ISSN 1390-7719

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SERÉIS MIS TESTIGOS

REVISTA PUCE 100

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

3 DE MAYO DE 2015 - 3 DE NOVIEMBRE DE 2015
QUITO, ECUADOR

Centro de Publicaciones
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL ECUADOR

Centro de Publicaciones
Facultad de Psicología
Revista PUCE
Quito-Ecuador

Rector
Dr. Manuel Corrales Pascual, S.J. (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito-Ecuador)

Vicerrector
Ing. Pablo Iturralde Ponce (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito-Ecuador)

Director General Académico
Dr. Carlos Acurio Velasco (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito-Ecuador)

Director del Centro de Publicaciones
César Eduardo Carrión (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito-Ecuador)

Decana de la Facultad de Psicología
Mtr. Marie France Merlyn Sacoto

Subdecano de la Facultad de Psicología
Dr. Jaime Moreno Villegas

Miembros del Comité Ejecutivo del Centro de Publicaciones (Comité Editorial):
Mercedes Mafla Simon
León Espinosa O.
Álvaro Mejía S.
César Eduardo Carrión.

Presidente (Editor en Jefe)
César Eduardo Carrión (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito-Ecuador)

Secretario (Coordinador del Comité Editorial)
Lcdo. Walter Jiménez Sarabia (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito-Ecuador)

Miembros del Comité Editorial de la Facultad de Psicología:
Mtr. Marie France Merlyn Sacoto
Dr. Jaime Moreno Villegas
Mtr. Liliana Jayo Suquillo

Comité evaluador externo:
Cristian Acevedo (Universidad Politécnica Salesiana), Rosita Armas (Universidad Politécnica Salesiana), Cristina Arroyo (Colegio Becquerel), Sonia Arcos (Universidad Tecnolócia Equinoccial), Alfonso Bravo (Universidad Politécnica Salesiana), Patricio Donoso (Universidad Central del Ecuador), Gino Grondona (Universidad Politécnica Salesiana), Dalila Heredia (Universidad Politécnica Salesiana), Johana Luzuriaga (Universidad Politécnica Salesiana), Oswaldo Montenegro (Universidad Central del Ecuador), Dorys Ortys (Universidad Politécnica Salesiana), Fernando Paladines (Universidad Politécnica Salesiana), Lía Peñaherrera (Universidad Politécnica Salesiana), Saioa Pérez (Universidad Politécnica Salesiana), Becquer Reyes (Universidad Politécnica Salesiana), Ma. Eugenia Sánchez (Universidad Politécnica Salesiana), Raúl Silva (Ministerio de Salud Pública del Ecuador), Anita Tibau (Fundación "Carl Gustav Jung" del Ecuador), Mayra Velasteguí (Universidad Central del Ecuador)

Autores:
Carlos Acurio, Lucio Balarezo, Paulina Barahona, Christian Barba, Saskia Calahorrano, Christian Escobar, Lucía González, Francisco Jaramillo, Liliana Jayo, Grace Latorre, Mauricio Llerena, Marie-France Merlyn, Cristina Orbe, Nathalia Quiroz, Alexandra Serrano, Cecilia Vaca, María Gabriela Vasco, Cecilia Velasco, Mayra Velasteguí, Graciela Ramírez, Mónica Jurado, Roberth Puertas, Juan Carlos Cevallos, María Isabel Salazar, Anahy Tamayo, Sofía Almeida

Corrector de estilo y ortografía
Santiago Vizcaíno (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito-Ecuador)

Colección n.° 100
3 de mayo de 2015
Publicación Semestral
ISSN n.° 1390-7719
Registro de Derecho Autoral n.° 010645
Ingresada en Catálogo Latindex Folio 21880

La Revista de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador es una publicicación semestral (mayo y noviembre) de su Centro de Publicaciones, que difunde trabajos académicos y científicos, estrictamente originales en español, en la áreas de Leyes, Pedagogía, Ingeniería, Economía, Biología, Química, Historia, Geografía, Antropología, Sociología, Filosofía, Teología, Comunicación, Lingüística, Literatura, Medicina, Administración, Arquitectura, Gestión Social, Psicología y Diseño, y es arbitrada por especialistas de indiscutible valor, cuyos nombres se mantienen en absoluta confidencialidad, recibe trabajos todo el año; el próposito de la Revista PUCE es difundir conocimientos, intercambiar experiencias e incentivar la producción del pensamiento especializado. El contenido de esta revista está dirigido a docentes, investigadores, estudiantes universitarios y público en general.

Los artículos son de responsabilidad exclusiva de sus autores.
Los derechos de autor son exclusivos de la PUCE.
Se prohíbe la reimpresión parcial o total con cualquier finalidad.

Editorial: (Punto de Venta)
Centro de Publicaciones PUCE
Av. 12 de Octubre y Robles
Apartado n.º 17-01-2184
Telf.: 593-02-2991700
2991 700 (TRONCAL). Extensiones: 1013, 1014, 1711, 1122.
Telf.: 593-02-2991711 (directo)
(se aceptan canjes)
publicaciones@puce.edu.ec
Quito, Ecuador.

Diseño:
Rafael F. Castro

Impresión

ESTUDIO SOBRE EL PERFIL DE EGRESO, COMPETENCIAS Y MERCADO LABORAL DEL PSICÓLOGO DE LA PUCE EN REFERENCIA AL PLAN NACIONAL DEL "BUEN VIVIR"

STUDY REGARDING THE GRADUATE PROFILE, ABILITIES AND LABOR MARKET FOR PUCE PSYCHOLOGISTS AS REGARDS THE NATIONAL PLAN OF "BUEN VIVIR" (GOOD LIVING)

NATHALIA QUIROZ DEL POZO[1]
LUCÍA GONZÁLEZ, JUAN CARLOS CEVALLOS, MARÍA ISABEL SALAZAR, ANAHY TAMAYO, SOFÍA ALMEIDA

Recibido el 16/03/15
Aceptado el 03/05/15

1. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Facultad de Psicología, Quito Ecuador. (ndquiroz@gmail.com)

Revista PUCE. ISSN 1390-7719. Núm.100.
3 de mayo de 2015 - 3 de noviembre de 2015.
Nathalia Quiroz Del Pozo, Lucía González, ET AL. PP. 87-110

ESTUDIO SOBRE EL PERFIL DE EGRESO, COMPETENCIAS Y MERCADO LABORAL DEL PSICÓLOGO DE LA PUCE EN REFERENCIA AL PLAN NACIONAL DEL "BUEN VIVIR"

Nathalia Quiroz Del Pozo, Lucía González, Juan Carlos Cevallos, María Isabel Salazar, Anahy Tamayo, Sofía Almeida

PALABRAS CLAVES: Competencias, Perfiles de egreso, "Buen Vivir", Mercado laboral, Desarrollo, Psicología
KEY WORDS: Abilities, Graduate profiles, "Buen Vivir," Labor market, Development, Psychology

RESUMEN

En el siguiente artículo se abordará cuál es el perfil de egreso de los estudiantes de Psicología de la PUCE, sus competencias en función del actual mercado laboral y se analizará cómo el profesional de la psicología puede insertarse en la nueva matriz productiva en el marco del Plan Nacional del Buen Vivir.

