

Valoración de las Competencias Profesionales del Psicólogo: Perspectivas desde los Estudiantes, Profesionales y Empleadores

Viviana Gómez Cabal¹, Nancy Eliana Corredor Pinzón²,
Juliana Vásquez Mosquera.³

¹Psicóloga. Especialista en Gerencia Educativa. Maestrante en Psicología clínica y de la Salud. FUNIBER.

²Psicóloga. Magister en Pedagogía y Desarrollo Humano. Universidad Católica de Pereira. ³Psicóloga.
Magister en Educación. Universidad Católica de Manizales.

Resumen

Actualmente, se ha identificado una sobreoferta de profesionales en psicología lo cual los ha enfrentado a una difícil situación de empleabilidad en la región, esto ha conllevado a una mayor exigencia de los empleadores frente al perfil de psicólogo, con saberes y habilidades específicas; lo anterior evidencia una relación directa en la formación de competencias especializadas y la vinculación laboral exitosa de los egresados en el centro del Valle del Cauca. La presente investigación tuvo como objetivo analizar el ajuste entre las competencias del psicólogo y las necesidades de los perfiles en los diferentes campos profesionales; educativo, organizacional, salud, jurídico y social; desde el punto de vista de los empleadores de la región. A través de la aplicación de una encuesta tipo Likert se caracterizan y comparan las percepciones relevantes en las competencias requeridas por 38 empleadores, la autopercepción de competencias requeridas y adquiridas en 38 psicólogos profesionales activos laboralmente y 60 estudiantes de último semestre de psicología. Los resultados indican que tanto el sector productivo como los profesionales destacan necesidades en las habilidades y destrezas relacionadas con comunicación, trabajo en equipo, dominio de modelos y métodos de intervención, donde la ética en su aplicación es fundamental, sumadas a estas, los profesionales destacan también la redacción de informes psicológicos y fundamentalmente la capacidad de adaptabilidad, de enfrentarse ante nuevas tareas, retos, personas y mantener una actitud automotivada. Cada campo laboral requiere competencias específicas para lograr un buen desempeño y reunir los requisitos para permanecer en los cargos, incluyen habilidades de liderazgo, planificación, evaluación y generación de proyectos. Como dato importante, se encuentra que las competencias como el manejo del idioma inglés, la lectura de textos científicos y los temas de investigación son las de menor demanda para los perfiles profesionales. Este estudio permite proponer una revisión de los programas de psicología, así como orientar y direccionar a los futuros egresados en las competencias percibidas en el medio laboral del psicólogo.

Palabras clave: Psicólogo, Competencia profesional, Empleo, Prospección educacional, Demanda de educación (Tomado del Tesoro de la UNESCO).

Abstract

Nowadays, a professional's oversupply has been identified in psychology that few opportunities are faced to get a job which has generated a major exigency of the employers opposite to the psychologist's profile, with knowledge and specific skills, the previous thing demonstrates a direct relation in the formation of specialized competitions and the employment successful entail of the gone away ones, in the center of Valle del Cauca. This investigation had as aim analyze the adjustment between the competitions of the psychologist and the needs of the profile in different areas of intervention; education, of organizations, health, juridical and social; from the point of view of the employers that across the application of survey type Likert there are characterized and compared the perceptions of importance in the competitions needed by 38 employers and the self-perception of competitions needed and acquired in 38 professional workers and 60 students of last semester of psychology. The results indicate that both, the productive sector and the professionals, emphasize needs in the skills to communication, teamwork, models and methods of intervention, where the ethics in this application are fundamental, added to these, the professionals emphasize also the draft of psychological reports and fundamentally the capacity of adaptability, of facing before new tasks, challenges, persons and supporting an attitude of self motivation. Each area requires specific skills to achieve good performance and meet the requirements to remain the position, involve from leadership skills, planning, evaluation and project generation. As important information, one finds that the competitions related to the English language, the reading of scientific texts and the topics of investigation are those of minor demand and importance. This study allows to guide and directing to the futures graduates in the competitions perceived in the labor way of the psychologist.

Palabras clave: Psychologist, Professional competence, Employment, Educational prospecting, Demand for education, (UNESCO Thesaurus Source)

Date of Submission: 17-01-2020

Date of Acceptance: 05-02-2020

I. INTRODUCTION

El campo de la psicología en Colombia en las últimas cuatro décadas ha sido una carrera universitaria de gran demanda por los múltiples egresados de la escuela secundaria, y de alguna forma las instituciones universitarias dan respuesta a esta demanda. Sin embargo, muchos de los estudiantes transitan por la formación en psicología sin una plena comprensión sobre la importancia de las competencias que se deben desarrollar y fortalecer para el ejercicio profesional. Desde esta perspectiva Álvarez, Gómez y Ratto (2004), citado por Charria, Sarsosa, Uribe, López & Arenas. (2011), señalan que “en cuanto área del conocimiento ha evidenciado en las últimas décadas una clara tendencia a crecer dada la cantidad de universidades que la imparten y el número de estudiantes que deciden estudiarla” (p. 136). De tal manera que el panorama en el campo de la psicología es alarmante debido a que hay una reducida empleabilidad, tomando en cuenta que cada promoción de recién egresados tiene que salir a competir con los profesionales que ya se encuentran ubicados laboralmente y han desarrollado sus competencias después de la preparación universitaria, ante ello, las universidades deben consolidar e implementar un esquema de gestión del talento humano para el país, permitiendo que su oferta académica sea pertinente, que permita responder a las necesidades de los sectores, no solo a nivel nacional, sino, también a nivel internacional.

Según Tünnermann (2000); “el principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional”. (p. 23. Art. 107. Asamblea Nacional, 2010). Lo cual implica el compromiso que la educación desempeña en la sociedad y lo que ésta espera de ella; frente al nivel de competitividad del profesional. Ruiz de Vargas, Jaraba, & Romero, (2005) afirman que la “Sociedad de Conocimiento” afecta de manera directa a la institución académica exigiendo de alguna manera que las instituciones deben estar preparadas para generar resultados, conocimientos relevantes y útiles para el desempeño laboral. En este sentido la universidad debe replantearse y tratar de alinear sus funciones de formación, investigación e intervención, desde los requerimientos de las realidades que emergen (Ferro, 2000, citado por Ruiz de Vargas et. al., 2005, p.66), por otro lado, la era de la información donde existe una globalización social y económica, genera cada vez niveles de competitividad más altos, haciendo que las organizaciones compitan en mayor medida con el talento humano. “El surgimiento de la gestión por competencia laboral en las empresas, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo” (Mertens, 2001, citado por Ruiz de Vargas et al, 2005, p. 67).

