

## Competencias académicas y profesionales del psicólogo\*

### The psychologist academic and professional competences

Andrea Herrera Cabezas  
María Fernanda Restrepo Álvarez  
Ana Fernanda Uribe Rodríguez  
Claudia Natalia López Lesmes\*

Pontificia Universidad Javeriana,  
Cali, Colombia

Recibido: 7 de febrero de 2009

Revisado: 20 de marzo de 2009

Aceptado: 9 de mayo de 2009

#### Resumen

Esta investigación tiene como objetivo identificar cuáles son las competencias académicas y profesionales de los estudiantes y egresados de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana Cali. Participaron 98 estudiantes matriculados en el programa académico de Psicología, que cursaban entre séptimo y décimo semestre; además, se contó con 21 psicólogos egresados de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. Se lograron identificar, a partir de los resultados, los niveles de autopercepción en las competencias de estudiantes y egresados a partir de los campos de acción como Clínica, Educativa, Organizacional, Investigación, Evaluación Psicológica y otras áreas. Se concluyó que la competencia de mayor relevancia tanto en estudiantes como egresados está en el área Organizacional, por la elección del campo de formación y el área de desempeño actual.

\* Artículo de investigación. Grupo de investigación: Medición y Evaluación Psicológica, GMEP. Este trabajo ha sido financiado por la Pontificia Universidad Javeriana. Código: 020100131. Proyecto titulado: Competencias profesionales del psicólogo egresado javeriano de la ciudad de Cali, necesarias para el contexto laboral actual.

\*\* Correspondencia: Claudia Natalia López y Ana Fernanda Uribe, Facultad de Psicología, Pontificia Universidad Javeriana, correos electrónicos: cnlopez@javerianacali.edu.co; auribe@javerianacali.edu.co. Dirección postal: Calle 18 No. 118-250, Cali, Colombia.

**Palabras clave:** competencias académicas, competencias profesionales, niveles de autopercepción, psicología.

## Abstract

The aim of this study is to identify what are the academic and professional competences of psychology students and graduates of the Pontificia Universidad Javeriana of Cali city. The sample was 98 seventh and eighth college semester students of the psychology program and 21 graduates from the same program. The results show that the levels of self perception of competences of students and graduates were identified concerning areas such as clinical, educational, and organizational psychology, research, assessment in psychology and others. It is conclude that the more relevant competence, for students and graduates, is in the organizational area, because of the selection of the training field and the actual area of performance.

**Key words:** academic competences, professional competences, self perception levels and Psychology.

## Introducción

La educación colombiana ha estado en un constante proceso de perfeccionamiento de sus currículos académicos, con el fin de dar respuesta a las prioridades de desarrollo económico y tecnológico que el país y el mundo exigen. Así, desde sus inicios, las propuestas acerca del modelo de competencias a nivel educativo se estructuraron con el sustento teórico que traía consigo el modelo de Gestión por Competencias, y se adaptó a la educación superior; dichas transformaciones implicaban a su vez cambios en los antiguos paradigmas educativos para dar respuesta a las exigencias de desempeño hacia el medio social y laboral.

Por lo anterior, esta investigación se propuso identificar cuáles eran las competencias académicas en los estudiantes de la carrera de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, es decir, las acciones que un estudiante realizaba en el contexto de una disciplina del conocimiento o de una problemática específica. Las competencias profesionales se entendían como la posesión y desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que permitían al sujeto llevar a cabo actividades en su área profesional de manera eficiente, eficaz, pertinente y adaptarse a diversas situaciones, tales como anticipar problemas, evaluar las consecuencias de su trabajo y participar activamente en la mejora de su práctica.

Según Barajas, Peralta, Rodríguez y Sierra (2004), “el principal aporte que puede hacer la psicología al mundo del trabajo se inicia con la conceptualización del ser humano en el trabajo” (p. 82). En la actualidad se ve un crecimiento de nuevas formas de relación entre el individuo y la organización (Rentería y Malvezzi, 2008). De esta forma, para Alles (2002), es un desafío pensarse la organización como sujeto de aprendizaje, que sea capaz de reconocer, incorporar y adaptar la información que recibe del contexto para actuar de forma eficaz. Así un egresado de Psicología, por ejemplo, debe estar preparado y formado para actuar bajo las exigencias del medio y debe sobrellevar las diversas relaciones que en esta interacción surjan con el fin de tener una visión completa de la relación psicología y trabajo, lo cual tiene que ver con el análisis, estudios e intervenciones propias de la disciplina.

Adicionalmente, para Alles (2005) el desarrollo de competencias es una actitud positiva del individuo que quiera optimizar sus competencias, las cuales no pueden ser objeto de manuales pedagógicos o ser una actividad de formación, colocada bajo la autoridad de un responsable solamente. Con esto, tanto la organización como el individuo tienen una responsabilidad compartida en el desarrollo de sus competencias.

Continuando con el desarrollo de competencias, Nagles (2005) plantea que “una forma de generar

respuestas efectivas a estos desafíos es preparar y ayudar a las personas para que desarrollen las competencias necesarias con el fin de asegurar un buen desempeño personal y profesional. Desde esta perspectiva, una opción es partir de la concepción de gestión del conocimiento para asegurar el desarrollo de competencias en las organizaciones” (p. 100). Teniendo en cuenta el planteamiento teórico se puede decir, que el desarrollo de competencias se logra en un escenario en el que interactúan en forma dinámica cuatro elementos fundamentales: personas, organizaciones, estrategias y conocimiento de manera racional; es decir, se alcanza una mayor efectividad con un menor esfuerzo. Así pues, una adecuada gestión del conocimiento permite a las personas utilizar con efectividad y agilidad la información disponible en la organización para generar respuestas eficaces e innovadoras, en tiempo real a las demandas de las personas. Esto requiere, desarrollar organizaciones y generar estrategias inteligentes, así como construir el conocimiento y formar profesionales inteligentes.

