



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA

SALESIANA DE GUAYAQUIL

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Diccionario de competencias para una fundación de la ciudad de Guayaquil.

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de Licenciado en Psicología

AUTOR:

GUILLERMO JAVIER FLOR FAICÁN

TUTOR:

WASHINTON FABRICIO ESCORZA FLORES

Guayaquil – Ecuador

2025

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, **Guillermo Javier Flor Faicán** con documento de identificación N° **0927698688** manifiesto que; Soy el autor y responsable del siguiente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 29 de agosto del año 2025

Atentamente,



Guillermo Javier Flor Faicán

0927698688

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, **Guillermo Javier Flor Faicán** con documento de identificación N° **0927698688** expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la **Universidad Politécnica Salesiana** la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: “ Diccionario de competencias para una fundación de la ciudad de Guayaquil”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciado en Psicología**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 29 de agosto del año 2025

Atentamente,



Guillermo Javier Flor Faicán

0927698688

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Washinton Fabricio Escorza Flores** con documento de identificación N° **0602898272** docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **DICCIONARIO DE COMPETENCIAS PARA UNA FUNDACIÓN DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL** realizado por **Guillermo Javier Flor Faicán**, con documento de identificación N° **0927698688**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 29 de agosto del año 2025

Atentamente,



Lic. Washinton Fabricio

Escorza Flores

0602898272

Dedicatoria y agradecimiento

El siguiente trabajo de titulación esta especialmente dedicado a mis padres Federico Flor y Dennise Paola por haberme apoyado durante todo el proceso de la carrera, siempre motivándome a seguir adelante para poder culminar mis estudios con éxitos, este trabajo también va dedicado a mi tía abuela Ruth Faicán que me ha ofrecido apoyo durante todo mi proceso académico, gracias a ella he podido lograr la culminación del proceso de titulación.

Quiero ofrecer mi más profundo agradecimiento a mi familia por acompañarme durante toda mi vida y siempre brindarme su apoyo cuando más lo necesite, especial agradecimiento a mi abuela Llasmina Verduga que siempre me mandaba ánimos, aunque ella este fuera del país, un especial agradecimiento a mi grupo de amigos por compartir risas y momentos difíciles además de siempre demostrar su apoyo, también quisiera agradecer a todos los profesores que me acompañaron y apoyaron durante toda mi estancia en la carrera haciéndome comprender y encariñarme con la psicología, para ya finalizar con los agradecimientos quiero enviarle un agradecimiento a mi abuelo Germán Faicán que aunque ya no este con nosotros siempre será una persona importante para mí.

Guillermo Flor

Resumen

El presente trabajo de sistematización de experiencia tuvo como objetivo el desarrollo del diccionario de competencias del área de acogida para una fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil, la metodología a utilizar fue un estudio de caso cualitativo del alcance descriptivo con la ejecución de entrevista estructuradas con unas muestras de 3 sujetos de los cuales 2 son del sexo masculino y 1 del sexo femenino. Los resultados obtenidos fueron la creación de competencias específicas con sus grados correspondiente de acuerdo con la información obtenida por los participantes. En conclusión, el diccionario de competencias es útil como guía para describir puestos aparte de hacer más sencillo el procedimiento de selección de personal en la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil, como recomendación se propone una constante evaluación de las competencias específicas y cardinales.

Palabras claves: Diccionario de competencias, competencias específicas, competencias cardinales, área de acogida.

Abstract

The present systematization of experiences had the objective of developing of a competency dictionary for the reception area of a non-profit foundation in the city of Guayaquil. The methodology used was a qualitative case study with a descriptive scope, carried out through structured interviews with a sample of three participants, two male and one female. The results led to the creation of specific competencies with their corresponding levels, based on the information provided by the participants. In conclusion, the competency dictionary proves useful as a guide for describing job positions and simplifying the staff selection process in the non-profit foundation in Guayaquil. As a recommendation, it is suggested to conduct ongoing evaluations of both specific and core competencies.

Keywords: competency dictionary, specific competencies, core competencies, reception area.

Contenido

Dedicatoria y agradecimiento	5
Resumen.....	6
Abstract.....	7
Datos informativos del proyecto	10
Nombre de la práctica de intervención o investigación	10
Nombre de la institución o grupo de investigación.....	10
Tema que aborda la experiencia	10
Localización.....	10
Objetivo	11
Eje de la intervención o investigación	12
Objeto de la intervención de la práctica de investigación.....	14
Metodología	15
Tipo de diseño.....	15
Muestra	15
Instrumento	15
Procedimiento	16
Preguntas Clave	16
Preguntas de inicio.....	16
Preguntas interpretativas.....	16
Preguntas de cierre.....	17

Organización y procesamiento de la información:	17
Etapa 1: Preparación y planificación	17
Etapa 2: Implementación de la información.	17
Etapa 3: Evaluación y Análisis.	17
Etapa 4: Conclusiones y recomendaciones.	18
Análisis de la información	18
Justificación	19
Caracterización de los beneficiarios	20
Interpretación	21
Principales logros del aprendizaje	22
Conclusión y recomendaciones.....	25
Referencias Bibliográficas:.....	26
Anexos:	32
Anexo A.....	32
Anexo B. Diarios de campo	33
Anexo C. Diccionario de competencias área de acogida	59
Anexo D. Consentimiento informado	71
Anexo E. Instrumento Aplicado	74

Datos informativos del proyecto

Nombre de la práctica de intervención o investigación

Diccionario de competencias para una fundación de la ciudad de Guayaquil

Nombre de la institución o grupo de investigación

La siguiente sistematización de experiencia se elaborará en una fundación sin fines de lucro ubicada en la ciudad de Guayaquil.

Tema que aborda la experiencia

El trabajo de sistematización se enfoca en analizar el proceso de realizar un diccionario de competencias dentro del punto de vista de la psicología organizacional, ya que el trabajo incluye temas que se encuentra fuertemente relacionados al área de talento y recursos humanos dentro del contexto laboral.

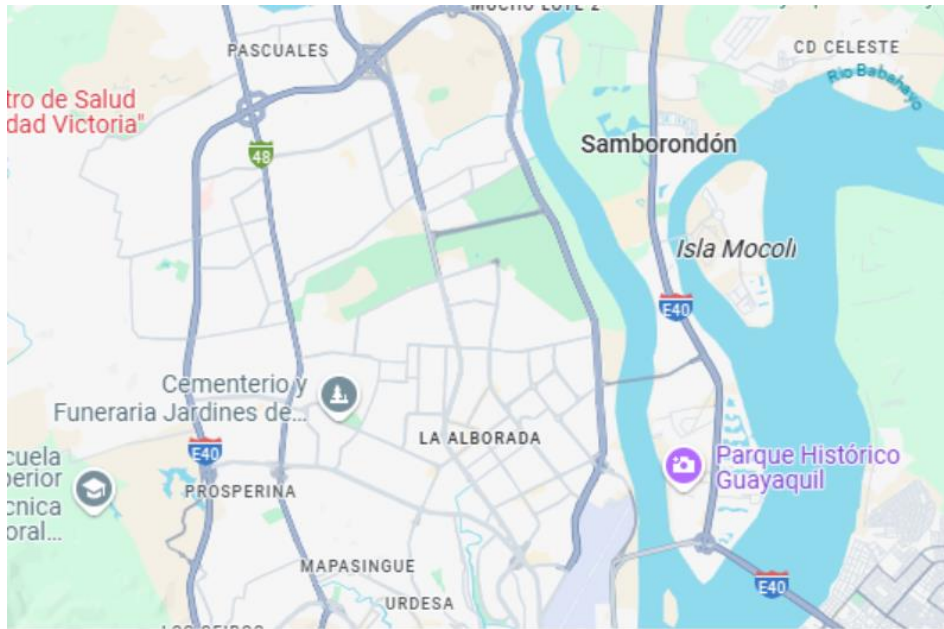
Siguiendo con el tema de la psicología organizacional, (Al-abri et al, 2021) la define como un campo que analiza las conductas de las personas dentro de su entorno laboral, viendo como la conducta puede afectar el desempeño organizacional.

Localización

La sistematización de experiencia se elaborará en una fundación sin fines de lucro ubicada en la ciudad de Guayaquil.

Figura 1.

Ubicación:



Fuente: Google Maps (2025)

Objetivo

La fundación sin fines de lucro que se encuentra en la ciudad de Guayaquil trabaja a niños, adolescentes y jóvenes de diferentes edades, cumpliendo con el carisma salesiano de trabajar a los más necesitados que se encuentra en varios lugares de la ciudad, a la hora de realizar las actividades para los beneficiados que son jóvenes en situaciones de pobreza, se encuentra en el norte de la ciudad de Guayaquil, sus actividades son especialmente dirigidas a jóvenes en situaciones precarias, la mayoría de las actividades presentan charlas, actividades recreativas y actividades educativas para el desarrollo de los jóvenes

El objetivo de este trabajo de sistematización es diseñar y elaborar un diccionario de competencias para los colaboradores de la fundación de centro de acogida, usando técnicas de identificación y análisis sistemático de los conocimientos, actitudes y conocimientos claves para el desempeño en el área de trabajo, esperando fortalecer el aprovechamiento, la calidad de atención, desarrollo profesional del personal y eficiencia operativa.

Eje de la intervención o investigación

Según (García, 2021) el origen de la palabra competencias viene del latín *competere*, el cual su significado era ‘aspirar’ o ‘ir al encuentro’, de esta palabra se divide en dos significados, uno que se refiere a la idea de competitividad y otro significado que se relaciona con la capacidad de autoridad en un dominio. Siguiendo el aporte de (Davalos et al, 2023) las competencias laborales se definen como la composición de habilidades, conocimientos, valores y actitudes que los individuos deben poseer para lograr un desempeño eficaz durante su vida profesional y personal, las competencias son importantes para el desarrollo profesional de los empleados. Teniendo de base lo que dice (Arias et al, 2025) las competencias incluyen tanto como los conocimientos técnicos incluyendo las habilidades interpersonales, que son especialmente importantes a la hora de adaptarse a las exigencias de los diferentes entornos laborales. Mientras que (Arellana J.R, et al, 2024) definen las competencias profesionales como habilidades, conocimientos y actitudes para gestionar y desarrollar el trabajo y adaptarse a los cambios que ocurren regularmente en las áreas laborales.

