

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE CUENCA

CARRERA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

*Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de Licenciado en
Psicología del Trabajo y Licenciada
en Psicología del Trabajo*

PRÁCTICA DE INVESTIGACIÓN:

**“DESCRIPCIÓN DEL PERFIL DE COMPETENCIAS TÉCNICAS Y BLANDAS
PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL DE UN PSICÓLOGO DEL TRABAJO EN
MEDIANAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE CUENCA, DURANTE EL PERÍODO
JUNIO-NOVIEMBRE 2020”**

AUTORES:

ADRIÁN ELISEO GARCÍA GÓMEZ

PAOLA JAQUELINE CÓRDOVA JARAMILLO

TUTORA:

LCDA. DIANA CAROLINA ZÚÑIGA ORTEGA, MGST

CUENCA - ECUADOR

2020

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Nosotros, Adrián Eliseo García Gómez con documento de identificación N° 0104502596 y Paola Jacqueline Córdova Jaramillo con documento de identificación N° 0104783337, manifestamos nuestra voluntad y cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del trabajo de titulación: **“DESCRIPCIÓN DEL PERFIL DE COMPETENCIAS TÉCNICAS Y BLANDAS PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL DE UN PSICÓLOGO DEL TRABAJO EN MEDIANAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE CUENCA, DURANTE EL PERÍODO JUNIO-NOVIEMBRE 2020”**, mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: *Licenciado en Psicología del Trabajo*, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en nuestra condición de autores nos reservamos los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribimos este documento en el momento que hacemos entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, octubre del 2020



Adrián Eliseo García Gómez

C.I. 0104502596



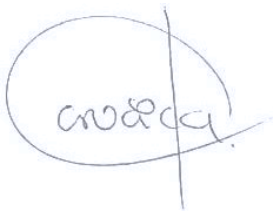
Paola Jacqueline Córdova Jaramillo

C.I. 0104783337

CERTIFICACIÓN

Yo, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **“DESCRIPCIÓN DEL PERFIL DE COMPETENCIAS TÉCNICAS Y BLANDAS PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL DE UN PSICÓLOGO DEL TRABAJO EN MEDIANAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE CUENCA, DURANTE EL PERÍODO JUNIO-NOVIEMBRE 2020”**, realizado por Adrián Eliseo García Gómez y Paola Jaqueline Córdova Jaramillo, obteniendo la *Práctica de Investigación*, que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, octubre del 2020

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'D' that encircles the name 'Diana Carolina Zúñiga Ortega'.

Lcda. Diana Carolina Zúñiga Ortega, Msc.

C.I. 0301648515

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, Adrián Eliseo García Gómez con documento de identificación N° 0104502596 y Paola Jacqueline Córdova Jaramillo con documento de identificación N° 0104783337, autores del trabajo de titulación: **“DESCRIPCIÓN DEL PERFIL DE COMPETENCIAS TÉCNICAS Y BLANDAS PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL DE UN PSICÓLOGO DEL TRABAJO EN MEDIANAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE CUENCA, DURANTE EL PERÍODO JUNIO-NOVIEMBRE 2020”**, certificamos que el total contenido de la *Práctica de Investigación*, es de nuestra exclusiva responsabilidad y autoría.

Cuenca, octubre del 2020



Adrián Eliseo García Gómez

C.I. 0104502596



Paola Jacqueline Córdova Jaramillo

C.I. 0104783337

Dedicatoria:

Esta tesis está dedicada a los pilares de mi vida, mis Abuelitos, el Señor Tarcisio Córdova, la Señora Carmita Rosales y la Señora Beatriz Muñoz, quiénes con su ejemplo de trabajo, humildad, altruismo, amor y sabiduría, han sabido formarme como una persona de bien y quienes me han acompañado paso a paso durante toda mi vida. No puedo expresar cuanto los amo y cuanto agradezco tenerles.

A mis Abuelitas: “solo muere quién es olvidado”, yo las llevo conmigo hasta el último respiro.

Agradecimiento:

Quiero agradecer a mis amados Padres y hermana, por siempre estar para mí, por creer en mí y ser mi soporte, por motivarme y apoyarme cada día. Por reír conmigo y llorar conmigo en este camino.

A mis animales por toda su lealtad.

Dedicatoria

Quisiera dedicar nuestra tesis, en primer lugar, a Dios por siempre guiar mi camino; a mi querida madre por todo el amor y por ser mi fuente de inspiración y fortaleza. A mi amada esposa por siempre estar a mi lado en las buenas y en las malas. A mis queridas hermanas por su apoyo incondicional siempre. A mis amados hijos que son mi motor y motivación para levantarme todos los días.

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a Dios, por haberme dado la fuerza y el valor para culminar esta etapa tan importante en mi vida, a toda mi familia que sin duda alguna en el camino transcurrido de mi vida me han demostrado su amor y cariño, mil gracias desde lo profundo de mi corazón.

Abstract

This investigation was carried out to find out which the profile of a Work Psychologist is and how this has been modified according to the requirements that they had in their working life and what is the profile currently required in medium-sized companies, we can determine in what aspects exist gaps. We have been able to realize why the profiles of Work Psychology are so desirable in the labor market. During data collection we were able to observe several edges that broaden our perspective of a Work Psychologist. The results show that the training of a Work Psychologist is integral, not only in the academic aspect. In addition to the skills we can find habits, values and additional knowledges in the profile. Most of the skills required in the ideal profile of the companies, they can also be found in the real profile.

Resumen

Esta investigación fue realizada para conocer cuál es el perfil de un Psicólogo del Trabajo y como este se ha ido modificando según los requerimientos que ha tenido en su vida laboral y cuál es el perfil requerido actualmente en las medianas empresas determinando en qué aspectos existen brechas. Nos hemos podido dar cuenta porque los perfiles de Psicología de Trabajo son tan apetecibles en el mercado laboral. Durante la recolección de datos pudimos observar varias aristas que amplían nuestra perspectiva sobre un Psicólogo del Trabajo. Los resultados demuestran que la formación de un Psicólogo del Trabajo es integral, no solo en el aspecto académico, ya que adicional a las competencias podemos encontrar hábitos y valores. La mayoría de las competencias requeridas en el perfil de las medianas empresas las podemos encontrar también en el perfil real de los ex alumnos.

PALABRAS CLAVES TEMÁTICAS.

PERFIL REAL – PERFIL IDEAL

COMPETENCIAS – PSICÓLOGO DEL TRABAJO

DICCIONARIO DE COMPETENCIAS.

INDICE

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	I
CERTIFICACIÓN	II
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD	III
Dedicatoria:.....	IV
Agradecimiento:.....	V
Dedicatoria.....	VI
Agradecimiento.....	VII
Abstract.....	VIII
Resumen.....	VIII
PALABRAS CLAVES TEMÁTICAS.	IX
INDICE.....	X
Índice de Figuras.....	XIII
Índice de Tablas	XIII
Descripción del Perfil de Competencias Técnicas y Blandas para el ejercicio profesional de un Psicólogo del Trabajo en medianas empresas de la Ciudad de Cuenca, durante el período junio-noviembre 2020.	14
1. Justificación y Planteamiento	14
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Justificación.....	15
2. Objetivos.....	18
2.1. Objetivo general	18
2.2. Objetivos específicos	18
3. Marco Teórico	18
3.1. Perfil de Competencias	18
3.1.1. Gestión por competencias.....	18
3.1.2. Concepto de gestión.....	19
3.1.3. Diferencia entre la administración tradicional y la gestión por competencias.	20
3.1.4. Concepto de perfil por competencias.....	21
3.1.5. Aportes teóricos sobre competencias.....	22
3.2. Competencias	24
3.2.1. Competencias laborales.	24

3.2.2.	Clasificación de las competencias.....	25
3.2.3.	Competencias técnicas.....	26
3.2.4.	Competencias blandas.....	26
3.2.5.	Diccionario de competencias.....	27
3.3.	<i>Ejercicio profesional</i>	28
3.3.1.	Concepto de ejercicio profesional.....	28
3.3.2.	Ética profesional.....	28
3.3.3.	Vocación.....	29
3.4.	<i>Psicólogo del Trabajo</i>	29
3.4.1.	<i>La Psicología del Trabajo como rama de la Psicología</i>	29
3.4.2.	Diferencia entre la Psicología del trabajo, organizacional e industrial.....	30
3.4.3.	Perfil profesional del Psicólogo del Trabajo.....	31
3.4.4.	Valor diferenciador.....	31
3.4.5.	Competencias principales a desarrollar.....	32
3.4.6.	Campo ocupacional.....	32
3.5.	<i>Medianas Empresas</i>	33
3.5.1.	Concepto de Medianas Empresas.....	33
4.	Marco Metodológico.....	34
4.1.	<i>Enfoque</i>	34
4.2.	<i>Método</i>	34
4.3.	<i>Instrumentos</i>	35
4.4.	<i>Hipótesis</i>	36
5.	Presentación y análisis de resultados.....	36
5.1.	<i>Perfil real requerido por las Medianas Empresas</i>	38
5.2.	<i>Perfil ideal requerido por las Medianas Empresas</i>	40
6.	Diccionario de competencias.....	43
6.1.	<i>Abstracción</i>	43
6.2.	<i>Administración del tiempo</i>	44
6.3.	<i>Branding personal</i>	44
6.4.	<i>Comunicación asertiva</i>	45
6.5.	<i>Creatividad</i>	45
6.6.	<i>Gestión de proyectos</i>	46

6.7. <i>Gestión del cambio y Adaptabilidad</i>	46
6.8. <i>Gestión del talento</i>	47
6.9. <i>Gestión de las emociones</i>	47
6.10. <i>Iniciativa</i>	48
6.11. <i>Liderazgo</i>	48
6.12. <i>Mejora continua</i>	49
6.13. <i>Operativización del Conocimiento</i>	50
6.14. <i>Orientación a resultados</i>	50
6.15. <i>Orientación al Cliente</i>	51
6.16. <i>Pensamiento crítico</i>	51
6.17. <i>Pensamiento estratégico</i>	51
6.18. <i>Proactividad</i>	52
6.19. <i>Resolución de conflictos</i>	52
6.20. <i>Toma de decisiones</i>	53
6.21. <i>Trabajo en equipo</i>	54
7. <i>Análisis</i>	54
8. <i>Conclusiones</i>	57
9. <i>Referencias</i>	60
ANEXOS	63

Índice de Figuras

Figura 1. Utilidades de un Sistema por Competencias	24
Figura 2. Clasificación de las Competencias	25
Figura 3. Competencias gerenciales	54
Figura 4. Competencias administrativas	55
Figura 5. Competencias operativas	56

Índice de Tablas

Tabla 1. Diferencias entre, Empresas Pequeñas, Empresas Medianas y Empresas Grandes	33
Tabla 2. Enfoque	34
Tabla 3. Método	35
Tabla 4. Instrumentos	35

Descripción del Perfil de Competencias Técnicas y Blandas para el ejercicio profesional de un Psicólogo del Trabajo en medianas empresas de la Ciudad de Cuenca, durante el período junio-noviembre 2020.

