

Universidad Autónoma de Bucaramanga

Facultad de Ciencias de la Salud

Programa de Psicología

COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL PSICÓLOGO UNAS Y  
COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL MEDIO LABORAL DE BUCARAMANGA

Áreas: Clínico, Educación, Socio-Jurídico y Organización



Presentado por:

felQni ca Marcela Rodr igue z Reyes

Bucaramanga, Agosto de 2009

Universidad Autónoma de Bucaramanga

Facultad de Ciencias de la Salud

Programa de Psicología

COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL PSICÓLOGO UNAB Y  
COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL MEDIO LABORAL DE BUCARAMANGA

Áreas: Clínico, Educación, Socio-Jurídico y Organización

Presentado por:

Mónica Marcela Rodríguez Reyes

Director:

Ps. Jorge Armando Serrano Rueda

Bucaramanga, Agosto de 2009

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo, la descripción y posterior comparación de las competencias que adquieren los estudiantes del Programa de Psicología de la universidad Autónoma de Bucaramanga y las competencias que exige el medio laboral, con el fin 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.

El análisis de una encuesta basada en cuatro áreas fundamentales del quehacer del psicólogo: Clínico, Educación, Socio-Jurídico y Organización, aplicada a estudiantes del Programa de Psicología de último año, egresados y empleadores o jefes de psicólogos, revela lo expuesto anteriormente.

El resultado de la investigación señala al campo clínico como el de mayores competencias autopercebidas por los estudiantes y egresados, quedando lejos del área socio-jurídica con la menor puntuación. Esta misma relación, se puede evidenciar en los índices de relevancia que el medio laboral bumangués le otorga a cada área, sin embargo para éstos, el área de la psicología organizacional tiene el segundo lugar de relevancia, hecho que difiere con las competencias autopercebidas del primer grupo. 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.

## Tabla de Contenido

	Pág.
COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL PSICÓLOGO UNAB Y COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL MEDIO LABORAL DE BUCARAMANGA	
Áreas: Salud, Educación, Justicia y Organización	1
Objetivos	8
Objetivo General	8
Objetivos específicos	8
Antecedentes	9
Internacionales	9
Nacionales	12
Universidad Autónoma de Bucaramanga	15
Marco Teórico	18
Globalización	18
Europa	19
América	24
Colombia	25
Universidad Autónoma de Bucaramanga	29
Competencias	32
Modelos	35
Universidad formadora de talento humano	40
Currículo académico basado en competencias	43
Empleabilidad	45



Metodología	48
Diseño de investigación	48
Población	48
Instrumentos	49
Procedimiento	51
Resultados	54
Resultados Generales Forma A: Estudiantes 9° y 10° semestre de Psicología	55
Resultados Generales Forma A: Egresados Psicología	60
Resultados Generales Forma B: Empleadores y/o jefes de Psicólogos	65
Discusión	69
Interpretación, Resultados Específicos Forma A: Estudiantes 9° y 10° semestre de Psicología	70
Interpretación, Resultados Específicos Forma A: Egresados Psicología	75
Categorías de clasificación	81
Perfil del Psicólogo UNAB desde la perspectiva de los estudiantes y egresados	82
Análisis comparativo de los perfiles	86
Áreas de oportunidad	93
Interpretación, Resultados Específicos Forma B: Empleadores y/o jefes de Psicólogos	94
Perfil requerido por el medio laboral	99
Comparación con el perfil Europeo	105

Análisis comparativo del perfil UNAB frente a las exigencias del medio laboral	107
Áreas de especialización	113
Conclusiones	115
Referencias	119
Apéndice	

Apéndice A: Entrevista

Apéndice B: Encuesta de Competencias Forma A

Apéndice C: Introducción Encuesta de Competencias  
Forma B

Apéndice D: Perfil de formación del psicólogo de la  
UNAB

## Lista de Figuras

Figura 1: Modelo Roe, R (2003)	37
Figura 2: Población Forma A, estudiantes	56
Figura 3: Género Forma A, estudiantes	58
Figura 4: Ubicación de cada área en la media discriminando semestre	59
Figura 5: Ubicación de cada área en la media Forma A, estudiantes	60
Figura 6: Población Forma A, egresados	61
Figura 7: Género Forma A, egresados	62
Figura 8: Ubicación de cada área en la media discriminando año de graduación	64
Figura 9: Ubicación de cada área en la media Forma A, egresados	65

## Lista de Tablas

Tabla 1: Modelo de competencias básicas, genéricas y específicas (Citado en Castaño, G. y Maclas, V. 2005)	35
Tabla 2: Características del conocimiento académico	39
Tabla 3: Características del conocimiento profesional	39
Tabla 4: Características del conocimiento académico-profesional	40
Tabla 5: Población Forma A, estudiantes	56
Tabla 6: Edad Forma A, estudiantes	57
Tabla 7: Género Forma A, estudiantes	- 57
Tabla 8: Ubicación de cada área en la inedia Forma A, estudiantes	58
Tabla 9: Ubicación de cada área en la media discriminando semestre	59
Tabla 10: Población Forma A, egresados	60
Tabla 11: Género Forma A, egresados	62
Tabla 12: Ubicación de cada área en la media Forma A, egresados	63
Tabla 13: Ubicación de cada área en la media discriminando año de graduación	63
Tabla 14: Ubicación de cada área en la media Forma B	67
Tabla 15: Ubicación de la media discriminada por áreas	68
Tabla 16: Medias comparativas de los tres grupos	69
Tabla 17: Análisis comparativo de los perfiles	88

Tabla 18: Análisis comparativo perfil UNAB - Exigencias del  
medio laboral

109

COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL PSICÓLOGO UNAB Y  
COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL MEDIO LABORAL DE  
BUCARAMANGA

Áreas: Clínico, Educación, Socio-Jurídico y Organización

En los últimos años el mundo ha iniciado todo un proceso de reestructuración como respuesta al fenómeno de la globalización y a todos los efectos sociales, económicos, tecnológicos y culturales que el cambio conlleva, con un énfasis en la productividad y competitividad de los países y de sus organizaciones, que imponen nuevos requerimientos y mayores exigencias sobre las personas para vincularse al mundo del trabajo. (Ruiz, M., Jaraba, B. y Romero, L. 2008)

Específicamente en el caso de la profesión del psicólogo en el mundo laboral, se ha visto cómo se ha ampliado su marco de referencia, aparecen nuevos conocimientos y nuevas aplicaciones cada vez más interdisciplinarias y conducen, gracias al éxito en los resultados, a una expansión innovadora del campo profesional que ha llevado al psicólogo a realizar nuevos planteamientos. De la antigua psicología de los años cincuenta\* a la moderna psicología del trabajo y de las organizaciones han mediado una serie de cambios en los sistemas y técnicas que han transformado el panorama de actuación del psicólogo, las funciones originalmente definidas y asumidas se fueron enriqueciendo posteriormente. El psicólogo en el medio laboral se enfrenta hoy a problemas de cambio y desarrollo, al rediseño de puestos de trabajo, al estudio de sistemas socio-técnicos y a toda una problemática nueva, generada por las interrelaciones que se establecen entre el

individuo y el puesto de trabajo y los sistemas complejos donde esta incerrelación se produce, y es precisamente allí donde se resalta el concepto de competencia, pues surge del mundo laboral como respuesta a la necesidad de lograr el desarrollo de habilidades y comportamientos pertinentes en cada trabajador según su contexto laboral específico. (b<ateu, M. 1994)

El psicólogo deberá pues, preocuparse por alcanzar un enfoque más amplio del que esta acostumbrado si desea desempeñar un rol cada vez más importante en el mundo laboral. Este es el nuevo reto para los recién egresados de todas las carreras, que trae como consecuencia el cambio en lo.:; esquemas y procesos que dentro de la educación superior se vienen manejando con respecto a la formación de sus profesionales, pues en la actualidad se les exigen unas competencias laborales que faciliten su inserción al mundo productivo. (Ruiz, M., Jaraba, B. y Romero, L. 2008)

En este sentido, la universidad debe estar atenta a conocer el tipo de profesional que se requiere actualmente en el medio laboral, de modo que haga posible su función social de proporcionar profesionales altamente calificados y responder a las necesidades de producción y desarrollo de sus entornos. De lo contrario, darla lugar a cuestionamientos sobre una posible diferencia entre lo que es ofrecido por la academia y las exigencias del mercado de trabajo, los parámetros adecuados para asegurar el aprendizaje y desarrollo de competencias para la empleabá.libad.

Ahora bien, frente a la noción de empleabilidad Rentería, E. y Sigmar, M. (2008) manifiestan que ésta ha sido objeto de una serie de interpretaciones amplias desde su aparición a comienzos del siglo XX, es definida

en su versión corriente como la capacidad relativa de un individuo para obtener empleo teniendo en cuenta la interacción entre sus características personales y el mercado de trabajo. Knight y Yorke (2003 citado en Rentería, E. y Sigmar, M. 2008)) describen la empleabilidad como un conjunto de logros y atributos personales, que hacen que los individuos tengan la probabilidad de obtener un empleo y tener éxito en los espacios donde se desempeñan.

Haciendo referencia específicamente al planteamiento del problema abordado en la presente investigación, se hace evidente el reto que representa formar estudiantes preparados para enfrentar las exigencias laborales. En el ámbito universitario, la formación basada en competencias es una necesidad cuando se quieren formar profesionales exitosos. Esto implica conocer con tal precisión las necesidades y exigencias del contexto, que las constituye en referentes válidos para orientar las reformas subsiguientes en la enseñanza académica. Sin embargo, ésta ha sido una tarea a la que no muchas instituciones de educación superior le han prestado la debida atención, pues en la práctica no siempre se ven los resultados esperados (Robles, G 2008).

Por esta razón, es sensato comenzar a indagar desde el origen de los requerimientos de estas competencias, el cual se haya actualizado en las empresas, en los empleadores de psicólogos siendo más exactos, para conocer y a partir de esto establecer un seguimiento que permita formar recursos humanos más capacitados. De ahí, que se puedan formular preguntas a los estudiantes y egresados del programa de psicología con el objeto de conocer si la academia les ha brindado las herramientas para desarrollar sus potencialidades y de esa forma



aumentar sus probabilidades de inserción en el mercado laboral. Finalmente la universidad contaría con hallazgos que le ayudarían a decidir qué nuevas estrategias debería implementar en el perfil del Psicólogo, de modo que se aproxime en lo posible al perfil que demanda el medio laboral, pues a la fecha, la Universidad Autónoma de Bucaramanga en su Programa de Psicología, no cuenta con una investigación que plantee específicamente la presente situación problema, lo que además, enriquecería y retroalimentaría considerablemente el plan de estudios, pues constituye una propuesta de formación profesional actualizada y de calidad, hecho que desde siempre la universidad se ha esforzado por conseguir en sus diferentes procesos de acreditación.

Considerando lo anterior, esta investigación busca en concreto determinar cuáles son las competencias laborales específicas exigidas por las organizaciones locales para la empleabilidad de psicólogos de la ciudad de Bucaramanga, y qué relación tienen estas con las competencias adquiridas por los estudiantes y profesionales de psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, ya que la identificación de estas competencias exigidas y adquiridas, es una acción indispensable para el establecimiento de un plan de estudios renovado con recursos y técnicas que le permitan al estudiante el desarrollo de las potencialidades necesarias con las cuales responda efectivamente a las demandas del medio, un plan cuyo aporte sea más efectivo para el desarrollo socioeconómico de la región y del país.

Según expresa Montes y Ferro (citado en Ruiz, M., Jaraba, B. y Romero, L. 2008), cuando la educación tiene un enfoque basado en competencias "permite expresar mejor

las capacidades de los egresados al momento de completar sus estudio, con lo cual se facilita el proceso de transición entre la culminación de los estudios y la incorporación al ejercicio laboral"

Identificar, relacionar y poner en marcha la formación de un perfil del psicólogo competente, es una estrategia que ubica por encima de muchas otras, a la institución universitaria que se da a esta labor y que le permite tener la gratificación de formar profesionales destinados al éxito, que por supuesto, dejarán el nombre de la universidad en alto con resultados visibles y dignos de reconocimiento.

En concreto, esta investigación, desde el punto de vista teórico, ofrece una base confiable que ha sido recabada a partir de diferentes publicaciones hechas por psicólogos e investigadores aprobados en la Red de Revistas Científicas de Iberoamérica (Redalyc), quienes integran en su colección solamente aquellas publicaciones que, efectivamente, cumplen con los parámetros de calidad editorial internacional, tesis y artículos de algunas universidades nacionales e internacionales. De igual manera, se expone la problemática de una forma clara y precisa, abordando los principales elementos que intervienen y ayudan a comprenderla.

Así mismo, se ofrece información actualizada correspondiente a la ciudad y población objeto de estudio, en cuanto a las competencias requeridas por el medio laboral y las que han adquirido y necesitan los psicólogos UNAB para aumentar su empleabilidad en el competitivo mercado laboral.

Desde la perspectiva práctica, es en definitiva un elemento fundamental para la revisión y/o replanteamiento de las estrategias académicas que se están comunicando en

el programa académico, según el análisis de los resultados que arroja la investigación, pues genera conocimiento que estará a disposición de la institución en la que se realiza la investigación, la Universidad Autónoma de Bucaramanga, Esta información podrá ser utilizada para desarrollar una formación basada en competencias y para entregar a sus estudiantes, una retroalimentación; a la vez que se puede beneficiar a personas y organizaciones, ya que contarán con información relevante que servirá para mejorar la selección de profesionales psicólogos de acuerdo a las competencias que el mercado necesita. Es decir, tanto la institución, como los estudiantes y las empresas mismas, encuentran un beneficio en el conocimiento de esta investigación; mientras los primeros dan cuenta de las fortalezas y áreas por mejorar en cuanto a las competencias que adquieren sus estudiantes sujetas al pensum, tienen la posibilidad de adaptarlo y desarrollar las potencialidades necesarias para responder adecuadamente a las demandas de medio y así garantizar estudiantes y egresados más competentes. Los segundos se capacitan para ejercer exitosamente su profesión y aumentar sus probabilidades de inserción al mundo laboral. Por último, a las empresas se les estaría ofreciendo un recurso humano altamente cualificado y sintonizado con los requerimientos del entorno contemporáneo. (Carpió, C. Díaz, L. Ibáñez, C. y Obregón, F. 2007)

La metodología seguida en esta investigación, permite a otros estudiantes interesados en la problemática, emplear los datos y hallazgos, bien sea para darle amplitud, síntesis o modificación a la investigación y así continuar contribuyendo hacia la

consecución de profesionales más capacitados que reafirmen el prestigio y la calidad de la educación otorgada en el Programa de Psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga.

Es así como, esta investigación pretende responder a preguntas como ¿Cuáles son las competencias profesionales que un psicólogo debe tener para responder a las demandas laborales en la ciudad de Bucaramanga?, ¿los psicólogos que actualmente egresan de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, poseen efectivamente las competencias necesarias para desempeñarse adecuadamente en sus puestos de trabajo, o tal vez recae la demanda en otras competencias que actualmente no se poseen o deben fortalecer?

OBJETIVOS

Objetivo General

Describir y comparar las competencias exigidas por el mercado laboral actual de Bucaramanga y aquellas que adquiere el estudiante de psicología UNAB, en su formación académica, en cuatro áreas: clínico, educación, socio-jurídico y organización,

Objetivos específicos

Elaborar un cuestionario para identificar el perfil del psicólogo UNAB.

Identificar el perfil del Psicólogo UNAB desde la perspectiva de los estudiantes y egresados.

Realizar un análisis comparativo del perfil del psicólogo UNAB derivado de la investigación, con el perfil previamente elaborado por la Universidad.

Identificar áreas de oportunidad y áreas de especialización.

Establecer las competencias requeridas por el medio laboral.

Realizar un análisis comparativo con relación al perfil del psicólogo en Europa.

Realizar un análisis comparativo del perfil UNAB frente a las exigencias del medio laboral.

## ANTECEDENTES

Se han realizado diversas investigaciones sobre el tema de las competencias, desde diferentes enfoques y especialidades, tanto a nivel nacional como internacional, hecho que permite compartir el desarrollo metodológico y práctico del concepto, así como de observar los resultados alcanzados y su utilidad para la presente investigación.

### Internacionales

La Universidad Talca, en Chile (2004), llevó a cabo una investigación que le permitió realizar una reforma curricular completa sobre la base de las competencias. Para este propósito, consideraron cinco aspectos fundamentales: los cambios en la institucionalidad universitaria, los cambios en el mundo desarrollado, las aplicaciones para la acción, el enfoque basado en competencias y las recomendaciones que surgen de la experiencia de su universidad. A partir de allí, se resalta la necesidad de desarrollar competencias fundamentales como; pensamiento lógico, capacidad de investigar, pensamiento estratégico, comunicación verbal, dominio del inglés, creatividad, empatía y conducta ética (Cabrera, K y Gonzáles, L 2006).

En el año 2004, investigadores Chilenos de la Universidad de las Américas realizaron una investigación titulada "Competencias Requeridas por el Mercado Laboral Chileno y Competencias Actuales de Estudiantes de Psicología con Orientación Laboral/Organizacional en una Universidad Privada", en la que se ofrece una visión

sobre las competencias requeridas por el mercado laboral chileno para los psicólogos del ámbito laboral. Tales competencias fueron sistematizadas y comparadas con aquellas de estudiantes de psicología. El estudio descriptivo condujo, mediante muestreo, a la aplicación de cuestionarios a gerentes de empresas, jefes y consultores que han sido responsables o hayan tenido a su cargo psicólogos laborales y a estudiantes. Este estudio permite confrontar las habilidades de esos estudiantes con aquellas demandadas por el mercado. Los resultados indican que los estudiantes cumplen con tres de las cuatro más relevantes competencias identificadas en la muestra de mercado: Confianza, Innovación y Trabajo en equipo; la cuarta competencia señalada por el mercado fue, Visión global. Además de esto, señalan como competencias que sería preciso formar en los estudiantes: Análisis y Evaluación de problemas, Conocimientos Técnico-Profesionales, Colaboración, Desarrollo de alianzas, Lograr el compromiso, Planificación, Organización, Toma de decisiones y Visión global (Álvarez, E, Gómez, J. y Ratto, P. 2004).

Los investigadores Mexicanos, Verdugo, J. Monroy, C., Márquez, C. y Castillo, M. publican en el año 2002, los resultados de su investigación "la formación profesional de psicólogos: el currículo integrado y aprendizaje centrado en el estudiante, una experiencia diferente". De acuerdo a una serie de estudios de seguimiento de egresados de Psicología de la Universidad de Colima, realizados por la Dirección del nivel con la colaboración del personal y estudiantes de la Facultad, se identifican las siguientes necesidades: El promedio de ocupación laboral de sus egresados es alrededor del 75%,

de ellos el 50% realizan actividades propias de su formación profesional, el 40% en actividades medianamente relacionadas y el resto en otras actividades. Laboralmente las mayores exigencias se relacionan con las habilidades para solucionar problemas, creatividad e iniciativa, trabajar en equipo y su sensibilidad social, todas ellas ligadas fundamentalmente con las funciones de observación, planeación, evaluación psicológica e intervención en sus aspectos de orientación, prevención y promoción del bienestar psicológico, así como la docencia. En mucho menor medida se encuentra la intervención con fines resolutorios, la rehabilitación y la investigación. En lo que respecta a la opinión de los egresados sobre los cambios requeridos en el plan de estudios las sugerencias se relacionan directamente con la propuesta curricular, especialmente en\* la vinculación teoría-práctica, los métodos y técnicas didácticas, sus contenidos y sistema de evaluación; otras sugerencias se relacionan con la actualización docente y el material de apoyo para el estudio, ya sea didáctico y/o bibliográfico. Si se combinan los datos obtenidos se puede observar que en el entorno laboral del psicólogo están siendo altamente valoradas las competencias de tipo adaptativas, integrativas y contextuales es decir aquellas competencias que le permiten al profesional la capacidad para resolver problemas en condiciones altamente cambiantes y con sensibilidad social, reconociendo ellos mismos que para lograrlo se requiere de una propuesta curricular diferente a la del plan vigente.



Nacionales

En el año 2008 en la Universidad del Norte de la ciudad de Barranquilla, se realizó una investigación titulada "La Formación en Psicología y las Nuevas Exigencias del Mundo Laboral", donde se muestran los resultados para determinar las competencias laborales exigidas a los Psicólogos en el medio laboral actual. Participaron 60 egresados de las áreas organizacional, clínica, educativa y social, quienes a través de un cuestionario basado en el de Ruiz, Jaraba y Romero, en el año 2005, dieron cuenta de los conocimientos, habilidades y actitudes que se demandan a los profesionales del área de la Psicología. Según el análisis de los resultados, los saberes indispensables para un ejercicio profesional exitoso de la psicología son: Motivación, Pensamiento, Aprendizaje, Lenguaje, Atención, Percepción, Emoción, Memoria, Metodología de la investigación, Teorías sobre la personalidad, Conocimientos generales sobre estadística y Problemas sociales actuales; cada uno de ellos fue considerado como totalmente necesario por más del 50% de la muestra. Además mencionan ciertas actitudes que muestran la calidad humana y ética del profesional, como. Acciones moralmente aceptables, Asertividad, Buenas relaciones interpersonales, Estabilidad emocional, Flexibilidad y Sensibilidad.

El artículo publicado en el año 2006 titulado "¿Usted, Mismo S.A.? O el posicionamiento profesional en el mercado de trabajo", se analiza el posicionamiento exitoso de los profesionales Colombianos, particularmente los jóvenes, a partir de las nuevas realidades del mundo y del mercado laboral, así como la empleabilidad como constructo, estrategias posibles y, finalmente, una

discusión sobre falacias y realidades de discursos sobre mercado de trabajo profesional. La reflexión se liga a dos investigaciones, y a redes de discusión en Brasil y Colombia, que reflexionan sobre las implicaciones y requerimientos estratégicos que marcan el ingreso o permanencia en el mercado de trabajo de profesionales jóvenes, y se reconoce que esto afecta a otros tipos de profesionales. Apoyan la discusión elementos de psicología y comportamiento del consumidor y se discute la inclusión social y calidad de vida por el trabajo (Rentería, E. y Enríquez, A. 2006).

Investigadores de la Universidad Santo Tomás, Bogotá, Castañeda, A., Abreo, A. y Parra, F., publicaron en el año 2005, un artículo sobre las aproximaciones a la construcción de un modelo de formación por competencias para estudiantes de Psicología de último año. Este artículo busca aproximarse a la creación de un modelo docente de formación de psicólogos que incluye el desarrollo de competencias desde la perspectiva sistémica y la modelización. Diseñaron escenarios de formación por equipos y establecieron niveles de observación/reflexión, los cuales construyeron una red ecológica entre estudiantes, docentes, familias y escenarios de prácticas, que se encuentran interconectados en las supervisiones. Las competencias que emergen de este modelo son la autorreferencia, el diseño de estrategias para el cambio, su mantenimiento y el impacto social de éste, a partir de la redefinición interaccional de los problemas. Esta propuesta se desarrolló con estudiantes de noveno y décimo semestre de la Facultad de Psicología inscritos en el Campo de Formación Integral, Psicología de la Familia, Ciclo Vital y Resolución de Conflictos,

quienes junto con los supervisores del campo elaboraron las matrices y los procedimientos metodológicos expuestos en él. En general, el uso del modelo muestra como resultado la potencia de la construcción y uso de instrumentos de evaluación que den cuenta del proceso de formación de psicólogos en las dimensiones del conocer, del comunicar, del obrar y del hacer. En relación con la investigación, la proyección social y la docencia, se logra operar dentro del marco institucional y social que propende por el bienestar de la población tanto dentro como fuera del claustro universitario en términos de salud mental. Con esto se quiere decir que es responsabilidad de las facultades de psicología, no solo el compromiso de abordar la salud mental de la población usuaria de las instituciones con las que construye su red de servicios, sino también de sus propios usuarios. Dentro de la formación de profesionales de la psicología, y de cualquier profesional, se torna fundamental la construcción continua de nuevos conocimientos sobre fenómenos sociales, tanto dentro como fuera del claustro universitario, en el sentido de su función investigativa y docente con aplicación a la proyección social. También en el ejercicio de la gestión en proyectos de desarrollo es menester generar nuevos conocimientos y estrategias que puedan ser implementadas en la formación de psicólogos y sean fuente de preguntas de conocimiento investigativo, dándose así una realimentación continua entre la dinámica social, de la cual el estudiante es actor principal, y la labor investigativa.

