

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA, FLORIDABLANCA.  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

**COMPETENCIAS LABORALES DEL GRADUADO DE PSICOLOGÍA UNAB, EN  
EL CONTEXTO DEL ÁREA METROPOLITANA.**

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
PSICÓLOGA**

**MARÍA DANIELA LÓPEZ VERGARA**

**MAYO DE 2018.**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA, FLORIDABLANCA.  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

**COMPETENCIAS LABORALES DEL GRADUADO DE PSICOLOGÍA UNAB, EN  
EL CONTEXTO DEL ÁREA METROPOLITANA.**

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
PSICÓLOGA**

**MARÍA DANIELA LÓPEZ VERGARA**

**DIRECTORES**

**HENRY AUGUSTO SALAZAR  
PATRICIA DÍAZ GORDON**

**MAYO DE 2018.**

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
Abstract-Resumen	6
Introducción	7
Planteamiento del problema	8
Justificación	13
Objetivos	
<i>Objetivo General</i>	13
<i>Objetivos específicos</i>	13
Antecedentes	13
<i>Locales</i>	14
<i>Nacionales e Internacionales</i>	16
Marco Teórico	19
<i>Psicología</i>	19
<i>Campos de acción</i>	22
<i>Competencias</i>	29
Método	31
<i>Sujetos</i>	32
<i>Instrumento</i>	32
<i>Resultados</i>	34
Discusión	77
Referencias	81

	Pág.
Tabla de Tabla	
Tabla 1 <i>Valoración de las competencias en el campo clínico con relación al uso en el ejercicio profesional.</i>	40
Tabla 2 <i>Distribución de la valoración general por competencias en el campo organizacional.</i>	44
Tabla 3 <i>Distribución de la valoración por competencias en el campo educativo.</i>	47
Tabla 4 <i>Distribución de la valoración por competencias generales según hombres y mujeres.</i>	51
Tabla 5 <i>Distribución de la valoración por competencias generales según hombres y mujeres.</i>	54
Tabla 6 <i>Cuadro explicativo de la entrevista laboral de los graduados de psicología UNAB</i>	70
Tabla 7 <i>Cuadro explicativo de la entrevista laboral de los graduados de psicología UNAB.</i>	72

Tabla de Graficas	Pág.
Grafica 1 <i>Datos sociodemográficos de los graduados de Psicología UNAB</i>	35
Grafica 2 <i>Distribución del año en que obtienen el grado de Psicólogos UNAB (2004-2015)</i>	36
Grafica 3 <i>Estudios formales alcanzados por los graduados de Psicología UNAB.</i>	37
Grafica 4 <i>Duración de tiempo que emplea los graduados de psicología UNAB, para conseguir empleo.</i>	38
Grafica 5 <i>Distribución estadística del dominio en una segunda lengua, de los graduados de psicología UNAB</i>	39
Grafica 6 <i>Desarrollo de otras actividades diferentes a su labor de trabajo.</i>	58
Grafica 7 <i>Distribución porcentajes por competencias destacadas en el mercado laboral en el campo organizacional</i>	59
Grafica 8 <i>Otras competencias que consideran los graduados aseguran la calidad de su trabajo.</i>	60
Grafica 9 <i>Apreciaciones de los graduados sobre las competencias del psicólogo para el desempeño laboral en el campo clínico</i>	61
Grafica 10 <i>Respuesta a las Competencias para asegurar la calidad del trabajo</i>	62
Grafica 11 <i>Apreciación de las competencias del psicólogo para su desempeño laboral en el campo educativo.</i>	62
Grafica 12 <i>Respuesta a la pregunta que Otras Competencias para asegurar la calidad del trabajo</i>	63
Grafica 13 <i>Competencias destacadas en el mercado laboral.</i>	64
Grafica 14 <i>Competencias más destacadas en el campo clínico para el mercado laboral</i>	64
Grafica 15 <i>Competencias más destacadas en el campo educativo para el mercado laboral</i>	65
Grafica 16 <i>Recursos con los que cuentan los psicólogos de la UNAB para lograr su desempeño laboral.</i>	65
Grafica 17 <i>Respuesta a la pregunta ¿Tiene posibilidades de ascenso en su trabajo actual?</i>	66
Grafica 18 <i>Apreciación de las ventajas para incorporarse a la vida laboral de los graduados</i>	67
Grafica 19 <i>Desventajas que experimenta al momento de incorporarse a la vida laboral.</i>	68
Grafica 20 <i>Requisitos se valoran para la incorporación del Psicólogo a la vida laboral.</i>	69

## **COMPETENCIAS LABORALES DEL GRADUADO DE PSICOLOGÍA UNAB, EN EL CONTEXTO DEL ÁREA METROPOLITANA**

En la presente investigación, se realizó un estudio descriptivo sobre las competencias que usan laboralmente los graduados de psicología en relación con las competencias de formación planteadas desde el currículo de formación en el Programa de Psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB. Los sujetos participantes se seleccionan por criterio de conveniencia (14 psicólogos graduados Unab), con desempeño en el campo educativo, clínico y organizacional, junto con las competencias generales y personales. Además, se indaga características sociodemográficas, las formas de pensar que tienen los egresados con respecto a la universidad, al programa de psicología y el equipo de docentes, Se emplea entrevista semiestructurada. Los resultados muestran que están edades de 24 a 30 años el 33,3% en hombres y 66,7% en mujeres. Un segundo rango 30 a 35 años, con el 8,3 tanto hombres como mujeres; el estado civil, están solteros hombres el 58, 3% en mujeres 33,3%. Pero las mujeres reportan estar casadas, el 8,3% y en unión libre el 16,7 %. Las competencias para los campos educativo, clínico y organizacional, son requeridas en los diferentes campos de acción, calificada con alto y muy alto uso en la mayoría de los participantes. En el caso de las competencias generales, se aprecian valores de alto y muy alto uso para casi las 15 ítems valorados. Similar ocurrió con las competencias personales, fueron calificadas como alto y muy alto uso para el ejercicio profesional. Los graduados piensan la experiencia, la formación académica completa, es tomada como requisito para un buen perfil de trabajo; también, las habilidades sociales como asertividad y un buen rapport, se analizaron también las competencias para asegurar la calidad del trabajo predominando la escucha activa, la puntualidad, la ética y un amplio conocimiento de la psicología en general.

## **COMPETENCIAS LABORALES DEL GRADUADO DE PSICOLOGÍA UNAB, EN EL CONTEXTO DEL ÁREA METROPOLITANA.**

En el periodo actual del presente siglo, es difícil vincularse en un debate acerca de aprendizaje para el trabajo sin que aparezca la palabra “competencias” como una palabra que soluciona los obstáculos y cuestionamientos que los avances de la tecnología y la globalización económica han implantado a las anticuadas maneras de asociar las capacidades con la formación profesional. En especial cuando los agilizados cambios en la estructura de la empleabilidad en Colombia y en la organización del trabajo, han innovado drásticamente la estructura y el contenido de las labores. Según los afirma MEN (S.f)

En los últimos años, se han hallado un conjunto de aptitudes laborales que contribuyen al desempeño de un amplio grupo de oficios, siendo transmitidos entre uno y otro. Es necesario que el estudio de competencias requeridas incluya desempeños y criterios de evaluación que reflejen la relevancia o resultados del aprendizaje, como son la adaptabilidad, la resolución de situaciones imprevistas, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la inteligencia emocional, la toma de decisiones y el proyecto de vida institucional y laboral; es decir, las competencias integrales acopladas con la especialidad técnica, siendo estos aspectos los que determinan la pertinencia e índole del aprendizaje.

De acuerdo a lo anterior, las Instituciones de Educación Superior, han implementado en sus programas de formación competencias de acuerdo al perfil de la carrera, con el objetivo de incrementar la calidad en la educación y las posibilidades de los diversos sujetos de aplicar a su aprendizaje a un nivel profesional desde las distintas áreas de conocimiento.

En ese sentido, a través del Proyecto educativo del Programa de Psicología (PEP) de la Universidad Autónoma de Bucaramanga (Unab) muestra la evolución del programa desde su creación a la fecha, cómo ha logrado los procesos de acreditación como programa de alta calidad, acreditado por cuarta vez en el 2018. Además, la misma entidad universitaria, como institución privada, tiene calificación de alta acreditación en todos sus programas en el 2018, por segunda vez.

Para el logro de esta alta calidad, son necesarias las políticas para favorecer a los graduados, entre las que se puede mencionar, el seguimiento a estos de diversas maneras. Se destaca los procesos de investigación que genera a fin de precisar las necesidades. En ese sentido, se ha propuesto el presente proyecto, mediante un estudio tipo descriptivo, en este caso, valorar las competencias que son requeridas a nivel profesional, general y personal en los diferentes campos de acción.

La investigación en curso, también permite indagar acerca de las diversas formas de pensar que tienen los egresados con respecto a la universidad, al Programa de Psicología y el equipo de docentes, lo cual es de suma importancia para estudios de implementación de estrategias académicas y formativas que respondan a las exigencias del contexto laboral actual.

### **Planteamiento del problema**

De acuerdo con el PEP, el Programa de Psicología de la UNAB, busca no solo obtener una alta acreditación dentro de la institución sino también fuera de ella, los egresados son los encargados de aportar un desarrollo integral a las empresas o instituciones a las cuales son vinculados. De acuerdo con Proyecto educativo del



Programa de Psicología de la Unab (PEP), ha estado realizando actualizaciones curriculares desde el 2007 hasta el 2010, con obtención de la aprobación del Ministerio de Educación Nacional, resolución 12609 de 27 de diciembre de 2007. Este proceso contribuyó a la reflexión de la proyección de la psicología en dos direcciones, una como generadora de conocimiento en el campo disciplinar y dos, revisar el ejercicio y formación de la profesión en el ámbito nacional e internacional. De ello surge el reconocimiento como programa de alta calidad con resolución No. 4623 del MEN.

Precisamente, los procesos de acreditaciones han fortalecido la formación del graduado de psicología, en esa perspectiva, revisar las demandas del medio junto con la práctica profesional del graduado, son pilares para ajustar el perfil y las respectivas competencias. Por eso, como vacío de investigación se considera las competencias, del graduado como objeto de trabajo, espacio en el cual convergen no solo la preocupación de los responsables del programa, también el Ministerio de Educación por medio del observatorio de laboral de educación (2013), tiene por iniciativa y responsabilidad, realizar encuestas y seguimiento a nivel nacional de la vinculación laboral de los graduados.

En el 2013, expresan que otorgaron más del doble de titulaciones que hace 10 años y un 15,5% más títulos que en el 2011. En cuanto a los títulos de postgrado (titulaciones de educación superior por nivel de formación) de 2011 a 2013 se incrementó 36% los titulados de maestría y 19% los doctorados. Según estas encuestas, entre 2011 y 2013 se incrementaron las titulaciones en el ámbito regional, un 37% en el País.

El Ministerio de Educación incentiva el crecimiento de las oportunidades en Colombia es por esto que en 2013, en promedio 79,2% de los recién graduados de educación

superior se encuentran vinculados laboralmente al sector formal de la economía y el 3,2% continua estudiando en educación superior.

El observatorio laboral de educación, MEN (2017), muestra el estudio que hizo en cifra de 10 años, 2007 al 2016, se hizo estudio de varios aspectos en los graduados del país: es notorio el aumento de trabajadores cada vez más calificadas, en 2007 las instituciones privadas, había 57,4% y en las pública 42,6%, con 189 titulados, la curva sube a 2016, el 53,4% sector privado y el 46,6% en el sector público, con 417 titulados, incremento del 120%, lo cual indica el crecimiento profesional, ampliación de la oferta educativa.

En cuanto a la distribución por graduado, las ciencias sociales y humanas, ocupan el 14,5%, los terceros después de 38,9% lo ocupan economía administración y contaduría junto con el 23,65 de ingeniería arquitectura y urbanismo. Dentro de esta distribución, discriminan la participación de títulos por nivel de formación, entre los que sobre sale el 46,3% la universitaria, el 29,2% la tecnológica. Mientras que las especializaciones el 15,8%, las maestrías el 4,6 y el doctorado el 0,1.

Por otra parte, se reporta que los empleadores premian la calidad de la educación con salario de enganche a los graduados que ellas reconocen, así, se mantiene notable diferencia entre las Instituciones de Educación Superior (IES) acreditadas con las IES no acreditadas, en el 2008, el 76% con el 79% cuya diferencia es de 21% entre las dos respectivamente. Similar en el 2012, 73% con el 84% con diferencia entre las dos entidades de 31%. Igualmente, sucede la medición de 2016, sobre sale el 84% frente al 78% cuya diferencias entre las dos IES, privada y pública, respectivamente, es de 37%

Por esta razón y conociendo las exigencias del ámbito laboral actual, el objetivo de este proyecto va dirigido a la evaluación de los egresados específicamente al perfil de competencias de estos, lo cual aporta a la toma de decisiones para direccionar los ajustes al currículo y perfil de formación del futuro profesional en psicología de la Unab en contexto laboral actual.

Se desprende de lo expuesto hasta el momento, la siguiente pregunta problema:  
¿Cuáles son las competencias laborales del graduado de psicología Unab, en el contexto del área metropolitana?

### **Justificación**

El mercado laboral se ha vuelto más exigente con el transcurso del tiempo, cada vez, hay mayores demandas de las empresas a sus empleados, no solo de conocimiento y experiencia en el campo de trabajo, actualmente, se valoran nuevas habilidades que favorezcan el crecimiento y desarrollo de la organización, esto es afirmado por Universia Colombia (Anónimo, 2017), afirma Incluso plantean 10 características para los empleados, como manejo de un segundo idioma, capacidad de adaptación, lealtad, polivalente (habilidades en diferentes campos), habilidades financieras y en el ámbito contable, proactividad, capacidades de, trabajo, negociación, innovación y buen relacionamiento entre empleados. También, en Universia Colombia, (Anónimo 2014) se planteaban en ese momento la necesidad de tener empleados con competencias blandas, se refieren a los valores, el trabajo en equipo, y gusto por desarrollar una carrera dentro de la organización.

Entonces, es importante, comprender y dominar la mayor cantidad de competencias posibles para afrontar los retos laborales, en particular las del psicólogo en cualquier área de desempeño sea: socio- jurídico, organizacional, educativo, clínico y comunitario. Durante el proceso de formación, el profesional, es estudiante y el énfasis está en el aprendizaje en lo que se espera sea capaz de llegar a hacer al finalizar su proceso educativo formal de pregrado. Pero cuando se gradúa, éste se enfrenta en su trabajo, a las exigencias reales de cada organización.

En ese sentido, el presente proyecto, hace un aporte para la toma de decisiones hacia las necesidades de los cambios a realizar al currículo del Programa de Psicología para ajustarse a su vez, a las exigencias del medio. Así, se pretende que por medio de la valoración que los graduados posibilite el entendimiento de las competencias que ha logrado asumir el psicólogo UNAB en su proceso de formación y del ejercicio del saber hacer del psicólogo, pues la psicología como profesión, desempeña un papel importante en la promoción y prevención del mejoramiento de la calidad de vida de las personas de diversas comunidades que solicitan un servicio.

Así mismo, ofrece el reconocimiento de las competencias que han logrado los psicólogos Unab, en el desarrollo de aprendizaje integral, con respuesta al cuestionamiento percibido por los entes del quehacer del psicólogo con base en aspectos que dificulten el proceso de toma de decisiones acertadas en beneficio del cumplimiento del deber del psicólogo. Por esto se pretende aportar conocimiento a las dudas, innovando incesantemente la calidad de los servicios prestados en la Universidad.

## **Objetivo General**

Analizar las competencias en los graduados del programa de psicología de la UNAB en el contexto del área metropolitana, mediante un estudio descriptivo para favorecer el perfil profesional de los estudiantes del programa de psicología

## **Objetivos Específicos**

- Determinar los datos sociodemográficos para establecer las características de los sujetos participantes.
- Valorar las competencias por campo laboral (clínico, educativo, organizacional), en los graduados del programa de psicología de la UNAB.
- Valorar las competencias generales en los graduados del programa de psicología de la UNAB
- Valorar las competencias personales en los graduados del programa de psicología de la UNAB
- Analizar las competencias laborales adquiridas en el programa de psicología de la Unab y las desarrolladas en el contexto laboral actual.
- Aporte al programa de psicología de la UNAB sobre información obtenida en el proyecto para el mejoramiento de las competencias en el profesional egresado de la UNAB.

## **Antecedentes**

A continuación se presentará las diversas investigaciones que se han hecho acerca de las competencias psicológicas desde tres perspectivas a mencionar: Locales, Nacionales e Internacionales.

### ***Locales***

Las investigaciones locales que se menciona como soporte a la investigación, son los proyectos de grado realizados por graduados del programa de Psicología de la UNAB desde el año 2009 hasta el 2014.

En la siguiente investigación de Rodríguez (2011), revisa las Competencias Profesionales del Psicólogo UNAB y Competencias requeridas por el medio laboral de Bucaramanga, en las áreas, clínico, Educación, Socio- Jurídico y Organizacional, con el único objetivo de evidenciar la relación existente e identificar las principales áreas de fortaleza y oportunidad, así como aquellas áreas de especialización que incrementan la competitividad del psicólogo.

Por medio de una encuesta, basada en cuatro áreas fundamentales el oficio del psicólogo, clínico, educativo, socio-jurídico y organizacional, se aplicó a estudiantes del programa de psicología, en el segundo semestre del año 2009. Los resultados del campo clínico mayores competencias auto percibidas por los estudiantes y egresados, quedando lejos del área socio-jurídica con la menor puntuación. En el área de la psicología organizacional tiene el segundo lugar de relevancia, hecho que difiere con las competencias auto percibidas del primer grupo. También, las competencias generales y personales, se ubican por encima de las anteriores, siendo las competencias personales, las de mayor puntuación. En este sentido, se resaltan especialmente competencias como responsabilidad, prudencia, objetividad, confianza en sí mismo y comunicación efectiva, como condiciones indispensables para el desempeño exitoso del psicólogo en su labor profesional. Es así como este estudio permite confrontar las habilidades de los estudiantes con aquellas exigencias del mercado laboral actual.