1. Justificación y Planteamiento

1.1. Planteamiento del problema

El mercado laboral sufre cambios diariamente que pueden influir positiva o negativamente en las diferentes empresas, el eje principal es el recurso humano, que es el pilar de una organización ya que es el único recurso que cambia y mejora constantemente, de hecho, es una prioridad para el impacto de la productividad y competitividad de las empresas.

Las prácticas de talento humano son aquellas acciones que lleva a cabo la empresa para dirigir a sus colaboradores y pueden ser agrupadas en procesos o subsistemas, así: incorporación de talento humano (reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal); organización del talento humano (diseño de puestos, descripción y análisis de puestos de trabajo, evaluación del desempeño); retribuciones de talento humano (administración de salarios, plan de beneficios sociales, remuneración, programas de incentivos, planes de prestaciones sociales); desarrollo del talento humano (capacitación y desarrollo del personal, desarrollo organizacional, formación de los trabajadores, desarrollo de la carrera profesional); control del talento humano (base de datos sistema de información, auditoría de recursos humanos); gobernanza (gestión de las relaciones internas, respecto de los derechos de los empleados y gestión de la disciplina); gestión de las relaciones con los representantes de los trabajadores, gestión de la seguridad y salud en el trabajo. (López, Rubio y Uribe, 2019).

La Universidad Politécnica Salesiana, en su labor constante de vinculación con la comunidad de la Ciudad de Cuenca, se vio en la necesidad de formar profesionales en el área Humanista; es así como en el año 1999 se crea la Carrera de Psicología del Trabajo para satisfacer los requerimientos de las Organizaciones en las Áreas de Talento Humano.

Los profesionales formados en esta rama se desarrollan dentro de las Organizaciones en los Subsistemas de Provisión, Aplicación, Mantenimiento, Desarrollo y Seguimiento y Control. Así también, se convierten en un staff para los altos mandos a fin de contribuir al desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

1.2. Justificación

En la era actual del conocimiento y la innovación las organizaciones cumplen un papel fundamental, pero más aún las personas que las integran, pues son éstas quienes al interior de las empresas dinamizan los procesos de aprendizaje, la generación de conocimiento y los cambios necesarios para lograr mayor competitividad y sostenibilidad organizacional.

El tiempo útil de un perfil laboral es muy importante. Se debe evaluar de forma periódica las vacantes para verificar los requerimientos ya que las organizaciones están en constante cambio, esto demuestra por qué los perfiles también deben adaptarse a las nuevas demandas y retos que presenta la empresa.

Este proyecto es conveniente ya que nos sirve para conocer los requerimientos de las medianas empresas y compararlo con el perfil de graduados, así conoceremos si existen brechas.

Así también, esta investigación mejorará el nivel de conocimientos adquiridos, a su vez que beneficiará a la Universidad con la obtención de datos para futuros post-gradados; las empresas se

beneficiarán al conseguir con mayor facilidad postulantes que cumplan con el perfil requerido y los graduados de la carrera para conocer sus falencias y oportunidades de mejora. La proyección social sería formar mejores profesionales que puedan trabajar y desarrollar el talento humano, facilitando así la consecución y conservación de plazas de trabajo, así como también las aspiraciones de ascensos dentro de la organización.

Con el presente estudio se establecerá una definición más clara del perfil requerido del Psicólogo del Trabajo directamente enfocado a la realidad de las medianas empresas de la Ciudad y que se realizará gracias a instrumentos metodológicos como entrevistas y biografías de vida. Aportará a disminuir brechas e incluso se podrían replantear los sílabos de educación de psicología organizacional en base a la investigación y por qué no decirlo a cursos de formación continua.

Se disminuirán brechas, se podrá conocer en mayor medida el comportamiento de las variables perfil de competencias técnicas y blandas, el ejercicio profesional de un psicólogo del trabajo y las medianas empresas, así como también la relación entre ellas.

Esta investigación será factible debido a que se cuenta con una base de datos de los ex alumnos de la carrera, además de la apertura por parte de la Universidad, lo que hace que se prevea resultados positivos. A esto se suma la coyuntura que la Carrera ha desarrollado con las diferentes empresas por la inserción de practicantes; lo que facilitará el camino para poder generar las entrevistas necesarias.

Estudios realizados sobre las competencias laborales de los psicólogos organizacionales, señalan la importancia de desarrollar varias competencias en los egresados de Psicología Organizacional, que ayuden a enfrentar las exigencias del mundo laboral. Arteaga (como se citó en Ruiz, Jaraba y Romero, 2008) con su investigación “La formación en psicología y las nuevas

exigencias del mundo laboral: Competencias laborales exigidas a los psicólogos”, fue realizada con el objetivo de identificar las competencias laborales que necesitan los psicólogos en el medio laboral. En el estudio participaron 60 Psicólogos egresados de la ciudad de Barranquilla, concluyendo que el conocimiento de principios psicológicos fundamentales y el manejo de herramientas tecnológicas son habilidades que facilitan el trabajo actualmente en las organizaciones, así como solucionar problemas, tener iniciativa, aprendizaje continuo, trabajo en equipo, pensamiento crítico, planeación y actitudes de calidad humana y ética del profesional.

Arteaga (como se citó en Medina y Castañeda, 2010) determinó las competencias requeridas en los encargados de Recursos Humanos de empresas industriales de Cali; indicando que la competencia más requerida en este tipo de empresas es el entendimiento del negocio, lo cual concuerda con estudios recientes de Brockbank y Ulrich en el 2006, puesto que entender el negocio para los jefes y gerentes de las empresas consultadas, podría garantizar una buena gestión de talento humano y mostrarse como profesionales integrales que a más de conocer todo lo referente al manejo de talento humano, también son numéricos, administrativos y financieros.

Arteaga (como se citó en Álvarez, Gómez y Ratto, 2004) identificó y comparó las competencias que el mercado laboral chileno requiere de los psicólogos y las que adquieren los egresados de esta carrera; para lo cual, fueron entrevistados jefes de Recursos Humanos. Con el estudio se concluyó que para los jefes de Recursos Humanos las competencias de análisis y evaluación de problemas, conocimientos técnicos-profesionales, colaboración, desarrollo de alianzas, logro de compromiso, planificación de compromiso, planificación y organización, y toma de decisiones son necesarias dentro del contexto administrativo que manejan y de la gestión propia del psicólogo en el área de Recursos Humanos.

En tal virtud, se plantea esta investigación con la finalidad de conocer el perfil de competencias requerido por las medianas organizaciones cuencanas cuyos resultados los compararemos con el perfil de competencias de los Psicólogos del Trabajo graduados en la Universidad Politécnica Salesiana.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Identificar el perfil ideal de competencias técnicas y blandas del ejercicio profesional de un Psicólogo del Trabajo en los contextos organizacionales actuales en medianas empresas.

2.2. Objetivos específicos

- Caracterizar la realidad actual de las medianas Empresas de la Ciudad de Cuenca.
- Describir las funciones prevalentes que desempeñan los Psicólogos del Trabajo en las medianas empresas.
- Comparar los requerimientos organizacionales de las medianas empresas con las funciones prevalentes del desempeño actual de los Psicólogos del Trabajo.

3. Marco Teórico

3.1. Perfil de Competencias

3.1.1. Gestión por competencias.

En la actualidad, es necesario e imprescindible desarrollar modelos de gestión y se tiene que identificar qué recursos humanos se adaptan al nuevo modelo de gestión, cuáles son los requisitos de los cargos y las competencias necesarias que se debe demandar no solo a los posibles postulantes, sino también a los colaboradores de la propia organización. La responsabilidad de los directivos de una empresa es enfocarse en organizar los cargos o puestos de trabajo en áreas

determinadas, pero sobre todo valorar las destrezas y habilidades que el trabajador tiene para realizar las funciones asignadas.

Los jefes o facilitadores son los responsables de evaluar las competencias de todo colaborador, con el objetivo de desarrollar las fortalezas y debilidades de los trabajadores. Por esta y varias razones la gestión por competencias se transforma en el instrumento fundamental para alcanzar una administración eficiente de la organización y el área de recursos humanos aportando de forma integral en el cambio positivo de las competencias solicitadas en sus colaboradores para alcanzar las metas y objetivos organizacionales.

Para lograr un mejor desempeño, las organizaciones han destinado importantes recursos para la preparación de sus colaboradores, a fin de lograr que éstos sean cada vez más competentes y así se pueda dar respuesta a los constantes cambios en los procesos que se llevan a cabo en la organización y que contribuyen a su competitividad y éxito. Es por lo anterior que se hace necesario que la gestión por competencias se caracterice por contar con una serie de características concretas referentes a la conducta, actitud, habilidad y conocimiento, entre otros aspectos, que deben tener cada colaborador, lo cual se deriva en una mejor definición de los perfiles de competencias del puesto y en un mejor desempeño laboral. (Montoya, Boyero y Guzmán, 2015)

3.1.2. Concepto de gestión.

La Gestión del Talento Humano debe ser una prioridad porque de ello depende que la organización mantenga su productividad en los colaboradores y su nivel de motivación no disminuya. Las organizaciones que trabajan para obtener cada vez un personal más motivado, es un tema difícil de enfrentar en la actualidad, y muchas de ellas atraviesan ~~índice de~~ incertidumbre y malestar en los altos directivos y en los trabajadores.

La gestión del talento humano en una organización está llamada, en primer lugar, a conseguir un adecuado dimensionamiento de la dotación de las personas, es decir, analizar, reflexionar y desarrollar políticas destinadas a disponer del capital humano en el sentido cuantitativo y cualitativo preciso. Así, entonces, desde un punto de vista estratégico, las áreas de gestión del talento humano pueden aportar de manera significativa a los resultados de las empresas mediante la generación y la mantención de las ventajas competitivas, aspecto indispensable para la sobrevivencia y el desarrollo en el mercado. (Pantoja-Kauffmann, 2019, p. 16)

3.1.3. Diferencia entre la administración tradicional y la gestión por competencias.

La gestión por competencias ha cambiado el concepto de la gestión de personas. Tradicionalmente el personal era considerado una inversión costosa que debería ser reducida lo más posible. En el enfoque por competencias, las personas son consideradas como el recurso competitivo de una organización. Por lo tanto, su gestión correctamente efectuada permite que aporten su potencial para la consecución de objetivos en la empresa donde laboran.

Actualmente el desempeño laboral ha decaído, debido a una gestión de personal incorrecta. En la antigua administración las personas eran recursos humanos, esto dio lugar al nuevo enfoque de gestión del talento humano. La nueva perspectiva muestra a las personas con sus esfuerzos y actividades, como miembros inteligentes, con conocimientos, habilidades, destrezas, aspiraciones y percepciones particulares, como una parte activa en las organizaciones, siendo el capital intelectual de la organización.

La administración de recursos humanos (ARH) es la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales. Como consecuencia, los gerentes de cada nivel deben participar en la ARH eficaz.

A medida que una empresa crece y se vuelve más compleja, las funciones de los RH también aumentan en complejidad y adquieren mayor importancia. Las funciones básicas siguen siendo las mismas, pero la empresa cambia el enfoque que utiliza para lograr sus objetivos. (Mondy & Noe, 2005).

