

COMPETENCIAS LABORALES DEL PSICÓLOGO  
JAVERIANO EN DIFERENTES ÁREAS  
APLICATIVAS: CLÍNICA, EDUCATIVA, SOCIAL Y  
ORGANIZACIONAL

— α —

LABORAL COMPETENCES OF THE JAVERIANA UNIVERSITY  
PSYCHOLOGISTS IN DIFFERENT APPLIED AREAS: CLINICAL,  
EDUCATIONAL, SOCIAL AND ORGANIZATIONAL

Ana Fernanda Uribe Rodríguez\*, Andrea Aristizabal Motta\*\*,  
Alexandra Barona Henao\*\*\* y Claudia Natalia López Lesmes\*\*\*\*

---

\* Ph. D. en Psicología, Universidad Autónoma de Barcelona (España). Licenciada en Psicología, Universidad de Granada (España). Certificado de Docencia y Estudios avanzados. Doctorado en Psicología Clínica y de la Salud, Universidad Complutense de Madrid (España). Maestría en Educación y Prevención del SIDA, Universidad ICESI, Cali (Colombia). Directora del Departamento de Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Javeriana, sede Cali. [auribe@javerianacali.edu.co](mailto:auribe@javerianacali.edu.co)

\*\* Psicóloga, Pontificia Universidad Javeriana, Cali (Colombia). [aristizabalm@javerianacali.edu.co](mailto:aristizabalm@javerianacali.edu.co)

\*\*\* Psicóloga, Pontificia Universidad Javeriana, Cali (Colombia). [alebarhen@hotmail.com](mailto:alebarhen@hotmail.com)

\*\*\*\* Psicóloga, Pontificia Universidad Javeriana, Cali (Colombia). Estudiante de I semestre de Especialización. [cnlopez@javerianacali.edu.co](mailto:cnlopez@javerianacali.edu.co)

*Resumen*

Esta investigación busca describir tanto las competencias laborales genéricas y específicas del psicólogo javeriano de acuerdo con el área aplicativa: clínica, educativa, organizacional y social, como las competencias laborales requeridas por los empleadores de psicólogos, mediante la aplicación de la **Encuesta de Competencias del Psicólogo Javeriano**, tomada de Herrera, Restrepo y Uribe (2006), y una entrevista semiestructurada aplicada solo a psicólogos javerianos. Se conformó una muestra de 22 psicólogos egresados de la Pontificia Universidad Javeriana Cali y 13 informantes empleadores de psicólogos. Se realizó un análisis descriptivo por medio del paquete estadístico SPSS, para describir los ítems de la encuesta realizada. A partir de los resultados y el análisis realizado, se encontraron diferencias entre las valoraciones dadas por empleadores y psicólogos javerianos respecto a las competencias en cada área aplicativa, y se logró ratificar la especificidad de las competencias, de acuerdo al área. De igual forma, se puede afirmar que existen competencias genéricas para los profesionales en psicología, de las cuales se hallaron similitudes respecto a las percepciones de empleadores y psicólogos egresados.

**Palabras clave:** Psicólogos, empleadores, competencias laborales y áreas aplicativas.

*Abstract*

This research aims to describe general and specific laboral competencies of the Javeriana University psychologists according to his performance area whether clinical, educational, organizational or social; as well as to describe the laboral competencies required by the psychologist employers through a survey named: **Encuesta de Competencias del Psicólogo Javeriano** (Herrera, Restrepo y Uribe, 2006), and an interview applied only to Javeriana University psychologists. The sample was formed by 22 psychologists graduated from the Javeriana University and 13 psychologists' employers. A descriptive analysis was done with the software SPSS in order to describe the survey items results. Based on the results and the analysis, it was found several differences between the employers and psychologists valuations of the competencies in each performance areas which show the specific nature of competencies according to the specific area. Also, it is possible to say that there are generic competences for psychologists from which were found similarities concerning the employers and graduated psychologists.

**Keywords:** Psychologists, employers, laboral competences and performance areas.

## INTRODUCCIÓN

Los cambios tecnológicos, económicos, humanos y sociales generados en la actualidad comprometen a las organizaciones a competir con el mayor capital que cuentan: las personas. Estas deben ser capaces de generar resultados eficientes a partir de capacidades, conocimientos y habilidades evidenciadas en su labor.

En esta investigación se identificaron y describieron las competencias laborales relacionadas con el ejercicio que el psicólogo javeriano tiene en el desempeño de su profesión respecto a diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. Igualmente, este estudio da continuidad a un proceso investigativo llevado a cabo en el grupo de investigación de Medición y Evaluación Psicológica de la Carrera de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana, sede Cali, el cual comenzó con el trabajo denominado *Competencias académicas y profesionales del psicólogo javeriano* (Herrera, Restrepo & Uribe, 2006), donde se identificaron los niveles de autopercepción en las competencias de estudiantes y egresados.

Cuando se hace referencia al concepto de competencia laboral, es difícil encontrar una definición común, lo que ha llevado a desarrollar modelos y estructuras teóricas y a postular diferentes definiciones de acuerdo con los contextos y las perspectivas de varios autores. Para presentar los distintos significados de competencia laboral, se empezará por McClelland (1973), citado por Escobar (2005), quien señala que la competencia es aquella característica esencial que una persona tiene y que a su vez le permite un rendimiento eficiente en el trabajo que realiza, mientras que Boyatzis (1982) propone que la competencia está ligada al buen desempeño en un puesto de trabajo concreto y en una organización concreta.