Universidad Autónoma de Bucaramanga

Haciendo una revisión de las tesis elaboradas en la Universidad Autónoma de Bucaramanga, se evidencia la ausencia de investigaciones que aborden el tema como tal, y en cambio se encuentran algunas enfocadas a las competencias en su sentido individual, es decir, que no ofrecen análisis comparativos o una visión desde los estudiantes o los empleadores. Sin embargo se presentan a continuación las tesis encontradas:

Lozano, Rojas, W. (2005) elaboran la tesis "Estado del Arte Sobre Evaluación de Personal por Competencias Laborales" donde abordan el tema desde la metodología propuesta por Hoyos (2000 citado en Lozano, Rojas, W. 2005) . Construyen fichas (bibliográficas, textuales, resumen y comentarios) sobre las fuentes consultadas para definir los núcleos temáticos de las líneas pragmática, semántica y paradigmáticas. Desde la línea semántica, se pudo evidenciar que la evaluación basada en competencias deriva de un conjunto de resultados generales y específicos de tal manera que evaluadores, trabajadores y terceros, puedan juzgar objetivamente si fueron alcanzados los logros por parte del trabajador, y desde la línea pragmática, se encontró que permite valorar el potencial humano a corto, mediano y largo plazo; identificando al sujeto que requiere perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, ofreciendo oportunidades y estimulando la productividad de las relaciones en el trabajo.

Carreño, M. y Correa, A. (2004), en su tesis "Estado del Arte Sobre Selección de Personal por Competencias Laborales" presentan un estudio de tipo documental

bibliográfico, a partir de la propuesta de Hoyos (2000), donde expone que una de las pautas de la exploración debe realizarse por medio de fichas (bibliográficas, textuales, resumen y comentarios). La investigación concluyó que los aportes históricos se encuentran en un proceso de construcción, hay poca claridad en la definición del concepto, variables como motivación, habilidades, aptitudes que establecen un perfil por competencias y un uso innecesario o apropiado de la temática.

Por último, se encuentra la investigación realizada por Magali, J. (2001) "Estado del Arte del Constructo Competencia Laboral desde una Perspectiva Psicológica", donde, al igual que las dos tesis mencionadas anteriormente, utiliza fichas bibliográficas como instrumento para recopilar la información. La investigación tiene como propósito fundamental contribuir a la definición del constructo competencia laboral desde la psicología. Para ese fin, se analizaron cuatro fuentes de donde surge la problemática y confusión alrededor del concepto y sus metodologías de aplicación en el contexto psicológico. En la primera fuente, vacío y ambigüedad conceptual, se encontró que si bien el concepto surge en el contexto empresarial desde un sistema de normalización de competencia laboral, en el ámbito de la psicología el concepto se diferencia de la aptitud y la personalidad.

En la segunda fuente, se determinó que las variables que intervienen en la definición del constructo son de carácter cognitivo, mientras las variables afectivas son reguladoras de la competencia. En la tercera fuente, se reafirma la posibilidad del uso de instrumentos tradicionales para la medición de la competencia, pero

requieren un cuidadoso análisis y ajuste a cada contexto empresarial. Finalmente, en la última fuente, se encontró que las competencias tienen aplicabilidad en los procesos de gestión humana, principalmente en la selección, evaluación de desempeño y formación, pero requieren una revisión del proceso de evaluación de la competencia. A partir de los resultados, se hace necesario continuar con la línea de investigación y profundizar en el análisis del constructo competencia aplicada a los procesos de gestión humana.

UNIVERSIDAD DE LOS RÍOS  
FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS Y FÍSICAS  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS  
CARRERA DE PSICOLOGÍA

MARCO TEÓRICO

La época moderna, está caracterizada por la velocidad del cambio, actualmente existe una variedad de posibilidades que hace algún tiempo ni siquiera se consideraban o se creían fuera del alcance. Este hecho, junto con los avances tecnológicos, la globalización y la diversificación de la demanda, entre otros condicionantes, presenta a las empresas e instituciones educativas, características que hacen necesarias la adopción de estrategias que respondan efectivamente a las nuevas demandas de conocimientos y competencias. De ahí, que se comience a observar un aumento constante en los estándares para contratar profesionales, a quienes se les exigen competencias altamente especializadas, pues según avanza la tecnología, tienden a extinguirse los puestos de trabajo más simples y rutinarios y comienzan a incrementarse aquellos con tareas más complejas para los cuales es necesario contar con personal altamente entrenado (Álvarez, S., Gómez, J. y Ratto, P. 2004).

De esta manera surge la necesidad de mejorar la formación del profesional a fin de responder efectivamente a esos nuevos procesos y demandas sociales, y es allí donde entra a desempeñar un papel clave el Modelo de Formación Basado en Competencias, el cual propone conocer aquellas características que debe tener un profesional para llevar a cabo su labor con éxito, lo que involucra inevitablemente diferentes aspectos del individuo como variables de personalidad, conocimiento, habilidades, atributos, etc; que al ser tenidos en cuenta y ser desarrollados en el contexto de la educación, hace posible una mejor formación de los futuros profesionales (Castaño, G. y Maclas, V. 2005).

Unido a esto, surge la diligencia por atender a un sistema de acreditación profesional el cual, según ciertos estándares de eficiencia y calidad, certifica la capacidad del profesional para cumplir con éxito su labor en cualquier lugar o país, reconociendo que cumple con las competencias requeridas para ello. La comunidad Europea muy especialmente, se ha ocupado de esta cuestión, realizando valiosos aportes al sistema de certificación profesional para soportar la movilidad social y laboral, al punto que están construyendo el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), el cual implica la unificación de criterios y estándares de formación para configurar un título europeo para cada carrera y los mecanismos de certificación y homologación de estudios de los distintos países de la región, hecho que genera mayor confianza en el ejercicio de sus profesionales y que ha llevado a que Europa se convierta en un punto de referencia para otros continentes en cuanto a la formación profesional (Yañez, J. 2005).

De igual forma, Europa cuenta con otro proyecto encaminado hacia los mismos objetivos del EEES, el proyecto "Turning Educational Structures in Europe", el cual representa los objetivos de la educación europea centrándose en la adquisición de competencias por parte del estudiante en un proceso en el que el profesor le sirve de guía, prestando especial atención en los resultados del aprendizaje, en lo que el estudiante será capaz de hacer al finalizar su preparación académica y enfrentarse al mundo laboral y poder continuar con su aprendizaje de forma autónoma. Este proyecto ha lanzado una propuesta donde hacen referencia a un conjunto determinado de competencias generales que un grupo de egresados, empleadores y académicos valoró en grado de



importancia y nivel de logro (en el caso de los egresados) y que deben guiar la reforma educativa en Europa, estas son:

Competencias Instrumentales:

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organizar y planificar
- Conocimientos generales básicos
- Conocimientos básicos de la profesión
- Comunicación oral y escrita en la propia lengua
- Conocimiento de una segunda lengua
- Habilidades básicas en el manejo de ordenadores
- Habilidades de gestión de información
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones.

Competencias Interpersonales:

- Capacidad crítica y autocrítica
- Trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar
- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas
- Apreciación de la diversidad y multiculturalidad
- Habilidad de trabajar en un contexto internacional
- Compromiso ético.

Competencias Sistémicas:

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Habilidades de investigación
- Capacidad de aprender
- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
- Liderazgo
- Conocimiento de culturas y costumbres de otros pueblos
- Habilidad para trabajar de forma autónoma
- Diseño y gestión de proyectos

UNIVERSIDAD DE LA PAZ  
FACULTAD DE PSICOLOGIA  
CARRERA DE PSICOLOGIA  
2014

- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Preocupación por la calidad
- Motivación de logro.

Bajo, M., Maldonado, A., Moreno, S. y Moya, M. (s/f)

Esta tendencia es particularmente importante en la psicología por todos los cambios que se han dado y que han repercutido sobre su rol como ciencia, disciplina académica y como profesión, pues se ha visto como se expanden y diversifican sus campos de acción, derivado de la alta presión del mercado ante la inclusión de las nuevas tecnologías y la generación de nuevas exigencias desde diferentes frentes, lo que ha representado para el psicólogo, una mejor formación y especialización en cada una de las áreas para responder adecuadamente a las demandas del medio laboral (Santolaya Ochando, 2003 citado en Castro, A. 2004).

Haciendo referencia a las implicaciones que el Espacio Europeo de Educación Superior ha tenido sobre la Psicología y viceversa, se hace mención de dos proyectos, el primero de ellos, el "Europsyt: European Framework For Psychologists' Training" (Peiró, J, 2003), el cual plantea un marco común para la formación de los psicólogos considerando la variedad de tradiciones y modelos de educación de distintos países de la Unión Europea, de modo que al ajustarlos puedan responder a las demandas laborales de los distintos países y culturas del mismo continente. El proyecto plasma las exigencias requeridas para la cualificación apropiada de un profesional en Psicología y determina las competencias necesarias para el inicio del ejercicio profesional sin necesidad de supervisión de otro psicólogo cualificado, estas son:

Primero, la duración mínima para la formación del psicólogo es de seis años. El último año corresponde a una práctica supervisada.

Segundo, la formación proporcionada debe hacer capaz al profesional de ejercer su profesión con autonomía. Se supone la posterior especialización.

Tercero, el marco planteado contempla tres perspectivas básicas que se deben incluir en los contenidos de formación: individual, grupal y sistemas sociales (Ej. organizaciones, comunidad, instituciones.).

Cuarto, la formación se estructura en dos ciclos donde al finalizar el primero, no se concede la acreditación para el ejercicio independiente, debe ser supervisado.

Quinto, el marco planteado ofrece la diversidad del currículum en distintas universidades garantizando una calidad equivalente en cualificación y competencias.

Sexto, se plantean estándares globales que garantizan la equivalencia de conocimientos, cualificaciones y competencias profesionales para el ejercicio de la psicología.

Séptimo, realización de un trabajo de investigación y una práctica profesional de 30 créditos.

Octavo, luego del primer ciclo, pueden obtener un título de diplomado que les permite trabajar pero no los acredita como psicólogo profesional.

El segundo proyecto, se denomina "Europsy: Developing an European Diploma of Psychology" (Peiró, J. 2003), cuyo objetivo se centra en establecer un sistema de estándares para la educación y formación del psicólogo profesional en Europa, otorgándole un Diploma a los psicólogos que lo soliciten y cuenten con una formación

académica y profesional apropiados y equivalente a los estándares formulados, estos son:

Primero, promover la disponibilidad de la prestación de los servicios psicológicos garantizados en Europa y el sistema debe contribuir a la consecución de ese objetivo.

Segundo, se protege a los consumidores y ciudadanos, garantizando la calidad del profesional.

Tercero, promover la movilidad de los psicólogos haciéndoles posible la práctica en cualquier país europeo.

Cuarto, el Diploma Europeo de Psicología (DEP) solo se entrega tras haber cumplido con un plan de estudios completo, haber demostrado competencias suficientes en la práctica supervisada y asumir los estándares éticos europeos y nacionales para los psicólogos.

Quinto, garantizar que la entrega del DEP sea equitativo para todos los psicólogos, sin favorecer o perjudicar a nadie.

Sexto, garantizar la cualificación del psicólogo para su práctica independiente.

Séptimo, comprometerse a mantener el nivel de competencia adecuado para el ejercicio de su profesión, razón por la que el Diploma se concede solo por un tiempo de siete años luego de los cuales puede ser renovado tras la acreditación de la práctica profesional.

Octavo, respetar las normas y leyes actuales para el psicólogo en cada país.

Los psicólogos que deseen obtener su Diploma, deben presentar evidencias de las actividades que han realizado y los resultados de las mismas, acompañado de un informe del psicólogo que supervisó la práctica. Cabe señalar que este Diploma es otorgado para uno de los cuatro estatus profesionales de los psicólogos, el estatus de "nivel de

entrada", pues los tres restantes hacen referencia a la práctica supervisada de la que se hablaba anteriormente, la practica dependiente la cual se realiza bajo la responsabilidad y autoridad de otro psicólogo en un determinado contexto, y la práctica independiente (Peiró, J. 2003) .

Como es posible observar, Europa cuenta con proyectos y propuestas que incrementan los estándares de calidad para el ejercicio de la profesión del psicólogo, de manera que se convierten en un referente mundial en el planteamiento curricular de la formación de los profesionales.

América Latina, en su interés por avanzar en estos aspectos, ha buscado definir las competencias que acompañan el desempeño exitoso de la labor del psicólogo mejorando la calidad de la formación y en este objetivo se encuentran involucradas organizaciones como la Red Iberoamericana de Facultades y Escuelas de Psicología creada en 1993, la Federación Iberoamericana de Asociaciones de Psicología creada en 2002 donde participa Colombia, la Red Iberoamericana para la Acreditación de Calidad de la Educación Superior de 2003, la Red Universitaria Iberoamericana de Psicología y la ejecución del proyecto Tuning Latinoamérica mencionado anteriormente, ambos puestos en marcha en el año 2004 . Con estos aportes y otros que se vienen presentando en el continente, se espera obtener en un futuro el equivalente al DEP, llamado en este caso "Título Iberoamericano de Psicología" (Yañéz, J, 2005) .

Ahora, en lo que respecta específicamente a la formación del psicólogo en Colombia, Puche, R. y Castillo, E. (2001) en su trabajo titulado "Problemas

Centrales para la Formación Académica y el Entrenamiento Profesional del Psicólogo en Colombia" presentan la necesidad de hacer mención como primera medida del Instituto Colombiano de Educación Superior (ICFES), el cual regulaba hasta 1992, como su nombre lo indica, los programas de educación superior, aprobando o no la creación y el funcionamiento de los diferentes planes de estudio mediante una evaluación; sin embargo tras la llegada de la ley 30 sobre la educación superior, cambian los requisitos y se crea la apertura de nuevos planes de estudio que expande considerablemente la cantidad de programas de psicología en algo como un 400% en siete años. De esta manera, ahora es posible' encontrar dos núcleos que reúnen los programas de psicología, en primer lugar está la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología (ASCOFAPSI), que integra los planes nacidos y que evolucionaron dentro de la normatividad dada por el ICFES, y en segundo lugar se encuentran los planes regulados bajo los parámetros de la ley 30 y en su gran mayoría de inferior calidad con relación a los de la ASCOFAPSI, pues no siguen una estructura común y claramente definida. Para tener una idea de cómo se manejan los planes de estudio en la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología, se identifican dos ciclos en los que se dividen los currículos en general: primero un ciclo básico de fundamentación de aproximadamente seis semestres de duración y un segundo de pro'fesionalización de aproximadamente cuatro semestres donde se llega a las áreas específicas de la psicología como clínica, organizacional, educativa, etc; donde al final en uno o dos semestres se deben dedicar a la práctica supervisada y la mayoría, a una tesis de grado. Este proceso tarda cinco años en culminarse.

Por otra parte se encuentra el Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia (Puche, R. y Castillo, E. 2001) cuya Resolución 3461 'de Diciembre 30 de 2003, define las características específicas de calidad para los programas de pregrado en Psicología, así:

Artículo 2. Aspectos Curriculares. Deberán guardar coherencia con la fundamentación teórica, práctica y metodológica de la psicología como disciplina y como profesión y con los principios y propósitos que orientan la formación desde una perspectiva integral, considerando, entre otros aspectos, las competencias y saberes que se espera posea el Psicólogo.

1. Todo programa de formación profesional en Psicología propenderá por:

1.2 El desarrollo humanístico general, del estudiante y su contacto con el pensamiento contemporáneo universal

1.2 La sólida fundamentación epistemológica y metodológica para el conocimiento tanto del comportamiento humano, como de los contextos y escenarios en que éste se desarrolla.

1.3 La formación de un pensamiento crítico, abierto y reflexivo.

1.4 La cultura del trabajo interdisciplinario para la conceptualización de problemas, la actividad investigativa y el desempeño profesional.

1.5 El compromiso social, el respeto a la diferencia y la responsabilidad ciudadana

1.6 El discernimiento ético, frente a los problemas humanos y sociales que debe enfrentar

1.7 El dominio del discurso oral y de la producción escrita.

1.8 El desarrollo en el estudiante del conocimiento y dominio de sí mismo

2. En la formación del Psicólogo el programa buscará que el egresado adquiriera competencias encaminadas a desarrollar su capacidad de análisis y juicio crítico, que le permita una visión histórica universal de los problemas fundamentales de su disciplina, los intentos sucesivos de solución, el estado actual de la discusión teórica, y el desarrollo de instrumentos de observación, registro e intervención, tanto para fines pedagógicos como de producción de nueva información científica, y de las aplicaciones del conocimiento producido.

3. El programa comprenderá los núcleos y dominios fundamentales del conocimiento en las áreas disciplinaria y profesional que identifican la formación del psicólogo, incluyendo como mínimo los siguientes componentes básicos, los cuales no deben entenderse como un listado de asignaturas:

3.1 Área de formación disciplinaria: equivale a la formación teórica (disciplinaria e interdisciplinaria) la cual debe integrarse con ejercicios, observaciones y prácticas en ambientes controlados, semicontrolados y naturales, el cual estará integrado mínimo por los siguientes componentes:

3.1.1 Historia de la Psicología su epistemología y sus modelos teóricos y metodológicos.

3.1.2 Bases psicobiológicas del comportamiento.

3.1.3 Procesos psicológicos básicos y del comportamiento.

3.1.4 Bases socioculturales del comportamiento humano.



3.1.5 Problemas fundamentales de la psicología individual,

3.1.6 Problemas fundamentales de la psicología social.

3.1.7 Psicología evolutiva.

3.1.8 Formación en procesos investigativos para la producción de conocimiento disciplinario.

3.1.9 Medición y evaluación en psicología.

3.2 Área de formación Profesional: Corresponde a la fundamentación y formación en herramientas de práctica profesional,, y a la formación en estrategias y técnicas de intervención. Incluye, entre otros, los siguientes componentes: clínica y de la salud, educativo organizacional, social y jurídico, que como requisitos de formación, deben ofrecerle al estudiante experiencias integrales y representativas del ejercicio profesional.

4. El programa tendrá una estructura curricular flexible mediante la cual organice los contenidos, las estrategias pedagógicas y los contextos posibles de aprendizaje para el desarrollo de las competencias esperadas. Responderá tanto a las necesidades cambiantes de la sociedad como a las capacidades, vocaciones e intereses particulares de los estudiantes. Además deberá incluir el conocimiento y utilización de una segunda lengua.

Parágrafo. Cada institución organizará dentro de su currículo las áreas de formación y sus componentes, así como otras que considere pertinentes, en correspondencia con su misión y Proyecto Educativo Institucional.

Además del anterior referente para la educación superior en Colombia, en este caso del programa de

psicología, Colombia también ha buscado especialmente en los últimos años de cambio y modernización, integrarse al desarrollo internacional, lo que incluye, estar atento a mejorar la calidad de la educación impartida para formar profesionales más capaces de responder eficientemente a las necesidades del medio laboral. Es ahí donde la Institución Educativa entra a desempeñar un papel fundamental, pues estas aceleradas y radicales transformaciones que ha generado la globalización en los diversos ámbitos de la acción humana, la afectan directamente en el replanteamiento de sus relaciones con la sociedad y la renovación de sus funciones tradicionales de formación, investigación e intervención, de manera que pueda ajustarse a los requerimientos de las nuevas realidades y pueda así promover estudiantes más competentes (Ferro, 2000 citado en Ruiz, M., Jaraba, B. y Romero, L. 2005).

Es preciso señalar en este punto, el perfil que ha establecido la Universidad Autónoma de Bucaramanga para el programa académico de Psicología en concordancia con la resolución 3461 de 2003 mencionada anteriormente, y dado que la presente investigación busca identificar y comparar el perfil que requiere el medio laboral local y el perfil del psicólogo UNAB desde la perspectiva de sus estudiantes y egresados, es relevante conocer primero el perfil oficial de la universidad que se cita a continuación: "El psicólogo UNAB es un agente y gestor del cambio social e individual, con competencias para intervenir sobre problemas psicosociales de la realidad nacional y regional, desde un modelo psicológico de su elección (cognitivo, conductual o psicoanalítico), con una fundamentación clínica sólida que le permite un mejor abordaje de las problemáticas en cualquiera de los campos

de aplicación de la psicología (organizacional, educativo o socio-jurídico); para una mayor diversidad de opciones laborales, marcando una diferencia con los programas de psicología ofrecidos en el país".

El psicólogo UNAB está en capacidad para:

Manejar diversos enfoque teóricos, procesos, técnicas e instrumentos propios de la disciplina.

Estudiar el comportamiento general del individuo y las formas de intervenir sobre éste

Realizar evaluación diagnóstica e intervenir a nivel primario y secundario.

Proponer y participar en programas de promoción y prevención de la salud mental.

Analizar y solucionar con rigurosidad científica problemas de naturaleza disciplinar o profesional.

Asumir una posición ética frente a su rol como profesional.

En el campo de aplicación organizacional:

Competencias: conciencia organizacional, desarrollo de personas, identificación con la organización.

Participar en la creación, desarrollo y fortalecimiento de ambientes en el trabajo que favorezcan la comprensión del comportamiento humano en la organización, la formación del clima propicio y el aseguramiento de los objetivos organizacionales.

Intervenir en procesos de gestión, selección, formación y desarrollo de recursos humanos.

Mostrar una intencionalidad ética en la medida en que promueve y facilita en comportamiento intelectual y emocional con la organización.

En el campo de aplicación educativo:

Competencias: comprensión de modelos pedagógicos, creación de ambientes de aprendizaje

Estudiar y observar las diferentes condiciones y métodos que posibiliten la intervención en los procesos de enseñanza y aprendizaje, considerando la investigación de los factores psicológicos implicados en éste.

En el campo de aplicación socio-jurídico;

Competencias: comprensión del sujeto social desarrollo de lectura social, proposición socio-jurídica.

Analizar e intervenir desde una óptica psicosociójurídica problemas sociales e individuales como: comportamientos relacionados con violencia, abuso sexual, maltrato intrafamiliar, marginación, desplazamientos forzosos de grupos de población, desaparición forzada y otros relacionados con violación a los derechos humanos.

Competencias generales:

Capacidad de generar producción tecnológica y diseño de programas.

Aplicación de investigación como estrategia de solución de problemas.

Diseño de metodologías de investigación.  
Interpretación de problemas psicológicos.  
Argumentación de problemas psicológicos.  
Proposición de soluciones psicológicas.  
Trabajo interdisciplinario.  
Discurso oral y escrito.

Competencias personales:

Ética y aprehensión de normas y políticas sociales  
Autonomía  
Comunicación interpersonal  
Responsabilidad social  
Liderazgo

El desarrollo de un conjunto de competencias como las mencionadas, cualifican a la persona para desempeñar con mayores probabilidades de éxito su trabajo, según se presenta la demanda laboral. Para entenderlo mejor, es preciso comenzar con la definición del término "Competencia" del que tanto se ha hecho alusión.

Este tema se plantea por primera vez en Estados Unidos a principios de los setenta cuando David McClelland, un profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, consideró que los exámenes académicos no garantizaban el rendimiento en el trabajo ni predecían el éxito en la vida, por lo que comenzó a buscar otras variables a las que llamó "competencias", que le permitieran una más acertada predicción del rendimiento laboral. Es así como McClelland identifica ciertas características que diferenciaban los distintos niveles de rendimiento de los trabajadores, contrastando entre los que eran particularmente exitosos, con los promedio,

a partir de una serie de entrevistas y observaciones que le llevaron a conclusiones valiosas para el entendimiento del tema (Rodríguez, N. 2008).