En la misma línea de investigación de competencias, Pico y Sánchez (2011) tuvieron como objeto de estudio, determinar la situación laboral, educativa y familiar actual, de los egresados de Psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, con extensión en la Fundación Universitaria de San Gil –UNISALGIL-, así como las opiniones que tienen acerca de la institución en la que realizaron sus estudios de pregrado y así desean continuar formándose en esta institución o no.

La utilización de las encuestas como instrumento de recopilación de información permitió en este estudio analizar los ítems más importantes para la investigación como los del segmento laboral, educativo y el impacto que tiene la carrera en el contexto sociocultural, estas encuestas se aplican a los egresados que culminaron sus estudios desde el año 2006 hasta el 2010; son cuatro tipos de momentos, M0 (recién egresados), M1(correspondiente a 1y 2 años), M3(para3y4 años), M5(5 y más años de graduados).

Acerca de los resultados, los egresados de la UNAB extensión en UNISANGIL, en el año de desarrollo de este estudio contaban con trabajos bien remunerados, lo cual era un indicio de que el programa cumplió con sus expectativas académicas, y hacía constar el gran sentido de pertenencia y el deseo de continuar con la formación de alta calidad que ofrece la institución. Con respecto al área familiar, los egresados contaban con vínculos familiares estables, lo cual indica que la formación integral recibida en esta institución influía en al crecimiento personal y la autorrealización.

La presente investigación contó con la participación de 30 profesionales del grupo de egresados del programa de psicología de la UNAB extensión UNISANGIL, clasificados en las promociones 2007 II a 2013 I. cuyo instrumento de evaluación tipo Likert basado en

las competencias de ASCOFAPSI. Esto con el fin de determinar el perfil del psicólogo Colombiano.

De acuerdo a los resultados de la investigación se concluye que la mayoría de los egresados (65%) se encuentran satisfechos con la educación que recibieron en su proceso de formación como profesionales en psicología, además, consideran que la universidad les brindó las herramientas necesarias para desenvolverse en el contexto laboral y adaptar sus conocimientos teóricos a las necesidades del medio. Se evidencio también que dichos profesionales se sentían insatisfechos con el nivel de educación frente a la competencia de investigación, el uso y la comprensión de herramientas psicométricas.

Investigación realizada por Rueda y Alonso (2014), tuvo como meta principal determinar el perfil de competencias genéricas por medio de la elaboración de una encuesta de satisfacción y aplicación de las competencias generales del psicólogo Colombiano expuestas por ASCOFAPSI.

### ***NACIONALES E INTERNACIONALES***

Torres (2011), hace una revisión crítica de algunos modelos de formación por competencias, con el objetivo de caracterizar las competencias de los psicólogos que definen los principales modelos nacionales e internacionales, para analizarlas y plantear un modelo de competencias del psicólogo colombiano. El método del estudio estuvo constituido por una revisión documental de diferentes modelos de competencias en el mundo. El cual permite categorizar, interpretar e identificar las limitaciones de las fuentes escritas existentes, posibilitando así conocer la realidad social de forma mediada o indirecta, a través del pensamiento de los autores de los textos y sus hallazgos. Como



conclusión, se estableció que la mayoría de modelos definen las competencias desde una perspectiva profesional centrada en los servicios psicológicos al usuario, pero esta definición no tiene en cuenta la importancia de desarrollar competencias investigativas en los psicólogos, ni tampoco relaciona las competencias con su proyecto de vida, por lo que se propone un modelo de competencias que responda a estas necesidades.

### *Proyecto Europsy*

Según Jariego (S.f), el modelo de EuroPsy, define el concepto de competencia<sup>16</sup> como la habilidad para desempeñar adecuadamente varios roles profesionales en diversos contextos ocupacionales con diferentes tipos de clientes (EuroPsy - The European Certificate in Psychology, 2008),

De acuerdo con Bartram y Roe (2005) los requisitos que deben cumplir los candidatos al diploma en psicología deben estar relacionados con el contenido y la duración de los programas, así como de las competencias demostradas. En esa vía, en este continente la formación de los psicólogos ha sido normativizada a partir del proyecto “Europsy”: un marco para la educación y el entrenamiento de psicólogos en Europa creado en 2001 con el objetivo general de proporcionar una estructura común en el entrenamiento en conocimiento habilidades y competencias para los psicólogos europeos. Este proyecto, a su vez, está enmarcado en los acuerdos de Sorbona (1999) y Bolonia (1999).

Los programas universitarios europeos tienen como objetivo enseñar teorías generales, mostrar evidencia empírica e ilustrar cómo el conocimiento de estas áreas puede ser aplicado en la comprensión del comportamiento de individuos, grupos, sistemas y sociedades; así, se enseñan teorías acerca del comportamiento de las personas en contextos

particulares, así como técnicas de diagnóstico e intervenciones para solucionar problemas conductuales; incluso, el estudiante debe aprender a hacer sus propias investigaciones y a evaluar las investigaciones de otros. En suma, un psicólogo europeo debe estar en capacidad de desarrollar y aplicar principios psicológicos conocimiento, modelos y métodos de manera ética y científica con el fin de promover el desarrollo, bienestar y efectividad de los individuos grupos, organizaciones y sociedades. (EuroPsy - The European Certificate in Psychology, 2008),

Las competencias son vistas como ajustes a criterios de ejecución del desempeño profesional en áreas particulares de ejecución competencia es comprendida como una habilidad aprendida para ejecutar adecuadamente una tarea asociada a un rol. Es típico de las competencias, que integren conocimientos, habilidades, valores personales y actitudes las competencias descansan sobre los pilares del conocimiento, las habilidades y las actitudes (Bartram y Roe, 2005 pág. 95) Esto ha implicado la definición de contextos de trabajo, y la especificación de contenidos de aprendizaje que definen el conocimiento y la habilidad necesaria para cumplir con los estándares y requisitos de cada área ocupacional.

Cada poseedor del EuroPsy tendrá un perfil que defina los contextos en los que haya demostrado competencias para la práctica independiente en el momento en que se le haya otorgado el Certificado. Se hace una distinción entre cuatro amplios contextos profesionales, designados como: Clínica y Salud, Educación ,Trabajo y Organizaciones y Otros sugiere entonces que esta clasificación de contextos profesionales es suficiente para enmarcar todos los roles ocupacionales y por tanto la descripción de las competencias necesarias para ejercer como psicólogo en la comunidad europea tiende a ser genérica,

aplicable a la mayor parte de las posibles áreas de intervención si bien deberían ser adecuadas y especificadas en cada caso.

### *Canadian Psychology asociation*

El New Zealand Psychologists Board define el concepto de competencia a partir de la perspectiva profesional la competencia implica la interacción compleja de cuatro componentes que son: el conocimiento, como cuerpo de información que sirve para comprender y conceptualizar los asuntos profesionales que uno puede razonablemente esperar encontrar en el contexto laboral; la habilidad o aplicación efectiva del conocimiento en la práctica actual; el juicio, que es saber cuándo aplicar cuales habilidades, y bajo qué lineamientos de acuerdo al contexto laboral.(The Continuing Competence Programme for Psychologists Practising in Aotearoa, New Zealand: A guide for participants, 2010). Todos estos componentes son todos requeridos para alcanzar el nivel de desempeño esperado de un psicólogo, y estos variarían dependiendo del nivel de experiencia y del contexto de práctica.

### **Marco teórico**

En este apartado se revisa de forma breve, señalando hechos históricos para el desarrollo de la teoría de la Psicología en general, el campo de acción de ésta en los diferentes escenarios a nivel global y las competencias del psicólogo en el contexto actual.

### ***Psicología***

La ley 1090 de 2006 en el ARTICULO 1º constituida por el Colegio Colombiano de Psicólogos (COLPSIC) establece lo siguiente: La Psicología es una ciencia sustentada en

la investigación y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional y social del ser humano, con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las competencias humanas en los diferentes dominios y contextos sociales tales como: La educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección ambiental, el bienestar y la calidad de la vida. Con base en la investigación científica fundamenta sus conocimientos y los aplica en forma válida, ética y responsable en favor de los individuos, los grupos y las organizaciones, en los distintos ámbitos de la vida individual y social, al aporte de conocimientos, técnicas y procedimientos para crear condiciones que contribuyan al bienestar de los individuos y al desarrollo de la comunidad, de los grupos y las organizaciones para una mejor calidad de vida. Esta definición hace parte del *tribunal Nacional Deontológico y Bioético de Psicología*, cuyo interés ha sido velar por dignificar la profesión de la psicología y concienciar al gremio sobre la importancia de hacer actuaciones profesionales que se enmarquen dentro de los más altos estándares legales y éticos. COLPSIC (2006).

Sin embargo para la American Psychological Association (APA) la psicología va más allá de ser el resultado de una investigación y plantea la definición de la psicología como una disciplina amplia que estudia el comportamiento humano y animal, apareció por primera vez en la época de 1870 y ha logrado expandirse en todo el mundo tomando más fuerza en el ámbito de la biología y la sociología. La psicología posee diversos grados de doctorado en los cuales se estudia la intersección de dos relaciones críticas: una entre la función cerebral y el comportamiento y otra entre el medio ambiente y el comportamiento.

Es entonces el estudio de la psicología un amplio escenario para el establecimiento del conocimiento del ser humano en las diversas áreas de desarrollo, logrando poder

analizar y evaluar la respuesta de este en el contexto ambiental en el cual se desarrolla. Un psicólogo tiene la posibilidad de escoger en que área desea trabajar de acuerdo a sus habilidades y capacidades que permiten alcanzar un rendimiento de mayor calidad en el desempeño en su enfoque.

El psicólogo estudia el funcionamiento normal y anormal dando tratamiento al paciente con problemas mentales y emocionales. Fomentan conductas que construyen el bienestar y la capacidad de recuperación emocional. Actualmente los psicólogos están haciendo equipos con expertos en otras áreas para proporcionar atención integral de la persona para los pacientes en formación, basado en investigaciones básicas como el desarrollo de teorías y pruebas a través de los métodos de investigación tales como: la observación, la experimentación y el análisis. Basados también en conocimientos científicos de la disciplina para ayudar a las personas, organizaciones y comunidades. (APA, 2006).

La Asociación Colombiana de Facultades de Psicología (ASCOFAPSI) define los lineamientos para determinar el perfil del psicólogo en Colombia elaborándolos extensivos a los programas de formación en pregrado a nivel nacional. Es por ellos, que basados en el perfil de competencias del psicólogo establecido por ASCOFAPSI y a su vez, construido por el programa de psicología UNAB, se procura medir el nivel de ajuste entre el perfil de competencias percibido por sus egresados y el requerido por el medio en respuesta a sus exigencias.

Así, como lo argumenta Torres (2014) en su tesis acerca de Las competencias de los psicólogos en Colombia y en el mundo: Revisión crítica de algunos modelos de formación por competencias

En la cual expone las similitudes y diferencias entre los diferentes modelos de formación por competencias. Entre el modelo de la American Psychological Association (APA) como para el de la Canadian Psychological Association (CPA), ya que para la (APA) el concepto de competencia se define desde una perspectiva profesionalizante e implica proveer servicios psicológicos seguros o de calidad pero principalmente en el campo de las ciencias de la salud, y se refiere a la reflexión holística acerca del propio conocimiento, habilidades, actitudes y su integración en el ejercicio profesional, teniendo en cuenta que para estos dos modelos las competencias se desarrollan a nivel de la formación doctoral (APA Task Force on the assessment of competence in professional psychology: Final Report, 2006). Mientras que desde una perspectiva también profesionalizante pero enfocada a la formación del pregrado, el modelo de EuroPsy, define el concepto de competencia como la habilidad para desempeñar adecuadamente varios roles profesionales en diversos contextos ocupacionales con diferentes tipos de clientes (EuroPsy - The European Certificate in Psychology, 2008).

### ***Campos de Acción***

Colpsic cuenta con 17 campos disciplinares y profesionales las cuales tienen la función de promover el desarrollo del área en el país y generar estándares de calidad para la formación y el ejercicio de la profesión, orientar la opinión pública, así como sugerir a Colpsic políticas para ser presentadas por el mismo, a los organismos oficiales y privados.(Colpsic,2012).

Actualmente cuenta con 17 disciplinas como son:

Análisis Experimental de la conducta

El perfil profesional en este campo aplica a las siguientes habilidades de un analista de la conducta: Formulación de objetivos conductuales, establecimiento de estrategias metodológicas y de evaluación de los logros conductuales, elaboración de informes conductuales con diversos propósitos, comunicación científica, ajuste a normas éticas y de responsabilidad social y elaboración y ejecución de proyectos, tanto investigativos como de proyectos aplicados.

El profesional en desarrollo humano debe ser competente en las siguientes habilidades: Se dedica a describir, explicar y comprender las continuidades y los cambios que todos los sujetos experimentamos a lo largo del tiempo, en particular aquellas transformaciones que más allá de lo meramente físico o biológico implican variaciones en las dimensiones psíquicas, sociales y culturales que afectan y moldean a las personas.

En el campo de la epistemología e historia de la psicología, el objetivo principal es indagar acerca de las diversas opciones epistemológicas a través de la historia y precisar las potencialidades de las opciones epistemológicas propias de la psicología. El profesional que se desempeña en el campo debe tener interés en trabajar sobre temáticas como: Historia y/o microhistorias de la psicología, Problemas fundamentales de la psicología actual, determinismo psíquico en la postmodernidad, Explicación y comprensión en psicología, predicción y proyección del comportamiento.

La Neurociencias y Psicobiología es un Campo que estudia la integración de diversas áreas de la investigación científica y de las ciencias clínicas para la comprensión del funcionamiento del sistema nervioso y su estrecha relación con la conducta humana y los procesos cognoscitivos. El psicólogo que se desempeña en esta área deberá: estar en capacidad de diseñar y realizar investigaciones de acuerdo con las normas mundialmente

aceptadas para la generación de conocimiento científico, y tener la capacidad de establecer diálogo académico con miembros de la comunidad científica en general, siendo poseedor de una gran rigurosidad metodológica que asegure que su trabajo además de profesional, sea generador de conocimiento relevante.

En el campo de la psicología de la salud como lo define la APA se utilizan modelos derivados de la psicología para entender, evaluar e intervenir los problemas emocionales, psicológicos y conductuales de la persona. Colpsic establece que el ejercicio del psicólogo clínico requiere de la interacción con otros profesionales, de la aplicación de principios éticos, la integralidad y la actualización permanente para garantizar un trabajo que contribuya a la obtención de óptimos resultados. Las competencias en esta área son: trabajo en equipo, comprometido con la actualización permanente, con una actitud ética que respete las normas y leyes que rigen su actuar profesional; con aptitud para el diseño y aplicación de procedimientos integrales de evaluación, intervención y consultoría en diferentes niveles de atención, validados científicamente y la asunción de prácticas autoflexivas y de autoevaluación permanente.

El estudio de la sexualidad humana se especializa en el estudio y el entendimiento de la Función Sexual Humana, la cual se define como: “La función consciente y condicionada por la cultura, que se ha derivado filogénicamente de la función reproductora, pero que es ejercida en primer lugar de modo placentero o lúdico (función erótica) y secundariamente de modo reproductor, mediante el uso de zonas corporales u órganos de especial sensibilidad” (Alzate, 1997). Los psicólogos en el campo de psicología de la sexualidad pueden desempeñarse como sexólogos, educadores o terapeutas sexuales. Los siguientes son los perfiles profesionales propuestos por Alzate, profesor titular de



psicología de la facultad de psicología de la universidad de caldas y Sexólogo certificado por el American College of Sexologists. Sexólogo: posee sólidos conocimientos en todos los campos relacionados con la sexología. Educador Sexual: posee sólidos conocimientos en las principales áreas de la sexología, y aptitudes pedagógicas para idear, organizar y desarrollar programas colectivos o individuales, formales o informales de educación.

Educación Sexual Positiva: Es el proceso formativo e informativo que permite a la persona adquirir un conocimiento razonado y científico de la sexualidad humana acorde con su desarrollo intelectual. Terapeuta Sexual: posee sólidos conocimientos sexológicos, particularmente en los aspectos biológicos, psicológicos (etológicos) y socioculturales atinentes a la génesis de los problemas sexuales. *Alzate, Helí (1997). Sexualidad Humana. Reimpresión de la Segunda Edición. Bogotá: Editorial TEMIS.*

En cuanto a la psicología del consumidor en Colombia se destacan las siguientes competencias: tipo teórico: está en capacidad de buscar, interpretar, relacionar, producir, discutir, analizar y comunicar el conjunto de modelos, teorías y cuerpo de investigación desarrollados en el campo de la psicología del consumidor y otras áreas afines.

Las competencias requeridas en el área de psicología del deporte están encaminadas al desempeño idóneo y de experticia en el contexto del deporte el ejercicio y la actividad física entre las cuales se encuentran: a) competencias específicas: vinculadas con el fundamento epistemológico, teórico de evaluación y diagnóstico en el área. b) competencias genéricas o transversales en este grupo se ubican competencias comunicativas, interpersonales ético legales y de desarrollo profesional.

La psicología educativa se centra en el desarrollo de estrategias en el área del conocimiento y la aplicación de técnicas cognitivas conductuales para la enseñanza de

procesos actuales de aprendizaje. Las competencias requeridas en este campo son según a Forns (1994), Campos (1995) y Hernández (2008) (como se citó en COLPSI, S.F.) detección, valoración y definición de estrategias de intervención escolar. le siguen el mejoramiento del clima escolar y la convivencia así como también la implementación de técnicas de orientación vocacional y la asesoría y consultoría lo que implica apoyo en la orientación escolar.