El conocimiento se le considera como un activo organizacional de sumo valor ya que es un recurso de suma importancia que ayuda a la hora de las actividades del trabajo y crear valor, las organizaciones ya tienen en cuenta que el conocimiento aporta ventajas competitivas en las áreas laborales (Villasana A, 2021). Dentro de las ideas aportadas sobre el conocimiento. (Nordmann, 2022) describe al conocimiento como la comprensión necesaria para lograr la interacción eficaz incluyendo las herramientas y los procesos dentro de los campos laborales que se presentan dentro del área laboral. Según (Hilsen y Olsen, 2020) el conocimiento es necesario para lograr un desempeño eficaz ya que incluye la información sobre la cultura, los procesos y las practicas que se encuentran dentro del área laboral que logren permitir que los empleados realizar su trabajo dentro de su área de trabajo.

Las habilidades competitivas se refieren a las diferentes destrezas y capacidades que poseen cada uno de los empleados para fortalecer el comportamiento organizacional, la autoconfianza y poder lograr la resolución de problemas que se pueden presentar dentro de la organización (Párraga P, 2024). Para (Boone-

Salmon et al, 2024) se refiere a que las habilidades técnicas son las capacidades y destrezas específicas para ejecutar el desarrollo de las tareas particulares, incluyendo con las áreas de tecnología, lo cual obtener estas habilidades exige un aprendizaje y una adaptación eficaz. Las habilidades también incluyen las capacidades de comunicarse, colaborar y empatizar con los demás integrantes dentro del área laboral, estas habilidades incluyen la comunicación efectiva, el manejo de estrés y la resolución de problemas para poder influir a la cultura laboral positiva. (Astuti et al, 2023).

Para (Ortega, M., et al 2025) las destrezas dentro del área organizacional es la capacidad de poder organizar los recursos de la empresa, liderar los equipos de trabajo, resolver los conflictos y lograr fomentar la formación de equipos efectivos para lograr resultados favorables para la organización. Según (Valladolid, 2022) Las destrezas laborales se pueden comprender como la compilación de procedimientos y comportamientos que permiten el desarrollo de las funciones y trabajos dentro de la organización para la calidad y la productividad de la empresa. Las destrezas laborales son el conjunto de varias actitudes y conocimientos que los integrantes desarrollan para poder cumplir con eficacia de las tareas que se le fueron asignadas dentro de su entorno laboral, permitiendo la adaptabilidad a los diferentes cambios en las organizaciones (Paredes, 2020).

Las competencias cardinales son un tipo de competencia dentro de las competencias laborales y se describe como conocimientos, habilidades y destrezas que todo trabajador dentro de la empresa debería poseer sin importar su puesto de trabajo dentro de la empresa (Campos, N.E 2024). Para (Vernaza, 2020) Dentro del ámbito organizacional, las competencias cardinales se describen como una compilación de capacidades básicas que ofrecen una competitividad en la cual se incluyen habilidades técnicas, de gestión y socioeconómicas aplicadas a contextos laborales actuales. Las competencias cardinales se caracterizan por su aplicabilidad universal dentro de la organización. Estas competencias están asociadas con la idea de agregar valor y se expresan a través de comportamientos que una persona manifiesta en el trabajo y por las consecuencias de esos comportamientos (Costa, 2020).

Según (Tandazo, W. 2023) Las competencias específicas son las que identifican un puesto de trabajo, se diferencia por los diferentes niveles de cumplimiento y enseñan el grado de exigencia o dificultad necesario para cada una de estas, se centran especialmente en los comportamientos deseables que los empleados deben efectuar para el logro de objetivos. Las competencias específicas están constituidas por diferentes habilidades técnicas y conocimientos especializados que un trabajador debe disponer para poder lograr con eficiencia las demandas específicas de su puesto de trabajo, adaptándose a los diferentes procesos organizacionales (Coellos Eras, 2025). El desarrollo de competencias específicas se enfoca en el manejo de habilidades técnicas, metodológicas y socio-relacionales que impactan en la efectividad gerencial y el desempeño laboral, tales como liderazgo, comunicación y toma de decisiones estratégicas (Velasco et al 2025).

De acuerdo con (Helmold, 2021) el termino diccionario de competencias se refiere a una gran colección de descripciones y definiciones de las diversas competencias que son claves para el desempeño laboral eficaz. Al dejar en claro y lograr una clasificación de las competencias, los diccionarios de competencias aportan al desarrollo profesional de los trabajadores lográndoles permitir un desarrollo en sus habilidades dentro del área de trabajo. (Sernaqué et al., 2023). El término "diccionario de competencias" se refiere a un conjunto estructurado y sistemático de competencias que identifican las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes específicas que los empleados deben poseer para desempeñar eficazmente sus funciones dentro de una organización. (Lago et al 2025).

Objeto de la intervención de la práctica de investigación

El siguiente trabajo de experiencia programa el desarrollo de un diccionario de competencias del área de acogida tomando de base la recolección de datos a través de entrevista, para la recolección de información para la fundación de guayaquil dentro del tiempo del mes de junio del 2025 hasta agosto del 2025 con la ayuda de miembros de la fundación.

La fundación lleva en funcionamiento desde el año 1993, la siguiente cuenta con 74 empleados y se encuentra al norte de la ciudad y sus principales actividades es el apoyo hacia los jóvenes en situaciones precarias siguiendo un punto de vista y objetivos seguidos por las enseñanzas de la religión.

Metodología

La presente sistematización de experiencia es de un diseño cualitativo con alcance descriptivo, los estudios cualitativos se centran en detallar de manera exhaustiva una realidad delimitada, con el propósito de explorar y documentar situaciones, actitudes, costumbres y percepciones predominantes en un contexto específico, destacando la elaboración de una descripción precisa, de esta manera se facilita la comprensión del fenómeno dentro de su entorno natural (Valle et al. 2022)..

Tipo de diseño

La siguiente sistematización de experiencia sigue un diseño de caso único, los diseños de caso único consisten en una familia metodológica orientada a la estimación de efecto casuales mediante mediciones repetidas de los participantes, permitiendo que cada participante funcione como su propio control (W. Machalicek, 2024)

Muestra

La muestra será de tipo no probabilístico por conveniencia, seleccionando a los participantes los cuales son integrados por 3 trabajadores de la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil, con la ayuda de la generalista de talento humanos y dos miembros del área de acogida, se aplicarán consentimientos informados para asegurar la confidencialidad.

Instrumento

El instrumento que será utilizado será la entrevista semi estructurada, la entrevista semi estructurada es un método de investigación cualitativa que permite la recopilación de información sobre las experiencias de los participantes a partir de sus propias palabras (Cabello Pérez, 2024). La entrevista contendrá un total de 7 preguntas organizadas en dimensiones tales como experiencias, conocimientos

técnicos, destrezas y habilidades. Esto permitirá analizar las competencias relevantes para el área de acogida mediante un enfoque cualitativo (Anexo A).

Procedimiento

La aplicación del instrumento de la entrevista semiestructurada compuesta por siete preguntas se ejecutará de manera individual con cada participante. Cada sesión de entrevista tendrá una duración de 30 minutos aproximadamente, permitiendo que el participante pueda profundizar sus experiencias y percepciones en relación con el tema de estudio.

Preguntas Clave

Preguntas de inicio.

¿Cuál es el objetivo principal del desarrollo de un diccionario de competencias del área de acogida para la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil?

¿Las competencias cardinales deben considerar la misión y visión de la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil?

¿Las competencias específicas deben considerar los valores de la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil?

Preguntas interpretativas.

¿Cuáles son las competencias esenciales para el trabajo eficaz en el área de acogida de la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil?

¿Cómo se detectaron las competencias cardinales para la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil?

¿Cómo se detectaron las competencias específicas para el área de acogida de la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil?

Preguntas de cierre.

¿Qué conocimientos se pudieron identificar en el momento de establecer las competencias laborales en la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil?

¿Qué recomendaciones se pueden obtener para la futura elaboración de diccionario de competencias en otras áreas en la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil?

¿Cuáles serían los beneficios para la fundación por la existencia de un diccionario de competencias?

Organización y procesamiento de la información:

Etapas 1: Preparación y planificación

Durante la primera fase se solicitó al director de la fundación el permiso para poder elaborar diccionario de competencias del área de acogida, se realizaron 2 reuniones con el director de la fundación para explicar la actividad y obtener la autorización. En estas reuniones se hablaron sobre de lo que se busca realizar con la actividad, los objetivos que se buscan cumplir y se detalló los beneficios de su implementación para la fundación, también se desarrolló un cuestionario para obtener información para la actividad (Anexo B).

Etapas 2: Implementación de la información.

Se revisó la misión y visión de la fundación para poder hacer el análisis de las competencias cardinales, también se realizaron las encuestas a la generalista de talento humanos y a 2 miembros del área de acogida, se les hizo firmar un consentimiento informado, con la información recolectada se realizó un análisis para establecer la información clave al momento de establecer las competencias específicas (Anexo B)

Etapas 3: Evaluación y Análisis.

Después de la revisión del borrador de las competencias, se comenzó a trabajar en el desarrollo de los grados por competencias, donde se analizaba la información de cada competencia y se adjudicaba los

diferentes conceptos para lograr una métrica de cada competencia, después se presentó el borrador con los grados para que sea revisado por la generalista de talento humanos. (Anexo B)

Etapa 4: Conclusiones y recomendaciones.

En la etapa final se presentó el diccionario de competencias a la generalista de talento humanos, después de ella haber aprobado el trabajo, se le presento el diccionario de competencias al director de la fundación, se llegaron a las conclusiones sobre la elaboración del diccionario de competencias y sobre su efectividad, también se realizaron recomendaciones para la realización de futuros diccionarios para otras áreas, ayudando así a optimizar el proceso de selección. (Anexo B)

Análisis de la información

La información recopilada a través de las entrevistas semiestructuradas realizadas a tres trabajadores de la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil con el propósito de identificar las competencias específicas para el diccionario de competencias del área de acogida, considerando las habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y estrategias de autocuidado.

La participante 1 destaca que las habilidades como el trabajo bajo presión, resiliencia, fortaleza de ánimo y valor las cuales resultan esenciales para atender a los jóvenes en situaciones de vulnerabilidad. Señalo que las destrezas como la negociación y la comunicación efectiva para lograr una interacción eficaz tanto con los jóvenes y los compañeros de área, en cuanto a las actitudes menciono la empatía, importancia del trabajo interdisciplinario, inclusión, escucha activa y el trabajo en equipo como actitudes que facilitan la intervención con los jóvenes, señalo como conocimiento fundamental las rutas y protocolos para denuncias de violencias, la norma técnica y cómo actuar frente a situaciones de violencia organizada y como cuidado personal emocional hablo sobre la flexibilidad y la gestión de prioridades.