Las reflexiones llevadas a cabo en este artículo surgen de la investigación realizada en la PUCE por Quiroz, N; González, L; y Cevallos, J (2014): "Estudio comparativo entre el perfil de egreso y la demanda laboral para los estudiantes de psicología de la PUCE". Este estudio surgió como una necesidad para la autoevaluación, con el fin de evaluar el estado actual y la prospectiva de las carreras de Psicología Clínica, Educativa y Organizacional de la PUCE y la demanda laboral y social a nivel nacional. Para ello el estudio se realizó desde dos sectores: el sector público (Plan Nacional del Buen Vivir - SENECYT), el sector privado (ONG´s e Instituciones Privadas) o de gobernanza que es el sector donde el estado no incide.

Entre los resultados a los que se llegó a partir de este trabajo es que el perfil de los psicólogos de la PUCE debe orientarse a la salud y el bienestar de la población ecuatoriana y las competencias a desarrollar deben estar alineadas a los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir.

ABSTRACT

The following article will address the graduate profiles of PUCE Psychology students, will assess their abilities in relation to the current labor market, and will analyze how professional psychologists can be inserted in the new production model under the "Plan Nacional del Buen Vivir" (National Plan for Good Living).

The reflections made in this article come from research conducted at PUCE by: Quiroz, N.; Gonzalez, L.; and Cevallos, J. (2014): "Comparative Study between the Graduate Profile and Labor Demand for PUCE Psychology Students". This study arose from a need for self-assessment, in order to evaluate the current and future prospects of PUCE's Clinical, Educational and Organizational Psychology degree programs, and the labor and social demand at the national level. This study was conducted based in two sectors: the public sector (National Plan for Good Living - SENECYT), and the private (NGOs and Private Institutions) or governance sector in which the state does not intervene.

Among the conclusions reached from this work is that the profile of PUCE psychologists must be directed towards the health and welfare of the Ecuadorian population and that the abilities developed should be aligned with the objectives of the National Plan for Good Living.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la educación superior en el Ecuador atraviesa ciertas transformaciones que implican varias exigencias para lograr calidad y acreditación a nivel nacional e internacional. Por tanto una tarea importante que tiene nuestra prestigiosa Universidad es logar desarrollar en nuestros estudiantes competencias de responsabilidad social para así generar un mayor desarrollo productivo. Por esta razón creemos que es necesario transformar y actualizar las estructuras de formación que han quedado rezagadas a la dinámica de cambios y matizarlas en función de las necesidades sociales y del mercado.

De acuerdo al Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales (2015) que comprende el conjunto coordinado y correlacionado de normas, políticas, instrumentos, procesos, instituciones, entidades e individuos que participan en la Economía social de los conocimientos, la creatividad y la innovación, para generar creativamente ciencia, tecnología, innovación,

así como rescatar y potenciar los conocimientos tradicionales como elementos fundamentales para generar valor y riqueza para la sociedad; es importante "Promover la formación del talento humano avanzado y el desarrollo de la investigación, innovación y transferencia tecnológica"(SENECYT, 2015)

Para la SENECYT[1] se considera como algo fundamental el redimensionamiento estructural, que permita identificar el verdadero rol de la ciencia y tecnología en la generación del conocimiento, que apoye el desarrollo y crecimiento nacional, regional y local, en todos los campos; también se considera importante que la gestión fiscal orientada a la investigación científico-tecnológica para el desarrollo, debe integrarse al Plan Nacional de Inversión Pública, a través de proyectos de investigación y tecnología, a cargo de los organismos y actores del sistema.

Un aspecto que debe ser considerado de gran importancia es que para el crecimiento económico del país se reconozca la transversalidad sectorial del proceso del conocimiento, ciencia y tecnología, la cual debe incorporarse obligatoriamente como un factor para ampliar y profundizar el conocimiento de las capacidades nacionales y facilitar el desarrollo.

La Misión de la SENECYT (2015) es "ejercer la rectoría de la política pública de educación superior, ciencia, tecnología y saberes ancestrales y gestionar su aplicación; con enfoque en el desarrollo estratégico del país. Coordinar las acciones entre el ejecutivo y las instituciones de educación superior en aras del fortalecimiento académico, productivo y social. En el campo de la ciencia, tecnología y saberes ancestrales, promover la formación del talento humano avanzado y el desarrollo de la investigación, innovación y transferencia tecnológica, a través de la elaboración, ejecución y evaluación de políticas, programas y proyectos" (http://www.educacionsuperior.gob.ec/la-secretaria/).

Uno de los objetivos claves que propone la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación es impulsar el desarrollo científico y tecnológico del país, a través del financiamiento de proyectos y programas de investigación científica, desarrollo e innovación tecnológica, en concordancia con el Plan Nacional del Buen Vivir. Entonces ¿cómo se inserta la Psicología dentro de este Plan de Desarrollo?

De acuerdo con la (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013) "El Buen Vivir se planifica, no se improvisa. El Buen Vivir es la forma de vida

1 Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

que permite la felicidad y la permanencia de la diversidad cultural y ambiental; es armonía, igualdad, equidad y solidaridad. No es buscar la opulencia ni el crecimiento económico infinito". En esta línea el rol del psicólogo clínico, educativo y organizacional es fundamental ya que a través de la aplicación en sus diferentes áreas se contribuye a que los individuos obtengan bienestar psíquico y esto se vea reflejado en los distintos ámbitos culturales. El psicólogo busca mejorar la calidad de vida del individuo y de grupos sociales a través su intervención para lograr un estilo de vida saludable.

