

I SEMINARIO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO

Perspectivas y desafíos disciplinares y profesionales

Resumen ejecutivo de investigación

Competencias académicas, laborales y profesionales del estudiante y egresado de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana Cali.

1. Institución / Grupo de investigación / Línea de investigación

Pontificia Universidad Javeriana Cali

Grupo Medición y Evaluación Psicológica [GMEP]

Línea Psicología Organizacional

2. Título de la investigación

Competencias académicas, laborales y profesionales del estudiante y egresado de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana Cali.

3. Objetivos de investigación

Objetivo General

Identificar la autopercepción de las competencias académicas, laborales y profesionales de l@s psicólog@s Javerian@s, frente a las demandas de las organizaciones en el contexto actual, para fortalecer los procesos de formación superior y extensión en la Pontificia Universidad Javeriana – Cali.

Objetivos Específicos

- Describir la autopercepción de l@s estudiantes de psicología en práctica formativa y psicólog@s egresados, de sus competencias académicas, laborales y profesionales, frente a las demandas de las organizaciones en el contexto actual.

- Propiciar la discusión curricular de las competencias académicas, laborales y profesionales sobre la pertinencia y proyección del plan de estudios, de la Carrera de Psicología frente a las demandas de las organizaciones en el contexto actual.

4. Aspectos conceptuales centrales

Existe una variedad de definiciones del constructo competencias, así como diversidad de clasificaciones en sí mismas, lo cual hace de la competencia un constructo complejo y usualmente relacionado a una situación multidisciplinar.

Las competencias comprenden aspectos de la personalidad y cómo los individuos interactúan en un medio laboral y social. Es así un concepto con definiciones multifacéticas y multidimensionales: desde su origen gramatical, se deriva del verbo 'Competer' que significa 'pertenecer a', 'incumbir', y al adjetivo competente para indicar apto o adecuado. También se puede decir que la competencia es la integración de saberes que posibilitan el desarrollo del individuo para afrontar situaciones nuevas (Collazos y García 1999). Desde el ámbito de la psicología organizacional y del trabajo, la competencia surge como otra forma de denominar los rasgos de las personas y contribuyen a solventar la debilidad de la predicción de la productividad obtenida a partir de los test que se utilizaban, por lo cual se le ha atribuido gran importancia como objeto de medición.

Por su parte, Agut y Grau (2001), han planteado cuatro categorías de acuerdo con los elementos que constituyen una competencia con el fin de orientar su conceptualización: conducta, conocimientos y habilidades, conocimientos, habilidades y conductas, y conocimientos, habilidades y otras características individuales. Delgado (2000) y Levy-Leboyer (2002), proponen que la competencia es el eje integrador de varios aspectos de lo humano como lo cognoscitivo, lo afectivo y la experiencia.

Se han establecido diferentes clasificaciones tanto metodológicas, técnicas, sociales e individuales (Gordillo, 2003); como técnicas y generales (Alvarez, Gómez y Ratto, 2004) del concepto competencia lo que denota su aplicabilidad y aporte a la construcción y transformación de la realidad (Tobón, 2004). Para la presente propuesta investigativa, se tiene en cuenta la

clasificación entre competencias académicas, profesionales y laborales, y la autopercepción de éstas en estudiantes y egresados de la carrera de psicología.

Competencia académica

Desde la perspectiva del informe de la comisión SCANS (1993), las competencias académicas “están asociadas a conocimientos fundamentales que se adquieren en la formación general” (p. 50), y las clasifican en habilidades básicas: capacidad lectora, escritura, matemáticas, hablar y escuchar; desarrollo de pensamiento, constituido por pensamiento creativo, solución de problemas, toma de decisiones, asimilación y comprensión, capacidad de aprender y razonar; y cualidades personales: la autoresponsabilidad, autoestima, sociabilidad, auto dirección e integridad. En el mismo sentido, las competencias académicas son definidas por Condemarín y Medina (2000) como la actuación eficaz en situaciones determinadas, que se apoyan en los conocimientos adquiridos y en otros recursos cognitivos

Para la presente investigación, se asume entonces que las competencias académicas están asociadas con las condiciones básicas de aprendizaje escolar, en cada nivel de la educación y comienzan a desarrollarse desde los primeros años de vida, orientadas por las instituciones de educación. Lo anterior significa, entonces, que la competencia se desarrolla a partir de procesos de aprendizaje y las experiencias empíricas de las personas en su entorno educativo.