El participante 2 indico habilidades como el reconocimiento, empatía, manejo de grupos, solución de problemas y trabajo en equipo para lograr de manera eficaz una asistencia a los jóvenes en situaciones de vulnerabilidad, entre las destrezas destaco la capacidad adaptiva y la flexibilidad como elementos

importantes para responder a las situaciones cambiantes que se presentan en el área, considera que las actitudes necesarias incluyen el trabajo en equipo, empatía, confidencialidad y una actitud colaborativa para lograr una mejor coordinación interdisciplinaria a la hora de trabajar con los jóvenes, remarco que un conocimiento importante es la norma técnica, acompañamiento educativo y el conocimiento de los derechos de los adolescentes, sobresaltando principalmente la comunicación efectiva a la hora de tratar con los jóvenes y compañeros de área.

El participante 3 manifestó habilidades como mediación, empatía, comunicación efectiva y escucha activa como indispensables para la atención integral de los jóvenes, entre las destrezas señaló la resolución de problemas, la toma de decisiones, el dinamismo y la proactividad especialmente necesarias para actuar en los contextos complejos que se puedan presentar, identifiqué las actitudes relevantes como la empatía y el trabajo en equipo que ayudan al trabajo con los jóvenes y con los compañeros de área, como conocimiento clave el que más destaca es la norma técnica y como aplicarla.

A partir de estas entrevistas se elaboró el diccionario de competencias del área de acogida de la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil, las competencias cardinales son la empatía, ética, corresponsabilidad y trabajo en equipo. Mientras que las competencias específicas son comunicación efectiva, escucha activa, resolución de problemas, gestión de la información, adaptabilidad, iniciativa, organización, responsabilidad, ética profesional, conocimiento del área de acogida, conocimiento de la normativa, manejo de herramientas informáticas, atención al detalle, gestión del tiempo, tolerancia a la frustración, confidencialidad, flexibilidad cognitiva, compromiso con la misión de la fundación (Anexo C).

Justificación

La presente sistematización de experiencias tiene como objetivo el desarrollo de un diccionario de competencias del área de acogida de una fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil durante los meses de junio de 2025 hasta agosto de 2025.

Un estudio realiza una revisión amplia y señala las problemáticas conceptuales y divergentes en los marcos de competencias en el sector de la salud proponiendo una mejora a su aplicación y precisión, la propuesta de la reconceptualización que distingue los términos y conceptos pueden facilitar la comunicación (Mills, J.A, 2020). Otro artículo evalúa la validez del constructo de las competencias en un marco de evaluación, detectando los desafíos en la medición y correlación de competencias específicas a través de un análisis, como beneficio de este estudio se descubrió que el marco de competencias puede guiar el desarrollo de las evaluaciones integrales y currículos que evidencian mejor las demandas reales (Monteiro S, et al, 2023). Un estudio en el área médica muestra que la existencia de un diccionario de competencias ayuda al desarrollo de estas y las competencias impactan a la calidad de los servicios hospitalarios (Liang, Z, 2025).

Por lo tanto, la sistematización basada en la elaboración de un diccionario de competencias del área de acogida es notable para comprender mejor los procesos y resultados de los diccionarios de competencias orientados a optimizar varios procesos en las áreas organizacionales, lo que puede ayudar para el entendimiento de cómo desarrollar un diccionario de competencia se puede aplicar a una empresa.

Caracterización de los beneficiarios

Durante el desarrollo de Diccionario de competencias para una fundación de la ciudad de Guayaquil, participaron tres trabajadores de la institución con diversas características demográficas, a continuación, se presenta una descripción detallada de cada uno de ellos:

La participante 1, es una mujer de 30 años, lleva 6 años trabajando en la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil trabajando en el puesto de generalista de talento humano (ver anexo D).

El participante 2, es un hombre de 29 años, lleva 3 años trabajando en la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil trabajando en el puesto de facilitador familiar (ver anexo D).

El participante 3, también es un hombre de 38 años, lleva 6 años trabajando en la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil trabajado en el puesto de educador. (ver anexo D)

Interpretación

Los resultados del trabajo de elaboración del diccionario de competencias de competencias del área de acogida de una fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil se destacan competencias como el trabajo bajo presión, la resiliencia, mediación y manejo de grupos, tener destrezas como la comunicación efectiva, adaptabilidad y resolución de problemas, demostrando que se necesitan poseer actitudes centradas en la empatía, la ética profesional, el trabajo en equipo, la inclusión y la confidencialidad, remarcando la importancia de los conocimientos sobre la norma técnica, las rutas y protocolos para la atención y la protección de jóvenes en situación de vulnerabilidad.

Al comparar los resultados con un estudio realizado en Nigeria obtiene los resultados de que las competencias de la adaptabilidad en su investigación sobre el desarrollo de liderazgo en entornos de escasos recursos, desarrollando estrategias para el desarrollo de la competencia de adaptabilidad en contexto de situaciones precarias, dado esto los resultados obtenidos en el proceso de sistematización de experiencia demuestran que la adaptabilidad es una competencia reconocida como crítica en organizaciones de servicios sociales (Bristol-Alagbariya, 2024).

Un estudio en México realizado para organizaciones de apoyo social identificaron competencias recurrentes como la ética profesional, la resiliencia, la capacidad del trabajo bajo presión, confidencialidad y la inclusión como competencias importantes a la hora de trabajar en trabajo de apoyo social, los resultados obtenidos en el desarrollo del diccionario de competencias también destacan esas competencias en el proceso de tratar con jóvenes en situaciones precarias, evidenciando una conciencia que respalda la importancia de las competencias en este tipo de organizaciones (Margariño, 2021)

Un diccionario de competencias que fue aplicado en Chile para las organizaciones del tercer sector recalco la importancia en los conocimientos específicos sobre las normativas, protocolos y rutas de atención en situaciones precarias, junto a competencias como la comunicación, empatía, y el trabajo en equipo, similar al estudio realizado en la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil demostrando que este tipo de conocimientos específicos son un factor importante para la profesionalización de los equipos de acogida (Rivera, 2024).

De esta manera podemos indicar que los resultados del diccionario de competencias para la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil coinciden con diferentes estudios de diferentes países, evidenciando que las competencias son esenciales para el desempeño óptimo en organizaciones que se especializan en atender poblaciones vulnerables, integrando las competencias para enfrentar los desafíos sociales.

Principales logros del aprendizaje

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas? ¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación? ¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención? Se describen las experiencias positivas y negativas. Finalmente se propone alternativas para situaciones similares. ¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?

Los principales logros del aprendizaje es reconocer la importancia de un diccionario de competencias en un ambiente organizacional como puede ser la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil.

Se aprendió la importancia de identificar competencias no solo desde una perspectiva técnica, sino integrando aspectos emocionales, éticos y culturales que influyen en la atención efectiva a jóvenes en situación de vulnerabilidad. El proyecto permitió comprender cómo las competencias como la empatía, la

resiliencia y la comunicación efectiva son fundamentales para fortalecer la intervención interdisciplinaria, y cómo la normativa y protocolos guían la actuación responsable.

La formación académica facilitó un abordaje integral que considera factores psicosociales, institucionales y culturales, enriqueciendo la mirada hacia las prácticas en salud mental comunitaria y trabajo social desde distintos ámbitos. Se valoró la metodología cualitativa aplicada, destacando la riqueza del análisis de entrevistas semiestructuradas para captar experiencias vivenciales y conocimiento tácito del personal.

Entre las experiencias positivas, se destaca el compromiso y apertura de los participantes, así como la posibilidad de construir una herramienta útil y contextualizada que responde a las necesidades reales de la fundación. Como experiencia negativa, se identificó la complicación de las inasistencias de algunos miembros del área, complicando así la obtención de información.

Como alternativas para situaciones similares se propone ampliar la muestra incluyendo más áreas y roles dentro de la organización para una visión más amplia y representativa; emplear métodos mixtos que combinen análisis cualitativo y cuantitativo para robustecer el diagnóstico de competencias; y fomentar espacios de capacitación continua para la actualización normativa y desarrollo de habilidades emocionales que prevengan el desgaste profesional.

En futuras intervenciones, se mantendría la metodología de entrevistas semiestructuradas por su capacidad para profundizar en experiencias y percepciones, pero se incorporaría un componente de seguimiento a la implementación del diccionario para evaluar su impacto y actualización constante. Se buscaría también mayor involucramiento institucional para asegurar que la herramienta se utilice efectivamente en la gestión de talento y desarrollo organizacional.

Así, el proyecto no solo potenció aprendizajes específicos sobre gestión por competencias en contextos sociales, sino que fortaleció la capacidad crítica y reflexiva para entender y mejorar las prácticas psicosociales desde ámbitos como la intervención comunitaria, organizacional.

¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación?

El principal producto fue el diccionario de competencias una herramienta sistematizada que describe competencias cardinales y específicas necesarias para el personal trabaja en el área de acogida. Este diccionario incluye definiciones claras de habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y estrategias de autocuidado, facilitando su aplicación en procesos de selección, formación y evaluación del personal.

¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?

Se logro el desarrollo del diccionario de competencias ubicando las competencias específicas y competencias cardinales, analizando cuales son las habilidades, conocimientos y destrezas necesarias para los trabajadores del área de acogida, no se logró un análisis más profundo debido a las complicaciones de horario entre el área de talento humano y el área de acogida.

¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?

Algunos elementos de riesgo puede ser la inasistencia de algunos de los trabajadores del área de acogida, complicando el momento de recolección de información.

¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?

Integración de competencias emocionales y de autocuidado, más allá de las competencias técnicas, se incorporaron habilidades como resiliencia y flexibilidad cognitiva, reconociendo el impacto del contexto de vulnerabilidad social sobre el personal y la necesidad de fortalecer su bienestar emocional para un desempeño sostenible.

¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuales se trabajó o para el grupo de investigación?

La identificación clara y sistematización de las competencias cardinales y específicas necesarias para el área de acogida, lo que permitió definir perfiles adecuados para cada puesto de trabajo y orientar procesos de selección y formación.

¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?

El proyecto tuvo un impacto positivo tanto como en el área de talento humano y acogida, en el área de talento humano debido a que gracias al diccionario de competencias se pueden optimizar procesos de selección de personal, mientras tanto para el área de acogida apporto a que competencias se pueden fortalecer para mejorar el entorno de trabajo.