De acuerdo con Fander Falconí (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013), el Plan del Buen Vivir implica un proceso de rupturas de distinta naturaleza, que constituye el motor que genera la transformación en el país, y que representa un resultado de coherencia con los principios programáticos del Gobierno. Uno de los ejes que se plantea en las rupturas y aportes programáticos es la Revolución del Conocimiento, que propone la innovación, la ciencia y la tecnología, como fundamentos para el cambio de la matriz productiva, concebida como una forma distinta de producir y consumir. Esta transición llevará al país de una fase de dependencia de los recursos limitados (finitos) a una de recursos ilimitados (infinitos), como son la ciencia, la tecnología y el conocimiento.

Es importante mencionar que la nueva oferta académica que forma parte del proyecto de reconversión (del gobierno) se identificó a través de la aplicación de una metodología multicriterio que prioriza las necesidades de formación del territorio, las perspectivas de desarrollo económico nacional, el Plan Nacional de Buen Vivir y de cada una de las zonas económicas identificadas, áreas de Interés establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, 14 subsectores priorizados en el Código de la Producción, Industrias Estratégicas y actividades y productos priorizados por la SENPLADES. De acuerdo con esto, las carreras en las cuales se enfatizará la oferta académica son: Ingeniería Industria y Construcción, Agricultura, Ciencias, Servicios, Artes y Humanidades, Salud y Educación (Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación).

Con relación a esto se podría pensar que a futuro el Psicólogo/a Clínico/a y el Psicólogo/a Organizacional estarán dentro del ámbito de salud. Y el Psicólogo Educativo podrá insertarse en los cambios que se plantean en el subsector Educación.

En este sentido la PUCE, como actor importante dentro de esta propuesta de transformación y específicamente la facultad de Psicología tiene un gran reto y una gran exigencia de la sociedad en

general. La Psicología cuenta con un cuerpo de conocimientos que nos permite explicar e intervenir en distintas áreas y resolver problemas diversos que se insertan en la cambiante realidad social de nuestro país y del mundo.

Por tal razón durante el año 2014, Quiroz N, Gonzalez L, Cevallos J, llevaron a cabo una investigación para analizar las brechas entre el perfil de egreso, las expectativas del mercado laboral en función de las competencias que debería tener un psicólogo en el marco del Plan Nacional del Buen Vivir con el objetivo de evaluar y proponer nuevos lineamientos para el abordaje de la carrera de Psicología de la PUCE en el futuro.

A continuación se expondrán algunos conceptos teóricos básicos y posteriormente se hará referencia al análisis de los resultados que se obtuvieron en dicha investigación.

PERFIL DE EGRESO

De acuerdo con Hawes (2010), "el perfil de egreso es una estructura descriptiva que representa el compromiso institucional hacia la sociedad. Representa aquello que la universidad respalda y certifica en el acto de graduación" (Hawes, 2010, p2).

El perfil de egreso describe los dominios de competencias que caracterizan al egresado de una profesión y expresan un nivel de habilitación básica respecto de las competencias a partir de los desempeños evidenciados durante el proceso formativo del estudiante (Hawes, 2010, p.3)

De acuerdo a (Hawes, 2010) "el perfil de egreso se describe el desempeño que se espera de un egresado, certificado por la institución en términos de las habilitaciones logradas en el proceso formativo, representando el compromiso social de la institución, en el logro de las competencias adquiridas en el curso de un itinerario formativo del estudiante" (Hawes, 2010, p.3)

En resumen se puede afirmar que el perfil de egreso es la descripción de los rasgos y competencias propios de un profesional que se desempeña en el ámbito de la sociedad desde su campo de trabajo, enfrentando los problemas, movilizando diversos saberes y recursos de redes y contextos y haciéndose responsable de sus consecuencias.

Actualmente en la PUCE la Facultad de Psicología cuenta con tres carreras: Psicología Clínica, Psicología Educativa y Psicología Organizacional. A continuación se presentan los perfiles que corresponden a cada carrera.

PERFILES DE EGRESO DE LAS CARRERAS DE PSICOLOGÍA DE LA PUCE

Perfil profesional del Psicólogo Educativo

"El Psicólogo Educativo tiene una comprensión profunda del desarrollo humano y del aprendizaje. Son funciones principales que dirigen a realizar:

- Orientación educativa e intervención en los ámbitos personal, familiar y escolar.
- Detección y diagnóstico de necesidades educativas
- Diseño de programas de intervención y asesoría en la prevención de problemas que interfieren en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes." (Facultad de Psicología, 2011)

Perfil profesional del Psicólogo Clínico

"El Psicólogo Clínico estará preparado para cumplir con tres principales funciones:

- Diagnóstico y tratamiento psicoterapéutico.
- Prevención y educación a la sociedad.
- Experto que aporta el punto de vista psicológico dentro de un equipo interdisciplinario." (Facultad de Psicología, 2011)

Perfil profesional del Psicólogo Organizacional

"El Psicólogo Organizacional maneja el sistema humano de las organizaciones. Las intervenciones de la Psicología Organizacional pretenden afectar dos variables fundamentales: el desempeño y la satisfacción laboral. Algunas actividades del Psicólogo Organizacional:

- Describir y analizar puestos de trabajo; modelar perfiles de competencia laboral.
- Diseñar y manejar técnicas de medición y evaluación como entrevistas, listas de verificación, tests psicológicos, etc.
- Conducir procesos de reclutamiento y selección de personal.
- Formular estrategias para la modificación de actitudes y conductas individuales o grupales y diseñar sistemas de comunicación organizacional." (Facultad de Psicología, 2011)

Los perfiles de egreso de las carreras se expresan como un conjunto de competencias y las asignaturas u otras actividades curriculares desarrollan los resultados de aprendizaje que, en su conjunto, permiten lograr las competencias establecidas en el perfil de egreso.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y COMPETENCIAS

El concepto de resultados de aprendizaje surge como alternativa de verificación inmediata en el proceso de formación, y se refiere a lo que los estudiantes deben conocer y hacer al final de su carrera o de una asignatura. A continuación se presentarán algunas definiciones de resultados de aprendizaje:

"Los resultados de aprendizaje se definen como enunciados acerca de lo que se espera de un aprendiente que sepa, comprenda y / o sea capaz de demostrar una vez terminado el proceso de aprendizaje." (Manual del Sistema Europeo de Transferencia de Créditos, 2005, p.47) Citado por Kennedy, 2007, p.19)

"Un resultado de aprendizaje es un enunciado acerca de lo que se espera que el aprendiente deba saber, comprender y ser capaz de hacer al término de un período de aprendizaje, y cómo se puede demostrar ese aprendizaje." (Moon, 2002). Citado por (Andrade, 2013, p.5)

El CEAACES[2], en su documento guía para la evaluación y acreditación de las carreras expone una serie de resultados de aprendizaje que tienen íntima relación con las 17 competencias del Proyecto Tuning[3], y que constituyen una guía de formación para todo profesional (Andrade, 2013, p.3).