Competencia profesional

Las competencias profesionales son definidas por Boyatzis (1982), como un “conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo” (p. 46). Miller (1990) señala que se trata del saber que hace referencia a los conocimientos, el saber cómo, que alude a la competencia. Asimismo, Kane (1992) define la competencia profesional, como “(...) el grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociado a la profesión, en todas las situaciones que se pueden confrontar en el ejercicio de la práctica profesional” (p. 165). De igual forma, Levy-Leboyer (1997), señala que la competencia profesional está relacionada con una tarea o actividad determinada, que surge como consecuencia de la experiencia y constituye saberes que

una persona pone en marcha automáticamente. Esta competencia está ligada a las actividades profesionales y a las actividades que forman parte de un determinado puesto de trabajo.

Para la presente investigación se asume entonces que la competencia profesional es la articulación de las competencias técnica, metodológica, social y participativa puesta en marcha en el ejercicio de la actividad laboral.

Competencia laboral

Desde la perspectiva de la psicología cognitiva, la competencia laboral es definida por Ducci (1997) como “la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también (...) mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo” (p. 55). Es decir, se tratan de las competencias que se adquieren en la experiencia práctica y contacto real con su entorno, permitiendo aprender y aprehender de la propia interacción con un contexto laboral.

En la presente investigación, el concepto de competencia laboral se aborda desde la mirada de Cotton (1993), quien hace énfasis en la empleabilidad, es decir las habilidades que tiene la persona, que le permiten realizar las funciones asignadas para los diferentes cargos en el mercado laboral y de esta forma siendo más competitivo a las demandas de las organizaciones.

5. Estrategia metodológica

5.1 Tipo de investigación

Es un estudio de poblaciones mediante encuestas con muestras probabilísticas, en donde se pretende describir a la población objetivo, que son los estudiantes y egresados de la Carrera de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana – Cali. De tipo transversal, ya que la recolección de la información se hace en un único momento temporal (Montero y León, 2005).

5.2 Población/Sujetos/Participantes

Los participantes de la investigación fueron:

- 91 estudiantes de pregrado de la carrera de Psicología, de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, que estén en práctica formativa.

- 82 egresados de la carrera de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana – Cali.

5.3 Técnicas de recolección de la información

Para dar cumplimiento a los objetivos, se uso el diseño, aplicación y calificación de un cuestionario de autopercepción de competencias académicas, laborales y profesionales. El cuestionario contó con un total de 35 preguntas: 13 preguntas para la categoría competencias académicas, 12 preguntas para la categoría competencias profesionales y 10 preguntas para la categoría competencias laborales.

Las competencias evaluadas son las siguientes:

Tabla 1. Competencias evaluadas

COMPETENCIAS ACADEMICAS	COMPETENCIAS PROFESIONALES	COMPETENCIAS LABORALES
Actitud investigativa	Gestión de proyectos	Liderazgo
Comunicación efectiva	Autocontrol	Administración de recursos
Comunicación oral	Autoconocimiento	Desarrollo de personas
Comunicación escrita	Confidencialidad	Autoconfianza
Conciencia del entorno	Compromiso con el aprendizaje continuo	Flexibilidad
Análisis numérico	Interés tecnológico	Hace lo que debe hacer
Desarrollo de relaciones	Integridad	Responsabilidad
Apoyo a los compañeros	Negociación	Orientación al logro
Idioma extranjero	Sensibilidad interpersonal	Trabajo bajo presión
Pensamiento analítico	Toma de decisiones	Resolución de problemas
Iniciativa	Evaluación psicológica	
Trabajo en equipo	Equilibra el trabajo y la vida personal	
Respeto por la diversidad		

5.4 Técnicas de análisis de la información

Se realizó un procesamiento estadístico de los datos por medio del paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) versión 16.0 para Windows, que permitió realizar una descripción de la muestra utilizando estadística descriptiva y obtener distribuciones de frecuencias simples para las

diferentes respuestas dadas por los sujetos sobre su autopercepción de competencias académicas, profesionales y laborales.