Existen otras caracterizaciones como la de Spencer y Spencer (1993), citados por Escobar (2005), quienes postulan que el concepto competencia puede ser definido a partir de cinco características: motivaciones, rasgos del carácter, capacidades personales, valores relacionados con las actitudes, valores y auto-imagen; conocimientos

y habilidades. Levy-Leboyer (1997, p.47) propone que “la competencia constituye un vínculo entre las misiones a llevar a cabo y los comportamientos puestos en práctica para hacerlo, por una parte, y las cualidades individuales necesarias para comportarse de manera satisfactoria, por otra”. Desde otra óptica, para Ducci (1997), citado por Ruiz, Jaraba y Romero (2005), la competencia es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo y que se obtiene mediante el aprendizaje por experiencias en situaciones de trabajo. Hernández, Rocha de la Torre y Verano (1998), plantean que la competencia evidencia el desempeño de una persona en interacción con el contexto, vinculado con el lenguaje, ya que este determina la manera como el ser humano se relaciona y construye su realidad. Por esta misma línea, Duarte y Cuchimanaque (1999), citados por Marín (2004), dicen que la competencia depende del entorno en que se desempeñe la persona, ya que esta posibilita o inhibe el desarrollo de la competencia.

Villa et al. (2004) citan a Jiménez y Sarrión (2000), quienes señalan que la competencia está relacionada con un correcto desempeño en el puesto de trabajo; puede tener como base la motivación, rasgos de carácter, el concepto de sí mismo, actitudes, valores, conocimientos y capacidades cognitivas o conductuales. De igual forma, Pereda y Berrocal (2001), citados por Pereda, Berrocal y Sanz (2003), retoman los planteamientos hechos por Boyatzis (1982) y afirman que las competencias son “un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta” (pp. 15-16). Cascante (2003) también afirma que la competencia se relaciona con la ejecución exitosa y a la vez implica conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes para desempeñar un trabajo con calidad y eficiencia.

## **COMPETENCIA LABORAL**

Según el artículo 3 de la Resolución 21/99 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mencionado por Ramírez y García (p.3), la competencia laboral es definida como: “El conjunto de conocimientos teóricos,

habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones”. Ramírez y García (s.f.), hacen alusión a la Norma Internacional ISO 9000, que entiende por competencia laboral a la “Habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes”.

Sánchez, Martínez y Marrero (2004) plantean que la competencia laboral “expresa requerimientos humanos valorados en la relación hombre-trabajo, que constituyen configuraciones en las que se produce la integración de la estrategia empresarial y los objetivos individuales en relación con los requisitos cognitivos, afectivos, físicos y sociales combinados que son necesarios para desempeñar con éxito determinadas funciones” (p. 61). A partir de esta definición queda claro que las competencias laborales son un conjunto de necesidades sociales y personales, de requerimientos específicos como el biológico y el contextual que dan cuenta de un desempeño exitoso dentro del desarrollo de una labor. Cabe anotar que esta definición orienta la construcción y el desarrollo del presente estudio.

## ENFOQUES DE LA COMPETENCIA LABORAL

Mertens (1996) identifica tres enfoques desde donde ha sido abordado el concepto de competencia laboral, a saber: el conductista, el funcionalista y el constructivista. Por un lado, el enfoque *Conductista* (de corte norteamericano) se centra en el papel de las características del individuo por medio de las cuales se posibilita el desempeño exitoso. El enfoque *Funcionalista* (de corte británico) se apoya más en el estudio del trabajo y examina todas las actividades y los resultados que consiguen quienes trabajan. El *Constructivista* (de corte francés), por su parte, se interesa por el desarrollo de competencias a partir del análisis y proceso de solución de problemas y disfunciones que se presentan dentro de la organización. En el 2000, Mertens plantea otros dos enfoques para abordar el concepto de competencia laboral desde una perspectiva empresarial:

el estructural y el dinámico. El *Estructural* plantea que la competencia se va adquiriendo por medio del análisis del contexto económico y social en el que se desenvuelve dicho fenómeno. Desde aquí se define la competencia laboral como la capacidad de una persona para lograr un resultado que puede ser un avance efectivo en concordancia con los objetivos y el contexto organizacional. Por su parte el *Dinámico* plantea que el concepto competencia se desarrolla a partir del contexto en el que se desenvuelven las organizaciones. Tanto la empresa como la persona son consideradas competentes por los logros efectivos, y por destacarse a través de la movilización y el desarrollo de competencias.

Además de los enfoques ya mencionados, diferentes autores plantean modelos de competencias de acuerdo con su aplicabilidad. Por la pertinencia para esta investigación, se retoman los modelos orientados a identificar competencias. Tal es el caso de García (2004), quien menciona que la detección de las competencias se realiza a partir de la definición de una plantilla cualitativa de la organización, elaborada en base a cuatro fases: *Definición del inventario provisional de competencias*, *Definición de las competencias de las unidades funcionales*, *Definición de los perfiles de competencias de los puestos* y *la elaboración del catálogo de competencias*.

Villa et al (2004) mencionan tres premisas para la construcción del modelo de Gestión por Competencias. Primero, se debe tener una conciencia clara en torno a que cada área y puesto de trabajo necesita personas con perfiles específicos para ser ocupado; segundo, los directivos son responsables de promover el desarrollo de nuevas competencias en los empleados; y tercero se plantea que debe haber un convencimiento sobre la oportunidad de desarrollar nuevas competencias. Adicional a esto, el modelo de Gestión por Competencias permite evaluar las competencias de acuerdo con varias etapas: sensibilización, análisis de los puestos de trabajo, definición del perfil de competencias requeridas, y evaluación sistemática y redefinición de los perfiles.

Existen, también, clasificaciones del concepto competencia a saber: *competencia intelectual*, *competencia interpersonal*, y *la competencia que sugiere adaptabilidad al medio*. Hay otras competencias que destacan la orientación a resultados (Dulewicz, 1989, citado por Levy-Leboyer, 1997). Jolis

(1998), citado por Sánchez et al. (2004), propone que hay *competencias teóricas, competencias prácticas, competencias sociales y competencias de conocimiento*. Gallego (2000) también describe algunas clasificaciones que existen de las competencias: *competencias diferenciadoras, competencias umbral, competencias primarias, las competencias secundarias y las competencias esenciales*. Estas se nombran, pero el objetivo de este documento no es profundizar en ellas.