Ahora, etimológicamente, el término competencia proviene del verbo latino "competeré", que en el español se atribuyó al concepto de competer y competir, haciendo referencia a una competencia entre dos o más rivales. Posteriormente, pasó a adquirir un sentido más amplio, cuando comenzó a ser entendido como "pertenecer a ó incumbir", dando lugar finalmente al sustantivo "competencia" y al adjetivo "competente", para indicar "apto o adecuado" (Leboyer, 1997 citado en Ruiz, M., Jaraba, B. y Romero, L. 2005).

Este término ha sido ampliamente discutido y definido por diversos autores\* a través del tiempo, pues sus alcances se extienden a una gran diversidad de campos y perspectivas. Para tener una idea de esto, se presentan a continuación, algunas definiciones:

"Chomsky conceptualiza competencias recurriendo a los conceptos de capacidad, de disposición, de actuación y de interpretación. El cuestionamiento que se hace a la propuesta chomskiana se centra en la comprensión que subyace en el término capacidad, por las connotaciones genetistas que comporta, en el sentido de potencialidades innatas que sean objeto de desarrollo;... Alain Coulon, conceptualiza las competencias como un conjunto de conocimientos prácticos, socialmente establecidos, que empleamos en el momento oportuno para dar a entender que

---

\* Boyatzis (1982), Spencer y Spencer (1993), Woodruffe (1993), Bunk (1994), Gallart y Jacinto (1995), Rodríguez y Felió (1996), Ánsorena Cao (1996), Levy-Leboyer (1996), Barnhart (1996), Mertens (1996), Ducci (1997), Muñoz de Priego (1998), Kochansky (1998), Tejada (1999), entre otros, citado por Ruiz, M. Jaraba, B. y Romero, L. (2005) y Álvarez, E., Gómez, J. y Ratto, P. (2004).

los poseemos, teniendo en cuenta que no se refieren a hechos instrumentales, son la expresión práctica de un conocimiento en acción." (Castaño, G. y Maclas, V. 2005).

Sin embargo, en un esfuerzo por concretar el concepto lo mejor posible, se plantean las definiciones más completas de tal manera que se puedan conocer cuáles son los conocimientos que los profesionales en el transcurso de su actividad laboral, deben adquirir y las habilidades y actitudes que deben desarrollar para llevar a cabo los comportamientos comprendidos en esas competencias.

Como guía, se retoma lo planteado por Tejada (1999 citado en Ruiz, M. Jaraba, B. y Romero, L. 2008) "las competencias son el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción, adquiridos a través de la experiencia (formativa y no formativa profesional) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares". Esto indica que las competencias no solo están relacionadas con un conocimiento técnico o específico en un área, sino que también involucran aspectos interpersonales y sociales (Ruiz, M., Jaraba, B. y Romero, L. 2008).

Castaño, G. y Maclas, V. (2005), ofrecen también otra definición más completa, al referirse al texto de Palacios V. (2004) donde expresa las competencias como una "capacidad compleja que permite adquirir y transferir el conocimiento, aplicándolo a nuevas situaciones, con miras a responder problemas o crear conocimiento nuevo, comprometiendo las dimensiones ética, emocional, estética técnica. Involucra la capacidad de construir modelos mentales de situaciones problema y de combinar en forma coherente conocimientos pertinentes"

Así, se empieza a crear una amplia clasificación del término "competencia"/ que sin embargo, para efectos de un mejor entendimiento y como consecuencia de un mayor consenso entre los diferentes autores que han hecho sus aportes al tema, se presenta una posible categorización de acuerdo a los siguientes tres modelos complementarios:

Tabla 1: Modelo de competencias básicas, genéricas y específicas (Citado en Castaño, G. y Maclas, V. 2005)

Tipo de competencia	Descripción	Ejemplo de elementos de competencia
Básicas	Son las fundamentales para vivir en la sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral, se forman en la educación básica y media.	Comunicativa, matemática, gestión del proyecto ético de vida, manejo de nuevas tecnologías, afrontamiento del cambio, interpretar, argumentar, proponer.
Genéricas	Son aquellas comunes a varias ocupaciones o profesiones.	Emprendimiento, gestión de recursos, trabajo en equipo.
Específicas	Son todas aquellas propias de una determinada ocupación o profesión y por las cuales se distingue un trabajador de otro, un técnico o un profesional de otro.	Gestión del talento humano. Habilidades gerenciales, planeación estratégica.

A continuación. Cabrera, K. y González, L. (2006), también hacen referencia a las competencias básicas, generales y específicas que se explican en el cuadro 1:

Competencias básicas; "son aquellas asociadas a conocimientos fundamentales que, normalmente, se adquieren en la formación general y que se requieren para poseer un perfil de empleabilidad mínimo para ingresar a



un trabajo. Ejemplo: Habilidad para la lecto-escritura, comunicación oral, cálculo"

Competencias Generales: "se relacionan con los comportamientos y actitudes de labores propias de diferentes ámbitos de producción. Ejemplo: capacidad para trabajar en equipo, saber planificar, habilidad para negociar"

Competencias Especificas: "se relacionan con aspectos técnicos directamente vinculados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales. Ejemplo: operación de maquinarias especializadas".

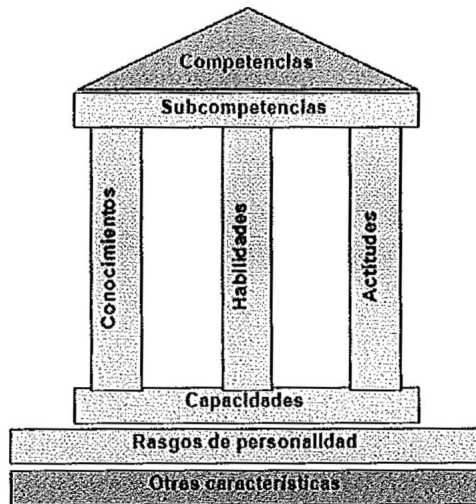
El segundo modelo de clasificación de "competencia", es planteado por Roe, R. (2003), en el que busca construir un perfil profesional del psicólogo integrando los modelos input (la formación universitaria) y output (práctica profesional). El primero representa elementos como rasgos de personalidad, conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades; y siendo un sistema que se da dentro de la formación académica, es la vía más factible para conseguir algún grado de estandarización como psicólogos y además cuenta con los beneficios de una mayor autonomía y de poder conseguir fácilmente información requerida, sin embargo no es suficiente para formar un nivel de competencia superior y/o asegurar un éxito profesional aún cuando la persona haya culminado su estudio. El output se trata de competencias y subcompetencias, permite conocer, derivado de la práctica profesional, si se cuenta o no con la cualificación necesaria para un desempeño favorable, brindando así, una garantía profesional, sin embargo, evaluar este nivel de competencia profesional resulta una ardua tarea en costo

www.ipsicologia.com

y tiempo y dado que los contextos laborales entre países son diferentes, resulta más compleja realizar una evaluación equivalente.

Estos modelos presentan una distinción entre cada término mencionado y son representados gráficamente así:

Figura 1: Modelo Roe, R. (2003)



Este autor, señala que la diferencia entre las competencias y las subcompetencias se debe a que las primeras son específicas y necesitan diferenciarse entre sus especialidades (clínico, jurídico, educativo, organizacional), el tipo de cliente (niño, estudiante, esposo, jefe) y la clase de problema, etc; y las subcompetencias por su parte, son más amplias y se encuentran en un nivel inferior en el que no son suficientes para realizar un trabajo pero sí se complementan con otras cualidades. Un ejemplo de esto son las competencias para hacer una entrevista, administrar test, aplicar técnicas de grupo o de liderazgo básico. De igual forma, resalta la diferencia que existe frente al conocimiento (teorías y datos empíricos), las habilidades (comunicación oral o escrita, análisis de problemas,

etc.) y las actitudes (integridad, responsabilidad, respeto, tolerancia, etc.), en cuanto a que estas son especialmente adquiridas durante la formación académica mediante los continuos aprendizajes y además, pueden ser desarrolladas y evaluadas independientemente y aplicadas a varias competencias. Por otra parte, argumenta que las competencias deben diferenciarse de los rasgos de personalidad y otras características (rasgos físicos, características biográficas) dado que aún cuando se cuente con un alto nivel de competencia, los factores personales (motivación, fatiga, enfermedad) y situacionales (recursos, información, apoyo social) van a influir sobre la manera en que las personas actúan, favoreciendo o no la aplicación de esas competencias adquiridas. Por estas razones, el modelo sugiere un complemento entre todos los elementos que lo componen, de modo que se tenga en cuenta como un conjunto de condiciones necesarias para lograr un desempeño eficiente en el contexto laboral.

Finalmente, se encuentra el modelo aportado por De la Fuente, J. (2003), en el que define las competencias como un conjunto de conocimientos académico-profesionales integrados que reconocen la cualificación del profesional para llevar a cabo su labor con éxito y que, aunque no son lineales, se complementan e interconectan entre sí, como se observa a continuación:

Tabla 2: Características del conocimiento académico

- 
- Saber:
    - *qué*: hechos, conceptos, principios, identificación de fenómenos y problemas
    - *por qué*: principios, teorías, modelos explicativos
    - *para qué*: objetivos, fines de intervención e intervención
  
  - Saber hacer:
    - *que habría que hacer*: aspectos
    - *cómo se debería hacer*: principios, estrategias de resolución de problemas, secuencias
    - *investigación*: problemas académicos
  
  - Querer saber y saber hacer:
    - gusto por el conocimiento científico (de modelos, teorías, investigadores, evaluaciones, intervenciones).
    - ¿Interés por las habilidades psicológicas prácticas; terapéuticas, preventivas, educativas...
  
  - Conocimiento de orden teórico-aplicado: deductivo
  
  - Pensamiento académico centrado, especialmente, en lo conceptual:
    1. identificación de problemas
    2. evaluación (en mayor proporción)
    3. intervención (en menor proporción)
- 

Tabla 3: Características del conocimiento profesional

- 
- *qué ocurre*: hechos de la realidad profesional, normativas, datos directos, problemas...
  - *por qué ocurre*: explicaciones profesionales concretas
- 
- Saber hacer:
    - *tomar decisiones*: para qué, qué, cómo, cuándo, dónde y quién, evaluar e intervenir
    - *ejecutar habilidades*: evaluar, intervenir
    - *investigación*: problemas referidos a la práctica profesional
  
  - Querer saber y saber hacer:
    - gusto por el conocimiento científico profesional de modelos, teorías, investigaciones, evaluaciones, intervenciones
    - interés por las habilidades psicológicas prácticas; terapéuticas, preventivas, educativas...
  
  - Conocimiento de orden ámbito aplicado-práctico: inductivo
  
  - Formato de pensamiento: toma de decisiones para la resolución de problemas prácticos:
    1. evaluación
    2. intervención
- 

La integración de estos conocimientos promueve un ejercicio profesional de excelencia que se explica en el siguiente cuadro:

Tabla 4 : Características del conocimiento académico-profesional

- 
- Saber:
    - *qué ocurre*: hechos de la realidad académica y profesional integrados.
    - *por qué ocurre*: explicaciones teórico-prácticas y prácticas-teóricas.
  
  - Saber hacer:
    - *Toma de decisiones*: resolución de problemas, partiendo de la experiencia y del conocimiento académico, de forma integrada:
      1. identificación
      2. evaluación
      3. intervención
    - *Habilidades* de identificación, evaluación e intervención...
    - *Investigación*: producir propia investigación en contraste y coordinación con la investigación complementaria (académica o profesional).
  
  - Querer saber y saber hacer:
    - *Gusto* por el conocimiento integrado de orden teórico-práctico y práctico-teórico.
    - *Interés* por la producción de conocimiento del propio «ámbito y la conmutación con el conocimiento del otro ámbito.
  
  - Conocimiento de orden: deductivo-inductivo e inductivo-deductivo, integrados
  
  - **Formato de pensamiento investigativo de toma de decisiones:**
    1. detección de problemas; 2. identificación; 3. evaluación; 4. intervención; 5. reevaluación; 6. retroalimentación
- 

(De la Fuente, J., Justicia, F., Casanova, P. y Trianes, M. 2003) .

Como se ha visto, el "saber", se refiere a las competencias conceptuales (hechos, conceptos y principios); el "saber hacer", se refiere a las competencias procedimentales (ejecutables) y el "querer saber y saber hacer" se refiere a las competencias actitudinales (actitudes, valores y normas sobre el saber hacer).

Ahora bien, una vez comprendida la función vital que la formación académica cumple en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de competencias en el futuro profesional, surge la necesidad de hablar particularmente de la Universidad en su calidad como productora de conocimiento y formadora de talento humano, que al cumplir estas funciones, origina la competitividad social y ofrece mayores garantías de inserción y movilidad

laboral de sus egresados (Carpió, C. Díaz, L. Ibáñez, C. y Obregón, F. 2007) . A partir de esa idea, las instituciones de educación superior, deben organizar las estrategias y los recursos pedagógicos con el contexto y las necesidades que presenta el mundo moderno, de manera que sus egresados cuenten con los instrumentos intelectuales y personales idóneos para desenvolverse en él, respondiendo así al reto propuesto por el Ministerio de Educación Nacional: "La educación tiene el desafío de actualizar su enfoque de formación para desarrollar en los estudiantes competencias laborales que incrementen sus probabilidades de éxito en la vida personal y social. Para el sector educativo esto implica ampliar sus perspectivas con información sobre la dinámica y tendencias de su entorno, acercarse al mundo productivo para establecer alianzas, contribuir con una educación pertinente y de buena calidad y ser parte activa y fundamental de la estrategia de competitividad y productividad nacional y regional... es decir, el reto consiste en lograr la mayor adaptación y velocidad de respuesta a las necesidades del cambio, en elevar la calidad y pertinencia de los programas y en mejorar la vinculación de la capacitación con las transformaciones de la estructura productiva" (Corpoeducación 2003 citado en Argüelles, A. 2005).

Y es que, haciendo énfasis en lo que hasta ahora se ha dicho, el mundo contemporáneo está necesitando de un nuevo trabajador, siendo deber de las instituciones educativas fortalecer el desarrollo de formas innovadoras de participar en el sector productivo (Argüelles, A. 2005), teniendo en cuenta el contexto local, regional, nacional e internacional, el cual debe responder a los retos del mundo del trabajo, sin embargo cabe señalar

además, que los altos niveles de competencia, solo se van desarrollando con la práctica, y es ahí donde la universidad se encarga de ofrecer a sus estudiantes un espacio para potenciar esas competencias, de manera que se les asignen tareas, responsabilidades y asuman roles que respondan a las necesidades del contexto profesional y de esta manera aprendan bajo supervisión cualificada, ya que esto le ayuda al estudiante como herramienta para su proceso de aprendizaje en la medida en que tiene un modelo que le entrena en la ejecución de su trabajo, retroalimenta y soluciona dudas que pueden surgir. De ahí, que cuando se inicie como profesional, se encuentre motivado a continuar aprendiendo si quiere estar a la altura de los cambios y desarrollos que se van presentando a todo nivel (Roe, R. 2003).

En general, las instituciones educativas son responsables de influir en las variables asociadas a la generación del capital humano, donde "se hace necesario contar con personas que posean unos modelos mentales orientados a los resultados, a la calidad, al aprendizaje continuo, a la creatividad, al manejo del riesgo y la incertidumbre y que hayan desarrollado las competencias ciudadanas y laborales, que les permitan emplear sus recursos cognitivos para trabajar, aprender conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas específicas y moverse en campos y acciones variadas bajo principios éticos" (Corpoeducación 2003 citado en Ruiz, M., Jaraba, B. y Romero, L. 2008).

En este contexto, el concepto de competencia, plantea una relación entre el trabajo y la academia, logrando, mediante su aplicación, coordinar las necesidades del primero con las estrategias y acciones de la universidad, centrando su atención en el mejoramiento

del capital humano como fuente principal de innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad (Ruiz, M., Jaraba, B. y Romero, L. 2005).

Como sugiere la idea final del presente proyecto, una vez se han establecido las competencias requeridas por el medio laboral local, se abren las puertas para hacer un análisis de las fortalezas y/o aspectos por mejorar a nivel de las competencias que están adquiriendo los estudiantes, que haga posible una contribución al currículo académico.

A través de diferentes decretos, el Estado Colombiano ha designado a las instituciones de educación superior a labor de formar profesionales que respondan a las necesidades sociales; indicación que cada universidad haciendo uso de su derecho a la libertad y autonomía ha incluido como políticas que orientan sus planes educativos (González, M., Gómez, L., Espinoza, J., Cárdenas, D., Garzón, Y., Montoya, E., Núñez, E., Solano, J. y Tarquino, J. 2007).

Teniendo esto claro, es preciso entonces, comenzar a delimitar las actividades específicas del currículo, en este caso un currículo basado en competencias, pero no sin antes establecer una definición para este concepto.

Un aporte valioso, se ve reflejado en la definición que hace Pansza (2002 citado en Zanatta, E. 2008) cuando se refiere al currículo como una herramienta que clarifica una serie de supuestos, como son los objetivos de aprendizaje, la estructuración, organización y secuencia de contenidos, los criterios para las actividades de enseñanza y la vinculación de la acción educativa con las necesidades sociales, favoreciendo procesos cognoscitivos que promuevan aprendizajes. Autores como Fuster, R., Gimeno, J. y Díaz, A. 2009,



presentan el concepto como un "conjunto de competencias básicas, objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación que los estudiantes deben alcanzar en un determinado nivel educativo... el currículum responde a las preguntas ¿qué enseñar? (contenido, metas y objetivos) , ¿cómo enseñar? (metodología) , ¿cuánto y en qué orden enseñar? (alcance y secuencia) y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? (actividades de enseñanza, aprendizaje y evaluación). El currículo, en el sentido educativo, es el diseño que permite planificar las actividades académicas. Mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción de educación".

Una vez entendido esto, se puede decir que el diseño del currículo debería estructurarse desde una perspectiva integrada y global. Esto quiere decir que debería manifestar con claridad lo que los estudiantes deben saber, que les permita aprender a aprender y aprender a hacer (Robles, G. 2008).

Rué y Martínez (2005 citado en Riesco, M. 2008) señalan tres posibles modelos del currículum basado en las competencias en función de la concepción de las personas y de sus necesidades formativas.

- a. Diseño curricular centrado en la formación para la producción, que trata de instruir a las personas para el trabajo a través de la ejecución de rutinas, hábitos y actividades relativamente simples.
- b. Diseño curricular centrado en el ejercicio profesional, pensado en desarrollar la idea de formación en función del ejercicio de una profesión.
- c. Diseño curricular encaminado a la formación personal de los profesionales, más centrado en las su formación de base.

Con todo esto, es necesario tener en cuenta primordialmente, la importancia de trasladar a la educación, las exigencias sociales y laborales que se están viviendo en el momento, pues los saberes adquiridos serán una respuesta a las realidades del entorno y deberán fomentar nuevos conocimientos que sean de utilidad para mejorar las condiciones de vida. De este modo, un currículo por competencias profesionales que integra conocimientos globales, profesionales y experiencias laborales, estará dispuesto a conocer las necesidades y problemas de la realidad. "Esta combinación de elementos va a permitir identificar las necesidades hacia las cuales se orientará la formación profesional, de donde se desprenderá también la identificación de las competencias profesionales integrales o genéricas, indispensables para el establecimiento del perfil de egreso del futuro profesional" (Cabrera, K y Gonzáles, L 2006).

Por supuesto, una formación académica orientada a la adquisición y desarrollo de competencias actualizadas, va a levantar profesionales con mayores probabilidades de inserción laboral, que otros que han tenido una educación clásica o no han potenciado ni actualizado sus saberes y capacidades,

Como señala Alies, M. (2008) en su libro "Dirección Estratégica de Recursos Humanos", los perfiles son cada vez más exigentes, tanto en conocimientos como en competencias requeridas, en un mercado altamente profesionalizado. Esto significa que en ocasiones la demanda queda insatisfecha o es difícil de satisfacer. Es ahí donde entra el concepto de empleabilidad, que es como su nombre lo indica, la posibilidad de conseguir un nuevo empleo. La empleabilidad puede ser baja o alta, y se

sostiene principalmente en cuatro grandes pilares, tres de ellos que pueden ser modificados por la persona: los conocimientos que pueden ser adquiridos, las competencias que pueden ser desarrolladas y la actitud para la búsqueda de empleo; y el último pilar que es el mercado, un factor sobre el cual el individuo no puede actuar, "la clave es mantenerse interesante ante los ojos del futuro empleador, ello implica la actualización permanente de sus capacidades, compromiso y disponibilidad para el trabajo" (Alies, M. 2008) .

La empleabilidad permite discriminar los aptos de los no aptos y los competentes de los no competentes. Un elemento muy interesante de lo que sería el perfil de una persona con altas probabilidades de empleabilidad, se evidencia en la investigación realizada por Rentería, E. y Enriquez, A, (2006), donde cita a Ayerbe (2002), como la persona que identificó el perfil de empleabilidad de profesionales jóvenes exitosos, obteniendo como resultado una lista de competencias dentro de las que se menciona como primer orden: percepción del entorno, oportunidad de crecimiento, definición de objetivos, pensamiento estratégico, auto-percepción, solución de problemas, toma de decisiones, iniciativa (en el sentido de posicionamiento y afirmación), forma de asumir riesgos y flexibilidad.

Como segundo orden, y más dependiente del campo profesional, identificó seis competencias: Iniciativa (en el sentido de emprendimiento), Manejo de emociones relacionadas con las situaciones de trabajo y el campo profesional, Definición de trabajo, Orientación a la calidad, Orientación al cliente e Influencia y comunicación.

Por lo anterior, el profesional debe posicionarse como si fuera una marca, un producto que necesita mantenerse en ese mercado tan cambiante y exigente. Lograr eso, implica un hecho fundamental para tener éxito; porque la empleabilidad profesional ya no está ligada a una organización en la cual se es seleccionado para desarrollar una carrera hasta la jubilación, ahora se trata de una carrera de rupturas constantes, de negociaciones y de estar preparado para lo inesperado (Rentería, E. 2005, 2006). Entonces, la forma en que las personas se auto perciben sumado a la percepción del entorno, se convierte en un primer paso para ofertar el propio trabajo, pues haciendo un análisis conciente de lo que sabe hacer y su aplicabilidad en el mundo laboral, y conociendo las necesidades de los consumidores, en este caso quienes otorgan el empleo, es posible estructurar una estrategia donde la hoja de vida represente una oferta de servicios atractivos al receptor. Así, el trabajo pasa a ser reconocido como una marca de garantía en la medida en que cumpla con las expectativas de quien contrata sus servicios, sin embargo, un hecho real es que cuando se egresa de la universidad, los nuevos profesionales deben competir con aquellos que llevan más experiencia y conocimiento del mundo laboral, por lo que la posibilidad de éxito estaría vinculada al hecho de demostrar que han tenido una preparación basada en competencias actuales, que probablemente, las personas que llevan más tiempo laborando, no han sabido renovar, modernizar de acuerdo a las tendencias contemporáneas, pues suele suceder que se acostumbran a un ritmo y método de trabajo, sobre el cual pueden sacar gran ventaja los recién egresados tras una experiencia académica atenta a las exigencias del medio (Rentería, E. 2005, 2006).