6. Resultados: presentación y discusión

Las competencias académicas percibidas como fortaleza por los estudiantes son comunicación escrita, comunicación oral, destacadas previamente por la Comisión SCANS (1993). También se destacan Respeto por la diversidad, Apoyo a los compañeros, Desarrollo de relaciones y Trabajo en equipo, referidas igualmente en el Proyecto Tuning para Latinoamérica (2004), y por Bogoya (2000). Así mismo las competencias académicas, Pensamiento analítico, Actitud investigativa, Conciencia del entorno, que fueron señaladas por Thierry (2006). Con relación a las competencias académicas que son identificadas como débiles, se mencionan el Análisis numérico e Idioma extranjero. Se considera necesario mejorar las competencias identificadas como débiles por los estudiantes, con el propósito de tener un mejor desempeño profesional y de esta manera, ser competitivos en el mercado laboral, tal como lo señala Bogoya (2000).

Con respecto a las competencias profesionales, se identifican como fortalezas: Confidencialidad, Integridad, Autoconocimiento, Toma de decisiones, Autocontrol, Gestión de proyectos, Interés tecnológico, Compromiso con el aprendizaje continuo, Sensibilidad interpersonal, Negociación, Autoconocimiento, Evaluación Psicológica, Equilibra el trabajo y la vida personal, las cuales presentan correspondencia con los resultados del estudio de Echeverría (1993), y los planteamientos de Bunk (1994). Adicionalmente, se considera fundamental realizar acciones académicas encaminadas a mejorar lo relacionado con la competencia del Interés tecnológico, ya que fue identificada como una debilidad por parte de los estudiantes. Pérez-Santamarina y López (2006), propone que las anteriores competencias permiten a los jóvenes transmitir profesionalidad y calidad en su trabajo, y que éstas se relacionan con el aprendizaje universitario. Por ende, es responsabilidad de la institución educativa formar profesionales que integren en su ser y saber numerosos elementos que lo hagan competente.

En cuanto a las competencias laborales percibidas por los estudiantes como fortalezas, se encontró: Orientación al logro, Resolución de problemas, Hace lo que debe hacer,

Administración de recursos, Liderazgo, Trabajo bajo presión, Desarrollo de personas, Responsabilidad, Flexibilidad, y Autoconfianza. Además, no se evidenciaron porcentajes significativos que dieran cuenta de competencias laborales percibidas como debilidades. Sobre las anteriores competencias, Gordillo (2003) y Ducci, (1997), ponen de manifiesto que estas se pueden medir y observar en el desempeño laboral y dan cuenta de los conocimientos y habilidades que posee el profesional para desarrollar con éxito su actividad productiva en un contexto determinado. Lo anterior permite pensar que hay un posible sesgo en las respuestas de los estudiantes al referir muchas fortalezas y ninguna debilidad dado por su poca experiencia en contextos laborales y, por ende, una escasa posibilidad de poner a prueba y desarrollar competencias que en su mayor medida se desarrollan en experiencias de trabajo.

Por otra parte, con respecto a los egresados, las competencias académicas percibidas como fortaleza fueron Comunicación escrita y Comunicación oral, destacadas por la comisión SCANS (1993); Respeto por la diversidad, Desarrollo de Relaciones, Trabajo en equipo y Apoyo a los compañeros, señaladas en el Proyecto Tuning para Latinoamérica (2004) y por Bogoya (2004). De igual forma, se percibe como fortalezas la Actitud Investigativa, el Pensamiento analítico, Conciencia con el entorno, señaladas por Thierry (2006). Entre las competencias que se necesitan fortalecer en los egresados se destacan Comunicación efectiva, Actitud investigativa, Análisis numérico, Idioma extranjero, Pensamiento analítico, iniciativa y trabajo en equipo.