Se sintetiza que la Gestión por Competencias está orientada a rentabilizar la inversión en las personas, e impactar en los resultados de la empresa a través de su gestión sobre la base de perfiles de cargo por competencias, que permiten alinear consistentemente al capital humano. Beneficia la inversión en formación y capacitación de los trabajadores, logrando impactos mayores en la productividad del trabajo y un mejor desempeño del personal. (Bermejo, 2015, p. 21)

El modelo tradicional es inflexible, inestable y tiene niveles jerárquicos marcados, se podría decir que esto impide que los colaboradores desarrollen su potencial y sobre salgan. Por otro lado, el modelo de gestión por competencias es flexible, permite la participación y se basa en el trabajo en equipo, se vuelve más fácil cumplir con los valores de la empresa y cumple tanto los objetivos de la empresa como los de los trabajadores.

3.1.4. Concepto de perfil por competencias.

Tiene el objetivo de determinar puntualmente cuál es el perfil de un individuo y ubicarlo en el puesto correcto para después capacitarle sobre sus fortalezas, fortalecer debilidades y lograr ese estado mental productor de motivación. Se tienen como elementos motivadores el logro, la superación personal, el aprendizaje continuo que además de empoderar al trabajador le provee de una motivación intrínseca basada en la confianza en sí mismo.

El perfil de competencias es un conjunto de categorías y dimensiones conductuales que influyen en el desempeño laboral de un individuo; éstas deben estar identificadas por niveles, los cuales indicarán la importancia de las mismas en la gestión del profesional. En el perfil deben indicarse solo las competencias más importantes y el nivel que se requiere de ellas. (Arteaga, 2015, p. 33)

3.1.5. Aportes teóricos sobre competencias.

El término competencias se refiere a las habilidades, las destrezas, la experiencia y la eficacia al realizar tareas dentro de una organización, a través de un cargo asignado. Se espera que no sólo se realicen las tareas de manera mecánica, sino que se realicen contemplando todos los parámetros de excelencia posible, para realizar las actividades de manera eficiente, eficaz y con una alta efectividad; de manera que los colaboradores contribuyan en el progreso y crecimiento de la organización.

Las competencias son el conjunto de conocimientos, habilidades, cualidades, aptitudes, que tienen las personas y que les predispone a realizar un conjunto de actividades con un buen nivel de desempeño. (Jiménez, 2013, p. 163)

Una competencia es la capacidad que tiene una persona de realizar un comportamiento (conductual o cognitivo), que le permite obtener un resultado superior que el de otra persona en situaciones similares y con los mismos recursos disponibles; según esta definición, una competencia puede ser una aptitud, una habilidad, una destreza, un recurso personal, un rasgo de la personalidad o cualquier combinación de estos elementos. Sin importar cuál sea su naturaleza o composición, existe una sola condición para que algo se llame competencia: que cause una diferencia sustancial, medible, descriptible y observable entre un resultado superior y otro promedio. (Saracho, 2011, p. 85). Así también, se

evidencia como la Capacidad adaptativa conductiva y conductual que despliega un sujeto como respuesta a una demanda y que se observa en un desempeño concreto. (Frade, 2009, p. 9)

Las competencias se desarrollan frente a los contextos de la vida: problemas, proyectos, casos, experimentos, investigaciones, visitas, productos, etcétera, de manera que al enfrentarlos desde un inicio el sujeto comienza a pensar que hacer, que conoce para aprender y que debería adquirir para salir adelante. (Frade, 2015, p. 43)

Según Alles (2016) “la Competencia hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo y el modelo de competencias refiere al conjunto de procesos relacionados con las personas que integran la organización y que tienen como propósito alinearlas en post de los objetivos organizacionales o empresariales. (p. 28)

Figura 1.

Utilidades de un Sistema por Competencias



Fuente: Ramos (2012)

3.2. Competencias

3.2.1. Competencias laborales.

Todas las personas tienen atributos y conocimientos que definen sus competencias. Para descubrir las competencias se necesita conocer las características que hagan eficaces a las personas dentro de la organización.

La competencia laboral se adquiere a través de la capacitación, la experiencia y el manejo continuo de procesos inherentes a un puesto de trabajo.

Las competencias laborales son comportamientos actitudinales de las personas que manifiestan en su centro de trabajo, los mismos que son evaluados y monitoreados en la búsqueda de la productividad y el mejor desempeño. Estos procesos se convierten en un círculo vicioso de las Gerencias de Recursos Humanos, ya sea para reclutar, desarrollar o retener personal en las organizaciones. (Chávez, Moscoso & Manrique, 2018).

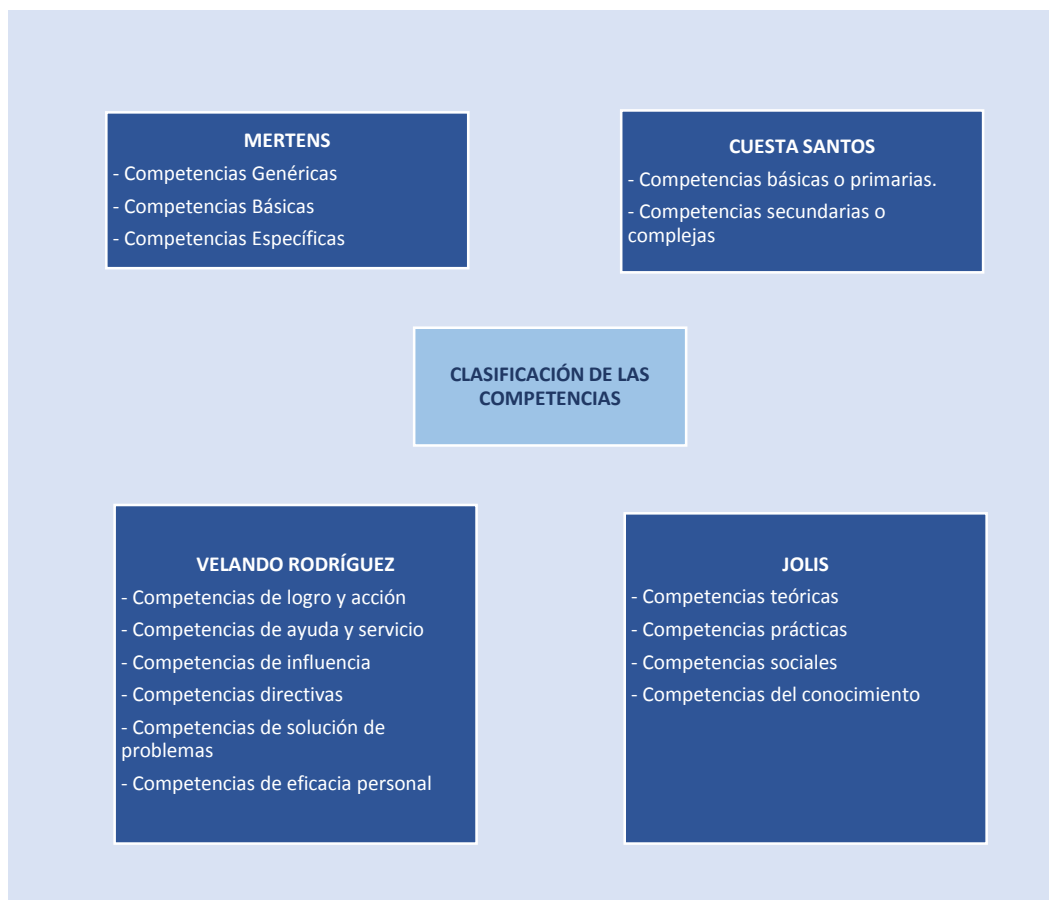
3.2.2. Clasificación de las competencias.

Seguidamente se ofrecen algunas consideraciones de la clasificación de las competencias.

La literatura consultada refiere diferentes clasificaciones:

Figura 2

Clasificación de las Competencias



Fuente: Bermejo (2015)

3.2.3. Competencias técnicas.

Hacen referencia a las competencias adquiridas después de haber realizado una formación específica y son concretas de un puesto de trabajo determinado. Las **competencias técnicas** de una profesión son valoradas por los empleadores, pero cada vez se valoran más las **competencias blandas** que ayudan a diferenciar un colaborador de otro y lo hacen más apto para un tipo de trabajo.

Comprende las destrezas técnicas adquiridas para desempeñar determinadas tareas o funciones. Se obtiene a través de la educación, capacitación, entrenamiento o son aprendidas en el trabajo (estadística, matemática, programación de computadoras, dominio de idioma extranjero, título o certificado, velocidad de escritura, procedimientos, operador de maquinaria o equipo, manejo de información). (Collazos, et al., 2017).

3.2.4. Competencias blandas.

Por lo general empleadores restan importancia a las competencias blandas con que cuentan sus trabajadores, sin tener conocimiento que estas habilidades son una base muy importante en el desarrollo de la empresa, siendo el factor humano y las habilidades con la que cuente cada individuo lo que hace la diferencia entre una empresa moderna y otra de modelo tradicional. Los conocimientos ofrecen soluciones a problemas técnicos, pero las crisis no solo se solucionan de manera técnica, sino más bien de maneras adaptativas como las que proveen las competencias blandas.

Cuando la empresa contrata a colaboradores que no tienen habilidades blandas, estos trabajadores no apoyan en momentos de crisis, en los que más se requiere a los colaboradores motivados y enfocados.

Se trata de habilidades transversales, por eso también se definen como “metacompetencias” que pueden ser aplicadas en un amplio número de situaciones y contextos. Están relacionadas con las competencias personales que cada individuo posee y gestiona a su manera, diferenciándolo de los demás en su carácter y comportamientos. Aunque sean innatas, también se pueden desarrollar y mejorar ayudando al individuo a convertirse en una persona “hábilmente competente”. (Musicco, 2018, p. 118)

3.2.5. Diccionario de competencias.

El Diccionario de Competencias es un documento que recoge las competencias que deben presentar los empleados de una organización en función del giro de negocio. A continuación, Martha Alles lo define como:

Documento interno organizacional en el cual se presentan las competencias definidas en función de la estrategia. El diccionario de competencias se diseña a medida de la estrategia de cada organización y está formado por:

- Competencias cardinales.
- Competencias específicas gerenciales.
- Competencias específicas por área

Cada competencia se abre en grados, y tanto la definición de la competencia como la de cada grado se hacen mediante un enunciado, que explica su alcance. El diccionario de competencias organizacional será la base para la asignación de competencias a puestos, la cual, una vez definida, integra el descriptivo de puestos. (Alles, 2016, p.36)

3.3. Ejercicio profesional

3.3.1. Concepto de ejercicio profesional.

Honorable Legislatura Provincia de Formosa (2004) en el artículo 4 consideran al ejercicio profesional como la prestación de forma personal de los servicios ya sea para la instancia pública o privada, fijados por el perfil de egreso que de la Universidad. También están comprendidas todas las actividades técnicas, científicas y/o docentes, que tengan relación con los conocimientos del Título profesional adquirido, así como la elaboración de informes, estudios, pericias y cualquier otro documento comprendido con relación a la profesión.

En el ejercicio profesional del Psicólogo del Trabajo se maneja el conocimiento sobre el comportamiento humano en las organizaciones, con el cual se diseña y aplica técnicas e instrumentos propios para cada proceso de Talento Humano, mejorando la calidad de vida laboral.

3.3.2. Ética profesional.

