

LA FORMACIÓN EN PSICOLOGÍA Y LAS NUEVAS  
EXIGENCIAS DEL MUNDO LABORAL:  
COMPETENCIAS LABORALES EXIGIDAS  
A LOS PSICÓLOGOS

Maritza Ruiz\* , Bruno Jaraba\*\*,  
Lidia Romero Santiago\*\*\*

*Resumen*

Fecha de recepción: 9 de febrero de 2008  
Fecha de aceptación: 17 de abril de 2008

En el presente artículo se muestran los resultados de una investigación realizada para determinar las competencias laborales exigidas a los Psicólogos en el medio laboral actual. Participaron 60 egresados quienes a través de un cuestionario (Ruiz, Jaraba & Romero, 2005) dieron cuenta de los conocimientos, habilidades y actitudes que se le demandan a los profesionales del área de la Psicología. En términos generales según los

---

\* Psicóloga, Universidad del Norte; Magíster en Desarrollo Familiar, Universidad del Norte. Profesora del Departamento de Psicología de la Universidad del Norte. [mvargas@uninorte.edu.co](mailto:mvargas@uninorte.edu.co)

\*\* Psicólogo, Universidad del Norte. [brunojaraba@gmail.com](mailto:brunojaraba@gmail.com)

\*\*\* Psicóloga, Universidad del Norte. [lidiaromero@gmail.com](mailto:lidiaromero@gmail.com)

Correspondencia: Universidad del Norte, Programa de Psicología, Km 5, vía a Puerto Colombia, Barranquilla (Colombia).

datos encontrados, la formación de los psicólogos basada en competencias, implica el conocimiento de principios psicológicos fundamentales y herramientas tecnológicas, habilidades obligatorias que facilitan el trabajo en las condiciones actuales, así como solucionar problemas, tener iniciativa, etc., y ciertas actitudes que muestren la calidad humana y ética del profesional.

**Palabras claves:** Competencias, psicólogos - mundo laboral

### *Abstract*

This article shows the results of a research to determine the work competences required for the psychologist in the modern world. In this research 60 alumni students participated. A questionnaire (Ruiz, Jaraba y Romero, 2005) was used to show the knowledge, skills and attitudes needed by psychologists. In general, according to data found, the training of psychologists based on competences implies knowledge of important psychological principles and technological tools, obligatory skills that facilitate the job in the actual conditions, thus like how to solve problems, to have initiative, etc., and some attitudes that show the professional ethic and human qualities

**Key words:** Psychologists, competences.

## INTRODUCCIÓN

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

Este nuevo reto para los recién egresados de todas las carreras trae como consecuencia el cambio en los esquemas y procesos que dentro de la Educación Superior se vienen manejando con respecto a la formación de sus profesionales, pues en la actualidad se les exigen unas competencias laborales que faciliten su inserción al mundo productivo.

En el ámbito universitario, la formación basada en competencias implica grandes desafíos para la docencia. Una iniciativa así implica conocer con tal precisión las necesidades y exigencias del contexto, que las constituye en referentes válidos para orientar las reformas subsiguientes, en la Educación Superior.

Con esa orientación sería pertinente un primer acercamiento a través de un estudio descriptivo sobre el tema de las competencias laborales, entendiéndolas como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio (MEN, 2003, pág. 5)

A través de esta investigación se buscó en concreto determinar cuáles son las competencias laborales específicas exigidas por las organizaciones locales para la empleabilidad de psicólogos en el mercado laboral de la ciudad de Barranquilla, ya que la identificación de estas competencias exigidas es una acción puntual indispensable para el establecimiento de un plan de estudios renovado con recursos y técnicas que le permitan al estudiante el desarrollo de las potencialidades necesarias con las cuales responda efectivamente a las demandas del medio (Ruiz, Jaraba & Romero, 2005).

Este estudio ofrece una guía válida y confiable al subsiguiente análisis sobre la pertinencia de la formación impartida actualmente por los Programas de Psicología, de tal manera que el replanteamiento de la estructura y contenidos del programa curricular de Psicología esté ajustado a las necesidades del medio, y sea más efectivo su aporte al desarrollo socioeconómico de la región y del país. Según expresa Montes y Ferro (2006), cuando la educación tiene un enfoque basado en competencias “permite expresar mejor las capacidades de los egresados al momento de completar sus estudios, con lo cual se facilita el proceso de transición entre la culminación de los estudios y la incorporación al ejercicio laboral” (pág. XI).

Por otro lado, es importante mencionar que el desarrollo de una investigación en torno al concepto de *competencias* requirió una claridad y

unificación teórica al respecto, exigencia que se cumplió en un documento realizado con anterioridad por los autores (Ruiz, Jaraba y Romero, 2005). Tal referente teórico orientó la construcción del instrumento y el ulterior análisis de la información obtenida. El estudio se dirigió a los profesionales egresados del Programa de Psicología de una universidad privada, quienes según su vivencia dieron cuenta de las exigencias que el mundo laboral hace a los psicólogos, así como de las estrategias y cualidades necesarias para responderlas efectivamente.