## METODOLOGÍA

### Diseño de investigación

Esta investigación se lleva a cabo sobre una base de tipo descriptiva, pues busca detallar las relaciones existentes entre las competencias que exige el medio laboral y las que posee el profesional de Psicología UNAB. Los

estudios descriptivos trabajan sobre la realidad de los hechos. Describen, registran, analizan e interpretan las situaciones en condiciones naturales buscando especificar las propiedades importantes de las personas, grupos o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis sin entrar a probar determinadas hipótesis ni hacer predicciones (Tamayo y Tamayo, M. 1999). Desde el punto de vista científico, se trata de describir lo que se indaga. El objetivo es entonces, medir con la mayor precisión posible, y para ello se requiere un considerable reconocimiento de lo que se investiga para facilitar las respuestas a preguntas específicas.

Se considera transversal porque la recolección de la información se realiza en un solo momento y sin intervenir en las variables objeto de estudio.

### Población

La muestra está compuesta por dos grupos de participantes. El primero corresponde a psicólogos graduados de la Universidad Autónoma de Bucaramanga desde el 2006 y 2008 y, estudiantes próximos a graduarse de 9°

y 10° semestre de Psicología. El segundo, corresponde a empleadores y/o jefes de psicólogos de los diferentes ámbitos profesionales, que son informantes clave en las cuatro áreas potenciales de inserción laboral (Salud, Educación, Justicia y Organización). Las personas encuestadas residen en la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana (Colombia).

El criterio de inclusión de los participantes de este último grupo es tener un cargo directivo en cada área de la psicología considerada, de modo que es posible encontrar profesionales que no son psicólogos, pero que cuentan con facultades para examinar la idoneidad profesional requerida en función de las demandas específicas del campo en cuestión. Con base en su cargo se le asigna el criterio de experto, entendiéndose como tal a quien conoce el perfil profesional de sus colaboradores y las necesidades básicas que deben cubrir en un campo profesional específico.

#### Instrumentos

Con el fin de alcanzar los objetivos propuestos, se aplican los siguientes instrumentos, inspirados inicialmente en los trabajos de McPhail, Jeanneret, McCormick y Tóecham (1991 citados en Castro, A 2004), quienes describen indicadores que usualmente se toman en cuenta para el análisis de puestos de trabajo y que fueron utilizados en la investigación base de la presente réplica de origen Argentino, y posteriormente modificados para ser utilizados en la población Colombiana, según el contexto cultural y de aprendizaje que se vive en la ciudad en particular.

Guión de Entrevista; se trata de una entrevista semi-estructurada, ya que contiene preguntas predeterminadas, cuyas respuestas son abiertas y tienen la posibilidad de ser expandidas. Combina la flexibilidad de una entrevista abierta o en profundidad, con la direccionalidad de una encuesta estructurada, de modo que oriente y facilite la comunicación.

Se realiza para evaluar cuáles son las competencias requeridas por los empleadores en los cuatro ámbitos considerados. Es una entrevista focalizada en las fortalezas y debilidades de los graduados de psicología. Así mismo se indaga acerca de los niveles de titulación necesarios, las situaciones que deben resolver cotidianamente los graduados y las características personales negativas y positivas del psicólogo promedio (ver apéndice A).

Encuesta de competencias; Este instrumento cuenta con 90 ítems basados en la información recabada de las entrevistas, documentación teórica y valoración de expertos de cada área, que actuaron como jueces en la construcción de la misma.

Se diseñen dos formas: Forma A, dirigida a evaluar la autopercepción de competencia de graduados y estudiantes en la fase final de su carrera. La persona debe responder en una escala de cinco puntos con formato de respuesta Likert, acerca del grado de capacitación autopercebida en cada habilidad listada (de nada competente a muy competente).

Forma B, aplicada a empleadores y/o jefes de psicólogos. Los mismos ítems de la Forma A con una orientación diferente ya que la persona debe responder acerca del grado de importancia de cada una de las

competencias para el desempeño idóneo del psicólogo en el ámbito en cuestión. El objetivo de esta forma es evaluar las competencias requeridas por el medio laboral para cada ámbito profesional.

#### Procedimiento

La investigación se desarrolla bajo la siguiente estructura:

#### Fase Organizativa

1. Identificación del tema a trabajar
2. Conceptualización general del proyecto

#### Fase Investigativa

1. Definir y describir claramente la investigación
  - a. Introducción al tema
  - b. Justificación
  - c. Establecimiento del problema
  - d. Delimitación de los objetivos
  - e. Estructuración del marco teórico
2. Revisión de Literatura
  - a. Literatura para el sustento teórico
  - b. Revisión de estudios o proyectos similares
  - c. Referencias de autores

#### Fase Aplicación

1. Descripción de la metodología a seguir
  - a. Diseño de investigación
  - b. Población
  - c. Herramientas a utilizar para recopilar información
  - d. Análisis de resultados
  - e. Establecimiento de las fases investigativas
  - f. Diseño del cronograma de trabajo

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS



## 2, Los instrumentos

- a. Entrevista con los empleadores y/o jefes de psicólogos
- b. Con la información obtenida (se diseñan los dos formatos de la encuesta (A y B))
- c. Encuesta a los estudiantes de Psicología a punto de graduarse y egresados (UNAB) (forma A)
- d. Encuesta a empleadores y/o jefes de psicólogos en Las cuatro áreas de inserción profesional (Salud, Educación, Justicia y Organización) (forma B)

Tras una revisión realizada por expertos, sobre la idoneidad del guión de entrevista, que permitiera comenzar a estructurar la encuesta de competencias, se efectúa la recolección de datos relevantes para la formación de los ítems. Los 90 ítems resultantes, provienen de tres fuentes principales: documentación teórica, revisión por expertos e información recolectada de las entrevistas. A partir de esto, se diseña un formato de encuesta cuyo encabezado varía en función del grupo al que va dirigido, pues el grupo de los estudiantes debe responder a variables como edad, género y semestre, y el grupo de egresados debe responder a variables como año de graduación y género. Estos dos últimos, responden si desde su autopercepción han adquirido o no las competencias mencionadas en la encuesta, Por último, el grupo de empleadores y/o jefes, debe responder únicamente la parte de la encuesta que corresponde al área de desempeño en la que se relaciona con el psicólogo, más las competencias generales y personales, y esto lo realiza desde un enfoque diferente, orientado hacia el grado de importancia de las

competencias Listadas para el ejercicio exitoso del psicólogo.

Dos medios se emplearon para la recolección de los datos. Con el grupo de estudiantes, se solicitaba al docente a cargo, un tiempo de su asesoría de prácticas académicas para realizar la encuesta, por lo que el contacto se hacía directamente y con material impreso. Con el grupo de egresados, se solicitó al Programa de Psicología la base de datos de estas personas, desde el 2006 hasta la última graduación, el segundo semestre del 2008. De modo que en este caso, el contacto se realiza por medio electrónico. El último grupo, mezcla las formas de contacto mencionadas anteriormente y cuenta además con la colaboración de algunos estudiantes en práctica, que llevaron la encuesta impresa a sus jefes para que fuese diligenciada y la devolvieron al tiempo. Una vez se cuenta con los datos requeridos para el análisis, se digitan en Excel para facilitar la consecución de los estadísticos correspondientes.

### 3. Desarrollo de la investigación

a. Conversión de resultados a estadísticas manejables

b. Organización y descripción de los hallazgos

c. Explicación del proceso de análisis de datos

### 4. Discusión de los hallazgos o resultados en relación con la investigación

#### Fase de Integración

1. Conclusiones

2. Resumen

11/11/2011 10:10:10 AM

## RESULTADOS

Se llevó a cabo la conversión de los datos a estadísticos reducidos y manejables de los que se obtuvo detalle de variables como género, edad, tamaño de la población, media, porcentajes, desviación típica, entre otros. A partir de esto, se realizó un análisis a nivel general y específico de los datos de cada grupo de manera independiente y relacionándolos luego unos con otros para obtener el perfil y el análisis comparativo de los grupos.

Se comienza a exponer los resultados a partir de la muestra de los estudiantes y egresados, donde se observan los resultados de cada área en tablas y gráficas, de modo que se pueden identificar fácilmente aquellos cuyos porcentajes indican alto, medio o bajo nivel de competencia autopercebida. De igual forma, se obtienen datos específicos del grupo de los empleadores y/o jefes de psicólogos, donde posteriormente se analiza el grado de importancia que éstos le otorgan a cada competencia listada en la encuesta. A partir de esto, se realiza el análisis por área, según el grupo que corresponda.

Se plantea de forma general la relación existente entre los grupos, con el fin de identificar las diferencias respecto a las áreas de inserción profesional (salud, educación, justicia y organización) a través de la medida de tendencia central, media ( $\bar{X}$ ).

Resultados Generales Forma A: Estudiantes 9° y 10°  
semestre de Psicología

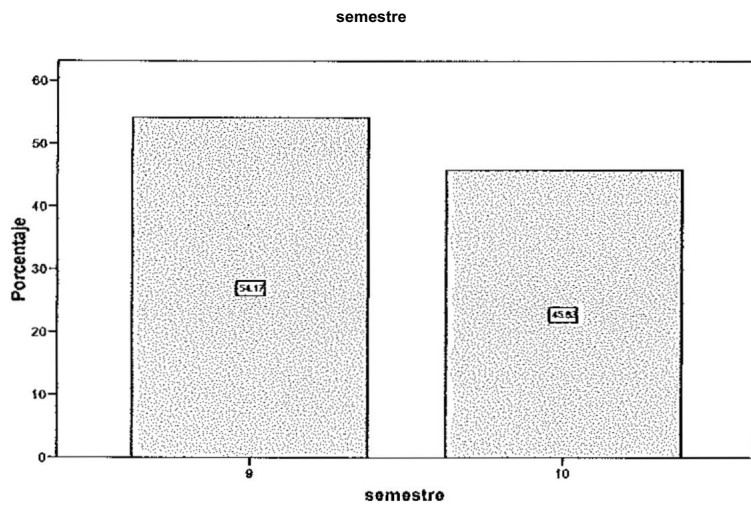
## Semestre

	N	n
9°	30	26
10°	28	22

Tabla 5: Población Forma A, estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	9°	26	54,2	54,2	54,2
	10°	22	45,8	45,8	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Figura 2: Población Forma A, estudiantes



De la totalidad de estudiantes de psicología encuestados, el 54,2% se encuentra representado por 9° semestre, siendo éste un grupo conformado por 30 estudiantes de los cuales 26 respondieron la encuesta; y el 45,8%, lo representan estudiantes de 10° semestre, siendo éste un grupo conformado por 28 estudiantes de los

cuales 22 respondieron la encuesta. En general, se obtuvo la participación de 48 estudiantes que representan el 100% de los resultados que se observan a continuación.

### Estadísticos Descriptivos

#### Edad

Tabla 6: Edad Forma A, estudiantes

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. tip.
Edad	49	21	48	24,69	4,874
N válido	43				

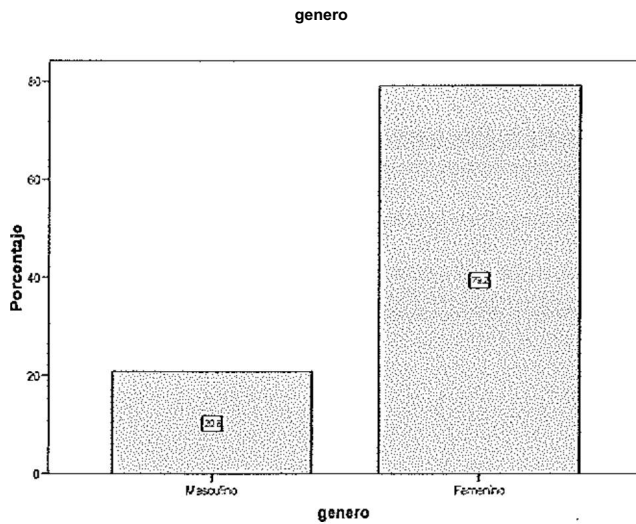
#### Género

Tabla 7: Género Forma A, estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Masculino	10	20,8	20,8	20,8
Femenino	38	79,2	79,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Estudiantes con un amplio rango de edad, entre 21 y 48 años, en su mayoría de dos décadas y algo más, y con una marcada diferencia en la representación del género, en su gran mayoría mujeres; evaluaron su autopercepción de las competencias listadas en la encuesta.

Figura 3: Género Forma A, estudiantes



## Puntuaciones por área

De manera general, se presentan los resultados obtenidos a partir de cada área, conociendo así a grandes rasgos, en cuál de ellas se autoperciben más o menos competentes. Clínico, resulta ser el área de mayor competencia, según expresan los estudiantes de 9° y 10° semestre.

Tabla 8: Ubicación de cada área en la media Forma A, estudiantes

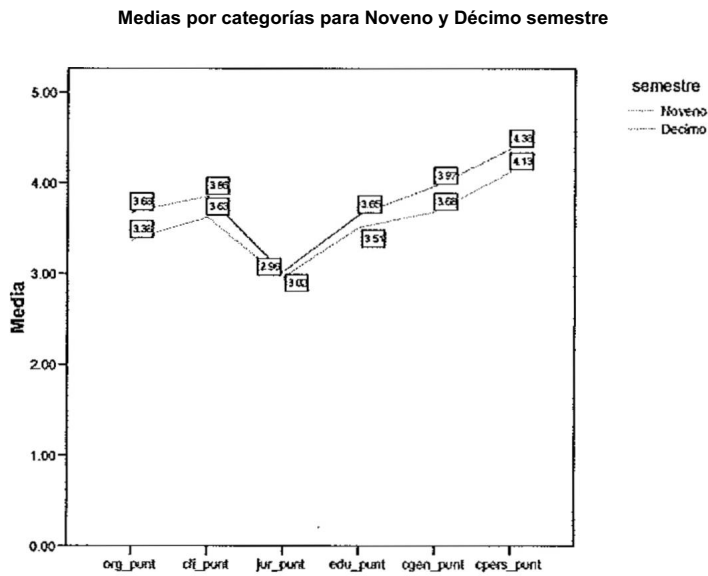
	N	Mínimo	Máximo	Media típica	Desv.
Organizacional Puntuaciones	48	2,44	4,31	3,5169	,46943
Clínico Puntuaciones	48	2,50	4,63	3,7331	,49929
Socio-Jurídico Puntuaciones	48	1,27	4,47	2,9861	,70311
Educativo Puntuaciones	48	2,63	4,50	3,5755	,43281
Compt. Generales Puntuaciones	48	2,64	4,86	3,8155	,55129
Compt. Personales Puntuaciones	48	3,15	5,00	4,2452	,45124
N válido	48				

Tabla personalizada

Tabla 9: Ubicación de cada área en la media discriminando semestre

	Semestre	
	Noveno	Décimo
	Media	Media
Organizacional Puntuaciones	3,38	3,68
Clínico Puntuaciones	3,63	3,86
Socio-Jurídico Puntuaciones	2,96	3,02
Educativo Puntuaciones	3,51	3,65
Compt. Generales Puntuaciones	3,68	3,97
Compt. Personales Puntuaciones	4,13	4,38

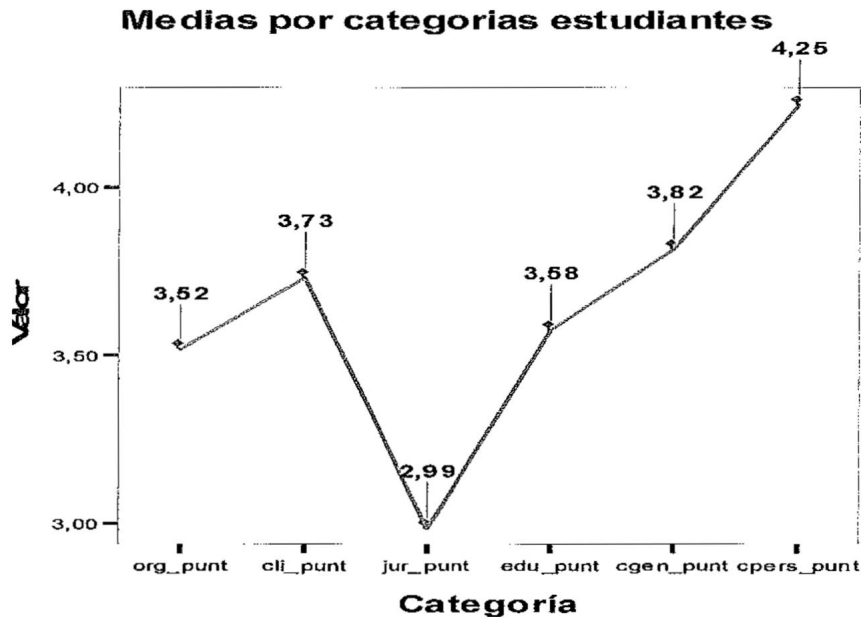
Figura 4: Ubicación de cada área en la media discriminando semestre



Como es de esperarse, en el análisis individual de la media, 10° semestre resulta, no por mucho, más competente en su autopercepción que 9° semestre.

## Gráfico Interactivo

Figura 5: Ubicación de cada área en la media Forma A, estudiantes



Tal como se observa en la gráfica, el resultado general de la media por áreas, sin contar aún competencias generales y personales, arroja al campo Clínico como el de mayores competencias autopercebidas por los estudiantes, superando en un 0.74% al área de menor puntuación, que es Psicología Jurídica, donde se evidencia una baja significativa. Las competencias generales y personales se ubican por encima de las anteriores, siendo las competencias personales, las de mayor puntuación.



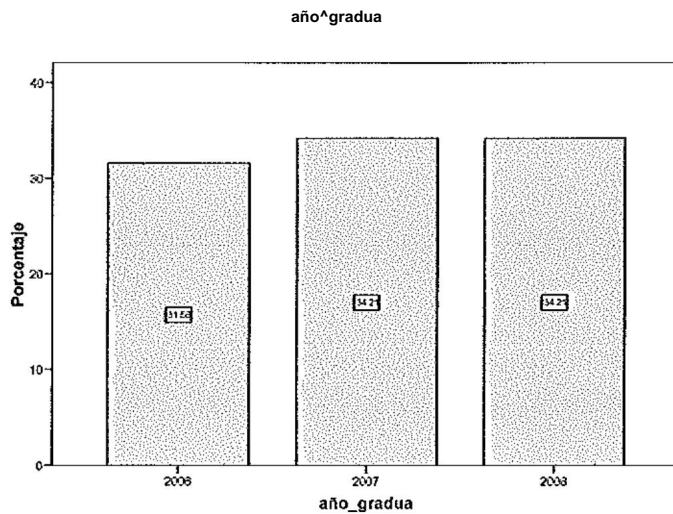
## Resultados Generales Forma A: Egresados Psicología

Año de graduación

Tabla 10: Población Forma A, egresados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2006	12	31,6	31,6	31,6
	2007	13	34,2	34,2	65,8
	2008	13	34,2	34,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Figura 6: Población Forma A, egresados



Se realizó al Programa de Psicología la solicitud de la base de datos que contienen los nombres y correos electrónicos de sus egresados de los últimos 3 años, con el fin de establecer un contacto con éstos, que permitiera la obtención de la muestra. Debido a que muchos no tenían registrado correo alguno o habían escrito sólo su correo institucional, el cual se inhabilita una vez se egresa de la universidad, las probabilidades de encontrar una amplia muestra se

redujeron, contando además con el hecho de que respondía aquel que tuviese la disposición de hacerlo. Este hecho, arrojó como resultado, una muestra equivalente en proporción, a la muestra de estudiantes, que permite realizar el análisis comparativo. La muestra de egresados entre año y año resultó sin proponerlo, ser también equivalente.

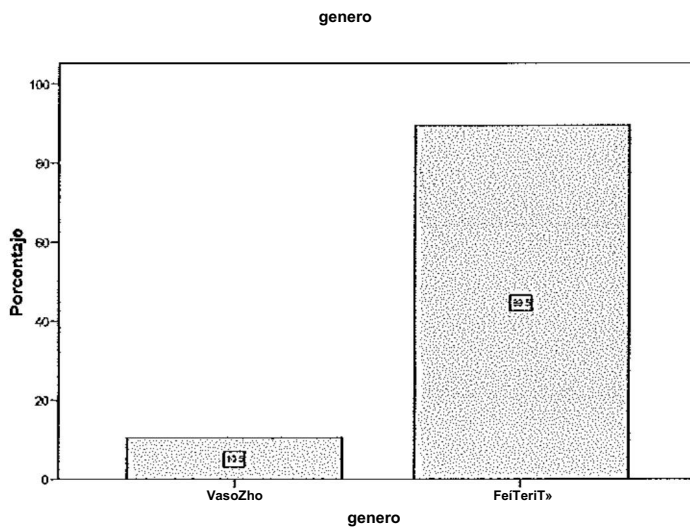
### Estadísticos Descriptivos

#### Género

Tabla 11: Género Forma A, egresados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Masculino	4	10,5	10,5	10,5
Femenino	34	89,5	89,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Figura 7: Género Forma A, egresados



Un caso similar al de los estudiantes se refleja en la participación de género que resultó de los egresados. pues tan sólo el 10.5% lo representan los hombres, lo que reafirma además, el hecho de que a través de los años, el programa ha estado conformado en su mayoría por mujeres.

### Puntuaciones por área

Tabla 12: Ubicación de cada área en la media Forma A, egresados

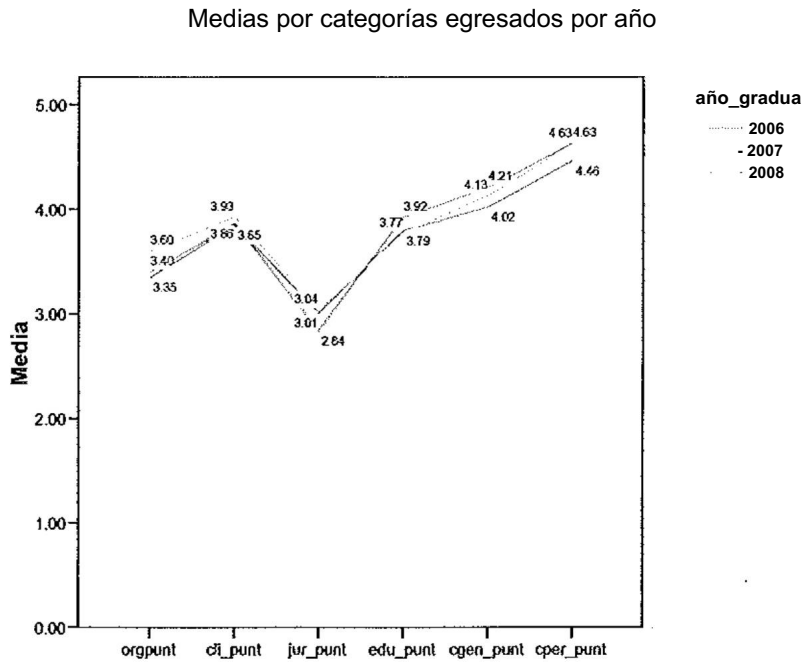
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típica
Organizadora 1 Puntuación	33	1,81	5,00	3,4523	,66596
Clínico Puntuación	33	2,75	5,00	3,8816	,46946
Socio-Jurídico Puntuación	33	1,13	5,00	2,9667	,76716
Educativo puntuación	38	1,38	5,00	3,8273	,71238
Compt. Generales Puntuación	38	2,83	5,00	4,1184	,45760
Compt. Personales Puntuación	33	3,69	5,00	4,5709	,27800
N válido	33				

### Tabla personalizada

Tabla 13: Ubicación. de cada área en la media discriminando año de graduación

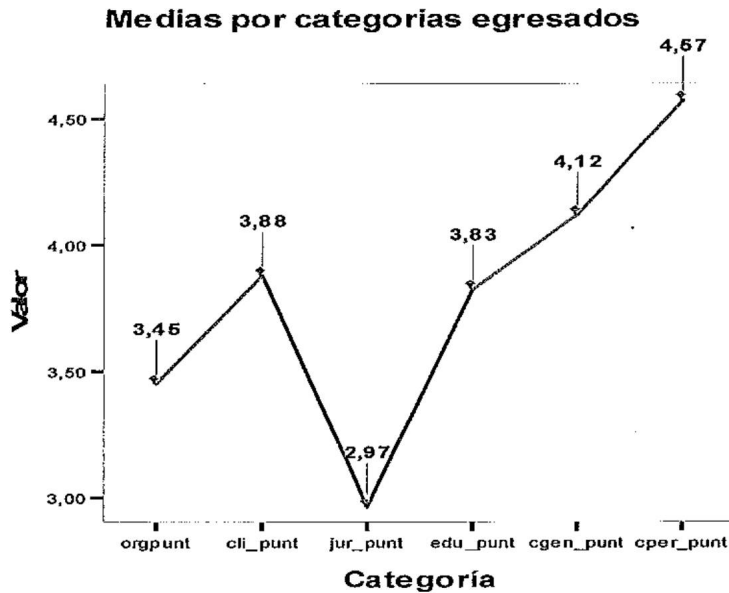
	Año- Graduación		
	2006	2007	2008
	Media	Media	Media
Organizadora! Puntuación	3,40	3,35	3,60
Clínico Puntuación	3,86	3,85	3,93
Socio-Jurídico Puntuación	2,84	3,01	3,04
Educativo puntuación	3,92	3,79	3,77
Compt. Generales Puntuación	4,21	4,02	4,13
Compt. Personales Puntuación	4,63	4,46	4,63

Figura 8: Ubicación de cada área en la media discriminando año de graduación



Dado que cada profesional opta por un campo de acción a la hora de laborar, la diferencia en la media de las áreas que se muestra de acuerdo a los años de egreso, resultan en este sentido poco relevantes más allá de informar sobre la poca acogida que continúa teniendo la psicología jurídica en el mercado, pues todos los grupos coinciden en este dato.