De acuerdo a Andrade (2013, p.3) los resultados de aprendizaje deben ser específicos y genéricos. Es decir deben implicar la investigación científica como eje transversal para el desarrollo de cada una de las asignaturas, apuntando a un nuevo perfil profesional, para saber cómo resolver los problemas que se enfrenta diariamente en el ámbito de su profesión.

Según el CEAACES, los resultados o logros del aprendizaje son declaraciones que describen que es lo que se espera que los estudiantes conozcan y sean capaces de hacer al momento de graduarse, al terminar una asignatura o un grupo de las mismas y describir como esto va a verificarse (Andrade, 2013, p.8)

El criterio, resultados o logros del aprendizaje se dividen en dos subcriterios, por un lado:

- Resultados o logros del aprendizaje específicos propios de la carrera, y por otro
- Resultados o logros del aprendizaje genéricos

2 Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

3 El proyecto Tuning América Latina busca "afinar" las estructuras educativas de América Latina iniciando un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia. Es un proyecto independiente, impulsado y coordinado por Universidades de distintos países, tanto latinoamericanos como europeos (http://tuning.unideusto.org/tuningal/).

Estos últimos corresponden a aquellos que se espera que un estudiante de cualquier carrera de grado o tercer nivel pueda demostrar haberlos adquirido al término de sus estudios.

Para el desarrollo de este criterio se deberán tomar en cuenta: el proceso aplicado por el establecimiento y la revisión de los resultados del aprendizaje los cuales concretan y detallan el perfil de egreso definido por la carrera (Andrade, 2013).

Una competencia implica un conjunto de resultados de aprendizaje. En este sentido los estudiantes de psicología de la PUCE que egresan y van a vincularse al mercado laboral deben haber logrado una serie de resultados de aprendizaje que les hará competentes en las tareas que se espera que deba cumplir un psicólogo.

De acuerdo a Spencer y Spencer en 1993, (citado por Alles, 2002) las competencias son características fundamentales del ser humano e indican formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo período de tiempo.

Una competencia debe ser demostrada de manera global o terminal y no de forma parcial. Las competencias pueden ser evaluadas cuando se ha completado el programa de aprendizaje.

Según el Manual del Sistema Europeo de Transferencia de Créditos (2005), citado por Kennedy, 2007, p. 19) una competencia es la "combinación dinámica de atributos, habilidades y actitudes".

De acuerdo a Neary (2002), (como se cita en Andrade, 2013, p. 6):

> "Competencia incluye un amplio campo del conocimiento, actitudes y patrones de comportamiento, los que en forma conjunta explican la habilidad para proporcionar un servicio profesional específico. El individuo competente puede llevar a cabo en forma correcta (pero no necesariamente todas) las tareas, muchas de la cuales requieren conocimiento, teorías, principios de ciencias sociales o comprensión de los factores sociales y culturales que influyen en el clima. En este sentido, la competencia también adopta un rol profesional que valora la vida humana".

Tipos de competencias

Competencias del Proyecto Tuning

De acuerdo con Latina Tunning America (2011), el Proyecto Tuning ha enlistado las siguientes competencias para la educación superior, si bien no es obligatorio para Ecuador, si constituyen una

guía general de lo que todos los profesionales deben tener para un adecuado desempeño (Citado en Andrade, 2013, p.6).

1. Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinario
2. Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad
3. Conocimientos básicos del campo de estudio
4. Conocimientos básicos del campo de la profesión
5. Capacidad de análisis y síntesis
6. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
7. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
8. Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
9. Capacidad de aprender
10. Capacidad crítica y autocrítica
11. La toma de decisiones
12. Elementales conocimientos de informática (procesamiento de textos, base de datos, otros servicios públicos)
13. Compromiso ético
14. Las habilidades interpersonales
15. El conocimiento de un segundo idioma
16. La comunicación oral y escrita en su idioma nativo
17. Habilidades de investigación.

Competencias del Diccionario de Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias de Martha Alles

De acuerdo con lo que presenta (Alles, 2002) en el diccionario de competencias laborales hay competencias que pueden definirse como cardinales, principales o generales. Algunas de estas son: "Compromiso, Ética, Prudencia, Justicia, Fortaleza, Orientación al cliente, Orientación a los resultados, Calidad del trabajo, Sencillez, Adaptabilidad al cambio, Temple, Perseverancia, Integridad, Iniciativa, Innovación, Flexibilidad, *Empowerment*, Autocontrol, Desarrollo de las personas, Conciencia organizacional"

METODOLOGÍA

La metodología utilizada en el proyecto de investigación: ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE EL PERFIL DE EGRESO Y LA DEMANDA LABORAL PARA LOS ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA DE LA PUCE (Quiroz, González y Cevallos,2014) constó de tres etapas:

Durante la primera etapa de la investigación se procedió al diseño de una encuesta en función de los resultados de

aprendizaje de las Carreras de Psicología de la PUCE. Sin embargo, como se pretendía evaluar las competencias de los estudiantes y analizar las brechas entre el perfil de egreso, las expectativas del mercado laboral en función de las competencias que debería tener un psicólogo en el marco del Plan Nacional del Buen Vivir, se procedió a transformar los resultados de aprendizaje en competencias.