Las universidades tienen el rol que no solo radica en la generación de conocimiento, formación, promoción de la competitividad social, sino también debería garantizar la inserción y movilidad laboral. Para el caso de la Psicología, Roe (2003), refiere que se ha aumentado el interés en las cualidades del psicólogo para ejercer con éxito su profesión, dichas características son entonces relevantes para evaluar y mejorar los programas de formación. Por lo anterior, surge la necesidad de este estudio para caracterizar y comparar las percepciones de las competencias del psicólogo y las necesidades de los perfiles en las diferentes áreas de acción; educativa, organizacional, clínica, social y jurídica; donde se determina las destrezas y habilidades requeridas por los empleadores; se compara con la valoración que hacen de las competencias los estudiantes y los psicólogos que están ejerciendo.

La Noción de Competencias Profesionales y Su Formación

Las bases conceptuales de las competencias integran en los conocimientos, acciones y conductas humanas, todas sustentadas en el saber, saber hacer y saber estar, lo cual permite actuar de manera competente en los contextos profesionales. Las competencias sólo pueden ser desempeñadas y evaluadas en relación a las acciones humanas; es decir, a su uso en un medio socio técnico cultural propicio. Hacer referencia a las competencias en el ámbito educativo es hablar, según Tobón (2008) de “Un enfoque porque sólo se focalizan en unos determinados aspectos conceptuales y metodológicos de la educación y la gestión del talento humano” (pag.8), permitiendo que estas competencias se constituyan como un elemento organizador de los perfiles y mallas curriculares. Martínez & Echeverría (2009) desarrollan esta idea, aportando a esta concepción de Tobón, en la cual afirman que el desarrollo de competencias a partir de programas formativos “exige cambios en las estrategias pedagógicas, en los enfoques curriculares y en el papel tradicional asignado al docente y alumno” (p.133) donde está orientado a la solución de problemas, más que en la repetición de contenidos.

El aporte de este concepto en torno a las competencias en la educación marca cierta coyuntura en cuanto la forma de concebir la formación superior, el cual es relativamente nuevo, incluyéndose en la ley de educación nacional establecido por el Ministerio de Educación (2002) donde exigen modelos curriculares y proyectos educativos acordes con la realidad, que formen individuos idóneos y con las competencias necesarias para la resolución autónoma de problemas en los campos académico y laboral. Ante esto, la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología ASCOFAPSI, atiende la convocatoria del ICFES para el diseño de los Exámenes de Calidad de la Educación Superior (ECAES) en Psicología, implementando las primeras pruebas estandarizadas por competencias, conocidas hoy en día como Saber-Pro Ecaes, implementadas hasta la fecha. Pruebas que han venido siendo perfeccionadas en la valoración de competencias comunes de área, entre programas que comparten áreas del conocimiento y que enfrentan problemáticas afines.

Para el año 2011, por medio de seminarios-taller se logró la Identificación de Competencias Comunes para el área de Ciencias Sociales, lo que permitió la formulación de las pruebas e implementado ese mismo año. En consecuencia, estas evaluaciones se estructuraron por módulos (componentes combinables) de evaluación de dos tipos de competencias: 1) competencias genéricas, y 2) competencias específicas comunes a grupos de programas. Las primeras evalúan lectura crítica, razonamiento cuantitativo, cultura ciudadana y entendimiento del entorno, redacción e inglés. Las segundas contienen elementos que abarcan problemas que son comunes a distintos programas, más que a contenidos curriculares específicos, y se usan para evaluar estudiantes de distintas carreras, incluso de distintas áreas del conocimiento. Esto con la finalidad de identificar el nivel de desarrollo de las competencias que el profesional colombiano debe tener para responder a las demandas del entorno (García, 2009). El Ministerio de Educación Nacional busca el crecimiento de las competencias para la vida, lo que conlleva al establecimiento de competencias laborales, incorporado a la competitividad, rendimiento o productividad. Encontramos que las competencias generales son las que se logran implementar en cualquier tipo de trabajo o en algún sector económico, y en cambio las específicas tienen que ver con el saber propio en una ocupación, como se puede observar en la Tabla. 1. Enmarcándose en la política “articulación de la educación con el mundo productivo” aumentando el desarrollo profesional competente en los jóvenes del sistema educativo colombiano para mejorar la calidad de educación del país.

Tabla 1. Encuesta de valoración de competencias profesionales del psicólogo.

Clasificación	Definición	Competencia MEN
Competencias básicas o instrumentales. (García)	Asociadas a conocimientos fundamentales que se adquieren en la formación general, básica u obligatoria enfocadas a la comprensión y resolución de los problemas cotidianos y que permiten, posteriormente, el ingreso al trabajo. Habilidad para la lecto-escritura	INTELECTUALES Procesos de pensamiento que se debe usar con un fin determinado: toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, atención, memoria y concentración.
Competencias genéricas, transversales (García) Competencia Social (Bunk) Competencia Participativa (Bunk) Competencia Metodológica (Bunk)	Comportamientos y actitudes amplias, transversales a distintos ámbitos profesionales. Saber colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva. Comportamiento orientado al grupo. Entendimiento interpersonal. Saber participar en la organización de su puesto de trabajo y en su entorno. Capacidad de decidir y asumir responsabilidades. Capacidad de reacción al aplicar	PERSONALES Comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos: orientación ética, Dominio personal, inteligencia emocional y adaptación al cambio. INTERPERSONALES Adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y Proactividad.