Figura 9: Ubicación de cada área en la media Forma A, egresados



En el caso de los egresados, aunque obtuvieron en general una gráfica similar a la de los estudiantes, en la mayoría de las áreas, las competencias se encuentran por encima de los anteriores, hecho que hace parte de los resultados esperados, dada la experiencia que han podido adquirir los egresados luego de sus estudios. Es necesario aclarar además, que las respuestas que se pudieron generar en la encuesta, podían estar ligadas al campo acción de cada egresado, por lo que se distinguiría más aquella área con el mayor número de psicólogos que la practican y respondieron la encuesta. Desde una perspectiva general, la psicología clínica puntúa más alto que las demás, seguida de la educativa y la organizacional. Estudiantes y egresados coinciden en un bajo indicador de competencia en el área de la psicología

jurídica. De igual forma, las competencias generales y [personaJ.es](http://personaJ.es) resaltan más altas en este grupo.

Resultados Generales B<sup>o</sup>norma B: Empleadores y/o jefes de Psicólogos

Una forma de establecer contacto con los empleadores y/o jefes de psicólogos, suponía enviar las encuestas con los estudiantes en práctica que se encontraban en las entidades que tenían convenio con la UNAB, para que éstos les hicieran entrega del documento y lo devolvieran una vez diligenciado. Otra opción consistió en la colaboración de profesionales con la misma característica de los anteriores, aunque no trabajasen en las entidades con convenio. De igual forma, se contó con la colaboración de docentes psicólogos especializados en el tema de la selección de personal, lo que incluía la selección de psicólogos para su inserción en el mercado laboral y finalmente, se hizo entrega de la encuesta a algunos empleadores y/o jefes de psicólogos personalmente hasta sus lugares de trabajo.

De esta manera se obtuvo una muestra de 39 entidades de las diferentes áreas de incursión profesional del psicólogo, dentro de las que se destacan algunas como: Clínica San Pablo, ISNOR, YMCA, Eforsalud, Activos S.A., Foscal, fundación Cardiovascular de Colombia, UDI, UNAB, Corporación para el Desarrollo del Oriente, entre otros.

UNAB

## Estadísticos Descriptivos

Tabla 14: Ubicación de cada área en la media Forma B

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
Organizacional <a href="http://Puntuador.es">Puntuador.es</a>	10	3.00	4.88	3.8688	.62043
Clínico Puntuaciones	17	3.38	4.94	4.0551	.42498
Socio-Jurídico Puntuaciones	6	3.13	3.73	3.4444	.27217
Educativo Puntuaciones	6	3.06	3.81	3.4792	.26712
Compt. Generales Puntuaciones	19	3.29	4.71	3.9549	.47987
Compt. Personales Puntuaciones	19	3.54	5.00	4.4737	.45527
N válido	0				

El formato de encuesta para los empleadores y/o jefes de psicólogos se diferenciaba del formato de las personas del primer grupo en que éste se limitaba únicamente al área en que ellos se relacionaban con el psicólogo, por tanto si era un jefe del Departamento de Personal,, se le enviaría la encuesta únicamente con los ítems del área organizacional más las competencias generales y profesionales.

La cantidad de respuestas en el área de las competencias generales y profesionales difiere de la cantidad de respuestas que se esperarían del total de los encuestados, dado que a algunos empleadores de mayor confianza, se les solicitó que respondiesen la encuesta completa, teniendo en cuenta su experiencia en casi todas o todas las áreas. Por lo que estas últimas, no se iban a repetir en las puntuaciones del resto de áreas.

Tabla personal izada

Tabla 15: Ubicación de la media discriminada por áreas

					Compt.	Compt.
					Generales	Personales
Organizado	j a lC	línica	Jurídico	Educativa	Media	
Media	Media	Media	Media	Media	Media	
		3,86	.	.	.	.
.		4,05	.	.	.	.
.					.	3,44.
.				3,47	.	.
.					3,95	.
.					.	.
.					.	4,47

Los resultados de este grupo representan un sentido distinto de los demás resultados, ya que las respuestas del formal t. o 3, están orientadas hacia el grado de importancia de las competencias listadas, para el desempeño idóneo del psicólogo, Por lo tanto, el resultado arroja de forma muy general, una mayor atención a la labor del psicólogo en su desempeño clínico y en sus competencias como persona, sin embargo, es necesario realizar el análisis desde el grado de relevancia que se le otorgó a cada competencia en particular para conocer con precisión aquellas que el medio laboral requiere con mayor exigencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



## Medias comparativas

Tabla 16: Medias comparativas de los tres grupos

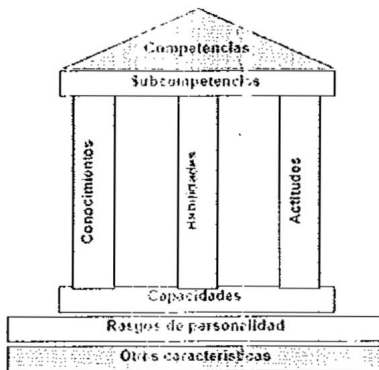
Área	Media		
	Estudiantes	Egresados	Empleadores
Organizaci3n <i>ai</i> Puntuaciones	3,52	3,45	3,86
Clínico Puntuaciones	3,73	3,88	4,05
Socio-Jurídico Puntuaciones	2,99	2,97	3,44
Educativo Puntuaciones	3,58	3,83	3,47
Compt. Generales Puntuaciones	3,82	4,12	3,95
Compt. Personales Puntuaciones	4,25	4,57	4,47
N v <i>al</i> ido	48	38	39

La interior tabla permite observar de forma concreta las diferencias y semejanzas entre la media de los grupos, sin olvidar que el último grupo ha respondido la encuesta! con una consigna diferente a los dos primeros. Los primeros hablan de la autopercepción que tienen frente a cada ítem y el último sobre el grado de importancia de cada ítem para el buen desempeño de un psicólogo.

## DISCUSIÓN

Con el f,i n de realizar un análisis soportado en la teoría que a través del estudio y el tiempo ha demostrado a diferentes autores como Yañez, J. (2005) en su artículo "Competencias Profesionales del Psicólogo Clínico", su utilidad ¿i la hora de describir y explicar sus hallazgos, se retoma el Modelo de Robert Roe en el año 2 003, donde plantea la clasificación de las competencias en términos de "input" (la formación universitaria) y "output" (práctic¿i profesional) y especifica los conceptos que se encuentran dentro ellos. Para efectos de comprender la esencia lo que este autor propone en su modelo, se hace referencia a la página 37 del presente trabajo, donde se expone con mayor amplitud; sin embargo se presenta a continuación nuevamente la gráfica que soporta la contextualización de? los resultados que se leerán mas adelante.

Figura 1: Modelo Roe, R (2003)



Tal como lo plantea Yañez en su investigación, se han tomado los conceptos "Conocimientos, Habilidades y Actitudes" como puntos clave para explicar lo que sucedió en cada grupo o como bien lo expresa la gráfica, como las columnas que soportan la consecución de las competencias y sucompetencias. Además, éstos hacen parte del modelo input, que se evidencia en el presente trabajo y que supone que su adquisición y desarrollo, va a dar paso al

modelo output una vez el profesional se enfrente al ámbito laboral.

La manera como se interpretan los resultados obtenidos, toma como referencia el comportamiento en porcentaje de la muestra, realizando un análisis de los ítems más significativos por cada área, identificando fortalezas y áreas de oportunidad de los estudiantes de último año y egresados de la Universidad Autónoma de Bucaramanga; y los ítems de mayor relevancia para el medio laboral.

Interpretación, Resultados Específicos Forma A:  
Estudiantes 9º y 10º semestre de Psicología

## 1. Organizacional

### 1,1 Conocimientos

Al hablar de conocimientos, se hace alusión a la interiorización de la teoría impartida en la formación académica, que hace posible que el estudiante encuentre posibilidades de acción y solución ante situaciones que pueden presentarse frente a un área determinada. En este punto, hay que mencionar como áreas de oportunidad, que deben entenderse como las competencias que precisan ser reforzadas, conocimientos que tienen relación con los aspectos legales del trabajo organizacional y que sin pertenecer estrictamente a la psicología, son fundamentales para el entendimiento y calidad en el desempeño del profesional y es precisamente allí, donde los estudiantes han manifestado sus mayores vacíos.

## 1.2 Habilidades

La destreza que posee el estudiante para ejecutar una labor se ha ubicado dentro del concepto de habilidad, en el que se resalta con resultados muy positivos, la habilidad para la aplicación de pruebas psicológicas, realización de entrevista de selección y procesos para el diagnóstico e intervención del clima laboral. Muchas otras competencias listadas en la encuesta se ubicaron alrededor de la media, y con un bajo porcentaje de competencia auto-percibida, se encuentra el desarrollo de programas de bienestar social dentro de la empresa.

## 2. Clínico

### 2,1 Conocimientos

El área clínica resultó ser aquella donde los estudiantes se mostraron más competentes desde la teoría hasta la práctica de determinados procesos, resaltando especialmente el conocimiento de los criterios clínicos para la realización de diagnósticos psicológicos.

### 2.2 Habilidades

Con un alto indicador de competencia se evidencian habilidades como la realización de psicoterapias breves y/o focalizadas y la capacidad de realizar intervenciones psicológicas a población infantil y adolescente. Otras competencias que se pueden resaltar aunque en menor medida serían la capacidad de realizar intervenciones psicológicas a población adulta y grupos, realización de entrevistas e informes psicológicos, capacidad de aplicar e interpretar diferentes instrumentos psicológicos y diseñar y poner en marcha programas comunitarios de salud

mental. Las áreas de oportunidad se observan en la realización de intervenciones psicológicas a tercera edad y cuidados paliativos a pacientes terminales y sus familias.

### 3. Socio-Jurídico

#### 3.1 Conocimientos

Frente a los conocimientos que han adquirido los estudiantes en el campo de la psicología jurídica, se destaca el hecho de que la mayoría manifiesta tener un repertorio básico que no es en sí suficiente para desempeñarse en el área con seguridad. Un porcentaje muy escaso de estudiantes, respondieron apenas favorablemente a los ítems, evidenciando una clara necesidad por atender con mayor diligencia, esta área del quehacer profesional.

#### 3.2 Habilidades

Teniendo claro que los conocimientos sobre la psicología jurídica son limitados, quedan por resaltar algunas competencias que figuraron con las puntuaciones más altas, que sin embargo no superan el 43,8% en la escala "algo competente"<sup>7</sup> lo que quiere decir que no existen puntuaciones superiores en la escala "muy competente" y que por tanto se reafirma la intención de potenciar esta área. La competencia mejor valorada tiene que ver con la elaboración o asesoramiento de campañas de prevención social ante la criminalidad. Otros porcentajes importantes que se evidencian en la opción de competencia intermedia, son: Aplicación de técnicas de mediación familiar y asesoría a los juzgados en materia de secuelas psicológicas derivadas de los riesgos laborales.

## 4 . Educativo

### 4.1 Conocimientos

Después del área clínica, se evidencian altos niveles de competencia en el área de la psicología educativa, donde se destacan conocimientos para desarrollar programas específicos a padres, educadores y estudiantes y realizar propuestas para un mejor desarrollo de las capacidades educativas; sin embargo en un importante proceso, quizá una columna de cualquier institución educativa, que es el Proyecto Educativo Institucional PEI, se observa una clara oportunidad para guiar a los estudiantes en la forma como puede el psicólogo involucrarse en el asesoramiento de la elaboración del PEI.

### 4.2 Habilidades

Habilidades como la evaluación psicoeducativa de las necesidades institucionales, orientación psicológica a padres y asesoramiento a la comunidad educativa, representan los más altos porcentajes de competencia auto-percibida por los estudiantes. En general, éstos se perciben entre "Competentes y algo competentes" en casi todos los ítems listados.

## 5. Competencias Generales

### 5.1 Conocimientos

Las competencias generales tienen el común denominador, al igual que las personales, de obtener porcentajes más altos de competencia autopercebida, que el resto de áreas, dado que éstas no requieren el nivel de especialización de las demás. Entre los porcentajes

más altas se encuentran los conocimientos sobre deontología, modelos y teorías psicológicas actuales y sobre metodología de la investigación.

## 5.2 Habilidades

Las principales habilidades están en el manejo de paquetes informáticos básicos y técnicas de presentación y medios audiovisuales. Las áreas de oportunidad harían referencia a competencias como la redacción de artículos científicos con base en normas APA, manejo del inglés y paquetes estadísticos y construcción y desarrollo de instrumentos de evaluación psicológica, éstos últimos pertenecientes al campo de la Psicometría.

## 6. Competencias Personales

### 6.1 Actitudes

Las competencias personales sólo son posibles de plantear en términos de "actitud" dado que corresponden al comportamiento que emplea un individuo para responder ante un objeto, persona o hecho social. El grupo de los estudiantes ha destacado muchas de las actitudes como aquellas con las que se sienten más competentes y dado que esta área tiene porcentajes altos en todas las gráficas, solo se hace mención de aquella por mejorar, que sería el manejo de una segunda lengua.

## Interpretación, Resultados Específicos Forma A: Egresados Psicología

Como en el caso anterior, se exponen las áreas de fortalezas y oportunidad a partir de los campos del quehacer profesional, organizados bajo el Modelo de Roe.

### 1. Organizacional

#### 1.1 Conocimientos

En este grupo se destaca de manera especial, más que los conocimientos que han adquirido los egresados, que en general se encuentran en un nivel normal de competencia, aquel en el que se autoperciben menos preparados, dado que sólo es el que hace referencia al derecho laboral.

#### 1.2 Habilidades

Al igual que en el grupo de estudiantes, las competencias autopercibidas como más altas de este grupo se abren paso con la realización de la entrevista de selección. Otros porcentajes altos se revelan en la realización del informe de valoración psicológica, selección de la batería de pruebas psicológicas a aplicar según necesidades de la institución y aplicación de pruebas psicológicas; en su mayoría, elementos que hacen parte de la categoría general de selección de personal.



## 2. Clínico

### 2.1 Conocimientos

En términos generales, los resultados indican un nivel de conocimientos medio en el que no sobresalen ni desfavorecen a algún ítem en particular, sino que se ubican muy cercanos al "punto intermedio o competente"

### 2.2 Habilidades

Competencias como la capacidad de realizar intervenciones psicológicas a población infantil, adolescente y adulta y realización de psicoterapias breves y/o focalizadas, aparecen con los porcentajes más altos que favorecen el desempeño de los psicólogos en estas áreas. Sin embargo, la realización de intervenciones psicológicas a población de la tercera edad, continúa siendo una habilidad por fortalecer, al igual que en el caso de los estudiantes, aunque estos últimos tienen una competencia mucho menor allí. La evaluación e intervención en el área de la neuropsicología sería otra habilidad a ser tomada en cuenta para fortalecer.

## 3. Socio--Jurídico

### 3.1 Conocimientos

Como se había mencionado anteriormente, la psicología jurídica\* cuenta con pocos estudiantes y profesionales preparados para desempeñarse de forma idónea en ella. Lo que se puede apreciar en las respuestas de este grupo, es una lista de competencias por mejorar. Sin embargo, haciendo mención al ítem con el porcentaje más alto de competencia, está el diseño y

realización de programas para la prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de los actores jurídicos a la comunidad o al medio penitenciario.

### 3.2 Habilidades

No se evidencian competencias que resalten en este grupo como verdaderas habilidades, por lo que cabe mencionar que entre los niveles medios de competencia auto-percibida, se encuentran algunos Items con mayores puntuaciones: Elaboración o asesoramiento de campañas de prevención social ante la criminalidad y aplicación de técnicas de mediación familiar y para las partes en conflicto.

## 4. Educativo

### 4.1 Conocimientos

Como en el caso de los estudiantes, el grupo de los egresados también ha revelado carecer de los conocimientos suficientes para brindar asesorías en la elaboración del PEI; ésta sería la competencia con la menor puntuación del listado de la encuesta del área educativo;i.

### 4.2 Habilidades

Aunque no se perciben habilidades claramente altas en esta área, se distinguen algunas como el apoyo y asesoramiento a l;a comunidad educativa, evaluación psicoeducativa de las necesidades institucionales e identificación y tratamiento de niños y adolescentes con problemas de conducta, sin embargo a la hora de realizar una detección temprana de problemas de aprendizaje, se considérela menas hábiles.

## 5, Competencias generales

### 5.1 Conocimientos

Fundamentalmente se ha. destacado en ambos grupos la elevada auto-percepción de competencia a nivel de conocimientos y habilidades en los procesos básicos que debe conocer cualquier profesional y que le permiten ofrecerse al mercado laboral con mayor seguridad. Es de resaltar, sin embargo, una noción particularmente aceptada por estos grupos que trata sobre los conocimientos deontológicos de la práctica profesional, tan relevante para ayudar a guiar la conducta del psicólogo que es especialmente señalada por las demás personas por su condición ejemplar.

### 5.2 Habilidades

Destrezas que han quedado profundamente interiorizadas en estudiantes y nuevos profesionales, hacen alusión al manejo de paquetes informáticos básicos y capacidad para el manejo de técnicas de presentación y utilización de medios audiovisuales. Estos nuevos profesionales sin embargo, tienen una ventaja sobre los otros en cuanto a que han tenido mayores oportunidades para fortalecer la habilidad de realizar presentaciones orales para público profesional y no profesional y por eso es valorada por ellos mismos como una de sus competencias más altas. La realización de pericias psicológicas representa por el contrario, el ítem en el que se encuentran menos competentes, y como era de esperarse conforme al resultado que se obtuvo de los estudiantes y que constituye la queja más común entre estudiantes y profesionales, otra competencia por

UNIVERSIDAD DE  
CARTAGENA

fortalecen? es la que hace referencia al manejo de un segundo idioma, tan requerido en altos cargos laborales.

## 6. Competencias personales

### 6.1 Actitudes

Recordando que las actitudes han sido interpretadas como el comportamiento del individuo ante un objeto, persona o hecho social, se menciona aquella con el más alto porcentaje en medio de una lista que ha sido positivamente valorada en su generalidad: La responsabilidad.

De esta manera, habiendo realizado un recorrido por las principales áreas de fortaleza y oportunidad que manifieste\* la muestra de estudiantes y egresados de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, es preciso formalizar los resultados de estos grupos en un perfil, en el perfil del psicólogo UNAB.

Para este fin, se organiza la presentación del perfil por áreas, tal como se realizó en la interpretación de los resultados específicos anteriormente descritos, con la diferencia que en esta oportunidad, los ítems se han integrado a unas categorías generales que revelan una perspectiva global.

Se ha puntualizado en los inicios de la presente investigación (Págs. 34, 35), la manera como ha de ser entendido el término "competencia", que conviene recordar en este momento para facilitar la comprensión de los hallazgos. Integrando la definición de competencias de Roe (2003) con la de Tejada (1999) y Castaño, G. y Macías, V. (2005) éstas representan el conjunto de aspectos interpersonales, conocimientos, habilidades y

actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción, adquiridos a través de la experiencia (formativa y no formativa profesional - input y output) que permiten al individuo transferir el conocimiento aplicándolo a nuevas situaciones y resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares o crear conocimiento nuevo.

Asi pues, lo que se ha indagado en este trabajo, se encuentra orientado precisamente a conocer de la primera fuente de información, las competencias tanto técnicas como generales y personales que se adquieren en la formación académica o lo que Roe llama input de donde se adquieren y desarrollan los conocimientos, habilidades y actitudes. Otras características de este modelo como los rasgos de personalidad no se evidencian porque no se requirió esa información para los objetivos; y las capacidades que bien, contienen los términos mencionados anteriormente de forma integral. Podría confundirse capacidad con habilidad, pero capacidad es sinónimo de habilidad más ésta no lo es para capacidad ya que se encuentra contenida en ella.

## Categorías de clasificación

Las competencias listadas en la encuesta, se ubican dentro de determinadas categorías que, para efectos de presentar los perfiles, facilitan la comprensión desde una perspectiva global. Las especificaciones se mencionan cuando son requeridas.

### Organizacional

- Prevención de riesgos psicosociales
- Análisis del clima organizacional
- Selección de personal
- Elaboración De perfiles
- Evaluación de desempeño
- Diseño y desarrollo de programas de capacitación
- Especificaciones legales

### Clínico

- Diagnóstico
- Evaluación
- Tratamiento e intervención
- Prevención y promoción de la salud

### Socio-Jurídico

- Evaluación y diagnóstico
- Asesoramiento y peritaje
- Colaboración y entrenamiento
- Prevención social
- Mediación
- Intervención

### Educativo

- Evaluación de las necesidades institucionales
- Intervención de las necesidades educativas de los estudiantes
- Orientación y asesoramiento a la comunidad educativa

Conocimientos psicológicos específicos de niñez y adolescencia

Competencias general es

Conocimientos generales básicos

Conocimientos básicos de la psicología y sus aplicaciones

Capacidad de trabajo en equipo y de forma autónoma

Capacidad de entender e informar de forma oral y escrita

Capacidad crítica e intervención profesional

Utilización de herramientas estadísticas y psicométricas

Perfil del psicólogo UNAB desde la perspectiva de los estudiantes y egresados

A partir de los resultados encontrados en la presente investigación derivados de la encuesta realizada a la muestra de estudiantes y egresados del programa de psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, se establece dentro de las competencias identificadas que:

Teniendo clara la formación impartida desde los modelos (cognitivo, conductual y psicoanalítico) y los campos de aplicación (clínico, socio-jurídico, educativo y organizacional) que le permiten al psicólogo UNAB intervenir sobre los problemas psicosociales, éste es además en su manifestación individual, una persona autocrítica, capaz de reconocer sus fortalezas e identificar campos de acción por explorar de acuerdo a la interacción con el entorno social e interdisciplinar, desde una perspectiva racional y sujeta al seguimiento de límites y normas establecidos en su programa académico. Aunque no es un agente propositivo en toda la extensión

de la palabra, da cuenta de los procesos que favorecen y fortalecen su formación y los aprovecha una vez están a su alcance.

El psicólogo UNAB está en capacidad para:

Diseñar y desarrollar programas individuales y grupales de prevención de problemas psicológicos y de promoción de la salud mental.

Entender y producir textos investigativos con bases científicas.

Recurrir a una variedad de herramientas psicológicas como instrumentos de medición, técnicas, teorías y modelos psicológicos.

