

**Competencias profesionales percibidas por estudiantes en práctica de psicología
organizacional de la Fundación universitaria los Libertadores**

Dayana Katherine Lozano Ibáñez

Gerardo Andrés Silva

Fundación Universitaria los Libertadores

Facultad ciencias humanas y sociales

Programa de Psicología

Bogotá, 2018

**Competencias profesionales percibidas por estudiantes en práctica de psicología
organizacional de la Fundación universitaria los Libertadores**

Dayana Katherine Lozano Ibáñez

Gerardo Andrés Silva Silva

Trabajo de grado para optar por el título de psicóloga

Director

Néstor Raúl Porras Velásquez

Fundación Universitaria los Libertadores

Facultad ciencias humanas y sociales

Programa de Psicología

Bogotá, 2018

Dedicatoria

Este trabajo se lo queremos dedicar a nuestras familias quienes nos apoyaron en este largo proceso, siendo el pilar fundamental para haber cumplido nuestras metas y a las personas que de una u otra forma nos apoyaron en la construcción de este proyecto.

Agradecimientos

Agradecemos la realización presente estudio a todos los docentes que nos brindaron sus conocimientos en este proceso formativo en especial al profesor Néstor Raúl Porras Velásquez quien con su saber, entendimiento y dedicación aportó para hacer de esta meta una realidad.

Gracias a la Fundación Universitaria Los Libertadores, por forjar profesionales integrales, interdisciplinarios y competentes, y sobre todo por guiarnos a este nuevo ámbito laboral de manera ética y profesional.

También a Dios, por sus continuas bendiciones y su infinito amor.

Finalmente, a nuestras familias por su comprensión y el tiempo sacrificado para ver hecho realidad un sueño más que se verá reflejado en el día a día como personas y profesionales.

Tabla de contenido

Introducción	8
Capítulo 1 Planteamiento Del Problema	10
1.1. Antecedentes del problema.	10
1.2. Formulación de la pregunta problema.	11
1.3. Justificación.	12
1.4 Objetivos.	14
1.4.1 Objetivo General.	14
1.4.2. Objetivos Específicos.	14
Capítulo 2 Marco Teórico	15
2.1 Breve historia de la Psicología Organizacional y el modelo de gestión humana por competencias.	15
2.2 Conceptos básicos.	19
2.2.1 Definición Competencias	19
2.2.2 Tipos De Competencias	20
2.2.3 Enfoques por competencias.	28
2.2.4 Práctica profesional	29
2.2.5 Practica Psicología Organizacional.	30
2.3 La globalización y su influencia en las competencias profesionales	31
2.4 Estudios sobre las competencias profesionales de los psicólogos	33
Capítulo 3 Metodología.	38
3.1. Tipo de investigación	38
3.2. Muestra poblacional.	39
3.4. Instrumento.	40
Capítulo 4 Resultados	42
Calificación de la primera parte del instrumento	43
4.1 Resultados por semestres	47
4.1.1 Noveno semestre	47
4.1.2 Decimo semestre	50
4.2 Interpretación de los resultados de las preguntas abiertas correspondientes a la segunda parte del instrumento	52
4.2.1 Calificación de la segunda parte del instrumento (primera pregunta)	53
4.3 Calificación de la segunda parte del instrumento (segunda pregunta)	54
4.4. Discusión	58
Capítulo 5 Conclusiones Y Recomendaciones	61
5.1. Conclusiones	61
5.2. Recomendaciones	64
Referencias	65
ANEXOS	73

Anexo 1. Instrumento de Autopercepción de competencias profesionales en psicología organizacional	73
Anexo 2 primer borrador.....	78
Anexo 3 segundo borrador	79
Anexo 4 tercer borrador	81
Anexo 5 cuarto borrador	83
Anexo 6 Quinto borrador	84

Tabla de Ilustraciones

Tabla 1. Instrumento de la evaluación	Error! Bookmark not defined.
Tabla 2 Categorías y definiciones del espacio de desarrollo de las competencias.....	54
Tabla 3. Competencias profesionales del psicólogo en el área organizacional.....	Error! Bookmark not defined.
Tabla 4 Resultado de las afirmaciones distribuido en puntajes por frecuencia y porcentaje	Error! Bookmark not defined.
Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de las competencias percibidas en sí mismos.	Error! Bookmark not defined.
Tabla 6. Niveles de dominio de las competencias en rangos de porcentaje.....	Error! Bookmark not defined.
Tabla 7 Resultado total por nivel de dominio de los practicantes que consideran tener las competencias	Error! Bookmark not defined.
Tabla 8 frecuencia y porcentaje de afirmaciones y niveles de las competencias percibidas por noveno semestre	Error! Bookmark not defined.
Tabla 9. frecuencia y porcentaje de afirmaciones y niveles de las competencias percibidas por décimo semestre	Error! Bookmark not defined.
Tabla 10. comparación por semestres según su autopercepción en cada competencia.....	52
Tabla 11. Categorías establecidas por las respuestas de los practicantes con respecto a cómo consideran que adquirieron las competencias.....	56
Tabla 12 Porcentaje por categorías según el espacio donde consideran adquirieron la competencia.	57

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo describir las competencias profesionales que son percibidas por 30 practicantes del área organizacional de la Fundación Universitaria Los Libertadores, para ello se diseñó un instrumento que consta de dos partes, la primera cuantitativa y el segunda cualitativa estableciendo en qué nivel de dominio considera tener el practicante la competencia y en qué espacio académico o extracadémico considera adquirió la competencia esto con el fin de fortalecer el proyecto educativo del programa de psicología; en donde se encontró a nivel general, una buena percepción de los estudiantes hacia las competencias requeridas en el área.

Palabras clave: Psicología organizacional, competencias profesionales, prácticas, percepción,

Abstract

This investigation aims to describe the professional competences that are perceived by 30 participants of the organizational area of the Fundación Universitaria Los Libertadores. For this purpose, an instrument was design and it has two parts. The first part is quantitative, and the second part is qualitative stablishing that the level of dominance that the practitioner considers he or she has, and in which academic or extra-academic space is considering to acquire the competence with the purpose of strengthen the educative project of the psychology program; In general, it was found a good perception of the students towards the competences acquired.

Keywords: Organizational psychology, professional competences, practices, perception,

Introducción

Con el fin de cumplir la demanda laboral respecto a las exigencias profesionales, la educación superior y las universidades se han tenido que adaptar y diseñar una formación por competencias del cual no es ajeno la fundación universitaria los libertadores ya que en el Proyecto Educativo Del Programa De Psicología (PEPP, 2011). Refiere que “en el marco de las necesidades globales y locales y los sistemas de evaluación de la calidad de la educación superior, el programa ha incorporado las competencias, como un elemento articulador de su propuesta curricular.”

Sin embargo, no hay una definición clara o única para el manejo de las competencias la presente investigación, inicia con realizar un recuento histórico desde los elementos básicos del concepto de competencias, comenzando por la definición de David McClelland, asumiendo la postura desde la corriente francesa expuesta por Levy-Leboye el cual dio lugar a sus diferentes enfoques teóricos, llegando hasta la necesidad actual, de establecer una formación por competencias y su importancia en el ámbito educativo y su influencia en la empleabilidad.

La investigación recapitula diferentes investigaciones relacionadas a las competencias profesionales, teniendo en cuenta los pocos estudios previos, en el campo específico y sobre todo en la fundación universitaria los libertadores, por lo cual se opta para hacer una descripción desde la postura de algunos de los practicantes de últimos semestres.

El objetivo de esta investigación de tipo descriptiva en el campo de las competencias profesiones, de los psicólogos del área organizacional, pretende identificar 10 competencias específicas del área organizacional de los estudiantes de último año de formación quienes se encuentran realizando sus prácticas profesionales, y cuál es el nivel de dominio que consideran tener en la actualidad.

Para ello se creó un instrumento validado por juicio de expertos, de corte mixto, cuantitativo en la primera parte y cualitativo en la segunda con el fin dar un mayor alcance y conocer a mayor profundidad la percepción que tienen los practicantes con respecto a las 10 competencias establecidas.

Capítulo 1

Planteamiento Del Problema

1.1. Antecedentes del problema.

Los grandes cambios que se operan en el mundo contemporáneo unido al desarrollo de las ciencias han impactado con fuerza en la esfera laboral, han originado cambios en los enfoques teóricos y en los métodos surgiendo nuevos conceptos que dan respuesta a nuevas situaciones; es así, que el término competencias invade el campo de la gestión de recursos humanos, y consecuentemente las formación por currículo académico para brindar a la sociedad profesionales competentes y de calidad.

En la década de 1974 se introduce el término competencia como parte de la evaluación objetiva de los aprendizajes, Dicho enfoque consiste en que el diseño, desarrollo y evaluación curricular se orienta a la probabilidad de movilizar un conjunto de recursos (saber, saber hacer y saber ser) .

El concepto de Competencia Laboral surgió en los años setenta con fuerza en países industrializados, como respuesta a la urgencia de fomentar la formación de mano de obra y ante las demandas surgidas en el sistema educativo y el productivo. El asunto que estos países visualizaron no era sólo cuantitativo; sino también cualitativo.

Según Mertens, (1996) "Las competencias no se enseñan en un curso, sino que son el reflejo de un ambiente productivo, empapado en la atmósfera de las empresas" promoviendo una propuesta donde se articulan educación y formación, con el trabajo. Y clasifica en generales y específicas denominadas también competencias laborales.

En diciembre de 2007, la Comisión de Calidad de la Formación para el trabajo –CCAF- adoptó la norma sectorial de calidad de programas de formación para el trabajo, y que fue reconocida por ICONTECT como norma técnica colombiana NTC 5581. Programas de formación para el trabajo. de forma que puedan responder a las demandas y necesidades de la sociedad actual, delimitando las competencias específicas en cada campo de formación entendidas también como competencias profesionales.

La Fundación Universitaria Los Libertadores propone en el Proyecto Educativo Institucional, PEI (2008) una formación en competencias basados en dos grandes grupos, competencias genéricas y específicas, En su proyecto educativo La Fundación Universitaria Los Libertadores propone en el Proyecto Educativo Programa De Psicología (PEPP, 2011) que la formación integral de todos los profesionales esté enfocada en los diferentes campos del saber y acción que se enseñan.

El proceso de formación disciplinar pretende que el estudiante se apropie del conocimiento psicológico y se prepare para asumirlas actividades propias del psicólogo lo cual incluye el rol competente por área de aplicación, sin embargo, se desconoce si son los estudiantes capaces de percibir tener estas competencias, y de si desarrollo específico en un área de acción, es por eso que nace el principal objetivo de esta investigación.

1.2. Formulación de la pregunta problema.

¿Cuáles son las competencias profesionales que creen tener los estudiantes en práctica profesional en el campo de la psicología organizacional de la fundación universitaria los Libertadores perciben que tienen y su nivel de dominio actual?

1.3. Justificación.

Sólo una propuesta donde se articulan educación/formación, con trabajo y tecnología, en un adecuado ambiente, puede ser el mecanismo por el cual se transmitan valores, hábitos y comportamientos inherentes a las modernas competencias requeridas por trabajadores, técnicos y profesionales en las actuales circunstancias históricas". (Mertens, 1996:51)

en Colombia se integró la formación por competencias laborales a partir del año 2007, la Comisión de Calidad de la Formación para el trabajo –CCAFy desde allí se ha visto una articulación considerable, de acuerdo a los perfiles de cargo con los currículos académicos planteando estándar de calidad por medio de niveles de acreditación.

La fundación universitaria en el programa de psicología brinda como objetivo el fortalecimiento de las competencias en las cuales plantean como genéricas y específicas teniendo en cuenta que las específicas o laborales; Muchas investigaciones que se están haciendo en el programa de psicología, han ampliado esta especificidad como referente la investigación de la javeriana (2009) donde se logró establecer a las competencias por cada área de acción, como lo son, jurídica, social, laboral, clínica, educativa.

Irigoin y Vargas (2002) puntualizan que la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo Y beneficio para los practicantes y universidad, por lo cual sería imposible establecer un perfil curricular

basado solo en la experiencia académica, necesitando de la demanda laboral y currículo laboral.

Lo cual genera un nuevo avance y modificación curricular en los programas de psicología obligado a dar especificidad según el campo de acción, si bien la universidad no ha llegado al punto de establecer las competencias por área de conocimiento, se puede comenzar de dar una vista a la perspectiva de los estudiantes que se encuentran en práctica profesional ya que por medio de ellos podremos dar una pequeña vista a la necesidad del mercado de las competencias pro área, con el fin de que la universidad y sus estudiantes crezcan a medad en términos de calidad tanto profesional como institucional.

1.4 Objetivos.

1.4.1 Objetivo General.

Identificar las competencias profesionales que los estudiantes en práctica profesional en el campo de la psicología organizacional de la Fundación Universitaria Los Libertadores.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- Establecer las competencias más destacadas que los estudiantes de práctica profesional del campo de la psicología organizacional, perciben tener en el momento actual.
- Conocer en qué nivel de dominio consideran tener las competencias que perciben los practicantes de psicología organizacional
- Identificar los diferentes espacios académicos o extraacadémicos en los que los practicantes de psicología organizacional consideran desarrollaron estas competencias.
- Comparar las competencias y el nivel de dominio de los estudiantes de práctica profesional de noveno semestre con los de decimo.

Capítulo 2

Marco Teórico

2.1 Breve historia de la Psicología Organizacional y el modelo de gestión humana por competencias.

Inicialmente la Psicología Organizacional era conocida como Psicología Industrial, la cual surgió como producto de la necesidad de resolver problemas en las organizaciones, debido a que las organizaciones se encontraban en crisis y el rendimiento dentro de las organizaciones cada vez era peor. Formalmente la Psicología Organizacional se creó en América al empezar el siglo XX, varias investigaciones dicen que Walter Dill Scott, fue el creador, pero otras dicen que fue Hugo Münsterberg (Montenegro 10 de Julio de 2010).

Después se da a conocer la Psicología Organizacional en Colombia con la creación del Laboratorio Psicométrico de Bogotá, fundado por Ernesto Amador, el día 22 de marzo de 1950; en el Laboratorio se llevaba a cabo evaluaciones y procesos de selección para empresas que solicitaban el servicio. Luego en 1957 llega el OIT, el cual se encargó en asesorar al Gobierno en el montaje y estructuración del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, inicio a realizar encuestas para ocupaciones y así poder dar análisis ocupacional y orientación profesional (Montenegro 10 de Julio de 2010).