El perfil del psicólogo especializado en el área jurídica incluye la resolución de conflictos con base en argumentos psicológicos y jurídicos basados en leyes y normas regidas por la constitución y el código deontológico. Las competencias en esta área hacen referencia a: la capacidad de comprender los fundamentos teóricos y epistemológicos de la psicología jurídica y relacionarlos con elementos conceptuales de otras disciplinas y profesiones, así como a su práctica y ejercicio profesional, principalmente aquellas asociadas al derecho. Identifica problemas pertinentes a la psicología jurídica, comprende, desarrolla, interpreta y evalúa los resultados obtenidos por la implementación de acciones investigativas.

En el ámbito de la psicología militar, Se aplican técnicas de selección, reclutamiento, entrenamiento, capacitación y preparación mental de acuerdo a los requerimientos de las personas a cargo en el área. El perfil del psicólogo competente para el cargo en psicología militar debe tener: integridad, responsabilidad, creatividad, disciplina liderazgo y con un alto cumplimiento de leyes y normas, así como principios éticos y morales. Con disponibilidad de servicio en todo tiempo las 24 horas del día los 365 días del año y en cualquier lugar de la geografía colombiana o donde sea requerido por los Comandos Superiores.

En el área de la psicología social y comunitaria, se encarga de analizar y explicar los fenómenos que son simultáneamente psicológicos y sociales. Su rol se ha ido ampliando hacia la atención en crisis, los desastres y la rehabilitación social, estudiando y aportando alternativas de solución a problemáticas sociales del país como el desplazamiento, la reinserción social, la violencia intrafamiliar, entre otros las competencias que se destacan en este campo son: observación, análisis y conceptualización de la dinámica generada por la relaciones entre los sujetos, el liderazgo, capacidad de negociación.

La American Psychological Association (APA) está integrada por 21 subcampos que representan los principales campos de la indagación psicológica, de investigación especializada e intereses profesionales.

- Psicología clínica: permite principalmente evaluar y tratar trastornos mentales emocionales y comportamentales.
- Psicología cognitiva y perceptiva: su objetivo de estudio es la percepción humana, los pensamientos y la memoria.
- Psicólogos comunitarios: trabajan para fortalecer las capacidades de las comunidades.
- Psicología de orientación: ayudan a las personas a reconocer fortalezas y recursos para hacer frente a los problemas cotidianos y la adversidad grave.
- Psicología del desarrollo: estudian el desarrollo psicológico del ser humano durante toda la vida.
- Psicología educativa: se concentran en como la enseñanza y el aprendizaje efectivo se llevan a cabo

- Psicología de la ingeniería: investigan acerca de la forma de trabajar mejor con las maquinas.
- Psicología ambiental: estudian la dinámica de la interacción persona-ambiente.
- Psicología evolutiva: estudia los procesos evolutivos como la mutación, adaptación y selectivos pensamientos humanos, sentimientos y comportamientos.
- Psicología experimental: centra su estudio en los fenómenos psicológicos incluyendo procesos cognitivos, aprendizaje y condicionamiento y la psicología comparativa (comparaciones entre especies).
- Psicología forense: se aplican los principios psicológicos a las cuestiones legales, su experiencia es a menudo esencial desarrollo del sistema judicial.
- Psicología de la salud: son profesionales especializados en como los factores biológicos, psicológicos y sociales que afectan a la salud y la enfermedad.
- Psicología industrial/organizacional: aplican a los principios psicológicos y métodos de investigación al lugar de trabajo en beneficio de la mejora de la productividad, la salud y la calidad de vida laboral.
- Los neuropsicólogos de comportamiento exploran las relaciones entre los sistemas cerebrales y el comportamiento.
- Neuropsicólogos clínicos: evalúan y tratan a la gente.
- Psicólogos cuantitativos de medición: analizan métodos y técnicas para el diseño de experimentos y análisis de datos psicológicos.
- Psicólogos de rehabilitación- trabajan principalmente con accidentes cerebrovasculares y víctimas de accidentes, personas con retraso mental, as personas con retraso mental y las personas con discapacidades del desarrollo provocados por condiciones tales como parálisis cerebral, epilepsia y autismo.

- Psicólogos escolares: se especializan en la prestación de servicios integrales para niños de edades entre los 3 a 10 años.
- Psicología social: estudian como la vida y el comportamiento mental de una persona están determinadas por la interacción con otras personas.
- Psicología del deporte: ayudan a los atletas a refinar su enfoque en las metas de competencia, aprenden a lidiar con la ansiedad y el miedo al fracaso que a menudo acompaña la competencia.
- Psicología de la personalidad:

Los psicólogos de la personalidad estudian las diferencias entre los individuos en rasgos como la ansiedad, la sociabilidad, la autoestima, la necesidad de logro y agresividad. Los psicólogos intentan determinar que ocasiona que algunas personas sean malhumoradas y nerviosas.

También estudian las diferencias estables entre los hombres y las mujeres, o entre los miembros de diferentes grupos raciales y culturales.

Así pues se analizan a continuación los diversos conceptos de competencia de acuerdo a los campos de acción del psicólogo y al saber, hacer del psicólogo a nivel general.

### ***Competencias***

La APA, define el concepto de competencia, desde una perspectiva profesionalizante e implica proveer servicios psicológicos seguros o de calidad pero principalmente en el campo de las ciencias de la salud<sup>15</sup>, y se refiere a la reflexión holística acerca del propio conocimiento, habilidades, actitudes y su integración en el ejercicio profesional, teniendo en cuenta que para estos dos modelos las competencias se desarrollan

a nivel de la formación doctoral (APA Task Force on the assessment of competence in professional psychology: Final Report, 2006).

Tejada (1999) define las competencias como funciones, tareas y roles de un profesional para desarrollar adecuadamente su puesto de trabajo, estas son producto de un proceso de formación, capacitación y cualificación.

Tudela, Bajo, Maldonado, Moreno y Moya (2004) definen el concepto de competencias como el resultado del aprendizaje, lo que el alumno es capaz de hacer al término de su proceso educativo y en los procedimientos que le permiten continuar aprendiendo de forma autónoma a lo largo de la vida (Zabalza, 2005, p. 340).

Rebeca Puche Navarro y Elizabeth Castillo (2001), refieren que todos los programas de psicología deben formar a sus estudiantes en tres categorías. La primera, hace referencia a las competencias básicas del ser humano; la segunda, se asocia con las competencias para desarrollar el ejercicio clínico; y la tercera tiene que ver con el diseño curricular de los planes de estudio.

El Ministerio de Educación Nacional Colombiano define el termino competencia como: Conjunto de conocimientos, actitudes, disposiciones y habilidades (cognitivas, socio-afectivas y comunicativas), relacionadas entre sí para facilitar el desempeño flexible y con sentido de una actividad en contextos relativamente nuevos y retadores. Por lo tanto, la competencia implica conocer, ser y saber hacer, y las competencias laborales como: el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de empleo por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que

contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. Las competencias laborales pueden ser generales o específicas.

Ministerio de Educación Nacional (MEN) Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el seguimiento de Egresados, (2006):

Desde hace varios años se ha venido fortaleciendo a nivel internacional la tendencia de evaluación de la actividad universitaria, como una forma de rendición de cuentas a la sociedad y a los gobiernos. En ese contexto de evaluación, el seguimiento de egresados es un asunto de vital importancia para las universidades, ya que el desempeño profesional y personal de los egresados permite establecer indicadores con respecto a la calidad y eficiencia de las instituciones de educación superior. Sin embargo, no todas las universidades cuentan con programas sistemáticos de seguimiento de egresados. El propósito fundamental de este Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados es proporcionar un contexto general sobre la utilidad de este tipo de proyectos; cuáles son los temas principales que abordan, cómo se planean y se llevan a cabo, por qué es importante recabar la opinión de los empleadores de los egresados, aspectos clave para implementar estudios de seguimiento de egresados, y la detección de áreas de oportunidad para la mejora de este tipo de actividades.

## **METODO**

La presente investigación es un estudio de tipo descriptivo porque se especificaron y describieron las competencias laborales del psicólogo UNAB en diferentes áreas aplicativas. Tiene un diseño transeccional, en el cual se recolecta la información en un único momento y se describen las competencias laborales del psicólogo UNAB en función

de las áreas aplicativas (clínica, educativa, organizacional). Además, esta investigación es de tipo descriptivo porque se especificaron y describieron las competencias laborales del psicólogo UNAB en diferentes áreas aplicativas.

### **Sujetos**

La muestra está conformada por 14 graduados de la Universidad Autónoma de Bucaramanga desde el año 2004 al 2015. Cada uno de ellos estos ubicados en diferentes ámbitos profesionales: área organizacional, área educativa, área clínica. Los sujetos encuestados residen en la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana

### **Instrumentos**

Los instrumentos de evaluación siguen los parámetros del trabajo planteado por (Rodríguez, 2009) en el cual se describen los componentes para examinar y comparar las competencias en las tres áreas de estudio (clínica, organizacional y educativa) y también las competencias personales y generales. Este instrumento que fue posteriormente modificado de acuerdo a los indicadores de esta investigación, para así poder ser aplicado a la población de egresados según las exigencias del contexto laboral y las competencias profesionales actuales.

En cuanto a la entrevista, fue diseñada de manera semi-estructurada, contiene preguntas predeterminadas, para lograr obtener respuestas abiertas y a profundidad. Posee una mezcla de flexibilidad ya que incluye experiencias, pensamientos y emociones y también orientación, centra al entrevistado en el momento actual de acuerdo a su desempeño laboral.



Se elabora con el objetivo de evaluar las competencias requeridas en el puesto de trabajo en los tres ámbitos considerados. La entrevista se basa en logros y dificultades, fortalezas y debilidades de los graduados en psicología, de acuerdo al programa de psicología de la UNAB y en las relaciones interpersonales del contexto del empleador. De igual manera se analizan acerca de los diferentes grados de estudio formales e informales que requieren los egresados para un óptimo desempeño en sus trabajos.

La encuesta cuenta con 15 ítems basados en las capacidades, conocimientos, habilidades y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral.

Además, se incluyen preguntas de evaluación entre las competencias que trae de formación confrontada con la exigencia del medio laboral, es una entrevista semiestructurada, de diecisiete preguntas.

## **Procedimiento**

El procedimiento en esta investigación tuvo lugar en tres momentos importantes como lo son:

Primer momento: la adquisición de una base de datos para contactar a los egresados, la cual fue proporcionada por el Dr. Henry Augusto Salazar, docente del programa de psicología de la UNAB, también por medio de las redes sociales se logró llegar a un acuerdo para la participación de los egresados al proyecto.

Segundo momento: una vez contactado a los egresados, se agenda una reunión en los sitios de trabajo de los empleadores para la aplicación del instrumento el cual se dio en un promedio de tiempo de tres semanas de 2 a 6 pm de la tarde.

Tercer momento: la aplicación del instrumento (encuesta y entrevista) tomó un tiempo aproximado de 40 minutos aunque este varía de acuerdo a las posibilidades de tiempo y espacio de algunos entrevistados. En general ambos instrumentos se aplicaron en su totalidad y hubo gran aceptación e interés por parte de los egresados al momento de responder cada una de las preguntas.

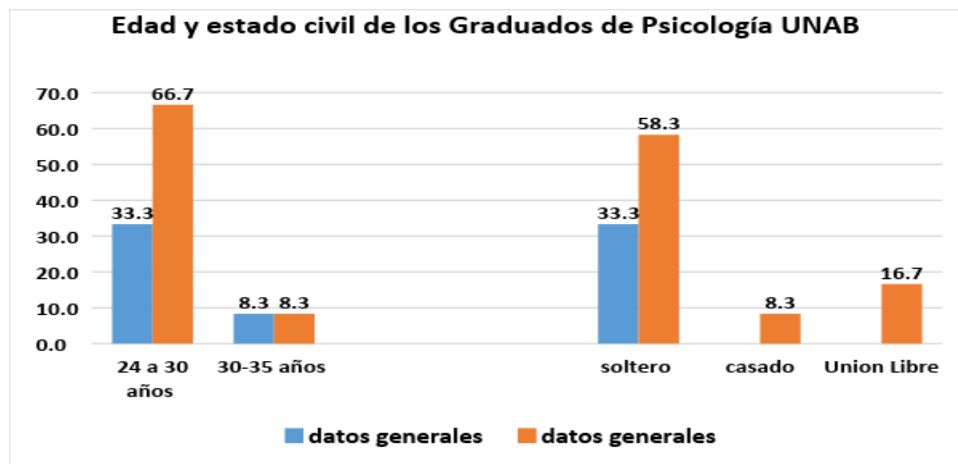
## **Resultados**

Los datos encontrados se encuentran organizados por objetivos de la investigación y presentados en las gráficas y tablas que contiene información sobre datos sociodemográficos, las frecuencias de los egresados que usan la competencia (clínica, educativa, Organizacional), así como las competencias, generales y personales. Además, se exploraron otros datos en relación con las competencias de formación y las exigidas en el medio.

En la organización de las tablas, se ha considerado, las competencias están ubicada en las filas y en la columna, la escala empleada con cada participante con el valor escogido por ellos en cuanto al uso; 1. Muy bajo uso, 2. Bajo uso, 3. Esporádico, 4. Alto uso, 5. Muy alto uso.

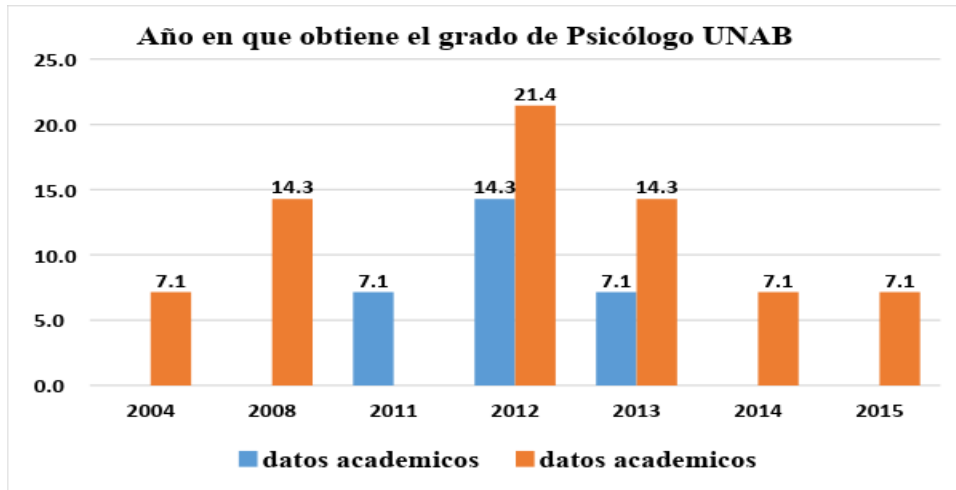
## **Características sociodemográficas de los graduados en psicología de la Unab**

La información acerca de esta variable, se encuentra organizada en seis gráficas. Se destaca la edad, estado civil, año en que obtiene el título de psicólogo, estudios de postgrado, tiempo que tarda en conseguir empleo, dominio de una segunda lengua y actividades fuera de las laborales.



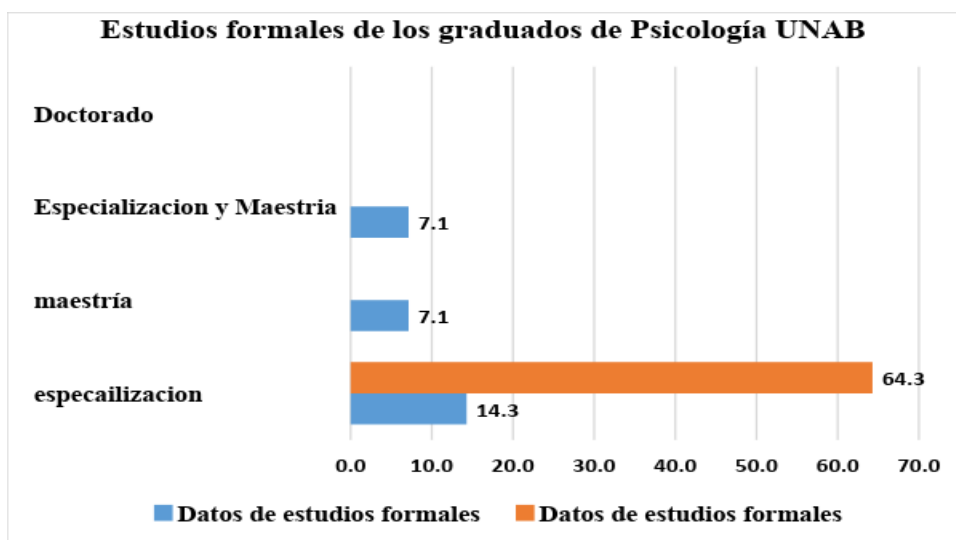
Gráfica 1. Datos sociodemográficos de los graduados de Psicología Unab

En la gráfica 1, datos sociodemográficos, se puede evidenciar el rango de edad en el cual se ubican los hombres y mujeres participantes de esta investigación, donde la mayoría se encuentra en un rango de 24 a 30 años respectivamente con el 33,3% en hombres y 66,7% en mujeres. Mientras que solo dos personas están en ubicadas en un rango de edad de 30 a 35 años 8,3 tanto hombres como mujeres. Por otro lado, los valores correspondientes al estado civil de los graduados, la mayoría señalaron que están solteros, con el 58,3% en mujeres y 33,3% en hombres. Pero, las mujeres reportan estar casadas, el 8,3% y en unión libre el 16,7 %



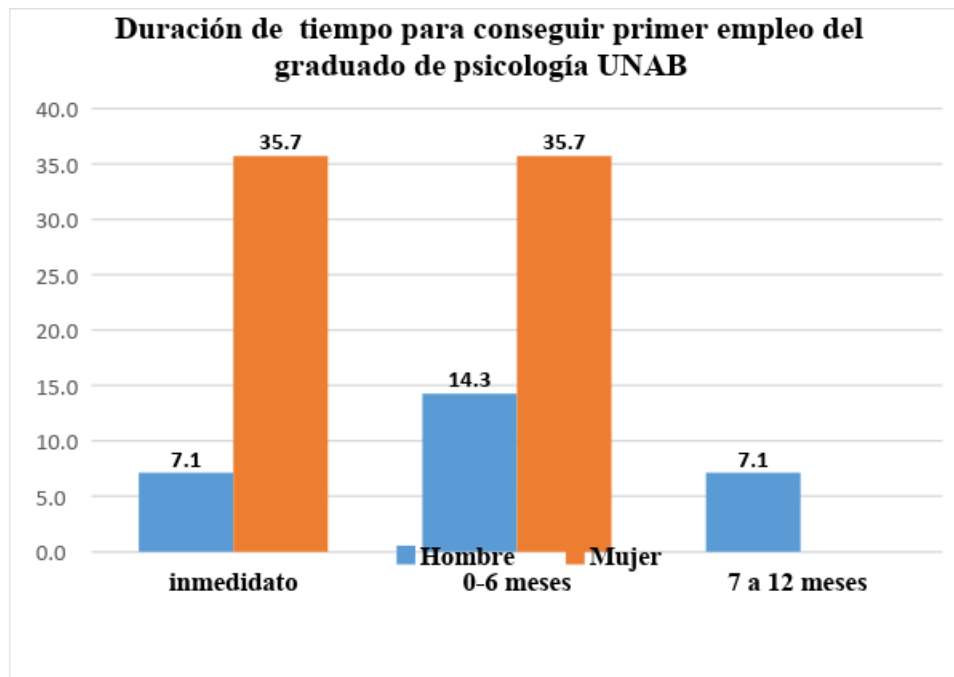
Gráfica 2. Distribución del año en que obtienen el grado de psicólogos (2004-2015)

La gráfica 2, muestra que entre el 2012, las mujeres el 21,4% junto con el 14,3 % en hombres, marca una tendencia de mayor porcentaje de estudiantes graduados. Similar ocurre en el 2013 con el 7,1% y 14,3% en hombres y mujeres. Los años, 2004, 2008, adquieren el menor número de graduados solo mujeres, 7,1% y 14,3 %, pero en 2011, solo hombres, con el 7,1%. Las mujeres el mismo valor 7,1% de graduados 2014 y 2015. Esta información surge con relación a la cantidad mayor de mujeres que hombres en la muestra.