La ética profesional comprende el conjunto de principios morales y modos de actuar en un ámbito profesional, en cuanto pretende –por una parte– aplicar a cada esfera de actuación profesional los principios, pero paralelamente –por otra– dado que cada actividad es distinta y específica, incluye los bienes propios, metas, valores y hábitos de cada ámbito de actuación profesional. Si bien se suele usar de modo intercambiable con “deontología”, la ética profesional tiene un sentido más amplio, sin limitarse a los deberes y obligaciones que se articulan en un conjunto de normas o códigos de cada profesión, para dirigirse a las virtudes y roles profesionales (Oakley y Cocking, 2001).

El código deontológico incluye varios principios éticos y normas de cumplimiento obligatorio, orientado al servicio a la sociedad, con la finalidad de mantener determinados niveles de exigencia, competencia y calidad en el trabajo del ámbito profesional, ayudará a priorizar principios y valores en las Organizaciones.

3.3.3. Vocación.

El Psicólogo del Trabajo tiene un perfil vocacional orientado a resolver las problemáticas que surgen en las organizaciones, a estudiar la conducta y cómo esta repercute en la productividad.

El proceso de elección vocacional está conformado por varios elementos, tales como rasgos de personalidad, intereses vocacionales, aptitudes y habilidades. Muchos autores hablan de intereses y preferencias sin hacer grandes distinciones entre ambos conceptos. De hecho, están estrechamente unidos, ya que los intereses vocacionales representan un ámbito importante de las diferencias individuales, que se superponen parcialmente con las habilidades o características de la personalidad. (Ackerman y Heggstad, 1997)

3.4. Psicólogo del Trabajo

3.4.1. La Psicología del Trabajo como rama de la Psicología.

Así pues, la Psicología del Trabajo se interesa por el estudio del comportamiento laboral en su sentido más amplio, es decir, conductas , o parte directamente observable de ese comportamiento, y experiencias , esto es, procesos psicológicos y sociales que han de inferirse a partir de la conducta o de sus resultados, como el aprendizaje, la motivación, la atribución, la percepción, el valor y el significado del trabajo, las actitudes, las respuestas emocionales, etc., todo ello relacionado con el trabajo. (Alcover, Martínez, Rodríguez & Domínguez, 2015, p.22)

La Psicología del Trabajo es la rama de la Psicología que se encarga del estudio de la conducta del colaborador como un ser bio-psico-social y como afecta y se ve afectado por la Organización.

3.4.2. Diferencia entre la Psicología del trabajo, organizacional e industrial.

Podemos evidenciar que la Psicología Laboral ha venido tomando varios nombres en cada parte de la historia de su desarrollo, con cualquier nombre que se desee darle, es esencial para el desarrollo organizacional.

Alcover, et al (2015) nos dicen que existen muchas denominaciones para la misma disciplina esto se da por el contexto histórico en el desarrollo de la ciencia, los términos más usados son Psicología Industrial, Psicología del Trabajo, Psicología Ocupacional, Psicología Industrial y de las Organizaciones, Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y Psicología del Personal. En el origen a comienzos del siglo XX, en Estados Unidos y en el Reino Unido la llamaban Psicología Industrial porque en esa época la principal actividad económica estaba en este contexto. En la segunda década de ese siglo, en países europeos comenzó a usarse el término de Psicología del Trabajo, pensaban que el término anterior era restrictivo y el trabajo incluía otros sectores y otras actividades productivas. Ambas denominaciones se fundamentaban en características individuales como factores más importantes del comportamiento laboral. En el Reino Unido comenzó a utilizarse la expresión de Psicología Ocupacional, en 1930 el interés y los enfoques cambiaron a la organización como objeto de estudio y como fuente de influencias sobre el comportamiento laboral. Por último, otros vocablos aparecen en los libros como son Comportamiento Organizacional y Gestión de Recursos Humanos, su principal característica es que se trata de campos interdisciplinarios, donde confluyen las aportaciones

de la Psicología, la Sociología, la Dirección y Administración de Empresas, la Ingeniería e incluso la Economía y el Derecho.

3.4.3. Perfil profesional del Psicólogo del Trabajo.

El Psicólogo del Trabajo a más de ser un profesional especializado en la rama, tiene formación humanística, se capaz de percibir las necesidades y expectativas de las personas, puede motivar, estudiar e intervenir el entorno de una organización

Se considera al Psicólogo del Trabajo como un profesional con una formación integral y flexible en el campo de la Técnica Social y la Psicología, basada en el respeto, la libertad y solidaridad, con conciencia ecológica, que contribuya eficazmente al bienestar de los integrantes de la industria, la artesanía y de la comunidad en general. (Universidad Politécnica Salesiana, 2018)

3.4.4. Valor diferenciador.

Hoy por hoy ha ido incrementando la tendencia y necesidad de formar profesionales que no solamente puedan comprender o evaluar los fenómenos asociados a la naturaleza del comportamiento humano, sino que también sean estos profesionales capaces gestionar cambios positivos en las personas, grupos, comunidades, empresas etc. La Licenciatura en Psicología, es pionera en el Ecuador con este enfoque que es tendencia internacional, pues brinda a sus estudiantes una visión amplia, en cuanto a los contenidos que facilitan la comprensión del comportamiento humano, así como la adquisición de herramientas de diagnóstico e intervención que le permitirá al profesional emplearlos de manera creativa e innovadora ajustándose a la problemática y entorno laboral, también, se le brinda al estudiante la opción de escoger de las múltiples y diversas ramas de la psicología, para profundizar y afianzar los conocimientos y técnicas adquiridas. (UEES, 2020)

3.4.5. Competencias principales a desarrollar.

Desenvolverse en el ámbito empresarial como un agente del desarrollo organizacional y gestor de recursos y procesos, que aporten al capital humano en las instituciones.

Ejercer funciones en el Área de Recursos Humanos en empresas e instituciones públicas o privadas.

Asesorar a empresarios a liderar cambios organizativos por medio del desarrollo de políticas y estrategias empresariales que permitan la creación de empresas e instituciones más humanizadas y orientadas hacia la calidad y la eficiencia, permitiéndoles así posicionarse frente a sus competidores.

Comprender todos los aspectos metodológicos del área de la gestión de los Recursos Humanos con una visión orientada al futuro de las organizaciones y de las personas.

Adquirir destrezas para el diseño y desarrollo de una investigación en el ámbito organizacional.

Colaborar en el desarrollo de habilidades para el trabajo ejecutivo, tales como la capacidad de liderazgo y de motivación, cómo negociar y resolver conflictos, entre otras.

Impartir docencia en el área de la psicológica en niveles medios y superiores. (UTEG, 2020)

3.4.6. Campo ocupacional.

Los profesionales de Psicología Organizacional podrán aplicar sus conocimientos en organizaciones públicas y privadas como industrias, comercios, servicios, hospitales, instituciones educativas, banca, mutualistas y cooperativas desde el área de Talento Humano, realizando tareas como selección, capacitación, evaluación del desempeño del

personal que labora en estas instituciones, análisis de puestos, estudios de clima organizacional, detección y prevención de riesgos psicosociales, intervención primaria, entre otras.

En Organizaciones no Gubernamentales como fundaciones, en el área de desarrollo social y comunitario, promoviendo proyectos de desarrollo organizacional. (UDA, 2020)

3.5. Medianas Empresas

3.5.1. Concepto de Medianas Empresas.

La Super Intendencia de Bancos y compañías (2020) define: Mediana empresa si tiene entre 50 a 199 trabajadores o Ingresos entre \$1'000.001,00 y \$5'000.000,00 (Chávez, G., Campuzano, J., y Betancourt, V., 2018)

Tabla 1

Diferencias entre, Empresas Pequeñas, Empresas Medianas y Empresas Grandes

Pequeñas Empresas	Medianas Empresas	Empresas Grandes
Entre 10 a 49 trabajadores	Entre 50 a 199 trabajadores	Más de 200 trabajadores
Ingresos entre \$100.001,00 y \$1'000.000,00	Ingresos Entre \$1'000.001,00 y \$5'000.000,00.	Ingresos superiores a los \$5'000.001,00

Fuente: Super Intendencia de Bancos y Compañías (2020)

Teniendo en cuenta que el área de Talento Humano alinea los objetivos de la organización con los objetivos personales de los colaboradores, consideramos que las Medianas Empresas al tener un número significativo de colaboradores necesita Gestión de Talento Humano, ya que por ende estamos hablando de un organigrama amplio, donde se pone en marcha actividades como la planificación, reclutamiento, selección, planes de carrera, formación y capacitación, evaluación del desempeño, entre otras que se encuentran dentro de los cuatro subsistemas que se manejan en

el área pero en mayor volumen. el área de Talento Humano también estaría encargada del establecimiento de sueldos y salarios, adicionalmente se asegurará de cumplir las normas para la prevención de riesgos laborales.

4. Marco Metodológico

4.1. Enfoque

En este apartado se presenta y detalla el enfoque del trabajo de investigación, mediante la siguiente tabla:

Tabla 2

Enfoque

Enfoque Cualitativo	Explicación
Los métodos cualitativos resultan especialmente adecuados para la comprensión profunda del fenómeno que se desea investigar o evaluar, desde el punto de vista de los propios sujetos implicados. En ellos, el investigador se sitúa dentro del contexto donde se produce el fenómeno para así intentar entender mejor cómo experimentan los protagonistas su mundo. (Casin, Borrás, Díaz, Liranza y García, 2019).	Se realizará un análisis cualitativo de la información recolectada mediante la entrevista semi estructurada y la biografía de vida de los profesionales egresados de la carrera Psicología del Trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana
Autoría propia a partir de Casin, Borrás, Díaz, Liranza y García. (2019)	

4.2. Método

Seguidamente se describe el método a emplearse en el presente estudio, por medio de la siguiente tabla:

Tabla 3*Método*

Método Inductivo	Explicación
Prieto (2017) afirma. “El método inductivo se desarrolla con base en hechos o prácticas particulares, para llegar a organizar fundamentos teóricos” (p. 11).	En el presente estudio se aplicará el método inductivo. Este metodo permite abordar la problemática particular para llegar a establecer conclusiones generales que son: poder llegar a establecer un perfil de competencias del Psicologo del Trabajo.
Autoría propia a partir de Prieto. (2017)	

4.3. Instrumentos

A continuacion se incorporan los instrumentos a emplearce para la recolección de datos.

Tabla 4*Instrumentos*

Tipo	Base teórica	Explicación
Entrevista semiestructurada	Las entrevistas semi estructuradas: involucran la preparación de una guía para la entrevista que enumere un conjunto predeterminado de preguntas o temas que se van a tratar. Lo anterior asegura que se obtenga básicamente la misma información a partir de varias personas. Aun así, existe bastante flexibilidad. La ventaja del estilo de la guía de entrevista es que el hecho de entrevistar a diferentes personas se hace más sistemático e integral, ya que se delimitan los temas que se tratarán. (Cadena, et al., 2017).	Se aplicará la entrevista semiestructurada en el trabajo de campo, puesto que este tipo de instrumento brinda un mayor grado de libertad y autonomía al entrevistado. La entrevista se aplicará a los profesionales egresados de la carrera Psicología del Trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana de Cuenca. Permitiendo la recolección de datos necesarios para la investigación.