El modelo en el que se basó para convertir los resultados de aprendizaje en competencias fue el de Martha Alles y el del CEAACES. Luego del trabajo realizado por el equipo se determinó que las competencias a evaluar serían las siguientes:

Competencia	Resultados de Aprendizaje
Comunicación	Comunicación oral Comunicación escrita Comunicación asertiva Comunicación en lengua extranjera
Liderazgo	Manejo de grupos Toma de decisiones
Relaciones Interpersonales	Habilidades interpersonales
Creatividad	Resolución de problemas Manejo de variables para la resolución de problemas Adaptabilidad a varios contextos
Búsqueda de la Información	Manejo de TIC Actualización de conocimientos Capacidad de aplicar conocimientos a la practica Manejo de pruebas psicométricas Poseer conocimientos científicos básicos
Empatía	Empatía Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad
Ética	Trasparencia Ética Valores corporativos e institucionales Ser buen ciudadano
Responsabilidad Social	Responsabilidad social
	Poseer conocimientos sobre planes nacionales de desarrollo

Tabla 1: Proyecto K13080

Durante la segunda etapa se procedió a la selección de las empresas, la cual fue aleatoria y se utilizó la base de datos de la facultad de las empresas y organizaciones en las que los estudiantes de último año realizan sus prácticas, así como el ranking empresarial de EKOS (2014). La encuesta se llevó a cabo en 46 organizaciones e instituciones. La asignación se hizo por sectores en la ciudad de Quito Norte, Centro y Sur. Las personas a las que se les realizó la encuesta fueron, en el caso de las empresas que trabajan psicólogos organizacionales, gerentes o asistentes de recursos humanos o de gestión del talento humano. En el caso de las instituciones que trabajan psicólogos clínicos y educativos fueron los directores de la institución o psicólogos/as que trabajen dichas instituciones. Aunque inicialmente se planteó realizar la encuesta a 30 instituciones de cada carrera, es decir a 90, finalmente se realizó la encuesta a 20 empresas en las que trabajan los psicólogos organizacionales, 15 instituciones en las que trabajan psicólogos clínicos, y 11 instituciones en las que trabajan los psicólogos educativos.

Este proceso tomó aproximadamente un mes de trabajo y cabe mencionar que no siempre se contó con la apertura y el apoyo por parte de las empresas o las instituciones y en el camino se encontró algunos obstáculos que tuvieron que ser superados, razón por la cual no se logró realizar la encuesta como se la planteó inicialmente. En algunos casos no fue fácil acceder a una cita para la aplicación de la encuesta, en otros casos los trámites administrativos retardaban y complicaba el proceso. Finalmente se realizó la aplicación de la encuesta por diversos medios como correo electrónico, teléfono y en la mayoría de casos personalmente. Estos resultados fueron utilizados para el análisis sobre el estado actual y la prospectiva de la carrera de Psicología en función del Plan Nacional de Desarrollo del Ecuador.

La tercera etapa consistió en la evaluación de las competencias de los estudiantes de último nivel de las tres carreras. Se evaluó a 20 estudiantes de la Carrera Clínica (80%), 15 de la carrera organizacional (80%) y 3 de la Carrera Educativa (100%) Este proceso se realizó con la técnica de Assessment Center o Centro de Evaluación[4], con el fin de evidenciar las brechas que hay entre el perfil de egreso y la demanda laboral de la ciudad de Quito.

4 Medición estandarizada del comportamiento, basada en múltiples estímulos. Varios observadores, consultores y técnicos, especialmente entrenados, participan de esta evaluación y son los encargados de efectuar la observación y de registrar los comportamientos de los participantes. Los juicios que formulan los observadores/consultores los realizan principalmente a partir de actividades de simulación desarrolladas para ese fin (Quiroz J, 2014).

RESULTADOS, DISCUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA

A continuación se presentarán las brechas encontradas entre las expectativas del mercado laboral en relación a las competencias que poseen los estudiantes de Psicología clínica, educativa y organizacional de décimo nivel de la PUCE.

En relación a la carrera clínica podemos observar en la siguiente tabla y gráfico que las brechas más evidentes entre lo que espera el mercado y las competencias que poseen los estudiantes de esta carrera se dan en las siguientes competencias Búsqueda de la Información, con el 24,37%, Ética, 19,2% y Responsabilidad Social con el 12,13% .

Competencia	Mercado Laboral	Assessment Center	Brecha
Comunicación	66,67	80,8	
Liderazgo	75	78,8	
Relaciones Interpersonales	75	71,2	3,8
Creatividad	58,33	73,1	
Búsqueda de la Información	91,67	67,3	24,37
Empatía	66,67	73,1	
Ética	100	80,8	19,2
Responsabilidad Social	83,33	71,2	12,13

Tabla 2: Proyecto K13080

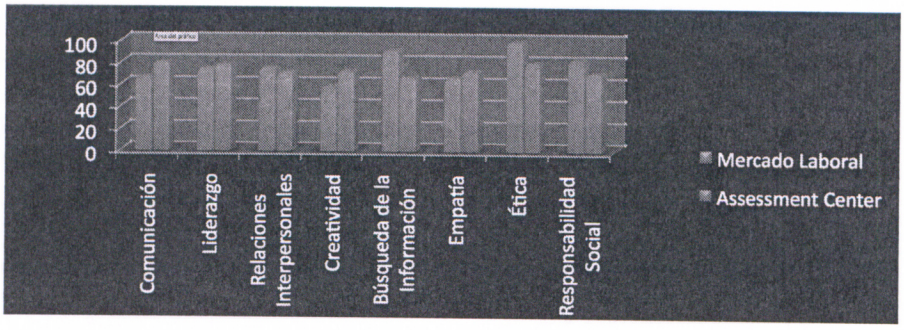


Gráfico 1: Proyecto K13080

Por otro lado en lo que respecta a Creatividad y Empatía a pesar de que no es un requerimiento que exige el mercado los estudiantes de la carrera de clínica han obtenido altos puntajes en estas competencias.

En relación a la carrera educativa podemos observar en la siguiente tabla y gráfico que las brechas más evidentes entre lo que espera el mercado y las competencias que poseen los estudiantes de esta carrera se dan en las siguientes competencias: Responsabilidad social 50%, Creatividad 42,3 %, Relaciones Interpersonales 37,5%, Comunicación 25%, Búsqueda de Información 22,1%, Empatía y Ética 17,3 % y Liderazgo 4.8%.