Intervenir sobre individuos o grupos a partir de la evaluación y el diagnóstico de sus problemas y/o necesidades.

Desempeñarse de forma ética y responsable en la aplicación de su profesión.

Continuar su proceso de formación con autonomía y conciencia! de la realidad cambiante.

Organizacional

Participar en la prevención de riesgos psicosociales

Realizar análisis del clima organizacional

Intervenir en procesos de selección de personal

Elaborar perfiles de puestos de trabajo

Realizar evaluaciones de desempeño

Diseñar y desarrollar programas de capacitación

Fortalezas específicas: selección de personal, procesos para el diagnóstico e intervención del clima



laboral y selección de la batería de pruebas psicológicas a aplicar; según las necesidades de la institución.

#### Clínico

Realizar diagnósticos clínicos con base en criterios internacionales.

Realizar evaluaciones recurriendo a herramientas psicológicas.

Tratar e intervenir sobre la población infantil, adolescente y adulta en las diferentes situaciones que lo requieran.

Participar en la creación y desarrollo de programas de prevención y promoción de la salud mental.

Fortalezas específicas: realización de diagnósticos clínicos según criterios internacionales (DSM-IV-TR ó CID) , realización de psicoterapias breves y/o focalizadas, capacidad para realizar intervenciones a población infantil, adolescente y adulta.

#### Socios-jurídico

Realizar evaluaciones y diagnósticos psicosociojurídicos.

Participar en el peritaje y asesoramiento de los órganos judiciales.

Colaborar y entrenar a los profesionales del sistema legal en cuestiones que lo requieran.

Participar en las actividades de prevención social.

Actuar como mediador entre las partes en conflicto.

Intervenir sobre los problemas psicológicos requeridos.

Fortalezas específicas: aplicación de técnicas de mediación familiar; diseño y realización de programas para la prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de los actores jurídicos a la comunidad o al medio penitenciario; asesoría a los juzgados en materia de secuelas psicológicas; elaboración de campañas de prevención social ante la criminalidad.

#### Educativo

Evaluar las necesidades institucionales.

Intervenir sobre las necesidades educativas de los estudiantes.

Orientar y asesorar a la comunidad educativa excepto en tareas reaccionadas con el Proyecto Educativo Institucional.

Tener a disposición conocimientos sobre psicopatología infantil y adolescente y psicología evolutiva.

Fortalezas específicas: orientación psicológica a padres, asesoramiento y capacitación a la comunidad educativa (directivos, padres, estudiantes, maestros), identificación y tratamiento de niños y adolescentes con problemas de conducta, evaluación psicoeducativa de las necesidades institucionales y realización de propuestas que ayuden a generar un mejor desarrollo de las capacidades educativas.

## Competencias generales

Contar con conocimientos generales básicos.

Contar con conocimientos de la psicología y sus aplicaciones.

Trabajar en equipo y de forma autónoma.

Comunicarse eficazmente de forma oral y escrita.

Asumir una posición crítica e intervención profesional.

Utilizar herramientas estadísticas y psicométricas.

Fortalezas específicas: manejo de paquetes informáticos básicos (Word, Excel, Internet), capacidad para el manejo de técnicas de presentación y utilización de medios audiovisuales, presentaciones orales para público profesional y no profesional y conocimientos sobre deontología psicológica, modelos y teorías actuales y metodología de la investigación.

## Competencias personales

El psicólogo UNAB se considera una persona que actúa bajo principios éticos, comprometido con la realidad y las necesidades de la sociedad; abierto al cambio, al conocimiento, al grupo de trabajo; capaz de comunicar sus ideas e Intereses de forma efectiva siendo tolerante y autónomo en sus decisiones.

## Análisis comparativo de los perfiles

A continuación se realiza un análisis comparativo del perfil del psicólogo UNAB desde la perspectiva de los estudiantes y egresados (perfil N° 1), mencionado

UNAB

anteriormente, frente al perfil del psicólogo UNAB establecido per la universidad (perfil N° 2). (Ver anexo texto completo apéndice D) .

Tabla 17: Análisis comparativo de los perfiles

Perfil N° 1	Perfil N° 2
Organizacional	
<p>Prevencción de riesgos psicosociales. Análisis deL clima organizacional. Intervención en procesos de selección ds personal (excepto a grupos). Elaboración de perfiles de puestos de trabajo. Evaluaciones de desempeño. Diseño y desarrollo de programas de capacitación.</p>	<p>Conciencia organizacional Desarrollo de personas Identificación con la organización</p> <p>Creación, desarrollo y fortalecimiento de ambientes en el trabajo que favorezcan la comprensión del comportamiento humano en la organización, la formación de un clima propicio y el aseguramiento de los objetivos organizacionales. Intervención en procesos de gestión, selección, formación y desarrollo de recursos humanos. Intencionalidad ética, promoviendo y facilitando el compromiso intelectual y emocional con la organización.</p>
Clínico	
<p>Realizar diagnósticos clínicos con base en criterios internacionales. Realizar evaluaciones recurriendo a herramientas psicológicas. Tratar e intervenir sobre la población infantil, adolescente y adulta en las diferentes situaciones que lo requieran. Participar an la creación y desarrollo de programas de prevención y promoción de la salud mental.</p>	<p>El campo de aplicación clínico se obvia en el planteamiento del perfil establecido por la Universidad, encontrándose en éste la base para el desarrollo de los demás campos de aplicación. Sin embargo, para efectos de la investigación, se quiso mencionar independientemente.</p>
Socio-Jurídico	
<p>Evaluaciones y diagnósticos psicosocioj nddicos.</p>	<p>Comprensión del sujeto social Desarrollo de lectura social</p>

<p>Peritaje y asesoramiento de los órganos judiciales.</p> <p>Colaboración y entrenamiento a los profesionales del sistema legal en cuestiones que lo requieran.</p> <p>Participación en actividades de prevención social.</p> <p>Mediación entre las partes en conflicto.</p> <p>Intervención sobre los problemas psicológicos requeridos.</p>	<p>Proposición socio-jurídica</p> <p>Análisis e intervención de problemas sociales e individuales como: comportamientos relacionados con violencia, abuso sexual, maltrato intrafamiliar, marginación, desplazamientos forzados de grupos de población, desaparición forzada y otros relacionados con violación a los derechos humanos.</p>
Educativo	
<p>Evaluación de las necesidades institucionales.</p> <p>Intervención sobre las necesidades educativas de los estudiantes.</p> <p>Orientación y asesoría a la comunidad educativa excepto en tareas relacionadas con el P.E.I.</p> <p>Conocimientos sobre psicopatología infantil y adolescente y psicología evolutiva.</p>	<p>Comprensión de modelos pedagógicos</p> <p>Creación de ambientes de aprendizaje</p> <p>Estudio y observación de diferentes condiciones y métodos que posibilitan la intervención en los procesos de enseñanza y aprendizaje, considerando la investigación de los factores psicológicos implicados en éste.</p>
Competencias generales	
<p>Conocimientos generales básicos.</p> <p>Conocimientos de la psicología y sus aplicaciones.</p> <p>Trabajo autónomo y en equipo.</p> <p>Comunicación eficaz (oral-escrita).</p> <p>Posición crítica e intervención profesional.</p> <p>Empleo de herramientas estadísticas y psicométricas.</p>	<p>Producción tecnológica y diseño de programas.</p> <p>Investigación como estrategia de solución de problemas.</p> <p>Diseño de metodologías de investigación.</p> <p>Interpretación y argumentación de problemas psicológicos.</p> <p>Proposición de soluciones psicológicas.</p> <p>Trabajo interdisciplinario.</p> <p>Discurso oral y escrito.</p>
Competencias personales	
<p>El psicólogo UXAB se considera una persona que se guía bajo principios éticos, comprometido con la realidad y las necesidades de la sociedad; abierto al diálogo, al conocimiento, al grupo de trabajo; capaz de comunicar sus ideas e intereses de</p>	<p>Ética y aprehensión de normas y políticas sociales</p> <p>Autonomía</p> <p>Comunicación interpersonal</p> <p>Responsabilidad social</p> <p>Liderazgo</p>

forma efectiva siendo tolerante y autónomo en sus decisiones.	
---	--

Como puede apreciarse, a pesar de que no existe un paralelo puntual entre la presentación de los perfiles, la comparación se hace posible dadas las áreas de referencia homogéneas y su división en campos de aplicación.

Sin embargo, cabe señalar que aunque el perfil que ha establecido la universidad enseña sus planteamientos desde una perspectiva más amplia y por ende muy inclusive!, los resultados de la investigación llevan a la necesidad de realizar un análisis más específico en el marco de las categorías que se presentan en cada área de aplicación de la psicología.

No obstante, empezando por el área organizacional, es razonable interpretar cómo dentro del plan diseñado por la universidad, la mayoría de las categorías que arroja la investigación y que fueron señaladas como competencias, independientemente de si son o no fortalezas específicas, se ajustan evidentemente, entendiéndose con esto un alto nivel de acuerdo entre lo que la universidad ofrece a sus estudiantes y los conocimientos y habilidades que éstos adquieren; pero conviene aquí precisar sobre una competencia que se encuentra enmarcada dentro del espacio del clima organizacional del que hace referencia la universidad en su perfil, y que fue señalada en los resultados como un área de oportunidad para fortalecer, y es la que alude al desarrollo de programas de bienestar social dentro de la empresa. Este proceso aunque tiene su punto de articulación con el perfil de la universidad, es

escasamente considerado como una habilidad, sino más bien como un pinito por mejorar.

En relación con el área de la psicología clínica, como se» manifestó anteriormente en la tabla 17, la universidad no hace mención específica de ella, entendiéndose que ésta hace parte indispensable en el desarrollo idóneo de los demás campos de aplicación de la psicología. De manera que, haciendo una revisión a los procesos que se llevan a cabo dentro de las demás áreas, es posible justificar la presencia de las categorías mencionadas en el perfil N° 1, al interior de los procesos descritos en el perfil N° 2; sin embargo, como es esperarse dadas las especificaciones que arroja la investigación, es preciso puntualizar sobre la necesidad de reforzar competencias como la evaluación e intervención en el área de la neuropsicología clínica, incluida en el plan de estudios del programa, y un mayor énfasis en la capacidad de realizar intervenciones a población de la tercera edad. En términos generales, es justo recordar que ésta área fue la que obtuvo las mayores puntuaciones en cuanto a competencias autopercebidas, por encima de los otros campos de aplicación.

De otro lado, se encuentra el área de la psicología socio-Jurídica, cuyo propósito a nivel institucional se haya encaminado más específicamente al análisis e intervención Individual o grupal de una variedad de problemas de implicación psicológica y jurídica, que si bien, se sabe de antemano que involucra el trabajo conjunto con otros profesionales del sistema legal, resulta necesario enfatizar en los aportes que el psicólogo desde su juicio profesional puede realizar, bien sea para asesorar, entrenar, guiar o colaborar en su

UNIVERSIDAD DE LA PAZ

equipo de trabajo interdisciplinario, donde es requerido tanto el saber como el saber hacer en relación con la(s) victimáis) y por supuesto el saber comunicar lo que se hace y lo que se sabe a los órganos judiciales. A pesar de esto, si se analiza la propuesta de la universidad en relación a las competencias adquiridas y señaladas por los estudiantes de psicología UNAB, es claro que se cumple cabalmente con el compromiso enseñanza-aprendizaje, en otras palabras, lo que la universidad ofrece en esta área es lo que lo que el estudiante aprende, pues finalmente al abordar otras categorías, este campo de aplicación resultó ser el de menores competencias autopercebidas.

Con una escasa diferencia en la media (X) entre el campo clínico y el educativo, éste último representa el segundo mejor índice de competencias que adquieren los estudiantes en el pregrado, y después de un análisis comparativo de los perfiles, se comprende ineludiblemente la articulación de éstos a la hora de traducirse en conocimientos y habilidades manifiestos por los aprendices. De todos modos, cuando se habla acerca de procesos puntuales como la detección temprana de problemas de aprendizaje en niños y adolescentes y la realización de asesorías en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional P.E.I., se evidencian algunas posibilidades de mejoramiento.

En el campo de las competencias generales es posible observar equivalencias en lo que respecta a la comunicación eficaz de forma oral y escrita y el trabajo interdisciplinario. Otras competencias que se exponen en el perfil establecido por la universidad, como las que hacen referencia a la investigación, se encuentran incluidas en la clasificación que habla de los



conocimientos básicos de la psicología y sus implicaciones, del perfil N° 1. Del mismo modo, la categoría sobre asumir una posición crítica e intervención profesional, contiene competencias como la interpretación y argumentación de problemas psicológicos y la proposición de soluciones a estos, mencionados en el perfil N° 2. Con esto, lo que se quiere señalar es el acuerdo existente entre uno y otro que posibilita llegar a la conclusión de que existe una relación directa frente a lo que la universidad pretende formar y lo que finalmente? sucede, aunque es posible que la descripción del perfil N° 2 (universidad) se pueda interpretar como un fragmento de algunas opciones de clasificación de las competencias generales, que bien, se prestan para integrar otros elementos igualmente relevantes y merecedores de un espacio independiente como la inclusión de los conocimientos generales básicos que se refieren al manejo de paquetes informáticos, al manejo del inglés y técnicas de presentación y utilización de medios audiovisuales y también la utilización de herramientas estadísticas y psicométricas que de alguna forma harán parte elemental en el desempeño idóneo del psicólogo. Por otra parte, sencillamente se entiende que la descripción de las competencias generales que hace la universidad no es en sí muy general y sólo se refiere a las que le competen al psicólogo en su estricta expresión.

Para finalizar, está visto en los resultados obtenidos, que el psicólogo UNAB se considera un ser integral en la expresión de sus competencias personales a excepción del manejo de una segunda lengua.

Como breve conclusión, lo que se ha dicho hasta aquí, revela desde luego el compromiso existente entre un perfil que la universidad en su propósito de formar

profesionales de calidad, ha propuesto en su programa académico y un perfil que exterioriza desde la perspectiva de quienes se benefician del conocimiento, las competencias que finalmente han adquirido. De ahí, decir que se cumplen en su generalidad las expectativas institucionales de enseñanza-aprendizaje con la salvedad de algunos contenidos que precisan reforzamiento que se mencionan a continuación, cátedras como neurociencias, psicometría y fundamentos jurídicos que resultaron con bajos índices de competencia autopercebida y otros contenidos indagados en la investigación que podrían servir de apoyo al programa.

#### Áreas de oportunidad

Puntualizando sobre las competencias que a partir del análisis comparativo y la interpretación de los resultados de la forma A se evidencian como contenidos cuyo aprendizaje requiere un mayor fortalecimiento, se presentan a continuación las siguientes áreas de oportunidad:

Diseño de programas de bienestar social dentro de la empresa.

Evaluación e intervención en el área de la neuropsicología clínica.

Capacidad de realizar intervenciones psicológicas a población de la tercera edad.

Asesorías en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional P.E.I.

Detección temprana de problemas de aprendizaje en niños y adolescentes.

RecUicción de artículos científicos y/o ponencias parçi su presentación en eventos científicos con base en las normas APA.

Manejo de paquetes estadísticos específicos (Ej. SPSS, gestión de bases de datos en Excel).

Construcción y desarrollo de instrumentos de evaluación psicológica.

Re çii .'.i zación de pericias psicológicas.

Manejo de una segunda lengua.

Interpretación, resultados específicos Forma B:  
Empleadores y/o jefes de Psicólogos

Por último, se encuentra el grupo de los empleadores y/o jefes de psicólogos, cuyas respuestas a la encuesta estaban dirigidas hacia el grado de importancia que tenía cada competencia listada para el buen desempeño del psicólogo en el contexto laboral. Para este caso, se tuvo en cuenta de forma especial, considerar la incidencia de las respuestas 4 "algo relevante" y 5 "muy relevante" para la interpretación de los datos, pues dado que para el medio laboral tedas las competencias pueden resultar importantes con tan solo algunas diferencias, relacionar estas dos respuestas que sugiere un nivel más alto de relevancia que permite destacar aquellas competencias que priman sobre las otras y así establecer de forma más concreta, el perfil que busca el medio laboral actual de la ciudad de Bucaramanga para los Psicólogos en la ejecución eficiente de su profesión.

## 1. Organizacional

### 1.1 Conocimientos

Teniendo claro que la gran mayoría de conocimientos y habilidades son altamente valorados por mercado laboral, en este espacio se señala específicamente aquel con el mayor porcentaje de relevancia: Poseer el conocimiento suficiente para llevar a cabo el diseño, evaluación y seguimiento de programas de capacitación al interior de la empresa. Es importante señalar que después del área clínica, ésta representa en la ubicación de la media (X) , un alto indicador de relevancia para el mercado laboral, donde la participación del psicólogo organizacional es cada vez más solicitada.

## 1.2 Habilidades

Las destrezas más valoradas por los expertos en el área de la psicología organizacional hacen alusión a aquellas que tienen que ver con la aplicación de procesos de selección a grupos, realización de la entrevista de selección/ realización del informe de valoración psicológica, mediación en la resolución de conflictos en el contexto laboral e identificación y diagnóstico de las necesidades de capacitación de los empleados.

## 2. Clínico

### 2.1 Conocimientos

Tal como se ha dicho, gozar de un completo repertorio de conocimientos es por supuesto una ventaja para el mercado laboral, como efectivamente señalan los resultados de la encuesta, que sin embargo en ocasiones permite mencionar algún conocimiento en particular que inexcusablemente se debe tener, pero para esta oportunidad todos se han considerado en el mismo nivel de importancia.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

## 2.2 Habilidades

En este punto, es posible mencionar cuatro habilidades que sobresalen de las otras: capacidad de realizar intervenciones psicológicas a población adulta, redacción de informes psicológicos para profesionales de otras áreas, realización de diagnósticos clínicos según criterios internacionales y realización de psicoterapias breves y/o focalizadas.

## 3. Socio--Jurídico

### 3.1 Conocimientos y Habilidades

El campo de aplicación socio-jurídico ha representado, en los resultados de los primeros grupos, un indicador de múltiples áreas de oportunidad que para el caso del mercado laboral, se refuerza en el hecho de que ni aún este entorno ha terminado de reconocer las variadas formas en que el psicólogo puede aportar en el campo socio-jurídico y que por lo tanto su labor se ha visto limitada y dificulta el proceso de establecer las actividades más importantes de este profesional, pues es aún complejo encontrar empleadores y/o jefes de psicólogos jurídicos que puedan ofrecer sus opiniones frente al tema, Se evidencia sin embargo, la relevancia de conocimientos y habilidades como la elaboración o asesoramiento en campañas de prevención social ante la criminalidad, contribuciones para mejorar de la situación de la víctima y su interacción con el sistema legal, social y familiar, diseño y realización de programas para la prevención, tratamiento, rehabilitación e integración

de los actores jurídicos a la comunidad o al medio penitenciario tanto a nivel individual como colectivo y la realización de valoraciones psicotécnicas para soportar la toma de decisiones.

#### 4 . Educativo

##### 4.1 Conocimientos

Frente al área educativa, se destaca especialmente la importancia de contar con conocimientos claros acerca de psicopatología infantil y adolescente, ya que no es lo mismo regular intervenciones con adultos que con jóvenes en edad escolar y aún sus patologías son diferentes o presentan variaciones que son determinantes a la hora de realizar diagnósticos o tratamientos e incluso interactuar en general con esta población.

##### 4.2 Habilidades

Dos ítems han tenido mayor incidencia en los resultados de este grupo frente al área educativa; el primero de ellos, podría decirse que comprende o abarca la esencia de cualquier institución, su gente. Éste hace referencia al apoyo y asesoramiento a la comunidad educativa, lo que incluye directivos, padres de familia, maestros y por supuesto estudiantes. El segundo alude a la evaluación del aprendizaje, hecho que da cuenta de la efectividad de los procesos educativos y/o elementos por mejorar.

#### 5. Competencias generales

##### 5.1 Conocimientos

Quechi cléiro para los expertos y para cualquiera, que de los conocimientos mencionados en la lista de competencias generales, es absolutamente indispensable y relevante o más bien elemental, saber acerca de los modelos y teorías psicológicas actuales, para un desempeño acorde a la realidad cambiante.

## 5.2 Habilidades

En general, ninguna competencia de estas categorías está de más cuando de buen desempeño se trata, sin embargo pueden considerarse imprescindibles por el medio laboral, tener la facilidad de manejar paquetes informáticos básicos como Word, Excel e Internet, trabajar armónicamente en equipos interdisciplinarios, realizar presentaciones orales para público profesional y no profesional, tener conocimientos de modelos y teorías psicológicas actuales y realizar diagnósticos psicológicos con base en pruebas psicométricas.

## 6. Competencias personales

### 6.1 Actitudes

Cinco competencias lo suficientemente pertinentes resaltan del conjunto de competencias personales, como aquellas indispensables en el repertorio de un buen psicólogo, estas son: Responsabilidad, prudencia, objetividad, confiéinza en sí mismo y comunicación efectiva.

Es importante destacar que aún cuando todas las competencias listadas en la encuesta (conformada a partir de documentación teórica, revisión de expertos e información recolectada de entrevistas) resultan

claramente relevantes en el desempeño de un psicólogo capacitado y por ende el medio laboral puede sentirse a fin con el requerimiento de muchas de ellas, se mencionan con especial atención aquellas en la que existieron las mayores coincidencias a fin de ser interpretadas como competencias infaltables en el repertorio del psicólogo que sale a enfrentarse al medio.

En este caso, contrario a lo que sucedió en la interpretación de los resultados específicos del grupo Forma A, no se muestran las competencias con los porcentajes más bajos debido a que dependiendo de la empresa u organización que diligenciaba la encuesta y a las labores que desarrolla al psicólogo allí, los empleadores y/o jefes podían valorar más o menos las competencias de acuerdo al requerimiento de la organización; hecho que podría ser diferente en otra entidad en la que se contara con el mismo campo de aplicación de la psicología, suponiendo que por ejemplo, ambas contarán con psicólogos educativos. Sin embargo, tomar los índices más altos de relevancia, sí nos permite conocer las exigencias específicas del mercado laboral local, que finalmente es el que nos concierne.

Perfil requerido por el medio laboral

Dentro de un contexto general, sería sensato incluir casi todas las categorías descritas en esta discusión (Pág.82), puesto que el hecho de no sobresalir tanto unas como otras, no las hace irrelevantes sino más bien un complemento ideal de las competencias que los expertos señalan como indispensables. Es por esta razón, que queriendo llegar a concretar lo que el mercado laboral de la ciudad de Eucaranianga requiere de los profesionales de



psicología, se hará énfasis sobre los conocimientos y habilidades descritos arriba. En este perfil se requiere primordialmente:

El campo de aplicación de la psicología organizacional, demanda profesionales hábiles fundamentalmente en las siguientes tres categorías:

Análisis del clima organizacional

Selección de personal

Diseño y desarrollo de programas de capacitación

Esto quiere decir, siendo más específicos, que se valora en gran manera el hecho de que el psicólogo tenga la capacidad de entender la atmósfera psicológica de una organización en cuanto a la forma como sus trabajadores perciben los diferentes factores organizacionales, como se comportan frente a ello y como tanto el sistema organizacional como la conducta individual influyen en un ambiente de trabajo que tiene la capacidad de mejorar la eficiencia de la empresa cuando está sanamente encaminado. Quiere decir, que se necesita que cuenten con la destreza de llevar a cabo todo un proceso de selección donde no solo la aplicación de pruebas sea una guía, sino que se logre conectar con el candidato en una muy buena entrevisté! y poder elegir con plena conciencia el más apto para ocupar la vacante tomando como referencia las necesidades de' la empresa, pues son esas personas las que confluirán definitivamente en la productividad de su organización; que cuando no sea posible realizar este proceso de forma individual, se tenga la destreza de hacerlo con grupos y obtener resultados igualmente positivos. Finalmente, quiere decir que las empresas buscan que los psicólogos identifiquen en ellas sus

necesidades y comiencen a generar propuestas de capacitación para el bienestar social.