En cuanto a las competencias profesionales, los resultados de los egresados muestra como fortalezas: Integridad, Confidencialidad, Equilibrio entre el trabajo y la vida personal, Autoconocimiento, Evaluación Psicológica, y en menor porcentaje Interés tecnológico, Toma de decisiones, Gestión de Proyectos, Autocontrol y Compromiso con el aprendizaje continuo. Las anteriores competencias presentan correspondencia con los resultados del estudio de Echeverría (1993), y los planteamientos de Bunk (1994). Las competencias que se presentan débiles son Confidencialidad, Integridad, Equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y en menor medida competencias como Gestión de proyectos, Interés tecnológico, Autocontrol, Evaluación psicológica y negociación. Lo anterior permite apreciar que hay diferencias en la autopercepción de la muestra de egresados sobre el desarrollo de algunas competencias, pues unos las señalan como fortalezas y otros como debilidades.

Finalmente, las competencias laborales de los egresados identificadas como fortalezas fueron: Orientación al Logro, Responsabilidad, Flexibilidad, Autoconfianza, Hace lo que debe hacer, Liderazgo, Resolución de problemas, Administración de recursos, Trabajo bajo presión y Desarrollo de Personas (Gordillo, 2003; y Ducci, 1997). Las anteriores ponen de manifiesto que se pueden medir y observar en el desempeño laboral y dan cuenta de los conocimientos y habilidades que posee el egresado para desarrollar con éxito su actividad productiva en un contexto determinado (Ibarra, 2000). Las competencias laborales que obtuvieron un alto porcentaje como fortalezas, así como en debilidades fueron: Comunicación efectiva, Trabajo en equipo y Desarrollo de relaciones.

7. ¿Por qué es importante hacer la investigación para la PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO Y LA SOCIEDAD?

Los cambios socio-económicos, demográficos y culturales que caracterizan el siglo XXI pueden tener implicaciones significativas en la estructura y funciones de las ocupaciones, pues con el impulso de las nuevas tecnologías, el rompimiento lento y progresivo de las barreras económicas y políticas mundiales, el desarrollo y consolidación de las perspectivas del mercado, los cambios progresivos de la sociedad y de las dinámicas humanas, entre otras, se imponen nuevos retos para los profesionales y, por ende, para las instituciones de educación superior preocupadas por sus procesos educativos (Peiró, 2003).

Lo anterior incluye a la psicología como profesión vigente en el siglo XXI, que en las últimas décadas ha evidenciado una clara tendencia a crecer en la cantidad de universidades que la imparten y el número de estudiantes que deciden estudiarla (Álvarez, Gómez y Ratto, 2004). Sin embargo, retomando a Ayres, Pizarro y Sepúlveda (2003), Álvarez *et al.* (2004) señalan que hay aspectos metodológicos en la formación del psicólogo que deben ser revisados y mejorados, pues diversos estudios señalan que un gran porcentaje de egresados consideran que la Universidad no los preparó adecuadamente para su trabajo. Según Roe (2003), la psicología se ha dedicado al estudio de las competencias de otras profesiones, pero no hay evidencia empírica suficiente que de cuenta de este desarrollo con su propio ámbito profesional.

Teniendo en cuenta lo anterior, es evidente la responsabilidad que tienen las instituciones de educación superior y el compromiso de los profesionales que en ellas se forman para responder de manera efectiva y eficaz a las demandas del medio y a la expectativa del profesional en psicología. Para esto, es necesario que la educación identifique y fortalezca pertinentemente las competencias laborales y profesionales de sus estudiantes que se requieren para responder de manera efectiva a las demandas del medio y facilitar la incorporación del egresado en el mercado laboral (Ruiz, Jaraba y Romero, 2005). En consecuencia, concretar los estándares que debe cumplir la formación en psicología, lo cual implica y requiere determinar las competencias que debe tener un profesional de esta disciplina, representa hoy en día un reto importante y una tarea fundamental para lograr una educación de calidad (Peiró, 2003).