### ¿QUÉ SON LAS COMPETENCIAS?

Como se expuso en un trabajo anterior (Ruiz, Jaraba & Romero, 2005) el término “competencia” ha sido en gran manera debatido y definido por diversos autores en la actualidad, a raíz de la inmersión de este término no sólo a nivel laboral, sino también a nivel educativo. Una de las definiciones de este término expone que una **competencia** es “*un saber hacer frente a una tarea específica, que se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano*” (Corpoeducación y MEN, 2003: 3)

Se retoma lo planteado por Tejada (1999) “*las competencias son el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción adquirido a través de la experiencia (formativa y no formativa –profesional–) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares*” (pág. 11). Esto nos indica que las competencias no solo están relacionadas con un conocimiento técnico o específico en un área, sino que también involucran aspectos interpersonales y sociales, que según el autor crean la necesidad de trabajar en la línea de la cooperación y participación en la organización.

En otras palabras se puede plantear que **las competencias** son “*el conjunto de saberes (saber, saber hacer, saber estar y saber ser –conocimientos, procedimientos y actitudes) combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional*”. El manejo de cada uno estos saberes permite al individuo desempeñarse con eficacia en cualquier contexto profesional (Tejada, 1999).

Ahora bien, en el ámbito de las organizaciones se ha dado todo un cambio en lo relativo a la gestión del capital humano; el modelo que se venía empleando en las organizaciones, donde se evidenciaban la idoneidad y la competitividad de una persona en un puesto de trabajo por sus cualidades o atributos generales, empezó a ser desplazado por otras perspectivas orientadas más a las tareas en sí mismas, y a la verificación en la práctica de la ejecución efectiva en dichas funciones (Ruiz, Jaraba & Romero, 2005).

Por lo anterior, ya en los años setenta se inicia la consolidación y el desarrollo de la perspectiva de competencia en el medio laboral en diferentes países de América y Europa, que le dan todo un auge a la elaboración conceptual y aplicación práctica del modelo (Ruiz, Jaraba y Romero, 2005). Así se vio la importancia y necesidad de hablar de unas **competencias laborales**, que según el documento de Corpoeducación y MEN (2003) se definen como *“la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados”* (pág. 6).

Las competencias laborales suponen ese punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto muestran qué se debe formar en los trabajadores y los desempeños que estos deben alcanzar en el espacio laboral. *“La noción de competencia, tal como es usada en relación al mundo del trabajo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas; la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento”* (Gallart & Jacinto, 1995).

Dentro de lo que los autores han definido como competencias laborales se ha encontrado que estas pueden ser de dos tipos generales o específicas. **Las competencias generales** hacen referencia a *“aquellas habilidades requeridas para desempeñarse en cualquier entorno social y productivo, sin importar el sector económico, el nivel del cargo o el tipo de actividad, pues tienen el carácter de ser transferibles y genéricas”* (Bruner, s/f, citado en Ruiz, Jaraba & Romero, 2005).

En otras palabras, las competencias generales no están directamente relacionadas con un quehacer o una profesión particular, sino que se ven

involucradas en cualquier sector productivo y capacitan a las personas para asumir un trabajo, mantenerse en él y aprender. Estas competencias generales unidas a unas competencias básicas y ciudadanas, facilitan la empleabilidad de las personas. Se entiende este último término empleabilidad como “*la capacidad de una persona para conseguir un trabajo, mantenerse en él y aprender posteriormente los elementos específicos propios de la actividad*” (Ruiz, Jaraba & Romero, 2005).

Se han logrado identificar un conjunto de competencias laborales generales a partir de estudios realizados a niveles nacional e internacional, que se han considerado fundamentales para que las personas puedan ingresar y adaptarse a un ambiente productivo, relacionarse adecuadamente con otros y con los recursos disponibles, y aprender sobre su trabajo. Entre estas se encuentran: las competencias intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales, tecnológicas y empresariales o para la generación de empresas (Corpoeducación y MEN, 2003: 9).

Por otro lado, las **competencias laborales específicas**, se han definido como aquellas que permiten al individuo un desempeño en las funciones propias de su ocupación en el medio productivo. “*Poseerlas significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación y, por tanto, facilitan el alcance de las metas organizacionales*” (Corpoeducación y MEN, 2003: 10).

Las competencias específicas o especializadas son propias de cada profesión, donde los aspectos técnicos suelen ser predominantes. Por ejemplo, la capacidad de un arquitecto para diseñar un espacio habitable en forma apropiada a ciertos fines y clientes determinados, es un ejemplo de competencia de diseño, la que a su vez es una competencia especializada.

Tejada al retomar su conceptualización de competencias y los planteamientos de Bunk (1994 citado en Tejada, 1999) expresa que se pueden considerar unos tipos de competencias profesionales en torno a: competencia técnica, competencia metodológica, competencia social y competencia participativa, cuya resultante final integrada acarrea a la competencia de acción, que como tal es indivisible.

Cada una de estas competencias hacen referencia a lo siguiente: la competencia técnica está relacionada con la pericia que un individuo tiene en una tarea o contenido propios de su ocupación; la competencia metodológica hace referencia a la capacidad de un individuo para colocar en la práctica unos saberes, experiencias y procedimientos aprendidos en momentos o contextos donde se presente una problemática a solucionar; la competencia social hace referencia a unas habilidades interpersonales propias de quien colabora con otras personas, se comunica con los demás y tiene un comportamiento orientado al grupo; y la competencia participativa es el saber participar en la organización desde su propio puesto de trabajo, manteniendo una actitud activa, con disposición a decidir y asumir responsabilidades (Tejada, 1999).