Posteriormente, en 1968 Carlos Lleras inicia con la creación de las Reformas Administrativas, se integran varios regímenes de seguridad social, normas de administración del personal civil vinculado al Estado, también crearon Decretos, normas para los distintos

procesos llevado a cabo por la Psicología Organizacional. Sin embargo en 1982 se suspende esa reforma. Debido a esos cambios y creaciones, las organizaciones privadas inician a introducir esa metodología para los distintos procesos de Psicología Organizacional, como: selección, capacitación, desarrollo, servicios, entre otros (Montenegro 10 de Julio de 2010).

Debido a esos grandes cambios y de importantes además de importantes reformas sociales y educativas tanto en campos de educación secundaria como en Educación Superior, de la unión del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Dichos cambios exigen un modelo de educación que este centrado en un aprendizaje y en la formación integral de los estudiantes, lo que involucra un cambio de rol para el docente como para el estudiante, con el resultante replanteamiento de las competencias en Educación Superior. Los autores aportan una definición, desarrollo y evaluación de competencias genéricas que se pretenden desarrollar en el estudiante universitario (Fernández, 2009).

Por eso las instituciones de educación superior han tomado la responsabilidad de reconocer que los profesionales de la psicología, cuando terminan su carrera, están en capacidad de crear y desenvolver mediaciones en otros contextos como: educativo, organizacional, jurídico, social, comunitario y de la salud, dependiendo con las necesidades y problemas detectados en cada contexto y en correlación con los intereses particulares de cada profesional de la psicología (colegio Colombiano de psicólogos, 2014).

Para que los profesionales en psicología puedan ser un elemento fundamental en la empresa deben generar potencial humano, que hace referencia a que son capaces de hacer en la vida con los recursos que tienen, ese potencial se identifica, se moldea, se entrena, se aumentar, y eso es lo que identifica una empresa al momento de contratar que sus empleados lleven a cabo las tareas asignadas (Porrás, 2012). Además, existe algo llamado aprendizaje organizacional, el cual es un proceso de que debe ser relacionado con los procesos de gestión

humana que pueda llevarse a cabo una herramienta que funcione para llegar alcanzar y concretar lo que espera la empresa, tanto del profesional como de la organización (Porras, 2015).

Por otro lado, en el modelo de gestión humana por competencia plasmado en Chile tiene en cuenta a los trabajadores con las competencias que se espera que desarrollen y las futuras competencias que se puedan implementar para los futuros trabajadores; esto tiene como fin la formación de construir una atadura entre el contexto educativo el mundo laboral. Además el implemento de las competencias que se introduce en los programas de formación ha sido elaborado para la construcción del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de Chile Valora, que ayuda al aumento de las competencias laborales de los servidores públicos del país por medio de evaluación y certificación (Proyecto Competencias Laborales, Escuela Superior de Administración Pública ESAP, 2016).

Gracias a la creación y aplicación del modelo de gestión humana por competencia se inicia:

la capacitación laboral para los empleados lo que da impacto a los programas de educación, esto quiere decir que se da una relación entre competencias profesionales y competencias laborales, se adapta el enfoque de competencias laborales al mundo, el nivel de escolaridad como lo es técnico-profesional, técnico superior plasman ese modelo y se realizó un conjunto de pruebas que ayudaron a comprobar la metodología para “levantar perfiles ocupacionales, como para evaluar y certificar trabajadores en distintos niveles de escolaridad” (Proyecto Competencias Laborales, Escuela Superior de Administración Pública ESAP, 2016).

Debido a los cambios globales, al entorno, a las comunicaciones y algo llamado “efectividad humana centrada en el valor agregado”; esto quiere decir que el mayor requerimiento en los niveles de competitividad, eficacia y creación para una empresa y mayor

requerimiento en el rendimiento del que hacer del trabajador. Gracias a este punto de vista las empresas empezaron a formular estrategias que pudieran ayudar a consolidar un grupo de trabajadores que tuvieran la capacidad de adaptarse fácilmente a los cambios del entorno (Chávez, 2012).

Tabla 1 Comparación de Chile con Colombia

Chile	Colombia
La disminución en las normas y reglamentos que regulan la gestión del talento humano en el Sector Público Chileno, facilita la incorporación de planes, programas, proyectos y procesos basados en competencias.	Amplia normatividad frente a la gestión del talento humano.
El catálogo de competencias de Chile Valora integra las Unidades de Competencia Laboral, los Perfiles Ocupacionales y las competencias conductuales asociadas a esos perfiles.	En el caso colombiano se contemplan las competencias funcionales y las competencias comportamentales asociadas a cada competencia funcional e incluye las competencias comunes y las transversales por nivel, ajustando los indicadores conductuales.
Los programas académicos los lidera la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE), a través de Academias de Capacitación Municipal y Regional. Ellos organizan la formación de acuerdo con el perfil ocupacional del catálogo Chile Valora, el cual se desarrolla por módulos y contenidos e indica la competencia del módulo a desarrollar. Las etapas del proceso de formación: <ul style="list-style-type: none"> • Postulación. • Reconocimiento de aprendizajes previos asociados a los módulos. (RAP) • Desarrollo de los módulos. • Certificación de competencia laboral. La academia encargada de la formación por competencias se hace cargo del seguimiento a la aplicación de la competencia.	Se está elaborando una propuesta de programa de formación por competencias laborales, que se desarrolla en el tope de Pautas para Llevar las Competencias Laborales a los Subsistemas de Gestión del Talento Humano. La propuesta coincide con el modelo chileno en el diseño de módulos con base en las normas de competencia laboral de las áreas o procesos transversales que se han construido.
La certificación de competencias en el Sector Público chileno contribuye a la cualificación del empleo. Además, dentro de los perfiles ocupacionales por competencias laborales, las competencias certificadas facilitan el cumplimiento de los requisitos para desempeñar determinado empleo por lo que se posibilita la movilidad.	De acuerdo con el párrafo único de la Ley 909 de 2004, que indica que el Gobierno determinará en su momento el órgano encargado de la certificación para el Sector Público, el diseño del proyecto de evaluación y certificación se encuentra en proceso, con el liderazgo del DAFP.

Fuente: Equipo Proyecto Competencias (2016)

En la tabla 1, se plasma la comparación entre los países Chile y Colombia, de la manera en que llevan a cabo el modelo de gestión humana por competencia, las normas, reglas, programas, certificaciones, entre otras cosas, también menciona los pro y contra que trae cada proceso en cada país (Proyecto Competencias Laborales, Escuela Superior de Administración Pública ESAP, 2016).

2.2 Conceptos básicos.

La introducción del término competencias data de la década de los años 20 en los Estados Unidos en lo referente sobre todo a la capacitación pero el auge en el empleo del mismo se desplaza de fines de los años 60 a los 70, y se considera al psicólogo David Mc Clelland, como uno de los pioneros y luego es retomado en los 90 a partir de las formulaciones de Levy-Leboye (1997); Martínez-Abelda y Castillo, (1998) y Herranz y de la Vega, (1999) citado por (Cuesta, A., 2000): los cuales dan pie a los diferentes enfoques de las competencias"

2.2.1 Definición Competencias

El concepto de competencias, es muy utilizado por estos días para designar un conjunto de elementos o factores, asociados al éxito en el desempeño de las personas, y cuando se hace referencia a los orígenes del mismo por lo general encontramos que se cita a David McClelland. No obstante, en la literatura se hace referencia a algunos trabajos anteriores a los de este autor, útiles para comprender mejor el origen del término.

Las competencias son unas características subyacentes a la persona, que están casualmente relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo. (Boyatzis, 1982) Pueden definirse como un conjunto de comportamientos observables que llevan a desempeñar eficaz y eficientemente un trabajo determinado en una organización concreta. (Pereda, Berrocal y López, 2002).

Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada (Levy Leboyer, 1997).

Según este autor, son además observables en la realidad del trabajo, e igualmente en situaciones de test, y ponen en práctica de manera integrada aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos. Por lo tanto, las considera un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo las misiones del puesto.

2.2.2 Tipos De Competencias

Las competencias se clasifican en distintos tipos, siguiendo el enfoque Funcional, al aplicarlas al mundo de las organizaciones, INTECAP (2001, en Barrios y Fong, 2002) las agrupa fundamentalmente en:

1. Competencias Básicas (Fundamentales o Esenciales): se refieren a los comportamientos elementales que posee y deberá demostrar un individuo; están asociadas a conocimientos relacionados con la educación formal y permiten el ingreso al mundo laboral, pues habilitan para el desempeño en un puesto de trabajo. Usualmente se relacionan con la comunicación como son las destrezas, habilidades y capacidades de lectura, expresión, comunicación, análisis, síntesis, evaluación y transformación de situaciones o hechos enmarcados dentro de principios, valores y códigos éticos y morales y las relacionadas con el ámbito numérico.

2. Competencias Genéricas (Transversales): se refieren a los comportamientos comunes a un mismo campo ocupacional, sectores o subsectores. Las competencias genéricas están relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, negociar y entrenar, que son comunes a una gran cantidad de ocupaciones.

3. Competencias Específicas (Técnicas): son los comportamientos laborales vinculados a un área ocupacional determinada o específica; se relaciona con el uso de instrumentos y lenguaje técnico de una determinada función o área funcional. Estas competencias no son fácilmente transferibles a otros contextos laborales

2.2.2.1 Competencias profesionales.

Desde el punto de vista del Psicólogo y Docente Harvard David McClelland (1973), el concepto de competencia se origina en el cuestionamiento a los exámenes y sistemas de evaluación que el mismo realizó. En esa época estaban “sesgados en contra de las minorías, las mujeres, y las personas de los niveles socioeconómicos más bajos”. Lo que despertó en él una búsqueda de variables, lo que le llamo competencias, lo que ayudaría a mejorar el rendimiento laboral, es decir que Harvard David McClelland relaciono competencias con la parte laboral. Por otro lado, dio a conocer seis factores que están constituidos por el espíritu de logro, de servicio, por la capacidad de influir, de gestionar, de solucionar problemas y la eficacia personal (Castriota, 2010).

Después, de las investigaciones realizadas por Harvard David McClelland decide introducir el concepto de competencia laboral “como las características de fondo de un individuo que guardan una relación causal con el desempeño efectivo o superior en un puesto”. Es decir que las competencias se orientaban mas a las tipologías y comportamientos de las personas que se añadió al éxito laboral como la eficacia de resultados específicos relacionados con una ocupación superior en un medio dado (Castriota, 2010).

Además, del autor mencionado en el párrafo anterior esta Noam Chomsky (1965), el cual, estudiaba la estructura y la teoría del lenguaje como dotación biológica en las personas, lo que concluye al nacimiento de la definición de competencia, la cual es: “sistema de reglas innato e interiorizado que constituye el saber lingüístico de los hablantes”; lo que quiere decir que la competencia es universal en cuanto el interior de un conjunto de reglas comunes a todas las lenguas; debido a eso la competencia pueden producir y emitir un digito infinito de oraciones (Castriota, 2010).

Por otro lado, se entiende por competencias profesionales como un “conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas necesarios para desempeñar con eficacia un puesto profesional”. Por ello, están ligadas a las actividades profesionales y a las distintas misiones que forman parte de un determinado cargo. Existen varias clases o tipos de competencias profesionales, las cuales son: transversales “son competencias que debe tener todo docente, aunque haya que considerar diferencias según el puesto docente que se ocupe”, la otra es denominada son específicas, sobre todo, de determinados puestos docentes vinculados a la gestión, dirección, coordinación, etc. Las hemos denominado competencias específicas (Zaragoza, 2007).

Desde el punto de vista de Roe (2003) las competencias profesionales se pueden clasificar por medio de un proceso de formación, que se conforma en dos etapas, una etapa básica o inicial y otra avanzada. Para este autor, la etapa básica corresponde a la formación de las competencias profesionales en el trayecto del plan de estudios, en el proceso de formación. En esta perspectiva un plan de estudios debe no sólo establecer los contenidos básicos que el estudiante debe dominar ni dejar como un problema para el egresado la integración de estas una vez que haya concluido sus estudios.

Además existen dos tipos de saberes, uno es el conocimiento que es de tipo declarativo que se basa en el saber acerca de la realidad y de las cosas, el otro es de conocimiento procedimental, el cual se basa en el que hacer es decir con la actividad, por tanto necesita de las habilidades, pericias, prácticas para resolver problemas; es necesario que estos dos tipos de saberes se unan para poder llevar a cabo las actividades y ejercer la profesión (Castro-Solano, 2004).

El ejercicio de una profesión requiere la integración de ambos tipos de conocimiento. Ante la necesidad de contratar una persona para un determinado puesto de trabajo, el empleador

exige que el candidato sepa resolver con cierta pericia las tareas inherentes al puesto en cuestión (Morales, Ariza & Morales, 1999).

Las competencias profesionales en cambio están relacionadas con una tarea o actividad determinada. “Son consecuencia de la experiencia y constituyen saberes articulados que una persona pone en marcha automáticamente” (Levy-Leboyer, 1997). Están ligadas a las actividades profesionales y a las misiones que forman parte de un determinado puesto de trabajo. Son mucho más difíciles de evaluar que las variables psicológicas clásicas, ya que estas se expresan en la conducta efectiva. Son en definitiva una amalgama entre aptitud, experiencia y pericia que se expresa de modo concreto en la resolución de una situación-problema en particular.

Otros autores (Sternberg, 2000; Wagner, 1997) entienden las competencias en términos de conocimiento tácito. Este constructo es independiente de la inteligencia académica o general y está relacionado con la habilidad requerida para resolver problemas específicos y concretos de la vida diaria. En suma, el éxito en la vida (inteligencia exitosa) es el resultado de la aplicación de habilidades analíticas (inteligencia general), la resolución de situaciones concretas (inteligencia práctica) y una dosis de creatividad (inteligencia creativa).

A medida que se avanza hacia la consideración de las competencias en su forma más general, en tanto que habilidades requeridas para resolver aspectos de cualquier tarea o situación, se habla de competencias genéricas y estas tienden a confundirse con las variables psicológicas clásicas (inteligencia, personalidad, intereses, motivación). Cuando son consideradas más específicamente, están engarzadas con la experiencia y la pericia para resolver una situación concreta, siendo fruto de un aprendizaje particular. En sentido estricto está relacionada con un buen desempeño en un área específica del conocimiento.