En este sentido, los beneficios que aporta la presente investigación inicia por la reflexión al interior de la Carrera de Psicología, para que de acuerdo con las decisiones que se tomen, impacte el currículo en los diversos actores que la componen, (estudiantes, profesores, directivos, egresados). Por ende, se impactará las diversas organizaciones que están en permanente cambio, y, a lo cual el capital humano que ha de pertenecer a ellas deba contar con las competencias académicas, laborales y profesionales necesarias para el desempeño de los profesionales de la psicología en los diferentes ámbitos productivos.

8. Referencias

- Agut, S., y Grau, R. (2001). Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias. *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, 9, 13-24.
- Alvarez, E., Gómez, J., y Ratto, P. (2004). Competencias requeridas por el mercado laboral chileno y las competencias actuales de estudiantes de psicología con orientación laboral/organizacional, en una universidad privada. *PHAROS Arte, Ciencia y Cultura*, 11 (1), 113-133.
- Bogoya, D. (2000). *Competencias y Proyecto Pedagógico*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager: A Model for effective performance*. New York John Wiley y Sons.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias de la formación y el perfeccionamiento profesional en la RFA. *Revista CEDEFOP*, 1, 8-14.

- Collazos, E. y García, J. (1999). *Fundamentación y Prueba de un procedimiento para generar programas de formación inicial basados en competencias*. Trabajo de grado para optar por el título de psicólogas, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia.
- Condemarín, y Medina, (2000). *Evaluación auténtica de los aprendizajes. Un medio para mejorar las competencias en el lenguaje y comunicación*. Santiago de Chile: Editorial Andres Bello.
- Cotton, K. (1993). *Developing Employability Skills*. School Improvement Research Series (SIRS). Office of Educational Research and Improvement (OERI), U. S. Department of Education NWREL. Recuperado el 02 Noviembre, 2007, de <http://www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html>
- Delgado, M. (2000). Modelos de gestión por competencias. Recuperado el 09 Marzo, 2007, de <http://www.gestiondelconocimiento.com>
- Ducci, M. A. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En *Oficina Internacional del Trabajo (Ed.), Formación basada en competencia laboral* (p. 15-84). Montevideo: Cinterfor /OIT.
- Echeverría, B. (1993). *Formación profesional. Guía para el seguimiento de su evolución*. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias.
- Gordillo, H. (2003). Evaluación De Competencias Laborales. Recuperado el 08 Noviembre, 2007, de <http://Www.Gestiopolis.Com/Canales2/Rrhh/1/Evacomlab.Htm>.
- Ibarra, A. (2000). Formación de recursos humanos y competencia laboral. *Boletín Cinterfor/OIT*, 149, 95-107.
- Kane, M.T. (1992). The assessment of clinical competence. *Evaluation and the Health Professions*, 15, 163- 182
- Levy-leboyer, C. (2002). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas y cómo desarrollarlas*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Levy-leboyer, C. (1997). *Gestión de las competencias: como analizarlas, como evaluarlas y como desarrollarlas*. Barcelona: ediciones Gestión 2000.
- Miller, G. (1990). The assessment of clinical skills/competence/performance. *Academic Medicine*, 65, 63-67.
- Montero y León (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5, (1), 115-127.
- Pérez-Santamarina, E., y López, I. (2006). *Opinión del alumnado universitario sobre sus competencias*. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Granada: Universidad de Granada.

Peiró, J. M. (2003). La enseñanza de la Psicología en Europa. Un proyecto de titulación Europea. *Papeles del Psicólogo*, 24(86), 25-33.

Proyecto Tuning América Latina (2004). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina*. Madrid: Universidad de Deusto.

Roe, R. (2003). ¿Qué hace competente a un psicólogo? *Papeles del Psicólogo*, 24(086), 1-12.

Ruiz, M., Jaraba, B. y Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*, 16, 64 – 91.

Secretary's Comisión on Achieving Necessary Skills (SCANS, 1993). *Informe de la Comisión SCANS para América*. Washington, D.C.

Thierry, D. (2006). La educación y capacitación basadas en competencias. *Modelos y metodologías Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado el 07 Noviembre, 2007, de <http://web.upaep.mx/DesarrolloHumano/maestros/cursosTemporales/PagThierry/Body/competencias/ART-COMPETENCIAS.doc>.

Tobón, (2004). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: Ecoe Ediciones.