Clasificación	Definición	Competencia MEN
	<p>procedimientos adecuados a las tareas y las irregularidades que se presenten.</p> <p>Vías de solución.</p>	
<p>Competencias específicas, técnicas o especializadas (García)</p> <p>Competencia Técnico Especializadas (Bunk)</p>	<p>Aspectos técnicos directamente vinculados con la ocupación.</p> <p>Dominio como experto de las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo.</p> <p>Conocimiento y destrezas para el desempeño.</p>	<p>TECNOLÓGICAS Permiten identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y usar herramientas informáticas al alcance. Manejo de tecnologías Elaboración de modelos tecnológicos.</p> <p>ORGANIZACIONALES Gestión de la información, orientación al servicio, referenciación competitivo, gestión y manejo de recursos Responsabilidad ambiental.</p> <p>EMPRESARIALES- EMPRENDIMIENTO Habilidades necesarias para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia. Identificación de oportunidades Elaboración de planes Consecución de recursos, Capacidad para asumir el riesgo y mercadeo y ventas.</p>
Meta-competencias(García)	Competencias genéricas, de alto nivel, que trascienden a otras competencias y que parecen mejorarlas o posibilitar la adquisición de otras.	

Elaboración propia con respecto a las propuestas del Ministerio de Educación Nacional, Bunk y García (s.f. citados por el Ministerio de Educación Nacional S.f. p. 10).

Desde la formación en psicología en Colombia, Castro Solano (2004), identifica debilidad en el ajuste entre las competencias requeridas para el ejercicio de la profesión y las habilidades que tienen los psicólogos, determinó que las competencias profesionales auto percibidas por los graduados, lo cual se evidencian en los campos de acción de mayor representación del psicólogo, tales como el área clínica, educativa, laboral, evaluación psicológica y psicodiagnóstico; en los que predominan los perfiles profesionales clínicos, con una baja autopercepción de capacitación en todas las demás áreas, respecto a la institución de graduación, encuentran leve tendencia en las universidades privadas en las que hay un mayor predominio en la capacitación en competencias relacionadas con la evaluación psicológica, el psicodiagnóstico y en general conocimientos más actualizados, en comparación con las públicas en las que existe una tradición de modelos clásicos y relacionados con el área clínica.

A finales del 2014, El Colegio Colombiano de Psicólogos (Colpsic), genera un documento del trabajo colectivo con el fin de describir el perfil y competencias profesionales del Psicólogo en Colombia, en el contexto de la Salud. La investigación determina que la posición que asume cada uno de los grupos, obedece a dos miradas significativas para el mercado laboral; en primera instancia, la perspectiva de aquello que se debe hacer, que es proporcionada por los empleadores, y en segunda instancia la perspectiva de los profesionales sobre lo que se hace, que en caso de los profesionales exitosos es de transformación del entorno, mientras que en el caso de los profesionales control es de eficacia en la gestión y producción.

II. METODOLOGÍA

Participantes.

Acorde a los objetivos de la investigación la muestra fue conformada por dos grupos de colaboradores. El primero corresponde a 38 empleadores de los sectores de acción del psicólogo en la inserción laboral; 17 del sector educación, 10 en el área organizacional, 5 del área clínica, 5 del jurídica y 5 social; residentes en la ciudad de Buga (Valle). El criterio de inclusión de los participantes se enfoca en el método de selección por variable identificada. A partir de ello, se prioriza el impacto de trabajo de campo con entidades, instituciones y demás organizaciones que sostienen convenio activo con la Corporación Universitaria Minuto de Dios del Centro Regional Buga y que las personas encuestadas tengan un cargo directivo o quien haga sus veces en las áreas mencionadas, conozcan el perfil profesional de sus colaboradores y las necesidades básicas que deben cubrir en un campo profesional específico, para así garantizar la pertinencia en la reseña de las demandas específicas del campo en cuestión. En el área educativa se encuestaron directores y coordinadores de instituciones educativas oficiales y no oficiales. Para el área organizacional se contó con directivos de recursos humanos, coordinadores de personal. Para el área clínica se intervino a coordinadores y directores de área en hospitales públicos u obras sociales. Para el área jurídica se aplicó la encuesta a jueces encargados de dichas áreas.

El segundo grupo lo integran 38 profesionales activos laboralmente graduados de diferentes universidades, para esta muestra se contó con la base de datos de las entidades que cuentan con convenio institucional, donde el 10% tenía entre un año o menos de haber egresado de la universidad, el 32% entre 2 y 5 años, el 29% entre 5 y 10 años, el 18%, entre 10 y 15 años y el 11% restante entre 15 y 20 años, de los cuales un 64% cuenta con algún tipo de postgrado, el 74% son mujeres y el 26% hombres, en promedio tenían una edad de 34.2. Dentro del grupo también hacen parte 60 estudiantes de psicología próximos a graduarse, con una edad promedio de 28.2, el 85% eran mujeres y el 15% varones.

Instrumento.

Antes de la aplicación de la encuesta, se explica el objetivo de la investigación y se solicita el consentimiento informado. El instrumento empleado en la investigación es la *encuesta de valoración de competencias profesionales del psicólogo*, la cual recopila datos por medio de un cuestionario previamente diseñado. Para el diseño de este instrumento, se elaboraron 68 ítems que operacionalizan las competencias profesionales del psicólogo mencionados en la Tabla 1, con base en un listado inicial de competencias a partir del análisis bibliográfico, teniendo como puntos de partida el cuestionario realizado por Castro Solano (2004) y el Informe del Colegio Colombiano de Psicólogos (2014) sobre el Perfil y competencias del Psicólogo en Colombia. A partir de la información se genera un listado de las competencias más representativas para la profesión, los ítems de los instrumentos fueron sometidos a validación por seis profesionales expertos como jueces expertos.

Los ítems se presentan en dos tipos de formato, Forma A, direccionado a empleadores y de las diferentes áreas: clínica, organizacional, educativa, social y jurídica, se parte de un formato general, que contiene 30 preguntas aplicadas a todas las áreas y dependiendo del área laboral se aplican las formas del 1 a 5, adicionando ítems específicos de cada área, con el fin de lograr mayor especificidad. El Formato B, dirigido a profesionales activos laboralmente y estudiantes de último semestre de psicología. Los cuestionarios se generan con escala de cinco puntos con formato de respuesta Likert, para los empleadores, se relacionan las competencias básicas, genéricas y las específicas para cada área, quedando con un total de 38 ítems, donde se debía responder acerca del grado de importancia de cada competencia para el desempeño idóneo del psicólogo en cada ámbito laboral. Para el segundo grupo, se relacionan todas las competencias listadas, incluyendo las específicas de todas las áreas para un total de 68 ítems con consigna diferente, se debía responder acerca del grado de capacitación auto percibida en cada habilidad listada (nada competente a muy competente).