En síntesis, el término competencia tiene un doble significado: por un lado indica el buen desempeño alcanzado y por otro, la capacidad que tiene un individuo para actuar exitosamente en el futuro. Los autores agregan que surgen de una compleja interacción entre potencialidades propias de la persona y la interacción con el ambiente.

Para la psicología organizacional las competencias están unidas a la forma de evaluar “aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo” y no “a la evaluación de los factores que describen confiablemente todas las características de una persona, en la esperanza de que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo” (Porrás Velásquez, 2012; 2014,2015; 2016; 201; 2018).

2.2.2.2 Competencias genéricas.

En el caso de lo que denominamos competencias genéricas debemos reconocer que tiene dos usos en los planes y programas de estudio, uno vinculado a la educación básica y otro a la formación profesional en la educación superior. Es pertinente hacer un tratamiento de las mismas conservando esta diferenciación.

En el caso de la educación básica se puede observar que en la Unión Europea consideraron más pertinente hacer referencia con la denominación de competencias clave (Euridyce, 2002).

2.2.2.3 Competencias disciplinares o transversales.

En el caso de los planes de estudio, es factible reconocer diversas competencias que surgen de la necesidad de desarrollar esos conocimientos y habilidades vinculadas directamente a una disciplina, así como aquellas que responden a procesos que requieren ser impulsados por un trabajo que se realice desde un conjunto de asignaturas del plan de estudios.

En el primer caso, el trabajo disciplinario responde a la necesidad de desarrollar un pensamiento matemático, sociológico, histórico o científico. Debemos reconocer que este desarrollo del pensamiento es más complejo que solamente la adquisición de diversos conocimientos, aunque requieren de esos conocimientos. Así, por ejemplo, un estudiante puede desarrollar la habilidad para resolver alguna cuestión matemática, desde una simple división de quebrados hasta un tema algebraico como la resolución de binomios del cuadrado perfecto Perrenaud (1999, p. 75).

En la Psicología Organizacional el profesional tienen capacidades para sustentar teóricamente, conceptualmente, metodológicamente su quehacer en distintos escenarios en una empresa, también soportar las acciones en el conocimiento científico producto de las investigaciones realizadas en el área. Además el colegio colombiano de psicólogos (COLPSIC) 2013, establece varias competencias, las cuales son: factor fundamentación teórica y conceptual, factor epistemológico, factor investigación, factor evaluación e intervención, factor ético, factor desarrollo profesional, factor pensamiento estratégico, factor modalidad de contacto, factor gestión del conocimiento, factor metodología de calidad, factor gerenciamiento, factor facilitador de bienestar y desarrollo profesional y factor adaptabilidad.

Ahora bien, cuando se hace referencia al concepto de competencia laboral, es difícil encontrar una definición común, sin embargo varios autores referencian a Spencer y Spencer (1993) citados por Escobar (2005) quienes postulan que las competencias en el mundo laboral, puede ser definida a partir de los cinco elementos que la componen: motivaciones, rasgos del carácter, capacidades personales, valores relacionados con las actitudes, valores y auto-imagen; conocimientos y habilidades. El espectro de las competencias puede variar de acuerdo a los perfiles laborales, las necesidades del mercado, o las habilidades propias de la

profesión. Por esta razón se puede hablar de competencias profesionales. En general, se pueden clasificar en competencias específicas y competencias transversales.

Debido a los cambios globales, al entorno, a las comunicaciones y algo llamado “efectividad humana centrada en el valor agregado”; esto quiere decir que el mayor requerimiento en los niveles de competitividad, eficacia y creación para una empresa y mayor requerimiento en el rendimiento del que hacer del trabajador. Gracias a este punto de vista las empresas empezaron a formular estrategias que pudieran ayudar a consolidar un grupo de trabajadores que tuvieran la capacidad de adaptarse fácilmente a los cambios del entorno (Chávez, 2012).

Es por eso que las instituciones se encuentran en una constante actualización de sus programas, métodos, herramientas en función de los cambios en el mercado laboral o en el entorno en general, buscando que el egresado pueda tener unas competencias solidas que permitan permear la sociedad de manera positiva. (Ruiz de Vargas, Jaraba& Romero, 2005).

El contexto colombiano muestra duras realidades a nivel social, educativo y económico que se han convertido en temas predilectos de estudio en las universidades. EL Ministerio de Educación Nacional (2015) reconoce que los jóvenes universitarios del país necesitan mejores herramientas conceptuales y metodológicas que les posibiliten desempeñarse con éxito en su quehacer laboral y una propuesta educativa que los prepare para enfrentar la responsabilidad de ser productivos para sí mismos y para quienes los rodean.

El colegio colombiano de psicología (2014) en su documento “perfiles por competencias del profesional en psicología” establece que las competencias profesionales del psicólogo son entendidas como un conjunto de capacidades, habilidades, actitudes y experiencias propias de su nivel de formación en torno a situación, problema o demanda social teniendo en cuenta

que varían en algunos aspectos las competencias de acuerdo con las diferentes áreas de aplicabilidad: Clínica, educativa, social, y organizacional.

Una investigación en la universidad javeriana de Cali (2009) realizó una investigación describiendo 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, Uribe y López (2009), 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. 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 con el área.

Los psicólogos y practicantes deben procurar lograr una adecuada adaptación al quehacer propio del área aplicativa con el fin de obtener un desempeño óptimo y eficaz. Universidad Javeriana de Cali (2009) 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.

A partir de lo anterior se puede complementar que 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 y practicantes necesitan tener competencias específicas del área

aplicativa para su desempeño profesional, lo que se sustenta en lo planteado por González (2002)

2.2.3 Enfoques por competencias.

Para Castriota (2010) existen tres enfoques que sustentan la adopción de modelos de gestión por competencias.

2.2.3.1 Enfoque Conductista.

Las competencias nacen como habilidades que manifiestan la capacidad del individuo y narran lo que este puede hacer y no lo que necesariamente hace; esto quiere decir que en este enfoque la competencia mejora el desempeño para dicha actividad. Por otro lado, el enfoque conductista se basa en estudiar la conducta del individuo, en el desempeño de la tarea y los resultados concretos que tiene de dicha tarea. En este enfoque existe una limitación crucial que es predominar la observación de la conducta de individuos en el desarrollo de la actividad a partir de la representación de lo que puede hacer y no lo que realmente hace, sin tener en cuenta otras dimensiones personales (Castriota, 2010).

2.2.3.2 Enfoque Funcionalista.

Las competencias se establecen a partir de las ocupaciones fundamentales del individuo que ayudan significativamente en los resultados esperados. La ocupación del trabajador debe creerse en correlación con el ambiente y con las otras ocupaciones. Para establecer las competencias se confrontan las numerosas relaciones que se provocan en la organización laboral, entre los resultados de los trabajadores y sus destrezas, conocimientos y actitudes, en conclusión en este enfoque se basa en los requerimientos propios de la ocupación (Castriota, 2010).

2.2.3.3 Enfoque Constructivista.

Las competencias “constituyen una relación dialéctica entre la capacitación de los trabajadores y su participación progresiva y coordinada en la actividad que realiza”. Es decir, que intenta de dar solución a las dificultades, problemas que presenta la organización para poder lograr el cumplimiento de los objetivos, además tiene una relación entre la función y la dimensión personal, lo que significa que resalta la capacitación teórica de las personas y la organización de la actividad laboral (Castriota, 2010). Desde nuestro punto de vista como investigadores creemos que este enfoque es acorde para nuestra investigación, debido a la parte teórica y poder dar solución a nuestro problema de investigación; además para dar inicio a nuevas investigaciones.

2.2.4 Práctica profesional

Para iniciar es importante definir que es práctica profesional, según las bases teóricas es un concepto multidimensional, es decir, que tiene muchos significados, pero solo vamos a mencionar los más relevantes. Se da a entender por práctica profesional que los estudiantes colocan en marcha los conocimientos y habilidades que adquirieron en la universidad en los espacios académico; “es la experiencia desarrollada en un área de la actividad humana rentada. Puede hacer referencia a innumerables oficios u ocupaciones” (Piña, 2010).

Bustamente (27 de Julio de 2016) manifiesta algunos beneficios que trae la práctica profesional en Psicología durante el periodo universitaria, los cuales son: una ayuda al mundo laboral, ya que gracias a las practicas pueden disminuir la ansiedad, incrementar la seguridad, potencializar las habilidades y adquirir nuevos conocimientos; durante ese periodo de prácticas va aprendiendo a saber cómo hacer las cosas y cómo funcionan las cosas; ayuda a plasmar el curriculum de cada estudiante; ayuda a definir qué área de especialización le gusta; posibilidad de conseguir trabajo en el lugar de prácticas; estos son algunos beneficios que brinda el espacio de prácticas profesionales.

En conclusión las prácticas profesionales son espacios brindados por las universidades para que el estudiante desarrolle nuevos conocimientos, coloque en práctica lo que aprendió durante su formación académica, además el estudiante se acerca más a procedimientos de intervenciones sobre la realidad en el área o campo que ejerce dicha práctica, también cambian sus intereses personales no ve la práctica como requisito de la universidad para obtener el título sino que ese espacio le sirve como experiencia laboral, ya el estudiante inicia a reconstruir esos conocimientos teóricos para poderlos aplicar a ese nuevo mundo llamado practicas (Finkel, Parra y Roquero, 2013).

Por otro lado, un programa de prácticas se caracteriza por medio de tres criterios, los cuales son: primero se debe colocar un número de horas semanales o mensuales que los practicantes deben estar en el lugar de prácticas, segundo dependiendo del lugar de prácticas al estudiante le pueden pagar económicamente o con alimentación o ninguna de las dos, tercero el estudiante debe tener un asesor en la universidad y otro en el lugar de prácticas, esas dos personas deben estar velando por el bienestar del practicante que se cumpla con lo acordado (Piña, 2010).

En la actualidad el nuevo procedimiento de estudio que se respalda por un modelo educativo por competencias profesionales integrales, prevé a un refuerzo y aumento de las actividades de prácticas enfocadas a un aprendizaje, al Saber y al Saber Hacer, cuyo fin es incrementar la adquisición de ciertas competencias y destrezas solicitadas para el mejor entrenamiento profesional (Estrada, Arvizu, y Olivares, 2013).

2.2.5 Practica Psicología Organizacional.

En la práctica profesional se debe dar con calidad, rigurosidad y eficaz ya que debe tener fundamentos en los conocimientos científicos. En la profesión de psicología debe existir una unión entre lo teórico que se llevó a cabo en los espacios académicos de la universidad y la

práctica profesional, debido a que esa experiencia contrastada, prudente e inspirada la práctica sería un éxito. Gracias a esos conocimientos le permite a las universidades poder modificar y crear nuevas estrategias para las practicas (Salgado y Peiro, 2008).

2.3 La globalización y su influencia en las competencias profesionales

Con las aceleradas y radicales transformaciones que en los diversos ámbitos de la acción humana ha generado la globalización no dejan de afectar a la institución académica y, en particular, a la educación superior. En la llamada “Sociedad del Conocimiento”, en la que, de acuerdo con Peter Drucker, el principal motor del desarrollo económico de organizaciones y naciones es la capacidad de producir y gestionar el saber, la universidad asume un papel protagónico que le exige replantear sus relaciones con la sociedad (Ferrero, 2000).

Esta denominada globalización compromete a las universidades a vincular más sus carreras con el sector productivo y a organizar los aprendizajes, de modo que resulten relevantes para la incorporación eficiente de sus egresados al campo laboral. Desde la perspectiva de Porras (2012) debido a tantos cambios lo que le espera a la psicología organizacional es mucho trabajo, ya que deben crear nuevos modelos, estrategias, trabajar en la teoría, construir técnicas de intervención que funcionen en el ámbito laboral.

Para ello es importante que la educación siga plasmando modelos basados en competencias para la planificación curricular y la definición de los perfiles de egreso. Aunque se han asignado diferentes significados a la noción de competencia por ejemplo, (Spencer & Spencer, 1993; Mansfeld, 1996; Fletcher, 1997), hay un creciente consenso en la literatura referente que la competencia debe definirse como “una capacidad aprendida para realizar adecuadamente una tarea, funciones o rol” (Roe, 2002). Hay dos rasgos distintivos de la noción de competencia, es decir, que se relaciona con un tipo específico de trabajo para ser

realizado en un contexto de trabajo particular y que integra diversos tipos de conocimientos, habilidades y actitudes

Desde el punto de vista de su utilización, se establecen competencias en diferentes áreas incluyendo competencias laborales, que son las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo (OIT, 2000). 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

Para completar la información del párrafo anterior se encuentra el modelo de los significados de competencias creado por el autor Hoffman (1999) el cual expone dos aproximaciones para el significado de competencias, la primera es competencias corporativas basadas en los resultados que investiga las competencias de las organizaciones que le puedan permitir lograr un máximo rendimiento, es decir que se basa en un puntaje para poder darle una calificación a la persona y así saber que tan competente es; y la segunda es Competencias corporativas basadas en el input: Busca determinar las características subyacentes de la organización que la hacen ser superior a sus competidores; esas aproximaciones ayudan a plasmar y a completar el significado de competencias (Arias y Arancihia, 2002).