## METODOLOGÍA

- **Tipo de investigación:** Descriptiva
  
- **Sujetos:** La muestra estuvo constituida por 60 Psicólogos de la ciudad de Barranquilla que trabajan en distintos ámbitos de la disciplina. De estos profesionales 28 se desempeñan en cargos afines al área de la Psicología organizacional; 24, en el área educativa; 6, en clínica y 2, en social. Los sujetos que participaron en este estudio fueron escogidos mediante un muestreo intencional entre aquellos egresados que cumplían con las características exigidas y que aceptaron participar en la investigación.
  
- **Instrumento:** Para recolectar los datos del estudio, se diseñó un instrumento tipo escala Likert organizándolo de acuerdo a las dimensiones de competencias indicadas por la teoría, que permitió identificar las competencias laborales específicas que determinan la empleabilidad de psicólogos en las organizaciones de la ciudad de Barranquilla. El instrumento tiene tres grandes dimensiones conformadas por distintos ítems en donde se determinan cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que en las organizaciones les requieren a los egresados de Psicología (Ruiz, Jaraba & Romero, 2005); fue validado por jueces expertos.

- **Procedimiento:** Una vez obtenido el consentimiento de los sujetos, se inició la aplicación del cuestionario de manera colectiva y/o individual, por medio electrónico (c.e.) o de forma impresa. En esta fase del proceso se les explicó el objetivo del estudio, las instrucciones para el diligenciamiento del cuestionario, y se les proporcionó el tiempo necesario para que lo respondieran conservando el anonimato.

Concluida la fase de recolección de datos, comenzó el proceso del análisis cuantitativo y cualitativo de la información. En el primer caso, se identificó la distribución de frecuencias de aparición de cada una de los aspectos a evaluar como también algunas medidas de tendencia central. El análisis cualitativo permitió una interpretación del dato numérico a la luz de resultados previos de investigación y, en general, con la conceptualización existente alrededor de este fenómeno.

## RESULTADOS

A continuación se presentan y analizan los resultados más relevantes del estudio. Se exponen los datos relativos a la muestra en general, sin distinción del área profesional donde se desempeñan los distintos sujetos, de manera que los resultados revelan las competencias exigidas y demostradas por los psicólogos en general, es decir, que establecen las llamadas “competencias transversales o generales” de la profesión. Para una mayor claridad y facilidad de comparación entre los distintos factores, se han traducido los resultados de la escala de medición ordinal a una de intervalo<sup>1</sup>, lo que es válido dado que el instrumento utilizado del tipo escala Lickert permite este manejo de sus resultados. Se pudo establecer medias para cada uno de los componentes de las competencias, y, de esta manera, una síntesis comprensible de los resultados.

### Competencias específicas exigidas

- **Saber**

Observemos, en primer lugar, las competencias exigidas. En la dimensión del saber estos fueron los resultados:

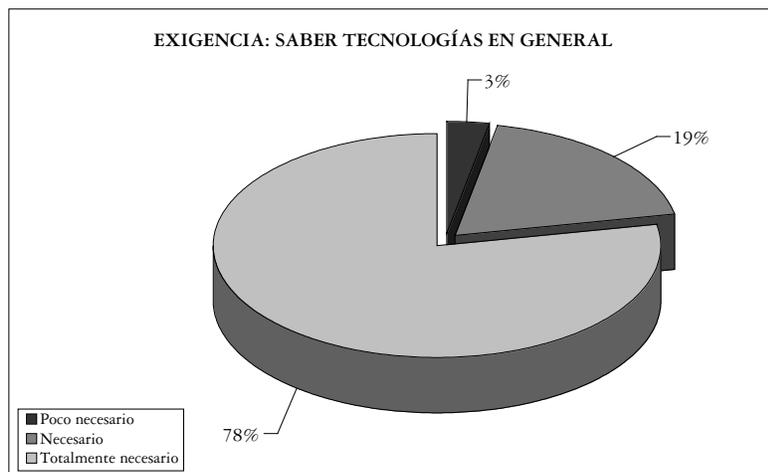
<sup>1</sup> Se tradujeron las opciones en valores numéricos y se promediaron para toda la muestra, así: sumamente necesario = 3, necesario = 2, poco necesario = 1, innecesario = 0.

**Tabla 1**  
Resultados medias saberes exigidos

Saber	Medias
Tecnología	2,75
Motivación	2,75
Pensamiento	2,71
Aprendizaje	2,71
Lenguaje	2,63
Medición	2,59
Atención	2,59
Emoción	2,58
Percepción	2,54
Memoria	2,54
Estadística	2,46
Procesos sociales	2,44
Personalidad	2,44
Metodología investigación	2,41
Problemas sociales	2,34
Psi. Evolutiva	2,22
Segunda lengua	2,17
Psicopatología	2,17
Historia	2,00
Epistemología	1,93
Neuropsicología	1,78
Humanidades	1,59
Psicofisiología	1,53
Psicoinmunología	1,47
Biología	1,47

La Tabla 1 evidencia hechos de sumo interés. En primer lugar sobresale que, en general, casi todos los saberes consultados se mantienen por encima de la línea media (1.5), lo que constituye un aval del entorno profesional a una formación en Psicología amplia y diversa, más que especializada y delimitada desde el principio, tal como se ha venido planteado con acierto en diversos espacios institucionales y como fue consagrado a través de la Resolución 3461 de 2003 del MEN.