Conclusión y recomendaciones

A partir de las entrevistas semiestructuradas con tres trabajadores del área acogida de la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil, se puede observar que cada puesto tiene sus respectivas responsabilidades y enfoques específicos, las competencias básicas necesarias tienden a sobreponerse, competencias como la comunicación efectiva, la empatía, trabajo en equipo y conocimiento del marco teórico son constante en todos los roles, lo que demuestra una naturaleza transversal y colaborativa en el contexto de atención de jóvenes en situaciones precarias, el motivo de unas diferencias en las competencias en los diferentes puestos puede atribuirse a la complejidad y exigencia a la hora de trabajar en ese entorno, que se requiere que cada participante trabaje con un perfil integrar para responder necesidades multidimensionales.

Como recomendación para profundizar el análisis de competencias y poder detectar posibles diferencias específicas las cuales permitan ajustar la capacitación y la selección del personal, se sugiere ampliar la investigación incluyendo mayor variedad en los puestos de trabajos dentro de la fundación sin fines de lucro de la ciudad de Guayaquil además de integrar herramientas

de evaluación para identificar ciertas competencias que no fueron captadas en las entrevista y poder realizar un diagnostico mas detallado y funcional para el área de gestión de talento.

Referencias Bibliográficas:

Al-Abri, Nasrin & Al-Sharji, Ruqaya & Al-Arimi, Maryam & Al-Fahdi, Ahlam & Al-Zadjal,

Muanis & Roy, Nirmala. (2021). Role of Organizational Psychology in Dealing with Human Resources and the Performance of the Organizations. OALib. 08. 1-11.

<http://doi.org/10.4236/oalib.1107928>

García González, Máryuri, García Rodríguez, Alfredo, & Guzmán Miras, Yordanka. (2021).

Reflexiones sobre las competencias de dirección y posicionamiento ético en la Educación Superior. Referencia Pedagógica, 9(1), 15-26. Epub 21 de diciembre de 2021.

Recuperado en 01 de septiembre de 2025, de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-30422021000100015&lng=es&tlng=es

DAVALOS GARCIA, Sergio Roberto; CEJAS MARTINEZ, Magda Francisca; LICCIONI, Edith

Josefina y VEGAS MELENDEZ, Hilarión José. Caracterización de las competencias

laborales del talento humano en las organizaciones: un factor clave en la gestión

administrativa. Universidad y Sociedad [online]. 2023, vol.15, n.4 [citado 2025-09-01],

pp. 120-127 . Disponible en:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000400120&lng=es&nrm=iso)

[36202023000400120&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000400120&lng=es&nrm=iso)>. Epub 10-Ago-2023. ISSN 2218-3620

DE OBESSO ARIAS, MARÍA DE LAS MERCEDES, PÉREZ RIVERO, CARLOS ALBERTO, &

NUÑEZ-CANAL, MARGARITA. (2025). Competencia digital y competencia algorítmica

en la era de la inteligencia artificial. "AlComEdu": un enfoque integral para gestionar la

- estrategia y el marketing de las instituciones de educación superior. Zona Próxima, (42), 128-149. Epub January 02, 2025. <https://doi.org/10.14482/zp.42.985.473>*
- Ramirez Arellano, M. A. (2024). Taller educativo TAORU para el desarrollo de competencias investigativas en estudiantes de administración de la UNCP, Tarma. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/12229>*
- Arévalo Coronel, J. P., & Juanes Giraud, B. Y. (2022). La formación de competencias desde el contexto latinoamericano. Revista Universidad y Sociedad, 14(1), 517-523. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100517&lng=es&tlng=es*
- Villasana Arreguín, L. M., Hernández García, P., & Ramírez Flores, É. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. Trascender, contabilidad y gestión, 6(18), 53-78. <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v6n18/2448-6388-tcg-6-18-53.pdf>*
- Nordmann, A. (2022). Working knowledge or How to express things in works?. Семіотическіе исследования, 2(1), 16-22. https://journals.ssau.ru/semiotic/article/view/10353/en_US*
- Hilsen, A. I., & Olsen, D. S. (2021). The importance and value of older employees: Wise workers in the workplace (p. 98). Springer Nature. <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/50747/978-981-16-2861-0.pdf;sequence=1>*
- Peñarrieta Párraga, B. A., Álava Párraga, J. I., & Toala Mendoza, S. T. (2024). Evaluación de comportamiento organizacional y habilidades competitivas en la asociación Amucomt. Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria De Ciencias Contables,*

Auditoría Y Tributación: CORPORATUM 360 - ISSN: 2737-6443., 7(13), 127–144.

<https://doi.org/10.56124/corporatum-360.v7i13.007>

Boone-Salmon, R. A., Aguilera-García, L., Méndez-González, J. E., & Guzmán-Nieves, E.

(2024). *The Skills of the Future of Work in the World and a Mexican Region*. *Saudi J*

Econ Fin, 8(12), 454-457. [https://saudijournals.com/media/articles/SB_102_59-](https://saudijournals.com/media/articles/SB_102_59-63_FT.pdf)

[63_FT.pdf](https://saudijournals.com/media/articles/SB_102_59-63_FT.pdf) Arias Campos, N. E. (2024). *Competencias cardinales y desempeño laboral en*

los colaboradores de Agro Andino S. R. L. – 2022.

Astuti, E. D., Yuliana, D., Efendi, A. S., Budiasningrum, R. S., Rosita, R., & Setiawan, J. (2023).

Keterampilan interpersonal skill dalam dunia kerja. *Cakrawala*, 2(2), 01–08.

<https://doi.org/10.30640/cakrawala.v2i2.972>

Rivilla-Ortega, A. L., Erazo-Álvarez, G. O., & Ramon-Poma, G. M. (2025). *Habilidades*

gerenciales en el desempeño organizacional de la cooperativa 29 de Octubre, Machala

2025. *Religación*, 10(45), e2501425. <https://doi.org/10.46652/rgn.v10i45.1425>

Grados Valladolid, I. del P. (2022). *Competencias digitales para el desempeño laboral en una*

unidad de gestión educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4),

3251-3268. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2831

Paredes Garay, G., & Panduro Arcentales, D. E. (2020). *Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales*

en Trabajadores de la Empresa Comercializadora San Juan en Iquitos, 2020.

<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/2074>

Arias Campos, N. E. (2024). *Competencias cardinales y desempeño laboral en los colaboradores*

de Agro Andino SRL–2022.

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/37076/Arias%20Campos%2C%20](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/37076/Arias%20Campos%2C%20Nancy%20Esther.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

[Nancy%20Esther.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/37076/Arias%20Campos%2C%20Nancy%20Esther.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

- Vernaza-Espinoza, O. M., Ponce-Ruiz, D. V., & Álvarez-Gómez, L. K. (2020). *Modelo de competitividad de agentes aduaneros para la productividad del comercio exterior en el Ecuador. Iustitia Socialis*, 5(2), 821–834. <https://doi.org/10.35381/racji.v5i2.1070>
- Costa, A. C. A., Barros, J. G. M., Oliveira, A. C. L., Sampaio, N. A. S., & Silva, J. W. J. (2020). *Gestão por competências em recursos humanos. Research, Society and Development*. <https://doi.org/10.33448/RSD-V9I8.5383>
- Tandazo Delgado, R. S. (2022). *Diccionario de competencias y perfil competencial en la unidad de recursos humanos del Ministerio Público Peruano (Master's thesis, Universidad Internacional de Andalucía)*. <http://hdl.handle.net/10334/7109>
- Coello Eras, K. M., Villafrute Balseca, A. V., Merchán García, N. L., & Lino Garces, C. J. (2025). *Aprendizaje basado en problemas para fortalecer competencias científicas, sociales y comunicativas en el aula: Problem-based learning to strengthen scientific, social, and communicative skills in the classroom. Revista Multidisciplinar de Estudios Generales*, 4(2), 74–85. <https://doi.org/10.70577/reg.v4i2.83>
- Gómez Velasco, N. Y., Rojas Triana, M. I., & Ayala Montoya, L. F. (2025). *Análisis de competencias académicas y su relación con la satisfacción de recién graduados universitarios. Caso Colombia. RELIEVE - Revista Electrónica De Investigación Y Evaluación Educativa*, 31(1). <https://doi.org/10.30827/relieve.v31i1.28961>
- Helmold, M. (2021). *New work as an opportunity for performance excellence (pp. 19–30)*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-63315-8_2
- Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio, Montenegro Camacho, Luis, Pulido Joo, Luis Alexander, García Farías, Víctor Alejandro, & Bellido Valdiviezo, Omar. (2023). *Desarrollo de competencias investigativas en docentes universitarios: una revisión*

- bibliográfica. *Conrado*, 19(94), 328-333. Epub 10 de octubre de 2023. Recuperado en 01 de septiembre de 2025, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442023000500328&lng=es&tlng=pt.
- Lago, A., & Rivadeneira, L. (2025). *Inteligencia emocional y liderazgo en empresas iberoamericanas: Una revisión sistemática de literatura*. *Reincisol*, 4(8), 68–97. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(8\)68-97](https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(8)68-97)
- Valle, A., Manrique, L., & Revilla, D. (2022). *La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación*. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/184559>
- W. Machalicek, D. P. Gross, S. Armijo-Olivo, et al. (2024). *The role of single case experimental designs in evidence creation in rehabilitation*. *European Journal of Physical and Rehabilitation Medicine*. <https://doi.org/10.23736/s1973-9087.24.08713-6>
- Caballero Pérez. (2022). *Tecnologías de videoconferencia en la investigación cualitativa: Lecciones aprendidas de un estudio descriptivo en tiempos de la pandemia por COVID-19*. *Escribania*, 20(2). <https://doi.org/10.30554/escribania.v20i2.4752>
- Mills, J. A., Middleton, J. W., Schafer, A., Fitzpatrick, S., Short, S., & Cieza, A. (2020). *Proposing a re-conceptualisation of competency framework terminology for health: A scoping review*. *Human Resources for Health*, 18(1), 15. <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0443-8>
- Monteiro, S., & McConnell, M. M. (2023). *Evaluating the construct validity of competencies: A retrospective analysis*. *Medical Science Educator*, 33(3), 729–736. <https://doi.org/10.1007/s40670-023-01794-z>

Bristol-Alagbariya, B., Ayanponle, O. L., & Ogedengbe, D. E. (2024). Leadership development and talent management in constrained resource settings: A strategic HR perspective. *Comprehensive Research and Reviews Journal*, 2(02), 013-022.