Tabla 2. Formas de aplicación del instrumento. Elaboración propia.

Forma A	Direccionado a empleadores	Reconocer el grado de importancia de cada una de las competencias para el desempeño idóneo del psicólogo para cada ámbito profesional
Forma B	Direccionado a profesionales activos laboralmente y estudiantes de último semestre.	Con pregunta diferenciales donde se debe responder acerca del grado de capacitación auto percibida en cada habilidad listada (nada competente a muy competente).

Procedimiento

El estudio se llevó a cabo en dos momentos: primero, se hace revisión documental con la información obtenida se diseñaron dos encuestas para el relevamiento de las competencias. En el segundo momento se administra de manera individual los formatos a los empleadores en cinco áreas de inclusión profesional del psicólogo; educación, organizacional, salud, jurídica y social; y a profesionales activos laboralmente, finalmente a estudiantes de psicología de último semestre, el tiempo aproximado de administración fue de 20 minutos.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos se tuvo en consideración, la clasificación de las competencias: básicas, genéricas y técnicas- específicas. Se realizaron análisis preliminares para verificar el cumplimiento de las hipótesis y el cumplimiento de los criterios de validez. Luego se hace análisis descriptivo y de concordancia, para las variables según cada propósito planteado: niveles de importancia para empleadores, nivel de desarrollo de las competencias en profesionales activos y autopercepción de competencias adquiridas en estudiantes de último semestre, los resultados se ubican en las puntuaciones respecto a las escalas de valoración para cada grupo de encuestados, la confiabilidad fue del 95% donde la frecuencia de las respuestas fue alta lo que expresa una homogeneidad de los datos en general según el coeficiente de variación de los encuestados. En la escala de competencias básicas que se aprecia en la tabla 3 Se visualizan las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. Se utiliza el tamaño de la muestra de la media armónica = 29,527. Los tamaños de grupo no son iguales. Se utiliza la media armónica de los tamaños de grupo. Los niveles de error de tipo I no están garantizados

Tabla 3. Escala Competencias Básica. Elaboración propia. HSD Tukey^{a,b}

Pregunta	N	Subconjunto para alfa = 0.05		
		1	2	3
P6	23	3,35		
P9	28		4,14	
P7	29		4,17	
P4	30		4,40	4,40
P8	30		4,40	4,40
P1	31		4,48	4,48
P2	31		4,55	4,55
P3	31		4,55	4,55
P10	32		4,63	4,63
P5	33			4,76
Sig.		1,000	,057	,371

En el análisis de la escala de competencia genéricas se encuentran los siguientes aspectos: Se visualizan las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. Se utiliza el tamaño de la muestra de la media armónica = 25,018. Los tamaños de grupo no son iguales. Se utiliza la media armónica de los tamaños de grupo. Los niveles de error de tipo I no están garantizados, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 4. Escala Competencias Genérica. Elaboración propia.

Preguntas	N	Subconjunto para alfa = 0.05					
		1	2	3	4	5	6
P26	18	2,67					
P30	18	2,67					
P29	20	3,00	3,00				
P25	21	3,19	3,19	3,19			
P12	22		3,45	3,45	3,45		
P28	24		3,67	3,67	3,67	3,67	
P13	26			3,85	3,85	3,85	3,85
P16	26			3,92	3,92	3,92	3,92
P17	27			3,96	3,96	3,96	3,96

P27	27			3,96	3,96	3,96	3,96
P14	27				4,04	4,04	4,04
P18	27				4,04	4,04	4,04
P24	28				4,07	4,07	4,07
P22	28				4,14	4,14	4,14
P23	29					4,24	4,24
P19	28					4,29	4,29

La prueba de Shapiro-Wilk enuncia que no existe un comportamiento normal en la distribución de los encuestados y las valoraciones de las escalas, como aparece en la siguiente tabla.

Tabla 5. Pruebas de normalidad de las competencias básicas. Corrección de significación de Lilliefors. Elaboración propia.

	Encuestados	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Escala	Profesionales	,313	40	,000	,780	40	,000
	Estudiantes	,353	34	,000	,636	34	,000
	Clínica	,502	47	,000	,435	47	,000
	Educativa	,457	46	,000	,562	46	,000
	Organizacional	,379	41	,000	,715	41	,000
	Social	,417	46	,000	,602	46	,000
	Jurídica	,362	44	,000	,634	44	,000

III. RESULTADOS

Análisis de Competencias básicas y genéricas

En general, los empleadores evidencian que las competencias básicas se encuentran entre el nivel de muy importante (M=4.5), la zona central de distribución de frecuencia es positiva para los empleadores del área clínica, educativa y organizacional, afirmando que su tendencia de respuesta es muy importante, se destaca que las áreas de clínica (M=4.79) y educativa (M=4.70), son quienes le dan la máxima valoración; en cuanto a los empleadores del área social y jurídica la medida de curtosis o apuntamiento es negativa (-1.637 para ambas), indica que, si bien las personas generan tendencia de respuesta homogénea, las respuestas para este caso se ubican entre el nivel importante y muy importante. Respecto a los profesionales el nivel de desarrollo o experticia en las competencias básicas es de muy alto, (M=4.1), la zona de distribución es negativa (-.376) centrando las respuestas entre un nivel de desarrollo bueno y muy alto. En lo que concierne a la autopercepción de los estudiantes en su nivel de preparación para salir al mundo laboral, la tendencia de respuesta es bien preparados (M=3.47), la media de curtosis o apuntamiento es negativa (-2.113) ubicando sus respuestas entre Algo preparados y Bien preparados como se observa en la Figura 1.