A través de la historia diferentes autores han desarrollado el concepto de competencias. Según Gallard (1995) citado por Bohórquez (2004), el origen del estudio de los puestos de trabajo se centraba en las tareas; al igual, se planificaba sobre los aspectos teóricos y las habilidades para el manejo industrial. Por su parte, McClelland (1973) citado por Bohórquez (2004), señala que:

las medidas transaccionales utilizadas para predecir el rendimiento en el trabajo como pruebas académicas de aptitud y conocimientos, notas escolares y credenciales no predicen el rendimiento en pruebas ni éxito en la vida. Este concepto y su relación con el trabajo es una respuesta a la situación del mundo laboral contemporáneo, caracterizado por un alto nivel de movilidad y cambio, con exigencias crecientes en habilidades individuales y con una clara tendencia a incrementarse (p. 3).

Esto generó nuevas variables a las que llamó competencias, que permitieran una mejor predicción del rendimiento laboral. Debido a esto, las competencias aparecen vinculadas a una for-

ma de evaluar aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo y no “a la evaluación de factores que describen confiablemente todas las características de una persona, en la esperanza de que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo” (pp. 34-35), (McClelland, 1973 citado por Escobar, 2005).

Con respecto al Modelo de Competencias Académicas, se destaca un gran desarrollo a nivel mundial. Según Gonczi (1998), citado por Bohórquez (2004), en 1987 el Consejo Australiano de Sindicatos promovió la reforma al sistema de certificación y solicitó adelantar mayores esfuerzos en la capacitación de empresas. México, por su parte, fue el primer país que implementó un proceso de educación basado en competencias, gracias al proyecto de Modernización de la Educación Tecnológica y la Capacitación, desarrollado por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral en 1996.

En relación con la clasificación de las competencias, para Sagi-Vela (2004), existen dos tipos, las técnicas y las clave. Las *Competencias Técnicas* son conocimientos profesionales centrados en habilidades y actitudes del trabajador necesarios para aportar a la gestión profesional. Las *Competencias Clave*, son capacidades y actitudes que ayudan al profesional a mejorar sus aportes en los procesos de la organización y en la relación con compañeros, clientes y/o proveedores. Según Tobón (2004) citado por Castaño y Macías (2005), las competencias pueden ser clasificadas como laborales y profesionales. Las primeras son propias de los trabajadores calificados y son aplicadas en funciones específicas; las segundas, son de profesionales que han realizado estudios superiores y se caracterizan por ser flexibles y amplias e implican afrontamiento de problemas de alto nivel de complejidad.

Adicionalmente, las competencias profesionales son definidas por Valera (2004), como “categorías didácticas, que posibilitan concebir el proceso formativo con determinadas cualidades para formar en sujetos” (p. 40). Es decir, la competencia resulta ser la expresión de las capacidades de acción e interacción del profesional para

garantizar una proyección humana y social en el continuo ejercicio de su profesión y como dice Oullet (2000) citado por Tobón (2005) “las competencias pueden apreciarse en el conjunto de aptitudes, de conocimientos y de habilidades específicas que hacen a una persona, capaz de llevar a cabo un trabajo o de resolver un problema particular” (p. 45). Además, según Cariola y Quiroz (1997) retomado por Novick (2002), implican la resolución de problemas y la difusión de conocimientos a la institución. Esto último, si se tiene en cuenta que el profesional debe gestionar recursos e información, desarrollar relaciones interpersonales, tener un dominio suficiente de los recursos tecnológicos de la organización y, diagnosticar y seleccionar opciones precisas entre un conjunto disponible de alternativas.

En cuanto a la evaluación y medición por competencias, según Sagi - Vela (2004) evaluar provoca recelo “debido a que supone someter a la organización a un esfuerzo importante y a un cierto nivel de tensión” (p. 109). Por su parte, Jurado (2000) citado por Bustamante (2003), plantea que “la evaluación por competencias se valora como la oportunidad de oxigenar las prácticas pedagógicas, decidir sobre los componentes curriculares y animar la discusión en torno a la evaluación y su sentido en la formación académica” (p. 12).

Por su parte, Bustamante (2003) plantea que las competencias son un concepto nuevo dentro de la educación nacional, al inscribirse en la dinámica de los sistemas educativos, conocida como evaluación de la calidad, dinámica que viene dándose en Colombia desde los noventa. Sin embargo, considerar la educación desde una perspectiva de competencias, se constituye en un medio para evaluar la calidad en las instituciones educativas.

De acuerdo con lo anterior, Zabalza (2005) plantea que la calidad en la educación es una demanda que implica “un componente y una presión externa e interna, que a veces va forzando mucho el trabajo de lo que se está realizando en el contexto universitario, los programas de mantenimiento de la calidad, los de evaluación de la calidad, de

rendimiento y al final es una presión que se incorpora en las estructuras de la Universidad y cambia sustantivamente el sistema” (p. 93).

En el ámbito educativo colombiano actual, el concepto de competencias convoca a las diferentes instituciones educativas al diseño e implementación de una serie de estrategias en la formación integral de los protagonistas de la comunidad académica, con el fin de construir un escenario pertinente que logre cambios en la educación colombiana, a partir de la postura del modelo de competencias. Para Delors (1996) citado por Barrantes (2002): “La situación actual exige una educación permanente, donde debe brindarse una estructuración continua de la persona, de su conocimiento y de sus aptitudes, pero también de su facultad de juicio y acción” (p.1). Mientras que Hernández (2002) plantea que los requerimientos del mundo laboral actual buscan personas que se adapten fácilmente a los diversos cambios que se generan en nuestros días, y, es por esto que la formación universitaria debe preparar a los estudiantes en una formación basada en competencias, ya que el antiguo modelo no permite que esto ocurra.