Autoría propia a partir de Cadena, Rendón, Aguilar, Salinas, Cruz y Sangerman. (2017).

4.4. Hipótesis

Las competencias que se evidencian en los psicólogos del trabajo son: conocimiento de principios psicológicos fundamentales, manejo de herramientas tecnológicas, tener iniciativa, aprendizaje continuo, trabajo en equipo, pensamiento crítico, planeación y actitudes de calidad humana, ética del profesional, entendimiento del negocio, también son numéricos, administrativos y financieros, análisis y evaluación de problemas, conocimientos técnicos-profesionales, desarrollo de alianzas, planificación y organización, y toma de decisiones.

Las competencias que requieren las medianas empresas son: conocimiento de nómina, fluidez verbal, trabajo en equipo, comunicación asertiva, proactividad, diseñar e innovar procesos, capacidad de liderazgo, confidencialidad, escucha activa, trabajo a presión, tener iniciativa y mediación.

5. Presentación y análisis de resultados

Al finalizar el proceso de recolección de datos nos pudimos dar cuenta de que en las respuestas de la muestra de ex alumnos se mencionaban algunas características que no se pueden catalogar como competencias, por ende quedaban fuera de la clasificación de Nadine Jolis que utilizamos en nuestra investigación.

Hicimos un análisis conjunto guiados por nuestra tutora y catalogamos a estas características en hábitos y valores que también son categorías que definen nuestra formación como Psicólogos del Trabajo Salesianos. Además encontramos conocimientos adicionales que incluimos en el perfil.

En el perfil ideal de las Medianas empresas también podemos encontrar hábitos y valores, añadido a lo anterior encontramos: conocimientos adicionales requeridos, funciones y tareas que actualmente están desempeñando los ex alumnos de la carrera.

5.1. Perfil real requerido por las Medianas Empresas

PERFIL REAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	
Misión: Ejecutivo con formación integral y flexible en el campo de la psicología y la administración, con conciencia humana, social y ecológica, que contribuye eficazmente en los procesos de la administración pública y privada en sus diferentes niveles.	
COMPETENCIAS	
Nombre	Concepto
Administración del tiempo:	Capacidad para tener criterio al momento de seleccionar las acciones, plazos y recursos, para cumplir eficazmente prioridades y llegar a las metas propuestas. Con el fin de minimizar y optimizar el tiempo de desarrollo de las tareas.
Comunicación asertiva:	Capacidad para observar, comunicar y comprender el lenguaje verbal y no verbal de otra persona focalizando la atención para poder empatizar con la situación, en forma clara y objetiva, basada en el respeto mutuo, evitando que se distorsione el mensaje, generando así un intercambio de información y armonizando las relaciones interpersonales.
Creatividad:	Capacidad para generar, crear e implementar nuevos enfoques y aportes originales cuando se presenten desafíos y problemas. También abarca modificar o añadir nuevas ideas que mejoren los procesos haciéndolos más eficaces e innovadores.
Gestión de proyectos:	Capacidad para gestionar tareas y procesos, de forma dinámica, concretando actividades y acciones, maximizando la capacidad de reacción de la organización, dando un valor añadido a la calidad del producto o servicio, consolidando la imagen de la marca.
Gestión del cambio y Adaptabilidad:	Capacidad para determinar, alinear y administrar los procesos de cambio rápidamente, que apoyen de forma contundente transformando las debilidades por fortalezas aceptando los nuevos retos que se presente con actitud positiva desde los diferentes frentes, siendo flexibles para una mejor productividad, personal, grupal y se puedan cumplir los objetivos organizacionales.
Iniciativa:	Capacidad para iniciar y dinamizar acciones convenientes, sin necesidad de autorización con el fin de hacer más eficiente el trabajo, creando oportunidades y generando propuestas.
Liderazgo:	Capacidad para direccionar personas, inspirando, influyendo y motivando, siendo un modelo a seguir, generando confianza. Fijando objetivos sin necesidad de imponer, retroalimentando al equipo sobre aciertos y desaciertos en la gestión, con propuestas de impacto positivas para alinear esfuerzos asegurando la efectividad a largo plazo.

Mejora continua:	Capacidad para buscar, asimilar y compartir nueva información, esto incluye capitalizar la experiencia de otros y la propia, estar en constante actualización con el fin de mejorar el rendimiento poniendo en práctica los nuevos esquemas cognitivos.
Operativización del conocimiento en sistemas de Recursos Humanos:	Capacidad para aplicar en forma eficaz todo el conocimiento técnico contextualizado y pertinente en base de las necesidades organizacionales, para la consecución de los objetivos personales e institucionales.
Orientación a resultados:	Capacidad para tomar decisiones, jerarquizando prioridades, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento para alcanzar con precisión los objetivos planteados, superando a los competidores, fijando metas desafiantes y respondiendo a las necesidades de los clientes.
Pensamiento crítico:	Es la capacidad de interpretar, planificar y manejar la información de forma sistémica, de manera que haya un análisis y evaluación desde varias perspectivas sin sesgo.
Proactividad:	Capacidad para adelantarse a los sucesos, marcando el camino con acciones concretas con predisposición, sin dejarse vencer.
Resolución de conflictos:	Capacidad para identificar con rapidez los problemas y encontrar las fuentes del conflicto, usando herramientas o métodos de negociación, desarrollando alternativas de solución, siendo imparciales, orientando y apoyando. Esto implica también la habilidad para convencer a una persona con razones o argumentos, direccionando sus pensamientos o acciones hacia un fin, creando un ambiente propicio para llegar a acuerdos o compromisos basados en ganar-ganar, buscando diversas alternativas.
Trabajo en equipo:	Capacidad de incluirse, aportar y compartir, participando activamente en un grupo al generar redes internas, donde todo aporte suma, uniendo las aptitudes de cada individuo, potenciando esfuerzos con coordinación y colaboración, mejorando así la productividad.

OTROS CONOCIMIENTOS

Conocimiento en legislación laboral

Conocimiento en Procesos de seguridad y salud ocupacional

Idioma extranjero: inglés

HABITOS

Mantener una imagen profesional

Mantener buenas relaciones personales

VALORES

Amabilidad

Compromiso

Cooperación

Empatía
Ética
Franqueza
Honestidad
Honradez
Integridad
Perseverancia
Puntualidad
Respeto
Responsabilidad
Tolerancia

5.2. Perfil ideal requerido por las Medianas Empresas

PERFIL IDEAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	
Misión: Ejecutivo con formación integral y flexible en el campo de la psicología y la administración, con conciencia humana, social y ecológica, que contribuye eficazmente en los procesos de la administración pública y privada en sus diferentes niveles.	
COMPETENCIAS	
Nombre	Concepto
Abstracción:	Capacidad de analizar a partir de constructos conceptos y teorías, haciendo correlaciones, imaginando y deduciendo para obtener resultados correctos.
Administración del tiempo:	Capacidad para tener criterio al momento de seleccionar las acciones, plazos y recursos, para cumplir eficazmente prioridades y llegar a las metas propuestas. Con el fin de minimizar y optimizar el tiempo de desarrollo de las tareas.
Branding personal:	Capacidad para transmitir una imagen profesional, con el fin de conseguir mayores éxitos en las relaciones laborales, siendo imagen de la organización de la cual forma parte. Llevando a cabo un proceso continuo de investigación, análisis, innovación y posicionamiento, destacando las fortalezas laborales.
Comunicación asertiva:	Capacidad para observar, comunicar y comprender el lenguaje verbal y no verbal de otra persona focalizando la atención para poder empatizar con la situación, en forma clara y objetiva, basada en el respeto mutuo, evitando que se distorsione el mensaje, generando así un intercambio de información y armonizando las relaciones interpersonales.
Creatividad:	Capacidad para generar, crear e implementar nuevos enfoques y aportes originales cuando se presenten desafíos y problemas.

	También abarca modificar o añadir nuevas ideas que mejoren los procesos haciéndolos más eficaces e innovadores.
Gestión de las emociones:	Capacidad para entender las emociones ya sean propias o de los demás, generando relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza, como sistemas de apoyo informales, mostrando apertura para conocer las diversas situaciones que afecten el desempeño profesional y poder dar apoyo en las mismas.
Gestión del cambio y Adaptabilidad:	Capacidad para determinar, alinear y administrar los procesos de cambio rápidamente, que apoyen de forma contundente transformando las debilidades por fortalezas aceptando los nuevos retos que se presente con actitud positiva desde los diferentes frentes, siendo flexibles para una mejor productividad, personal, grupal y se puedan cumplir los objetivos organizacionales.
Liderazgo:	Capacidad para direccionar personas, inspirando, influyendo y motivando, siendo un modelo a seguir, generando confianza. Fijando objetivos sin necesidad de imponer, retroalimentando al equipo sobre aciertos y desaciertos en la gestión, con propuestas de impacto positivas para alinear esfuerzos asegurando la efectividad a largo plazo.
Gestión de las emociones:	Capacidad para entender las emociones ya sean propias o de los demás, generando relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza, como sistemas de apoyo informales, mostrando apertura para conocer las diversas situaciones que afecten el desempeño profesional y poder dar apoyo en las mismas.
Operativización del conocimiento en sistemas de Recursos Humanos:	Capacidad para aplicar en forma eficaz todo el conocimiento técnico contextualizado y pertinente en base de las necesidades organizacionales, para la consecución de los objetivos personales e institucionales.
Orientación a resultados:	Capacidad para tomar decisiones, jerarquizando prioridades, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento para alcanzar con precisión los objetivos planteados, superando a los competidores, fijando metas desafiantes y respondiendo a las necesidades de los clientes.
Orientación al Cliente:	Capacidad de cubrir las necesidades tanto del cliente externo como interno. Tener vocación para ayudar y servir, conociendo y comprendiendo lo que sucede para dirigir los esfuerzos de la empresa.
Pensamiento crítico:	Es la capacidad de interpretar, planificar y manejar la información de forma sistémica, de manera que haya un análisis y evaluación desde varias perspectivas sin sesgo.
Pensamiento estratégico:	Capacidad para comprender rápido los cambios, identificar oportunidades y amenazas, buscando minimizar las debilidades y aumentado las fortalezas, instrumentando planes de acción.
Proactividad:	Capacidad para adelantarse a los sucesos, marcando el camino con acciones concretas con predisposición, sin dejarse vencer.

Resolución de conflictos:	Capacidad para identificar con rapidez los problemas y encontrar las fuentes del conflicto, usando herramientas o métodos de negociación, desarrollando alternativas de solución, siendo imparciales, orientando y apoyando. Esto implica también la habilidad para convencer a una persona con razones o argumentos, direccionando sus pensamientos o acciones hacia un fin, creando un ambiente propicio para llegar a acuerdos o compromisos basados en ganar-ganar, buscando diversas alternativas.
Toma de decisiones:	Capacidad de análisis ante las opciones, considerando las circunstancias, recursos e impactos, para escoger la más adecuada considerando también las consecuencias, para que el resultado este en función de los objetivos organizacionales.
Trabajo en equipo:	Capacidad de incluirse, aportar y compartir, participando activamente en un grupo al generar redes internas, donde todo aporte suma, uniendo las aptitudes de cada individuo, potenciando esfuerzos con coordinación y colaboración, mejorando así la productividad.
OTROS CONOCIMIENTOS	
Conocimiento en legislación laboral	
Conocimiento en Procesos de seguridad y salud ocupacional	
Conocimiento de nómina	
Idioma extranjero: inglés	
Manejo de herramientas tecnológicas	
Conocimiento en PNL	
Manejo de plataformas (IESS-SUT, otras)	
Conocimiento ley administrativa	
Conocimiento financiero básico	
HABITOS	
Disciplina	
Orden	
Cuidar la imagen en redes sociales	
VALORES	
Compromiso	
Confidencialidad	
Ética	
Integridad	
Eficiencia	
FUNCIONES	
Supervisar el proceso de elaboración y pago de nómina mensual.	
Evaluar y diagnosticar el clima laboral periódicamente.	
Evaluar el desempeño de los colaboradores y retroalimentar según resultados obtenidos.	