El ejercicio profesional de los responsables de la gestión educativa implica el despliegue de capacidades básicas relacionadas con la abstracción, el pensamiento sistémico, la experimentación y la capacidad de trabajar en equipo (Tedesco, 1995)

A través del proyecto DeSeCo, que ha colaborado con tres categorías académicas, donde expertos e instituciones las identifican como un conjunto pequeño de competencias, las

cuales son: usar herramientas de forma interactiva: significa uso de herramientas para interactuar conocimientos, como información, comunicación, entre otras; la siguiente es interactuar en grupos heterogéneos: las personas deben saber llevar a cabo las relaciones interpersonales, ya que gracias a ello se puede crear beneficios, cooperación, relaciones entre ellos, etc.; por ultimo esta actuar de forma autónoma: las personas deben crear su propia identidad donde le den sentido a la vida (Cruz, Córdoba, y Campos, 2012)

2.4 Estudios sobre las competencias profesionales de los psicólogos

Al consultar sobre las investigaciones acerca de las competencias profesionales de los psicólogos encontramos que en Argentina, Castro (2004), realiza un estudio detallado de la percepción que los estudiantes de diferentes semestres de psicología tienen sobre sus niveles de competencia profesional en los cuatro campos de aplicación tradicionales: clínica, educativa, laboral y jurídica. Es estudio concluye que “Los resultados señalan la falta de ajuste entre necesidades sociales y la capacitación de los graduados, ya que ellos auto percibieron carencias en varias áreas de la psicología. Las competencias referidas al área clínica son las únicas que permiten diferenciar a los grupos de profesionales más jóvenes con respecto a los más antiguos”

En la universidad Nacional de Mar del Plata, Sanchez, Castañeiras, y Posada, (2012) realizaron una investigación, la cual, se trataba de describir la autopercepción de las competencias profesionales en estudiantes de psicología y graduados de la universidad anteriormente mencionada, eligieron una muestra de 125 sujetos, 64 estudiantes 61 graduados, eligieron una entrevista de autopercepción de competencias profesionales; obtuvieron como resultado que existe una diferencia entre estudiantes y graduados, ya que los estudiantes muestran un mejor manejo de habilidades en las distintas áreas que recorren en su

proceso de formación, aunque la autopercepción de competencias es baja, en cambio los graduados perciben más las competencias en las distintas áreas, pero en esta investigación muestran más potencial e importancia en el área clínica.

En Europa en el año 1997 deciden publicar un documento que hace referencia al Consejo de Europa el cual hace énfasis a la alusión de la competencia de aprender a aprender llevando a cabo un cambio notable para la educación, en este caso más específicamente a la escuela, lo cual debía iniciarse e incorporarse como competencia. Después de unos años los autores Muñoz, Martín, Prieto y Urosa (2016) deciden realizar una investigación la cual se basaba en la integración de las competencias europeas anteriormente mencionadas (competencia de aprender a aprender), para ello se basaron en tres dimensiones: gestión del aprendizaje, autoevaluación del proceso de aprendizaje y autoconocimiento como aprendiz. Utilizaron 458 estudiantes universitarios, los cuales se les aplicó una batería, que incluía “datos sociodemográficos, la Escala de Autopercepción del nivel de Desarrollo de la Competencia de Aprender a Aprender, las Escalas para medir los Enfoques de aprendizaje Profundo y Superficial SRPQ y la Escala de Autoeficacia académica”; lo que se concluye en esta investigación es que la competencia evaluada por medio de la batería es importante incluirla en el medio educativo y que gracias a esa competencia el estudiante adquiere más conocimiento y fortalece sus capacidades.

En Chile, se realizó una investigación con 58 psicólogos activos y 46 estudiantes de último semestre de la carrera de psicología de una Universidad Estatal de la región de la Araucanía, eligieron un cuestionario que se caracteriza y ayuda a comparar la percepción de cada persona, dándole importancia a la autoevaluación, enfocadas a 8 competencias que están relacionadas a la carrera de Psicología. Los resultados de esta investigación arrojan que los estudiantes de psicología no toman en cuenta las competencias, por tanto, no le dan el valor necesario a ese tema, en cambio los profesionales de psicología le dan mucha importancia al

tema de las competencias, ya que gracias a esas competencias pueden poner en práctica todo lo que aprendieron durante la carrera (Suarez, 2011).

Manzo (2009) llevo a cabo una investigación que primero inicio como descriptivo y después como explicativo, el instrumento utilizado fueron las técnicas de cuestionario para indagar la autopercepción de los estudiantes de psicología, referente a las competencias adquiridas durante su proceso de formación, dichos cuestionarios fueron creados y diseñados por los autores de la investigación, la manera de calificación fue por medio de una escala Likert; fueron 150 estudiantes que estuvieran cursando las ultimas materias de la carrera; los resultados arrojados fueron “En vista de la escasa existencia de estudios empíricos en este tema a nivel nacional, se pretende aportar conclusiones empíricamente validadas para los procesos de mejoramiento curricular del grado académico en psicología”. Según esta investigación por escasos de estudios empíricos no se pudo arrojar resultados relevantes para concluir con la investigación.

En Colombia, la Pontificia universidad Javeriana de Cali realizó un estudio para describir las competencias laborales y profesionales en un psicólogo de esa universidad, de acuerdo con el área de aplicación, como lo puede ser: clínica, educativa, organización y social. Tomo una muestra de 22 psicólogos egresados de esa universidad y 13 empleados de psicología. Utilizaron una encuesta de competencias del psicólogo javeriano, después realizaron un análisis descriptivo por medio del programa estadístico SPSS, para describir los ítems de la encuesta realizada. A partir de los resultados y el análisis realizado, 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 con el 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 (Uribe, Aristizabal, Barona y López, 2009).

En Bucaramanga (Colombia) en una universidad privada realiza una investigación cuyo objetivo era identificar la autopercepción de las competencias de los estudiantes de los últimos tres semestres de la carrera de psicología durante su proceso de formación. La población fue de 85 estudiantes, el instrumento elegido fue un cuestionario de autopercepción de competencias profesionales, es un instrumento tipo Likert que consta de 57 ítem; los resultados arrojados fueron que los estudiantes están en un 44% competente, es decir que están en un nivel medio de competencias (Villamizar, Álvarez, & Delgado 2014).

En Pereira-Colombia en la Universidad Católica Gallego y González (2016) realizan una investigación con el objetivo de identificar la percepción de las competencias laborales de los empleadores que permite que los egresados en psicología de esa universidad, utilizaron un corte cualitativo con un diseño fenomenológico, la población fueron 12 empleadores en el cargo de psicología, utilizaron una entrevista semiestructurada realizada en el perfil del psicológico que tiene delineado la universidad; los resultados obtenidos fue que los psicólogos egresados de esa Universidad cuenta con las herramientas, las bases teóricas necesarias para un desempeño positivo para los egresados.

Macías, Trujillo, Rodríguez, & Parrado, (2009) en Neiva (Colombia) realizan una investigación de tipo descriptivo querían identificar la percepción de las competencias adquiridas por egresados y practicantes de psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia, la población fue 32 psicólogos organizacionales y 81 practicantes, el instrumento elegido fue una entrevista y los resultados fueron que cumplían con las competencias necesarias para poder estar en un contexto laboralmente.

El objetivo de esta investigación es poder establecer el perfil de competencias del psicólogo organizacional que se pueda desempeñar en el contexto adecuado e indicado, la metodología utilizada fue entrevistas semiestructurada y cuestionarios a los 25 psicólogos organizacionales que estén en el campo de talento humano, con esa metodología se quería identificar las principales competencias que requiere un psicólogo organizacional en el contexto laboral. Gracias esa información obtenida por los psicólogos organizacionales se definió las competencias en su actividad diaria (Arteaga 2015).

La siguiente investigación se basa en identificar las competencias profesionales percibidas en estudiantes de psicología basándose en el modelo curricular vigente de la Facultad de Estudios Superiores-Iztacala (FESI), la población fueron de 536 estudiantes de octavo semestre de psicología, utilizando el cuestionario de Escala de Autopercepción de Competencias Profesionales en Estudiantes de Psicología (ESACOPEP); los resultado obtenidos fueron que los estudiantes tienen una preferencia por los siguientes campos de la psicología: clínica, organizacional y educativa, también que es necesario que la psicología sea competente en actividades específicas (Bravo, Vaquero, Valadez, 2012).

En el estudio de Franco (2016), las competencias laborales son una de las metas trazadas por las Instituciones de Educación Superior, debido a que estas se convierten en herramientas fundamentales de desempeño para el futuro egresado. El presente artículo fue ejecutado con el objetivo de evaluar la percepción que tienen los empleadores acerca de las competencias laborales de los egresados del programa de Psicología de la Universidad de la Costa, para tal efecto se empleó un formato de entrevista estructurada que fue aplicada a 15 empleadores que tenían a su cargo psicólogos egresados de la Institución Educativa en mención, siguiendo las pautas marcadas por el método empírico analítico.

Las distintas investigaciones anteriormente mencionadas le aportan información teórica a nuestra investigación, debido a que son similares, demuestra que la investigación es viable, nos da herramientas para llevar a cabo la investigación.

Capítulo 3

Metodología

3.1. Tipo de investigación

Esta investigación es tipo descriptivo, cuyo objetivo es identificar las competencias profesionales percibidas en sí mismos y su nivel de dominio en un grupo de estudiantes que se

encuentran realizando sus prácticas en el campo aplicado de la Psicología Organizacional, vale aclarar que en esta investigación se utilizara el diseño transversal, es decir, que se va aplicar el instrumento en un solo momento. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, (2010), el corte cuantitativo permite la recolección de datos con una medición numérica, generando un el análisis estadístico, y el corte cualitativo recopilación de datos verbales, de conducta u observaciones que pueden interpretarse de una forma subjetiva; en esta investigación se utilizara un corte mixto, es decir, que se tendrá en cuenta el corte cuantitativo y el corte cualitativo debido a que vamos a identificar las competencias que manifiestan los practicantes de Psicología Organizacional en la Fundación Universitaria Los Libertadores, por ello se define que será de corte mixto.

3.2. Muestra poblacional.

La población equivale a todos los practicantes de psicología organizacional de noveno y décimo semestre que estén inscritos en la materia de prácticas profesionales de la Fundación Universitaria Los Libertadores, que son 70 practicantes según lo referido a la coordinadora de prácticas. La muestra escogida para este estudio fue no probabilístico, ya que fue opcional, es decir que los practicantes voluntariamente quisieron participar en la investigación. Por tanto, no se puede generalizar los datos obtenidos, o hacer semejanzas con otras investigaciones similares.

La muestra estuvo integrada por un grupo de 30 practicantes de la carrera Psicología organizacional, con criterios de inclusión: matriculados en Fundación Universitaria Los Libertadores, en semestre de noveno y décimo semestre, en jornada nocturnos, en el años 2018, los dos grupos de practicantes deben estar realizando prácticas en el área organizacional; Criterios de exclusión: que son sean practicantes de la Fundación Universitaria Los Libertadores, los practicantes estén en otros campos que no sea Organizacional, practicantes que estén matriculados en la jornada diurna.

3.4. Instrumento.

El instrumento que se empleó para esta investigación consta de dos partes: la primera es una escala de 20 afirmaciones donde los practicantes deben marcar si tiene o no las competencias establecidas y luego marcar el nivel de dominio de las competencias que dice tener. La segunda parte de instrumento consiste en dos preguntas abiertas (ver anexo 1).

Dicho instrumento fue validado por un juicio de expertos, que lo revisaron varias veces por el asesor de tesis y esos dos expertos; a continuación, se explicara los pasos de la creación del instrumento:

El primer borrador que se realizó para la escala, este fue revisado por el asesor de tesis Néstor Porras, el cual nos solicitó que debíamos cambiarlo porque los afirmaciones no eran coherente para la investigación (Anexo 2).

El segundo borrador que se realizó para la escala, este fue revisado por el asesor de tesis Néstor Porras, el cual nos solicitó que corrigiéramos las afirmaciones, debido a que no estaban las 10 competencias elegidas (Anexo 3).

El tercer borrador que se realizó para la escala, este fue revisado por el asesor de tesis Néstor Porras, el cual nos solicitó que corrigiéramos las afirmaciones, debido a que había afirmaciones con varios conectores, lo que debíamos hacer era dividir esos conectores para realizar otra afirmación, además debíamos agregar la segunda parte que eran preguntas abiertas (Anexo 4).

El cuarto borrador que se realizó para la escala, este fue revisado por la experta la profesora María Helena Fonseca, la cual nos solicitó que corrigiéramos las afirmaciones 12, 13,18, debido a que las afirmaciones están mal redactadas y algunas no son entendidas, la segunda parte que eran preguntas abiertas eran correspondientes y claras para la escala (Anexo 5).

El quinto borrador que se realizó para la escala, este fue revisado por la experta Sonia Ximena Chinchilla, Psicóloga, la cual nos solicitó que corrigiéramos el orden de la secuencia de las afirmaciones debido a que daba la impresión que las afirmaciones se repetían, y quitáramos algunas afirmaciones, además arreglar la redacción de algunas afirmaciones. La segunda parte que eran preguntas abiertas eran correspondientes y claras para la escala (Anexo 6).

Fase 2: Se solicitó a la directora de prácticas de psicología que nos diera la información de los practicantes matriculados en prácticas de los semestres 9 y 10 en el área organizacional, no se pudo obtener tal información, así que con los asesores de practica obtuvimos 30 practicantes con los criterios de inclusión que necesitamos.

Fase 3: El estudio se llevó a cabo en las instalaciones de la Fundación Universitaria Los Libertadores, en distintas sedes.

La aplicación de la escala se llevó a cabo durante una semana, debido a que no teníamos la información personal de los practicantes, lo que llevo a buscarlos.

Después, de a ver encontrado a los practicantes se les entrego en físico el instrumento y un esfero, se les explico el objetivo, el motivo, las instrucciones de la escala.

Luego, se resolvió las inquietudes de algunos de los practicantes.

Algunos de los practicantes se les enviaron la escala por medio del correo, debido a que no debían ir a la universidad.

Fase 4: Por último, se llevó acabo la tabulación de los resultados.

- Se realizó la tabulación por medio de Excel.
- Se plasmaron los resultados en el trabajo final.
- Se realizaron las conclusiones de esos resultados obtenidos.

Capítulo 4

Resultados

A continuación, se explicará y se llevara a cabo la interpretación de la primera parte del instrumento y los resultados arrojados de esa parte.

Calificación de la primera parte del instrumento

Se dio un número a las respuestas, es decir, SI dándole el número 1 y NO dándole el número 0; así fue como se obtuvo la tabulación de los 30 practicantes, en la tabla 2, se expone las 10 categorías y las 20 afirmaciones.

Competencia	Afirmaciones
Fundamentación teórica y conceptual	2, 3
Evaluación e Intervención	1, 6
Pensamiento estratégico	11, 12
Gestión del conocimiento	4, 13
Gerenciamiento	7, 10
Investigación	20, 19
Ético	9, 16
Movilidad del contacto	14, 13
Metodología de calidad	15, 17
Facilitador de bienestar y desarrollo personal	8, 5
Total	20

Tabla 2 Relación de competencias y afirmaciones.

Después se le dio un número a los niveles los cuales fueron: nivel bajo número 1, nivel medio número 2, nivel alto número 3.

Luego se realizó la tabulación combinando las respuestas SI y No con los tres niveles (bajo, medio y alto), y así se obtuvo los resultados de la primera parte.