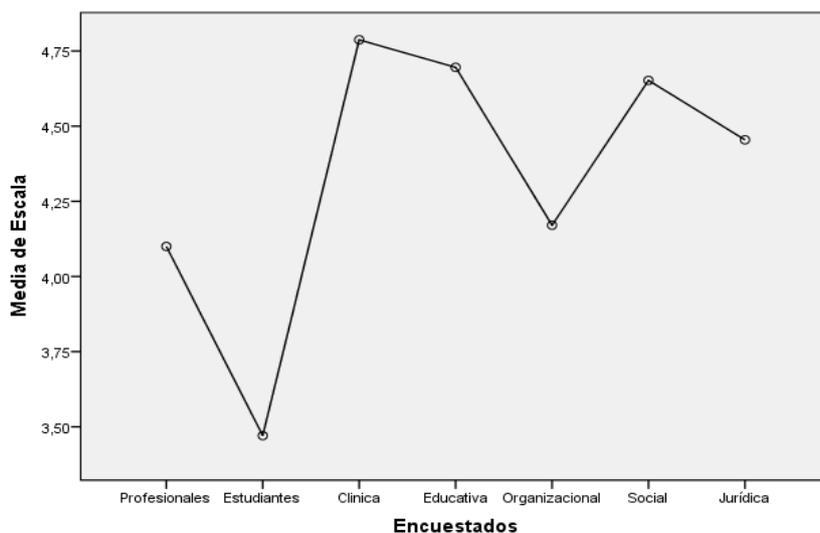


Figura 1.Media de la escala de valoración por encuestados en competencias básicas. Elaboración propia.

Las competencias genéricas, para empleadores son consideradas muy importantes ($M=4.01$), para este caso, la medida de curtosis o apuntamiento es positiva solo para empleadores del área clínica (1,690). El nivel de desarrollo para los profesionales es alto ($M=3.69$), donde la tendencia de respuesta está hacia la valoración máxima (4.0), los estudiantes consideran que su nivel de preparación auto percibido es de algo preparados ($M=3.0$), como se aprecia en la figura 2.

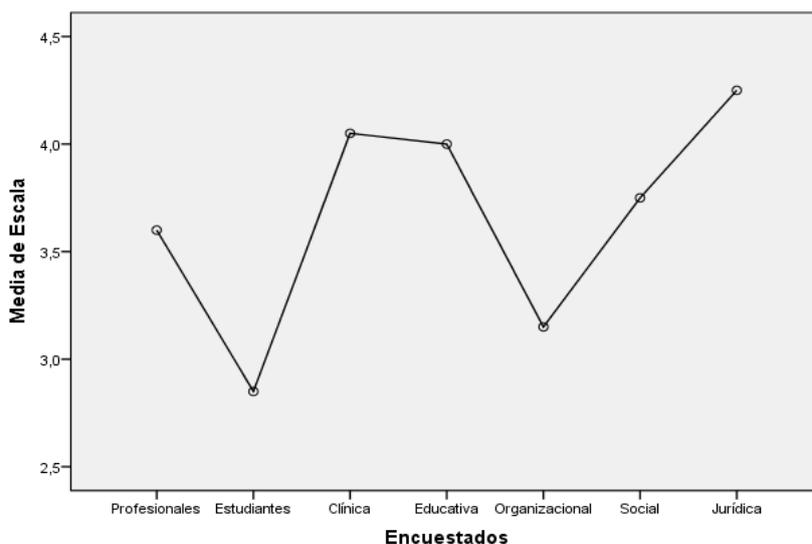


Figura 2.Media de la escala de valoración por encuestadas competencias genéricas. Elaboración propia.

Competencias de relevancia en los sectores y profesionales.

Se analiza las competencias de mayor importancia, la que puntúa más de un desvío estándar de la media para cada grupo de encuestados y debilidad a la que se ubica a menos de un desvío estándar de la media. Se tiene en cuenta dentro de los parámetros el nivel de desarrollo según la experiencia adquirida de los profesionales activos laboralmente, el nivel de capacitación autopercebida por los estudiantes de último semestre. De acuerdo a las comparaciones múltiples realizadas, tenemos que las competencias básicas con mayor valor son las que están relacionadas con la habilidad de escucha, comunicación verbal (P5) y la disposición y habilidad para trabajo en equipo (P10), como se muestra en la Figura 3.

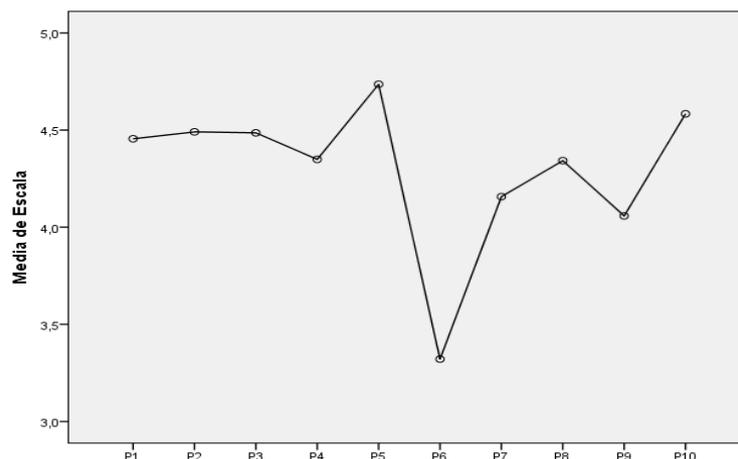


Figura 3. Media de Escala pregunta Competencias Básicas. Elaboración propia.

Las cuales están por encima de la valoración 4.5, para competencias genéricas sobresalen como necesarias las habilidades para la valoración de la eficacia de las intervenciones psicológicas (P15) y el desarrollo y aplicación de los principios psicológicos, conocimientos, modelos y métodos de forma ética y científica (P11), como se observa en la Figura 4. Como dato importante se tiene que las competencias que se encuentran en una valoración de 3.0 y por debajo de esta, sugiriendo ser de menor relevancia son las competencias relacionadas con el manejo del idioma inglés para lectura de textos científicos (P26; 2.67), y con temas de investigación: redacción de artículos científicos y/o ponencias para eventos científicos. (P30; 2.67) y elaboración de propuestas de investigación científica (P29; 3.0).