Gráfica 3. Estudios formales alcanzados por los graduados en psicología UNAB

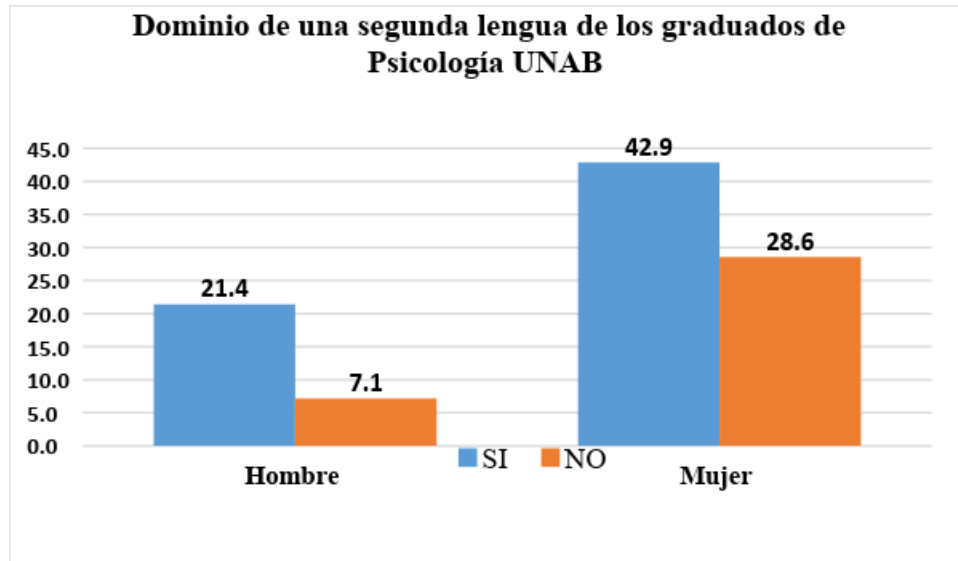
Se puede apreciar en la gráfica 3, la tendencia de estudios formales en especialización en los diferentes campos (clínico, organizacional y educativo) de los graduados de psicología UNAB. Un 64,3% perteneciente a un elevado porcentaje en los grupos de las mujeres, en contraste con el 14,3% de estudios formales de especialización en el grupo de los hombres. En maestría solo el 7,1% de hombres y con especialización y maestría el en hombres el 7,1%



Gráfica 4. Duración de tiempo que emplearon los graduados de psicología Unab, para conseguir su primer empleo.

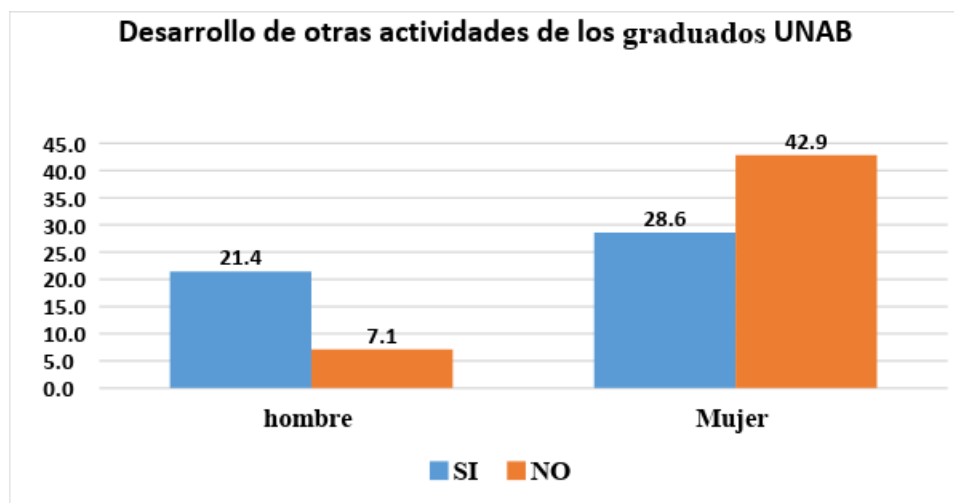
La gráfica 4, permite apreciar que en un tiempo inmediato tanto hombres como mujeres 7,1%, y 35,7%. En el tiempo de 0 a 6 meses, logran encontrar empleo, el 14,3% el grupo los hombres y las mujeres, el 35,7%. Mientras que el tiempo mayor de encontrar fue de 7 a 12 meses, solo en hombres con el 7,1, lo cual indica posiblemente, que los tiempos de menos espera los graduados se encuentran con buen reconocimiento de su profesión y las

necesidades del medio para ofertar empleo permiten rápida ubicación. También influye aquí la gestión de búsqueda lo cual no se exploró.



Gráfica 5. Distribución estadística del dominio en una segunda lengua de los graduados de psicología de la UNAB.

En el gráfico 5, en el grupo de las mujeres, en un 28,6% no posee dominio de una segunda lengua mientras que un 42,9% tiene total manejo de un segundo idioma. Mientras que en el grupo de los hombres el 7,1% no posee esta competencia, sin embargo, sobresale un valor del 21,4% de hombres que tiene el dominio de una segunda lengua.



Gráfica 6. Desarrollo de otras actividades diferentes a su labor de trabajo.

En la gráfica 6, los graduados de psicología UNAB, afirman que desarrollan otras actividades además de su trabajo, lo cual ocurre en los hombres el 21,4 % se encuentra realizando actualmente otras actividades laborales, pero otro porcentaje menor 7,1% encuentra estable en su puesto de trabajo y no realiza ninguna actividad complementaria.

En el grupo de las mujeres un menor porcentaje del 28,6% desarrolla actividades a parte de las propias del cargo. Pero un 42,9% del mismo grupo, actualmente no realiza otras actividades además de las funciones inherentes del cargo que desempeña.

Como se pudo observar en los datos sociodemográficos, los graduados se ubican en una población adulta joven entre 24 a 30 años, con estudios de especialización, se gradúan entre 2004 a 2015, con diferencias de dos generaciones, obtienen empleo en su mayoría no mayor a 6 meses, pocos al año y mayor proporción inmediatamente.

La siguiente información, se refiere a la amplia sobre las competencias que se estudiaron en dirección de las que fueron propuestas por el programa de psicología.

**Valoración de las competencias por campo laboral, (clínico, educativo, organizacional) en los graduados del programa de psicología de la UNAB.**

Tabla 1

*Valoración de las Competencias en el campo clínico con relación al uso en el ejercicio profesional*

Competencias campo clínico	Valoración				
	1(muy baja) a 5 (muy alta)				
	1	2	3	4	5
1. Realiza procesos de intervención en crisis	-	16,7	16,7	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>
2. Evalúa aspectos psicosociales que incurran en la calidad de la atención recibida por el paciente.	-	-	-	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>
3. Realiza informes psicológicos para profesionales de otras áreas	-	-	16,7	16,7	<b>66,7</b>
4. Identificar las dificultades psicosociales causadas por la enfermedad (diagnóstico, curso, tratamiento y recuperación).	-	-	-	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>
5. Diseña programas de promoción y prevención en la intervención grupal en comunidades de bajos estratos.	<b>33,3</b>	-	16,7	16,7	<b>33,3</b>
6. Aplica diversas estrategias de intervención en trastornos y modificación de la conducta	-	-	-	16,7	<b>83,3</b>
7. Desarrolla psicoterapias breves y focalizadas	-	16,7	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	16,7
8. Posee las habilidades y capacidades para elaborar intervenciones psicológicas a la comunidad infantil, adolescente, adulta y de la tercera edad.	-	-	16,7	33,3	<b>50,0</b>
9. Interviene en procesos relacionados a cuidados paliativos en pacientes terminales y familiares	<b>33,3</b>	16,7	16,7	-	<b>33,3</b>
10. Diseña, aplica e interpreta variedad de instrumentos psicológicos, (proyectivos y psicométricos) para hacer diagnóstico y tratamiento psicológico.	-	16,7	-	16,7	<b>66,7</b>
11. Desarrolla programas de y tareas de prevención en el área de la fármaco-dependencia	16,7	16,7	16,7	16,7	<b>33,3</b>
12. Efectúa diagnósticos clínicos en base a los criterios del DSM-V-TR ó CID-10	16,7	<b>33,3</b>	-	16,7	<b>33,3</b>
13. Elabora procesos de evaluación e intervención en el área de la neuropsicología clínica.	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	16,7	-	16,7
14. Ejecuta entrevistas de diagnóstico clínico.	16,7	<b>33,3</b>	16,7	0,0	<b>33,3</b>
15. Realización de intervenciones psicológicas a grupos familiares, parejas y otros.	0,0	0,0	0,0	16,7	<b>83,3</b>

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 1, muestra la descripción de los resultados generales de los participantes en el campo clínico, corresponde a 6 profesionales graduados. Se puede apreciar que la mayoría de las competencias tienden a tener un alto y mayor uso en los graduados, doce de las quince competencias están ubicadas en ese valor (1,2,3,4,5,6,7,8,10,11,12 y15). Solo



tres competencias, la 9, 13 y 14 fueron valoradas como muy bajas y menor uso. Estas bajas valoraciones, no significa que las competencias no sean requeridas, posiblemente, están más relacionadas con el tipo de trabajo que en su momento pudieron tener y no estar presente en tal exigencia laboral.

A continuación, se desglosa cada competencia en los descriptores obtenidos por cada una:

En la competencia número uno, realiza procesos de intervención en crisis, se encontraron valoraciones de 16,7% muy bajo uso y bajo uso. Aunque también sobresale un porcentaje de 33,3% correspondiente a un alto uso y muy alto uso.

La competencia dos, evalúa aspectos psicosociales que incurran en la calidad de la atención recibida por el paciente, solo se ubican valores correspondientes al 50,0% descrito como alto uso y muy alto uso, asignados por los hombres y mujeres del campo clínico.

Los egresados indican en la competencia número tres Realiza informes psicológicos para profesionales de otras áreas, porcentajes relacionados a un 16,7% ubicado en esporádico y alto uso respectivamente, mientras que un 66,7% hombre y mujeres valoran esta competencia con un muy alto uso.

En la cuarta competencia, Identificar las dificultades psicosociales causadas por la enfermedad (diagnóstico, curso, tratamiento y recuperación). Sobresale el porcentaje correspondiente al 33,3% donde hombres y mujeres del campo clínico le dan un alto y muy alto uso a esta competencia.

La competencia número cinco, arroja porcentajes variables de acuerdo a la valoración general dada por los hombres y mujeres del campo clínico un 33,3% la califica con muy bajo uso y muy alto uso respectivamente mientras que un 16,7% lo valora con un esporádico uso y un alto uso respectivamente.

Aplica diversas estrategias de intervención en trastornos y modificación de la conducta es la competencia número seis, en la cual hombres y mujeres, la califican con un porcentaje del 16,7% es decir un alto uso mientras que 83,3% lo califican con un muy alto uso.

En la competencia número siete, desarrolla psicoterapias breves y focalizadas, los egresados señalan porcentajes relacionados con un 16,7% ubicado así: bajo uso y muy alto uso. Sin embargo, un 33,3% valora esta competencia con un uso esporádico y un alto uso respectivamente.

La Octava competencia, posee las habilidades y capacidades para elaborar intervenciones psicológicas a la comunidad infantil, adolescente, adulta y de la tercera edad. Se destacan porcentajes correspondientes a 16,7% 33,3% y 50,0% donde el primer valor corresponde a un uso esporádico, el segundo a un alto uso y el tercero a un muy alto uso.

En la competencia número nueve acerca de la Intervención en procesos relacionados a cuidados paliativos en pacientes terminales y familiares se presentaron los siguientes valores: 16,7% bajo uso y esporádico uso y un 33,3% un muy bajo uso y un muy alto uso.

Diseña, aplica e interpreta variedad de instrumentos psicológicos, (proyectivos y psicométricos) para hacer diagnóstico y tratamiento psicológico. La anterior descripción

pertenece a la competencia número diez donde sobresale un valor perteneciente a un 66,7% ubicado en un muy alto uso mientras que un 16,7% se ubica en bajo uso y alto uso respectivamente.

Los egresados indican en la competencia número once Desarrolla programas y tareas de prevención en el área de la fármaco-dependencia, a nivel general que los valores 16,7% y 33,3% pertenecen a puntuaciones dadas por los hombres y mujeres de la siguiente manera: el primer valor muy bajo uso, bajo uso, esporádico uso y alto uso. El segundo valor un muy alto uso.

Con un porcentaje del 16,7% los egresados encuestados en el campo clínico califican en un muy bajo uso y alto uso la competencia número doce, efectúa diagnósticos clínicos en base a los criterios del DSM V, mientras que un 33,3% lo califica como bajo uso y un muy alto uso respectivamente.

Elabora procesos de evaluación e intervención en el área de la neuropsicología clínica es la competencia número trece en la cual un 33,3 % le otorga un muy bajo uso y bajo uso y un 16,7% le atribuye un esporádico uso y un muy alto uso.

En la competencia número catorce ejecuta entrevistas de diagnóstico clínico, los hombres y mujeres valoran con un 16,7% un muy bajo uso y esporádico uso. Sin embargo, un 33,3% le otorga un bajo uso y muy alto respectivamente. Por último en la competencia número quince realiza intervenciones psicológicas a grupo, parejas y otros. Se destacan porcentajes relacionados a un 16,7% y un 83,3% donde el primer valor corresponde a un alto uso y el 83,3% a un muy alto uso a nivel general.

Tabla 2  
*Distribución de la valoración general por competencias en el campo Organizacional.*

Competencia campo Organizacional	Valoración general (hombres y mujeres )				
	1(muy baja) a 5 (muy alta)				
	1	2	3	4	5
1. Comprende los fundamentos teóricos conceptuales, así como la administración, evaluación e interpretación de las pruebas psicológicas y cuestionarios en los procesos de selección de personal	-	-	-	-	<b>100,0</b>
2. Contribuye a la solución de problemas en diferentes contextos relacionados con el trabajo, evaluando su implicación.	-	-	-	-	<b>100,0</b>
3. Desarrolla procesos de selección	-	-	-	<b>16,7</b>	<b>83,3</b>
4. Aplica pruebas psicológicas	-	-	-	<b>16,7</b>	<b>83,3</b>
5. Administra pruebas de rangos administrativos/operativos/comerciales	-	-	-	<b>16,7</b>	<b>83,3</b>
6. Elabora procesos de diagnóstico y evaluación del clima laboral	-	-	<b>33,3</b>	-	<b>66,7</b>
7. Crea y organiza proyectos de gestión humana de acuerdo a las exigencias de la empresa	-	-	<b>16,7</b>	<b>16,7</b>	<b>66,7</b>
8. Desarrolla herramientas y estrategias basándose en las capacidades y debilidades industriales y del equipo de trabajo	-	-	<b>16,7</b>	<b>33,3</b>	<b>50,0</b>
9. Posee conocimientos acerca de salud y seguridad en el trabajo	-	<b>16,7</b>	<b>16,7</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>
10. Diseña programas de Bienestar dirigido a empleados de diferentes cargos	-	<b>16,7</b>	-	<b>16,7</b>	<b>66,7</b>
11. Posee conocimientos generales de nómina y contratación	-	<b>50,0</b>	-	<b>16,7</b>	<b>33,3</b>
12. Analiza los hechos humanos en el contexto laboral obteniendo un abordaje integral comprendiendo las dificultades del carácter social	-	-	<b>16,7</b>	<b>16,7</b>	<b>66,7</b>
13. Lidera procesos de selección de personal	-	-	-	<b>16,7</b>	<b>83,3</b>
14. Brinda asesoramiento a la gerencia en lo referente a las negociaciones colectivas, con los trabajadores, así como para la creación y mejora de la imagen empresarial en el entorno social y económico.	-	<b>33,3</b>	<b>16,7</b>	<b>16,7</b>	<b>33,3</b>
15. Posee conocimiento acerca de derecho del trabajo	-	<b>16,7</b>	<b>16,7</b>	<b>33,3</b>	<b>50,0</b>

Fuente: elaboración propia

En la tabla 2, los datos, se realizan con 6 profesionales graduados. En cuanto a la distribución de competencias a nivel general, se logra apreciar variaciones en los porcentajes sobre el uso de ellas, pero con la tendencia a tener mayor porcentaje en sus valores de alto uso. Únicamente, la competencia once, presenta una distribución diferente, el 50% de bajo uso y el 50% de alto uso.