Vargas (2000), citado por Zandomeni (s.f.), menciona la categorización de competencias realizada por Bunk (1994): *competencia técnica, competencia metodológica, competencia social, y competencia participativa*. García (2004) resalta como competencias generales básicas a la competencia cognitiva, la competencia emocional y la competencia social.

En su investigación Calderón y Naranjo (2004) diferenciaron las competencias en *personales transferibles*, como la habilidad de comunicación, trabajo en equipo, orientación al logro, toma de decisiones, capacidad negociadora y aprendizaje continuo; *competencias técnicas o profesionales*, como el manejo de prácticas de talento humano, conocimiento del negocio y gestión de lo cultural; *competencias de gestión*, conformada por pensamiento estratégico, gestión de procesos, orientación al cliente, gestión del cambio y liderazgo; y *competencias sociales*, relacionadas con la sensibilidad social, la capacidad de interrelación, la facilitación y el autocontrol.

A partir de la identificación de las ventajas que trae consigo enseñar por medio de la creación de un método basado en competencias, Cepeda (2004) propone que las principales competencias para el desempeño profesional son cinco: *Conceptuales, metodológicas, humanas, de comunicación e interacción, y de alta dirección*. Gutiérrez (2005), por su parte, hace referencia a aquellas competencias requeridas solo por los profesionales en psicología, como competencias centrales que contenían: bases científicas de la psicología e investigación, evaluación psicológica, intervención, consultoría y colaboración interprofesional, supervisión y desarrollo profesional.

Para este estudio se tuvo en cuenta la clasificación de competencias laborales de acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional (2003), citado en Ruiz, Jaraba y Romero (2005), las cuales se dividen en generales y específicas. Dentro de las generales se encuentran las “*intelectuales*, que están asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad; las *personales*, que se encuentran referenciadas bajo las condiciones del individuo; las *interpersonales* que dan cuenta de la capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad; las *organizacionales* que son aquellas que sugieren la capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros; las *tecnológicas* que indican la capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Por último las *empresariales*, que se representan en la capacidad del individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia” (p. 84).

Como argumento a la importancia de reconocer la formación de competencias desde el contexto educativo, Álvarez, Gómez y Ratto (2004) mencionan que la calidad de la formación universitaria que reciben los estudiantes repercute en el desarrollo de competencias. Para ello, citan a Canales y González (1996), quienes en los resultados de su investigación muestran una proporción considerablemente pequeña de estudiantes (4% en formación de pregrado) que creen que la formación impartida en la universidad los preparó adecuadamente para desempeñar sus cargos. Así, desde esta evidencia se considera que las herramientas que las instituciones educativas brindan al estudiante durante su proceso de formación determinan en gran medida la adquisición y desarrollo de competencias necesarias para enfrentarse al mercado laboral.

Las competencias que el psicólogo debe tener para desempeñarse eficazmente en su ejercicio profesional están, en cierta forma, determinadas por el proceso formativo y de aprendizaje que dentro del contexto académico recibe a lo largo de la carrera profesional. En este sentido, la pertinencia de las competencias y el óptimo desempeño que debe tener un profesional de la psicología, depende de la forma en

que fueron impartidas o enseñadas y a la consciente asimilación que el estudiante tuvo de ellas en su proceso de enseñanza. Es importante resaltar que las competencias se aprenden en un proceso continuo y que para su identificación en el mercado laboral es pertinente reconocer que han sido formadas desde el contexto educativo.

Asimismo, las competencias en el mercado laboral se han vuelto el medidor de los puestos de trabajo y deben ser vistas como habilidades que se adquieren y se transforman de acuerdo con el desarrollo tecnológico y los aprendizajes que la creciente evolución nos obliga a tener. Por esto, el psicólogo debe, además de entrenarse y aprovechar los elementos que le dan durante su proceso formativo con relación a las competencias, preocuparse por lograr una adecuada adaptación a la continua evolución y darse paso a implementar y fomentar en su quehacer propio del área aplicativa estrategias que conlleven a un desempeño óptimo y eficaz (González, 2002).

Aunque lo mencionado hasta el momento en este apartado corresponde al desarrollo y la formación de competencias desde el contexto académico, es relevante su mención para aclarar que las competencias aprendidas dentro de los procesos pedagógicos propios del contexto educativo podrán identificarse al momento de ejercer profesionalmente. Así, sería casi improbable pensar en describir las competencias laborales manifestadas durante la labor profesional del psicólogo sino se han aprendido.

Teniendo en cuenta el objetivo de la presente investigación, se retoma un estudio de Pereda, Berrocal y Sanz (2003), donde se identificaron las competencias que forman el perfil de exigencias de un profesional del área de Recursos Humanos. Estas competencias son el trabajo en equipo, orientación al cliente, planificación/organización, comunicación, flexibilidad y colaboración.

Álvarez, Gómez y Ratto (2004) plantean que las competencias principalmente necesarias para el quehacer de los psicólogos en el área organizacional que desempeñan una labor específica exigida en el mercado laboral son, entre otras: Adaptabilidad, generación de confianza,

trabajo en equipo, visión global, innovación, análisis-evaluación de problemas, conocimientos técnico-profesionales, energía, logro del compromiso, planificación, organización, toma de decisiones, tolerancia al estrés, delegación de responsabilidades, desarrollo de alianzas, diseño estratégico de los puestos y habilidad para persuadir y vender.