No obstante, dentro de este escenario de relevancia general para todos los saberes que configuran la disciplina, hay unos más destacados que otros. Tomando como parámetro el nivel de 2.5 sobre la escala establecida de 3 sobresalen el grupo de los **Procesos básicos, Medición psicométrica y Conocimientos en tecnologías informáticas**; este último obtuvo el mayor puntaje en la escala (totalmente necesario: 78%, necesario: 19%, poco necesario: 3%, para una media de 2.75 en la escala, ver gráfico 2). El hecho de pertenecer a un saber disciplinario en sentido estricto no hace sino confirmar la necesidad imperiosa de dominar las nuevas mediaciones tecnológicas mediante las cuales se organiza el trabajo contemporáneo. La “Era de la Información” no es una ficción o conjetura, sino la realidad palpable en la cual la competencia para interactuar con dispositivos diversos de procesamiento informacional constituye una condición básica para ingresar, desenvolverse y mantenerse en el mercado laboral. En términos formativos esto debería traducirse en la acentuación de estrategias transversales mediante las cuales el estudiante interactuara con estos dispositivos para el desarrollo de diversas acciones formativas. La extensión de las metodologías de aula virtual y el fomento al uso de computadores como herramientas académicas, son señalados por estos resultados como objetivos imperiosos de todo diseño curricular que pretenda responder a las exigencias del medio contemporáneo.



Gráfica 2. Saber exigido: tecnología

Con respecto a la relevancia otorgada a los temas de **motivación, pensamiento, aprendizaje, lenguaje atención, percepción, emoción y memoria**, cada uno de ellos fue considerado como **totalmente necesario** por más del 50% de la muestra (ver tabla nro. 2) Tal resultado confirma a estos los saberes como constitutivos del núcleo básico de la disciplina psicológica, pues establecen la identidad conceptual del profesional. El resultado coincide con lo planteado por Gutiérrez (2005), cuando muestra los principales hallazgos de la *Conferencia sobre competencias: direcciones futuras en educación y acreditación en Psicología profesional* celebrada en Arizona en el año 2002. Según este autor “las bases científicas de la Psicología” es una de de las ocho competencias fundamentales y centrales dentro de la Psicología profesional que fueron identificadas en aquel evento y sobre las que existía un mayor consenso entre profesionales (N = 364) de distintos ámbitos públicos y privados.

Lo mismo podría decirse con respecto al dominio de la psicometría y sus diversos instrumentos, pues este saber constituye el distintivo técnico derivado del desarrollo de la Ciencia Psicológica que caracteriza el hacer propio de los Psicólogos. En este sentido la *evaluación psicológica* es otra de las ocho competencias fundamentales que los Psicólogos deben desarrollar como profesionales, para lo cual se requiere algo más que aprender a administrar y corregir tests (Krishnamurthy, et al., 2004 citado en Gutiérrez, 2005).

No obstante, diversos autores en los grupos de trabajo de la *Conferencia sobre Competencias 2002 en Arizona* (Gutiérrez, 2005) (que se ocuparon de la competencia de la evaluación psicológica y con el interés de identificar los conocimientos, habilidades y actitudes relacionados con la evaluación) expresaron la necesidad tanto de la formación en conocimientos básicos de la teoría psicométrica como del conocimiento de las bases científicas, teóricas, empíricas y contextuales de la evaluación psicológica. Estos conocimientos combinados con el conocimiento, habilidades y técnicas para evaluar en individuos, grupos o sistemas las dimensiones cognitivas, afectivas, conductuales y de la personalidad que comprende la experiencia humana, junto a las distintas habilidades para evaluar los resultados de un tratamiento o una intervención, permiten el desarrollo de la competencia de la evaluación psicológica.

**Tabla 2**  
Saberes requeridos y exigidos como totalmente necesarios

Saberes requeridos y exigidos a los Psicólogos	Porcentaje Respuestas: totalmente necesario
Motivación	76%
Aprendizaje	73%
Pensamiento	73%
Medición	66%
Lenguaje	64%
Emoción	63%
Atención	62%
Memoria	59%
Metodología en investigación	57%
Fundamentos, conceptos y procesos sociales	54%
Teorías sobre personalidad	53%
Conocimientos generales sobre estadística	52%
Problemas sociales actuales	51%
Psicología Evolutiva	49%
Psicopatología	41%
Segunda lengua	41%
Epistemología	35%
Percepción	27%
Historia evolución de la Psicología	25%
Neuropsicología	22%
Psicofisiología	15%
Humanidades, Historia	15%
Biología	14%
Psicoimmunología	12%

Estos saberes propios de la disciplina psicológica, entre otros, son uno de los aspectos usados para diferenciar a los psicólogos de los profesionales de otros campos. Según Gutiérrez (2005) el psicólogo debe poseer la competencia para aplicar conocimientos y habilidades científicas de su área disciplinaria en su práctica profesional. Los psicólogos independientemente de su ámbito de actuación (clínico, organizacional, educativo, ...) reconocen las ventajas de la base científica que tiene

la Psicología (Bieschke, Fouad, Collins & Halonen, 2004 citado en Gutiérrez, 2005).