Con respecto a cada competencia, se detalla a continuación cada una:

En la primera competencia, la exigencia para comprender los fundamentos teóricos conceptuales, la administración, evaluación e interpretación de las pruebas psicológicas y cuestionarios en los procesos de selección de personal tanto hombres como mujeres, califican con un 14,3% esporádico uso y un 85,7% muy alto uso.

En la competencia número dos para contribuir a la solución de problemas, en diferentes contextos, relacionados con el trabajo, hubo una valoración absoluta del 100,0% muy alto uso.

En cuanto al desarrollo de procesos de selección, es la competencia número tres valorada en un 28,6% la califica con un alto uso y un 71,4% muy alto uso respectivamente.

En la competencia número cuatro para aplicación de pruebas psicológicas, el 14,3% de hombres y mujeres la califican con un esporádico uso y alto uso mientras que un 71,4% la valora con un muy alto uso.

La misma situación ocurre en la competencia 5, Administrar pruebas de rangos, el 14,3% de ambos géneros, la califican con un esporádico uso y alto uso, aunque un porcentaje del 71,4% le otorga un muy alto uso.

Elabora procesos de diagnóstico y evaluación del clima laboral es la descripción de la sexta competencia, donde el 28,6% de los participantes del campo organizacional, lo valoran con esporádico uso, mientras que el 14,3% alto uso, pero el 57,1% muy alto uso.

Tanto hombres como mujeres del campo organizacional otorgaron en la séptima competencia un 14,3% esporádico uso, 28,6% alto uso y 57,1% muy alto uso para crear y organizar proyectos de gestión humana de acuerdo a las exigencias de la empresa

En la competencia número ocho, se presenta en dos ocasiones porcentajes del 28,6% esporádico uso y alto uso, aunque también se observa la presencia de un 42,9% muy alto uso en el Desarrollo de herramientas y estrategias basándose en las capacidades y debilidades industriales y del equipo de trabajo

Posee conocimientos acerca de salud y seguridad en el trabajo, es la novena competencia, donde se ubican porcentajes correspondientes a un 14,3% bajo uso, esporádico uso, 42,9% alto uso y 28,6% muy alto uso.

En la décima competencia los egresados de ambos géneros valoraron con un 14,3% bajo uso y alto uso, y un porcentaje del 71,4% muy alto sobre el Diseño de programas de Bienestar dirigido a empleados de diferentes cargos.

La competencia número once presenta valores relacionados a un 42,9% bajo uso, 28,6% alto uso y muy alto uso indica la necesidad de poseer conocimientos generales de nómina y contratación.

Analiza los hechos humanos en el contexto laboral obteniendo un abordaje integral comprendiendo las dificultades del carácter social, es la competencia número doce, en la cual el 14,3% la valora con un esporádico uso, 28,6% alto uso y 57,1% muy alto uso.

Los egresados del campo organizacional calificaron con un 14,3% y un 71,4% esporádico uso alto uso y muy alto uso respectivamente, la competencia 13, en liderar procesos de selección de personal.

A la penúltima competencia, le corresponden porcentajes de 42,9% bajo uso, 14,3% esporádico uso y alto uso, 28,6% muy alto uso en cuanto a brindar asesoramiento a la gerencia en lo referente a las negociaciones colectivas, con los trabajadores, así como para la creación y mejora de la imagen empresarial en el entorno social y económico.

En la competencia referida a poseer conocimientos acerca de derecho del trabajo los egresados calificaron con un 14,3% bajo uso y esporádico uso, 28,6% alto uso y 42,9% muy alto uso.

Tabla 3

*Distribución de la valoración general por competencias en el campo Educativo.*

Competencia campo Educativo	Valoración general (hombres y mujeres )				
	1(muy baja) a 5 (muy alta)				
	1	2	3	4	5
1. Diseña estrategias de investigación vinculadas a la comprensión de la enseñanza y el aprendizaje en diversas áreas del contexto educativo	-	-	<b>33,3</b>	16,7	<b>50,0</b>
2. Apoya en la búsqueda de problemas académicos, como conductuales que se manifiestan en niños, adolescentes y adultos.	-	-	-	<b>66,7</b>	33,3
3. Intenta dar formación colectiva por medio de talleres, charlas a estudiantes, docentes y padres de familia.	-	-	-	16,7	<b>83,3</b>
4. Desarrolla proyectos educativos institucionales para implementar estrategias innovadoras en la búsqueda constante de la calidad educativa.	-	-	16,7	16,7	<b>66,7</b>
5. Lidera proyectos educativos en los diferentes niveles, desde la educación infantil hasta la educación profesional, promoviendo estrategias pedagógicas centradas en el aprendizaje.	16,7	-	16,7	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>
6. Apoya procesos de inclusión educativa y respeto por la cultura de la diversidad e intervención en situaciones de bullying	-	16,7	16,7	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>
7. Emplea test de orientación vocacional y ocupacional a estudiantes.	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	16,7	-	16,7
8. Impulsa a la creatividad y el interés hacia los aspectos académicos, tanto del personal docente como de la población estudiantil.	-	-	-	<b>66,7</b>	33,3
9. Realiza procesos de evaluación realiza entrevistas iniciales, administra test psicométricos y otras técnicas de evaluación psicológica (observacionales, auto informes, proyectivas)	16,7	16,7	-	-	<b>66,7</b>

10. Brinda asesoramiento profesores y colabora con ellos en diversos temas como: análisis de situaciones escolares problemáticas y soluciones.	-	-	16,7	<b>50,0</b>	33,3
11. Detecta de manera adecuada y eficaz problemas de aprendizaje en niños y adolescentes.	<b>33,3</b>	-	-	16,7	<b>50,0</b>
12. Apoya proyectos institucionales relacionados con la democracia, gobierno escolar y educación sexual	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	-	-	<b>33,3</b>
13. Desarrolla orientación psicológica a padres de familia.	16,7	16,7	16,7	16,7	<b>33,3</b>
14. Participa en la actualización de proyectos estructurados por las instituciones.	-	16,7	16,7	16,7	<b>50,0</b>
15. Propone estrategias que ayuden a establecer mejores condiciones para el desarrollo de las capacidades educativas.	-	-	16,7	16,7	<b>66,7</b>

Fuente: elaboración propia

La tabla 3, es evidente que los 6 profesionales, tiene una tendencia del uso en las competencias (1,2,3,4,5,6,8,9,10,11,13,14,15) es alta, igual su valoración. Mientras que las competencias 7 y 12, adquieren baja valoración por su poco uso.

A continuación, se describe el comportamiento de cada competencia en su distribución por uso y valoración:

La primera competencia, diseña estrategias de investigación vinculadas a la comprensión de la enseñanza y el aprendizaje en diversas áreas del contexto educativo. los egresados tanto hombres como mujeres, establecen porcentajes de 33,3%, 16,7% y 50,0% esporádico uso, alto uso y muy alto uso respectivamente.

Apoya en la búsqueda de problemas académicos que se manifiestan en niños, adolescentes y adultos, es la segunda competencia en la cual se observan valores relacionados a un 66,7% y 33,3% a los que los egresados atribuyeron valores de alto uso y muy alto uso respectivamente.

En la tercera competencia, intenta dar formación colectiva por medio de talleres y charlas a estudiantes, docentes y padres de familia. Tanto hombres como mujeres le añadieron un porcentaje del 16,7% y 83,3% alto uso y muy alto uso respectivamente.



La competencia número cuatro desarrolla proyectos educativos institucionales para implementar estrategias innovadoras en la búsqueda constante de la calidad educativa.

Ambos géneros otorgaron porcentajes del 16,7% esporádico uso y alto uso. Sin embargo, sobresale un porcentaje del 66,7% muy alto uso.

Lidera proyectos educativos en los diferentes niveles, promoviendo estrategias centradas pedagógicas centradas en el aprendizaje es la quinta competencia donde el 16,7% lo califica como muy bajo uso y esporádico uso, respectivamente y un 33,3% alto uso y muy alto uso.

Los egresados del campo educativo, atribuyen valores del 16,7% y 33,3% a la competencia número seis Apoya procesos de inclusión educativa y respeto por la cultura de la diversidad e intervención en situaciones de bullying distribuidos de la siguiente manera: para el primer porcentaje bajo uso, y esporádico uso y para el segundo porcentaje alto uso y muy alto uso.

En la competencia número siete, emplea test de orientación vocacional y ocupacional a estudiantes los participantes del campo educativo de ambos géneros asignan porcentajes del 33,3% muy bajo uso y bajo uso, respectivamente y 16,7% esporádico uso y muy alto uso.

Impulsa a la creatividad y el interés hacia los aspectos académicos, es la octava competencia a la cual los egresados respondieron un 66,7% alto uso y 33,3% muy alto uso.

La novena competencia hace referencia a los procesos de evaluación como: entrevistas iniciales, administración de test psicométricos etc...tanto hombres como

mujeres califican esta competencia con un 16,7% muy bajo uso y bajo uso. Y un 66,7% muy alto uso.

Los egresados del campo educativo en la décima competencia Brinda asesoramiento profesores y colabora con ellos en diversos temas como: análisis de situaciones escolares problemáticas y soluciones otorgaron un 16,7% esporádico uso 50,0% alto uso y 33,3% muy alto uso.

En la competencia número once detecta de manera adecuada y eficaz problemas de aprendizaje, en niños y adolescentes, el 33,3% de los egresados le adjudicaron muy bajo uso, un 16,7% alto uso y 50,0% muy alto uso.

A continuación, en la competencia número doce, apoya proyectos institucionales relacionados con la democracia, gobierno escolar y educación sexual, el valor que más sobresale es el 33,3% muy bajo uso, bajo uso y muy alto uso, respectivamente.

Desarrolla orientación psicológica a padres de familia, corresponde a la competencia número trece, donde los valores 16,7% se repite en muy bajo uso, bajo uso, esporádico uso, alto uso y un 33,3% muy alto uso.

En la penúltima competencia, corresponde a la participación en la actualización de proyectos estructurados por las instituciones, los egresados respondieron con un 16,7% bajo uso, esporádico uso y alto uso y 50,0% muy alto uso.

En la última competencia, Propone estrategias que ayuden a establecer mejores condiciones para el desarrollo de las capacidades educativas, los egresados de ambos géneros otorgan un 16,7% esporádico uso, alto uso y muy alto uso.

### Valoración de las competencias generales en los graduados del programa de psicología de la UNAB.

En este apartado, se presenta la valoración que hacen los graduados, respecto a las competencias generales laborales propuesta por el programa de psicología de la UNAB para el mejoramiento de las competencias en el profesional. La información está organizada por una tabla que resume los datos recogidos que se expresan en dos columnas y 15 filas. En la primera, van las competencias generales y en la segunda la valoración de la escala (1 a 5) para cada competencia. A continuación la tabla 4 donde se aprecia la distribución de la valoración.

Tabla 4

*Distribución de la valoración por competencias Generales según hombres y mujeres.*

Competencias Generales	Valoración general				
	1(muy baja) a 5 (muy alta)				
	1	2	3	4	5
1. Posee conocimiento deontológico	-	-	-	27,8	<b>72,2</b>
2. capacidad para desarrollar y construir instrumentos de evaluación psicológica	-	-	11,1	16,7	<b>72,2</b>
3 Realiza informes Psicológicos	-	-	11,1	22,2	<b>66,7</b>
4. Redacta artículos y documentos científicos con base al manejo de normas APA	<b>27,8</b>	5,6	11,1	<b>22,2</b>	<b>33,3</b>
5. trabaja en equipos interdisciplinarios	-	-	-	11,1	<b>88,9</b>
6. posee conocimiento de modelos y teorías psicológicas actuales	-	-	5,6	<b>50,0</b>	44,4
7. Capacidad de utilización de paquetes estadísticos e informáticos (SPSS, Bases de datos de Excel)	5,6	-	16,7	<b>22,2</b>	<b>55,6</b>
8. Desarrollo de propuestas de investigación científica	<b>27,8</b>	5,6	16,7	5,6	<b>44,4</b>
9. Conocimientos básicos de metodología de la investigación.	5,6	5,6	-	22,2	<b>66,7</b>
10. Empleo básico del idioma ingles para la lectura de textos científicos	11,1	11,1	16,7	27,8	<b>33,3</b>
11. Presentaciones orales para público profesional y no profesional.	-	-	-	11,1	<b>88,9</b>
12. Maneja con facilidad paquetes informáticos: Word, Excel e internet	-	-	-	-	<b>100,0</b>
13. Realiza actividades de diagnóstico psicológico con	-	-	-	33,3	<b>66,7</b>

pruebas psicológicas						
14. Emplea técnicas de presentación y herramientas de medios audiovisuales y multimedia	5,6	11,1				<b>83,3</b>
15. Desarrolla pericias Psicológicas	11,1	5,6	11,1	16,7		<b>55,6</b>

Fuente: elaboración propia

Las competencias descritas en la tabla 8, reúne las respuestas de los 18 profesionales participantes de los diferentes campos de acción en psicología. Es notorio la tendencia al valor alto en las competencias que le asignan por su alto uso.

En la competencia número uno: Posee conocimiento deontológico, los participantes tanto hombres como mujeres, marcaron alto uso con un 27,8% y muy alto uso 72,2%.

En la segunda competencia, capacidad para desarrollar y construir instrumentos de evaluación psicológica, el 11,1% de los egresados marcaron esporádico uso, un 16,7% alto uso y 72,2% muy alto uso.

La competencia número tres realiza informes psicológicos, el 11,1% de los participantes de las competencias generales le atribuyen esporádico uso, un 22,2% alto uso y 66,7% muy alto uso.

Los egresados de la competencia número cuatro, redacta artículos y documentos científicos con base al manejo de normas APA señalaron que el 27,8% muy bajo uso, el 5,6% de los participantes, marcaron bajo uso, valores correspondientes a un 11,1% le adjudican un esporádico, el 22,2% alto uso y un 33,3% muy alto uso.

En la quinta competencia, trabaja en equipos interdisciplinarios. Los integrantes indican que el 11,1% alto uso y 88,9% muy alto uso.

En cuanto a la sexta competencia, Posee modelos y teorías psicológicas actuales, los participantes de ambos equipos, marcaron esporádico uso 5,6%, 50,0% alto uso y 44,4% muy alto uso.

Los egresados registran en la séptima competencia, capacidad de utilización de paquetes estadísticos e informáticos (SPSS, Bases de datos de Excel) un 5,6% muy bajo uso, 16,7% esporádico uso, 22,2% alto uso, mientras el 55,6% como valor sobresaliente es atribuido a un muy alto uso.

El desarrollo de propuestas de investigación científica es la competencia número ocho en la cual el 27,8% la califica muy bajo uso, 5,6% bajo uso, 16,7% esporádico uso, 5,6% alto uso, 44,4% muy alto uso.

En la novena competencia, posee conocimientos básicos de metodología de la investigación para resolución de problemas. Tanto hombre como mujeres, otorgan un 5,6% muy bajo uso y bajo uso respectivamente. Sin embargo, sobresalen porcentajes del 22,2% y 66,7% alto uso y muy alto uso respectivamente.

En la décima competencia empleo básico del idioma inglés para la lectura de textos científicos, el 11,1% marcaron muy bajo uso y bajo uso respectivamente, aunque el 16,7% le otorga esporádico uso, el 27,8% alto uso, 33,3% muy alto uso.

Presentaciones orales para el público, profesional y no profesionales, es la descripción de la competencia número once. Solo dos valores prevalecen el 11,1% y el 88,9% alto uso y muy alto uso respectivamente.

100,0% es el resultado de la competencia número doce en la cual todos los participantes señalaron un muy alto uso. Y se describe como maneja con facilidad paquetes informáticos: Word, Excel e internet.

Realiza actividades de diagnóstico psicológico con pruebas psicotécnicas, es la competencia número trece donde el 33,3% atribuyen alto uso y 66,7% muy alto uso.

Los participantes en la competencia número catorce, emplea técnicas de presentación y herramientas de medios audiovisuales y multimedia marcaron 5,6% esporádico uso, 11,1% alto uso y 83,3% muy alto uso.

Desarrolla pericias Psicológica es la última competencia en la cual los participantes en esta encuesta otorgaron un 11,1% un muy bajo uso y esporádico uso respectivamente, un 5,6% bajo uso, 16,7% alto uso y un 55,6% muy alto uso.

### **Valoración de las competencias personales en los graduados del programa de psicología de la UNAB**

Se presenta la valoración que hacen los graduados, respecto a las competencias personales laborales propuesta por el programa de psicología de la UNAB para el mejoramiento de las competencias en el graduado. La información está organizada por una tabla que, contiene dos columnas y filas.

En la primera, van las competencias personales y en la segunda la valoración de la escala (1 a 5) para cada competencia. A continuación la tabla 5 donde se aprecia la distribución de la valoración.