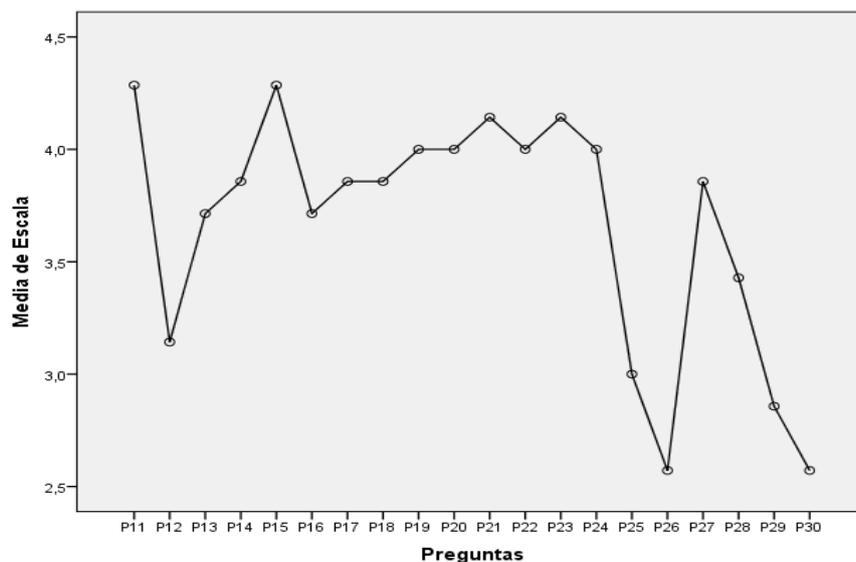


Figura 4. Media de Escala pregunta Competencias Genéricas. Elaboración propia.

Competencias específicas

Respecto a las competencias específicas se tiene que para el *área clínica*, las escalas de valoración de muy importante se encuentran en las competencias relacionadas con tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas y proyectivas; en el *sector educativo* se destaca la habilidad para tareas de orientación vocacional y ocupacional y orientación a docentes y directivos; para el *sector organizacional* las competencias con mayor valoración son habilidad y destreza para tareas de selección y reclutamiento de personal y desarrollo de programas de evaluación de desempeño en empresas o instituciones; en el *sector social*, se resalta como relevantes las competencias de planificación, evaluación y gestión de programas sociales, seguido de creación y ejecución de proyectos de intervención que contribuyan a mitigar marginación, inadaptación y pobreza, así como la capacidad de dinamización comunitaria; finalmente el *área jurídica*, considera muy importantes las habilidades en la realización de pericias psicológicas en el proceso judicial y las relacionadas con tareas de mediación. Respecto a las competencias que obtuvieron una valoración por debajo de 3.5, sugiriendo menor

importancia para los sectores tenemos en el área organizacional el desarrollo, implementación y seguimiento de programas de marketing, en el área jurídica, la habilidad para evaluar la capacidad cognitiva del acusado y nivel de implicación en el proceso criminal.

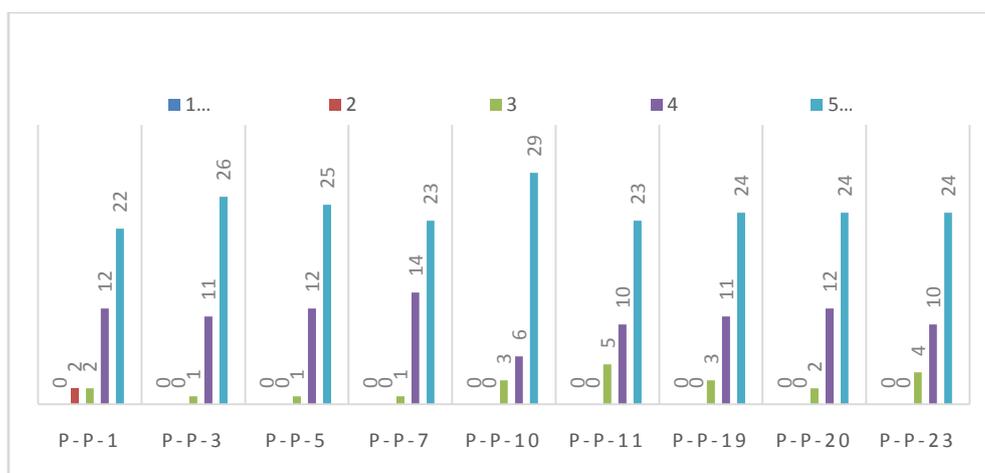


Figura 5. Desarrollo de competencias profesionales en los psicólogos. Elaboración propia.

P1: Capacidad de adaptabilidad y de enfrentarse con nuevas tareas, retos y personas.

P3: Capacidad de expresión y comunicación verbal y no verbal persuasiva.

P5: Habilidad de escucha, que detecte la información importante de la comunicación verbal.

P7: Actitud de automotivación.

P10: Disposición y habilidad para trabajo en equipo

P11: Desarrollar y aplicar principios psicológicos, conocimientos, modelos y métodos de forma ética y científica

P19: Orientación psicológica a padres y familias

P20: Intervención psicológica en niños y adolescentes.

P23: Redacción de informes psicológicos (para profesionales y no profesionales).

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La información obtenida permite apreciar que el conjunto de competencias evaluadas: básicas, genéricas y específicas no tienen una distinción entre los tipos de competencias y el nivel de importancia que le asignan los diferentes sectores y profesionales activos; para ambos; la escala de valoración en general está entre importante y muy importante. Los profesionales perciben mayor nivel de desarrollo en competencias básicas y genéricas, más no en aquellas relacionadas con algún tipo de especialidad. Las competencias de mayor relevancia de acuerdo al nivel de importancia para empleadores y el nivel de desarrollo por parte de los profesionales activos son las habilidades y destrezas relacionados con comunicación, trabajo en equipo, dominio de modelos y métodos de intervención, donde la ética en su aplicación se fundamenta, sumadas a estas, los profesionales destacan también la redacción de informes psicológicos y fundamentalmente la capacidad de adaptabilidad, de enfrentarse a nuevas tareas, retos, personas y mantener una actitud de automotivación; de acuerdo a la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), la capacidad de adaptación esta entre las tres competencias básicas que se exige de los individuos, empresa y sociedad (2005).