Competencia	Mercado laboral	Assessment Center	Brecha
Comunicación	100	75	25
Liderazgo	92,3	87,5	4,8
Relaciones Interpersonales	100	62,5	37,5
Creatividad	92,3	50	42,3
Búsqueda de la Información	84,6	62,5	22,1
Empatía	92,3	75	17,3
Ética	92,3	75	17,3
Responsabilidad Social	100	50	50

Tabla 3: Proyecto K13080

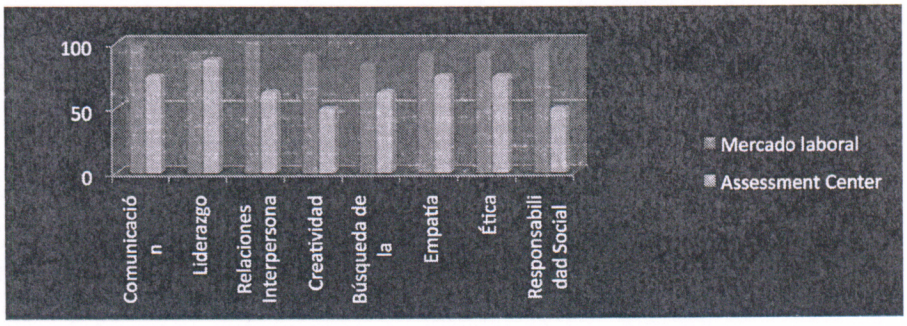


Gráfico 2: Proyecto K13080

En relación a la carrera organizacional podemos observar en la siguiente tabla y gráfico que las brechas más evidentes entre lo que espera el mercado y las competencias que poseen los estudiantes de esta carrera se dan en las siguientes competencias: Comunicación 16,27%, Empatía 1.07%. En lo que respecta al resto de competencias los estudiantes de esta carrera han obtenido puntajes mayores en relación a lo son las expectativas del mercado laboral.

Competencia	Mercado laboral	Assessment Center	Brecha
Comunicación	94,4	78,12	16,27
Liderazgo	66,7	68,7	
Relaciones Interpersonales	72,2	75	
Creatividad	72,2	78,12	
Búsqueda de la Información	55,6	65,62	
Empatía	66,7	65,62	1,07
Ética	66,7	71,87	
Responsabilidad Social	61,1	65,62	

Tabla 4: Proyecto K13080

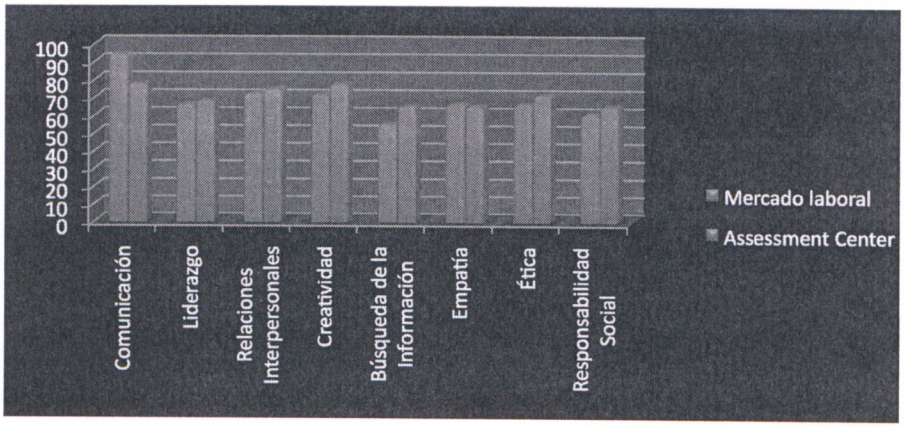


Gráfico 3: Proyecto K13080

En función de estos resultados podemos afirmar que:

- Los estudiantes de la carrera de organizacional obtienen los resultados más altos en el Assessment Center, y demuestran mayor desarrollo en las competencias demandadas por el mercado. En este sentido, cabe resaltar que las materias de la especialidad de la Carrera de Organizacional, están más enfocadas a las competencias demandadas, por ejemplo, Administración, Marketing, Consultoría en la Organización, Comunicación, entre otras. Estas materias permiten al estudiante desarrollar competencias como comunicación, liderazgo, búsqueda de información.
- Las materias de las carreras de Clínica y Educativa, se enfocan más a una preparación teórica más que a competencias prácticas de desarrollo.

En vista de lo cual se propone:

- Que la metodología de clase, sobre todo para las carreras clínica y educativa incluya técnicas de resolución de problemas y análisis de casos, de modo que los estudiantes requieran para ello, mayor autonomía y desarrollo de herramientas de investigación.
- Utilizar casos contextualizados en nuestra realidad ecuatoriana y latinoamericana , para que el estudiante esté más cercano al planteamiento de casos y experiencias , y en este sentido pueda desarrollar mayor nivel de empatía y así a su vez mayor conciencia de la Responsabilidad Social.
- Se debe tomar en cuenta que debido a la demanda social actual, las organizaciones en general han desarrollado un gran impulso en el campo de la Responsabilidad Social. Bajo estas circunstancias se considera que el estudiante inicie su proceso de prácticas pre-profesionales antes del último año de la carrera, de modo que desde muy temprano se rodee de una cultura organizacional enfocada al desarrollo de la Responsabilidad Social y así aprenda y valore su aplicación.
- Fomentar proyectos con diversas instituciones, de vinculación con la comunidad.
- Fomentar el intercambio con otras universidades de docentes y estudiantes.
- Tener grupos de investigación interdisciplinarios (alineados al Plan Nacional de Desarrollo) a lo

largo de toda la carrera que estén conformados por docentes y estudiantes.
- Tener un centro de información alimentado por proyectos de investigación, tesis, disertaciones, diversas publicaciones, que haga parte de los syllabus y como material de investigación para futuras investigaciones.

CONCLUSIONES

A continuación se presentan algunas conclusiones derivadas del análisis de los resultados anteriormente expuestos y las competencias que debería tener un psicólogo en el marco del Plan Nacional del Buen Vivir con el objetivo de evaluar y proponer nuevos lineamientos para el abordaje de la carrera de Psicología de la PUCE en el futuro.

Dentro de las áreas de estudio que financia la (Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, 2014) está la Salud y el Bienestar. Los campos en los cuales podría intervenir el Psicólogo Clínico en áreas de salud pública, deficiencia mental y trastornos del aprendizaje, y neurociencias son: Prevención, Terapia y la rehabilitación, Asistencia a adultos mayores y discapacitados, Asistencia a la infancia y servicios para jóvenes.