Evaluar por competencias y objetivos.
Diseñar planes de carrera y sucesión.
Propiciar, fortalecer y actualizar el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.
TAREAS
Calcular liquidaciones.
Realizar coaching ejecutivo y transformacional.
Evaluar diferentes hojas de vida con el fin de reclutar los perfiles más adecuados para el cargo.
Coordinar y realizar entrevistas para evaluar la habilidad del candidato para ajustarse a los requerimientos corporativos.
Aplicar pruebas psicotécnicas y analizar los resultados.
Verificar referencias personales y laborales.
Verificar antecedentes penales.
Verificar procesos judiciales activos.
Aplicar Assessment center.
Regularizar contratos.
Registrar contratos en el sut.
Registrar avisos de entrada y salida.
Gestionar la acumulación o mensualización de los décimos.
Redactar acuerdos de confidencialidad.
Realizar el proceso de inducción a los nuevos colaboradores.

6. Diccionario de competencias

6.1. Abstracción

Capacidad de analizar a partir de constructos conceptos y teorías, haciendo correlaciones, imaginando y deduciendo para obtener resultados correctos.

A- Capacidad de analizar a partir de constructos conceptos y teorías, haciendo correlaciones, imaginando y deduciendo. Proyecta, que tiene un amplio criterio que se apoya en sólidas bases teóricas. Es seguro demostrando que lo difícil resulta fácil y entendible para las demás personas.
B- Capacidad de analizar a partir de constructos conceptos y teorías, haciendo correlaciones. Genera e impulsa una cultura que contribuye a mejorar el conocimiento y desarrollo del pensamiento dentro de la organización.
C- Capacidad de analizar a partir de constructos conceptos y teorías. Se desempeña de manera aceptable con el manejo de algunas nociones y principios que respaldan sus conocimientos.

6.2. Administración del tiempo

Capacidad para tener criterio al momento de seleccionar las acciones, plazos y recursos, para cumplir eficazmente prioridades y llegar a las metas propuestas. Con el fin de minimizar y optimizar el tiempo de desarrollo de las tareas.

A- Capacidad para tener criterio al momento de seleccionar las acciones, plazos y recursos, para cumplir eficazmente prioridades y llegar a las metas propuestas. Dirige y verifica las acciones de acuerdo a los tiempos determinados en los cronogramas de la organización. Ejecuta acuerdos y ajustes que se necesitan para cumplir y hacer cumplir eficazmente los plazos en los procesos.
B- Capacidad para tener criterio al momento de seleccionar las acciones, plazos y recursos, para cumplir eficazmente prioridades. Utiliza una agenda para priorizar apropiadamente lo importante de lo urgente. Administra efectivamente el tiempo designado para el desarrollo de las actividades y tareas.
C- Capacidad para tener criterio al momento de seleccionar las acciones, plazos y recursos. Cumple con los tiempos señalados para la realización de las tareas según las exigencias de la organización.

6.3. Branding personal

Capacidad para transmitir una imagen profesional, con el fin de conseguir mayores éxitos en las relaciones laborales, siendo imagen de la organización de la cual forma parte. Llevando a cabo un proceso continuo de investigación, análisis, innovación y posicionamiento, destacando las fortalezas laborales.

A- Capacidad para transmitir una imagen profesional, con el fin de conseguir mayores éxitos en las relaciones laborales, siendo imagen de la organización de la cual forma parte. Llevando a cabo un proceso continuo de investigación, análisis, innovación y posicionamiento. Es un referente para transmitir y vender su imagen profesional con el resto de personas. Trasmite confianza y seguridad consiguiendo una conexión única con las demás personas cuando propone una actividad.
B- Capacidad para transmitir una imagen profesional, con el fin de conseguir mayores éxitos en las relaciones laborales, siendo imagen de la organización de la cual

forma parte. Impulsa a los demás a potenciar sus fortalezas y minimizar sus debilidades. Se proyecta de manera activa en todos los escenarios posibles.
C- Capacidad para transmitir una imagen profesional, con el fin de conseguir mayores éxitos en las relaciones laborales. Identifica sus debilidades y fortalezas con el fin de mejorar su posicionamiento en la organización.

6.4. Comunicación asertiva

Capacidad para observar, comunicar y comprender el lenguaje verbal y no verbal de otra persona focalizando la atención para poder empatizar con la situación, en forma clara y objetiva, basada en el respeto mutuo, evitando que se distorsione el mensaje, generando así un intercambio de información y armonizando las relaciones interpersonales.

A- Capacidad para observar, comunicar y comprender el lenguaje verbal y no verbal de otra persona focalizando la atención para poder empatizar con la situación, en forma clara y objetiva, basada en el respeto mutuo, evitando que se distorsione el mensaje. Promueve un mayor entendimiento entre los diferentes interlocutores de la organización. Promueve canales de comunicación de manera oportuna e interactiva que genere la información necesaria para garantizar que la organización cumpla con sus metas establecidas.
B- Capacidad para observar, comunicar y comprender el lenguaje verbal y no verbal de otra persona focalizando la atención para poder empatizar con la situación, en forma clara y objetiva. Busca la manera de tener una mejor comprensión de las ideas que exponen los demás. Impulsa en su área o departamento una comunicación que fomente las relaciones interpersonales.
C- Capacidad para observar, comunicar y comprender el lenguaje verbal y no verbal de otra persona focalizando la atención para poder empatizar con la situación. Es capaz de tener espacios de comunicación con los demás. Presta la debida atención a las directrices que recibe.

6.5. Creatividad

Capacidad para generar, crear e implementar nuevos enfoques y aportes originales cuando se presenten desafíos y problemas. También abarca modificar o añadir nuevas ideas que mejoren los procesos haciéndolos más eficaces e innovadores.

A- Capacidad para generar, crear e implementar nuevos enfoques y aportes originales cuando se presenten desafíos y problemas. También abarca modificar o añadir

nuevas ideas que mejoren los procesos. Expone ideas únicas y novedosas que mejoran los procesos de la organización. Se convierte en un promotor de ideas innovadoras en diversos escenarios que presente el entorno laboral.
B- Capacidad para generar, crear e implementar nuevos enfoques y aportes originales cuando se presenten desafíos y problemas. Plantea nuevas formas de realizar las cosas. Proyecta una evidente predisposición a pensar de forma original
C- Capacidad para generar, crear e implementar nuevos enfoques y aportes originales. Realiza los esfuerzos necesarios para pensar y actuar de manera creativa. Reconoce, percibe y detecta de buena manera orientaciones creativas

6.6. Gestión de proyectos

Capacidad para gestionar tareas y procesos, de forma dinámica, concretando actividades y acciones, maximizando la capacidad de reacción de la organización, dando un valor añadido a la calidad del producto o servicio, consolidando la imagen de la marca.

A- Capacidad para gestionar tareas y procesos, de forma emprendedora, concretando actividades y acciones. Gestiona los planes con total conocimiento e ideas claras sobre los resultados que desea obtener. Además, incentiva a los demás para alcanzar el mayor éxito posible.
B- Capacidad para gestionar tareas y procesos, de forma dinámica, concretando actividades. Capacidad para desarrollar y guiar proyectos que solventen las necesidades de la organización. Apoya de manera positiva los proyectos en colaboración con otras personas.
C- Capacidad para gestionar tareas y procesos, de forma dinámica. Capacidad de realizar las tareas encomendadas dentro de los plazos establecidos para su realización.

6.7. Gestión del cambio y Adaptabilidad

Capacidad para determinar, alinear y administrar los procesos de cambio rápidamente, que apoyen de forma contundente transformando las debilidades por fortalezas aceptando los nuevos retos que se presente con actitud positiva desde los diferentes frentes, siendo flexibles para una mejor productividad, personal, grupal y se puedan cumplir los objetivos organizacionales.

A- Capacidad para determinar, alinear y administrar los procesos de cambio rápidamente, que apoyen de forma contundente transformando las debilidades por

<p>fortalezas aceptando los nuevos retos que se presente con actitud positiva desde los diferentes frentes, siendo flexibles para una mejor productividad, personal, grupal. Promueve el cambio dentro de la organización, planificando estrategias y acciones. Además, se constituye como guía de otras personas para desarrollar nuevas tendencias y oportunidades de crecimiento y mejora.</p>
<p>B- Capacidad para determinar, alinear y administrar los procesos de cambio rápidamente, que apoyen de forma contundente transformando las debilidades por fortalezas aceptando los nuevos retos que se presente con actitud positiva desde los diferentes frentes. Establece prioridades dentro del proceso de cambio organizacional. Establece acuerdos para un enfoque común de cambio.</p>
<p>C- Capacidad para determinar, alinear y administrar los procesos de cambio rápidamente, que apoyen de forma contundente transformando las debilidades por fortalezas aceptando los nuevos retos. Se involucra para que el proceso de cambio se inserte de forma óptima en el área o departamento. Desarrolla habilidades para acomodarse mejor a las nuevas situaciones y tendencias.</p>

6.8. Gestión del talento

Capacidad para identificar, potenciar y desarrollar el talento, de modo que beneficie a la consecución de objetivos tanto personales como de la empresa.

<p>A- Capacidad para identificar, potenciar y desarrollar el talento. Fija estrategias para que las personas talentosas desarrollen su máximo potencial dentro de la organización. Interviene con gran sagacidad para detectar el talento dentro y fuera de la organización.</p>
<p>B- Capacidad para identificar y potenciar el talento. Utiliza acciones oportunas para impulsar el talento de las personas dentro de la organización. Se mantiene actualizado sobre la oferta de talento dentro y fuera de la organización.</p>
<p>C- Capacidad para identificar el talento. Realiza los esfuerzos necesarios para buscar y encontrar personas talentosas dentro y fuera de la organización. Trata de ser más efectivo para lograr su propósito.</p>

6.9. Gestión de las emociones

Capacidad para entender las emociones ya sean propias o de los demás, generando relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza, como sistemas de apoyo informales,

mostrando apertura para conocer las diversas situaciones que afecten el desempeño profesional y poder dar apoyo en las mismas.