Por otro lado, los resultados globales obtenidos por los 30 sujetos participantes en las 20 afirmaciones. Mostrando que el 75% de la población seleccionada considera tener las

competencias profesionales del campo de la psicología organizacional evaluadas. Mientras que el 25% considera no tenerlas, como se ve en la tabla 3.

Tabla 3. Resultado de las afirmaciones distribuido en puntajes por frecuencia y porcentaje

Afirmaciones	Frecuencia NO	%	Frecuencia SI	%
1	6	20%	24	80%
2	1	3%	29	97%
3	15	50%	15	50%
4	5	17%	25	83%
5	7	23%	23	77%
6	3	10%	27	90%
7	3	10%	27	90%
8	12	40%	18	60%
9	4	13%	26	87%
10	15	50%	15	50%
11	8	27%	22	73%
12	4	13%	26	87%
13	8	27%	22	73%
14	9	30%	21	70%
15	9	30%	21	70%
16	7	23%	23	77%
17	9	30%	21	70%
18	7	23%	23	77%
19	9	30%	21	70%
20	7	23%	23	77%
Promedio	7,4	25%	22,6	75%

Competencia	Afirmaciones	Frecuencia	Porcentaje
Fundamentación teórica y conceptual	2, 3	22	73,3%
Evaluación e Intervención	1, 6	25,5	85,0%
Pensamiento estratégico	11, 12	24	80,0%

Gestión del conocimiento	4, 13	23,5	78,3%
Gerenciamiento	7, 10	21	70,0%
Investigación	20, 19	22	73,3%
Ético	9, 16	24,5	81,6%
Movilidad del contacto	14, 13	22	73,3%
Metodología de calidad	15, 17	21	70,0%
Facilitador de bienestar y desarrollo personal	8, 5	20,5	68,3%
Promedio	20	22,6	100%

Tabla 4. Frecuencia y porcentaje de las competencias percibidas en sí mismos.

Para el instrumento se establecieron 10 competencias a evaluar, la cuales se distribuyeron en las 20 afirmaciones de orden aleatorio de la siguiente manera en la cual también podemos visualizar la frecuencia y porcentaje de las competencias percibidas en sí mismos (ver tabla 5). En la cual se logró evidenciar que los practicantes consideran que esta competencia de evaluación e intervención es la más alta, con un promedio de 85,0% lo que quiere decir que los practicantes creen tener más habilidades y capacidades para llevar a cabo esa competencias; por otro lado, la competencia más baja es la de facilitador de bienestar y desarrollo personal con un promedio de 68,3%, esto quiere decir que los practicantes no perciben tanto esta competencia, otro dato que vale resaltar es la competencia gestión del conocimiento, la cual tiene un promedio de 78,3%, lo que significa que los practicantes perciben esa competencia pero no la tienen tan elevada, es decir que la tienen en un nivel medio, (ver gráfica 1).

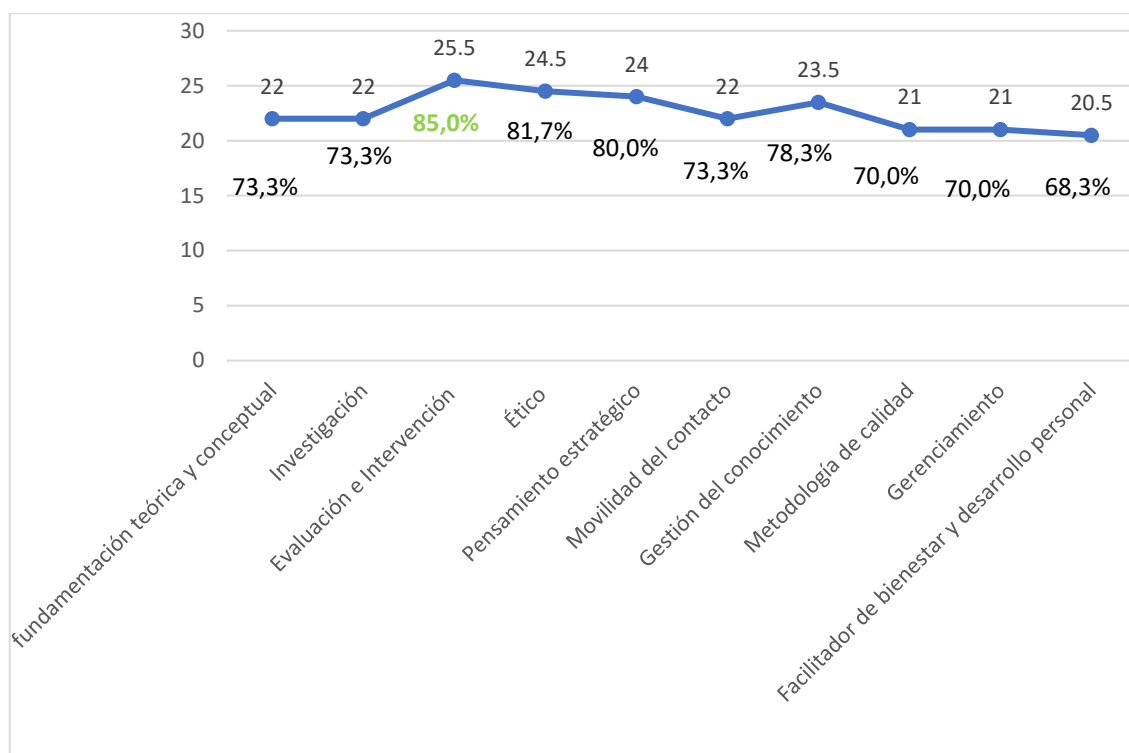


Ilustración 1. Frecuencia y porcentaje de la precepción de los practicantes en las 10 competencias establecidas

Con el fin de indagar y establecer un criterio más amplio según las competencias que consideran poseer los practicantes de psicología del área organizacional, se asignaron niveles de dominio en los cuales eran libres de delimitar su nivel, estableciendo como alto, medio y bajo, asignándoles un rango de dominio, los cuales se establecieron por medio de la validez de los jurados estos se distribuyeron de la siguiente manera Ver tabla 5:

Tabla 5. Niveles de dominio de las competencias en rangos de porcentaje

Niveles	Rangos
Alto	68% - 100%
Medio	34% - 67%
Bajo	1% - 33%

De los 30 estudiantes que contestaron las Afirmaciones el 75% de los estudiantes consideran poseer las competencias planteadas, sin embargo, en el nivel de dominio se vio una

tendencia media, ya que el 45% marco dominio medio, a diferencia del 25% que considera tener un dominio alto y finalmente el 5% en un nivel de dominio bajo. (Ver tabla 6)

Tabla 6. Resultado total por nivel de dominio de los practicantes que consideran tener las competencias

Afirmaciones	NIVEL DE DOMINO AUTOPERCIBIDO					
	ALTO	%	MEDIO	%	BAJO	%
1	5	17%	19	63%	0	0%
2	10	33%	19	63%	0	0%
3	3	10%	7	27%	5	17%
4	11	37%	12	40%	2	7%
5	10	33%	13	43%	0	0%
6	10	33%	16	53%	1	3%
7	7	23%	16	53%	4	13%
8	8	27%	8	27%	2	7%
9	14	47%	11	37%	1	3%
10	7	23%	8	27%	0	0%
11	9	30%	9	30%	4	13%
12	10	33%	15	50%	1	3%
13	7	23%	13	43%	2	7%
14	3	10%	16	53%	2	7%
15	2	7%	18	60%	1	3%
16	10	33%	11	37%	1	3%
17	5	17%	15	50%	1	3%
18	10	33%	11	37%	2	7%
19	5	17%	15	50%	1	3%
20	5	17%	16	53%	2	7%
Promedio	7,5	25%	13,4	45%	1,6	5%

4.1 Resultados por semestres

4.1.1 Noveno semestre

De acuerdo con el objetivo planteado se pretende diferenciar por semestres la auto percepción de los estudiantes de decimo y noveno semestre con respecto a las 10

competencias planteadas y el nivel de dominio que consideran tener, empezando a delimitar en noveno semestre.

Tabla 7. frecuencia y porcentaje de afirmaciones y niveles de las competencias percibidas por noveno semestre

N1 (Noveno semestre)	Afirmaciones					NIVELES						
	NO		SI		Porcentaje absoluto	Alto		Medio		Bajo		Porcentaje absoluto
Fi	%	Fi	%	Fi		%	Fi	%	Fi	%		
1	2	10%	18	90%	100%	7	39%	10	56%	1	6%	100%
2	6	30%	14	70%	100%	4	29%	10	71%	0	0%	100%
3	3	15%	17	85%	100%	5	29%	11	65%	1	6%	100%
4	7	35%	13	65%	100%	5	38%	8	62%	0	0%	100%
5	5	25%	15	75%	100%	5	33%	10	67%	0	0%	100%
6	0	0%	20	100%	100%	2	10%	17	85%	1	5%	100%
7	10	50%	10	50%	100%	1	10%	9	90%	0	0%	100%
Porcentaje relativo:		24%		76%	100%		27%		71%		2%	100%

Según la tabla 7, podemos observar los resultados de los 7 practicantes de noveno semestre de los cuales un 76% de los practicantes se consideran competentes. A diferencias del 24% restante que se consideran no competentes. La mayoría de los consideran tener las competencias profesionales en el campo de la psicología organizacional, se perciben a sí mismos como medianamente competentes el 71%. El 27% se consideran altamente competentes y el 2% se consideran tener un nivel bajo de competencia; aunque estos datos no son tan representativos debido a que la población no está dividida de la misma manera.

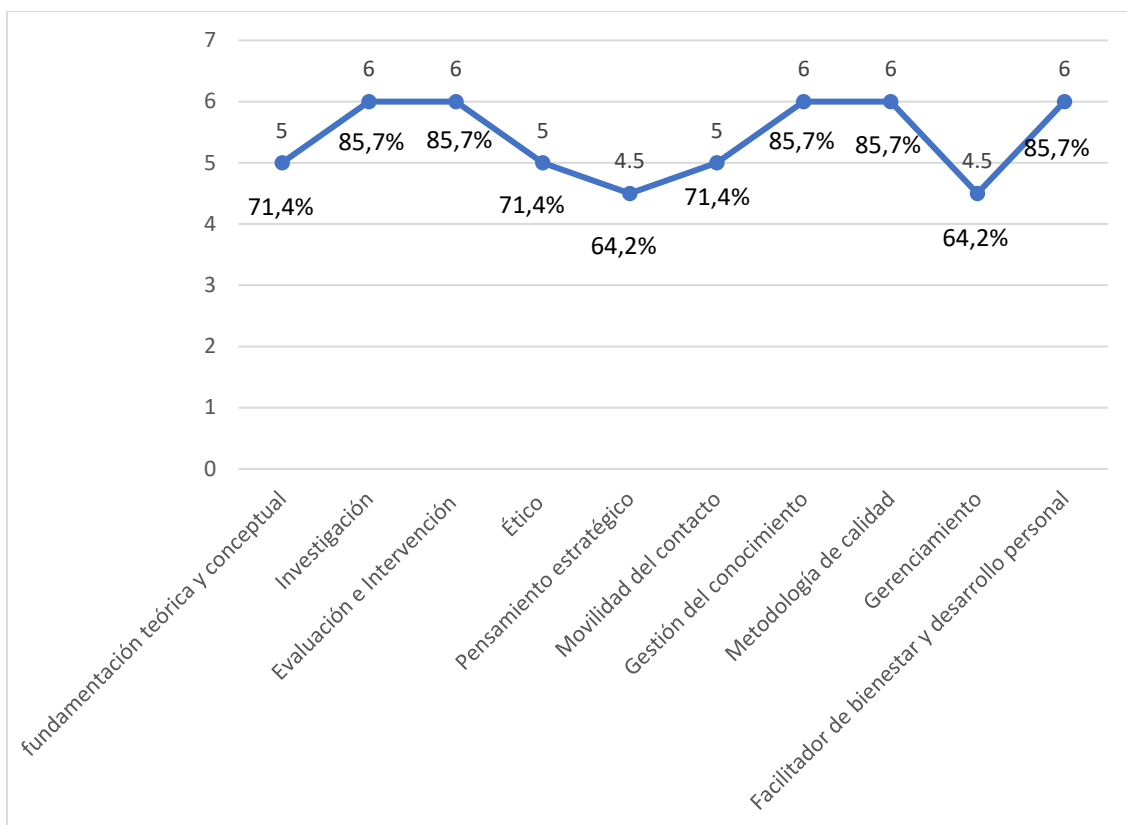


Ilustración 2. Percepción de las 10 competencias en los practicantes de noveno semestre

De acuerdo a la gráfica 2, De las 10 competencias de los practicantes de noveno semestre, se puede evidenciar que 2 competencias, las cuales son: evaluación e intervención y pensamiento estratégico, tienen el mismo promedio, el cual es 71,4% lo que quiere decir que los practicantes de este semestre tienen una percepción más alta que en las demás competencias; por otro lado están las competencias que tienen un promedio medio las cuales son: investigación y gerenciamiento, esas dos competencias tienen un promedio la primera de 6 y la segunda de 6,5, lo que quiere decir que los practicantes creen tenerla pero en un nivel medio, por ultimo está la competencia facilitador de bienestar y desarrollo personal, con un promedio de 4,5 lo que significa que los practicantes tienen una percepción baja frente a esa competencia 2.

4.1.2 Decimo semestre

En seguida se analizarán los resultados de los 23 practicantes de decimo semestre, según la frecuencia y porcentaje de las puntuaciones que marcaron, mostrando si auto perciben la competencia y en qué nivel lo hacen.

Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de afirmaciones y niveles de las competencias percibidas por décimo semestre

Afirmaciones	Frecuencia NO	%	Frecuencia SI	%	Porcentaje absoluto	Alto	%	Medio	%	Bajo	%	Porcentaje absoluto
1	1	5%	19	95%	100%	8	42%	11	58%	0	0%	100%
2	5	25%	15	75%	100%	6	40%	9	60%	0	0%	100%
3	7	35%	13	65%	100%	4	31%	9	69%	0	0%	100%
4	13	65%	7	35%	100%	0	0%	5	71%	2	29%	100%
5	5	25%	15	75%	100%	8	53%	7	47%	0	0%	100%
6	0	0%	20	100%	100%	8	40%	10	50%	2	10%	100%
7	3	15%	17	85%	100%	3	18%	8	47%	6	35%	100%
8	2	10%	18	90%	100%	5	28%	10	56%	3	17%	100%
9	11	55%	9	45%	100%	0	0%	9	100%	0	0%	100%
10	9	45%	11	55%	100%	3	27%	2	18%	6	55%	100%
11	2	10%	18	90%	100%	11	61%	7	39%	0	0%	100%
12	7	35%	13	65%	100%	5	38%	8	62%	0	0%	100%
13	13	65%	7	35%	100%	0	0%	7	100%	0	0%	100%
14	11	55%	9	45%	100%	7	78%	2	22%	0	0%	100%
15	0	0%	20	100%	100%	10	50%	8	40%	2	10%	100%
16	0	0%	20	100%	100%	0	0%	19	95%	2	10%	100%
17	5	25%	15	75%	100%	10	67%	3	20%	2	13%	100%
18	5	25%	15	75%	100%	4	27%	11	73%	0	0%	100%
19	3	15%	17	85%	100%	1	6%	13	76%	3	18%	100%
20	2	10%	18	90%	100%	14	78%	4	22%	0	0%	100%
21	0	0%	20	100%	100%	11	55%	9	45%	0	0%	100%
22	7	35%	13	65%	100%	5	38%	8	62%	0	0%	100%
23	2	10%	18	90%	100%	5	28%	6	33%	7	39%	100%
Porcentaje relativo	23	25%	23	75%	100%	5,5	35%	8	55%	1,5	10%	100%

De acuerdo con la tabla 8 podemos observar cómo un 75% de los practicantes de decimo semestre se consideran competentes en las 10 competencias establecidas en las afirmaciones, a diferencia del 25% restante que se consideran no competentes. Del 75 % que considera

tener la competencia, creen tenerla en un nivel medio, representado con el 55% seguido del nivel alto con el 35% y el nivel bajo con el 10%.

De las 10 competencias de los practicantes de decimo semestre, se puede evidenciar que dos competencias, las cuales son: evaluación e intervención y pensamiento estratégico, tienen el mismo promedio, el cual es 84,7% lo que quiere decir que los practicantes de este semestre se sienten más competente en esta competencia que en las demás competencias; por otro lado están las competencias que tienen un promedio medio las cuales son: investigación y gerenciamiento, esas dos competencias tienen un promedio la primera de 69,5% y la segunda de 71,7% lo que quiere decir que los practicantes consideran tenerla pero en un nivel medio, por ultimo está la competencia facilitador de bienestar y desarrollo personal, con un promedio de 63% lo que significa que los practicantes tienen una percepción baja frente a esa competencia, véase en la gráfica 3.

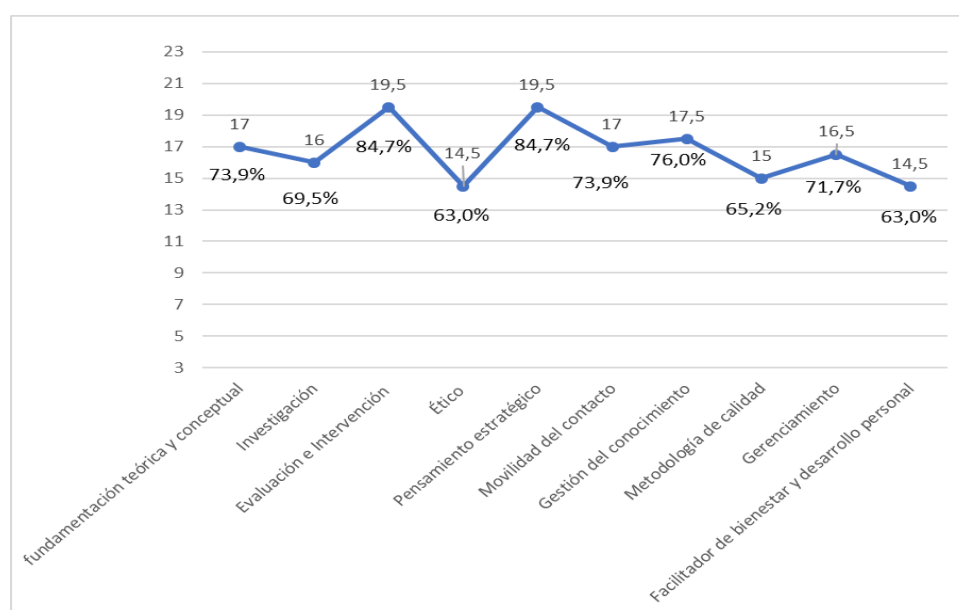


Ilustración 3. Percepción de las 10 competencias en los practicantes de decimo semestre

Tabla 9. Comparación por semestres según su autopercepción en cada competencia

Competencia	Porcentaje general	Porcentaje noveno semestre	Porcentaje decimo semestre
Fundamentación teórica y conceptual	73,3%	71,4%	73,9%
Evaluación e Intervención	85,0%	85,7%	84,7%
Pensamiento estratégico	80,0%	64,2%	84,7%
Gestión del conocimiento	78,3%	85,7%	76,0%
Gerenciamiento	70,0%	64,2%	71,7%
Investigación	73,3%	85,7%	69,5%
Ético	81,6%	71,4%	63,0%
Movilidad del contacto	73,3%	71,4%	73,9%
Metodología de calidad	70,0%	85,7%	65,7%
Facilitador de bienestar y desarrollo personal	68,3%	85,7%	63,0%
Promedio	75%	78%	73%

Conociendo los datos de los practicantes por semestres en concordancia con las competencias planeadas, se identifica que son los integrantes de noveno semestre los que se perciben más competentes con un 78%, a diferencia de los practicantes de decimo semestre con un 73%.

4.2 Interpretación de los resultados de las preguntas abiertas correspondientes a la segunda parte del instrumento

A continuación, se explicara y se llevara a cabo la interpretación de la segunda parte del instrumento y los resultados arrojados de esa parte.

4.2.1 Calificación de la segunda parte del instrumento (primera pregunta)

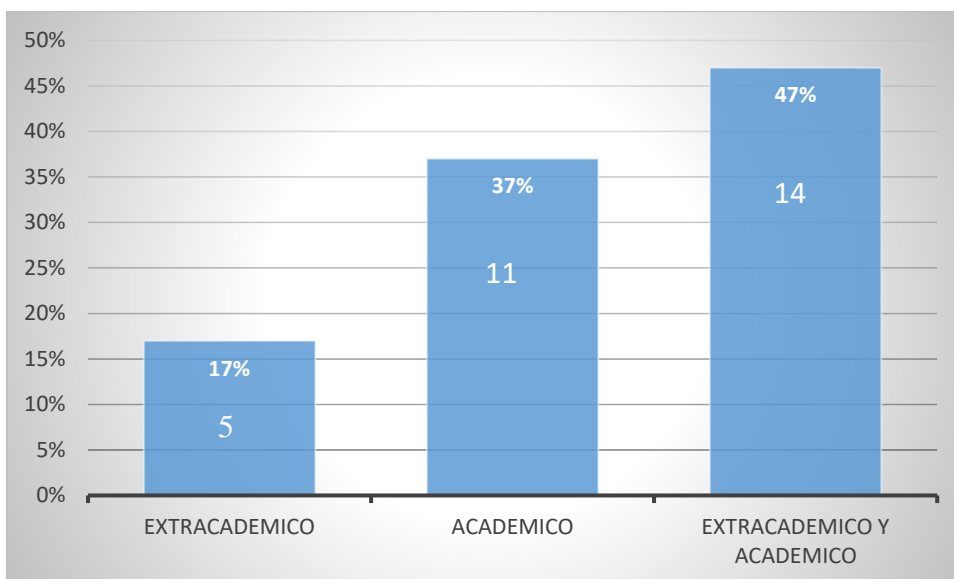
En la segunda parte de esta pregunta abierta, se distribuyó por medio de categorías, dichas categorías fueron validadas por los expertos debido a la pregunta que se plasmó en el instrumento la que corresponde a ¿en qué espacios académicos o extracadémicos adquirió las competencias que tiene? Las categorías fueron:

Académico: En la universidad se adquiere conocimientos teóricos que fortalecen la profundización de psicología organizacional, que adquiere ciertas competencias en los espacios académico, como las materias expuestas en la universidad.

Extracadémicos: Las competencias adquiridas por medio del campo laboral que día a día promueve el buen desempeño profesional.

Académico y extracadémicos: Relación con diferentes poblaciones determinadas como lo son: universidad, empresas, capacitaciones, sitio de prácticas, de esta manera enriquecer el quehacer profesional.

Por otro lado, los resultados en esta primera pregunta en concordancia con los resultados obtenidos y partiendo del dinamismo en las competencias profesionales, y su desarrollo en los diferentes espacios de actividad profesional, se delimito su ejecución en los espacios de extra académico siendo esta respuesta acogida por el 17% de los practicantes siendo un puntaje bajo, también se vio resultados con tendencia central por el 37% en el espacio académico, y finalmente la mayoría con un 47% establece como espacio para el desarrollo de sus competencias un conjunto de extra académico y académico, mostrando como complemento, que no solo en las practicas sino en sus demás actuar de su vida en general se establecieron estas competencias.



Grafica 1 Puntaje por frecuencia según el espacio académico donde el practicante considera desarrollo la competencia.

4.3 Calificación de la segunda parte del instrumento (segunda pregunta)

En la segunda parte de esta pregunta abierta, se distribuyó por medio de categorías, se obtuvieron después de revisar las respuestas de los practicantes ya que en esas respuestas estaban plasmadas esas categorías, después de a ver seleccionado esas categorías los expertos dan la aprobación para dejar esas categorías. La pregunta que se plasmó en el instrumento la que corresponde a En la segunda pregunta fue ¿Por qué cree que tiene actualmente ese nivel de dominio de las competencias? Las categorías fueron (ver Tabla 2):

Tabla 10 Definición de las categorías

Categoría	Definición
-----------	------------

A. Practica	Por medio de la formación académica más explícitamente en la práctica donde se adquiere las competencias y las herramientas para saber más del área organizacional.
B. Experiencia laboral	Por el desarrollo del trabajo que se convierte en experiencia laboral, el cual ha permitido adquirir y mejorar día tras día las competencias.
C. Trabajo	El desempeño realizado en el trabajo tiene resultados efectivos y esperados, además de aportar nuevas dinámicas y actividades para realizar de mejor manera las cosas.
D. prácticas y trabajo	Dedicación en el área organizacional, interés en las labores a realizar y trabajos realizados tanto en la universidad, como en la empresa donde realizo las prácticas.
E. Experiencia laboral, trabajo y práctica	Por el nivel de interés que se le da al proceso de formación académico y laboral, se fortalece las habilidades y competencias, que se pueden mejorar en la práctica y en las empresas.
F. Teoría académica y trabajo	Por los aportes teóricos recibidos por los docentes y el aprendizaje autónomo, adicional a esto la experiencia laboral.
G. práctica y teoría académica	Por medio del lugar de práctica se fortalece los conocimientos, las competencias y capacidades para llevar a cabo un proceso, gracias a los espacios que brinda la universidad, como las teorías, las materias y los trabajos de campo.

Algunas de las categorías anteriormente mencionadas se unieron, debido a la explicación que dieron algunos de los practicantes en esa pregunta, es decir, las categorías d, e, f, g, las complementaban con alguna de las categorías, a, b, c, debido que para algunos de ellos no complementaban su nivel de dominio con una sola categoría.

Por otro lado, el resultado a la segunda pregunta se generaliza las respuestas dejando en evidencia 7 categorías, para establecer la procedencia de los niveles hallados.

De los resultados expuestos en la tabla 10 podemos inferir que los practicantes que se les aplico el Instrumento de autopercepción de competencias profesionales en psicología organizacional, en la pregunta ¿Por qué cree que tiene actualmente ese nivel de dominio de las competencias?; de esas 7 categorías la que más eligieron fue la práctica con un 30% de los 30 practicantes, la que poco eligieron fue experiencia laboral con 3,5% . Lo que se infiere que los practicantes organizacionales tienen ese nivel de dominio es debido a la práctica o por lo menos gracias a la práctica pudieron reconocer que tenían ese nivel de dominio de esas competencias.

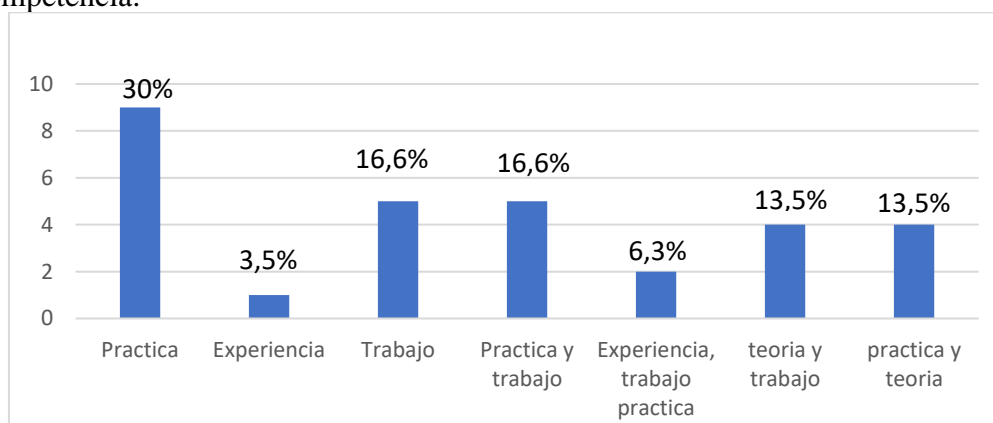
Tabla 11. Categorías establecidas por las respuestas de los practicantes con respecto a cómo consideran que adquirieron las competencias.