Estos campos de intervención están alineados a los siguientes objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir:

Objetivo 3: Mejorar la calidad de vida de la población

Meta3.4. Revertir la tendencia de la incidencia de obesidad y sobrepeso en niños/as de 5 a 11 años y alcanzar el 26%. El Psicólogo Clínico puede intervenir junto a otros profesionales de la salud a través de terapia para prevenir y trabajar a partir de los factores psicológicos que se derivan del desarrollo de la obesidad en niños y jóvenes.

Meta 3.6. Aumentar al 64,0% la prevalencia de lactancia materna exclusiva en los primeros 6 meses de vida. El psicólogo tiene un rol sumamente importante ya que su aporte en el trabajo interdisciplinario a nivel de políticas públicas evidenciará y enfatizará el lazo afectivo que existe entre los adultos cuidadores y el niño.

Meta 3.7. Eliminar las infecciones por VIH en recién nacidos. El Psicólogo Clínico puede intervenir a través de un trabajo multidisciplinar de prevención con las madres y los padres que tienen VIH y que están esperando un hijo, sus implicaciones y consecuencias.

Objetivo 6. Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la se-

guridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos.

Meta 6.5 Reducir al 40% el hacinamiento en los centros de privación de libertad. En este campo el Psicólogo Clínico puede aportar en lo que respecta a peritaje y prevención.

Meta 6.6. Reducir la tasa de homicidios (asesinatos) a mujeres a 2 muertes por cada 100 000 mujeres. La violencia en el Ecuador es un problema serio. Seis de cada 10 mujeres de acuerdo al INEC son víctimas de violencia. El rol que tiene el psicólogo clínico en este campo es clave a través de un trabajo de prevención y de intervención a nivel familiar y social.

Meta 6.8. Reducir la tasa de pendencia a 0,69. El Psicólogo Clínico puede cumplir como mediador e intervenir desde los derechos humanos en procesos judiciales.

En cuanto al mercado laboral desde el sector privado los/las psicólogos/as clínicos/as son requerido por ONGs, Instituciones Religiosas, y otras Instituciones privadas para trabajar a nivel de prevención, evaluación, tratamiento, mediación, atención en crisis, adicciones, violencia, discapacidades con grupos de atención prioritaria como personas privadas de la libertad, migrantes, refugiados, discapacitados, personas que tienen enfermedades catastróficas, niños, ancianos y mujeres embarazadas.

El Psicólogo Educativo tiene como objeto la intervención en el comportamiento humano en situaciones educativas. Otra área de estudio que cuenta con el apoyo de la SENECYT es la Educación, en la cual entraría la Psicología Educativa. Los campos de intervención para el profesional desde la propuesta de la SENNACYT son: Educación especial, Educación intercultural, Educación y desarrollo del pensamiento, Educación y desarrollo social, Evaluación de conocimientos, pruebas y mediciones, Orientación educativa vocacional y profesional, Tratamiento de dificultades de aprendizaje.

Estos campos de intervención están alineados a los siguientes objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir:

Objetivo 2: Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad

Meta 2.5. Alcanzar una tasa neta de asistencia a bachillerato del 80,0% El rol de los y las Psicólogos/as Educativos/as para lograr cumplir con esta meta es fundamental desde un trabajo interdisciplinario con otros profesionales de la Educación.

Meta 2.7. Reducir el analfabetismo en la población indígena y montubia entre 15 y 49 años al 4,0%. Es de suma importancia la participación del psicólogo educativo en procesos de construcción curricular acorde con el contexto y la edad de la población.

Objetivo 4. Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía

Meta 4.1. Aumentar el porcentaje de personas entre 16 y 24 años con educación básica completa al 95,0%

Meta 4.2. Aumentar el porcentaje de personas entre 18 y 24 años con bachillerato completo al 78,0%

Meta 4.3. Reducir el abandono escolar en 8° de educación básica general y 1° de bachillerato al 3,0%

En cuanto al mercado laboral existe una demanda alta de Psicólogos Educativos para trabajar tanto en el sector privado como público. Las Instituciones en las que el Psicólogo Educativo es requerido son Instituciones Educativas, ONGs, Instituciones Gubernamentales tales como: Ministerios, Subsecretaría de Educación, UDAI y su trabajo se enfoca en temas de inclusión, interculturalidad, orientación educativa, vocacional y profesional, dificultades de aprendizaje, educación especial, asesoría psicopedagógica a profesionales en educación, padres de familia, estudiantes, comunidades, desarrollo de currículos, diseño y ejecución de talleres, manejo de grupos de educación formal e informal.

Para el Psicólogo Organizacional la propuesta académica de la SENECYT, en relación a los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir y la demanda del mercado del sector privado se presentan de la siguiente manera:

Objetivo 1: Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular

Meta 1.2. Alcanzar el 100,0% de distritos con al menos una intervención intersectorial. Para la intervención intersectorial es necesaria la participación del psicólogo organizacional, ya que apoya y guía al individuo a su adaptación al cambio; principio requerido para este tipo de intervenciones.

Meta 1.3. Alcanzar el 50,0% de GAD que cumplan al menos un programa de fortalecimiento institucional. Para el fortalecimiento institucional el psicólogo organizacional interviene con asesoramiento en desarrollo de procesos.

Meta 1.6. Alcanzar el 14,0% de ocupados afro ecuatorianos, indígenas y montubios en el sector público. La participación del Psicólogo para la inclusión es por medio de un aporte en el diseño de perfiles como selección e inducción de los grupos sociales históricamente excluidos en el campo laboral.

Objetivo 2. Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad

El Psicólogo Organizacional aporta en la administración y regulación e salarios de acuerdo con el potencial y desempeño del individuo sin importar factores socio económicos (etnia, género, raza, clase social)

Objetivo 4. Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía

Meta 4.6. Aumentar la matrícula en institutos técnicos y tecnológicos al 25,0%

Meta 4.7. Alcanzar el 80,0% de titulación en educación superior

Meta 4.8. Alcanzar el 85,0% de profesores universitarios con título de cuarto nivel

El Psicólogo Organizacional asesora a la Organización para que estimule y auspicie a sus empleados para que inicien y complementen su formación, creando sistemas adecuados en beneficio de la organización y sobre todo del individuo.