Cuando se quiere saber cuáles de esas competencias se les debe dar prioridad o cuáles se pueden desarrollar en un programa de formación, es importante poder evaluar o tener acceso a eso que las personas hacen, en el momento de resolver algún tipo de situación o problema característico de la profesión. Hernández (2002) propone en este sentido que:

Después de identificar estas actividades se puede establecer qué es lo que los estudiantes requieren saber, saber hacer y saber actuar, para su adecuada realización. Cuando una institución educativa reúne estas definiciones, organizadas en forma lógica respecto de las funciones propias de una profesión, con el propósito de presentar una oferta formativa coherente, se dice que se tiene el perfil profesional de una carrera- profesión, el cual es la referencia fundamental del currículo (p. 227).

En relación con los estudios realizados por Castro Solano (2004) en Argentina, es posible decir que existe una leve tendencia en las universidades privadas a la capacitación en competencias relacionadas con la evaluación psicológica, el psico-diagnóstico y los conocimientos más actualizados, mientras que en las universidades públicas existe más tradición de modelos clásicos y relacionados con el área clínica. Según Castro (2004), en términos generales, se puede ver un limitado ajuste entre las competencias que se requieren para un excelente desempeño en la profesión y las habilidades que deben tenerse. Desde el punto de vista de los expertos que participaron en el estudio, se puede afirmar que el perfil promedio no ofrece aquello que las instituciones requieren.

Según Ayarza y Gonzáles (1997) retomado por CINDA (2000), la conceptualización de las competencias profesionales se entiende como "proceso de reproducción cultural orientado a la formación y desarrollo de las personas que participan en él y por lo cual reciben una acreditación social válida en la cultura en la cual se realiza" (p. 9). Esta conceptualización se diferencia del análisis de tareas convencionales, en que las primeras son más globales y deberían integrar conocimientos, habilidades y destrezas en un nivel de desempeño adecuado para enfrentar una gama de situaciones laborales que pueden ocurrir con frecuencia en la vida profesional. Además, no es fácil definir cuáles son las competencias mínimas para el ejercicio profesional, en especial en aquellas carreras con implicaciones de riesgo social (medicina, ingeniería, arquitectura), no sólo porque es difícil seleccionar y jerarquizar competencias con criterios que satisfagan a todos los sectores, sino porque varían según la institución de formación.

## Método

### Muestra

Se trabajó con 98 (82,35%) estudiantes matriculados en el programa académico de Psicología, que estuvieran cursando entre séptimo y décimo semestre; además, se contó con una muestra de 21 (17,65%) psicólogos egresados de la Ponti-

ficia Universidad Javeriana, Cali. La muestra de estudiantes se seleccionó estratificadamente en función del semestre y campo de acción (Clínica, Educativa, Organizacional, Investigación, Evaluación Psicológica y otras áreas), y los egresados fueron contactados por medio de la base de datos disponible en la Universidad.

### Diseño

Se utilizó un diseño transeccional descriptivo cuyo objetivo fue indagar la incidencia y los valores en que se manifestarían una o más variables. En este estudio se midió un grupo de personas en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2001).

### Instrumentos

Para la presente investigación se aplicó una *Encuesta de Competencias* diseñada por Castro (2004), que consta de 57 ítems que operacionaliza las competencias profesionales del psicólogo, esto con el fin de evaluar la autopercepción de competencias de los profesionales y estudiantes en la fase final de la carrera. El estilo de respuesta del cuestionario es de tipo Likert, acerca del grado de capacitación autopercebida en cada habilidad evaluada, al tener en cuenta las áreas Clínica, Educativa, Organizacional y Social. Este instrumento fue validado en Argentina. Para profundizar en la muestra, también se aplicó un *Guión de Entrevista* (Castro, 2004), que consta de doce preguntas que tienen como objetivo evaluar cuáles son las habilidades y destrezas (competencias) requeridas en este caso por los egresados según su campo de acción.

### Procedimiento

Inicialmente se escogió la población estudiantil, con la cual se desarrollaría la investigación. Luego, se aplicó el instrumento (encuesta de competencias del psicólogo javeriano) para la identificación de las diversas competencias académicas y profesionales que debe tener el estudiante de psicología de la Pontificia Universidad Javeriana, Cali.

Para la consecución de la población de egresados, se pidió a la oficina de egresados de la Universidad la base de datos que contenía 1057 contactos, a los cuales se les envió un correo electrónico, al que respondieron 98 personas actualizando sus datos; posteriormente, se les envió un anexo con los instrumentos que debían diligenciar, éste fue respondido por 21 egresados. A los egresados seleccionados se les aplicó la encuesta de competencias y un guión de entrevista, con el fin de identificar las competencias profesionales. Finalmente, se realizó un análisis de resultados en el cual se especificaron aquellas competencias que se deben reforzar en el estudiante de psicología de la Pontificia Universidad Javeriana, Cali.

## Resultados

Se propone presentar los resultados de manera descriptiva, ya que éste permite analizar cómo se manifiesta el fenómeno y sus componentes (Hernández, Fernández y Baptista, 2001). En esta investigación, se utilizó estadística descriptiva y una distribución de frecuencias que permitió describir los ítems del cuestionario aplicado a estudiantes y egresados y un guión de entrevista aplicado exclusivamente a egresados. Asimismo, se utilizaron medidas de tendencia central, con el objetivo de observar el comportamiento de los diversos factores (Clínica, Organizacional, Social, Educativa, Evaluación Psicológica y otras áreas), los que se tuvieron en cuenta para el análisis.

## Descripción de las competencias de los estudiantes y egresados

Las estadísticas que se presentan a continuación se muestran a partir de la variable suma, que es precisamente la suma de las variables que conforman la competencia según el área evaluada; se pueden realizar estadísticas descriptivas debido a que la variable suma es cuantitativa.

**Tabla 1.** Distribución de ítems según áreas evaluadas y según la variable suma

ÁREA	Nº Ítems	Suma Mínima	Suma Máxima
Clínica	14	14	70
Educativa	11	11	55
Organizacional	9	9	45
Investigación	8	8	40
Evaluación	7	7	35
Otras áreas	8	8	40

El instrumento que se aplicó consta de 57 ítems, de los cuales 14 hacen referencia al área clínica, 11 al área educativa, 9 al área organizacional, 8 al área investigativa, 7 a evaluación psicológica y 8 a otras áreas (véase Tabla 1). Se establecieron igualmente unos rangos bajo los cuales los estudiantes y egresados serían considerados como nada competentes, poco competentes, medianamente competentes, competentes y muy competentes (véase Tabla 2).