A- Capacidad para entender las emociones ya sean propias o de los demás, generando relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza, como sistemas de apoyo informales, mostrando apertura para conocer las diversas situaciones. Mantiene el control en situaciones difíciles y de gran estrés dentro del entorno laboral. Genera técnicas y pensamientos alternativos para minimizar emociones negativas y convertirlas en emociones positivas.
B- Capacidad para entender las emociones ya sean propias o de los demás, generando relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza, como sistemas de apoyo informales. Expresa y maneja de forma adecuada sentimientos de enojo, manteniendo el control. Es capaz de reconocer estados de euforia y entusiasmo que le permiten no confiarse de un éxito puntual en el trabajo.
C- Capacidad para entender las emociones ya sean propias o de los demás, generando relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza. Es capaz de detectar y fortalecer sus habilidades sociales, además de percibir las necesidades y expectativas de las personas que comparten su entorno laboral.

6.10. Iniciativa

Capacidad para iniciar y dinamizar acciones convenientes, sin necesidad de autorización con el fin de hacer más eficiente el trabajo, creando oportunidades y generando propuestas.

A- Capacidad para iniciar y dinamizar acciones convenientes, sin necesidad de autorización con el fin de hacer más eficiente el trabajo. Prioriza acciones con sentido de oportunidad y prontitud. Persistentemente aporta con mejoras en los procesos que tiene a su cargo.
B- Capacidad para iniciar y dinamizar acciones convenientes con el fin de hacer más eficiente el trabajo. Inicia acciones anticipadas y reformativas de forma inmediata. Introduce nuevos métodos para obtener un mejor rendimiento en sus actividades.
C- Capacidad para iniciar acciones convenientes con el fin de hacer más eficiente el trabajo. Desempeña sus funciones con la iniciativa solicitada para cumplir lo requerido por la organización.

6.11. Liderazgo

Capacidad para direccionar personas, inspirando, influyendo y motivando, siendo un modelo a seguir, generando confianza. Fijando objetivos sin necesidad de imponer, retroalimentando al

equipo sobre aciertos y desaciertos en la gestión, con propuestas de impacto positivas para alinear esfuerzos asegurando la efectividad a largo plazo.

A- Capacidad para direccionar personas, inspirando, influyendo y motivando, siendo un modelo a seguir, generando confianza. Siempre practica una extensa y emprendedora influencia en las personas, estimulando a las mismas para la consecución de metas con el máximo rendimiento. Genera estrategias para mantener su equipo de trabajo fusionado a través de un ambiente de participación y respeto.
B- Capacidad para direccionar personas, inspirando, influyendo y motivando, siendo un modelo a seguir. Toma el control y acompaña en cualquier situación que pueda presentarse. Promueve un clima basado en la confianza para obtener mejores resultados en sus proyectos.
C- Capacidad para direccionar personas, inspirando, influyendo y motivando. Suele ejercer el liderazgo solicitado por la organización en situaciones de riesgo y conflicto.

6.12. Mejora continua

Capacidad para buscar, asimilar y compartir nueva información, esto incluye capitalizar la experiencia de otros y la propia, estar en constante actualización con el fin de mejorar el rendimiento poniendo en práctica los nuevos esquemas cognitivos.

A- Capacidad para buscar, asimilar y compartir nueva información, esto incluye capitalizar la experiencia de otros y la propia. Supervisa constantemente los indicadores de calidad y establece planes de mejora en los procesos. Renueva constantemente sus conocimientos con el propósito de implantar cambios efectivos.
B- Capacidad para buscar, asimilar y compartir nueva información, esto incluye capitalizar la experiencia de otros. Observa desorientaciones dentro de los procesos y realiza arreglos oportunos, siempre para mejorar la calidad.
C- Capacidad para buscar, asimilar y compartir nueva información. Supervisa los planes de mejora de acuerdo a las normas y exigencias que solicita la organización.

6.13. Operativización del Conocimiento

Capacidad para aplicar en forma eficaz todo el conocimiento técnico contextualizado y pertinente en base de las necesidades organizacionales, para la consecución de los objetivos personales e institucionales.

A- Capacidad para aplicar de forma eficaz el conocimiento en provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control del talento humano. Tiene un excelente dominio conceptual y práctico de los diferentes subsistemas de talento humano. Es un referente para guiar a los demás en la conducción de todos los subsistemas.
B- Capacidad para aplicar el conocimiento en provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control del talento humano. Diferencia los procesos de cada uno de los subsistemas de talento humano. Está capacitado para desarrollar actividades en los diferentes subsistemas TTHH.
C- Capacidad para aplicar de forma aceptable el conocimiento en provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control del talento humano. Es capaz de realizar actividades designadas en los diferentes subsistemas de talento humano.

6.14. Orientación a resultados

Capacidad para tomar decisiones, jerarquizando prioridades, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento para alcanzar con precisión los objetivos planteados, superando a los competidores, fijando metas desafiantes y respondiendo a las necesidades de los clientes.

A- Capacidad para tomar decisiones, jerarquizando prioridades, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento para alcanzar con precisión los objetivos planteados. Es perseverante para conducir los procesos y encaminarlos hacia la consecución de las metas propuestas. Posee una evidente actitud y aptitud para orientar los esfuerzos hacia los resultados.
B- Capacidad para tomar decisiones, jerarquizando prioridades, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento. Busca e implementa los métodos más adecuados con el fin de obtener los mejores resultados posibles.
C- Capacidad para tomar decisiones, jerarquizando prioridades. Requiere asistencia y preparación extra para tener una visión más clara que se encamine hacia los resultados.

6.15. Orientación al Cliente

Capacidad de cubrir las necesidades tanto del cliente externo como interno. Tener vocación para ayudar y servir, conociendo y comprendiendo lo que sucede para dirigir los esfuerzos de la empresa.

A- Capacidad de cubrir las necesidades tanto del cliente externo como interno. Tener vocación para ayudar y servir, conociendo y comprendiendo lo que sucede. Establece estrategias para mantener un contacto cercano con el cliente interno y externo, con la finalidad de brindar un apoyo adecuado y oportuno.
B- Capacidad de cubrir las necesidades tanto del cliente externo como interno. Tener vocación para ayudar y servir. Utiliza encuestas de satisfacción buscando mejorar el servicio que se ofrece al cliente.
C- Capacidad de cubrir las necesidades tanto del cliente externo como interno. De acuerdo con los requerimientos de la organización adopta acciones para satisfacer las exigencias de los clientes.

6.16. Pensamiento crítico

Es la capacidad de interpretar, planificar y manejar la información de forma sistémica, de manera que haya un análisis y evaluación desde varias perspectivas sin sesgo.

A- Es la capacidad de interpretar, planificar y manejar la información de forma sistémica, de manera que haya un análisis y evaluación desde varias perspectivas. Persistentemente argumenta y fundamenta de forma acertada sus propuestas y decisiones. Recapacita, analiza y cuestiona la validez de aportes propios y ajenos.
B- Es la capacidad de interpretar, planificar y manejar la información de forma sistémica, de manera que haya un análisis y evaluación. Expone juicios y estimaciones, además permite contribuciones de otras personas.
C- Es la capacidad de interpretar, planificar y manejar la información de forma sistémica. Tiene una actitud crítica, formula reflexiones y apreciaciones personales según los lineamientos de la organización.

6.17. Pensamiento estratégico

Capacidad para comprender rápido los cambios, identificar oportunidades y amenazas, buscando minimizar las debilidades y aumentado las fortalezas, instrumentando planes de acción.

A- Capacidad para comprender rápido los cambios, identificar oportunidades y amenazas, buscando minimizar las debilidades y aumentado las fortalezas. Verifica que el plan estratégico esté alineado al giro de negocio de la organización. Inspira un sentido de responsabilidad y compromiso sobre los colaboradores para cumplir los objetivos del plan operativo anual.
B- Capacidad para comprender rápido los cambios, identificar oportunidades y amenazas, buscando minimizar las debilidades. Enfoca sus esfuerzos para adaptarse de forma acertada a los cambios del entorno realizando aportaciones para responder de manera efectiva a los mismos.
C- Capacidad para comprender rápido los cambios, identificar oportunidades y amenazas. Da seguimiento a los planes de acción implementados de acuerdo a los parámetros establecidos por la organización.

6.18. Proactividad

Capacidad para adelantarse a los sucesos, marcando el camino con acciones concretas con predisposición, sin dejarse vencer.

A- Capacidad para adelantarse a los sucesos, marcando el camino con acciones concretas con predisposición. Actúa con anticipación ante los requerimientos o necesidades que surgen en la organización. Analiza todas las alternativas posibles antes de presentar soluciones y acciones.
B- Capacidad para adelantarse a los sucesos, marcando el camino con acciones concretas. Tiene una perspicacia desarrollada para detectar y conseguir recursos que le ayuden a cumplir con sus cometidos, es perseverante en todas sus actividades.
C- Capacidad para adelantarse a los sucesos, marcando el camino. Se preocupa por atender las exigencias y sucesos que se presentan en la organización. Cumple con la ejecución de acciones de forma adecuada.

6.19. Resolución de conflictos

Capacidad para identificar con rapidez los problemas y encontrar las fuentes del conflicto, usando herramientas o métodos de negociación, desarrollando alternativas de solución, siendo imparciales, orientando y apoyando. Esto implica también la habilidad para convencer a una persona con razones o argumentos, direccionando sus pensamientos o acciones hacia un fin, creando un ambiente propicio para llegar a acuerdos o compromisos basados en ganar-ganar, buscando diversas alternativas.

A- Capacidad para identificar con rapidez los problemas y encontrar las fuentes del conflicto, usando herramientas o métodos de negociación, desarrollando alternativas de solución, esto implica también la habilidad para convencer a una persona con razones o argumentos, direccionando sus pensamientos o acciones hacia un fin. Evidencia una excelente capacidad para resolver conflictos sumamente complicados y contribuye con soluciones prácticas y convincentes. Detecta con eficacia el trasfondo de los conflictos.
B- Capacidad para identificar con rapidez los problemas y encontrar las fuentes del conflicto, usando herramientas o métodos de negociación, desarrollando alternativas de solución, esto implica también la habilidad para convencer a una persona. Actúa de inmediato para resolver conflictos y problemas. Estructura diferentes planteamientos utilizando la información disponible.
C- Capacidad para identificar con rapidez los problemas y encontrar las fuentes del conflicto, usando herramientas o métodos de negociación. Presenta soluciones a los conflictos, especialmente en detalles que son de su dominio. Por lo general realiza contribuciones de acuerdo a lo solicitado.

6.20. Toma de decisiones

Capacidad de análisis ante las opciones, considerando las circunstancias, recursos e impactos, para escoger la más adecuada considerando también las consecuencias, para que el resultado este en función de los objetivos organizacionales.

A- Capacidad de análisis ante las opciones, considerando las circunstancias, recursos e impactos, para escoger la más adecuada considerando también las consecuencias. Las decisiones que toma se basan razonado cuidadosamente, buscando diferentes iniciativas y alternativas. Sus decisiones están apropiadamente documentadas y proceden de un cumulo de datos y variables que tienen gran relevancia.
B- Capacidad de análisis ante las opciones, considerando las circunstancias, recursos e impactos, para escoger la más adecuada. Sus decisiones son tomadas con el tiempo pertinente. Toma decisiones de acuerdo a las normas de la organización.
C- Capacidad de análisis ante las opciones, considerando las circunstancias. Adopta decisiones que son confiables, pero algunas veces no considera aspectos que son importantes y relevantes.