Categoría	Definición	Frecuencia	Porcentaje
<i>A. Practica</i>	Por medio de la formación académica más explícitamente en la práctica donde se adquiere las competencias y las herramientas para saber más del área organizacional.	9	30%
<i>B. Experiencia laboral</i>	Por el desarrollo del trabajo que se convierte en experiencia laboral, el cual ha permitido adquirir y mejorar día tras día las competencias.	1	3.5%
<i>C. Trabajo</i>	El desempeño realizado en el trabajo tiene resultados efectivos y esperados, además de aportar nuevas dinámicas y actividades para realizar de mejor manera las cosas.	5	16.6%
<i>D. prácticas y trabajo</i>	Dedicación en el área organizacional, interés en las labores a realizar y trabajos realizados tanto en la universidad, como en la empresa donde realizo las prácticas.	5	16.6%

E. Experiencia laboral, trabajo y práctica	Por el nivel de interés que se le da al proceso de formación académico y laboral, se fortalece las habilidades y competencias, que se pueden mejorar en la práctica y en las empresas.	2	6.3%
F. Teoría académica y trabajo	Por los aportes teóricos recibidos por los docentes y el aprendizaje autónomo, adicional a esto la experiencia laboral.	4	13.5%
G. práctica y teoría académica	Por medio de la práctica se fortalece los conocimientos, las competencias y capacidades para llevar a cabo un proceso, gracias a los espacios que brinda la universidad, como las teorías, las materias y los trabajos de campo.	4	13.5%
Total		30	100%

Según las categorías establecidas por las respuestas brindadas por los practicantes se puede deducir que los practicantes que se les aplicó el Instrumento de auto percepción de competencias profesionales en psicología organizacional, en la pregunta ¿Por qué cree que tiene actualmente ese nivel de dominio de las competencias? La categoría de práctica es la más elevada que las demás, lo que se puede dar a entender que el espacio que brinda la universidad para prácticas es fundamental para poder fortalecer esas competencias. Como se puede observar en la gráfica 4.

Grafica 4 Porcentaje por categorías según el espacio donde consideran adquirieron la competencia.



4.4. Discusión

Teniendo en cuenta que ninguno de las competencias establecidas tuvo una apreciación por debajo del 33%, cambio el 50% tubo un puntaje bajo, se pude decir que en general tienen una buena apreciación para el domino de las competencias, logrando identificar a partir de los resultados, que las competencias de mayor frecuencia mencionadas por la muestra del estudio fueron ético, pensamiento estratégico, facilitador de bienestar y desarrollo personal. Competencias que además de estar identificadas en el perfil profesional del psicólogo se encuentran en el PEPP, mostrando el cumplimiento del plan académico.

La investigación también muestra que en la apreciación de las competencias están en un nivel de dominio medio, a nivel general, esto no solo ocurre en estos practicantes sino también en previas investigaciones con estudiantes de últimos semestres lo cual también fue identificando por Castro-Solano (2004) en un grupo de alumnos de diversas universidades de Buenos Aires (Argentina), y por Herrera, Restrepo, Uribe & López (2009) en estudiantes de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali (Colombia), investigaciones que reflejan una condición en general en la autopercepción de los últimos semestres sin importar la universidad de procedencia.

Teniendo los resultados divididos por semestres se detecta que hay una mayor población en noveno semestre que percibe manejar las competencias, a diferencia de los practicantes de decimo semestre, lo que llama la atención ya que se supone que al estar haciendo su segundo espacio de practicas el grupo de decimo semestre deberían sentirse más confiados, en su nivel de domino, lo que supone que al estar ya realizando la acción muestra que hay disonancia entre la percepción y la realidad, debido a que al conocer la fundamentación teórica y conceptual desde su percepción pueden realizar la competencia a cabalidad, pero a la hora de realizarlo de manera efectiva no da los mismos resultados que se esperaban. Vale aclarar que

esta comparación no es tan relevante debido a que la población elegida por semestre no está equilibrada

En la carrera de Psicología en el pensum de La Fundación Universitaria Los Libertadores plasma dos periodos de prácticas, para que el estudiante pueda decidir porque campo irse, aparentemente los estudiantes eligen el campo organizacional, lo que puede ayudar a otras investigaciones debido a que tienen más población. Según Uribe, Aristizábal, Barona y López (2009), las competencias son adquiridas gracias al aprendizaje o a la experiencia, debido a que ellos en su investigación evidenciaron que los egresados consideran las habilidades para el manejo de la información y comunicación dentro de una organización, es decir, que necesitan de herramientas y de su conocimiento para llevar a cabo un proceso; así podemos resaltar que gracias a las practicas cogemos habilidades que nos ayudan a moldear dichas competencias profesionales.

Cabe aclarar que existe otra posibilidad expuesta por Villamizar (2014) “Una posible razón puede radicar en el hecho de haberse enfrentado, en los semestres anteriores, a situaciones que no solo los ha llevado a dudar se sus capacidades sino a notar la complejidad del trabajo profesional y por tanto pensar en la necesidad de prepararse más para enfrentar con éxito las tareas propias del accionar psicológico. Situación que lleva suponer que su percepción está más cercana al principio de la realidad, producto de la experiencia, que a la omnipotencia de los principiantes.”

Por otro lado, el resultado evidenciado en la segunda parte del instrumento muestra una relación entre prácticas profesionales y el plan académico establecido por la universidad reflejando que, aunque los estudiantes tuvieron otros espacios para desarrollar las competencias, es a través de la teoría y la practica en la cual se potencializa este actuar, integrando los conocimientos teóricos para ponerlos en práctica.

Según lo establecido por Villamizar (2014) desde el presente trajo se ve un pensamiento ingenio en la respuesta de los practicantes quienes a medida que van teniendo contacto con el entorno laboral, abren los ojos y es allí donde se dan cuenta que el desarrollo de una competencia es más complejo, que él solo creer que se tiene por solo tener el conocimiento del saber como tal.

Y por último, se logra identificar al igual que los practicantes los estudiantes de últimos semestres se auto perciben como medianamente competentes en áreas propias de la psicología teniendo en cuenta que también fue identificando por Castro-Solano (2004) en un grupo de alumnos de diversas universidades de Buenos Aires (Argentina), y por Herrera, Restrepo, Uribe & López (2009) en estudiantes de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali (Colombia), investigaciones que reflejan una condición en general en la autopercepción de los últimos semestres sin importar la universidad de procedencia.

Capítulo 5

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos se puede concluir que:

Partiendo del propósito de esta investigación el cual era identificar las competencias profesionales que creen tener los practicantes de psicología organizacional de la Fundación Universitaria Los Libertadores, determinadas por el perfil del psicólogo organizacional del colegio colombiano de psicólogos, en función del PEPP de la Fundación Universitaria Los Libertadores, puede evidenciarse que se logró cumplir con el objetivo mediante de acuerdo a los resultados expuestos por esta investigación.

Los estudiantes que se encuentra realizando actualmente sus prácticas profesionales en el campo aplicado de la psicología organizacional de la Fundación Universitaria Los Libertadores tienen un puntaje de 75% que considera tener las competencias profesionales requeridas para el desempeño en este campo de trabajo.

Las competencias en las cuales a mayoría se auto percibió competente se encuentran evaluación e intervención, ético y pensamiento estratégico, reflejando capacidad en acciones concretas como: Capacidad de aplicar y construir estrategias metodológicas en evaluación e intervención que den respuestas a las necesidades de la empresa u organización; también de hacer referencia a los conocimientos, actitudes y valores que se enmarcan en los principios éticos, morales y deontológicos de la psicología en general y finalmente la habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas, las fortalezas y debilidades de la organización a partir del conocimiento y al experiencia.

De las competencias anteriormente mencionadas y en nivel general, los practicantes muestran un nivel de dominio medio mostrando facultad en la comprensión, interpretación y apoyo en las diferentes competencias en su lugar de prácticas.

Por otro lado, la competencia más baja es la de facilitador de bienestar y desarrollo personal, la cual tiene un nivel medio, mostrando debilidad en la Ayuda que puede presentar el practicante a las personas para que mantengan y alcancen un alto grado de bienestar psicológico, físico y social.

Con respecto a la diferencia entre los practicantes de noveno y décimo semestre, no se evidencia diferencias muy significativas ya que la mayoría de los practicantes se consideran competentes en un nivel de dominio medio, aunque los de noveno semestre se consideran que están en un 76% competentes, en cambio los de decimo semestre se consideran que están en 75% competentes, lo que muestra diferencia son los niveles en el cual decimo semestre se considera, en un porcentaje menor competente, demostrando que hay discrepancia entre el percibir y el actuar concretamente.

También se alcanza a resaltar que los practicantes de decimo semestre tienen una relevancia por las siguientes competencias, las cuales son: evaluación e intervención y pensamiento estratégico, en cambio los de noveno tienen relevancia por las siguientes competencias, las cuales son: investigación, evaluación e intervención, gestión del conocimiento, metodología de calidad, facilitador de bienestar y desarrollo personal con un porcentaje alto.

Por último, se resalta que los practicantes de decimo semestre tienen una percepción bajo frente a las siguientes competencias: ético y facilitador de bienestar y desarrollo personal, en cambio los practicantes de noveno semestre tienen un porcentaje bajo frente a las siguientes competencias: pensamiento estratégico y gerenciamiento.

La mayoría considera que el espacio más adecuado para el desarrollo de sus competencias profesionales en el campo organizacional es una combinación entre lo extraacadémico y lo académico, mostrando como complemento, que no solo en las practicas sino en sus demás actuar de su vida en general se establecieron estas competencias.

Finalmente, podemos concluir que el nivel de dominio de la competencia es de nivel medio y ese nivel lo adquieren gracias a la relación de los espacios académicos y extracadémicos, es decir que los practicantes necesitan de la parte académica que brinda la universidad y otros contextos como lo son la práctica profesional, la experiencia laboral, el trabajo, entre otras. Además, se da una relación con la categoría de práctica profesional, ya que obtuvo el mayor puntaje, lo que quiere decir que gracias a este espacio los practicantes tienen ese nivel de dominio de esas competencias profesionales.

5.2. Recomendaciones

A partir de la investigación realizada descrita en el presente trabajo se considera pertinente hacer las siguientes recomendaciones:

Es muy importante continuar consolidando una línea de investigación sobre las competencias profesionales de los psicólogos colombianos, ya que este estudio exploratorio aporta elementos para profundizar en esta área del conocimiento. Para futuras investigaciones en el campo de las competencias profesionales del psicólogo organizacional, es necesario ampliar la muestra poblacional para que sea más significativa, representativa y consistente. Igualmente realizar estudios comparativos con otras instituciones universitarias que se dedican a la formación de profesionales en psicología y con las competencias que exigen actualmente los empleadores de los futuros psicólogos en nuestro país.

Para el programa de psicología de la fundación Universitaria Los Libertadores se recomienda diseñar nuevos instrumentos de evaluación de las competencias profesionales que permitan verificar la intención formativa establecida en el proyecto educativo y su adecuación con el perfil de egreso.

A los estudiantes que realizan sus prácticas profesionales en el campo de la psicología organizacional proponer y exigir experiencias de aprendizaje que fortalezcan sus competencias no solo en lo técnico sino en lo socio/emocional que les permita un mejor desempeño en sus roles profesionales sino una mejor integración a la sociedad en general.

Referencias

Alles, M. (2007). Dirección estratégica de recursos humanos por competencias. Madrid: Granica.

Ardila, L. (2013) Caracterización del mercado laboral de los recién egresados de la educación superior: el caso de la Pontificia Universidad Javeriana, Editorial Pontificia Universidad Javeriana: Bogotá. Recuperado de: <http://www.javeriana.edu.co/documents/15838/273636/CaracterizacionMercadoLaboralEgresados.pdf/9ff57e6f-e7f3-4461-b028-fe411d90dc4b>

Arias, R. y Arancihia, V. (2002) El enfoque de las competencias laborales: historia, definiciones y generación de un modelo de competencias para las organizaciones y personas. *Psykhé* 2 (2), 207, 204. Recuperado de [file:///C:/Users/jose%20edison%20valencia/Downloads/433-425-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/jose%20edison%20valencia/Downloads/433-425-1-PB%20(1).pdf).

Arteaga, A. (2015) Perfil de competencias del psicólogo organizacional para las empresas privadas de servicios Quito, *Escuela de psicología*, 1-100.

Bravo, M., Vaquero, J. Y Valadez, A. (2012) Las competencias profesionales percibidas por estudiantes de psicología, *Revista de Educación y desarrollo*

Bustamente, D. (27 de Julio de 2016) La importancia de tener prácticas profesionales en la Licenciatura en Psicología, noticias eleia. Recuperado de <http://www.centroeieia.edu.mx/blog/la-importancia-de-tener-practicas-profesionales-en-la-licenciatura-en-psicologia/>

Castriota, F (2010) Reseña sobre las competencias laborales, Doctorado de Psicología. Universidad del Salvador, Buenos Aires. Facultad de Psicología y Psicopedagogía. Pp.1-56. Recuperado de [file:///C:/Users/jose%20edison%20valencia/Downloads/RESE%C3%91A%20SOBRE%20LAS%20COMPETENCIAS%20LABORALES%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/jose%20edison%20valencia/Downloads/RESE%C3%91A%20SOBRE%20LAS%20COMPETENCIAS%20LABORALES%20(1).pdf)

Castro Solano, A. (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Interdisciplinaria*, 21 (2), 117-152. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18021201>

Colegio Colombiano De Psicólogos (2013). *Perfiles por competencias del profesional en psicología*, Recuperado de:

https://issuu.com/colpsic/docs/perfiles_por_competencia_del_profes/89

Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA. Fondo de desarrollo institucional
Ministerio de Educación Chile (2001). *Evaluación de aprendizajes relevantes al egreso de la educación superior*. (pp. 7-81). Santiago de Chile: Alfabetas Artes Gráficas.

Comisión Europea (2001). *ECTS Extensión «Questions and Answers»*. Disponible en la página web de la Comisión Europea:

<http://europa.eu.int/comm/education/Sócrates/ectsfea.htm>

Cruz, S., Córdoba, M. y Campos, E. (2012) *Autopercepción de competencias profesionales de alumnos de la Licenciatura en Enfermería*, Conamed, 12 (2), 67-75.

Chávez, N. (2012) La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización, *pensamiento y gestión* (33), Pp. 141-161. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/4900/3001>

Díaz, R., & Arancibia, V. (2011). *Enfoque de las Competencias Laborales: Historia, Definiciones y Generación de un Modelo de Competencias para las Organizaciones y las Personas*. *Psykhé*, 11(2).