**Tabla 2.** Distribución de rangos según áreas evaluadas en estudiantes y egresados que participaron en el estudio

Rangos	Clínica	Educativa	Organización	Investigación	Evaluación	Otras Áreas
Nada competente	14 - 24	11 - 19	9 - 15	8 - 13	7 - 11	8 - 13
Poco competente	25 - 36	20 - 28	16 - 23	14 - 20	12 - 17	14 - 20
Medianamente competente	37 - 47	29 - 37	24 - 30	21 - 26	18 - 23	24 - 30
Competente	48 - 59	38 - 46	31 - 38	27 - 33	24 - 29	31 - 38
Muy competente	60 - 70	47 - 55	39 - 45	34 - 40	30 - 35	39 - 45

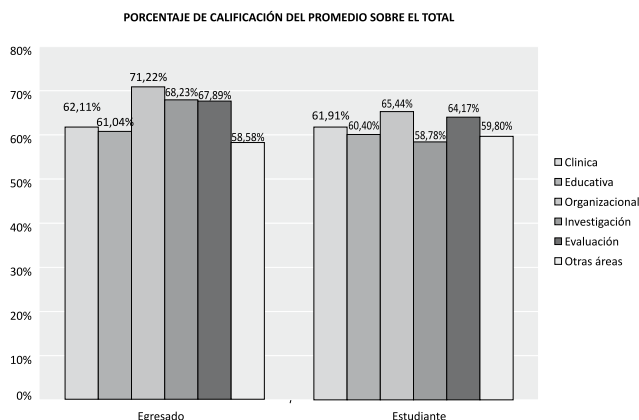
**Tabla 3.** Media, mediana y desviación típica en los estudiantes y egresados que participaron en el estudio

Estudiantes						
Datos	Clínica	Educativa	Organizacional	Investigación	Evaluación	Otras Áreas
Media	43,34	33,22	29,45	23,51	22,46	23,92
Mediana	44,00	33,00	29,00	24,00	22,00	24,00
Desv. Típica.	8,023	6,839	7,438	5,823	4,836	5,013
% de Variabilidad	18,51%	20,59%	25,26%	24,77%	21,53%	20,96%
Egresados						
Datos	Clínica	Educativa	Organizacional	Investigación	Evaluación	Otras Áreas
Media	43,48	33,57	32,05	27,29	23,76	23,43
Mediana	46,00	33,00	33,00	27,00	23,00	23,00
Desv. Típica.	11,422	9,485	6,874	6,443	4,603	6,735
% de Variabilidad	26.27%	28.25%	21.48%	23.62%	19.37%	28.74%

De acuerdo con la Tabla 3, para los estudiantes la media más alta está en el área clínica con un 43,34% y en el área educativa con un 33,22% y la desviación típica más alta se ve en el área clínica con un 8,023%. Igualmente, es posible decir que para los egresados la media más alta obtenida está en el área clínica con un 43,48% y en el área educativa con un 33,57% y la desviación típica más alta se encuentra en el área clínica con un 11,422%.

### Descripción de los niveles de auto-percepción de las competencias en estudiantes y egresados

A continuación se analizarán los resultados de los egresados y estudiantes por áreas de acuerdo con los niveles de las competencias obtenidos. De un máximo de 70 que se podrían sacar en suma promedio, el egresado en el área clínica tiene una puntuación de 43,48%, que equivale a un 62,11% de la escala total; en el área educativa, en el que el máximo es de 55, los egresados tienen un 33,57% en la puntuación que equivale a un 61,04% de la escala total. Los estudiantes tienen en el área clínica una puntuación de 43,34%, que equivale a un 61,91% de la escala total. En el área educativa (con un máximo de 55) los estudiantes tienen una puntuación de 33,22%, que equivale a un 60,40% de la escala total (véase Figura 1).



**Figura 1.** Porcentaje de calificación de las áreas evaluadas en los estudiantes y egresados que participaron en el estudio

Para establecer si la prueba de diferencias de las competencias académicas entre estudiantes y egresados que participaron en el estudio se realiza mediante un procedimiento paramétrico (supuestos de normalidad en la población) o no paramétricos (no normalidad en la población), se debe realizar una prueba estadística de bondad de ajuste. Así, la  $H_0$ , la población de donde proviene los datos es normal y la  $H_a$ , la población de donde provienen los datos no es normal.

En la Tabla 4 se muestra la distribución de los niveles de competencias de los egresados y estudiantes en función del área (Clínica, Educativa y

Organizacional). Se tiene como  $H_0$ , las medias de los egresados en el área específica como igual a la media de los estudiantes en el área específica, y como  $H_a$ , las medias de los egresados en el área específica no es igual a la media de los estudiantes en el área específica. De esta Tabla se puede decir que en todas las áreas de evaluación no se presentan diferencias significativas, debido a que

el valor  $p$  de todas las áreas es superior al nivel de significancia asociado para esta prueba que es de 0,05 (nivel de confianza 95%) excepto en el área de investigación, en el que sí se muestran diferencias significativas, ya que los egresados presentan un nivel de percepción de competencias significativamente más alto que los estudiantes.