Igualmente, Castro (2004) menciona algunas competencias requeridas en el quehacer del área clínica: habilidades en orientación psicológica, en tratamientos, en tareas de interconsulta y entrevista de diagnóstico clínico, en el conocimiento de modelos clásicos, en la redacción de informes psicológicos, en la intervención en crisis y emergencias y en el trabajo en grupos interdisciplinarios. En el quehacer del área educativa, hace referencia a las competencias relacionadas con orientación a docentes, directivos de escuelas y padres, evaluación de aprendizaje, redacción de informes psicológicos, conocimiento de teorías del aprendizaje, el trabajo con poblaciones de bajos recursos, intervenciones en situaciones de crisis e intervenciones con niños y adolescentes. Con relación al quehacer del área laboral, indica competencias como redacción de informes psicológicos, elaboración de perfiles de puestos, tareas de selección de personal, evaluación con técnicas psicométricas y proyectivas, desarrollo de programas de capacitación, manejo de programas informáticos básicos, trabajo en equipos interdisciplinarios. También retoma el quehacer del área jurídica, y alude a competencias en tareas relacionadas con elaboración de informes psicológicos, realización de entrevistas de diagnóstico e interconsulta con otros profesionales y la intervención psicológica en familias.

Además, Castro (2004) hace referencia a competencias genéricas, como el trabajo en equipos interdisciplinarios, en situaciones de crisis, en poblaciones de bajos recursos económicos y en programas comunitarios, redacción de informes psicológicos, conocimiento en investigaciones, comunicación del trabajo, manejo de paquetes informáticos básicos y del idioma inglés.

En consecuencia, se encuentra que las competencias son específicas de un área aplicativa, que están relacionadas con el contexto y la función que va a desempeñar el psicólogo y pueden adquirirse a lo largo de la experiencia laboral.

## MÉTODO

### • Muestra

La muestra corresponde a 22 psicólogos egresados de los cuales, 11 laboran en el área organizacional, 3 en el área educativa, 5 en el área social y 3 en el área clínica. Igualmente, se contó con 13 empleadores de psicólogos y tienen a cargo la dirección laboral de estos profesionales. Para los empleadores de psicólogos se tuvo como criterio de inclusión el hecho de tener psicólogos contratados actualmente. Esta muestra fue seleccionada intencionalmente a partir de un análisis previo, debido a las características y determinaciones requeridas para el estudio. Respecto a la edad de la muestra, se obtuvo una media de 37.33 años de edad con una desviación estándar de 8.51.

### • Diseño de investigación

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006), la presente investigación es un estudio no experimental, para el cual se observaron las variables en su contexto natural y sin realizar manipulación alguna sobre ellas. Tiene un diseño transeccional, en el cual se recolecta la información en un único momento y se describen las competencias laborales del psicólogo javeriano en función de las áreas aplicativas (clínica, educativa, organizacional y social). Además, esta investigación es de tipo descriptivo porque se especificaron y describieron las competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

### • Instrumentos

Para la consecución de la investigación se aplicó la Encuesta de Competencias del Psicólogo Javeriano, tomada de Herrera, Restrepo y Uribe (2006), la cual consta de 57 ítems que operacionalizan las competencias profesionales del psicólogo. Este instrumento fue modificado y adaptado a la presente investigación para efectos de cumplir con los objetivos planteados. También se hizo uso de una entrevista

semiestructurada diseñada para los psicólogos javerianos egresados, con el fin de indagar sobre las funciones, el rol, las características del desempeño y las competencias que deben tener ellos en el ejercicio de su profesión. La creación de esta entrevista estuvo en función de los modelos planteados por: Gallego (2000), Roe (2003) y García (2004), además del formato de entrevista diseñado por Castro (2004).

### • Procedimiento

Este estudio inició con la realización de revisiones conceptuales actualizadas y rigurosas en cuanto a la temática investigada para la construcción detallada del marco conceptual. Luego, teniendo en cuenta que este estudio es continuación de la investigación de Herrera, Restrepo y Uribe (2006), se retomaron los instrumentos y se adaptaron para lograr los objetivos planteados. Seguidamente, se diseñó el formato de entrevista semiestructurada, a partir de entrevistas realizadas a los coordinadores de área aplicativa de la Pontificia Universidad Javeriana para la carrera de Psicología, de acuerdo con el modelo de entrevista de Castro (2004). Una vez realizadas las entrevistas a los coordinadores de área y teniendo en cuenta que el formato utilizado por Herrera, Restrepo y Uribe (2006) no lograba recoger la información necesaria para la consecución de los objetivos del presente estudio, se construyó el formato de entrevista semiestructurada al complementar las preguntas con los modelos planteados por Gallego (2000), Roe (2003) y García (2004).

También se llevó a cabo una prueba piloto de la Encuesta de Competencias del Psicólogo Javeriano Castro-Solano (2004), con cuatro psicólogos egresados javerianos que se encontraban trabajando en las áreas aplicativas del interés de la investigación (clínica, educativa, organizacional y social). Después se adaptó el instrumento con base a información de la prueba piloto, en las cuales se pedía a los participantes evaluar las competencias esenciales nombradas por ellos mismos, manejando la misma forma de respuesta en el formato Likert.

Para la escogencia de la muestra de egresados se solicitó el acceso a la base de datos de egresados de la Universidad Javeriana Cali. Igualmente,

se contactó a la coordinación de prácticas de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Javeriana Cali, para tener acceso a los listados de organizaciones con el fin de contactar a las personas encargadas de la dirección laboral de los psicólogos. Luego se aplicaron los instrumentos, tanto a empleadores como a psicólogos javerianos egresados, y solamente a estos últimos se les realizó una entrevista debido a que los empleadores disponían de tiempo limitado para la realización de la misma.

Después se realizó el análisis de la información recolectada en la entrevista semiestructurada por medio de validez de contenido, y la de la Encuesta de Competencias del Psicólogo Javeriano por medio de la estadística descriptiva para dar cuenta de las competencias laborales del psicólogo, además de las requeridas por el mercado laboral en función del área aplicativa (clínica, educativa, organizacional y social). Finalmente, se procedió a realizar la discusión del análisis y a comentar las sugerencias y recomendaciones para futuras investigaciones.