Respecto a las competencias especializadas, conocer y aplicar pruebas psicológicas es considerado como fundamental, en el área clínica como apoyo diagnóstico y proceso de intervención, en el área organizacional para selección y reclutamiento de personal, a nivel educativo en los procesos de orientación vocacional y ocupacional del estudiante, se requieren en el profesional también habilidades de liderazgo en el sector educativo para la orientación a docentes y directivos, así como para el desarrollo de programas de evaluación de desempeño en empresas o instituciones, el sector social la planificación, evaluación y gestión de programas sociales y la generación de proyectos de intervención que contribuyan a mitigar marginación, inadaptación y pobreza y la capacidad de dinamización comunitaria, para el área jurídica las habilidades en la realización de pericias psicológicas y las relacionadas con tareas de mediación.

Desde los sectores, encontramos como dato importante que las competencias relacionadas con el idioma inglés para lectura de textos científicos y temas de investigación como lo son la redacción de artículos científicos y/o ponencias para eventos científicos, elaboración de propuestas de investigación científica son las de menor demanda o importancia. Elementos que en la actualidad y desde hace varios años unido al fenómeno de la globalización y los cambios acelerados a nivel mundial, es tema obligado para las universidades y el desarrollo académico de los profesionales; el inglés, es un idioma que se espera en algunos años se domine a

nivel mundial, ocho de cada diez ofertas laborales exigen un buen nivel de inglés, se afirma, que en la actualidad hay una tendencia a dar por sentado que los profesionales tienen un buen manejo de un segundo idioma, siendo el inglés el más importante (González.2016), además es una ventaja tanto profesional como cognitiva. En el caso de España, el VII Informe Infoempleo Adecco sobre empleabilidad en el 2015, afirma que el 90% sobre el total de ofertas laborales solicitan esta competencia, por otro lado el Ministerio de Educación en Colombia, en el marco de la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (2009), apunta al fortalecimiento del bilingüismo, esta competencia de acuerdo a los resultados de la investigación en el campo de la psicología, tiene un nivel de exigencia bajo, no obstante, un profesional con dominio de una segunda lengua, tendrá una ventaja competitiva en el campo laboral, el acceso a los documentos y artículos científicos, de igual forma a la aplicación para seguir posgrados, donde ya se exige un nivel de proficiencia.

Por otro lado el inglés y la investigación en sí, en cuanto al acceso y su divulgación permitirá estar a la vanguardia y generación de cambios sociales, por tanto, cabe cuestionar que la demanda o necesidad del sector no es suficiente a tener en cuenta para generar un currículo integrado, ya que, como refieren Ruiz de Vargas, et al. (2005), muchas organizaciones no se han dispuesto al cambio, bien sea por la carencia de flexibilidad y del capital humano altamente capacitado, siendo posiblemente que este contexto requiera de un ajuste, donde la universidad tiene una oportunidad de ser protagonista y no solo ofertar movilidad de los estudiantes en la incursión al mundo laboral, si no, también ofrecer a los diferentes sectores capacitación que aporte a la actualización de las nuevas condiciones sociales, culturales y por su puesto a nivel económico y tecnológico, que implique alinear las necesidades del mundo con el profesional altamente competente.

Por lo anterior, es evidente que los estudiantes deben proyectarse para el campo laboral a nivel global y no solo local, ya que este contexto tiende a verse limitado en la proyección y visión del psicólogo en esferas tan importantes como lo es, la investigación. Por otra parte, la autopercepción de preparación para salir al mundo laboral por parte del estudiante tiende a ser positivo, ya que el estudiante se autopercibe en un nivel entre *Algo preparados* y *Bien preparados*, no obstante, este tipo de respuesta donde su tendencia está en la línea media, se puede interpretar que el estudiante conserva cierta duda en su nivel de preparación, sin desconocer que sigue siendo un buen nivel. Las competencias donde el estudiante siente un nivel de preparación muy bajo es en el idioma inglés (competencia genérica) y tareas de cuidados paliativos en pacientes terminales (competencia específica del área clínica), un porcentaje importante considera no estar preparados adecuadamente para su trabajo. Aunque los estudiantes de Uniminuto no están en un nivel bajo, se encuentran en un punto medio en la escala, lo que de igual manera hace necesario revisar las estrategias pedagógicas para el desarrollo de competencias desde la academia.

En general, los datos analizados que generan mayor inquietud están relacionados con los siguientes aspectos:

- 1) No se evidencia la importancia del inglés y la investigación, en los empleadores adscritos al convenio con Uniminuto en el municipio.
- 2) Los estudiantes perciben un nivel de desarrollo bueno, sin exponer un nivel de excelencia en alguna de las competencias descritas, pero se reconoce gran debilidad en el dominio del inglés.
- 3) Las competencias básicas y genéricas son catalogadas con un nivel alto de importancia en todos los sectores
- 4) El porcentaje de postgrado en los profesionales activos es del 47%, lo cual indica que dentro del contexto en el que se desarrolla la investigación, no tiene mayor relevancia ya que al parecer no se promueve la cultura de la preparación académica, lo que representa también una oportunidad para la universidad de desarrollar programas de formación continua, con el fin de mejorar e incentivar los estándares de calidad a nivel de la región.

De acuerdo a lo anterior deben considerarse varios aspectos que pueden determinar el resultado, uno de ellos es el contexto social y económico, la región así como el tipo de labores que desempeñan los psicólogos en el campo profesional, es decir, si bien la preparación posgradual es importante, representa un valor agregado en la competitividad laboral, más marcado en el ámbito académico y docente; mientras que a nivel de organizaciones puede tener mayor relevancia la experiencia y las habilidades como líder.

En segundo lugar, el hecho de encontrar un bajo porcentaje de psicólogo especialistas, maestrantes y doctores, puede deberse a la limitada oferta académica y al elevado costo de la misma, lo cual, sin lugar a dudas representa un aspecto importante para ser analizado en posteriores estudios. Entre empleadores, profesionales activos y estudiantes, las respuestas en su conjunto sugieren que, si existe un buen ajuste entre lo que el sector necesita y el nivel de desarrollo de las competencias adquiridas por los estudiantes. Formar por competencias implica un desarrollo continuo, de acuerdo a las necesidades y demandas de los procesos de calidad.