Objetivo 5. Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad

Meta 5.2. Revertir la tendencia en la participación de la ciudadanía en actividades culturales, sociales, deportivas y comunitarias y superar el 13,0%. Aporta en la calidad de vida laboral del individuo dentro de la Organización.

Objetivo 7. Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental territorial y global

Meta 7.6. Aumentar el porcentaje de hogares que clasifican sus desechos: orgánicos al 32,0%, plásticos al 45,0%, y papel al 32,0%. El Psicólogo Organizacional aporta en la creación de políticas organizacionales induciendo al individuo a la conservación del medio ambiente y así éste realice una transferencia positiva su hogar y familia.

Objetivo 9. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas

El Psicólogo Organizacional trabaja mancomunadamente con otros profesionales en la capacitación a desempleados y subempleados para que desarrollen competencias necesarias con la finalidad de que cumplan con el perfil requerido por las organizaciones en el campo laboral específico. Asesora a las organizaciones para que capaciten a los empleados en los campos requeridos por cada área, realizando los procesos adecuados y oportunos para ello.

Objetivo 11. Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica.

Meta 11.7. Disminuir el analfabetismo digital al 17,9 %

Meta 11.8. Aumentar el porcentaje de personas que usan TIC al 50,0%

Asesora a las organizaciones para crear espacios adecuados y oportunos en donde se capacite al individuo en el campo de la digitalización.

En cuanto al mercado laboral de acuerdo a una serie de investigaciones realizadas durante los años 2013 y 2014, (González, 2013) el psicólogo organiza-

cional tiene un amplio campo laboral en el mercado con un alto nivel de demanda.

Las organizaciones que demandan el trabajo del psicólogo en el campo laboral, están ubicadas en todas las áreas pero principalmente en organizaciones y empresas como: industriales, comerciales, farmacéuticas, organizaciones públicas, educativas, consultoras, financieras y en organizaciones no gubernamentales entre otras.

Las funciones más importantes que el Psicólogo Organizacional lleva a cabo en el campo laboral se enfocan principalmente en procesos de diagnóstico, planificación, intervención y evaluación de programas de desarrollo humano y de la organización.

Es necesario resaltar que en la actualidad, el rol del Psicólogo Organizacional se enfoca en la Gestión del Talento Humano, alineado a la estrategia organizacional partiendo de la base del desarrollo del individuo como trabajador. Toda gestión en este campo mantiene un control y seguimiento permanente de manera objetiva y medible, por medio de índices de gestión actuales y reconocidos a nivel nacional e internacional.

Finalmente cabe mencionar que todo proceso de cambio y transformación implica una serie de problemáticas a nivel individual y grupal por lo que pensar en un perfil del psicólogo de la PUCE dentro de esta matriz evidentemente generará cierto malestar pero que finalmente permitirá a los futuros profesionales de la psicología tener nuevos horizontes de aplicación y de trabajo de su profesión y que a la vez harán parte del desarrollo de nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias: El diccionario.* Buenos Aires: Editorial Granica.

Andrade , X. (2013). *Guía para el desarrollo de resultados de aprendizaje, Criterio F.* Obtenido de Guía para el desarrollo de resultados de aprendizaje, Criterio F: http://www.uce.edu.ec/documents/22994/5f-96b84b-5224-4acb-bfc6-9fa79523738c

Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica. (2010). *Plan estratégico de ciencia, tecnología e innovación.* Obtenido de Plan estratégico de ciencia, tecnología e innovación: **http://www.conicyt.cl/documentos/art_eliana28oct2010/Ecuadorplan_estrategico_2009_2015.pdf.**

EKOS (2014). Ranking Empresarial. Consultado en **http://www.ekosnegocios.com/empresas/RankingEcuador.aspx**

Facultad de Psicología. (2011). *Carrera de Psicología Clínica.* Obtenido de Carrera de Psicología Clínica: http://www.puce.edu.ec/portal/content/Psicolog%C3%ADa%20Cl%C3%ADnica/145?link=oln30.redirect

Facultad de Psicología. (2011). *Carrera de Psicología Educativa.* Obtenido de Carrera de Psicología Educativa: http://www.puce.edu.ec/portal/content/Psicolog%C3%ADa%20Cl%C3%ADnica/145?link=oln30.redirect

Facultad de Psicología. (2011). *Carrera de Psicología Organizacional.* Obtenido de Carrera de Psicología Organizacional: **http://www.puce.edu.ec/portal/content/Psicolog%C3%ADa%20Organizacional/283?link=oln30.redirect**

González, A. L. (2013). *"Diseño e implementación del pensum en base a resultados de aprendizaje de las carreras de la Facultad de Psicología".* Quito: PUCE.

Hawes. (2010). *Perfil de Egreso.* Obtenido de Perfil de Egreso: http://www.gustavohawes.com/Educacion%20Superior/2010Perfil%20de%20egreso.pdf.

Hernández , C. (2005). *Red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.* Obtenido de Red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal: **http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217017151006**

Kennedy, Declan. (2007) Redactar y utilizar resultados de aprendizaje. Un manual práctico. University College Cork Irlanda. Consultado en http://es.slideshare.net/christianyanez/evaluacion-por-resultados-de-aprendizaje.

Latina Tunning America. (2011). *Proyecto Tunning.* Obtenido de Proyecto Tunning: http://www.tuningal.org/

Quiroz, N. (2014). *"Estudio compa-*

rativo entre el perfil de egreso y la demanda laboral para los estudiantes de Psicología de la PUCE. Quito:PUCE.

Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. (s.f.). *Proyecto de reconversión de los institutos técnicos y tecnológicos*. Obtenido de Proyecto de reconversión de los institutos técnicos y tecnológicos.: http://www.senescyt.gob.ec/Institutos/index.php/nuevas-carreras

Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. (2014). *Becas*. Obtenido de Becas: http://programasbecas.educacionsuperior.gob.ec/areas-de-estudio-

SENECYT. (2015) Misión. Consultado en: http://www.educacionsuperior.gob.ec/la-secretaria/.

SENECYT. (2015) LIBRO I - Del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales. Consultado en http://coesc.educacionsuperior.gob.ec/index.php/LIBRO_I_-_Del_Sistema_Nacional_de_Ciencia,_Tecnolog%C3%ADa,_Innovaci%C3%B3n_y_Saberes_Ancestrales