**Tabla 4.** Distribución de los niveles de competencias de los egresados en función del área (Clínica, Educativa, Organizacional, Investigación, Evaluación y otras áreas)

Nivel de competencia	Egresados											
	Clínica		Educativa		Organizacional		Investigación		Evaluación		Otras	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Nada competente	0	0,00	2	9,52	0	0,00	1	4,76	0	0,00	1	4,76
Poco competente	7	33,33	5	23,81	3	14,29	2	9,52	2	9,52	7	33,33
Medianamente competente	4	19,05	5	23,81	5	23,81	7	33,33	9	42,86	5	23,81
Competente	9	42,86	8	38,10	8	38,10	9	42,86	6	28,57	6	28,57
Muy competente	1	4,76	1	4,76	5	23,81	2	9,52	4	19,05	2	9,52
<b>Total</b>	<b>21</b>		<b>21</b>		<b>21</b>		<b>21</b>		<b>21</b>		<b>21</b>	

En la Tabla anterior, se observa que en el área clínica, el 42,86% de los egresados se perciben como competentes en los ítems de intervención psicológica en situaciones de crisis, intervención psicológica en adolescentes y conocimientos de modelos psicológicos clásicos. Un 19,5% de los egresados se perciben como medianamente competentes en ítems como: conocimiento de teorías o enfoques de la personalidad contemporáneos. En el área educativa, el 38,10% de los egresados son competentes de acuerdo con los siguientes ítems: Detección temprana en problemas de aprendizaje de niños y adolescentes, Tareas de orientación vocacional y educacional y Conocimientos de teorías del aprendizaje. Un 23,81% de los egresados se perciben medianamente competentes en ítems tales como: Evaluación del aprendizaje, Diagnóstico de problemas de lenguaje en niños y adultos.

En el área organizacional el 23,81% de los egresados son muy competentes de acuerdo con los siguientes ítems: Trabajo en equipos interdisciplinarios, Tareas de selección y reclutamiento de

personal, Desarrollo y seguimiento de programas de capacitación de personal y Elaboración de perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales a partir del análisis de puestos y tareas. Un 23,81% de los egresados se perciben medianamente competentes en tareas de mediación. En el área de Investigación, el 42,86% de los egresados son competentes de acuerdo con los siguientes ítems: Manejo básico del idioma inglés para la lectura de textos científicos, Comunicación sistemática de su tarea profesional con gráficos y tablas y Redacción de artículos científicos y/o ponencias para la presentación de eventos científicos. Un 33,33% de los egresados se percibe medianamente competente para elaborar propuestas de investigación científica.

En el área de Evaluación Psicológica el 28,57% de los egresados son competentes de acuerdo con los siguientes ítems: Tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas, Tareas de diagnóstico psicológico con pruebas proyectivas y Redacción de informes psicológicos. Un 42,86% de



los egresados se percibe medianamente competente en ítems tales como: Construcción y desarrollo de instrumentos de evaluación psicológica. En cuanto a la categoría de otras áreas, el 28,57% de los egresados son competentes de acuerdo con los siguientes ítems: Realización de diagnósticos clínicos según criterios internacionales (DSM IV o CIE 10). Un 23,81% de los egresados se percibe

medianamente competente en ítems tales como: Evaluación, Planificación y asesoramiento en actividades deportivas, Evaluación e intervención en el área de la neuropsicología clínica. En conclusión, los egresados se consideran competentes en la mayoría de las áreas a excepción del área de evaluación y otras áreas.

**Tabla 5.** Distribución de los niveles de competencias de los estudiantes en función del área (Clínica, Educativa, Organizacional, Investigación, Evaluación y otras áreas)

Nivel de competencia	Estudiantes											
	Clínica		Educativa		Organiz.		Investig.		Evaluación		Otras	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Nada competente	2	2,04%	3	3,06%	3	3,06%	4	4,08%	0	0,00%	2	2,04%
Poco competente	16	16,33%	25	25,51%	17	17,35%	29	29,59%	16	16,33%	22	22,45%
Medianamente competente	50	51,02%	42	42,86%	38	38,78%	36	36,73%	44	44,90%	45	45,92%
Competente	29	29,59%	24	24,49%	26	26,53%	22	22,45%	30	30,61%	26	26,53%
Muy competente	1	1,02%	4	4,08%	14	14,29%	7	7,14%	8	8,16%	3	3,06%
Total	98		98		98		98		98		98	

De los datos que se observan en la Tabla 7, se puede decir que en el área Clínica el 29,59% de los estudiantes son competentes de acuerdo con los siguientes ítems: Intervención psicológica en niños, Conocimiento de modelos y teorías actuales, Realización de entrevistas de diagnóstico clínico y Conocimiento de modelos psicológicos clásicos (psicoanálisis, conductual, humanismo). Un 51,02% de los estudiantes se perciben medianamente competentes en ítems tales como: Realización de psicoterapias breves y/o focalizadas, Intervenciones psicológicas en familias y Tratamiento de pacientes adultos con problemas psicológicos. En el área educativa el 24,49% de los estudiantes son competentes de acuerdo con los siguientes ítems: Tareas de orientación vocacional y ocupacional, conocimiento de teorías del aprendizaje e intervención psicológica en niños y adolescentes. Un 42,86% de los estudiantes se perciben medianamente competentes en ítems

tales como: Orientación a docentes y directivos de escuelas.

En el área organizacional el 26,53% de los estudiantes son competentes de acuerdo con los siguientes ítems: Trabajo en equipos interdisciplinarios, Tareas de prevención de riesgos y accidentes laborales. Un 38,78% de los estudiantes se perciben medianamente competentes en ítems tales como: Desarrollo y seguimiento de programas de capacitación de personal y Tareas de mediación. En el área de Investigación el 22,45% de los estudiantes son competentes de acuerdo con los siguientes ítems: Manejo de paquetes informáticos básicos (Word, Excel, Internet), Conocimientos básicos de Metodología de la Investigación para la resolución de problemas concretos, Comunicación sistemática de su tarea profesional con gráficos y tablas. Un 33,33% de los estudiantes se perciben medianamente competentes en ítems

tales como: Manejo básico del idioma inglés para la lectura de textos científicos.