Retomando los resultados hallados en el presente estudio, en el nivel comprendido desde 2 hasta 2.5 (ver Tabla 1) se encuentran saberes diversos que incluyen los relativos a la investigación como **Estadística** y **Metodología**; otros, muy característicos de la disciplina como **Personalidad**, **Psicopatología**, **Psicología Evolutiva**, **Conceptos de Psicología Social** e **Historia de la Psicología**; así como algunos saberes complementarios, como el de la **Segunda lengua** y el de **Problemas sociales**. Todos estos completan el repertorio de saberes indispensables para un exitoso ejercicio profesional de la Psicología.

Resulta interesante resaltar dentro de este panorama de altos índices de exigencia en casi todos los saberes considerados, aquellos con las menores puntuaciones son los relacionados con las Ciencias Biológicas: **Neuropsicología**, **Psicofisiología**, **Psicoimmunología** y **Biología**, los dos últimos con los más bajos índices generales y los únicos ubicados debajo de la línea media; los de índole más filosófica: **Epistemología** y **Humanidades** e **Historia**. En cuanto a los primeros puede suponerse que los bajos índices de exigencia encontrados son producto de lo circunscrito y especializado de los campos de acción en los que tales saberes suelen ser requeridos, aspectos que se correlacionan con los pocos profesionales que se desempeñan en estas áreas. En el caso de las Humanidades y la Epistemología, el resultado puede considerarse apenas natural dado que no se trata de saberes dirigidos a la aplicación técnica, sino que constituyen un soporte general de la formación profesional. No sobra, sin embargo, advertir que tal resultado no invalida la pertinencia, y aún la exigencia, de una formación sólida en estos aspectos sin los cuales el profesional se reduciría a mero tecnólogo ejecutor de métodos predefinidos para tareas específicas.

## ■ Habilidades

**Tabla 3**  
Resultados medias habilidades exigidas

Hacer	Medias
Solucionar problemas	2,97
Tener iniciativa	2,92
Aprender de manera continua	2,92
Trabajar en equipo	2,90
Pensar de manera crítica	2,90
Planear	2,88
Escuchar	2,85
Comunicar información e ideas de manera oral	2,85
Comunicar información e ideas por escrito	2,85
Aplicar el conocimiento	2,85
Evaluar	2,84
Manejar presión en el trabajo	2,83
Empatía, tomar perspectiva	2,83
Manejar grupo	2,81
Liderar	2,80
Leer comprensivamente	2,78

Lo primero que sobresale al considerar los datos obtenidos en cuanto a las habilidades exigidas a los psicólogos en su ejercicio profesional es la alta relevancia del conjunto de estas en general, que presenta una media de 2.86, y que se debe a que la mayoría de las competencias componentes de esta dimensión fuesen consideradas como **totalmente necesarias** por alrededor del 80% de la muestra, mientras que solo en casos excepcionales se registraron algunas respuestas que las juzgaran **poco necesarios** o **innecesarias**. Así, los contextos laborales parecen requerir no sólo profesionales competentes intelectualmente, sino con las suficientes habilidades para manejar las diversas situaciones y retos que plantea la vida laboral. Ello se hace evidente en la relevancia absoluta de la capacidad de **solucionar problemas** que fue considerada por un 97% de la muestra como **totalmente necesaria**, mientras el restante 3% la juzgó **necesaria** (ver Gráfico 3). Niveles similares alcanzaron las

habilidades **iniciativa, aprendizaje continuo, trabajo en equipo, pensamiento crítico y planeación**, las que en conjunto dibujan el perfil del profesional contemporáneo: independiente, autónomo, pero a la vez capaz de integrar esfuerzos multidisciplinarios, en permanente renovación (Rojas, 2006) y cuyas capacidades intelectuales están más referidas a la creación, difusión, transmisión y reconstrucción del conocimiento que en su acumulación.