El campo de aplicación de la psicología clínica, demanda profesionales hábiles fundamentalmente en las siguientes dos categorías:

Diagnóstico

Tratamiento e intervención

Como es de esperarse, el trabajo sustancial de estos profesionales radica en estos imprescindibles procesos que traen consigo otra cantidad de competencias que exigen un nivel de pericia superior al tratarse de seres humanos con los que es imperativo no fracasar. Además de esto, el medio señala la importancia de saber comunicar los hallazgos psicológicos a interés de otros profesionales bien sean colegas o de otras áreas y tener la competencia de realizar aparte de los habituales procesos de intervención que toman su tiempo, procesos breves centrados en el motivo de consulta del paciente, orientados a solucionar el problema a corto plazo, logrando así la remisión del síntoma, en un breve espacio de tiempo.

El campo de aplicación de la psicología socio-jurídica,, demanda profesionales hábiles fundamentalmente en las siguientes tres categorías:

Evaluación y diagnóstico

Prevención social

Intervención

IMPRESIONADO

En este caso, para el mercado laboral bumangués, resulte el absoluto trabajo del psicólogo en cuanto a las valoraciones que éste puede hacer y que les ayude en la toma de decisiones y por supuesto en la intervención que se debe seguir con las personas implicadas psicológicamente en la situación judicial. Resulta indispensable que estas personas logren mejorar su situación y se integren lo mejor posible a la comunidad o al medio penitenciario y crear estrategias para prevenir en otros, actos delictivos. Por demás, cabe decir que existe una variedad de condiciones que parecen no favorecer: el crecimiento de la psicología jurídica en Colombia o específicamente en Bucaramanga, donde como se ve en los resultados, las labores de estos profesionales se concentran más en los servicios de salud mental de los afectados y en el estudio de los mismos que en el intercambio de pericias con los demás profesionales del sistema Legal. Esto no quiere decir que esté incorrecto, sólo que es posible valorar muchísimo más las contribuciones del psicólogo en el ámbito legal.

El campo de aplicación de la psicología educativa, demanda profesionales hábiles fundamentalmente en las cuatro categorías establecidas:

Evaluación de las necesidades institucionales

Intervención de las necesidades educativas de los estudiantes

Orientación y asesoramiento a la comunidad educativa

Conocimientos sobre psicopatología infantil y adolescente y psicología evolutiva.

El medio Laboral con esto, está queriendo mostrar el gran valor que tiene el hecho de que el psicólogo educativo, sea un gestor del desarrollo funcional y equilibrado de la institución no sólo para los niños sino para todo el personal, comprendiendo y mejorando los procesos de enseñanza y aprendizaje y potencializando el desarrollo integral de las personas. Es su compromiso, formar un lazo entre la familia y la escuela, una unión entre padres, estudiantes y profesores que guíe a cada uno de forma efectiva hacia el objetivo del crecimiento académico y personal de los estudiantes y por ende en beneficio de la institución. Específicamente, los resultados de esta investigación, apuntan hacia la prioridad de que los psicólogos sepan evaluar el aprendizaje de los estudiantes a partir de contar con los conocimientos precisos en psicología evolutiva y psicopatología infantil y que brinden una orientación a la comunidad educativa de forma integral.

Las competencias generales que demanda el medio laboral bumangués responden especialmente a las siguientes cuatro categorías:

Conocimientos generales básicos

Conocimientos básicos de la psicología y sus aplicaciones

Capacidad de trabajo en equipo y de forma autónoma

Capacidad de entender e informar de forma oral y escrita

Desde luego, el medio requiere personas preparadas no solo en nivel profesional o técnico, sino que tengan la capacidad también de desenvolverse en asuntos básicos que

plantea un murcio que se expande y diversifica con nuevos procesos y tecnologías de los que se debe estar al corriente para ser competitivo; en este caso Bucaramanga está diciendo que le interesa especialmente que el psicólogo sepa manejar paquetes informáticos básicos que le apoyen en el desarrollo de sus labores, lo mismo que maneje conocimientos renovados de su profesión y que sea diestro en el diagnóstico a través de la utilización de pruebas psicométricas, que resultan tan prácticas a la hora de arrojar resultados y ayudar en el análisis e interpretación de los mismos. Está diciendo que no basta con ser ¿mtónemo, si.no que debe saber trabajar en equipo, compartí?:/ interactuar con los demás profesionales en tareas que les son de interés y que a su vez, pueda expresarles a ellos y a los de su misma profesión, los conocimientos o hallazgos de forma que se pueda comunicar eficazmente con ambos.

Las competencias personales que demanda el medio laboral buu.angués responden especialmente a: Responsabilidad, prudencia, objetividad, confianza en sí mismo y comunicación efectiva.

Estéis competencias hacen parte necesaria de un profesional que no sólo se sabe competente, sino que se muestra competente a través de sus actitudes, esto es lo que marca la diferencia a la hora de ofrecerse y ser deseado por el mercado laboral. Entre un grupo de psicólogos con un equivalente nivel de competencia, saldrán favorecidos aquellos que en la expresión de sus capacidades, demuestren también sus cualidades como ser humano, que además, es tomado como referencia por muchas otras personas por su condición de profesional de la conductei humana y sabiendo todo lo que ello implica.

11/11/2011 10:00:00 AM

Las actitudes distinguidas aquí, resultan lo suficientemente pertinentes en el repertorio de un buen psicólogo; alguien que cumpla con sus compromisos, neutral en sus juicios, maduro y sensato en el manejo de la información, que sepa expresarse ante los demás e indispensablemente que crea en sí mismo y que por ende, genere la confianza que se entiende, se debe sentir por los psicólogos en función del desarrollo de su labor.

#### Comparación con el perfil Europeo

Como ya se había anotado, el Espacio Europeo de Educación Superior ha influido en la psicología, desde sus proyectos orientados hacia la disposición de un marco común para la formación de los psicólogos en los países de la Unión Europea y la entrega de un diploma que certificó! que el psicólogo cuenta con la formación académica y profesional correspondiente a los estándares que ellos han formulado.

Como primera medida, han determinado las competencias que se requieren para el inicio del ejercicio profesional, donde estipulan un periodo de seis años de formación en los que aún no les es posible ejercer sin supervisión de otro psicólogo más cualificado, hecho que le suma un año más al requisito establecido por la UNAB (para no entrar a discutir los programas académicos de otras universidades, que en general, siguen un patrón similar), para otorgar el diploma profesional y permitir que los egresados comiencen a desempeñarse libremente en el mercado, caso contrario a lo que sucede en Europa cuando hacen entrega de un primer diploma de egreso del pregrado que no los acredite\* aún como profesionales; sin embargo siguen un

plan similar al de la mayoría de universidades colombianas en cuanto a la realización de un trabajo de investigación y una práctica profesional, que es exactamente lo que se desarrolla en el último semestre del pregrado en la IJNAB con la variación de que en esta última, se puede realizar en vez de una investigación, una pasantía social. Finalmente, Europa ha recurrido al ajuste de tradiciones y modelos de educación de sus países para hacer al psicólogo competente en cualquier parte de su continente, hecho que no se encuentra establecido aún en Colombia.

Ahora, en cuando a la entrega del diploma que por fin acredita al psicólogo para ejercer sin supervisión, Europa ha establecido un sistema de estándares donde la persona tiene que haber cumplido con todo el plan de estudios, haber demostrado competencias suficientes en la práctica supervisada y asumir los estándares éticos europeos y nacionales para los psicólogos y, tras haber confirmado esto, es posible garantizar la calidad del profesional y permitir su movilidad por otros países, sin embargo esto no es suficiente para continuar definitivamente con el ejercicio de su profesión, pues es necesario renovarlo cada siete años, demostrando su nivel de competencia. Frente a este aspecto contundente de los requisitos Europeos, no se encuentra un proceso equivalente o siquiera similar en el caso Colombiano o Bumangués, por lo que sería más bien un referente para optimizar la calidad de los psicólogos de este país, sino de este continente, donde ya han comenzado a plantearse la posibilidad de desarrollar un proyecto similar denominado "Título Iberoamericano de Psicología".

Como se logra evidenciar, existen procesos que, siendo desarrollados en Europa con todos sus estándares

2020

de calidad, son desarrollados de forma similar en este país y más en esta universidad UNAB, donde se ocupan de ofrecerle a sus estudiantes herramientas para la adquisición de ciertas competencias y las bases para el desarrollo o fortalecimiento de otras y les motiva a realizar una posterior especialización en un área de preferencia, que ha sido presentada de forma general en el pregrado junto a otras áreas para que el estudiante, con una perspectiva global de los campos de aplicación de su profesión, pueda decidir de manera informada, cuál será su enfoque. Otros procesos llevados a cabo en Europa, distan mucho de los que acá se hacen referencia y sirven de modelo para próximas adecuaciones en busca de más altos niveles de acreditación y para estar al corriente de las tendencias internacionales.

Análisis comparativo del perfil UNAB frente a las exigencias del medio laboral

Después de todo, en este punto de la discusión, se presentará en concreto la comparación entre el perfil UNAB desde los hallazgos de la investigación, haciendo énfasis sobre las fortalezas observadas, en relación a las demandas del medio laboral local, con el fin de evidenciar la proximidad entre estos o identificar competencias por fortalecer y áreas de especialización.

En términos de comparar las categorías de clasificación que se mencionan en los perfiles, hubiese resultado una muy breve interpretación puesto que, al ser generales, coinciden ampliamente unos procesos con otros, lo cual significa que aunque es en general una situación positiva, limita la identificación de las competencias. Por esta razón, se presenta a continuación el perfil N° 1



con las fortalezas específicas encontradas en cada área y por otro lado, las exigencias del mercado laboral igualmente? de forma específica. Así, aunque es sabido que dentro del perfil N° 1, las categorías incluyen otras competencias que no aparecen en la tabla 17, se busca en esta ocasión, como se habla dicho antes, evidenciar fortalezas y áreas por mejorar con relación a lo que el mercado laboral está solicitando.

Tabla 18: Análisis comparativo perfil UNAB - Exigencias del medio laboral

Perfil N° 1	Exigencias
Organizacional	
<p><u>Selección de personal (excepto a grupos).</u></p> <p>Procesos de diagnóstico e intervención del clima laboral.</p> <p>Selección de la batería de pruebas psicológicas a aplicar según las necesidades de la institución.</p>	<p>Diseño, evaluación y seguimiento de programas de capacitación.</p> <p>Aplicación de procesos de selección a grupos.</p> <p><u>Realización de la entrevista de selección e informe de valoración psicológica.</u></p> <p>Mediación en la resolución de conflictos en el contexto laboral.</p> <p>Identificación y diagnóstico de las necesidades de capacitación de los empleados.</p>
Clínico	
<p><u>Realización de diagnósticos clínicos según criterios internacionales (DSM-IV-TR ó CID).</u></p> <p><u>Realización de psicoterapias breves y/o focalizadas.</u></p> <p><u>Capacidad para realizar intervenciones a población infantil, adolescente y adulta.</u></p>	<p><u>Capacidad de realizar intervenciones psicológicas a población adulta.</u></p> <p>Redacción de informes psicológicos para profesionales de otras áreas.</p> <p><u>Realización de diagnósticos clínicos.</u></p> <p><u>Realización de psicoterapias breves y/o focalizadas.</u></p>
Socio-Jurídico	
<p>Aplicación de técnicas de mediación familiar.</p> <p><u>Diseño y realización de programas para la prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de los actores jurídicos a la comunidad o al medio penitenciario tanto a nivel</u></p>	<p><u>Elaboración o asesoramiento en campañas de prevención social ante la criminalidad.</u></p> <p>Mejorar de la situación de la víctima y su interacción con el sistema legal, social y familiar.</p> <p><u>Diseño y realización de programas</u></p>

UNAB

<p><u>individual Tomo colectivo.</u> Asesorar a los juzgados en materia de secuelas psicológicas. <u>Elaboración de campañas de prevención social ante la criminalidad.</u></p>	<p><u>para la prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de los actores jurídicos a la comunidad o al medio penitenciario.</u> Realización de valoraciones psicotécnicas para soportar la toma de decisiones.</p>
Educativo	
<p>Orientación psicológica a padres. <u>Asesoramiento y capacitación a la comunidad educativa (directivos, padres, estudiantes, maestros).</u> Identificación y tratamiento de niños y adolescentes con problemas de conducta. Evaluación psicoeducativa de las necesidades institucionales. Realización de propuestas que ayuden a generar un mejor desarrollo de las capacidades educativas.</p>	<p>Conocimientos de psicopatología infantil y adolescente. <u>Apoyo y asesoramiento a la comunidad educativa.</u> Evaluación del aprendizaje.</p>
Competencias generales	
<p><u>Manejo de paquetes informáticos básicos (Word, Excel, Internet).</u> Capacidad para el manejo de técnicas de presentación y utilización de medios audiovisuales. Conocimientos sobre deontología psicológica, <u>modelos y teorías actuales</u> y metodología de la investigación. <u>Presentaciones orales para público profesional y r.o. <a href="#">profesion.ii</a></u></p>	<p><u>Manejo de paquetes informáticos básicos.</u> Trabajo en equipos interdisciplinarios. <u>Realizar presentaciones orales para público profesional y no profesional.</u> Realizar diagnósticos psicológicos con base en pruebas psicométricas. <u>Conocimiento de modelos y teorías psicológicas actuales.</u></p>
Competencias personales	
<p><u>Responsabilidad - Prudencia</u> Objetividad - Confianza en sí mismo Comunicación efectiva</p>	

### Organizacional

En lo que corresponde a este campo de aplicación, es indudable, a nivel de la investigación y como conocimientos generales de quienes están involucrados de

alguna forma con estos temas, que los procesos de selección de personal (con todo lo que esto incluye), son altamente valorados en los mercados laborales y tanto maestros como estudiantes lo saben y buscan enfatizar en ello, sin olvidar claro otros procesos. Es este hecho, el que permite observar una correlación entre lo que se requiere y lo que es posible ofrecer, dejando una sensación grata de competencia que, sin embargo es necesario anotar, se desnivela cuando hace referencia a la selección de grupos; pues para las empresas esto resulta muchas veces más económico en tiempo y dinero o ven como una ventaja el poder realizar observaciones, comparaciones, ver modos de interactuar, de resolver, de competir,, de pensar, etc.; elementos que no se evidencian de la misma forma en un proceso individual.

Se puede observar cómo el mercado laboral está insistiendo sobre la importancia de las capacitaciones, y cómo se pronuncia la ausencia de este proceso, que como se había dicho antes, es una herramienta de apoyo en la capacidad de mejorar la eficiencia de una organización. Igualmente, se podría prestar mayor atención al papel facilitador del psicólogo en la resolución de conflictos en el contexto laboral.

#### Clínico

Recordando que el campo de aplicación clínico fue el que tuvo los mayores índices de competencia autopercebida y relevancia en todos los grupos encuestados, se observa cómo todas las áreas de fortaleza descritas en el perfil N° 1, se encuentran subrayadas, indicando una positiva respuesta a las demandas del medio. A pesar de esto, queda faltando una competencia por fortalecer, y es

aquella en la que el psicólogo sustenta finalmente a través de un informe claro y preciso, lo que le ha sido solicitado, teniendo presente la diferencia entre un informe presentado a otros psicólogos donde es posible emplear términos técnicos y/o abreviaciones conocidas, y el informe que será leído por otros profesionales que sin tener el nivel de conocimientos del psicólogo, deben poder entender lo que éste ha plasmado en su escrito.

Socio-Jur5.dico

A pesar de que el campo socio-jurídico resultó ser el de menores índices de competencia, se muestra en la tabla que algunas de las principales fortalezas del perfil M<sup>c</sup>, responden efectivamente a las solicitudes del medio; competencias que indican la capacidad de crear y realizar programas de ayuda dirigidos a los actores jurídicos y apoyo en la realización de campañas de prevención social ante la criminalidad. Haría falta de todos modos, estar atentos a los procesos que se realizan a nivel individual con las víctimas, de la mano con los ya mencionados programas de ayuda, y ofrecer a los órganos judiciales, herramientas desde la valoración psicológica, para soportar la toma de decisiones. Con esto, el estudio laboral, está poniendo en evidencia que es posible ser competente siempre y cuando tenga en cuenta indiscutiblemente los cuatro grupos involucrados de forma elemental en la psicología jurídica: víctima, familia, sistema legal y sociedad.

1111.1111.1111.1111

## Educativo

Admitiendo que para el perfil UNAB, el campo de aplicación educativo, obtuvo el segundo mejor lugar en la autopercepción de las competencias listadas, y que ciertamente se puede ver una correlación en el apoyo y asesoramiento a la comunidad educativa, el medio quiere recalcar además, la importancia de un proceso puntual relacionado con la evaluación del aprendizaje de los estudiantes y de unas bases teóricas sólidas sobre psicopatología infantil y adolescente. A pesar de que las principales fortalezas del primer grupo, ofrecen una variedad de posibilidades que por supuesto son también valoradas por el medio aunque no se hayan señalado específicamente, es justo reconocer que algo fundamental en el repertorio de los psicólogos, era precisamente el soporte integral que éstos le ofrecen a la institución, el apoyo a directivos, padres, estudiantes y maestros.

## Competencias generales

De las cinco competencias principales requeridas por el medio laboral, en tres de ellas, existen varias cátedras universitarias dedicadas a darles respuesta. Es el caso del manejo de paquetes informáticos básicos, la enseñanza de modelos y teorías psicológicas actuales y la realización de diagnósticos psicológicos con base en pruebas psicométricas; a pesar de ello, sólo esta última, aparte de no estar incluida dentro de las principales fortalezas del primer grupo, fue señalada por ellos mismos, como una de las de menor porcentaje de competencia autopercebida y se convierte por lo tanto, en un área de oportunidad. Las dos competencias restantes,

representan habilidades que se van adquiriendo durante la carrera en las diferentes interacciones en las que dan lugar; de éstas, la realización de presentaciones orales para público profesional y no profesional se relaciona positivamente con las fortalezas del perfil UNAB, sólo haría falta inculcar con mayor esmero, el valor del trabajo en equipos interdisciplinarios.

#### Competencias personales

En el perfil de la UNAB, se realiza un párrafo donde se describe a grandes rasgos, algunas actitudes que representan las competencias personales de sus psicólogos, sin embargo, no se hizo una precisión de ellas puesto que la gran mayoría, permanecieron en un nivel de competencia muy similar, alrededor de la media (X). Lo que se puede interpretar aquí, es que con un amplio repertorio de capacidades personales, aunque no prime alguna en particular, es posible responder a las actitudes exigidas por el medio y una vez se han puesto en conocimiento específicamente a través de la presente investigación, es posible fortalecerlas aún más, en busca de ser los mejores en todo sentido.

#### Áreas de especialización

Partiendo de los principales requerimientos establecidos por el medio laboral local y de algunas áreas de oportunidad descritas en el perfil del psicólogo UNAB, se presentan en este espacio, unas áreas de especialización como propuesta para incrementar las posibilidades de inserción laboral de los psicólogos de la UNAB en el competitivo mundo profesional.

La razón por la que se incluyen aquí, algunas áreas de oportunidad que no fueron requeridas

UNAB

indispensablemente por el mercado laboral, es porque corresponden a procesos que han ganado reconocimiento en los profesionales que de alguna forma, han profundizado en ellos y han logrado ubicarse con más opciones en un mercado donde muchos saben de lo mismo.

Esta propuesta incluye las siguientes áreas de especialización:

1. Gestión para la Capacitación y el Desarrollo Humano en la Organización.
2. Técnicas grupales de selección de personal.
3. Legislación Laboral y Seguridad Social para Psicólogos.
4. Psicogerontología Clínica.
5. Especialización en Neuropsicología.
6. Especialización en Psicología Jurídica.
7. Experto en Psicopatología Infantil y de la Adolescencia.
8. Psicología Educativa con Énfasis en Procesos de Enseñanza y Aprendizaje.
9. Psicometría y Administración Integral de pruebas Psicológicas.

COPIA DE LA ORIGINAL

### Conclusiones

La presente investigación ha buscado poner en evidencia las principales competencias que deben adquirir o fortalecer los estudiantes de pregrado de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, para definir el perfil que los psicólogos deben demostrar al momento de situarse en el mundo laboral. Este señalamiento se realiza con base en el perfil procedente de la valoración de los expertos que en el ejercicio de sus labores, se relaciona de manera directa con los psicólogos y que se encuentran en capacidad de juzgar las competencias que éstos deben tener para desarrollar una práctica profesional competitiva. Se guía en primera instancia este proceso, desde la propuesta que Robert Roe hace en su modelo de identificación de competencias, soportados fundamentalmente en tres conceptos: conocimientos, habilidades y actitudes.

Como es indudable, en este proceso de adquisición de competencias, la educación superior tiene un papel primordial como formadora de talento humano, sin embargo, resulta ilusorio pensar que la universidad puede llegar a formar en todas las necesidades laborales que surjan del medio, sencillamente porque existe una diversidad cada vez mayor en cuanto a las tareas que desarrollan los psicólogos y aún más, porque con los cambios culturales o derivados de la tecnología y/o globalización, se comenzarán a requerir nuevas labores que no resulta viable predecir para satisfacer de antemano la demanda. Por esta razón, es evidente que el sistema educativo, tiene la importante ocupación de brindarle a sus estudiantes las herramientas que les permitan enfrentarse a contextos laborales empleando sus conocimientos,



habilidades y actitudes para afrontar las tareas con mayores probabilidades de éxito y sobre todo para que desarrollen un aprendizaje autónomo que les haga ser más competentes. La idea, es que el pregrado constituya además, un proceso de maduración y de identificación de los campos de aplicación del psicólogo para motivar a su vez a los estudiantes a continuar los estudios de especialización y así habilitarse para un ejercicio totalmente profesional y responsable.

A pesar de esto, parece ser que el medio laboral pasa por alto en ocasiones, que el tiempo de formación del pregrado resulta insuficiente por la gran cantidad de contenidos que puede abarcar la psicología y sus aplicaciones, y revela en sus exigencias, competencias que se logran tras el aprendizaje autónomo que compete a las cátedras o estudios de posgrado. Sin embargo la universidad continúa atenta a formar en las competencias que es posible desarrollar en su currículo y ofrecer mayores garantías de inserción y movilidad laboral para sus profesionales.

Una curiosidad manifiesta en la discusión, expone cómo el campo de aplicación educativo, obtuvo el segundo lugar más alto de competencia autopercebida. Haciendo una revisión del plan académico del programa de psicología de la UNAB, es posible identificar al menos cinco cátedras distribuidas en diferentes semestres, donde se tratan temáticas que involucran psicología infantil y algunas que además posibilitan la interacción con éstos en el caso de la aplicación de pruebas o intervenciones clínicas. Otro campo de aplicación como el socio-jurídico, contrario al anterior, se incluye fundamentalmente en una sola cátedra y esto explica viablemente por qué aparece con los menores índices de

competencia: la autopercebida por estudiantes y egresados. Un caso similar sucede con neuropsicología, identificada como un área de especialización por escasa cantidad y calidad de profesionales dedicados a ella y que tiene la posibilidad de abrirse paso entre la competencia de repetidos saberes. Al inicio del programa, específicamente en el segundo y tercer semestre, es posible encontrar dos asignaturas denominadas "Psicobiología" y "Neurociencias"; luego de siete semestres más para concluir el pregrado y sin un aprendizaje autodidacta, difícilmente se pueden considerar altos índices de competencia en esta área.

Un resultado que llama la atención, se refiere al hecho de que un alto porcentaje de estudiantes y egresados, no se consideran lo suficientemente competentes en procesos que tienen que ver con psicometría, dada la positiva representación que ha tenido la universidad en esta área y que sugiere un adecuado proceso de formación. Frente a este aspecto, y teniendo en cuenta los cuatro semestres que dedica el programa de psicología de la UNAB a enseñar a sus estudiantes sobre este tema, se plantea la hipótesis de una posible falta de confianza sobre los conocimientos adquiridos, dada la naturaleza exacta que implica el manejo de los números y/o estadísticos.