Otro hallazgo un tanto controversial es el hecho de que el Inglés no tenga la relevancia que podría esperarse para los empleadores y el desarrollo de la profesión. Esta apreciación puede analizarse desde la implicación del segundo idioma en los contextos laborales y la revisión de literatura en segunda lengua por parte de los profesionales. El idioma inglés permite ampliar los horizontes laborales, sin embargo, si estas proyecciones están dadas en un espacio geográfico cuyas exigencias no se sustentan en establecer vínculos internacionales o intersectoriales, no se podría establecer como una habilidad de gran representación para los empleadores, por tal motivo si este no se convierte en requisito para la inserción laboral el nivel de importancia

seguirá siendo bajo y el interés en los psicólogos disminuirá debido a la falta de exigencia. Por otro lado, las exigencias de segundo idioma se presentan cuando el profesional inicia la educación especializada donde debe leer material en inglés y debe alcanzar un nivel de dominio de acuerdo al grado que aspira, de acuerdo al proyecto de bilingüismo en el país. Por lo tanto surge la necesidad de transversalizar los procesos lectoescritores en inglés en los programas de pregrado, permitiendo el desarrollo de estas competencias para favorecer la internacionalización del campo de la psicología.

V. RECOMENDACIONES

Este estudio es una radiografía de la vigilancia que deben tener las universidades en función de las realidades locales, regionales y nacionales; con el fin de actualizarse en relación a las características y requerimientos de los contextos laborales en los que se va a desempeñar el egresado. Esto permitirá que las universidades desarrollen currículos de formación profesional congruentes con la realidad social y acordes con las expectativas de los empleadores. Así mismo, se incentiva la exigencia de mejor preparación para los psicólogos desde su formación de pregrado. A pesar de que la valoración tuvo un carácter positivo en tanto a identificación de competencias requeridas y desarrolladas, es importante hacer periódicamente una verificación que evidencie cuales son las necesidades de los profesionales en psicología en la actualidad; se debe hacer un reconocimiento de aquellas áreas de especialización o formación complementaria en psicología en la región que esté orientada a formar un profesional psicólogo con un dominio de las competencias que el medio laboral demanda.

Aun cuando la información recogida es de gran importancia para pensar los procesos formativos y las demandas del contexto laboral a nivel local, se recomienda una exploración que permita el análisis disciplinar a nivel departamental y nacional, y que de este modo, las universidades tengan un referente para la proyección de la formación no sólo complementaria o posgradual, sino que permita enriquecer y estructurar los currículos de formación en torno al desarrollo de competencias profesionales.

REFERENCIAS

- [1]. Boletín Informativo, (Mayo 2009) Revolución Educativa. http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-92779_archivo_pdf_Boletin12.pdf
- [2]. Castro Solano, Alejandro. (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Interdisciplinaria*, 21(2), 117-152. Recuperado en 07 de marzo de 2017, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272004000200001&lng=es&tlng=pt
- [3]. Colegio Colombiano de Psicólogos. (2014). Perfil y competencias del Psicólogo en Colombia, en el contexto de la salud. COLPSIC, Bogotá D.C. Recuperado de: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Psicologia_Octubre2014.pdf
- [4]. Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C. & Arenas, F. (2011). Definición y Clasificación Teórica de las Competencias Académicas, Profesionales y Laborales. *Las Competencias de Psicólogo en Colombia. Psicología desde el Caribe*. ISSN 0123-417x. N° 28. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf>
- [5]. García, J. (2009). El concepto de competencias y su adopción en el contexto universitario. U. d. Alicante, Ed. Alternativas: Cuaderno de Trabajo Social (16-2009). Recuperado de: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/13540>
- [6]. González, C (diciembre 11 de 2016). Inglés, competencia profesional imprescindible. Emagister. Recuperado de: <https://www.emagister.com/blog/ingles-competencia-profesional-imprescindible/>
- [7]. Informe Infoempleo Adecco: Oferta y demanda de empleo en España (2015). Recuperado de: <https://cdn.infoempleo.com/infoempleo/documentacion/NdP-Informe-Infoempleo-Adecco-Empleo-Idiomas.pdf>
- [8]. Martínez P. & Echeverría B. (2009). Formación basada en competencias. *Revista de investigación educativa*, 27(1), pp. 125-147. Recuperado de: <https://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/45251/1/Formacion%20basada%20en%20competencias.pdf>
- [9]. Ministerio de Educación Nacional. (2009). Conozca los aportes a la definición de las competencias genéricas de la Educación Superior. Bogotá. Recuperado el 09 de 03 de 2017. Recuperado de: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-189357.html>
- [10]. OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico). (2005). *Perspectivas Económicas de América Latina 2012. Transformación del Estado para el Desarrollo* Recuperado de: <https://www.oecd.org/dev/48966240.pdf>
- [11]. Roe, R. (2003). ¿Qué Hace Competente a un Psicólogo?. *Papeles del Psicólogo*, 2003. n° 86, pp. 1-12. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77808601>

- [12]. Ruiz de Vargas, M., Jaraba, B. & Romero, L. (2005). Competencias Laborales y la Formación Universitaria. *Psicología desde el Caribe*. ISSN 0123-417x. N° 16. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301603>
- [13]. Tobón, S. (2008). La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo. México: Universidad Autónoma de Guadalajara. Recuperado de: [http://cmapublic3.ihmc.us/rid=1LVT9TXFX-1VKC0TM-16YT/Formaci%C3%B3n%20basada%20en%20competencias%20\(Sergio%20Tob%C3%B3n\).pdf](http://cmapublic3.ihmc.us/rid=1LVT9TXFX-1VKC0TM-16YT/Formaci%C3%B3n%20basada%20en%20competencias%20(Sergio%20Tob%C3%B3n).pdf)
- [14]. Tünnermann, C. (2000). Pertinencia social y principios básicos para orientar el diseño de las políticas de educación superior- Educación superior y sociedad Vol. 11 N° 1 y 2, 2000. <http://ess.iesalc.unesco.org.ve/ess3/index.php/ess/article/view/364/303>

Viviana Gómez Cabal, etal. "Valoración de las Competencias Profesionales del Psicólogo: Perspectivas desde los Estudiantes, Profesionales y Empleadores." *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(2), 2020, pp. 06-18.