En el área de Evaluación Psicológica el 30,61% de los estudiantes son competentes de acuerdo con los siguientes ítems: Redacción de informes psicológicos, Aplicación de baterías de Test acordes con las necesidades institucional y Tareas de diagnóstico psicológico con pruebas proyectivas. Un 42,86% de los estudiantes se perciben medianamente competentes en ítems tales como: Administración de baterías de pruebas psicoeducativas. En cuanto a la categoría de otras áreas el 26,53% de los estudiantes son competentes de acuerdo con los siguientes ítems: Intervención psicológica en poblaciones de bajos recursos económicos, Valoración de la eficacia de las intervenciones psicológicas (clínicas, educativas, programas sociales) y Presentaciones orales para público profesional y no profesional. Un 23,81% de los estudiantes se perciben medianamente competentes en ítems tales como: Realización de diagnósticos clínicos según criterios internacionales (DSMIV o CIE 10), Evaluación, planificación y asesoramiento en actividades deportivas.

En general, los estudiantes se consideran medianamente competentes en todas las áreas, a excepción del área de Investigación en la cual se consideran poco competentes.

### *Competencias profesionales de los egresados*

A continuación se presenta el análisis de los resultados del guión de entrevista que permitió identificar las competencias del egresado en su campo de acción profesional. En relación con la pregunta 1, se indaga sobre las fortalezas y debilidades del psicólogo y para qué se consideran buenos o malos; el 28,57% registra como fortaleza la competencia en diagnóstico organizacional y el 71,43% restante se encuentra distribuido en competencias tales como: reconocimiento profesional, conocimiento en herramientas clínicas y en investigación. Con respecto a las debilidades, el 28,57% manifiesta tenerlas en habilidades matemáticas y financieras y el restante 71,43% encuentra debili-

dades en aspectos tales como: legales, administrativos, de negociación y trabajo en grupo.

La pregunta 2 indaga sobre si en el área en el que labora cubre las necesidades de servicio. El 76,19% responde de manera afirmativa, mientras el 23,6% lo hace de manera negativa, aduciendo que las condiciones laborales no están dadas para realizar satisfactoriamente sus actividades profesionales. En la pregunta 3 se hace alusión a la formación académica, experiencia y tipo de entrenamiento para desempeñarse satisfactoriamente en el campo profesional, a lo cual el 23,80% respondió que se requiere una maestría, el 42,85% señala que el tiempo mínimo para adquirir experiencia es de tres años y en cuanto al tipo de entrenamiento requerido un 42,85% responde que se requiere actualización.

La pregunta 4 indaga sobre las habilidades que se deben tener en cuanto al manejo de equipos, tecnologías e idiomas; un 61,90% de los sujetos respondieron que deben tener competencias en cuanto a bases de datos, Office y redacción de informes. En la pregunta 5 se preguntó sobre los tipos de inconvenientes que se deben resolver en su cotidianidad y un 42,85% respondió que usualmente se presentan inconvenientes en procesos, tales como: Selección, contratación y bienestar laboral. El otro 33,33% considera como mayor inconveniente la toma de decisiones y un 23,80% señala a la motivación como el mayor inconveniente por resolver. La pregunta 6 hace referencia a la competencia que el psicólogo tiene en la actualidad para trabajar con minorías y un 42,85% de los sujetos responden que no tiene la competencia, mientras que un 33,33% responden afirmativamente y el restante 23,82% señalan que falta sensibilidad social y que esta competencia depende del enfoque. Es de aclarar que la muestra que participó en el estudio no tenía formación en el campo social.

En la pregunta 7 se indaga sobre el tipo de habilidades o conocimientos que debe promover la Universidad para que el psicólogo se desenvuelva adecuadamente, a lo cual el 38,09% responde que entre las habilidades y conocimientos debe primar la recursividad como competencia y 33,33%

manifiesta que se debe profundizar en competencias de redacción de informes, investigación e intervención en clínica. La pregunta 8 hace alusión a si es necesario o no algún tipo de supervisión para el ejercicio profesional. El 66,66% responde afirmativamente y el 33,34% responde de manera negativa. En la pregunta 9 se pregunta cuáles son las características que debe tener un buen psicólogo para desempeñarse eficazmente y ellos responden con un 57,14% que tiene que ver con las buenas relaciones interpersonales. La pregunta 10 hace alusión a aquellas características negativas que un psicólogo no debe tener y un 42,85% responden que tiene que ver con ser conflictivo, fácilmente manipulable y tener posturas radicales. El 28,57% se relaciona con la poca ética al llevar a cabo ciertos procesos y el 19,04% tiene que ver con la poca Proactividad.

En la pregunta 11 se interroga por el ambiente de trabajo real en el que el psicólogo se desempeña y cuál sería un ambiente ideal. En cuanto al ambiente real un 14,28% considera que los conflictos sociales hacen parte de su ambiente de trabajo, seguidos de un 9,52% que manifiesta trabajar bajo presión y otro 9,52% considera que trabaja en ambientes cambiantes. En cuanto al ambiente ideal un 19,04% de los sujetos entrevistados mencionan que les gustaría participar en la toma de decisiones y planeación estratégica para el negocio. La pregunta 12 indaga sobre las fuentes de estrés o presión laboral que tiene que enfrentar el psicólogo en el desempeño de su labor. El 28,27% considera que el posicionamiento profesional es un aspecto frustrante y un 33,33% menciona a los conflictos de intereses en los grupos de trabajo como un elemento de presión laboral.

## Discusión

Al tener en cuenta que el propósito de esta investigación era identificar las competencias académicas y profesionales de los estudiantes y egresados de la carrera de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana, puede decirse que se logró cumplir el objetivo mediante la aplicación de los instrumentos que se utilizaron para la investigación.

Los resultados obtenidos en el guión de entrevista aplicado a los egresados mostraron como fortaleza la competencia en diagnóstico organizacional, y se encontró que los egresados son competentes en la detección temprana frente a problemas de aprendizaje de niños y adolescentes, tareas de orientación vocacional y educacional y conocimientos de teorías del aprendizaje. Esto se apoya en el interés que tiene la Universidad Javeriana por formar profesionales en psicología que comprendan y logren interpretar las características de su entorno y, por tanto, intervenir en él para posibilitar mejores y más justas condiciones de vida, especialmente en las personas menos favorecidas. De igual forma, el tipo de competencia al cual se hace referencia en los hallazgos, podría sustentarse según lo planteado por Sagi-Vela (2004), quien define las competencias técnicas como “los conocimientos profesionales y aptitudes necesarias para llevar a cabo las aportaciones técnicas y de gestión definidas para su profesión” (p. 89).