Fácilmente, hay que decir que es justo tomar como referente los estándares de calidad Europeos para garantizar la calidad de los profesionales, sin olvidar la excelente gestión que realiza particularmente la educación superior en Bucaramanga, de ofrecer a sus estudiantes un panorama integral de los campos de aplicación del psicólogo para que éstos dependan

motivación (decida-'. orientarse hacia uno u otro, recalcando la importancia del posgrado.

Así, el presente proyecto busca que a través de información concreta y fuentes precisas, los profesioniles de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, resulten más competentes a la hora de ingresar y desempeñarse con éxito en su contexto laboral.

Referencias

Aliegi, M. (2008) "Dirección estratégica de Recursos Humanos". Ediciones Granica S.A. Buenos Aires, Argentina.

Álvarez, E., Gómez, J. y Ratto, P. (2004) , Competencias requeridas por el mercado laboral chileno y competencias actuales de estudiantes de psicología con orientación laboral/organizacional en una Universidad privada. *Revista Pharos*, Vol. 11, N° 001.

Argüelles, A. (2005). Competencia Laboral y educación Basada en Normas de Competencia. *Moriega Editores*. Extraído el 07 de Marzo de 2009 desde [books . google . com . co/'books?isbn=9681853539](http://books.google.com.co/books?isbn=9681853539)

Bajo, M., Maldonado, A., Moreno, S. y Moya, M. (s/f) . Las Competencias en el Nuevo Paradigma Educativo para Europa. Universidad de Granada, España.

Cabrera, K y Gonzáles, L (2006). Currículo Universitario Basado en Competencias. *Editorial Uninorte*. Barranquilla, Colombia

Carpió, C. Díaz, L. Ibáñez, C. y Obregón, F. (2007). Aprendizaje de competencias profesionales en psicología: un modelo para la planeación curricular en la educación superior. *Enseñanza e investigación en psicología*. Extraído el 04 de Octubre de 2008 desde [redalyc. ujemex .mx/redalyc/pdf/292/29212102 . pdf](http://redalyc.ujemex.mx/redalyc/pdf/292/29212102.pdf)

Carroño, M. y Correa, A. (2004) . "Estado del arte sobre selección de personal por competencias laborales". *Tesis de grado*. Universidad Autónoma de Bucaramanga

Castañeda, A., Abreo, A. y Parra, F. (2005). Aproxímele?ones a la construcción de un modelo de formación por competencias como interventores de sistemas humanos para estudiantes de psicología de último año. *Revista Diversitas-Perspectivas en Psicología, Vol.2, N°1*

Castaño, G. y Maclas, V. (2005) . Una Mirada a las Competencias. *Revista EAN*. Manizales, Colombia

Castro, A (2004). Las Competencias Profesionales del Psicólogo y las Necesidades de Perfiles Profesionales en los Diferentes Ámbitos Laborales. *Interdisciplinaria*. Extraído el 05 de Octubre de 2008 desde [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1668-70272004000200001=iso](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272004000200001=iso)

De la Frente, J., Justicia, F., Casanova, P. y Trianes, M. (2003). Percepción Sobre la Construcción de Competencias académicas y Profesionales en Psicólogos. España

Fuster, R., Gimeno, J. y Díaz, A. (2009). Currículo. *Wikipedia*, Enciclopedia Libre. Extraído el 07 de Marzo de 2009 desde [http://es-wikipedia.org/wiki/Curr%C3%ADculo\\_educaci3n](http://es-wikipedia.org/wiki/Curr%C3%ADculo_educaci3n)

González, M., Gómez, L., Espinoza, J., Cárdenas, D., Garzón, Y., Montoya, E., Núñez, E., Solano, J. y Tarquino, J. (2007) . Evaluación por Competencias de la Dimensión Ética en la Formación de Psicólogos en Colombia. *Revista D.iversitas, Vol 3 N° 1*. Extraído el 21 de Febrero de 2009 desde <http://pepsic.bvs->

psi.org.br/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S1794-99982007000100002=1so

Ibcirra, A. (2007). Formación de los recursos humanos y competencia laboral. Extraído el 04 de Noviembre de 2008 desde [www.gestiopolis.com/canales8/rrhh/losrecursoshumanos/formacion-de-los-recursos-humanos-y-competencia-laboral.htm](http://www.gestiopolis.com/canales8/rrhh/losrecursoshumanos/formacion-de-los-recursos-humanos-y-competencia-laboral.htm)

Larraín, A. y Gonzáles, L. (2004) . Formación Universitaria por Competencias. Centro Interuniversitario de Desarrollo. Chile. Extraído el 07 de Mayo de 2009 desde [http://sicevaes.csuca.org/attachments/134\\_Formacion%20Universitaria%20por%20competencias.PDF](http://sicevaes.csuca.org/attachments/134_Formacion%20Universitaria%20por%20competencias.PDF)

Lozano, D. y Rojas, W. (2005) "Estado del arte sobre evaluación de personal por competencias laborales". Tesis de grado. Universidad Autónoma de Bucaramanga

Magüili, J. (2001) . "Estado del arte del constructo competencia laboral desde una perspectiva psicológica". Tesis de grado. Universidad Autónoma de Bucaramanga

Martínez, A, y Castañeda, D. (2006). Estado actual de la investigación en psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Acta colombiana de psicología*, páginas 77-85. Extraído el 05 de Octubre de 2008 desde <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2264657>

7

Maten, M. (1994). El Psicólogo en la Empresa. *Anuario de Psicología*, N° 63. Universidad de Barcelona, España, Extraído el 07 de Mayo de 2009 desde

Ministerio de Educación Nacional, (2006). Competencia Laboral: Base para mejorar la empleabilidad de las personas, *Colombia Aprende*. Extraído el 19 de Febrero de 2009 desde <http://www.google.com/search?hl=es&q=Competencias+laborales+base+i+par+a+mejorar+la+empleabilidad+de+las+personas>

Organización Internacional del Trabajo. (2008). Competencia laboral: las 40 preguntas más frecuentes. Extraído el 02 de Noviembre de 2008 desde <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/vi>htm>

Peiró, J. (2003). La Enseñanza de la Psicología en Europa: Un Proyecto de Titulación Europea. *Papeles del Psicólogo*, Vol. 24. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos. Madrid, España.

Puche, R. y Castillo, E. (2001). Problemas Centrales para la Formación Académica y el Entrenamiento Profesional del Psicólogo en Colombia. Editorial Sociedad Interamericana de Psicología.

Rentería, E. (2005). Nuevas Realidades del Mundo del Trabajo e implicaciones para las Personas. Instituto de Psicología, (diversidad del Valle. Cali, Colombia. Extraído el 24 de Febrero de 2009 desde [www.suratep.ccm/descargas/pdi/nuevas\\_realidades.pdf](http://www.suratep.ccm/descargas/pdi/nuevas_realidades.pdf)

Rentería, E. y Enríquez, A. (2006). ¿Usted mismo S.A.? O el perfeccionamiento profesional en el mercado de trabajo. Reflexiones desde el marketing y el

UNIVERSIDAD

comportamiento del consumidor. *Psicología desde el Caribe*, 18.

Rentería, E. y Sigmar, M. (2008). Empleabilidad, Cambios y Exigencias Psicosociales en el Trabajo. *Universitas Psychologica*, Vol, 7 N° 002. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia

República de Colombia. (2003). Ministerio de Educación Nacional, Resolución 3461 de Diciembre 30. Bogotá, Colombia.

Riesco, M. (2008) El Enfoque por Competencias en el EEES y sus Implicaciones en la Enseñanza y el Aprendizaje. *Tendencias Pedagógicas* N° 13. Extraído el 21 de Febrero de 2009 desde [www.unizir.es/ice/recinf0/curso35/Implicaciones.pdf](http://www.unizir.es/ice/recinf0/curso35/Implicaciones.pdf)

Robles, G. (2008). La Formación Docente en la educación basada en competencias. Necesidades y Retos de un proceso de reforma. Universidad de Guadalajara. Extraído el 20 de Octubre desde [www.coloquio.uadynmx/ponencias/perfil/FormaciondocentevcompetenciasnGabrielaR.RojleSilva.UdeG.pdf](http://www.coloquio.uadynmx/ponencias/perfil/FormaciondocentevcompetenciasnGabrielaR.RojleSilva.UdeG.pdf)

Rodríguez, M. y Posadas, A. (2007). Competencias laborales: algunas propuestas. *Enseñanza e investigación en psicología*. Universidad Veracruzana, México.

Rodríguez, N. (2008). Selección Efectiva de Personal Basada en Competencias. Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela. Extraído el 19 de Febrero de 2009 desde



[http://cir.terfor.ore-uy/public/spanish/region/ampro/cintefor/temas/coir.olab/doc/otros/sel\\_efe/index.htm](http://cir.terfor.ore-uy/public/spanish/region/ampro/cintefor/temas/coir.olab/doc/otros/sel_efe/index.htm)

Roe, R. (2003). ¿Qué hace competente a un psicólogo? *Papeles del Psicólogo*. Extraído el 14 de Septiembre de 2008 desde [www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=1108](http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=1108)

Ruis, M., Jaraba, B. y Romero, L. (2008). La formación en psicología y las nuevas exigencias del mundo laboral: Competencias laborales exigidas a los psicólogos. *Psicología desde el Caribe*, 70 -73. Extraído el 13 de Septiembre desde [ciruelo.ur.inorte.edu.co/pdf/psicologia\\_caribe/21/7\\_La%20formaci%F3n.pdf](http://ciruelo.ur.inorte.edu.co/pdf/psicologia_caribe/21/7_La%20formaci%F3n.pdf)

Ruiz, M., Jaraba, B. y Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psycología desde el Caribe*, 137-139. Extraído el 14 de Septiembre de 2008 desde [ciruelo.ur.inorte.edri.co/pdf/psicologia\\_caribe/21/7\\_La%20formaci%F3ri.pdf](http://ciruelo.ur.inorte.edri.co/pdf/psicologia_caribe/21/7_La%20formaci%F3ri.pdf)

Tamçiyoy Tamayo, M. (1994) . El proceso de la investigación científica. *Editorial Ñorlega*, Bogotá.

Taméiyoy Tamayo, M. (1999) . Aprender a Investigar. *Arfo Editores Ltda*. Bogotá, Colombia. Extraído el 07 de Mayo de 2009 desde [http://hermesoft.esap.edu.co/esap/hermesoft/portal/home\\_1/rec/arc\\_508.odf](http://hermesoft.esap.edu.co/esap/hermesoft/portal/home_1/rec/arc_508.odf)

Verdugo, J., Monroy, C., Márquez, C. y Castillo, M. (2002) .La formación profesional de Psicólogos: el currículo integrado y aprendizaje centrado en el estudiante, una experiencia diferente . Extraído el 05 de Octubre? de 2008 desde [www.lie.upn.mx/clocs/docinteres/CIACE](http://www.lie.upn.mx/clocs/docinteres/CIACE) . pdf

Yañez, J. (1995) . Competencias Profesionales del Psicólogo Clínico . un Análisis Preliminar. *Terapia Psicológica* Vol. 93 Sociedad Cn.zi.lena de Psicología Clínica, cantón y < aéro, Calle.

Zanatta, E. (2008) El currículo Universitario y el Enfoque? centrado en competencias. Extraído el 21 de Febrero de 2009 desde [http://energia.guana.juato.gob.mx/qacet-a/acetaideas/Archivos/39032C08\\_CORRICULO\\_UNIVERSITARIO\\_FWRnn\\_UYUE\\_CENT\\_COMPETEN](http://energia.guana.juato.gob.mx/qacet-a/acetaideas/Archivos/39032C08_CORRICULO_UNIVERSITARIO_FWRnn_UYUE_CENT_COMPETEN) . pdf

Apéndice

4. ¿Qué actitudes serían pertinentes en un buen psicólogo?

5. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de los psicólogos a nivel profesional (conocimientos, habilidades) y/o personal (actitudes, rasgos de personalidad)?

--	--

6. Teniendo en cuenta el área en que usted se desenvuelve, ¿El psicólogo cubre efectivamente las necesidades de su empresa u organización? ¿Cuáles no cubre?

7. ¿Cuál es la formación académica mínima que requiere el psicólogo para desempeñarse en su lugar de trabajo?

6 meses    1 año    más de un año    3 años    Otro  
Pregrado    Especialización    Maestría    Doctorado

¿Cuánto sería el tiempo mínimo requerido de experiencia?

8. ¿El psicólogo debería tener algún tipo de supervisión?

---

---

---

Valoramos su atenta colaboración, muchas gracias.

Apéndice B

Encuesta de competencias Forma A

Semestre: Edad: Género: M F \_\_\_\_\_

A continuación se enumeran una serie de habilidades o destrezas que los psicólogos desarrollan durante su formación profesional. Por favor, señale según su criterio, cuán competente se autopercibe Ud. en este listado:

1 = señala que Ud. se siente nada competente

3 = señala un punto intermedio

5 = señala que Ud. se siente muy competente

Marque su respuesta con una X en el número correspondiente

Competencias	¿Cuán competente se autopercibe Ud.?				
<u>Organizacional</u>					
1. Selección de la batería de pruebas psicológicas a aplicar, según las necesidades de la institución	1	2	3	4	5
2. Procesos para diagnóstico e intervención del clima laboral	1	2	3	4	5
3. Análisis y descripción del puesto de trabajo	1	2	3	4	5
4. Aplicación de pruebas psicológicas	1	2	3	4	5
5. Aplicación de procesos de selección a grupos	1	2	3	4	5
6. Realización de la entrevista de selección	1	2	3	4	5
7. Realización del informe de valoración psicológica de acuerdo al resultado del proceso de selección	1	2	3	4	5
8. Desarrollo de programas de evaluación de desempeño en empresas o instituciones	1	2	3	4	5
9. Conocimientos generales sobre Contratación, Nómina	1	2	3	4	5
10. Conocimientos sobre Salud Ocupacional y Seguridad Industrial	1	2	3	4	5
11. Conocimiento sobre Derecho Laboral	1	2	3	4	5
12. Procesos de inducción de personal	1	2	3	4	5
13. Identificación y diagnóstico de las necesidades de capacitación de los empleados	1	2	3	4	5
14. Diseño, Evaluación y Seguimiento de los programas de capacitación	1	2	3	4	5
15. Mediación en la resolución de conflictos dentro del contexto	1	2	3	4	5

laboral					
16. Desarrollo de programas de bienestar social dentro de la empresa	1	2	3	4	5
<u>Clínica</u>					
1. Intervención psicológica en situaciones de crisis y emergencias	1	2	3	4	5
2. Redacción de informes psicológicos para profesionales de otras áreas	1	2	3	4	5
3. Realización de diagnósticos clínicos según criterios internacionales (DSM-IV-TR ó CID-10)	1	2	3	4	5
4. Realización de psicoterapias breves y/o focalizadas	1	2	3	4	5
5. Capacidad de realizar intervenciones psicológicas a grupos (familias, parejas, otros)	1	2	3	4	5
6. Capacidad de realizar intervenciones psicológicas a población infantil	1	2	3	4	5
7. Capacidad de realizar intervenciones psicológicas a población adolescente	1	2	3	4	5
8. Capacidad de realizar intervenciones psicológicas a población adulta	1	2	3	4	5
9. Capacidad de realizar intervenciones psicológicas a población de la tercera edad	1	2	3	4	5
10. Tratamiento de pacientes con trastornos psiquiátricos	1	2	3	4	5
11. Cuidados paliativos en pacientes terminales y sus familias	1	2	3	4	5
12. Capacidad de aplicar e interpretar diferentes instrumentos psicológicos (test proyectivos y psicométricos) para realizar el diagnóstico y/o tratamiento psicológico	1	2	3	4	5
13. Evaluación e intervención en el área de la neuropsicología clínica	1	2	3	4	5
14. Planificación de programas y tareas de prevención en el campo de las fármaco-dependencias	1	2	3	4	5
15. Realización de entrevistas de diagnóstico clínico	1	2	3	4	5
16. Diseño y puesta en marcha de programas comunitarios que hagan parte de un programa de salud mental	1	2	3	4	5
<u>Jurídico</u>					
1. Evaluación y diagnóstico para establecer criterios de imputabilidad o inimputabilidad	1	2	3	4	5
2. Orientación y/o asesoramiento en medidas legales a aplicar como experto, a los órganos judiciales en cuestiones propias de su disciplina	1	2	3	4	5
3. Diseño y realización de Programas para la prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de los actores jurídicos a la comunidad, o al medio penitenciario, tanto a nivel individual como colectivo	1	2	3	4	5
4. Elaboración o asesoramiento de campañas de prevención social ante la criminalidad	1	2	3	4	5
5. Contribuir a mejorar la situación de la víctima y su interacción con el sistema legal, social y familiar	1	2	3	4	5
6. Aplicación de técnicas de mediación para las partes en conflicto	1	2	3	4	5
7. Aplicación de técnicas de mediación familiar	1	2	3	4	5
8. Realización de informes técnicos, solicitados por el Juez o el Fiscal para la validación de testimonios	1	2	3	4	5
9. Colaboración en el trabajo interdisciplinar (Ej. Abogados) en caso de necesitarlo	1	2	3	4	5
10. Entrenamiento a profesionales del sistema legal (jueces	1	2	3	4	5

y fiscales, policías, abogados, personal de penitenciarlas, etc.) en contenidos y técnicas psicológicas útiles en su trabajo					
11. Valoraciones psicotécnicas para soportar la toma de decisiones en procesos dentro del Derecho de Familia aplicables a casos como acogimiento, adopciones, autorizaciones para contraer matrimonio, etc.	1	2	3	4	5
12. Asesoramiento y peritaje dentro de procesos en el Derecho Civil asociado a contratos, testamentos tutelares, cambio de sexo, esterilización de deficientes, etc.	1	2	3	4	5
13. Asesorar a los Juzgados en materia de secuelas psicológicas en accidentes laborales, simulación, y en problemas de índole fisiológico que la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales contempla	1	2	3	4	5
14. Analizar, describir y predecir perfiles criminales	1	2	3	4	5
15. Contribuir en la generación de estrategias de prevención y control frente a las conductas delictivas	1	2	3	4	5
<u>Educativo</u>					
1. Detección temprana de problemas de aprendizaje en niños y adolescentes	1	2	3	4	5
2. Orientación psicológica a padres	1	2	3	4	5
3. Apoyo y asesoramiento a la comunidad educativa (Directivos, padres de familia, estudiantes, maestros)	1	2	3	4	5
4. Evaluación del aprendizaje	1	2	3	4	5
5. Administración de baterías de tests psicoeducacionales	1	2	3	4	5
6. Identificación y Tratamiento de niños y adolescentes con problemas de conducta	1	2	3	4	5
7. Tareas de orientación vocacional y ocupacional	1	2	3	4	5
8. Intervención psicopedagógica en educación especial	1	2	3	4	5
9. Intervención psicopedagógica en niños y adolescentes	1	2	3	4	5
10. Evaluación psicoeducativa de las necesidades institucionales	1	2	3	4	5
11. Realización de propuestas que ayuden a generar las condiciones para un mejor desarrollo de las capacidades educativas	1	2	3	4	5
12. Desarrollo de programas específicos a padres, educadores y estudiantes	1	2	3	4	5
13. Conocimientos de psicopatología infantil y del adolescente	1	2	3	4	5
14. Conocimientos de psicología evolutiva	1	2	3	4	5
15. Trabajo interdisciplinario para atender dificultades de aprendizaje y/o comportamentales (Con Médicos, pediatras, neuropediatras, fonoaudiólogos, psicopedagogos, maestros, etc)	1	2	3	4	5
16. Asesorías en la elaboración del P.E.I (Proyecto Educativo Institucional)	1	2	3	4	5
<u>Competencias Generales</u>					
1. Manejo de paquetes informáticos básicos (Word, Excel, Internet)	1	2	3	4	5
2. Conocimientos deontológicos de la práctica profesional	1	2	3	4	5
3. Redacción de artículos científicos y/o ponencias para su presentación en eventos científicos con base en las normas APA	1	2	3	4	5
4. Trabajo en equipos interdisciplinarios	1	2	3	4	5
5. Conocimiento de modelos y teorías psicológicas actuales	1	2	3	4	5



6. Conocimientos básicos de metodología de la investigación para resolución de problemas concretos	1	2	3	4	5
7. Manejo básico del inglés para la lectura de textos científicos	1	2	3	4	5
8. Elaboración de propuestas de investigación científica	1	2	3	4	5
9. Presentaciones orales para público profesional y no profesional	1	2	3	4	5
10. Realización de pericias psicológicas	1	2	3	4	5
11. Capacidad para el manejo de técnicas de presentación y utilización de medios audiovisuales	1	2	3	4	5
12. Tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas	1	2	3	4	5
13. Manejo de paquetes estadísticos específicos (Ej . SPSS, gestión de bases de datos en Excel)	1	2	3	4	5
14. Construcción y desarrollo de instrumentos de evaluación psicológica.	1	2	3	4	5
<u>Competencias Personales</u>					
1. Tolerancia: Respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes a las propias, comprendiendo el valor de las distintas formas de entender la vida	1	2	3	4	5
2. Responsabilidad: Compromiso con las propias decisiones y con las consecuencias que éstas pueden generar en si mismo y en otros	1	2	3	4	5
3. Actualización de sus saberes: Mantenerse al día el conocimiento y lograr nuevas habilidades que le hagan más competitivo	1	2	3	4	5
4. Proactividad: Anticipar una acción preventiva en contraposición a una correctiva, ello implica tomar la iniciativa y asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan	1	2	3	4	5
5. Prudencia: Actuar con cautela respetando los sentimientos, la vida y las libertades de las demás personas. Permite reflexionar y considerar los efectos que pueden producir nuestras palabras y acciones, de modo que podamos actuar de forma correcta en determinada circunstancia	1	2	3	4	5
6. Objetividad: Cualidad de juzgar un asunto de forma imparcial prescindiendo de las consideraciones y los criterios personales o subjetivos	1	2	3	4	5
7. Confianza en sí mismo: Convencimiento íntimo de saber aplicar sus propias cualidades y capacidades de manera exitosa frente a determinada situación, o bien elegir la mejor alternativa cuando se presenta una dificultad, es decir tomar la mejor decisión	1	2	3	4	5
8. Liderazgo: Capacidad de influir en otros hacia un objetivo determinado, motivándolos y comprometiéndolos a la acción	1	2	3	4	5
9. Pensamiento Flexible: Capacidad de percibir una situación desde diferentes perspectivas y/o desarrollar alternativas que le permitan adaptarse a los cambios	1	2	3	4	5
10. Comunicación Efectiva: Entender e interpretar de manera exitosa el mensaje que se intercambia entre el transmisor y el receptor, de modo que se logre un clima propicio para que conduzca a lo que se espera	1	2	3	4	5
11. Manejo de una segunda lengua	1	2	3	4	5
12. Capacidad de trabajo en equipo: Desempeñarse productivamente en un conjunto de personas que realizan una labor y se encuentran comprometidas a alcanzar un objetivo	1	2	3	4	5

común					
13. Capacidad de Investigación: Actividad intelectual para llevar a cabo un proceso sistemático, organizado y objetivo con el propósito de responder a una pregunta o hipótesis	1	2	3	4	5

### Apéndice C

#### Introducción Encuesta de Competencias Forma B

A continuación se enumeran una serie de habilidades o destrezas que los psicólogos desarrollan durante su formación profesional. Por favor, señale el grado de importancia de cada una de las competencias para el desempeño idóneo del psicólogo, según su criterio:

1 = A su criterio, no es importante

3 = Punto intermedio

5 = A su criterio, es muy importante

Marque su respuesta con una X en el número correspondiente