## **RESULTADOS**

Entre los factores sociodemográficos que se lograron evidenciar a través de las encuestas realizadas, se encuentran el sexo, la profesión, los cargos desempeñados, el área de la organización, institución o entidad y la actividad económica de la empresa a la cual corresponden los empleadores. Así, el 80% de la muestra que participó en el estudio fueron mujeres, mientras el 20% fueron hombres. Respecto a las profesiones, el 80% de la muestra corresponde a Psicología; el 11.3% corresponde a Administración de Empresas, el 2.9% a Contaduría Pública, el 2.9% a Ingeniería de Sistemas y otro 2.9% a Trabajo Social.

Respecto al área de la organización, institución o entidad donde se ubica el cargo desempeñado tanto por psicólogos egresados javerianos como empleadores, se encontró que la mayoría, equivalente al 37.14%, corresponde al área de Gestión Humana. Cabe resaltar que el 14.29% no contestó a esta pregunta debido a que para algunos no había área establecida en la organización, institución o entidad. Otros obviaron esta pregunta.

De acuerdo con la muestra de psicólogos egresados javerianos y las competencias alusivas al área clínica, se encontró que el 40.9% valoró como altamente importante la competencia de realización de psicoterapias breves y/o focalizadas. Asimismo, la competencia de evaluación e intervención en el área de la neuropsicología clínica y la competencia que alude al diagnóstico de problemas del lenguaje en niños y adultos tuvieron un porcentaje del 81.8% y 77.3% respectivamente.

Los empleadores consideraron en un nivel alto de importancia la competencia de intervención psicológica en situaciones de crisis y emergencias, y la realización de entrevistas de diagnóstico clínico en un 38.5% para cada una. De igual forma, valoraron en un 84.6% las competencias de tareas de cuidados paliativos en pacientes terminales y la intervención en psicología de la salud (en pacientes con problemas médicos que presentan trastornos psicológicos como consecuencia de su enfermedad) como no relevantes directamente para el área clínica.

Los psicólogos egresados javerianos concibieron en un nivel de importancia medio la competencia de tareas de orientación vocacional y ocupacional en un 40.9%. Además, la competencia de intervención psicopedagógica en educación especial fue valorada en un 81.8% como no aplicable directamente para el área educativa. Con respecto a la identificación de niños y adolescentes con problemas de conducta con técnicas de *screening*, los psicólogos egresados valoran en un 63.6% como no relevante para esta área en particular.

Con relación a las valoraciones del área educativa realizadas por los empleadores, se encontró que en su gran mayoría los niveles de importancia fueron concebidos como no relevantes para el área en mención, de esto se destaca la competencia de intervención psicopedagógica en educación especial cuyo porcentaje es 84.6%. Según las estimaciones de importancia sobre las competencias del área social, se halló que tanto psicólogos javerianos egresados como empleadores conciben en un mayor porcentaje que las competencias no aplican directamente a esta área, siendo la más representativa en un 54.5% para egresados y un 61.5% para empleadores la competencia relacionada con la realización de pericias psicológicas.

De acuerdo con las competencias del área organizacional, los psicólogos javerianos egresados valoraron en un nivel de importancia muy alto la competencia de tareas de selección y reclutamiento de personal con un 45.5%. Igualmente, valoraron como no relevante para el área la competencia de tareas de prevención de riesgos y accidentes laborales con un 54.5% y la relacionada con el desarrollo, implementación y seguimiento de programas de marketing con un 50%.

Con relación a las valoraciones de los empleadores, se observa que consideran en un nivel de importancia muy alto la competencia de tareas de selección y reclutamiento de personal con un 69.2%, la relacionada con elaboración de perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales a partir del análisis de puestos y tareas con un 61.5% y la competencia de desarrollo de programas de evaluación de desempeño en empresas o instituciones con un 53.8%.

En cuanto a las competencias genéricas, se encontró que los psicólogos javerianos egresados valoran en un nivel de importancia muy alto la competencia sobre el manejo de paquetes informáticos básicos (Word, Excel, Internet) con un 54.5%; la relacionada con trabajo en equipos interdisciplinarios con un 63.6% y la realización de presentaciones orales para público profesional y no profesional con un 63.6%. Asimismo, estiman como no relevantes las competencias referidas a elaboración de propuestas de investigación científica (para presentación a becas o postgrados) en un 54.5% y la evaluación, planificación y asesoramiento en actividades deportivas en un 63.6%.

Los empleadores valoraron como no relevante la competencia de elaboración de propuestas de investigación científica (para presentación a becas o postgrados) en un 76.9% y la relacionada con redacción de artículos científicos y/o ponencias para su presentación en eventos científicos en un 61.5%. De igual forma, evaluaron en un nivel de importancia muy alto la competencia de trabajo en equipos interdisciplinarios con un 61.5% y la realización de presentaciones orales para público profesional y no profesional con un 61.5%

En cuanto a las funciones desempeñadas por el psicólogo, las que puntuaron más alto fueron la realización de capacitaciones, inducciones y entrenamiento, y la selección de personal valoradas con un 63.63% y 40.90%, respectivamente. También se indagó por las competencias que necesita el psicólogo para desempeñarse exitosamente, y se encontraron el análisis de la información, competencia de relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la planeación estratégica.

También se encontró que un 59,10% de los psicólogos javerianos egresados consideran que cuentan con las competencias para desempeñarse exitosamente, mientras que un 40.90% considera que pueden seguir desarrollándolas. En cuanto a las bases conceptuales necesarias para que el psicólogo desempeñe sus funciones, un 40.90%, hace referencia a las teorías del enfoque clínico como fundamentales.

El 45.45% de los psicólogos piensa que la población con la cual el psicólogo debe trabajar es con adultos, un 27.27% con adolescentes, un 18.18% con niños y un 18.18% con organizaciones. Además, se encontró que el 31.81% de los psicólogos utiliza como técnica principal, las intervenciones relacionadas con el enfoque clínico, y el 27.27% realiza entrevistas. Igualmente, el 54.54% utiliza pruebas tanto psicológicas como psicotécnicas. Sobre las herramientas tecnológicas que el psicólogo debe manejar, los encuestados opinan que es indispensable el manejo de la microinformática, y el manejo de Internet.