<https://doi.org/10.57219/crrj.2024.2.2.0031>

García-Magariño, S., & Sánchez-Bayón, A. (2021). Gestión del cambio y del conocimiento en organizaciones cooperativas y de transformación social: estudio de casos comparados. *Revista Internacional de Organizaciones= International Journal of Organizations*, (27), 137-171. <https://raco.cat/index.php/RIO/article/view/394918>.

Rivera Mercado, C., Zahn Muñoz, C., Díaz López, G., Gallardo Gallardo, J., Braüning Wistuba, M., & Garrido Álvarez, O. (2024). Gobernanza colaborativa multinivel en territorios que buscan descentralización: una experiencia innovadora para la sostenibilidad en la Región de Los lagos, Chile. *Estado, Gobierno Y Gestión Pública*, 22(43).

<https://doi.org/10.5354/0717-8980.2024.74540>

Anexos:

Anexo A

Entrevista Estructurada:

1.- ¿Qué habilidades crees que son indispensables para atender a los jóvenes en situación de vulnerabilidad?

2.- ¿Qué destrezas son necesarias para lograr un trabajo eficaz en el área de acogida?

3.- ¿Qué actitudes facilitan la colaboración entre profesionales en el área de acogida?


4.- ¿Qué aspectos crees que deben tomarse en cuenta a la hora de participar y responder a las necesidades de los jóvenes en el área de acogida?

5.- ¿Qué conocimientos consideras importantes para quienes trabajan en el área de acogida en relación con las normativas, protocolos y atención especializada?

6.- ¿Qué habilidades son importantes para apoyar emocionalmente a las personas acogidas durante el proceso de adaptación?

7.- ¿Qué destrezas debería poseer el personal para cuidar también su bienestar emocional?

Anexo B. Diarios de campo

 <p>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR</p>	<p>PRÁCTICAS PRE- PROFESIONALES DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA</p>
<p>DIARIO DE CAMPO #1</p>	
<p>FECHA:</p>	<p>05(06)(2025)</p>
<p>ACTIVIDAD:</p>	<p>Presentación de la institución</p>
<p>Investigador/Observador:</p>	<p>Guillermo Flor</p>
<p>Objetivo/Pregunta:</p>	<p>Reconocer el área en el cual se va a elaborar el trabajo.</p>
<p>Situación:</p>	<p>Prácticas preprofesionales.</p>
<p>Lugar-Espacio:</p>	<p>Una fundación de la ciudad de Guayaquil.</p>
<p>Técnica aplicada:</p>	<p>Observación.</p>
<p>Personas que intervienen:</p>	<p>Miembros de la fundación.</p>
<p>Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas</p>	<p>Durante la presentación de la institución se presentaron las diferentes actividades que se realizan en el área.</p>
<p>Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación</p>	<p>Se pudo observar que la fundación no presenta un diccionario de competencias para el</p>

	<p>área de acogida, se realizó la propuesta para la elaboración del diccionario de competencia.</p>
<p>Observaciones</p>	
 <p>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR</p>	<p>PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA</p>
<p>DIARIO DE CAMPO #2</p>	
<p>FECHA:</p>	<p>06(06)(2025)</p>
<p>ACTIVIDAD:</p>	<p>Proponer la elaboración del diccionario de competencias a la jefa de recursos humanos.</p>
<p>Investigador/Observador:</p>	<p>Guillermo Flor</p>
<p>Objetivo/Pregunta:</p>	<p>Presentar la propuesta del proyecto al área de recursos humanos.</p>
<p>Situación:</p>	<p>Prácticas preprofesionales.</p>
<p>Lugar-Espacio:</p>	<p>Una fundación en la ciudad de Guayaquil.</p>
<p>Técnica aplicada:</p>	<p>Observación</p>
<p>Personas que intervienen:</p>	<p>Miembros de la fundación.</p>
<p>Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas</p>	<p>Se presentó la idea del proyecto del diccionario de</p>

	competencias para el área de acogida a la jefa de recursos humanos.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	Se acepto la propuesta del proyecto de parte de la jefa de recursos humanos.
Observaciones	

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA <small>ECUADOR</small>	PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA
DIARIO DE CAMPO #3	
FECHA:	12(06)(2025
ACTIVIDAD:	Elaboración de preguntas para la recolección de datos.

Investigador/Observador:	Guillermo Flor
Objetivo/Pregunta:	Comenzar la recolección de información para la elaboración del proyecto.
Situación:	Prácticas profesionales.
Lugar-Espacio:	Una fundación en la ciudad de Guayaquil.
Técnica aplicada:	Observación, recolección de datos.
Personas que intervienen:	Miembros de la fundación.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se realizó un cuestionario para la elaboración del diccionario de competencias.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	Las preguntas fueron revisadas por la jefa de recursos humanos.
Observaciones	

	PRÁCTICAS PRE- PROFESIONALES DE LA
--	---

DIARIO DE CAMPO #4

FECHA:	13(06)2025
ACTIVIDAD:	Entrevista a la jefa de recursos humanos.
Investigador/Observador:	Guillermo Flor
Objetivo/Pregunta:	Obtener información sobre la fundación.
Situación:	Practicas preprofesionales.
Lugar-Espacio:	Una fundación en la ciudad de Guayaquil.
Técnica aplicada:	Entrevista, recolección de datos.
Personas que intervienen:	Miembros de la fundación.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se realizo preguntas a la jefa de recursos humanos para obtener información sobre la institución para la elaboración del diccionario.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	Se obtuvo la información sobre la misión y visión de la fundación para la elaboración del

	diccionario de competencias.
Observaciones	

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA
DIARIO DE CAMPO #5	
FECHA:	19(06)2025
ACTIVIDAD:	Análisis de los valores de la fundación.
Investigador/Observador:	Guillermo Flor.
Objetivo/Pregunta:	Conocer los valores de la fundación para la elaboración del desarrollo de diccionario de competencias.
Situación:	Practicas preprofesionales.
Lugar-Espacio:	Una fundación en la ciudad de Guayaquil.
Técnica aplicada:	

	Recolección de datos.
Personas que intervienen:	Miembros de la fundación.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se realizó una investigación para conocer los valores de la fundación para elaboración del diccionario de competencias.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	El conocimiento de los valores de la fundación para el desarrollo de las competencias específicas y cardinales.
Observaciones	

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA
DIARIO DE CAMPO #6	
FECHA:	20(06)(2025
ACTIVIDAD:	Desarrollo del diccionario de competencias.

Investigador/Observador:	Guillermo Flor.
Objetivo/Pregunta:	Desarrollo del diccionario de competencias siguiendo los valores, visión y misión de la fundación.
Situación:	Prácticas preprofesionales.
Lugar-Espacio:	Una fundación de Guayaquil.
Técnica aplicada:	Recolección de datos.
Personas que intervienen:	Miembros de la fundación.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se desarrollan las competencias cardinales para el diccionario de competencias siguiendo los valores, misión y visión de la fundación.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	Se obtuvo referencia de las competencias cardinales de un diccionario de competencias del área administrativa.
Observaciones	



**PRÁCTICAS
PRE-
PROFESIONALES
DE LA
CARRERA DE
PSICOLOGIA**

DIARIO DE CAMPO #7

FECHA:	26(06)2025
ACTIVIDAD:	Presentación del primer borrador del diccionario de competencias.
Investigador/Observador:	Guillermo Flor
Objetivo/Pregunta:	Presentación del primer borrador del diccionario de competencias a la jefa de área de recursos humanos.
Situación:	Practicas Preprofesionales
Lugar-Espacio:	Una fundación de la ciudad de Guayaquil.
Técnica aplicada:	Recolección de datos
Personas que intervienen:	Miembros de la fundación.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se presento el primer borrador del diccionario de competencias, el cual incluye las competencias cardinales.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con	La jefa de área de recursos humanos

respecto al objetivo o pregunta de investigación	reviso el diccionario de competencias, realizando correcciones.
Observaciones	

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA
DIARIO DE CAMPO #8	
FECHA:	27(06)(2025
ACTIVIDAD:	Entrevista para obtener competencias específicas.
Investigador/Observador:	Guillermo Flor
Objetivo/Pregunta:	Entrevista a la jefa de área de recursos humanos para obtener las competencias específicas.
Situación:	Practicas Preprofesionales.
Lugar-Espacio:	Una fundación de la ciudad de Guayaquil.

Técnica aplicada:	Recolección de datos.
Personas que intervienen:	Miembros de la fundación.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se desarrollo una entrevista con la jefa de área de recursos humanos para ver cuales son las competencias específicas para el área de acogida
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	La entrevista fue realizada a través de preguntas para conocer las competencias específicas del área de acogida.
Observaciones	

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	PRÁCTICAS PRE- PROFESIONALES DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA
DIARIO DE CAMPO #9	
FECHA:	03/07/2025
ACTIVIDAD:	

	Desarrollo de competencias específicas
Investigador/Observador:	Guillermo Flor
Objetivo/Pregunta:	Desarrollo de las competencias específicas del área de acogida
Situación:	Prácticas Preprofesionales.
Lugar-Espacio:	Una fundación de la ciudad de Guayaquil.
Técnica aplicada:	Recolección de datos.
Personas que intervienen:	Miembros de la fundación.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se desarrollan las competencias específicas para el área de acogida obtenidas a través de entrevistas.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	También se usó investigación por internet para tener referencias para las competencias específicas.
Observaciones	



**PRÁCTICAS
PRE-
PROFESIONALES
DE LA
CARRERA DE
PSICOLOGIA**

DIARIO DE CAMPO #10

FECHA:	04/07/2025
ACTIVIDAD:	Presentación del segundo borrador del diccionario de competencias.
Investigador/Observador:	Guillermo Flor
Objetivo/Pregunta:	Revisión del segundo borrador del diccionario de competencias.
Situación:	Prácticas Preprofesionales.
Lugar-Espacio:	Una fundación en la ciudad de Guayaquil.
Técnica aplicada:	recolección de datos y observación.
Personas que intervienen:	Miembros de la fundación.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se presento el segundo borrador del diccionario de competencias en el que se incluía las competencias específicas.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	Se realizaron correcciones y la jefa de área aporato sugerencias para las competencias.

Observaciones	
----------------------	--

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	PRÁCTICAS PRE- PROFESIONALES DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA
DIARIO DE CAMPO #11	
FECHA:	10/07/2025
ACTIVIDAD:	Desarrollo de los grados por competencia.
Investigador/Observador:	Guillermo Flor.
Objetivo/Pregunta:	Indagar y desarrollar los grados que evaluarán cada competencia.
Situación:	Prácticas preprofesionales.
Lugar-Espacio:	Una fundación de la ciudad de Guayaquil.
Técnica aplicada:	Recolección de datos.
Personas que intervienen:	Guillermo Flor y miembros de la fundación.

Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se desarrollo una indagación de los diferentes grados para cada competencia.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	Se escucharon recomendaciones de la jefa de área de recursos humanos.
Observaciones	

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	PRÁCTICAS PRE- PROFESIONALES DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA
DIARIO DE CAMPO #12	
FECHA:	11/07/2025
ACTIVIDAD:	Agregar los grados por competencia.
Investigador/Observador:	Guillermo Flor
Objetivo/Pregunta:	Agregar al diccionario de competencias los diferentes grados por competencias.
Situación:	Prácticas preprofesionales.

Lugar-Espacio:	Una fundación de la ciudad de Guayaquil.
Técnica aplicada:	Análisis de contenido.
Personas que intervienen:	Guillermo Flor y miembros de la fundación.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se agrego los diferentes grados por cada competencia en el diccionario de competencias.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	Se agregaron ciertas sugerencias de la jefa de área de recursos humanos.
Observaciones	

 <p>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR</p>	<p>PRÁCTICAS PRE- PROFESIONALES DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA</p>
DIARIO DE CAMPO #13	
FECHA:	17/07/2025
ACTIVIDAD:	Revisión de los grados por competencia

	por parte de la jefa de área de recursos humanos.
Investigador/Observador:	Guillermo Flor.
Objetivo/Pregunta:	La jefa del área revisara si la aplicación de los grados y conceptos están correctos para el área de acogida.
Situación:	Practicas preprofesionales.
Lugar-Espacio:	Una fundación en la ciudad de Guayaquil.
Técnica aplicada:	Análisis de contenido.
Personas que intervienen:	Guillermo Flor, jefa del área de recursos humanos.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	La jefa de área realizo la revisión y aprobación de los grados que se aplicó a cada competencia.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	La jefa de área reviso y acepto el diccionario de competencias.
Observaciones	



**PRÁCTICAS
PRE-
PROFESIONALES
DE LA
CARRERA DE
PSICOLOGIA**

DIARIO DE CAMPO #14

FECHA:	18/07/2025
ACTIVIDAD:	Revisión del tercer borrador del diccionario de competencias.
Investigador/Observador:	Guillermo Flor-
Objetivo/Pregunta:	Revisión del tercer borrador del diccionario de competencias de parte de la jefa de área de recursos humanos.
Situación:	Practicas Preprofesionales.
Lugar-Espacio:	Una fundación en la ciudad de Guayaquil.
Técnica aplicada:	Observación.
Personas que intervienen:	Guillermo Flor, jefa de área de recursos humanos.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	La jefa de área de recursos humanos reviso las competencias cardinales y específicas y los grados que se aplicaron en cada una.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con	La jefa de área dio su aprobado al diccionario de

respecto al objetivo o pregunta de investigación	competencias para el área de acogida.
Observaciones	

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	PRÁCTICAS PRE- PROFESIONALES DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA
DIARIO DE CAMPO #15	
FECHA:	24/07/2025
ACTIVIDAD:	Presentación del diccionario de competencias finalizado a la jefa de recursos humanos.
Investigador/Observador:	Guillermo Flor
Objetivo/Pregunta:	presentación del diccionario de competencias del área de acogida a la jefa de área de recursos humanos.
Situación:	Prácticas preprofesionales
Lugar-Espacio:	Una fundación de la ciudad de Guayaquil

Técnica aplicada:	Observación.
Personas que intervienen:	Guillermo Flor y jefe del área de recursos humanos.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se presentó el diccionario de competencias del área de acogida finalizado.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	No se presentó ningún inconveniente.
Observaciones	

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	PRÁCTICAS PRE- PROFESIONALES DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA
DIARIO DE CAMPO #16	
FECHA:	25/07/2025
ACTIVIDAD:	Entrega del diccionario de competencias del área de acogida.
Investigador/Observador:	Guillermo Flor.
Objetivo/Pregunta:	

	Entregar al director el diccionario de competencias del área de acogida.
Situación:	Prácticas preprofesionales.
Lugar-Espacio:	Una fundación en la ciudad de Guayaquil.
Técnica aplicada:	Observación.
Personas que intervienen:	Miembros de la fundación.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se entregó el diccionario de competencias al área de recursos humanos de la fundación.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	No se presentó ningún inconveniente.
Observaciones	

 <p>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR</p>	<p>PRÁCTICAS PRE- PROFESIONALES DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA</p>
---	--

DIARIO DE CAMPO #17	
FECHA:	31/07/2025
ACTIVIDAD:	Primera reunión con el tutor de sistematización.
Investigador/Observador:	Guillermo Flor
Objetivo/Pregunta:	Entrega de la información de la estructura y desarrollo de la sistematización de experiencia.
Situación:	Sistematización de experiencia.
Lugar-Espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Técnica aplicada:	Observación.
Personas que intervienen:	Tutor Fabricio Escorza, Guillermo Flor
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se explico el desarrollo de cada parte de la estructura del proceso de sistematización.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	Se estableció un día de la semana para las reuniones sobre el avance de la sistematización.
Observaciones	



**PRÁCTICAS
PRE-
PROFESIONALES
DE LA
CARRERA DE
PSICOLOGIA**

DIARIO DE CAMPO #18

FECHA:	01/08/2025
ACTIVIDAD:	Segunda reunión con el tutor de sistematización de experiencia.
Investigador/Observador:	Guillermo Flor.
Objetivo/Pregunta:	Revisión del avance en el proceso de sistematización.
Situación:	Sistematización de experiencia.
Lugar-Espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Técnica aplicada:	Observación.
Personas que intervienen:	Tutor Fabricio Escorza, Guillermo Flor
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Revisión y corrección del primer avance de la sistematización de experiencia.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	Correcciones y recomendaciones a la hora de continuar el proceso de sistematización.


Observaciones	
----------------------	--

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	PRÁCTICAS PRE- PROFESIONALES DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA
DIARIO DE CAMPO #19	
FECHA:	07/08/2025
ACTIVIDAD:	Tercera reunión con el tutor de sistematización de experiencia.
Investigador/Observador:	Guillermo Flor.
Objetivo/Pregunta:	Revisión y corrección del segundo avance del proceso de sistematización de experiencia.
Situación:	Sistematización de experiencia.
Lugar-Espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Técnica aplicada:	Observación.
Personas que intervienen:	Tutor Fabricio Escorza, Guillermo Flor

Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se reviso el tercer avance de la sistematización de experiencia, explicando las normas apas.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	Mejorar la presentación y estructura gramatical de la sistematización.
Observaciones	

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA
DIARIO DE CAMPO #20	
FECHA:	08/08/2025
ACTIVIDAD:	Cuarta reunión con el tutor de experiencia.
Investigador/Observador:	Guillermo Flor.
Objetivo/Pregunta:	Revisión del cuarto avance para el proceso de sistematización de experiencia.

Situación:	Sistematización de experiencia.
Lugar-Espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Técnica aplicada:	Observación.
Personas que intervienen:	Tutor Fabricio Escorza, Guillermo Flor
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Revisión de los avances del documento del proceso de sistematización.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	Recomendaciones y correcciones a ciertas partes de la estructura del documento.
Observaciones	



Diccionario de competencias del área de acogida de Fundación sin fines de lucro de Guayaquil

Est. Guillermo Javier Flor Faican

MISIÓN

Somos una comunidad educativa pastoral salesiana al servicio de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes en condiciones de vulnerabilidad y sus familias “especialmente en situación de calle”. Que “educa evangelizando y evangeliza educando”, a través de una propuesta integral, para formar “honrados ciudadanos y buenos cristianos”.

VISIÓN

Al 2026 el proyecto salesiano Ecuador ha posicionado su propuesta educativa pastoral integral, desde el protagonismo de sus destinatarios, el empoderamiento de sus educadores, el trabajo en red y la gestión transparente de los recursos.

VALORES

SOLIDARIDAD

Promover la colaboración comunitaria para dinamizar y ejecutar las propuestas educativo-pastorales del Proyecto Salesiano Ecuador. Se busca involucrar activamente a todos los miembros de la comunidad educativa pastoral, incluyendo niñas, niños, adolescentes, jóvenes y educadores con valores compartidos.

FAMILIARIDAD

Brindar un ambiente acogedor donde los miembros de la Fundación encuentren confianza, serenidad, aceptación y cariño. Este entorno fomenta la creación de relaciones asertivas y promueve metodologías participativas, asegurando la corresponsabilidad en el trabajo.

CORRESPONSABILIDAD

Asumir el compromiso de integrar a niñas, niños, adolescentes, jóvenes y sus familias en procesos de participación social. Se busca que ellos conozcan, reclamen y cumplan sus derechos como ciudadanos responsables y activos en su comunidad.

TRANSPARENCIA

Actuar de manera auténtica, sincera y abierta, transmitiendo credibilidad y confianza. Este valor es esencial tanto para los participantes de la comunidad educativa como para las instituciones colaboradoras de la fundación.

AMOR, RAZON Y FE

Inspirados en los valores evangélicos, estos principios fomentan una visión integral de la vida y la realidad. Se busca promover el diálogo crítico y positivo entre la cultura y la fe, aplicando estos valores en todos los aspectos de la propuesta de la fundación, desde la cultura y metodología hasta la disciplina.

CLASIFICACIÓN POR GRADOS

El Diccionario de competencias diseñado para la Fundación Proyecto Salesiano Guayaquil servirá como una herramienta para evaluar de manera clara y coherente el nivel de desarrollo de cada competencia clave y específica en los puestos del área de acogida. Este sistema de evaluación permitirá identificar tanto las áreas que requieren capacitación como las fortalezas individuales en cada puesto, proporcionando un marco de referencia para la selección y la formación continua del personal.

Los niveles de clasificación son los siguientes:

A) Muy bueno: Indica que el colaborador posee un dominio completo y sobresaliente de la competencia evaluada.

B) Bueno: Refleja que el colaborador cumple con las expectativas y requisitos establecidos para la competencia evaluada.

C) Regular: Indica que el colaborador aún no domina totalmente la competencia y necesita desarrollo adicional.

D) No competencia: Señala que el colaborador carece de la competencia evaluada o no ha desarrollado ninguna habilidad en ese aspecto.

COMPETENCIAS CARDINALES

EMPATÍA:

Capacidad para reconocer, comprender y responder a las necesidades y emociones de los demás, respetando sus creencias y mostrando sensibilidad hacia los colaboradores, niños y adolescentes de la institución.