Tabla 5

*Distribución de la valoración por competencia Personales, nivel general.*

competencias personales	Valoración general (hombres y mujeres )				
	1(muy baja) a 5 (muy alta)				
	1	2	3	4	5
1. Actualización: se mantiene al tanto en conocimiento y aplicación en las diferentes herramientas de trabajo.	-	-	11,1	11,1	<b>77,8</b>
2. Proactividad: Implica tomar la iniciativa y asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan	-	-	-	<b>83,3</b>	16,7
3. Tolerancia: Respeta y comprende el valor de las diferentes formas de entender la vida	-	-	-	11,1	<b>88,9</b>
4. Liderazgo: capacidad de influir en otros hacia una meta determinada	-	-	-	27,8	<b>72,2</b>
5.Responsabilidad: Compromiso con las propias decisiones y con las consecuencias que estas pueden generar en sí mismo y en otros	-	-	-	11,1	<b>88,9</b>
6. comunicación asertiva: entiende e interpreta de manera exitosa el mensaje que se intercambia entre el transmisor y el receptor.	-	-	-	27,8	<b>72,2</b>
7. Objetividad: Cualidad de juzgar un asunto de forma neutral prescindiendo de las consideraciones y criterios personales.	-	-	-	27,8	<b>72,2</b>
8. Prudencia: Actuar con cautela respetando los sentimientos, la vida y las libertades de las demás personas.	-	-	-	22,2	<b>77,8</b>
9. dominio de una segunda lengua	16,7	11,1	11,1	33,3	27,8
10. Confianza en sí mismo: convencimiento íntimo de saber aplicar a sus propias cualidades y capacidades de manera exitosa frente a determinada situación.	-	-	-	33,3	<b>66,7</b>
11. Pensamiento flexible: Posee la capacidad de percibir una situación desde diversos puntos de vista y desarrollar alternativas que le permitan adaptarse a los cambios.	-	-	-	38,9	<b>61,1</b>
12. Capacidad de Investigación: Actividad intelectual para llevar a cabo un proceso sistemático, organizado y objetivo con el fin de responder a una pregunta o hipótesis.	-	5,6	-	<b>50,0</b>	44,4
13. Capacidad de trabajo en equipo: Desempeñarse productivamente en un conjunto de personas que realizan una labor y se encuentran comprometidas a alcanzar un objetivo.	-	-	-	5,6	<b>94,4</b>
14. Puntualidad	-	-	5,6	22,2	<b>72,2</b>
15. Adaptabilidad: Capacidad para permanecer eficaz dentro de un medio cambiante, así como a la hora de enfrentarse con nuevas tareas, retos y personas.	-	-	-	5,6	<b>94,4</b>

Elaboración: fuente propia

En la tabla 5, los egresados marcaron en la competencia personal número uno,

Actualización: se mantiene al tanto en conocimiento y aplicación en las diferentes

herramientas de trabajo, el 11,1% esporádico uso y alto uso respectivamente. Sin embargo, sobresale un valor mayor correspondiente al 77,8% muy alto uso.

La segunda competencia hace referencia a la proactividad como la iniciativa de hacer que las cosas sucedan, en la cual los egresados señalan un porcentaje del 83,3% alto uso y el 16,7% mu alto uso. En la competencia número tres, Tolerancia: Respeto y comprende el valor de las diferentes formas de entender la vida. Los participantes de este instrumento de evaluación psicológica señalan que el 11,1% le otorga alto uso y el 88,9% muy alto uso.

El liderazgo como competencia personal número cuatro se define como la capacidad de influir en otros hacia una meta determinada en la cual el 27,8% de los egresados le otorgan alto uso y el 72,2% muy alto uso. En la competencia número cinco, responsabilidad: Compromiso con las propias decisiones y con las consecuencias que estas pueden generar en sí mismo y en otros los participantes atribuyen un porcentaje del 11,1% alto uso y un 88,9% muy alto uso. La comunicación asertiva corresponde a la sexta competencia donde el 27,8% de los egresados contestaron alto uso mientras que el 72,2% le adjudica muy alto uso.

Los participantes marcaron en la séptima competencia objetividad: Calidad de juzgar un asunto de forma neutral prescindiendo de las consideraciones y criterios personales. El 27,8%alto uso y 72,2% muy alto uso. En la octava competencia la prudencia como concepto, tiene el siguiente significado: actuar con cautela respetando los sentimientos, la vida y las libertades de los demás, donde el 22,2% de los egresados señala alto uso y el 77,8% muy alto uso. En cuanto al dominio de una segunda lengua, correspondiente a la competencia número nueve, el 16,7% contestaron muy bajo uso, entre



tanto el 11,1% señala bajo uso y esporádico uso respectivamente, un porcentaje del 33,3% le otorga alto uso mientras que un 27,8% le adjudica muy alto uso.

A continuación en la décima competencia personal, confianza en sí mismo, el 33,3% de los egresados le atribuye alto uso, aunque sobresale un porcentaje del 66,7% muy alto uso. En la competencia número once, Pensamiento flexible, el 38,9% de los participantes le adjudican un alto uso y el 61,1% muy alto uso. Entre tanto en la competencia personal número doce, capacidad de Investigación, el 5,6% de los participantes le otorga un bajo uso, entre tanto el 50,0% alto uso y el 44,4% muy alto uso, respectivamente.

En la competencia número trece, la capacidad de trabajo en equipo, el 5,6% le otorga alto uso mientras que un porcentaje del 94,4% muy alto uso sobresale con mayor calificación entre los participantes.

Los egresados contestaron en la competencia número catorce, Puntualidad, que el 5,6% le concede un esporádico uso, a esta competencia entre tanto el 22,2% le atribuye alto uso, 72,2% muy alto uso. La competencia número quince, hace referencia a la adaptabilidad como la capacidad para permanecer eficaz dentro de un medio cambiante. En la cual el 5,6% marcaron alto uso, sin embargo sobresale un porcentaje del 94,4% muy alto uso.

### **Comparación de las Competencias laborales adquiridas en el programa de psicología de la Unab y las desarrolladas en el contexto laboral actual.**

Se presentan la información organizadas en gráficas y tablas acuerdo a los datos proporcionada en la entrevista laboral, específicamente en las preguntas número dos, tres,

once y trece donde se analizan la apreciación de las competencias laborales en cada campo y las competencias destacadas en el mercado laboral del graduado de Psicología UNAB, los recursos con los que cuentan para realizar sus funciones en el área de trabajo y los requisitos para un perfil de trabajo exigidos actualmente por las empresas.



*Gráfica 7.* Distribución porcentajes por competencias destacadas en el mercado laboral en el campo Organizacional.

Los graduados de Psicología de la UNAB, desde su perspectiva en la labor realizada en el puesto de trabajo, manifiestan que la competencia con mayor porcentaje es representada por las habilidades sociales con un porcentaje de 28,6%. Lo cual indica que en el contexto laboral donde se desenvuelven actualmente los graduados de psicología UNAB es de vital importancia ser un ente de integrador entre todas las personas que conforman un equipo de trabajo. Así también tienen claro que para poder realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz es importante contar con las siguientes competencias organizacionales representadas con un porcentaje de 21,4% ; organización y planeación,

liderazgo y confidencialidad. Es menor uso se identifican otras competencias con un 7,1% como lo son: capacidad analítica, inteligencia emocional, objetividad y adaptabilidad.



*Gráfica 8.* Otras competencias que consideran los graduados aseguran la calidad del trabajo.

En la gráfica 8, de acuerdo a que otras competencias para asegurar la calidad del trabajo, se observa que las habilidades sociales poseen un porcentaje mayor de 21,4%, esto relacionado a la asertividad y el buen trato que desarrollan los participantes en su entorno laboral. Se puede observar también que la objetividad y las habilidades comunicativas como competencias laborales sobresalen con un porcentaje del 14,3%, esta definición va relacionada con la capacidad de realizar críticas constructivas sin prejuicios y aplicando la Ética Profesional en todos los procesos donde el graduado de psicología UNAB tenga intervención, así también la capacidad de mantener una escucha activa y asertiva para mantener un buen clima laboral. Mientras tanto las competencias como: capacidad de

interpretación, receptibilidad y habilidades empáticas obtienen un porcentaje del 7,1% siendo estas las de menor mención en esta categoría.



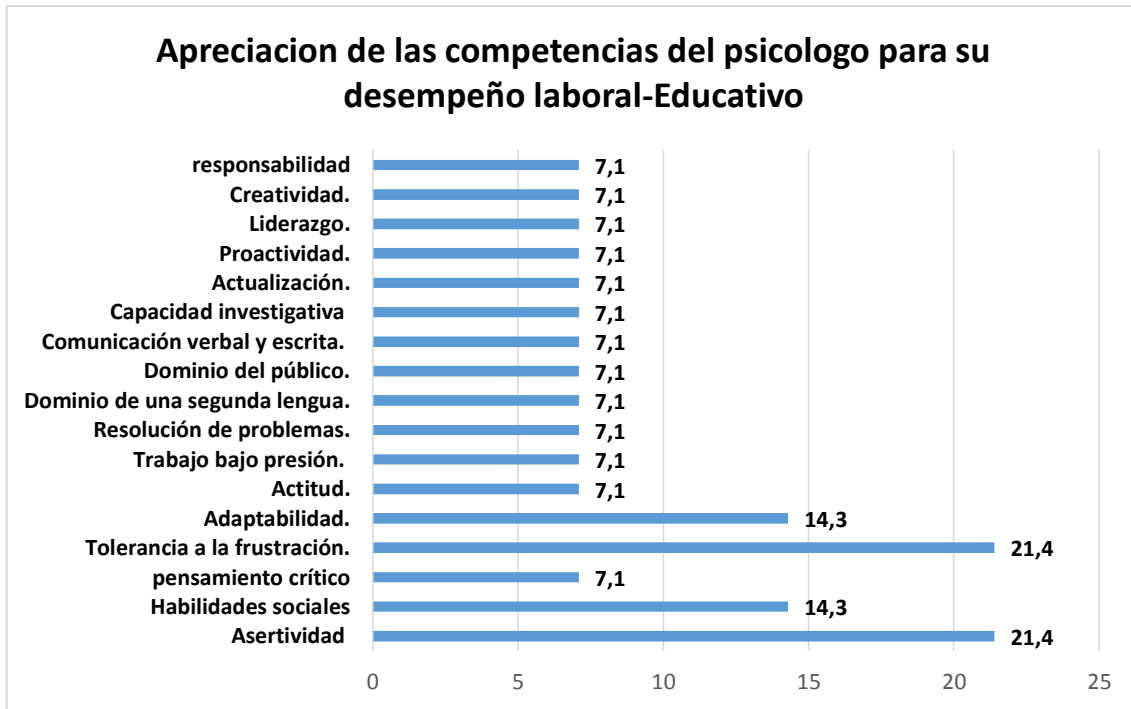
*Gráfica 9.* Apreciaciones de los graduados sobre las competencias del psicólogo para el desempeño laboral en el campo clínico.

Acerca de la apreciación de las competencias del psicólogo para su desempeño laboral en el campo clínico, se destacan con un porcentaje del 21,4% puntualidad y amplio conocimiento de la psicología clínica en general. En la gráfica anterior también se observa que competencias como la empatía, y la Ética presentan un porcentaje del 14,3% y aquellas que ocupan un bajo porcentaje representado por un 7,1% son: adaptabilidad, organización, comunicación asertiva, conocer técnicas de intervención, expresión oral y escrita, trabajo en equipo y buen manejo del público.



Gráfica 10. Respuestas a la pregunta: ¿Que otras competencias para asegurar la calidad del trabajo?

En la gráfica 10, se aprecian porcentajes en su mayoría del 7,1% que representan la poca mención de los graduados de psicología UNAB a la pregunta número tres del instrumento de evaluación utilizado en esta investigación (¿Que otras competencias debe poseer un Psicólogo para asegurar la calidad de su trabajo?) donde competencias como: la responsabilidad, la tolerancia, Profesionalismo, trabajo en equipo, y conocimiento digital. Se destacan porcentajes de 21,4% y 14,3% correspondientes a empatía y asertividad respectivamente.



*Gráfica 11.* *Apreciación de las competencias del psicólogo para su desempeño laboral en el campo Educativo*

Los resultados arrojados en la tabla 11, se muestra la apreciación de las competencias del psicólogo para su desempeño laboral en el campo Educativo son representados por los siguientes porcentajes: 21,4%, 14,3%, y 7,1% donde el primer valor corresponde a las competencias denominadas asertividad y tolerancia a la frustración, en el segundo porcentaje se encuentran adaptabilidad y pensamiento crítico.



*Grafica 12.* Respuesta a la pregunta qué otras competencias requiere para asegurar la calidad del trabajo

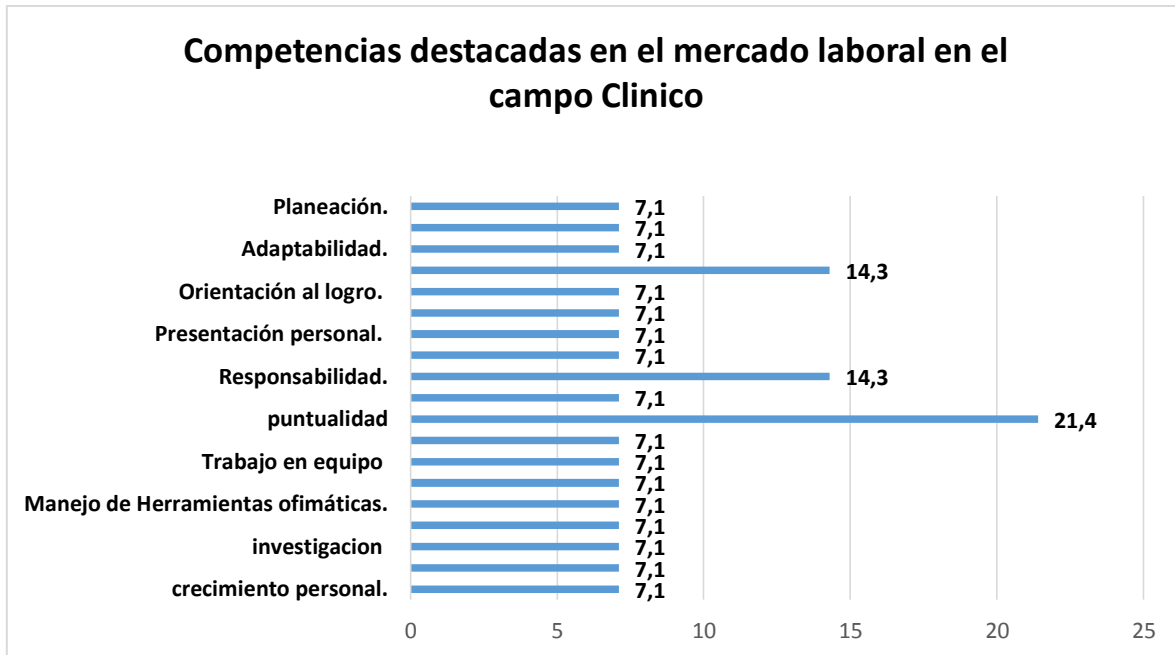
Acerca de la gráfica 12, sobre qué otras competencias se requiere para asegurar la calidad del trabajo, se evidencia porcentajes en su mayoría del 7,1 % en competencias como: trabajo en equipo, puntualidad, pensamiento flexible, atención a estudiantes, organización conocimiento básico y disposición y 14,3% para las competencias de rapport y actualización.



*Gráfica 13.* Competencias destacadas en el mercado laboral

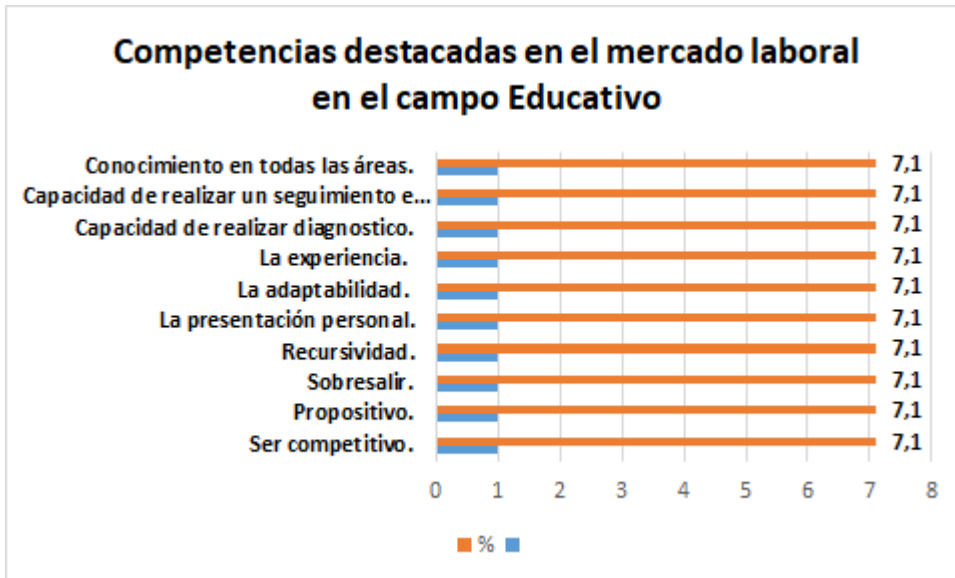
En cuanto a las competencias destacadas en el mercado laboral, en el campo organizacional se puede identificar que las competencias con mayor porcentaje son la adaptabilidad, trabajo en equipo y liderazgo con un valor del 14,3%, mientras que las otras competencias poseen un porcentaje no mayor a 7,1% las cuales son experiencia laboral, capacidad analítica, comunicación, ser más abiertos ser un gestor de cambio y no sesgar las hojas de vida entre otras.





*Gráfica 14.* Competencias más destacadas en el campo clínico para el mercado laboral

De acuerdo a la gráfica 14, las competencias mencionadas por los graduados de psicología UNAB en el campo clínico con un porcentaje del 21,4% y 14,3% respectivamente son puntualidad, responsabilidad y trabajo bajo presión. por otro lado y con mayor frecuencia se presenta un porcentaje del 7,1% correspondiente a competencias como: crecimiento personal, investigación, manejo de herramientas, trabajo en equipo, entre otras.