A partir de los resultados obtenidos con la encuesta de competencias de Castro (2004), se logró identificar que en el área clínica los egresados se perciben competentes en: Intervención psicológica en situaciones de crisis, Intervención psicológica en adolescentes y conocimientos de modelos psicológicos clásicos. Lo anterior, podría relacionarse con los resultados obtenidos en la investigación realizada por Castro (2004), en la que se menciona que las habilidades más necesitadas en el área clínica son: tratamiento psicológico de niños, adolescentes, adultos, familias; entrevista y diagnóstico clínico, conocimientos de modelos psicológicos y redacción de informes clínicos. No obstante, evidencia también una de las competencias planteadas por la Pontificia Universidad Javeriana (2006), en la que se afirma que los egresados del programa de psicología, tienen en su perfil la competencia para elaborar e implementar proyectos investigativos y de intervención, que a su vez, contribuyan a la solución de problemáticas individuales y sociales.

En el área educativa los egresados se perciben competentes en: detección temprana en problemas de aprendizaje de niños y adolescentes,

tareas de orientación vocacional, educacional y conocimientos de teorías del aprendizaje, pero se perciben poco competentes en aspectos relacionados con el manejo financiero y numérico. Esto podría contrastarse con los resultados obtenidos en la investigación realizada por Quek (2005), en la que se sostenía que el contar con habilidades en sistemas y números, es de gran importancia para el buen desarrollo de la vida laboral.

En el área organizacional, los egresados se perciben muy competentes en: Trabajo en equipos interdisciplinarios, tareas de selección y reclutamiento de personal, desarrollo y seguimiento de programas de capacitación de personal y elaboración de perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales a partir del análisis de puestos y tareas. Estos resultados están acordes con las competencias planteadas por la Facultad y en especial por el programa de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana (2006), entre las que se señalan que el psicólogo Javeriano reconoce la importancia de mantener adecuadas relaciones interpersonales con todos los miembros de la organización para la cual trabaja, demostrando respeto y teniendo habilidades para trabajar en equipo, resolviendo satisfactoriamente conflictos y respetando las normas de autoridad. De hecho, es acorde con uno de los planteamientos del programa, en el cual se espera que el egresado trabaje competentemente con científicos y profesionales de diversa formación para comprender el fenómeno humano (Pontificia Universidad Javeriana, 2006).

En el área de Investigación los egresados se perciben competentes en: Manejo básico del idioma inglés para la lectura de textos científicos, comunicación sistemática de su tarea profesional con gráficos y tablas y redacción de artículos científicos y ponencias para la presentación de eventos científicos. Lo anterior se encuentra relacionado con la formación investigativa que se ofrece en la universidad y la importancia que ésta tiene para contribuir con el avance de la psicología.

Por otro lado, en el área de Evaluación Psicológica los egresados se perciben competentes en tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas, pruebas proyectivas y redacción de infor-

mes. Esto puede estar relacionado con la conclusión a la que se llegó en el estudio realizado por Castro (2004), en el que existe una leve tendencia en las universidades privadas a la capacitación en competencias relacionadas con la evaluación psicológica, el psicodiagnóstico y los conocimientos más actualizados. Lo anterior se puede relacionar con la línea de formación que se ofrece en la Pontificia Universidad Javeriana (2006) y la necesidad de dar mayor formación en el desarrollo de esta competencia. Finalmente, en cuanto a la categoría de otras áreas, los egresados se perciben poco competentes para el trabajo con poblaciones vulnerables y para diseñar programas comunitarios.

Los estudiantes, en el área clínica se califican competentes en: Intervención psicológica en niños, conocimiento de modelos y teorías actuales, realización de entrevistas de diagnóstico clínico y conocimiento de modelos psicológicos clásicos (psicoanálisis, conductual, humanismo). Los resultados obtenidos demuestran que el estudiante está en la capacidad de desempeñarse en el área clínica, con las competencias percibidas por ellos. En el área organizacional se perciben competentes en trabajo en equipos interdisciplinarios, tareas de prevención de riesgos y accidentes laborales. Esto puede evidenciarse en la escogencia de área profesional cuando los estudiantes ingresan, siendo ésta predominante. También se perciben medianamente competentes en tareas de mediación y desarrollo y seguimiento de programas de capacitación de personal. Al mismo tiempo en el área de Investigación, los estudiantes se perciben competentes en el manejo de paquetes informáticos básicos (Word, Excel, Internet), conocimientos básicos de metodología de la investigación para la resolución de problemas concretos y comunicación sistemática de su tarea profesional con gráficos y tablas, lo cual es coherente con las competencias que plantea la carrera de psicología para el área de investigación y el énfasis en la formación curricular en la Pontificia Universidad Javeriana (2006), es decir:

En el área de Evaluación Psicológica, los estudiantes se perciben competentes en la redacción de informes psicológicos, aplicación de baterías de test y tareas de diagnóstico psicológico con

pruebas proyectivas. Esto está relacionado con la formación que se le da al estudiante en la Pontificia Universidad Javeriana (2006). En cuanto a otras áreas, los estudiantes se perciben competentes en intervención psicológica en poblaciones de bajos recursos económicos, valoración de la eficacia de las intervenciones psicológicas (clínicas, educativas, programas sociales) y presentaciones orales para público profesional y no profesional.