Sobre los elementos éticos fundamentales para desempeñarse como psicólogo, las personas encuestadas otorgan importancia a la confidencialidad, al respeto y a la honestidad.

En cuanto a las fortalezas y debilidades de la labor del psicólogo, se resalta como fortaleza la formación académica de la Pontificia Universidad Javeriana y la aplicación de los conocimientos. De las debilidades, se hace referencia a la falta de habilidades en el manejo de herramientas tecnológicas y a los pocos conocimientos en ciencias matemáticas, administrativas y financieras.

Los psicólogos egresados consideran que en su formación se debería hacer más énfasis en el manejo de las tecnologías de la información y comunicación, en los conocimientos sobre legislación laboral y en conocer sobre presupuesto, finanzas y ciencias matemáticas, ya que son saberes necesarios para que el psicólogo se desempeñe adecuadamente.

Finalmente, con relación a los aspectos más frustrantes de la labor del psicólogo se encontró como dato relevante la imagen y los prejuicios que se tienen sobre el profesional en psicología, lo cual abarca el concebirlo como una urgencia médica, como soporte y último recurso, además de encasillar sus funciones con relación al área aplicativa y la falta de credibilidad en este profesional.

## **DISCUSIÓN**

De acuerdo con el objetivo de esta investigación orientada a identificar las competencias laborales del psicólogo javeriano en función de las áreas aplicativas, y a analizar los resultados obtenidos, puede evidenciarse el logro del objetivo a partir de la descripción de comportamientos, conocimientos y habilidades que denotan las competencias y el desempeño laboral del psicólogo.

Igualmente, al tener en cuenta el enfoque de competencias Conductista planteado por Mertens (1996) citado por Sánchez, Martínez y Marrero (2004), se muestran los resultados de este estudio como características individuales que posibilitan el desempeño exitoso del profesional de psicología.

A partir de los resultados arrojados por la entrevista semiestructurada, se logró identificar que las competencias de mayor frecuencia mencionadas por la muestra del estudio fueron análisis de la información, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y planeación estratégica. Al relacionarlo con lo planteado por Dulewicz (1989), citado por Levy-Leboyer (1997), puede decirse que las competencias identificadas se ubican en dos clasificaciones, a saber: competencias intelectuales y competencias interpersonales. En la primera clasificación se incluye la competencia de análisis de la información y la de planeación estratégica, mientras en

la segunda clasificación están las relacionadas con trabajo en equipo y relaciones interpersonales.

Dentro de la entrevista realizada a egresados javerianos había preguntas relacionadas con las competencias que aluden al *saber*, al *saber hacer* y al *ser*. Respecto a éstas se identificó que en las competencias del *saber* se destacaron las teorías del enfoque clínico (conductual-cognitivo, psicoanalista y humanista), las teorías de gestión organizacional, los conocimientos sobre pruebas psicológicas y psicotécnicas, los conocimientos sobre legislación laboral y sobre presupuestos y finanzas. En cuanto a las competencias del *saber hacer*, las cuales según Gallego (2000) son adquiridas producto del aprendizaje o de la experiencia, se evidenció que los egresados consideran necesarias las habilidades para el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación dentro de las cuales se incluyen el manejo de paquetes aplicativos de office y/o programas estadísticos en general.

En cuanto a la formación académica que ofrece la Pontificia Universidad Javeriana puede resaltarse que el hecho de conocer los enfoques clínicos y tener la posibilidad de profundizar en uno de ellos permite que los psicólogos egresados tengan una postura clínica clara y definida para trabajar desde cualquier área aplicativa. En relación a la ética, los psicólogos egresados resaltan como fundamentales la confidencialidad, el respeto y la honestidad.

A partir de la entrevista, se encontró que las principales técnicas usadas por los psicólogos egresados son entrevistas y las intervenciones de acuerdo con el enfoque clínico. De los instrumentos se destacaron como fundamentales las pruebas psicológicas y psicotécnicas, además de resaltar herramientas de medición y evaluación propias de cada organización. En cuanto a las herramientas tecnológicas principalmente se identificó la utilización del paquete Office, el Internet y *software* que permiten tabular, medir o ponderar información. Lo anterior, de acuerdo con Bunk (1994) mencionado por Vargas Zúñiga (2000), citado en Zandomeni (s.f.), corresponde a la categorización de competencias que divide las mismas en: técnicas y en metodológicas. Así, relacionando las competencias técnicas con lo hallado, se puede exponer que dentro de estas se encuentran las entrevistas y las relacionadas con intervenciones

de acuerdo con el enfoque clínico, mientras que en las competencias metodológicas sobresalen los instrumentos empleados para medir diferentes elementos y el manejo de herramientas tecnológicas.

Al tener en cuenta la importancia que adquiere la formación impartida en la universidad y de acuerdo con lo planteado por Canales y González (1996), citados en Álvarez, Gómez y Ratto (2004), el proceso de formación determina en gran medida la adquisición y desarrollo de competencias necesarias para enfrentarse al mercado laboral; así, puede hacerse referencia a lo manifestado por los egresados javerianos, quienes identificaron como conocimientos y habilidades importantes que debe promover la universidad para desempeñarse adecuadamente dentro su puesto de trabajo, los conocimientos en legislación laboral y en presupuestos y cálculos financieros.