- A) Excelente: Demuestra la comprensión y el ambiente de apoyo para las necesidades emocionales de los participantes de la institución. El colaborador logra generar un ambiente de confianza y apoyo, facilitando la identificación de las señales emocionales adaptando su comportamiento.
- B) Bueno: Demuestra una comprensión de manera adecuada antes las necesidades emocionales de los demás participantes de la institución, El colaborador manifiesta respeto y consideración por los sentimientos de los participantes de la fundación, aunque no lograr profundizar sus necesidades.
- C) Regular: El trabajador logra demostrar la comprensión y el ambiente de apoyo de una forma deficientes frente a las necesidades de los demás participantes de la fundación, de forma inconstante percibe las necesidades emocionales, pero sus respuestas no siempre se consideras optimas.
- D) Deficiente: No logra la compresión, ni el apoyo a las necesidades emocionales de los demás participantes de la fundación, tiende a hacer de menos las señales emocionales y genera tensión o malentendidos que perjudican el área de trabajo.

ÉTICA:

Capacidad que permite trabajar junto con los principios de la fundación, guiada por los valores y costumbres salesianas, respetando las normas de la fundación, permitiendo adherirse a sus normas morales que guíen el comportamiento y las decisiones asegurando la transparencia, la justicia y la integridad en todas las acciones y procedimientos.

- A) Excelente: Demuestra los principios e integridad ante las acciones y decisiones basadas en las normas salesianas y políticas de la fundación, muestra gran coherencia entre sus comportamientos y los valores que establece la fundación de forma que desarrolla una mejor integridad dentro de la misma.
- B) Bueno: Muestra los principios e integridad durante las acciones, aunque solicite ayuda en situaciones su comportamiento se alinea con los principios y valores de la fundación.
- C) Regular: El colaborador regularmente demuestra los principios e integridad en ciertas acciones que se rigen por las normas y políticas de la fundación, aunque reconozca la importancia de actuar con ética, ocasionalmente prioriza acciones en las que se ve involucrada la integridad.
- D) Deficiente: No demuestra los principios e integridad con los demás participantes de la fundación, sus acciones ignoran los objetivos comunes desarrollados por el grupo.

TRABAJO EN EQUIPO:

Competencia que fomenta el compromiso y colaboración con los demás participantes de la fundación para lograr completar tareas o llegar a un objetivo común conociendo y aprovechando las habilidades y conocimientos de cada uno de los colaboradores para generar mejores resultados en el área de trabajo.

- A) Excelente: El trabajador busca integrar la participación efectiva de los demás colaboradores de la fundación, actuando como guía, identificando los talentos y habilidades de cada persona, asegurándose que se puedan emplear de manera efectiva.
- B) Bueno: Logra participar con los demás colaboradores de la fundación en su mayor parte, puede demostrar una mejora en la integración y participación del grupo
- C) Regular: El trabajador demuestra la capacidad de trabajar en equipo solo cuando se le solicita, aunque solo cumple con las tareas asignadas, su compromiso con el trabajo en equipo es limitado, lo que puede generar tensiones en el grupo.
- D) Deficiente: El trabajador no presenta ninguna participación ni disposición con los demás colaboradores de la fundación, sus acciones ignoran los objetivos comunes desarrollados por el grupo

CORRESPONSABILIDAD:

Competencia que promueve la participación y la correlación a los miembros de la fundación mediante el compromiso generado por la misma, desarrollando el trabajo en equipo y contraer las responsabilidades compartidas generando un impacto en actividades planificadas.

- A) Excelente: Asume y participa en compromisos compartidos en la elaboración y planificación de tareas, además de crear áreas de mejora y necesidades extras que contribuyen significativamente a la fundación.
- B) Bueno: Generalmente asume las responsabilidades relacionadas a la elaboración y planificación de actividades, suele participar en los compromisos compartidos, aunque no se encuentra tan involucrado.
- C) Regular: Regularmente asume las responsabilidades con relación a la elaboración y planificación de actividades, demuestra poco interés en asumir la corresponsabilidad más allá de lo que se le solicita.
- D) Deficiente: No asume compromisos ni participa en la elaboración y planificación de actividades.

COMPETENCIAS ESPECIFICAS

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para transmitir ideas de manera clara y ajustada al interlocutor, empleando un lenguaje apropiado y un tono adecuado. Incluye escuchar con atención, hacer preguntas para aclarar y asegurar la comprensión del mensaje.

A) Excelente: Comunica con claridad, concisión y empatía, adaptándose al interlocutor y fomentando el diálogo.

B) Bueno: La comunicación es adecuada en general, pero enfrenta dificultades en situaciones complejas.

C) Regular: La comunicación es a veces confusa o incompleta, y no siempre responde adecuadamente.

D) Deficiente: Muestra dificultades significativas para transmitir información de manera clara y comprensible.

ESCUCHA ACTIVA

Habilidad para prestar atención completa al interlocutor, mostrando interés genuino y realizando preguntas para aclarar dudas, sin interrumpir ni juzgar.

A) Excelente: Escucha atentamente, realiza preguntas pertinentes y muestra genuino interés.

B) Bueno: Escucha con atención en la mayoría de las ocasiones, aunque puede distraerse o interrumpir ocasionalmente.

C) Regular: A veces se muestra distraído o interrumpe, sin demostrar interés constante.

D) Deficiente: Se distrae con facilidad o muestra desinterés, dificultando la escucha activa.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Capacidad para identificar situaciones problemáticas, explorar posibles soluciones y tomar decisiones efectivas. Incluye la creatividad y la disposición para asumir riesgos.

A) Excelente: Identifica problemas y toma decisiones efectivas con rapidez y precisión.

B) Bueno: Resuelve la mayoría de los problemas adecuadamente, aunque puede requerir apoyo en situaciones complejas.

C) Regular: Tiene dificultades ocasionales para identificar y resolver problemas de manera efectiva.

D) Deficiente: Se bloquea o toma decisiones inadecuadas al enfrentar problemas.

GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

Habilidad para recolectar, organizar y administrar información de manera eficiente, utilizando herramientas adecuadas y garantizando la actualización y accesibilidad de los datos.

A) Excelente: Organiza y gestiona la información de manera eficiente y precisa.

B) Bueno: Maneja la información de forma general adecuada, aunque puede tener problemas con grandes volúmenes.

C) Regular: Tiene dificultades para manejar información de forma organizada y efectiva.

D) Deficiente: Muestra desorganización y pierde información importante con frecuencia.

ADAPTABILIDAD

Capacidad para ajustarse a cambios, situaciones nuevas y diferentes entornos, mostrando flexibilidad y disposición para aprender.

A) Excelente: Se adapta fácilmente a nuevas situaciones y aprende rápido.

B) Bueno: Generalmente se adapta a los cambios, aunque puede necesitar apoyo en algunos casos.

C) Regular: Puede mostrar resistencia o inflexibilidad ante cambios ocasionales.

D) Deficiente: Se frustra o bloquea fácilmente al enfrentar situaciones nuevas.

INICIATIVA

Habilidad para actuar de manera proactiva, proponer ideas y soluciones sin esperar instrucciones directas.

A) Excelente: Toma la iniciativa y propone soluciones eficaces de manera constante.

B) Bueno: Muestra iniciativa en situaciones específicas, pero no de forma constante.

C) Regular: Tiende a esperar indicaciones antes de actuar y rara vez propone soluciones.

D) Deficiente: No muestra iniciativa y espera instrucciones para actuar.

ORGANIZACIÓN

Capacidad para planificar y priorizar tareas, utilizando herramientas y métodos adecuados para cumplir los plazos.

A) Excelente: Planifica y organiza eficientemente, cumpliendo plazos de manera constante.

B) Bueno: Se organiza bien en general, aunque puede enfrentar dificultades con tareas complejas.

C) Regular: A veces no logra priorizar o cumplir con los plazos establecidos.

D) Deficiente: Carece de organización y frecuentemente incumple los plazos.

RESPONSABILIDAD

Capacidad para asumir compromisos y responder por las propias acciones con honestidad y sentido del deber.

A) Excelente: Asume responsabilidades y cumple compromisos de manera constante.

B) Bueno: Responsable en la mayoría de las situaciones, aunque puede tener dificultades puntuales.

C) Regular: No siempre asume sus responsabilidades o cumple sus compromisos.

D) Deficiente: Evita asumir responsabilidades y delega sus errores en otros.

CONOCIMIENTO DEL ÁREA DE ACOGIDA

Dominio de los recursos y servicios disponibles para las personas acogidas, así como de los procedimientos y protocolos necesarios para orientar adecuadamente.

A) Excelente: Conoce y aplica los recursos de manera eficiente para orientar a los usuarios.

B) Bueno: Conoce los recursos generales, aunque puede tener dificultades en situaciones específicas.

C) Regular: Muestra lagunas en el conocimiento de los recursos y dificultades para orientar.

D) Deficiente: No conoce los recursos ni puede brindar una orientación adecuada.

CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA

Habilidad para comprender y aplicar la normativa y la legislación vigente en el área de acogida, asegurando el cumplimiento de los derechos y deberes de las personas acogidas.

A) Excelente: Domina la normativa y la aplica de manera correcta y consistente.

B) Bueno: Conoce la normativa en términos generales, aunque puede tener dudas en algunas situaciones específicas.

C) Regular: A veces desconoce o aplica incorrectamente la normativa vigente.

D) Deficiente: No conoce la normativa y no sabe cómo actuar en diferentes situaciones.

MANEJO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS

Capacidad para utilizar las herramientas tecnológicas necesarias en el trabajo diario y aprender nuevas aplicaciones según las necesidades.

A) Excelente: Maneja con soltura todas las herramientas informáticas necesarias.

B) Bueno: Utiliza las herramientas adecuadamente, aunque puede requerir ayuda con funciones más complejas.

C) Regular: En ocasiones tiene dificultades para usar herramientas o desconoce algunas funciones importantes.

D) Deficiente: Tiene dificultades constantes para utilizar herramientas informáticas básicas.

ATENCIÓN AL DETALLE

Capacidad para enfocarse en la precisión y la exactitud, asegurando la revisión y corrección de la información antes de finalizar cualquier tarea.

- A) Excelente: Presta atención constante a los detalles y asegura la precisión de la información.
- B) Bueno: Generalmente presta atención a los detalles, aunque puede cometer errores ocasionales.
- C) Regular: Frecuentemente comete errores por falta de atención a los detalles.
- D) Deficiente: Ignora detalles importantes, resultando en información inexacta o incompleta.