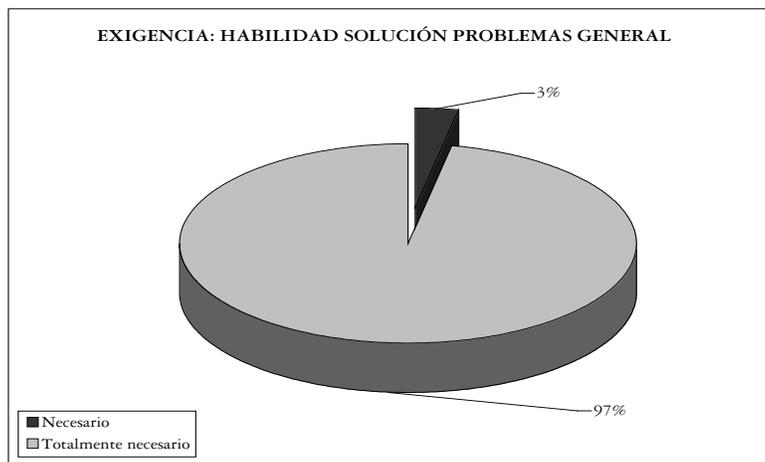


Gráfico 3. Habilidad más exigida: solución de problemas

Por lo tanto, es necesario contar con personas que posean unos modelos mentales orientados a los resultados, a la calidad, al aprendizaje continuo, a la creatividad, al manejo del riesgo y la incertidumbre y que hayan desarrollado competencias básicas, ciudadanas y laborales, prioritariamente de tipo general, que les permitan emplear sus recursos cognitivos para trabajar, aprender conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas específicas y moverse en campos y acciones variadas bajo principios éticos (Corpoeducación y MEN, 2003).

Los cambios que se han dado en la sociedad de hoy demandan sobre todo una mayor adaptabilidad personal, que se refleja en la disponibilidad para aprender y actualizarse de forma permanente (Cariola & Quiroz, 1997). Además, exige una actitud más activa y crítica que les permita aportar conocimientos al proceso y participar en el análisis y solución de

los problemas. En nuestros días las personas y en especial los profesionales deben mostrar sus capacidades para *analizar y resolver problemas, trabajar en equipo, desempeñar diferentes funciones, asumir responsabilidades, dominar lenguajes tecnológicos y estar dispuestos a la comunicación e interlocución con otros participantes de la producción* (Ibarra, 1996 citado en Gutiérrez, 2005).

En este sentido, datos como los expuestos anteriormente apuestan por una noción de competencia que integra múltiples dimensiones a saber: una función cognitiva, una función técnica, una función integradora, una función relacional y una función afectivo-moral (Epstein & Hundert, 2002 citado en Gutiérrez, 2005).

Hay aquí un interesante e inaplazable desafío para la academia, cuya misión no es sólo la transmisión de conocimientos, sino la formación integral humana y profesional. Lo primero se logra mediante los contenidos incluidos en los programas académicos, lo segundo es producto de elementos si bien menos tangibles, no por ello menos constitutivos de la propuesta formativa y de la institución como tal. Desde los modelos de enseñanza-aprendizaje, pasando por las metodologías de evaluación y las técnicas docentes, hasta la propia estructura de los programas académicos y de la universidad, inciden como elementos formadores de los nuevos profesionales, abriendo ciertos espacios y manteniendo otros cerrados, promoviendo ciertas actitudes, generando más o menos opciones para plantear y desarrollar propuestas autónomas. En el caso de algunas universidades se puede decir con todo el cuidado y sin recaer en triunfalismos complacientes, que se va por buen camino. En este sentido, sobre todo se tienen en cuenta dos aspectos: la implementación y la aún en desarrollo estrategia de flexibilización curricular con toda la autonomía que exige y promueve en el estudiante; gracias a ella, este podrá plantearse sus propios problemas y ensayar sus respuestas particulares, fomentado así muchas de las habilidades altamente apreciadas por el sector externo. El segundo aspecto favorable que muestran algunas universidades es la amplia oferta de actividades extracurriculares que, más que distracción, son un espacio formativo de un orden diferente al académico donde el estudiante puede explorar y desplegar habilidades, actitudes e intereses diversos. Sin duda, el trabajo en equipo, la iniciativa, la solución de problemas, el liderazgo, entre otras, son competencias a las

que fortalecen la participación en las actividades extracurriculares sean de índole deportiva, cultural o social.

#### ■ Actitudes

**Tabla 4**  
Resultados Medias actitudes exigidas

Ser	Medias
Ético	2,97
Asertivo	2,93
Relaciones interpersonales	2,90
Estable emocionalmente	2,86
Autocrítico	2,86
Flexible	2,76
Sensible	2,75

Las actitudes, es decir, aquellas inclinaciones de carácter propias del individuo en las que se sustenta su acción moralmente aceptable y profesionalmente eficaz, fueron también puntuadas en conjunto con los niveles más altos de la escala, que arrojaron una media de 2.86. Esto habla de la necesidad de profesionales que ante todo sean excelentes seres humanos, con gran conocimiento y dominio de sí mismos, capaces de relacionarse con otros, de reconocer los comportamientos adecuados a los contextos, de reconocer las limitaciones y aprender de ellas, siempre dispuesto a mejorar y con gran percepción de las necesidades humanas.

Frente a los resultados encontrados en este estudio, se encuentra que la *ética* es uno de los aspectos requeridos a los profesionales de la Psicología. En coincidencia con otros estudios (Gutiérrez, 2005) donde una de las competencias fundamentales se relaciona con los asuntos éticos y legales, se sugiere que los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que definen una actuación profesional ética son *el conocimiento de los códigos, estándares y guías éticos-profesionales; el conocimiento de los estatutos, reglamentos y leyes relevantes para la práctica de la Psicología; la habilidad para reconocer asuntos éticos y legales a través del rango de actividades psicológicas; la habilidad para reconocer y reconciliar conflictos entre códigos y leyes y para tratar con la*

*convergencia, divergencia y ambigüedad; la aplicación de los conocimientos y habilidades relevantes a la ética en situaciones de práctica profesional; la habilidad para buscar información y saber cuándo buscar asesoramiento y cómo ofrecerlo; la asertividad profesional para afrontar asuntos éticos y legales; adoptar y adaptar un modelo propio de toma de decisiones éticas y aplicarlo con integridad personal y sensibilidad contextual; la habilidad para construir y participar en una red social de apoyo y colaboración; y la auto-evaluación* (De las Fuentes, Willmuth & Yarrow, en prensa, citado en Gutiérrez, 2005).