Se encontró que tanto psicólogos javerianos egresados como empleadores valoran como muy alta la importancia que tienen las competencias genéricas relacionadas con el trabajo en equipos interdisciplinarios y la realización de presentaciones orales para públicos profesionales y no profesionales. Esto, al relacionarlo con lo expuesto por el Ministerio de Educación Nacional (2003), citado en Ruiz, Jaraba y Romero (2005), sustenta que la competencia referida al trabajo en equipos interdisciplinarios conforma las competencias interpersonales que dan cuenta de la capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad; además la realización de presentaciones orales para públicos profesionales y no profesionales puede estar enmarcada dentro de las competencias personales que se encuentran referenciadas bajo las condiciones del individuo, permitiéndolo actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo donde aporte sus talentos y desarrolle sus potencialidades.

De acuerdo con las competencias del área clínica, los psicólogos egresados resaltaron la competencia para la realización de psicoterapias breves y/o focalizadas, mientras los empleadores consideran como importantes la realización de entrevistas de diagnóstico clínico y la intervención psicológica en situaciones de crisis y emergencias. Teniendo en cuenta esto, y según el planteamiento de Castro (2004), las competencias concernientes a la entrevista de diagnóstico clínico y a las intervenciones en crisis y emergencias hacen parte de las requeridas para desempeñarse

en el área clínica. Sin embargo, algunas competencias mencionadas por el autor, como las habilidades en orientación psicológica, en tratamientos, en tareas de interconsulta, en el conocimiento de modelos clásicos, en la redacción de informes psicológicos y en el trabajo en grupos interdisciplinarios no fueron consideradas como importantes por ninguna de las dos muestras encuestadas. Este resultado puede estar mediado por la cantidad de personas que participaron como muestra del estudio, quienes representaban en mayor medida empleadores y psicólogos egresados que desempeñan sus labores en el área organizacional.

Respecto a las competencias del área educativa se evidencia que la muestra considera como no relevantes las competencias de la encuesta que hacen referencia a esta área; se destaca especialmente la competencia de intervención psicopedagógica en educación especial. De lo anterior, es pertinente mencionar que los empleadores y psicólogos egresados evaluados pertenecían en su gran mayoría al área organizacional. Por tanto, se encuentra que las siguientes competencias necesarias para el quehacer en el área educativa expuestas por Castro (2004), como la orientación a docentes, directivos de escuelas y padres, evaluación de aprendizaje, redacción de informes psicológicos, conocimiento de teorías del aprendizaje, trabajo con poblaciones de bajos recursos, intervenciones en situaciones de crisis e intervenciones con niños y adolescentes, no son tenidas en cuenta como relevantes para los egresados javerianos y para los empleadores.

Con relación a las competencias valoradas del área social, no se encontraron diferencias significativas entre empleadores y psicólogos egresados javerianos, además de ubicar las competencias referidas a esta área como no aplicables directamente para la misma. Por tal motivo puede mencionarse que los factores influyentes para evidenciar estos resultados son la poca cantidad de preguntas dentro de las encuestas relacionadas con competencias de esta área y la poca representatividad de la muestra que desempeña una labor dentro del área social.

La elaboración de perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales, a partir del análisis de puestos y tareas, fue una de las competencias identificadas desde el área organizacional; su importancia se sustenta

desde lo hallado por Álvarez, Gómez y Ratto (2004), quienes señalan que una de las competencias principalmente necesarias para el quehacer de los psicólogos en el área organizacional es el diseño estratégico de los puestos de trabajo. Igualmente, Castro (2004) manifiesta que dentro de las competencias a destacar para la labor del psicólogo que se desempeña en el área organizacional está la relacionada con la elaboración de perfiles de puestos.

Castro (2004) plantea que dentro de las competencias para el desempeño del psicólogo en el área organizacional están las tareas de selección de personal, y en el estudio se ratificó que las tareas de selección son un elemento básico para el profesional en psicología debido a que ellos cuentan con bases conceptuales para la interpretación de pruebas psicológicas y realización de entrevistas. Se evidencia que los empleadores otorgan gran importancia a competencias de desarrollo y seguimiento de programas de capacitación de personal, tareas de selección y reclutamiento de personal, elaboración de perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales a partir del análisis de puestos y tareas, y desarrollo de programas de evaluación de desempeño en empresas o instituciones; mientras los psicólogos egresados valoran como importantes solo las competencias referidas al proceso de selección y a la elaboración de perfiles.

A partir de lo anterior se puede comentar que el mercado laboral representado por la muestra de empleadores está requiriendo determinadas competencias que los psicólogos no están valorando como necesarias y fundamentales para el desempeño de su labor. Esto puede tener relación con el hecho de que los psicólogos que están iniciando su vida laboral en el área organizacional habitualmente se encargan de realizar procesos de selección, perdiendo participación y conocimiento en otras funciones asociadas al desempeño del psicólogo organizacional como desarrollo, formación, bienestar, gestión del conocimiento, salud ocupacional, entre otras.

Según los hallazgos hasta aquí analizados, se evidencia que los psicólogos dentro del ejercicio de su profesión requieren de ciertas competencias genéricas indistintamente de su área de aplicación. Así, tanto psicólogos

organizacionales, como educativos, sociales o clínicos necesitan tener competencias relacionadas con la capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios y la habilidad en el discurso oral. Sin embargo, los psicólogos necesitan tener competencias específicas del área aplicativa para su desempeño profesional, lo que se sustenta en lo planteado por González (2002) en cuanto a que los psicólogos deben procurar lograr una adecuada adaptación al quehacer propio del área aplicativa con el fin de obtener un desempeño óptimo y eficaz.

Debido a la heterogeneidad de la muestra en cuanto a las áreas aplicativas, los resultados obtenidos se muestran limitados particularmente en el área social y educativa, seguido del área clínica y siendo más representativa la muestra con psicólogos y empleadores del área organizacional. De ahí que la mayoría de las valoraciones de competencias realizadas por el total de la muestra se encuentre en el nivel no aplica al área respectiva. A pesar de que la muestra constituida en la investigación no fue representativa, se logró ratificar la especificidad de las competencias requeridas para cada área aplicativa.