Gráfica 15. Competencias más destacadas en el campo educativo para el mercado laboral

En la gráfica 15, se presentan una frecuencia del 7,1% resultado obtenido en todas las competencias mencionadas por el graduado de psicología UNAB en la entrevista laboral. Esto indica que todas tiene el mismo valor, son necesarias en el mismo nivel de exigencia laboral.

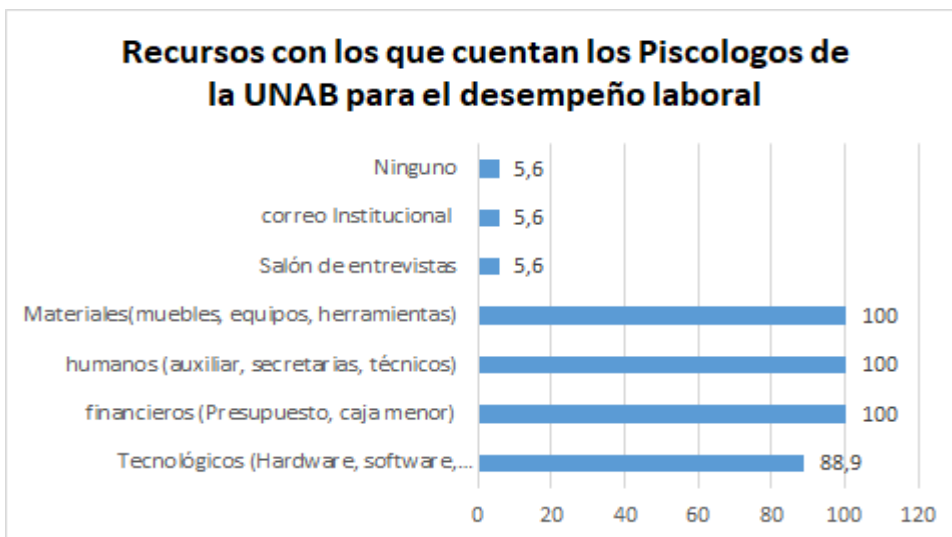
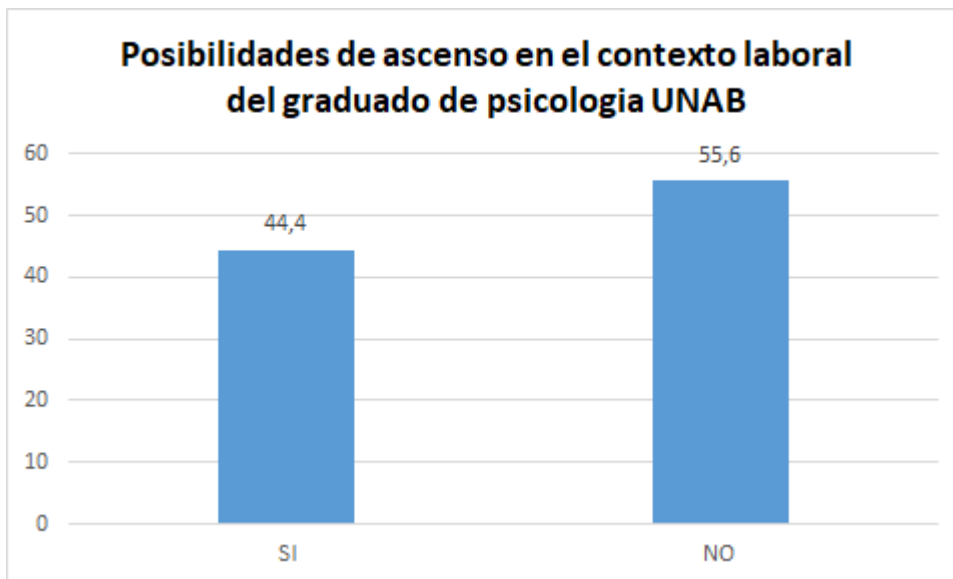


Gráfico 16. Recursos con los que cuenta los psicólogos de la Unab, para lograr su desempeño laboral

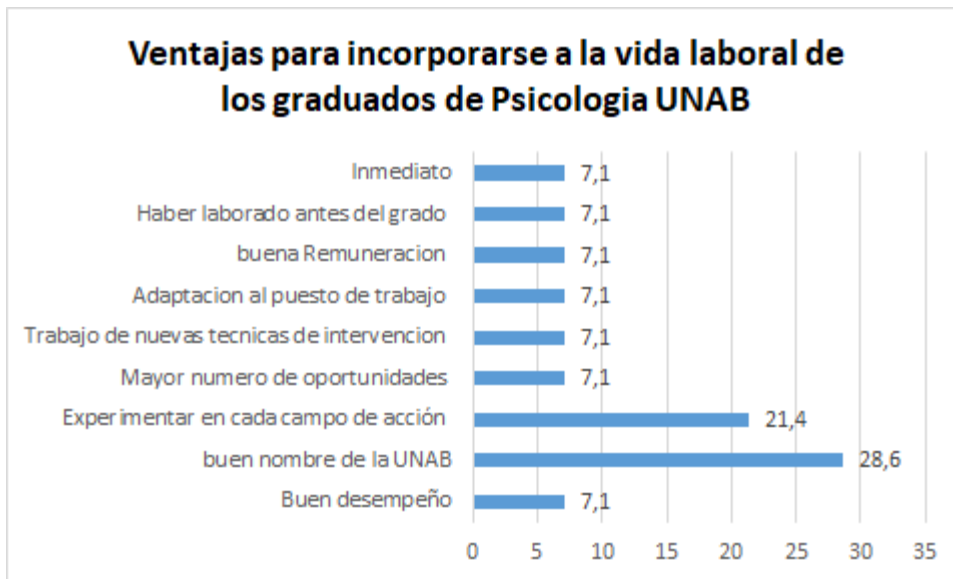
Los graduados de psicología UNAB, en la gráfica 16, mencionaron en la pregunta número once cuales son los recursos con los que cuentan para realizar sus funciones en el área de trabajo donde se encontraban actualmente destacándose con así los recursos materiales (muebles, equipos, herramientas). En recursos humanos (auxiliar, secretarias y todo el equipo de apoyo para el buen desempeño de la labor en cada puesto de trabajo) y financieros (presupuesto y utilidades de caja menor) con un porcentaje del 100%. Representado con un porcentaje del 88,9% se encuentran los recursos tecnológicos (Hardware, software, software para aprendizaje, ordenadores y periféricos, internet). entre otros recursos mencionados en la entrevista laboral se encontraron, con un porcentaje de 5,6% salón de entrevistas, correo institucional, y ningún recurso antes mencionado.



Gráfica 17. Respuesta a la pregunta: ¿Tiene posibilidades de ascenso en su trabajo actual?

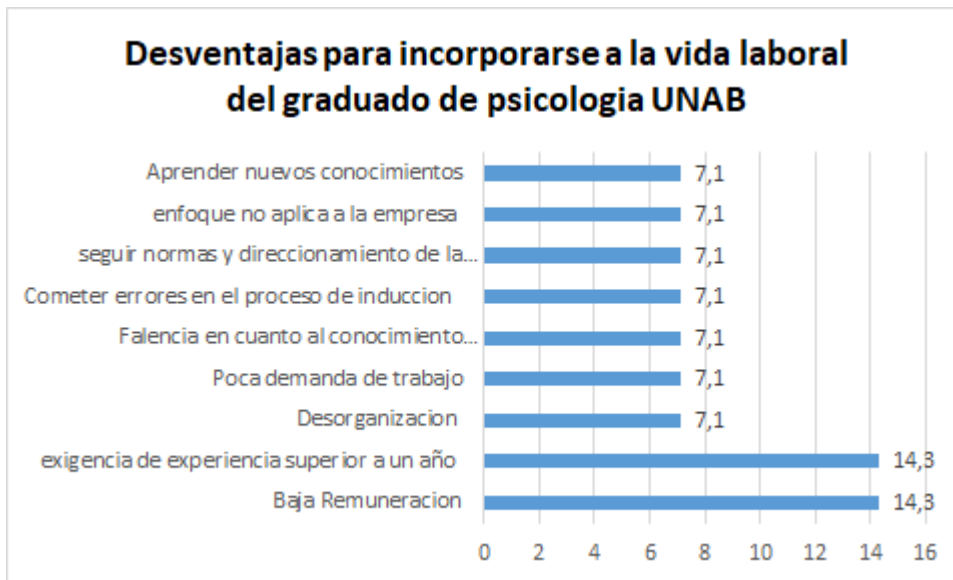
En cuanto a las posibilidades de ascenso en el contexto laboral del graduado de psicología UNAB, se puede concluir que el 55,6% de los participantes mencionaron No tener posibilidades de ascenso en su trabajo actual por lo que algunos argumentaban que su

“proceso en la empresa era aún muy corto”, mientras que un 44,4% respondía positivamente puesto que por su desempeño habían recibido “propuesta de un puesto mayor en la jerarquía de mando”.



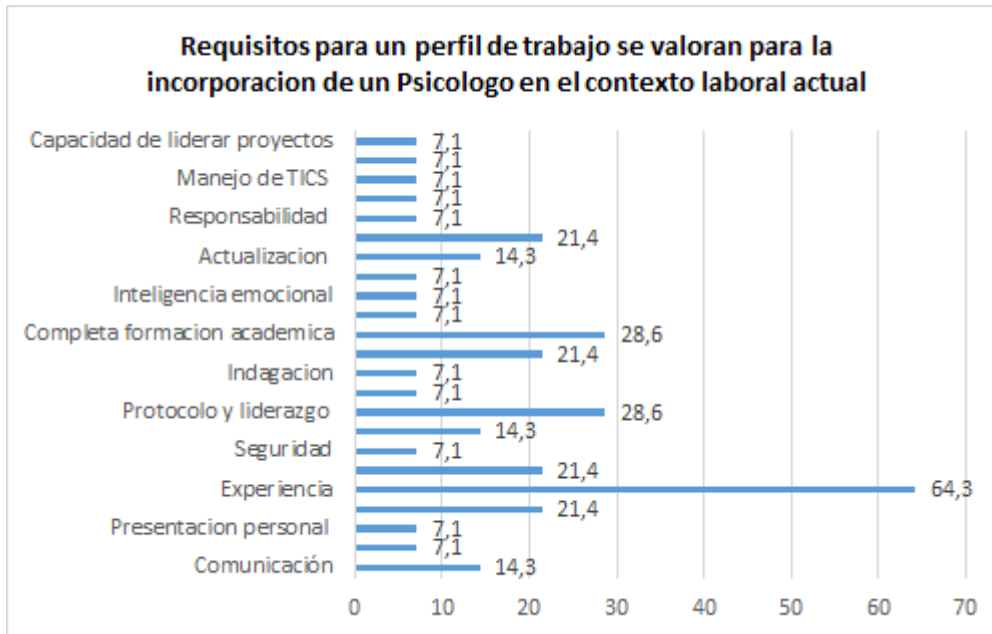
*Gráfica 18.* Se aprecian las ventajas para incorporarse a la vida laboral de los graduados

Con un porcentaje del 28,6% los participantes están de acuerdo en que el buen nombre de la UNAB, es clave para ingresar a un empleo formal, seguido por un porcentaje del 21,4% denominado como experimentar en cada campo de acción es decir como ellos mismos argumentan “no enfocarse en un solo campo, sino buscar alternativas de investigación en otros campos”. Por otro lado, con un porcentaje del 7,1% las ventajas también mencionadas son: buena remuneración, adaptación al puesto de trabajo, buen desempeño laboral etc.



*Gráfica 19.* Desventajas que experimentaron al momento de incorporarse a la vida laboral

Los participantes de esta investigación también dieron a conocer su opinión de acuerdo a la experiencia laboral que tienen actualmente en su puesto de trabajo nombraron las desventajas que experimentaron al momento de incorporarse a la vida laboral, llegando a los siguientes resultados: el 14,3% mencionaba que “actualmente las empresas exigen al recién graduado una experiencia de labor superior a un año y que la cantidad de funciones para el cargo por lo general no coincide con el salario recibido” es por esto que la baja remuneración también obtuvo el mismo porcentaje antes citado.



Gráfica 20. Requisitos que se valoran para la incorporación de psicólogos a la vida laboral.

En cuanto a los requisitos que se valoran para la incorporación de psicólogos a la vida laboral, se puede observar que la experiencia ocupa el mayor porcentaje con un valor de 64,3%, la gráfica también nos permite evidenciar que el 28,6% de los requisitos mencionados por los graduados corresponden a: tener una completa formación académica, poseer protocolo y liderazgo, así también un 21,4% menciona como requisitos: tener coherencia, practicar otro idioma, importante las referencias personales, realizar postgrados.

En las tablas cualitativas que aparecen enseguida, están organizadas en cuatro columnas con sus respectivas preguntas. En la columna primera, se registró el número de graduados (G1 a G14). Segunda, tercer y cuarta columna, cada pregunta con sus respectivas respuestas.

Tabla 6.

Cuadro explicativo de la entrevista laboral por graduados de psicología UNAB.  
(Respuestas a la pregunta 10)

Número de Graduados	10. Apreciación de la oferta local, nacional e internacional de estudios postgrados en psicología
G1	Propuesta de realizar un estudio en las Universidades privadas acerca de reforzar los temas en maestrías y postgrados
G2	Los estudios de Postgrado son muy costosos
G3	Nivel local la oferta es pobre Muy sesgada todos ofrecen lo mismo.
G4	La oferta local es pobre. Llega a penas lo puntual. No es tan globalizado. No tengo conocimiento de otras ciudades.
G5	A nivel local todas las universidades ofrecen lo mismo. No he visto especialización en mi área. De preferencia presencial o semi-presencial.
G6	A nivel local Postgrado en la Universidad Manuela Beltrán en riesgo psicosocial y salud y seguridad en el trabajo. En la Unab Gestión Humana. A nivel Nacional Bogotá y Medellín gestión Humana. A nivel Internacional casi en todos los enfoques existe especialización.
G7	Unab maestría en violencia intrafamiliar. Pontificia universidad Bolivariana psicología clínica.
G8	Oferta local en psicología clínica es buena sin embargo no hay profundización en otras áreas. En México está la de Neuropsicología. Por la parte dinámica en Argentina y Francia.
G9	Localmente hace falta todavía mucho a las universidades en temas de alianzas para ofrecer realmente una oferta de especialización ajustada a lo que hoy en día las organizaciones están pidiendo. A nivel Nacional Bogotá estudios de mercado que se basan en las necesidades de las empresas y pues por ser capital obviamente la mayoría
G10	Local, Gran demanda en al área Organizacional. Nacional Bogotá y Medellín. A nivel Internacional Europa y Estados Unidos son pioneros. En especializaciones y maestrías en psicología.
G11	—
G12	Bueno, y extenso a nivel nacional programas de psicología, psicología forense, educativa, judicial
G13	A nivel local la demanda es muy deficiente.(solo existen a nivel social y organizacional) A nivel Nacional la oferta es buena. Para ser Neuropsicólogo tienes que salir del país.
G14	La demanda es poca en maestrías en el enfoque educativo.

Fuente: elaboración propia

La tabla cinco, permite evidenciar que la mayoría de los graduados de psicología UNAB coinciden en que la oferta laboral local, (Bucaramanga y su área metropolitana) es pobre en cuanto a estudios de postgrado incluyendo, especialización, maestría y doctorado. Al momento de la entrevista laboral estos manifestaron tener bajos niveles de satisfacción en

cuanto a la variedad de estudios formales ya que aunque algunas Universidades poseen programas de educación acorde a las necesidades laborales actuales, no es tan extenso sobretodo en el área del campo educativo para profesionales en Psicología. Por otro lado se destacan especializaciones que ofrece la ciudad por ejemplo en el área organizacional (Gestión Humana) en el campo clínico (Psicología clínica y violencia intrafamiliar), que fue en su mayoría realizada por los graduados así como también en el área de en riesgo psicosocial y salud y seguridad en el trabajo. Entre otros.

En cuanto a la oferta Nacional, los graduados de psicología UNAB manifiestan estar conformes ya que en ciudades como Bogotá y Medellín existe una gran demanda de estudios formales en postgrados de especialización, maestría y doctorados sobre todo en el área de la psicología organizacional.

A nivel Internacional, los graduados de psicología UNAB manifiestan que la oferta de estudios de postgrados es bastante variada, sin embargo entre los participantes en la entrevista laboral solo G6 ha realizado un maestría fuera del País de lo cual comenta que su experiencia fue enriquecedora y proyectiva ya que ha logrado posicionarse en su puesto de trabajo y en España calificaba entre los mejores en su oficio.

Además de lo dicho anteriormente Los participantes indicaron que también se han formado en diversas áreas de desempeño en su contexto laboral para un mejor desempeño realizando cursos en plataformas como el SENA, y demás software de aprendizaje. Así como diplomados y capacitaciones dentro y fuera del ámbito laboral.

Tabla 7.