Este requerimiento ético acompañado de otros permiten reconocer como expresa Rojas (2006), que hoy en día los empleadores no buscan egresados con competencias técnico-profesionales exclusivamente, sino también con aquellas relacionadas con el autoconocimiento, de desempeño autónomo y grupal, de tolerancia a escenarios cambiantes y ambiguos. *Ante tales exigencias ya no es suficiente la competencia técnica, se precisan, además, las competencias relacionadas con los métodos, las relaciones sociales y la cooperación* (Cariola & Quiroz, 1997).

Por lo tanto, la formación y el aprendizaje no pueden limitarse a la mera transmisión y adquisición de conocimientos, sino que ha de consistir en la adquisición y desarrollo de competencias científicas y profesionales. Es necesario entonces que el paradigma clásico de educación debe ceder lugar a procesos de enseñanza y aprendizaje mucho más sofisticados y enriquecedores (Kaslow, 2004; Sumerall, et al., 2000, citado en Gutiérrez, 2005).

En este entorno económico, social y político que hoy vive el profesional resulta de suma importancia el desarrollo de habilidades y competencias para aprender, comunicarse y adaptarse al cambio, todo lo cual demanda la adquisición de capacidades de razonamiento más que el dominio de contenidos o de destrezas específicas (Cariola, 1995 citado en Cariola y Quiroz, 1997).

Aunque la universidad no puede enseñarlas, pues son producto del largo proceso en el que se construye la personalidad, donde la institución llega en un momento crucial pero ya avanzado, le corresponde entonces promover cierto tipo de actitudes, de formas de humanidad en ejercicio.

A ello apunta precisamente la premisa de la formación integral: más que profesionales, la universidad forma seres humanos. En tal sentido, la coherencia con este principio se hace palpable desde la forma de organización de los procesos administrativos y académicos hasta en la configuración de las relaciones entre los diversos estamentos de la comunidad académica, en particular entre docentes y estudiantes: es la manera más segura de garantizar resultados favorables en este sentido.

### CONCLUSIONES

Existe un consenso creciente sobre la necesidad de fundamentar la educación, entrenamiento y acreditación de los programas de Psicología en el concepto de competencia profesional (Gutiérrez, 2005). En términos generales como afirma Fantuzzo (1984 citado en Gutiérrez, 2005) *el entrenamiento de Psicólogos basado en la competencia implica tres aspectos relacionados: conocimiento de principios psicológicos fundamentales, habilidades obligatorias, límites éticos y legales.*

Las nuevas demandas planteadas por la sociedad globalizada hace inevitable que instituciones, organizaciones, profesionales, profesores y estudiantes de forma conjunta sigan avanzando en el diseño de mecanismos de definición y reconocimiento de los perfiles de competencias del Psicólogo (Gutiérrez, 2005), *reconociendo que las competencias demandadas no son abstractas, sino que provienen de una reflexión sobre la realidad del mundo del trabajo* (Gallart & Jacinto, 1995).

*La adquisición de competencias es un largo proceso: no se evidencia en la acumulación de credenciales, sino en la demostración de una capacidad de desempeño en situaciones problemáticas específicas* (Gallart & Jacinto, 1995).

Los resultados expuestos sobre las competencias exigidas por los egresados de Psicología trazan un panorama general que coincide con otros estudios realizados sobre el tema. No obstante, hay que hacer la salvedad de las limitaciones del presente estudio que, si bien constituye una primera aproximación válida al problema, no deja de estar sujeto a ajustes y ampliaciones para aplicaciones futuras que evidencien aspectos más sutiles y detallados del fenómeno investigado. En particular el

instrumento utilizado es susceptible de ajustes y pruebas, así como de ampliaciones conceptuales que lo hagan más válido y confiable para estudios de este tipo, de alguna forma novedoso por fuera de los objetivos particulares de las organizaciones en cuanto al diseño de sus puestos de trabajo. Otro aspecto que se puede mejorar es el acceso a la población o más bien a los mecanismos para obtener información de esta, pues fue un elemento crítico de la investigación. Esta circunstancia, si bien es ajena al objeto de la investigación también ofrece una importante indicación al Programa y a la Universidad en su conjunto en cuanto a la relación con sus egresados, que debe mantenerse vigorosa y cercana a lo largo de la carrera profesional, con el fin de recibir retroalimentación permanente de quienes de hecho constituyen el producto de los procesos formativos.

Los participantes en esta investigación están convencidos de la absoluta relevancia y necesidad de un permanente proceso de autoevaluación y reestructuración de la institución académica de cara a las condiciones planteadas por su entorno social en sus diferentes dimensiones.