Finalmente, con el objetivo de obtener resultados de mayor significancia y cambios precisos en los hallazgos sobre competencias laborales de los psicólogos en el ejercicio de su profesión, se puede proponer como sugerencia llevar nuevamente a cabo este estudio con una muestra poblacional más representativa y homogénea en cuanto a las áreas aplicativas. Además, se sugiere que una vez identificadas las competencias específicas para el desempeño de la labor de psicólogos javerianos sociales, educativos, clínicos y organizacionales, se adelanten estudios sobre el desarrollo de las mismas.

## Referencias

- Aguado, D. & Arranz, V. (2005). Desarrollo de competencias mediante *blended learning*: un análisis descriptivo. *Revista de Medios y Educación*, 26, 79-88.
- Alvarez, E., Gómez, J. & Ratto, P. (2004). Competencias requeridas por el mercado laboral chileno y competencias actuales de estudiantes de psicología con orientación laboral / organizacional, en una universidad privada. *PHAROS Arte Ciencia y Tecnología*, 11, 113-133.

- Bacarat, M. & Graziano, N. (2004). ¿Sabemos de qué hablamos cuando usamos el término "Competencia/s"? En G. Bustamante, S. De Zubiría, M. P. Bacarat, N. A. Graciano, L. P. Marín, J. H. Gómez y E. Serrano, *El concepto de Competencia II* (pp. 63-89). Bogotá: Alejandría Libros.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager*. New Cork: Wiley & Sons.
- Calderón, G. & Naranjo, J. (2004). Competencias Laborales de los gerentes de talento humano. *INNOVAR Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23, 79-97.
- Cardona, M. (2005). Las capacidades en las competencias laborales: una mirada desde las inteligencias múltiples en los jóvenes. *Revista Universidad EAFIT*, 140, 25-42.
- Castañeda, S. (2004). Competencias del recién egresado de la licenciatura de psicología. *Psicología desde el Caribe*, 14, 27-52.
- Castro, A. (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 21 (2), 117-152.
- Cejas, M. (2005). La formación por competencias: Una visión estratégica en la gestión de personas. *Visión General*, 4 (1), 11-22.
- Cepeda, J. (2004). Metodología de la enseñanza basada en competencias. *Revista Iberoamericana de Educación*, 34, 1-9.
- Enríquez M. & Castañeda, D. (2006). Estado actual de la investigación en psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 9 (1), 77-85.
- Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, 96, 31 – 55.
- García, M. (2004). La integración del factor humano: Las competencias. En: Alcocer de la Hera C., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España, S. A. U.
- Gallego, M. (2000). Gestión Humana basada en competencias. Contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales. *Revista universidad EAFIT*, 119, 65-73.
- González, V. (2002). ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. *Revista Cubana de Educación Superior*, 22, 45-53.
- 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*, 22, Número Monográfico Especial, 253-270.

- Hernández, C., Rocha de la Torre, A. & Verano, L. (1998). *Exámenes de Estado: Una propuesta de Evaluación por Competencias*. Santa Fé de Bogotá: Servicio Nacional de Pruebas ICFES.
- Herrera, A., Restrepo, M. & Uribe, A. (2006). Proyecto: *Competencias académicas y profesionales del psicólogo javeriano*. Cali, Pontificia Universidad Javeriana.
- Levy-Leboyer, C. (1997) *Gestión de las competencias como analizarlas, como evaluarlas y como desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000.
- Marín, L. (2004). Competencias: “Saber hacer”, ¿en cuál contexto? En: G. Bustamante, S. De Zubiría, M. Bacarat N. Graciano, L. Marín, J. Gómez, y E. Serrano. *El concepto de Competencia II* (pp. 63-89). Bogotá: Alejandría Libros.
- Márquez, J. & Díaz, J. (2005). Formación del recurso humano por competencias. *Sapiens*, 6, 85-105.
- Mertens, L. (2000). Aproximación conceptual y surgimiento de la competencia laboral. *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. España: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).
- Montero, I. & León, O. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en psicología. *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*, 5, 115-127.
- 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.
- Pontificia Universidad Javeriana Cali (2006). [//www.puj.edu.co/portal/estudiantes/index.html](http://www.puj.edu.co/portal/estudiantes/index.html). Recuperado: 8 de noviembre, 2006, en [http://www.puj.edu.co/humanidades/psicologia/index\\_3822.htm](http://www.puj.edu.co/humanidades/psicologia/index_3822.htm)
- Ramírez, J. & García, S. La gestión por competencias y el impacto de la capacitación. Recuperado: 9 de agosto, 2006, de [http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/pensamiento/ramirezg\\_310805.pdf](http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/pensamiento/ramirezg_310805.pdf)
- Rodríguez, V. (2004). Acerca de las competencias cognitivas. *Revista Enfoques Educativos*, 6, (1), 67-73.
- Roe, R. (2003). ¿Qué hace competente a un psicólogo? Recuperado el 4 de septiembre de 2006, de <http://www.cop.es/papeles/vernumero.asp?id=1108>
- Ruiz, M., Jaraba, B. & Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*, 16, 64 – 91.
- Sánchez, A., Martínez, C. y Marrero, C. E. (2004). Necesidad del estudio de las competencias laborales. Una mirada a sus orígenes. *Revista Cubana de Educación Superior*, 24, 53 – 65.

- Tejada, A. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones, gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. *Psicología desde el Caribe*, 12, 98-114.
- Villa, J., Garví, M., García, S., Galindo, A., Merchán F, M. N. & Rojo, R. (2004). La gestión por competencias: Un modelo para la gestión de recursos humanos en las organizaciones sanitarias. Recuperado: 9 de agosto, 2006, de <http://www.um.es/eglobal/5/05d02.html>
- Zandomeni, N. (sin fecha). Las competencias profesionales como eje de articulación entre la educación superior y el mundo del trabajo. Recuperado: 17 de septiembre, de 2006, de <http://www.fce.unl.edu.ar/mae/newsletter/octubre-trabajo.pdf>