Cuadro explicativo de la entrevista laboral por graduados de psicología UNAB.  
(Respuestas a la pregunta 17)

<b>Graduados</b>	<b>Recomendaciones al equipo docentes de psicología</b>	<b>Recomendaciones a la dirección del programa de psicología</b>	<b>Recomendaciones a directivos de la Unab</b>
G1	Revisar la catedra (como se expone).	Revisar qué tipo de profesionales están graduando (algunos colegas me dan pena).	Especialización en gestión Humana, reforzar la especialización (Analizar los módulos). Nómina y derecho laboral no se profundizan. Brindar un panorama real del mundo laboral.
G2	Revisar la catedra y los conocimientos que se imparten en el aula de clases.	Realizar cambios de actitudes.	Administración de empresa dual (forma ideal de formar profesionales) Implementar dos o tres horas en una empresa, garantiza un ambiente laboral
G3	Ser exigentes (la calidad educativa a disminuido por mantener los clientes y a veces eso digamos perjudica la calidad de la formación). Incentivar proyectos.	Manejar mejor los espacios de prácticas. Implementar más horas donde lo estudiantes tengan más ese desempeño practico. Realmente el ejercicio práctico sea más visible en lo que nosotros hacemos. Que cada estudiante pueda pasar por diferentes áreas de trabajo, no solamente una o solamente dos sino muchas y que eso permita que el estudiante pueda tener digamos como más fortaleza en el perfil que quiera como desempeñar más adelante.	—
G4	A los docentes Deben ser más detallistas si van a formar personas integrales. Al equipo de docentes cada profesor tiene su metodología y no tengo ninguna queja. Son personas capacitadas preparadas.	Vacíos en el área organizacional. En el conocimiento de nómina y de todo. En el campo organizacional (materias que valen 4 créditos y son materias que no llenan es para llenar el huequito y ya).	Deben ser más detallistas si van a formar personas integrales.
G5	Generar más investigación. Ampliar la teoría en conocimiento. Desarrollar más práctica profesional.	Crear talleres para producir competencias en los estudiantes.	Enviar estudiantes al exterior.
G6	Tratar de encasillar menos a los estudiantes	Neutralidad en el trato con los estudiantes. No dejarse sesgar por	Docentes expertos en su área de trabajo.

---

		sentimientos y emociones.	
G7	–	Centrar a los estudiantes en la problemática actual y real.	Ser más exigentes. Autodidactas. Actualizados.
G8	Graduar excelentes profesionales (así sean pocos) pero que sean excelentes. Enganchar a los estudiantes laboralmente (estrategia de mercadeo para que los estudiantes recomienden a la UNAB)	Exigirles a los estudiantes.	“El programa tiene que preocuparse mucho por los estudiantes y buscar la manera por que hagan un trabajo activo participativo y colaborativo tanto con los docentes como con las personas que dirigen el programa”.
G9	En el pregrado tener conocimiento de lo básico de seguridad y salud en el trabajo.	Reforzar la realidad laboral en la parte organizacional.	Últimos semestres de la práctica profundizar más en temas de legislación laboral planes de desarrollo. Evaluación de desempeño.
G10	Ser más estrictos al momento de elegir a los estudiantes. Idear mejores filtros de selección.	Contratación de mejores docentes y capacitarlos (actualización constante)	Tener dominio propios en la catedra y en el enfoque de cada uno.
G11	–	Aparte de la teoría y del conocimiento nos dieran tips de recursividad y adaptabilidad.	Comprensión y tolerancia con los estudiantes.
G12	Modificación y estandarización de los criterios de inclusión para estudiar psicología. Implementar examen de valoración bastante fuerte y profundo profesionales idóneos. Plan de seguimiento para los estudiantes que no estén aptos para estudiar psicología. Entre séptimo y octavo semestre a los estudiantes se les haga un seguimiento psicológico que se les invite a que hagan por ejemplo 20 horas semestrales de consulta psicológica (se le sumen a las horas de bienestar universitario). Que el estudiante conozca lo que ofrece la ciudad en cuanto a los estudiantes de psicología.	–	–
G13	Desde el campo de la medición. Implementar los paquetes de stat graphics y spss.	Enfocar al estudiante al dinamismo.	Ser más humanizado con el estudiante y que no solo sea colocar una nota.

---

---

	Contratar personal con más calidad humana.		
G14	–	No poner al estudiante a enfoques o líneas de desarrollo psicológico.	Enseñarles a los estudiantes el costo de las entrevistas y demás procesos.

---

Fuente: elaboración propia

La tabla seis muestra, las recomendaciones de los graduados de psicología UNAB primero al equipo de docentes de Psicología de la UNAB donde abordan aspectos generales tales como:

Revisar la catedra y los temas a tratar en el aula de clases de acuerdo al curso, ya que se requiere que los docentes estén en constante actualización para impartir un conocimiento innovador y dinámico.

Ser exigentes e incentivar proyectos de acuerdo a la realidad laboral, es decir preparar al estudiante de pregrado de psicología UNAB, a identificar las competencias necesarias para desempeñarse de manera efectiva en su sitio de trabajo y de no poseerlas desarrollar capacitaciones para apropiarlas.

Los graduados de la UNAB, (G4, G5) durante la entrevista laboral manifiestan la necesidad por parte de los docentes de generar más investigación y ampliar la teoría del conocimiento esto con el fin de profundizar acerca de los procesos de intervención en cada área y combinarlo con la práctica profesional haciéndola más extensa permitiendo adquirir experiencia y así lograr un mejor enganche laboral.

Los participantes (G8, G10 y G12) coinciden en la propuesta de mejorar los filtros de admisiones en la facultad de psicología ya que por experiencia propia durante su ciclo de formación en la Universidad Autónoma de Bucaramanga la deserción de compañeros de estudio sobretodo en los últimos semestres (7, 8,9 y 10) era bastante elevado, sugieren

entonces implementar test de orientación vocacional y entrevistas estructuradas con más profundidad. Así también realizar seguimiento a los mismos. Sobre todo al momento de ingresar a prácticas profesionales exigirles que cumplan con por ejemplo 20 horas en el semestre de orientación psicológica y estas sean sumadas a horas libres esto con el fin de promover y prevenir no solo la deserción universitaria sino favorecer el bienestar psicológico y emocional de los estudiantes de pregrado de psicología UNAB.

Implementar los paquetes de Statgraphics y Spss es la sugerencia del participante (G13) ya que manifiesta que las operaciones estadísticas en calculadora para el curso de estadística descriptiva con esta herramienta es más obsoleto y que si bien es cierto anteriormente el programa de psicología exigía cumplir con estos paquetes informaticos no eran tomados en cuenta para las diferentes actividades en este curso.

En las recomendaciones a la dirección del programa de psicología UNAB por parte de los graduados participantes de esta investigación en encontraron que:

Los participantes (G2 Y G3) sugieren que cada estudiante pueda experimentar diferentes áreas de trabajo, esto con el fin de desarrollar las fortalezas necesarias para desempeñarse efectivamente en el área de trabajo y tener las bases para enfrentar los retos laborales en el contexto actual.

Diseñar y crear talleres donde se puedan formar estudiantes en competencias laborales únicamente, en el cual se puedan llevar a cabo procesos de selección, así como de intervención clínica y educativa.

Reforzar la realidad laboral en la psicología organizacional, ampliar los temas del curso en cuanto a nómina y prestaciones sociales y derecho laboral.

Los participantes (G11, G13 Y G14) sugieren enfocar al estudiante al dinamismo y no tanto a escoger líneas o enfoques de desarrollo psicológico. Si bien es cierto existen procesos básicos psicológicos como el conductual, el cognitivo y el dinámico y que en cada uno son formados de manera integral los estudiantes de pregrado de psicología UNAB. En el ámbito laboral actual las empresas requieren psicólogos la mayoría de las veces con algún estudio formal en postgrado y ya aquí el graduado ha escogido su enfoque de trabajo.

En cuanto a las recomendaciones a los directivos de la UNAB el cuadro anterior permite observar que los graduados de psicología UNAB específicamente aquellos que realizaron la especialización en Gestión Humana en esta institución (G1, G2, G11) demostraron su inconformismo con algunos módulos que no se profundizaron por ejemplo nómina y prestaciones sociales y derecho laboral. También sugieren incluir el curso Administración de empresa dual como una forma ideal de formar profesionales ya que Implementar dos o tres horas en una empresa, garantiza un buen clima laboral.

Aspectos como la exigencia y ser más autodidactas y actualizados fueron recomendados por la mayoría de los graduados de psicología UNAB, argumentando que el programa debe apoyar al estudiante y motivarlo a realizar un trabajo participativo y colaborativo en alianza con los docentes. Así también durante los últimos semestres profundizar en temas de actualidad laboral como lo son: legislación laboral, y planes de desarrollo con los que cuentan la mayoría de la empresa y organizaciones.

## **Discusión**

Los graduados del programa de psicología se caracterizan por ser profesionales jóvenes, ubicados en el ciclo vital como adultos jóvenes, entre 24 a 30 años, en su mayoría solteros, pero con el predominio femenino de la muestra, entonces, aparecen ellas con parejas de compromiso, casada, unión libre. Es propio de este periodo evolutivo, la necesidad de búsqueda de estabilidad laboral, por lo cual contestaron en su mayoría que tienen otras actividades por fuera de su trabajo. De esa forma, una manera poder ascender para mejoramiento salarial es ascendiendo en estudios de postgrado. En la muestra predominan estudios de especialización, tal como lo menciona el observatorio laboral de educación, MEN, esta área formal de educación forma parte de los porcentajes de mayor titulación en la población de graduados entre 2011 a 2016. Aunque existen algunos que se han titulado con maestría y otros con especialización y maestría, no cambia la tendencia en el grupo que confirma los datos del MEN.

De acuerdo a los resultados que muestra el análisis de las tablas y gráficas anteriormente desarrolladas, competencias como las habilidades sociales, trabajo en equipo, adaptabilidad y amplio conocimiento en el área de trabajo son de vital importancia, ya que son las más aplicadas en el ámbito laboral de los graduados de psicología UNAB en el área metropolitana. Lo cual permite destacar un alto porcentaje es decir un muy alto uso de las competencias generales y personales y la satisfacción con el perfil desarrollado al respecto de estas durante la carrera profesional.

Entre las competencias desarrolladas en cada campo laboral (clínico, organizacional y educativo) se permite observar las competencias de muy alto uso respectivamente, siendo entonces en el campo laboral clínico a nivel general las de mayor uso, la evaluación de aspectos psicosociales que incurran en la calidad de la atención recibida por el paciente,

Aplicación de diversas estrategias de intervención en trastornos y modificación de la conducta y la intervención psicológica a grupos familiares, parejas y otros.

También, en el campo laboral organizacional sobresalen las siguientes competencias en muy alto uso: comprensión de los fundamentos teóricos conceptuales, así como la administración, evaluación e interpretación de las pruebas psicológicas y cuestionarios en los procesos de selección de personal. contribuye a la solución de problemas en diferentes contextos relacionados con el trabajo, evaluando su implicación. desarrolla procesos de selección. Aplica pruebas psicológicas y administra pruebas de rangos administrativos, operativos, comerciales y lidera procesos de selección de personal.

Por otro lado, las competencias que predominan con un alto porcentaje en el campo laboral educativo son: Apoya en la búsqueda de problemas académicos, como conductuales que se manifiestan en niños, adolescentes y adultos. Intenta dar formación colectiva por medio de talleres y charlas a estudiantes, docentes y padres de familia e Impulsa a la creatividad y el interés hacia los aspectos académicos, tanto del personal docente como de la población estudiantil.

De acuerdo a la entrevista laboral las competencias que poseen mayor mención en cuanto al desempeño laboral entre los participantes del campo organizacional son: comunicación asertiva, habilidades sociales, trabajo en equipo, liderazgo y servicio al cliente. Así también para asegurar la calidad del trabajo se encuentran competencias como la objetividad y las habilidades sociales.

El desempeño en el campo clínico las competencias con mayor utilidad de los graduados de psicología UNAB son; puntualidad y amplio conocimiento de la psicología

clínica en general. se destacan también competencias como la empatía y la asertividad para asegurar la calidad del trabajo.

Las competencias que predominan en el campo laboral educativo son: la tolerancia a la frustración, asertividad, habilidades sociales y adaptabilidad. Las competencias indispensables para asegurar la calidad del trabajo en este campo corresponden a rapport y actualización.

Las competencias exigentes en el mercado laboral actual apuntan, a la adaptabilidad, la comunicación y el liderazgo esto en el campo organizacional. en el campo clínico las competencias que exige el mercado laboral según los graduados de psicología unab son: responsabilidad y trabajo bajo presión. Mientras tanto en el campo educativo se destacan competencias como: recursividad, adaptabilidad, la experiencia, la presentación personal, la recursividad.

Al profundizar acerca de la descripción de los puestos de trabajo de los participantes de este proyecto y de acuerdo a los recursos con los que cuentan estos se encontró lo siguiente, los recursos laborales con los que cuentan los graduados de psicología UNAB son en su mayoría materiales referentes a: muebles, equipos y herramientas.

También cuentan con total uso de los recursos humanos como: auxiliares, secretarias y técnico. los recursos financieros también son de total uso en los puestos de trabajo donde se destacan: presupuesto y movimientos en caja menor).

Al cuestionar a los participantes en cuanto a las posibilidades de ascenso en su trabajo actual predomina un resultado del 55,6% en su mayoría en respuesta negativa. ya



que no poseen en su totalidad las competencias y conocimientos requeridos para obtener dicho cargo.

los graduados de psicología UNAB entrevistados en este proyecto mencionaron que la mayor ventaja al momento de incorporarse a la vida laboral es el buen nombre de la Universidad, destacan a la Universidad como un claustro de aprendizaje integral y que les permitió formarse como seres autónomos llevando siempre la Ética en cada proceso que desarrollen en cada área de sus vidas.

También, se distinguen dificultades al momento de incorporarse a la vida laboral como: las exigencias por parte de la empresa superior a un año y la baja remuneración.

Como requisito que se valoran para la incorporación de psicólogos a la vida laboral actualmente, comentan los graduados de psicología UNAB que la experiencia es el principal requerimiento ya que esto asegura que el candidato posee preparación y práctica en la laboral a desempeñar.

## Referencias

- MEN. (2014). *Observatorio Laboral de Educación*. Retrieved from <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-article-347696.html>
- APA. (2006). *www.apa.org*. Retrieved from Task force on the assesment of competence in professional psychology: <http://www.apa.org/ed/resources/competency-revised.pdf>

- Bajo, M. M. (2006). *Las Competencias ene l nuevo paradigma Educativo para Europa*. Retrieved from [https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http://www.ugr.es/~cbustos/APOYO%20DOCENTE/PAT/Documentos/Docum\\_word/Analisis\\_de\\_Competencias\\_Europa.doc](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http://www.ugr.es/~cbustos/APOYO%20DOCENTE/PAT/Documentos/Docum_word/Analisis_de_Competencias_Europa.doc)
- Castillo, R. P. (2001). *Problemas Centrales para la Formacion Academica y el Entrenamiento Profesional de Psicologo en Colombia*. (E. S. Psicologia, Editor)
- Colegio Colombiano de Psicología. ((S.F)). *Campo de psicologia educativa*. Retrieved from <http://www.colpsic.org.co/productos-y-servicios/campo-psicologia-educativa/92>
- Colombiano, M. d. (2006). *Competencia Laboral :Base para mejorar la empleabilidad de las personas*. Retrieved from colombia aprende : <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/mediateca/1607/article-101815.html>
- COLPSIC. (2006). *colpsic.org.co*. Obtenido de colegio colombiano de psicologos : [http://colpsic.org.co/aym\\_image/files/LEY\\_1090\\_DE\\_2006\\_actualizada\\_junio\\_2015.pdf](http://colpsic.org.co/aym_image/files/LEY_1090_DE_2006_actualizada_junio_2015.pdf)
- Escobar, G. A. (2011). *Las competencias de los psicólogos en Colombia y en el mundo*. Retrieved from [www.ascofapsi.org.com](http://www.ascofapsi.org.com): [http://www.ascofapsi.org.co/portal/archivos/Tesis\\_German\\_Torres.pdf](http://www.ascofapsi.org.co/portal/archivos/Tesis_German_Torres.pdf)
- Fernandez, J. T. (1999). *Acerca de la competencias profesionales* . Retrieved from <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/E-A/COMPETENCIAS%20PROFESIONALES.pdf>
- Jariego, I. M. (n.d.). *Guía EuroPsy para la evaluación de la práctica supervisada en Psicología de la Intervención Social y Comunitaria*. Retrieved from <http://personal.us.es/isidromj/php/wp-content/uploads/2009/06/practicum-europsy-comunitaria.pdf>
- MEN. (2017). *Observatorio Laboral de Educación*. Retrieved from <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-article-347696.html>
- Ministerio de Educación Nacional. (S.f). ((S.f)). *articulación de la educación con el mundo productivo. Aportes a la educación de curriculos pertinentes. Series Gías No. 21*. Retrieved abril 29, 2018, from [https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-106706\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf)
- Pico Espitia , J. G., & Sánchez Cerón, M. F. (2011). *“Seguimiento a egresados del Programa de Psicología de la UNAB*. SAN Gil.: Fundación Universitaria de San Gil. UNISANGIL. extensión Psicología UNAB.
- Rodríguez, M. M. (2009). *Competencias Profesionales del Psicologo UNAB*. Bucaramanga: Trabajo de grado. Progama de psicología. Universidad Atunoma de Bucaramanga. .
- Rueda Rueda, D., & Alonso Ramírez , C. Y. (2014). *Perfil de competencias genéricas percibidas por los profesionales egresados del programa de psicología de la UNAB entensión Unisangil, promociones 2007-II a 2013-I*. SAN Gil: Fundación Universitaria de San Gil. UNISANGIL. Extensión programa de psicología UNAB.

- Torres , G. (2011). *Las competencias de los psicólogos en Colombia y en el mundo*,. Bogotá: Maestría en Pedagogía. Universidad de la Sabana. .
- Universia Colombia . (2017, octubre 4). *Universia Colombia* . Retrieved from <http://noticias.universia.net.co/en-portada/noticia/2014/03/07/1086470/cuales-son-aptitudes-laborales-mas-valoradas-empresas.html>
- Universia Colombia. (2014). *Conoce las 5 habilidades que debe poseer un empleado ideal*. . Retrieved from <http://noticias.universia.net.co/empleo/noticia/2014/07/24/1101099/conoce-5-habilidades-debe-poseer-empleado-ideal.html>
- Valderrama, b. p., jimenez gonzalez, d. a., & correal peña, t. e. (2010, diciembre 09). *www.ascofapsi.org*. Retrieved from competencias profesionales y disciplinares del psicologo en colombia : [http://www.ascofapsi.org.co/portal/archivos/Competencias\\_profesionales\\_psicologia.pdf](http://www.ascofapsi.org.co/portal/archivos/Competencias_profesionales_psicologia.pdf)