GESTIÓN DEL TIEMPO

Capacidad para planificar tareas y administrar el tiempo de manera eficiente, priorizando actividades y cumpliendo plazos establecidos.

- A) Excelente: Organiza y gestiona su tiempo de forma eficiente, cumpliendo siempre los plazos.
- B) Bueno: Maneja su tiempo de manera adecuada en general, aunque puede tener dificultades con tareas complejas o plazos ajustados.
- C) Regular: Tiende a desorganizarse y no siempre cumple los plazos.
- D) Deficiente: Muestra dificultades significativas para gestionar el tiempo y completar tareas a tiempo.

TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN

Capacidad para mantener la calma y gestionar el estrés o la presión, buscando soluciones positivas ante las dificultades.

- A) Excelente: Maneja bien el estrés, no se rinde fácilmente y busca soluciones alternativas.
- B) Bueno: Tolera la frustración en general, aunque puede tener dificultades bajo presión intensa.
- C) Regular: Se frustra fácilmente y puede rendirse ante los obstáculos.
- D) Deficiente: Se bloquea o reacciona negativamente ante cualquier dificultad o frustración.

CONFIDENCIALIDAD

Capacidad para manejar con discreción la información sensible, garantizando su protección y evitando la divulgación no autorizada.

- A) Excelente: Respeta y protege la confidencialidad de manera rigurosa.
- B) Bueno: Maneja la confidencialidad en general, aunque puede tener dudas en situaciones complejas.

- C) Regular: Ocasionalmente comparte información sensible por error o falta de cuidado.
- D) Deficiente: No respeta la confidencialidad, compartiendo información privada o sensible.

FLEXIBILIDAD COGNITIVA

Capacidad para adaptarse a nuevas ideas, aceptar otros puntos de vista y aprender de los errores.

- A) Excelente: Es abierto a nuevas ideas y aprende de sus errores con facilidad.
- B) Bueno: Generalmente es flexible, aunque puede resistirse en algunas ocasiones.
- C) Regular: Muestra rigidez en su pensamiento y dificultad para aceptar otras perspectivas.
- D) Deficiente: Se aferra a sus ideas y no está dispuesto a cambiar ni aprender de sus errores.

COMPROMISO CON LA MISIÓN DE LA FUNDACIÓN

Identificación con los valores y objetivos de la organización, trabajando con dedicación y entusiasmo para alcanzarlos.

- A) Excelente: Se identifica plenamente con la misión de la fundación y trabaja con entusiasmo para lograr sus objetivos.
- B) Bueno: Demuestra compromiso en general, aunque puede tener dudas o dificultades en ocasiones específicas.
- C) Regular: No siempre se identifica con la misión ni muestra esfuerzo por alcanzar los objetivos.
- D) Deficiente: No muestra interés ni compromiso con la misión ni los objetivos de la fundación.

BIBLIOGRAFIA:

- **Alles, M. A. (2006).** *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias.* Granica.
- **Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993).** *Competence at work: Models for superior performance.* John Wiley & Sons.
- **Ander-Egg, E. (2000).** *Metodología del trabajo social.* Lumen.
- **Du Ranquet, M. (2005).** *Trabajo social con grupos: Un enfoque centrado en la persona.* Espacio Editorial.

Anexo D. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a:

El presente documento tiene como objetivo invitarle a colaborar en una entrevista estructurada que forma parte de un proceso académico llevado a cabo por estudiantes de Octavo semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana. En esta actividad se aplicará una entrevista estructurada para el desarrollo del diccionario de competencias del área de acogida, instrumento que permite identificar las competencias necesarias para el área de acogida.

La información que usted proporcione será utilizada con fines estrictamente académicos y formativos, contribuyendo al desarrollo de competencias profesionales de los estudiantes, especialmente en la comprensión, análisis y elaboración de diccionario de competencias

Durante todo el proceso se garantizará su bienestar como participante, priorizándolo sobre cualquier otro objetivo. Asimismo, se observarán los principios éticos de confidencialidad, respeto, no discriminación y libre participación.

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

Yo Giovanna Yépez Sánchez, con C.I. 09134471901, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad.

Fecha 13 del mes de agosto del 2025

Firma: Giovanna Yépez Sánchez

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a:

El presente documento tiene como objetivo invitarle a colaborar en una entrevista estructurada que forma parte de un proceso académico llevado a cabo por estudiantes de Octavo semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana. En esta actividad se aplicará una entrevista estructurada para el desarrollo del diccionario de competencias del área de acogida, instrumento que permite identificar las competencias necesarias para el área de acogida.

La información que usted proporcione será utilizada con fines estrictamente académicos y formativos, contribuyendo al desarrollo de competencias profesionales de los estudiantes, especialmente en la comprensión, análisis y elaboración de diccionario de competencias

Durante todo el proceso se garantizará su bienestar como participante, priorizándolo sobre cualquier otro objetivo. Asimismo, se observarán los principios éticos de confidencialidad, respeto, no discriminación y libre participación.

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

Yo Miguel Macías Odoñez con C.I. 0921972121, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad.

Fecha 13 del mes de Agosto del 2025

Firma:

Miguel Macías Odoñez

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a:

El presente documento tiene como objetivo invitarle a colaborar en una entrevista estructurada que forma parte de un proceso académico llevado a cabo por estudiantes de Octavo semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana. En esta actividad se aplicará una entrevista estructurada para el desarrollo del diccionario de competencias del área de acogida, instrumento que permite identificar las competencias necesarias para el área de acogida.

La información que usted proporcione será utilizada con fines estrictamente académicos y formativos, contribuyendo al desarrollo de competencias profesionales de los estudiantes, especialmente en la comprensión, análisis y elaboración de diccionario de competencias

Durante todo el proceso se garantizará su bienestar como participante, priorizándolo sobre cualquier otro objetivo. Asimismo, se observarán los principios éticos de confidencialidad, respeto, no discriminación y libre participación.

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

Yo Giovanna Yépez Sánchez, con C.I. 09131471901, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad.

Fecha 13 del mes de agosto del 2025

Firma: Giovanna Yépez

Anexo E. Instrumento Aplicado

Participante 1

Mujer, 30 años, 6 años trabajando en la fundación.

Puesto: Generalista de Talento Humano

Entrevista Semiestructurada:

1.- ¿Qué habilidades crees que son indispensables para atender a los jóvenes en situación de vulnerabilidad?

Trabajo bajo presión, resiliencia, entereza, fortaleza de ánimo valor.

2.- ¿Qué destrezas son necesarias para lograr un trabajo eficaz en el área de acogida?

Negociación para tratar con los chicos, Comunicación efectiva.

3.- ¿Qué actitudes facilitan la colaboración entre profesionales en el área de acogida?

Empatía, conocer la importancia del trabajo interdisciplinario, trabajo en equipo.

4.- ¿Qué aspectos crees que deben tomarse en cuenta a la hora de participar y responder a las necesidades de los jóvenes en el área de acogida?

Inclusión.

5.- ¿Qué conocimientos consideras importantes para quienes trabajan en el área de acogida en relación con las normativas, protocolos y atención especializada?

Conocer las rutas para denunciar la violencia entre pares, rutas y protocolos para denunciar violencia entre un adulto y un destinatario, la norma técnica, como actuar frente a violencia organizada.

6.- ¿Qué habilidades son importantes para apoyar emocionalmente a las personas acogidas durante el proceso de adaptación?

Empatía y escucha activa.

7.- ¿Qué destrezas debería poseer el personal para cuidar también su bienestar emocional?

La flexibilidad, Gestión de prioridades.

Participante 2

Hombre, 29 años, 3 años trabajando en la fundación.

Puesto: Facilitador familiar

Entrevista Semiestructurada:

1.- ¿Qué habilidades crees que son indispensables para atender a los jóvenes en situación de vulnerabilidad?

Habilidad de reconocimiento, empatía, manejo de grupos, solución de problemas y trabajo en equipo.

2.- ¿Qué destrezas son necesarias para lograr un trabajo eficaz en el área de acogida?

La capacidad adaptativa, la flexibilidad, ya que considera que es un trabajo que requiere adaptaciones.

3.- ¿Qué actitudes facilitan la colaboración entre profesionales en el área de acogida?

El trabajo en equipo, actitud colaborativa.

4.- ¿Qué aspectos crees que deben tomarse en cuenta a la hora de participar y responder a las necesidades de los jóvenes en el área de acogida?

Trabajar de manera individual con cada niño, confidencialidad.

5.- ¿Qué conocimientos consideras importantes para quienes trabajan en el área de acogida en relación con las normativas, protocolos y atención especializada?

Conocimiento de la norma técnica es clave porque maneja conocimientos en derechos, acompañamiento educativo.

6.- ¿Qué habilidades son importantes para apoyar emocionalmente a las personas acogidas durante el proceso de adaptación?

La empatía, ser empático con la historia del chico, el respeto y tratar que la relación sea recíproca.

7.- ¿Qué destrezas debería poseer el personal para cuidar también su bienestar emocional?

La comunicación para contar sus malestares.

Participante 3

Hombre, 38 años, 6 años trabajando en la fundación.

Puesto: Educador

Entrevista Semiestructurada:

1.- ¿Qué habilidades crees que son indispensables para atender a los jóvenes en situación de vulnerabilidad?

Mediación, empatía, comunicación efectiva, escucha activa.

2.- ¿Qué destrezas son necesarias para lograr un trabajo eficaz en el área de acogida?

Resolución de problemas, toma de decisiones, dinamismo, ser activo.

3.- ¿Qué actitudes facilitan la colaboración entre profesionales en el área de acogida?

Escucha activa, empatía, trabajo en equipo.

4.- ¿Qué aspectos crees que deben tomarse en cuenta a la hora de participar y responder a las necesidades de los jóvenes en el área de acogida?

Tener presente cual es la necesidad de ellos, tomar en cuenta que cada joven es distinto.

5.- ¿Qué conocimientos consideras importantes para quienes trabajan en el área de acogida en relación con las normativas, protocolos y atención especializada?

Conocimiento de la normativa y poder ponerla en práctica, conocimiento de los derechos de los adolescentes y manual de convivencia.

6.- ¿Qué habilidades son importantes para apoyar emocionalmente a las personas acogidas durante el proceso de adaptación?

Empatía, cumplir con las promesas o acuerdos, escucha activa, resolución de problemas y toma de decisiones

7.- ¿Qué destrezas debería poseer el personal para cuidar también su bienestar emocional?

La comunicación para contar sus malestares.

Saber expresar las necesidades y sentimientos.