Según los planteamientos del estudio realizado en Chile por CINDA (2001), al plantearse que las nuevas demandas que el medio hace en la formación profesional se asocia a ciertas competencias fundamentales para los escenarios en los cuales se deben ver involucrados los profesionales que salen de las universidades, se requieren, según el campo de acción donde se vean inmersos (laboral, tecnológico, científico, cultural), unos requerimientos específicos como por ejemplo: capacidad creativa, espíritu emprendedor, capacidad para comunicarse, dominio de idiomas, idoneidad para identificar, acceder, seleccionar y utilizar información relevante en la instancia. Estos requerimientos se ven reflejados en los resultados obtenidos en el presente estudio, lo cual ratifica que el estudiante de psicología cuenta con dichas competencias. De igual forma, los estudiantes se perciben medianamente competentes en aquellas tareas relacionadas con cuidados paliativos con pacientes terminales, lo que puede estar relacionado con el mayor énfasis en esta temática en el currículo académico. Esta sería un área en la cual se puede implementar un plan de desarrollo de dichas competencias.

Por otro lado, cuando se compara a los estudiantes y egresados, en cuanto a la percepción de sus competencias, se puede decir que no existen diferencias significativas entre las muestras, excepto en el área de Investigación, en la que sí se presentan diferencias significativas, por lo que los egresados presentan un nivel de percepción de competencias significativamente más alto que los estudiante. Es importante anotar que al comparar las muestras no hubo homogeneidad en el tamaño de las mismas, lo cual no permitió que se hallaran diferencias significativas entre ambas, aún habiendo aplicado el mismo instrumento. Esta investigación

amplía el panorama para fortalecer el modelo de competencias en la propuesta pedagógica de la Pontificia Universidad Javeriana.

## Referencias

- Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Barajas, C., Peralta, C., Rodríguez, I. & Sierra, Y. (2004). Temas de Psicología organizacional para evaluar los ECAES 2005 y 2006. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 23 (2), 80-89.
- Barrantes, E. (2002). Política social, evaluación educativa y competencias básicas. En E. Torres (Ed.). *El concepto de competencia: una mirada interdisciplinaria*. pp. 125-168. Bogotá: Alejandría Libros.
- Bohórquez, F. (2004). Educación basada en competencias. *Ciencias de la Salud Universidad del Cauca*, 26 ,1-16.
- Bustamante, G. (2003). La Evaluación de la Calidad en Colombia. En Bustamante, G. (2002). *El concepto de Competencia III. Un caso de recontextualización las competencias en la educación colombiana*. (pp. 149-166). Bogotá: Alejandría Libros.
- Castaño, D. G & Macias. R. V. (2005). Una mirada a las competencias. *Revista EAN*, 54, 5-24.
- Castro, A. (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Interdisciplinaria*, 21 (2), 117-152.
- Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA. Fondo de desarrollo institucional Ministerio de Educación Chile (2001). *Evaluación de aprendizajes relevantes al egreso de la*

- educación superior.* (pp. 7-81). Santiago de Chile: Alfabetas Artes Gráficas.
- Escobar, V. M. (2005). Las competencias laborales: La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones. *Revista ICESI Estudios Gerenciales*, 96, 34-35.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2001). *Metodología de la Investigación*. México D.F: McGraw Hill.
- Hernández, U. J. (2002). La educación profesional basada en competencias. En J. H. (Ed). *El concepto de competencia y una mirada interdisciplinar*, (pp. 229-230). Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía.
- Nagles, G. N. (2005). El desarrollo de competencias. *Revista EAN*, 54, 99-137.
- Novick, M. (2002). Proyecto política para mejorar la calidad eficiencia y la relevancia del entrenamiento profesional en América Latina y el Caribe fase II. *Serie desarrollo productivo de la dinámica de oferta y demanda de competencias en un sector basado en el conocimiento en Argentina, CEPAL ECLAC*, 9-18.
- Pontificia Universidad Javeriana Cali. (2006). <http://www.puj.edu.co/portal/estudiantes/index.html>. Recuperado 16 de mayo 2006, en: [http://www.puj.edu.co/humanidades/psicologia/index\\_3822.htm](http://www.puj.edu.co/humanidades/psicologia/index_3822.htm).
- Pontificia Universidad Javeriana Cali (2006). *Perfil de aspirante*. Recuperado 16 de mayo de 2006, en [http://www.puj.edu.co/humanidades/psicologia/index\\_2620.html](http://www.puj.edu.co/humanidades/psicologia/index_2620.html).
- Pontificia Universidad Javeriana Cali (2006). *Perfil del egresado*. Recuperado 16 de mayo 2006. En [http://www.puj.edu.co/humanidades/psicologia/index\\_2621.htm](http://www.puj.edu.co/humanidades/psicologia/index_2621.htm).
- Pontificia Universidad Javeriana Cali (2006). *Perfil ocupacional*. Recuperado 16 de mayo 2006. En [http://www.puj.edu.co/humanidades/psicologia/index\\_4873.htm](http://www.puj.edu.co/humanidades/psicologia/index_4873.htm).
- Pontificia Universidad Javeriana Cali (2006). *Reseña histórica, programa de Psicología*. Recuperado 16 de mayo 2006. En [http://www.puj.edu.co/humanidades/psicologia/index\\_4940.htm](http://www.puj.edu.co/humanidades/psicologia/index_4940.htm).
- Quek, A. (2005). Learning for the workplace: a case study in graduate employee's generic competencies. *Journal of Workplace Learning Bradford*, 17, 231.
- Rentería, E. & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias sociales en el trabajo. *Revista Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Reyes, G. (2005). *Aproximación a las competencias*. Facultad de Contaduría Universidad Externado de Colombia, 7, 11-26.
- Sagi-Vela, G. L. (2004). *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. España: Esic Editorial.
- Tobón, T. S. (2005). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Valera, S, R (2004). La Formación del profesional en la educación superior: de la noción de la calificación a la de competencias. *Revista Institucional Tiempos Nuevos*, 9, 38-44.
- Verano Gamboa, L. (2002). En torno a la comprensión de la noción de competencias y su relación con la Educación. *Itinerario Educativo*. Revista de la Facultad de Educación, 14, 145-155.
- Zabalza, M. (2005). *Competencias docentes*. Conferencia pronunciada en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. Recuperado el 10 mayo 2006. En <http://portales.puj.edu.co/didactica>.