## REFERENCIAS

- Argüelles, A. (1999). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México: CONALEP y Editorial Limusa.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager*. New York: Wiley & Sons.
- Brunner, J.J. (s/f). *Competencias de empleabilidad*. En: [http://www.geocities.com/brunner\\_cl/empleab.html](http://www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html)
- Cariola, M. L. & Quiroz, A. M. (1997). *Competencias generales, competencias laborales y currículo*. En: Novick, M. & Gallart, M. *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*. Montevideo: OIT, Cinterfor. Disponible en: [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/ret/f\\_comp/xv/](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/ret/f_comp/xv/)
- Castañeda, S. (2004). Competencias del recién egresado de la Licenciatura en Psicología. *Psicología desde el Caribe*, 14, 27-52.
- Cejas, E. & Pérez, J. (s/f). *Un concepto muy controvertido: Competencias Laborales*. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos14/competencias-laborales/competencias-laborales.shtml>
- Corpoeducación y Ministerio de Educación Nacional (2003a). *Tendencias del mundo productivo y sus implicaciones en el perfil esperado en los trabajadores*. Bogotá: El Ministerio. Disponible en: [www.mineduacion.gov.co/documentos/II\\_Tendencias\\_mundo\\_productivo.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/documentos/II_Tendencias_mundo_productivo.pdf)
- Corpoeducación y Ministerio de Educación Nacional (2003b). *Competencias la-*

- borales: base para mejorar la empleabilidad de las personas*. Bogotá: El Ministerio. Disponible en: [http://www.mineducacion.gov.co/documentos/III\\_Base\\_mejorar\\_empleabilidad\\_personas.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/documentos/III_Base_mejorar_empleabilidad_personas.pdf)
- De la Fuente, J. (2003). ¿Por qué los alumnos no construyen un conocimiento psicológico académico y profesional integrado? Reflexiones para una investigación necesaria. *Papeles del Psicólogo*, 86.
- Ducci, M. (1997). "El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional". En: *Formación basada en competencia laboral*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Ferro, J. (2000). *Visión de la universidad ante el siglo XXI*. Barranquilla: Ediciones Uninorte.
- Gallart, M. & Jacinto, C. (1995). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. Curso subregional de formación de gerentes de educación Técnico-Profesional, CINTERFOR. Montevideo, 59-62
- Gutiérrez, O. (2005). Educación y entrenamiento basados en el concepto de Competencia: implicaciones para la acreditación de los Programas de Psicología. *Revista Mexicana de Psicología*, 3, número monográfico especial, 253-270.
- Harrsh, C. (1998). *Identidad del Psicólogo*. México: Addison Wesley Longman.
- Kochansky, J. (1998). "El sistema de Competencias", en: *Training and Development digest*. Madrid.
- Leboyer, L. (1997). *Gestión de las Competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- Mertens L. (1997). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: CINTERFOR/OIT. Versión digital disponible en Internet: <http://www.cinterfor.org.uy/public>
- Mertens, L. (1996). *Sistemas de competencia laboral: surgimiento y modelos*. Documento de referencia presentado en el seminario internacional «Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas» Guanajuato: México.
- Mertens, L. (2000). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. En: [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)
- Ministerio de Educación Nacional (2003). *Articulación de la educación con el mundo productivo: la formación de competencias laborales*. Bogotá: MEN. Disponible en: [http://www.mineducacion.gov.co/documentos/I\\_Documento\\_de\\_Politica.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/documentos/I_Documento_de_Politica.pdf)
- Pereda, S., Berrocal, F. & Sanz, P. (2003). Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos. *Psicología desde el Caribe*, 12, 12-38.
- Ramos, J. (2003). Retos actuales de la formación en Psicología: análisis de las temáticas abordadas en los congresos nacionales sobre enseñanzas en Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 86.

- Rengifo, F. & Castells, N. (2003). Contribuciones para perfeccionar la práctica del psicólogo de la educación en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, 12, 98-114.
- Roe, R. (2003). ¿Qué hace competente a un Psicólogo? *Papeles del Psicólogo*, 86.
- Rojas, A. (2006). Formación por competencias, un desafío impostergable. En: Cabrera, K. & González, L. (2006). *Currículo universitario basado en competencias*. Barranquilla: Ediciones Uninorte.
- Ruiz, M., Jaraba, B. & Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Revista Psicología del Caribe*, 16, 64-91
- Spencer, L. & Spencer, S. (1993). *Competente at work: models for superior performance*. New York: Jhon Welley & sons.
- Tedesco, J. C. (1999). *Educación y sociedad del conocimiento y de la información*. En: Memorias del Encuentro Internacional de Educación Media. Bogotá: Secretaría de Educación de Bogotá.
- Tejada, J. (1999a). El formador ante las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación: nuevos roles y competencias profesionales. Departamento de Pedagogía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona. *Revista Comunicación y Pedagogía*, 158, 17-26.
- Tejada, A. (2003). Los modelos actuales de gestión por las organizaciones gestión por talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. *Psicología desde el Caribe*, 12, 115-133.
- Tejada, J. (1999b). *Acerca de las competencias profesionales*. *Revista Herramientas* I, 56, 20-30 y II, 57, 8-14.
- Universidad del Norte (1995). *La Psicología: profesión y disciplina científica*. Bogotá: Editorial Presencia.