6.21. Trabajo en equipo

Capacidad de incluirse, aportar y compartir, participando activamente en un grupo al generar redes internas, donde todo aporte suma, uniendo las aptitudes de cada individuo, potenciando esfuerzos con coordinación y colaboración, mejorando así la productividad.

A- Capacidad de incluirse, aportar y compartir, participando activamente en un grupo al generar redes internas, donde todo aporte suma, uniendo las aptitudes de cada individuo, potenciando esfuerzos con coordinación y colaboración. Promueve un ambiente favorable que busca constantemente mejorar el trabajo en equipo. Aporta con propuestas y opiniones que buscan mejorar los procesos. Tiene la apertura necesaria para aceptar críticas de los integrantes del grupo.
B- Capacidad de incluirse, aportar y compartir, participando activamente en un grupo al generar redes internas, donde todo aporte suma, uniendo las aptitudes de cada individuo. Fortalece la colaboración entre los miembros de un grupo de trabajo. Tiene la capacidad de integrarse apropiadamente a la toma de decisiones grupales.
C- Capacidad de incluirse, aportar y compartir, participando activamente en un grupo al generar redes internas. Acepta con responsabilidad las tareas que le asigna el grupo de trabajo.

7. Análisis

Hemos jerarquizado las competencias en: Competencias Gerenciales, Competencias Administrativas y Competencias Operativas.

Figura 3.

Competencias gerenciales



Fuente: Autoría propia (2020)

Figura 4.

Competencias administrativas



Fuente: Autoría propia (2020)

Figura 5.

Competencias operativas



Fuente: Autoría propia (2020)

Las competencias Gerenciales comprenden: administración del tiempo, branding personal, comunicación asertiva, creatividad, gestión de las emociones, gestión de proyectos, gestión del cambio y adaptabilidad, gestión del talento, iniciativa, liderazgo, mejora continua, operativización

del conocimiento de Recursos Humanos, orientación a resultados, orientación al cliente, pensamiento crítico, pensamiento estratégico, proactividad, resolución de conflictos, toma de decisiones y trabajo en equipo.

Las competencias Administrativas abarcan: administración del tiempo, branding personal, comunicación asertiva, creatividad, gestión de las emociones, gestión del cambio y adaptabilidad, iniciativa, liderazgo, mejora continua, operativización del conocimiento de Recursos Humanos, orientación a resultados, orientación al cliente, pensamiento crítico, proactividad, resolución de conflictos y trabajo en equipo.

Las competencias Operativas contienen: branding personal, comunicación asertiva, creatividad, gestión de las emociones, gestión del cambio y adaptabilidad, iniciativa, mejora continua, orientación a resultados, orientación al cliente, proactividad, resolución de conflictos y trabajo en equipo.

8. Conclusiones

Después de una profunda investigación, basándonos en la comparación del Perfil Real del Psicólogo del Trabajo y el Perfil Ideal requerido por las Medianas Empresas de la Ciudad de Cuenca, hemos podido evidenciar que, ambos perfiles comparten las siguientes competencias: Administración del tiempo, Comunicación Asertiva, Creatividad, Gestión del cambio y adaptabilidad, Liderazgo, Operativización del conocimiento en Sistemas de Recursos Humanos, Orientación a resultados, Pensamiento crítico, Proactividad, Resolución de conflictos y Trabajo en equipo. El perfil ideal difiere del real con las siguientes competencias que requieren las medianas empresas y no se encuentran en el perfil de los ex alumnos: Abstracción, Branding personal, Gestión de las emociones, Orientación al Cliente, Pensamiento estratégico y Toma de decisiones;

en cambio el perfil real tiene las siguientes competencias adicionales: Gestión de proyectos, Iniciativa y Mejora continua. Como podemos ver ambos perfiles comparten la mayoría de competencias, esto hace que el perfil de un Psicólogo del Trabajo sea más apetecible en el mercado laboral.

Con respecto a los conocimientos adicionales el perfil real y el perfil ideal coinciden en: Conocimiento en legislación laboral, conocimiento en procesos de Seguridad y Salud ocupacional, idioma extranjero (inglés). El perfil ideal requiere conocimiento de nómina, manejo de herramientas tecnológicas, conocimiento en PNL, manejo de plataformas (IESS, SUT, otras), conocimiento de leyes administrativas y conocimiento financiero básico. Aquí podemos encontrar una falencia en conocimientos que necesitaría de capacitación y desarrollo.

En cuanto a hábitos el perfil real tiene, mantener una imagen profesional y mantener buenas relaciones personales. En el perfil ideal tenemos disciplina, orden y cuidar la imagen en redes sociales. En el momento que los Psicólogos del Trabajo se insertan en el mundo laboral potencializan sus hábitos adecuándolos a los requerimientos de la organización, es por eso que podemos decir que el hábito de la responsabilidad mostrado en el perfil real es la base o complemento de los hábitos que se requieren en el perfil ideal.

En lo que atañe a los valores ambos perfiles comparten el compromiso, la cooperación, la ética y la integridad. El perfil ideal requiere también confidencialidad y eficiencia. En el perfil real evidenciamos como valores adicionales la amabilidad, la cooperación, la empatía, la franqueza, la honestidad, la honradez, la perseverancia, la puntualidad, el respeto, la responsabilidad y la tolerancia. En este punto constatamos que el perfil real supera en valores a los requeridos en el perfil ideal, podemos decir que aparte de la educación que han tenido los ex alumnos en sus

hogares, ha contribuido también la educación Salesiana, que no únicamente nos ha formado como profesionales sino también como personas con calidad humana.

Las funciones y tareas que realizan los Psicólogos del Trabajo actualmente dentro de las Medianas Empresas de la Ciudad, abarcan todos los Subsistemas de Talento Humano, en mayor cantidad podemos observar funciones que se desarrollan en Jerarquías Gerenciales y Administrativas.

9. Referencias

- Ackerman, P., y Heggestad, E. (1997). Intelligence, personality, and interests: Evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin*, 121 (2), pp. 219-245.
- Alcover de la Hera, C., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. (2015). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid, España: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S.L.
- Alles, M. (2016). *Selección por Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Arteaga, A. (2015). *Perfil de competencias del psicólogo organizacional para las empresas privadas de servicios de Quito*. (Tesis de pregrado). Universidad de las Américas, Quito, Ecuador.
- Bermejo, M. (2015). Procedimiento estratégico para alinear las competencias laborales a la organización del trabajo en la sucursal Transtur S.A., Santiago de Cuba (Tesis doctoral). Universidad de Oriente, La Habana, Cuba.
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., Cruz, F., y Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617.
- Casin, Y., Borrás, A., Díaz, M., Liranza, M., y García, M. (2019). Utilidad de un material didáctico sobre Investigación Cualitativa en Salud. *Medisan*, 23(1), 14-27.
- Chávez, A., Moscoso, K., y Manrique, Z. (2018). Capacitación en gestión universitaria para lograr competencias laborales en el personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2017. *Horizonte de la Ciencia*, 8(14), 131-139.

- Chávez, G., Campuzano, J., y Betancourt, V. (2018). Las micro, pequeñas y medianas empresas. clasificación para su estudio en la carrera de ingeniería en contabilidad y auditoría de la universidad técnica de Machala. *Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*. 14(65), 247-255.
- Collazos, A., Díaz, A., Palavecino, A., Álvarez, A., Vargas, A., Guerra, A., y Rincón, Y. (2017). *Las Competencias y la gestión del Conocimiento*. Medellín, Colombia: Corporación Centro Internacional de Marketing Territorial para la Educación y el Desarrollo.
- Frade, L. (2009). *La evaluación por competencias*. México, D.F., México: Inteligencia educativa.
- Frade, L. (2015). *Desafíos a superar para desarrollar competencias en el aula*. México, D.F., México: Grupo editorial Patria, S.A. de C.V.
- Honorable Legislatura Provincia de Formosa-Argentina. (2019). *Asociación Profesional (Ley 1446). Ejercicio de la Ingeniería y creación del Colegio Público de Ingenieros de la Provincia de Formosa.*
- Jiménez, A. (2013). *Competencias*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- López, L., Rubio, G., y Uribe, M. (2019). *Responsabilidad social interna: una perspectiva del talento humano*. Tolima, Colombia: Colors Editores.
- Mondy, R., y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México D.F., México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Montoya, C., Boyero, M., y Guzmán, V. (2015). La gestión humana: un socio estratégico organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 1(20), 164-188.

- Musicco, G. (2018). Soft skills & coaching: motor de la Universidad en Europa. *Revista Universitaria Europea*, (29), 115-132.
- Oakley, Justin y Cocking, Dean (2001). *Virtue ethics and professional roles*. Cambridge, Inglaterra: Cambridge University Press.
- Pantoja-Kauffmann, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista EAN*, 87, 13-16.
- Prieto, J. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de contabilidad*, 18(46), 1-27.
- Ramos, P. (2012). *Gestión por Competencias*. Málaga, España: ICB, S.L. (Interconsulting Bureau S.L.)
- Saracho, J. (2011). *Talento Organizacional*. Santiago, Chile: RIL editores.
- Super Intendencia de Bancos y Compañías (2020). <https://appscvs.supercias.gob.ec/rankingCias/>
- Universidad Politécnica Salesiana. (2018). *Consejo Superior* (Resolución número:029-99-14-07).

ANEXOS



Descripción del Perfil de Competencias Técnicas y Blandas para el ejercicio profesional de un Psicólogo del Trabajo en medianas empresas de la Ciudad de Cuenca.

Entrevista graduados

Nombre:

Edad:

Género:

Empresa:

Cargo actual:

Trayectoria profesional dentro el área de TH:

Título actual:

Fecha de entrevista:

1. ¿Cuáles son las competencias que demanda una empresa en un Psicólogo del Trabajo para trabajar en las Organizaciones?
2. ¿Qué tipo de competencias técnicas y blandas cree usted que las universidades deberían promover actualmente para que un Psicólogo del Trabajo se desenvuelva en el mundo laboral?
3. Durante su trayectoria profesional ¿Cuáles han sido las competencias que usted se ha visto obligado a potencializar o desarrollar para mantenerse en el mercado laboral?

4. ¿Cuáles son las 5 competencias que usted considera más importantes para que un Psicólogo del Trabajo se desarrolle exitosamente? Enumérelas e indique un concepto de cada una de ellas.

5. ¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?

6. ¿Cuál es la importancia de un Psicólogo del Trabajo dentro de una organización? Y ¿En qué nivel jerárquico debería encontrarse?



Descripción del Perfil de Competencias Técnicas y Blandas para el ejercicio profesional de un Psicólogo del Trabajo en medianas empresas de la Ciudad de Cuenca.

Entrevista empresas

Nombre:

Empresa:

Cargo:

Fecha de entrevista:

1. ¿Cómo debería ser el perfil profesional que requieren su organización en un psicólogo del trabajo?
2. ¿Cuáles son las habilidades más importantes que requiere su empresa de un psicólogo del trabajo? ¿Indique cuáles son?
3. ¿Cómo piensa que tiene que ser laboralmente un colaborador de Talento Humano?
4. ¿Cuáles son las características sociales necesarias para trabajar en Recursos Humanos?
5. ¿Qué se espera un colaborador de las personas que trabajan en Talento Humano?