Estrada, M., Arvizu, B. y Olivares, J. (2013) Uso de tecnologías para la investigación, producción en distintos ámbitos de la ciencia, capítulo: Lo que los empresarios requieren de los alumnos durante sus prácticas orientados a su inserción laboral, *Tecnocientífica: Mololoa*, 17-29. Recuperado de <http://tecnocientifica.com.mx/wp-content/uploads/2017/10/3-uso-de-tecnologias-para-investigacion.pdf>

Euridyce (2002), *Las competencias clave. Un concepto en expansión dentro de la educación general obligatoria*, EURIDYCE. La Red Europea de Información en Educación, p. 21

Fernández, A. (2009). *Desarrollo y Evaluación de Competencias en Educación Superior*. Narcea de Editores, Madrid, España.

Finkel, L., Parra, P. y Roquero, E. (2013) La evaluación por competencias: una propuesta metodológica para las prácticas externas de master oficial en el área de ciencias sociales, *UCM*, 1-27 Recuperado de <http://www.fes-sociologia.com/files/congress/10/grupos-trabajo/ponencias/262.pdf>

Franco, D. (2016) *Caracterización de las competencias laborales de los egresados del Programa de Psicología de la Universidad de la Costa CUC Vol. 11 - N° 1* recuperado de: <http://publicaciones.libertadores.edu.co/index.php/TesisPsicologica/article/view/693>

Gallego, L. y González, A. (2016) Competencias laborales de los profesionales en psicología egresados de la Universidad Católica de Pereira. Recuperado de <http://repositorio.ucp.edu.co:8080/jspui/bitstream/10785/3552/1/CDMPSI264.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Herrera, A., Restrepo, A., Uribe, A. & López, C. (2009) Competencias academias y profesionales del psicólogo, *revista diversitas - perspectivas en psicología*, 5 (2), pp. 241-254. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v5n2/v5n2a04.pdf>

Horton, S. (2000). Introduction - the competency movement: Its origins and impact on the public sector. *The International Journal of Public Sector Management*. 13 (4), 306-318.

Macías, A., Trujillo, A., Rodríguez, G. & Parrado, F. (2009). “Percepción de las competencias adquiridas por los egresados y estudiantes practicantes de pregrado en Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia y las requeridas por el mercado laboral en Neiva, durante el primer semestre de 2008”. *Pensando psicología*, 5 (8), 58-70.

Manzo, G. (2009) Autopercepción de competencias adquiridas en estudiantes de ciclo profesional (avanzado), *Anuario de Proyectos e Informes de Investigación de Becarios de Investigación*, 6, 284-289. Recuperado de <http://www.mdp.edu.ar/psicologia/psico/investigacion/filesinves/anuario2009.pdf#page=119>

- Marshall, A. (1980). *The Principles of Economics*. Nueva York: Macmillan. Martorell, P. y Clark, D. (2010). *The Signaling Value of a High School Diploma*. RAND Education Working Paper Series
- Ministerio de Educación Nacional (2010). *Propuesta de lineamientos para la formación por competencias en Educación Superior*. Recuperado el 18 de febrero, 2012 de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles261332_archivo_pdf_lineamientos.pdf
- Montenegro, L. (10 de Julio de 2010) Desarrollo histórico de la P. O. en Colombia, *Psicología Organizacional*. Recuperado de: <http://lizgiomaira.blogspot.com/>
- Muñoz, S., Martín, J., Prieto, L. y Urosa, B. (2016). Autopercepción del nivel de desarrollo de la competencia de aprender a aprender en el contexto universitario: propuesta de un instrumento de evaluación. *Revista de Investigación Educativa*, 34(2), 369-383. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.34.2.235881>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2000). Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral. Recuperado el 20 de noviembre de 2000. [En red]
- Perrenaud, P. (1999), *Construir competencias desde la escuela*, Santiago, Dolmen.
- Piña, M. (2010) “Prácticas profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral” *Universidad de Chile*, 1-24, Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137649/Pr%C3%A1cticas%20profesionales%20y%20su%20valor%20en%20el%20futuro%20desempe%C3%B1o%20la%20boral.pdf?sequence=1>
- Porras Velásquez, N. R. (2009). Elementos básicos para el análisis de la cultura de las organizaciones desde la psicología. *Tesis psicológica*, (4), 36-56.
- Porras Velásquez, N. (2009). La psicología social: una aproximación desde la perspectiva ideológica. *Revista Electrónica de psicología social “Poiésis”*. (18). Recuperado de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/137>
- Porras Velásquez, N. (2010). La psicología y la educación a distancia: frente al reto de aprender desde la autonomía. *Revista Electrónica de psicología social “Poiésis”*. (19). Recuperado de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/110>

Porras Velásquez, N. (2010a). Psicología y educación para la democracia: una reflexión para la formación ciudadana. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (20). Recuperado de <http://funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/56>

Porras Velásquez, N. (2011). Del pluralismo al eclecticismo en la psicología de hoy: una reflexión epistemológica. *Tesis Psicológica*, (6), 151-172. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1390/139022629010.pdf>

Porras Velásquez, N. (2011a). Lo Ideológico en la Psicología Social y en la Guerra en Colombia. *Revista de Psicología GEPU*, 2 (2), 138-157. Recuperado de <http://www.catedralibremartinbaro.org/pdfs/RevistadePsicologiaGEPU2MonograficoPsicologiaSocial.pdf#page=138>

Porras Velásquez, N. (2012). La realidad organizacional: desde la perspectiva psicosocial. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5 (1), 7-18. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4905130>

Porras Velásquez, N. (2012a). Gerencia del potencial humano en las organizaciones que aprenden desde la perspectiva psicológica. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (23). Recuperado de <http://funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/330>

Porras Velásquez, N. (2012b). Límites y retos del campo de la psicología de las organizaciones. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (24). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.1609>

Porras Velásquez, N. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Tesis psicológica*, 8 (2), 98-117

Porras Velásquez, N. (2013) ¿Qué es lo que hace exactamente un psicólogo organizacional? Una reflexión crítica desde las teorías del rol. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (25). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.646>

Porras Velásquez, N. (2014). El estudio del comportamiento organizacional como fundamento para la gestión humana por competencias. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (27). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.1223>

Porras Velásquez, N. (2014a). Aportes de la psicología de la motivación para la comprensión del comportamiento humano en el trabajo. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (28). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.1399>

- Porras Velásquez, N. (2015). Gestión del conocimiento, aprendizaje y socialización organizacional: procesos fundamentales para la psicología del trabajo. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (29). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.1609>
- Porras Velásquez, N. (2015). Gestión del conocimiento, aprendizaje y socialización organizacional: procesos fundamentales para la psicología del trabajo. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (29). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.1609>
- Porras Velásquez, N. (2016). Aproximación histórica a la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia. *Interamerican Journal of Psychology (IJP)*, 50 (3), 317-330. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/284/28450492002/>
- Porras Velásquez, N. (2016a). Pensar los conflictos organizacionales desde la perspectiva del coaching ontológico. *Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial. Un Enfoque Comprensivo del Ser*, (13), 30-38. Recuperado de http://www.fundacioncapac.org.ar/REVISTA_13_final.pdf
- Porras Velásquez, N. (2016). La psicología del trabajo en relación con la subjetividad, la inserción laboral y la salud mental. En J. Báez y Cols. *Salud mental y el sistema de producción*. (pp. 61-108). Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.
- Porras Velásquez, N. (2017). Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial. *Integración Académica en Psicología*. 5 (13), 20-27. Recuperado de <http://integracion-academica.org/22-volumen-5-numero-13-2017/150-violencia-psicologica-en-el-trabajo-aproximaciones-desde-la-perspectiva-psicosocial>
- Porras-Velásquez, N. (2017b). Nuevas relaciones de poder/saber en la psicología de las organizaciones: una aproximación desde Foucault. *Revista Espiga*, 16 (34), 270-285. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.22458/re.v17i34.1168>
- Porras Velásquez, N. (2017a). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29, suplemento), 161-178. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>
- Porras Velásquez, N., y Parra D'aleman, L. (2017). Reflections on Work Addiction as a Symptom of Contemporary Social Unrest. *MOJ Addiction Medicine & Therapy*. 4 (1),

- 217-222. Recuperados de <https://pdfs.semanticscholar.org/e201/7bcaaa180acae675f996279d6b1883a4d438.pdf>
- Porrás Velásquez, N., y Parra D'aleman, L. (2018). La adicción al trabajo como síntoma del malestar laboral contemporáneo. *Integración Académica en Psicología*, 6 (17), 4-14. Recuperado de <http://integracion-academica.org/attachments/article/197/01%20Adiccion%20al%20trabajo%20-%20NPorrás%20LParra.pdf>
- Porrás Velásquez, N., y Parra D'aleman, L. (2018a). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la salud ocupacional. *Interacciones. Revista de Avances en Psicología*, 4 (2), 105-113. <http://dx.doi.org/10.24016/2018.v4n2.118>
- Porrás Velásquez, N. (2018). Comunicación y poder en el discurso de la psicología del trabajo y de las organizaciones. En: C. Fernández y Cols. *El problema de lo humano y su lazo social: reflexión y práctica*. (pp.53-77). Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.
- Porrás Velásquez, N. (2018). Percepción y memoria en los jingles publicitarios: reflexiones desde la psicología de la publicidad. *Psyconex*, 10 (16), 1-19. Recuperado de <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/334761>
- Roe, R. (2003), "¿Qué hace competente a un psicólogo?", en *Papeles del Psicólogo, Revista del Colegio Oficial de Psicólogos*, núm. 83, diciembre.
- Rodríguez, A. (1998). Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones. Madrid: Piramide.
- Rodríguez, A. (2009). Psicología del trabajo. Madrid: Pirámide.
- Roe, Robert (2003). ¿Qué hace competente a un psicólogo? Revista Papeles del psicólogo No. 86, 1-12. Colegio General de Colegios oficiales de Psicólogos. España
- Salgado, J. y Peiro, J. (2008) Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos en España, *Papeles del psicólogo*, 29 (1), 2-5, recuperado de <http://www.redalyc.org/html/778/77829101/>
- Sanchez, M., Castañeiras, C. y Posada, M. (2012). Autoeficacia y autopercepción de competencias para el ejercicio profesional del psicólogo. IV Congreso Internacional

de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

- Spencer, L. & Spencer, S. (1993). *Competence at work. Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Wood, R. & Payne, T. (1998). *Competency based recruitment and selection. A practical guide*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Suarez, A. (2011) Valoración de las competencias de psicología: estudio explicativo en muestras de estudiantes y profesionales activos, *Revista de Psicología*, 2 (1), 73, 102.
- Tedesco, J. (1995). *El nuevo pacto educativo. Educación, Competitividad y Ciudadanía en la sociedad moderna*, Madrid, Anaya, 1995
- Uribe, A., Artistizabal, A., Barona A. y López, C. (2009) Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional, *psicología desde el caribe*, N. 23, p. 1-24.
- Vargas, L. (1994) sobre el concepto de percepción, *Alteridades*, 4 (8), 47-53, recuperado de <http://alteridades.izt.uam.mx/index.php/Alte/article/view/588/586>
- Villamizar, G., Álvarez, D., & Delgado, A. (2014). Autopercepción de estudiantes de psicología sobre sus competencias en los campos laborales. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 13 (26), 151-167.
- Zaragoza, A. (2007) Competencias profesionales docentes y detección de necesidades de formación, Azarbe, S.L.: España. P.p. 7-223. Recuperado: http://servicios.educarm.es/cnice/Comprof/WebDEF_02/puestos.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de Autopercepción de competencias profesionales en psicología organizacional

Fecha **Semestre** **Género**

El **objetivo** de este instrumento es conocer la autopercepción que tienen los estudiantes de último año de formación sobre sus competencias en el ejercicio de su práctica profesional de psicología en el campo organizacional. La competencia profesional se entiende como la capacidad que tiene y puede demostrar una persona para realizar una actividad en un campo de conocimiento específico con un mínimo de dominio.

El instrumento tiene dos partes la primera es una escala de afirmaciones con opción múltiple y la segunda parte de preguntas abiertas.

Instrucción: A continuación, encontrará 21 afirmaciones con dos opciones de respuesta SI o NO, los cuales están ubicados a la derecha de los enunciados; Si su respuesta es SI, indique en que dominio maneja el ítem (Dominio alto, medio o bajo); Si su respuesta es NO, continúe con el siguiente enunciado.

Ejemplo:

<i>Actualmente, en mi práctica profesional en psicología organizacional, Soy capaz de:</i>	<i>S</i> <i>I</i>	<i>N</i> <i>O</i>	<i>Nivel de Dominio Alto</i>	<i>Nivel de Dominio Medio</i>	<i>Nivel de Dominio Bajo</i>
<i>Plantear diferentes actividades de</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	

<i>bienestar empresarial para fechas especiales.</i>					
<i>Lidera los procesos de capacitación creando temas de acuerdo a las necesidades de la empresa.</i>		<u>x</u>			

Nota: Tenga en cuenta que no hay respuestas buenas ni malas. El tiempo de aplicación tiene un límite de 10 a 15 minutos.

Ahora puede comenzar.

Afirmaciones

(Parte I)

Actualmente, en mi práctica profesional en psicología organizacional, <u>Soy capaz de:</u>	S I	N O	Nivel de Dominio Alto	Nivel de Domi nio Medio	Nivel de Dominio Bajo
1. Utilizar teorías psicológicas para evaluar el comportamiento de las personas dentro de la organización.					
2. Explicar los procesos que se realizan en el contexto laboral.					
3. Realizar procesos de consultoría basados en conocimientos psicológicos.					
4. Diseñar programas de evaluaciones de desempeño de acuerdo a sus actitudes para el trabajador y la organización.					
5. Aplicar conceptos de la psicología de la motivación en el contexto empresarial.					
6. Desarrollar estrategias psicosociales para mejorar el clima laboral de una organización.					
7. Interpretar los resultados de una prueba sobre					

clima organizacional.					
8. Evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en el lugar de trabajo.					
9. Reconocer principios éticos al momento de aplicar una prueba psicotécnica a los empleados, en proceso de selección.					
10. Diseña los perfiles de trabajo por competencias.					
11. Proponer estrategias efectivas de reclutamiento de personal para un cargo estipulado.					
12. Realizar una entrevista dinámica y focalizada a para seleccionar personal.					
13. Ejecutar los programas de entrenamiento y capacitación con base en las necesidades de la organización.					
14. Intervenir en procesos de resolución de conflictos en los trabajadores.					
15. Identificar los tipos de liderazgo de los jefes de cada grupo de trabajo.					
16. Elaborar un plan de inducción para los nuevos miembros de la organización.					
17. Mostrar las metodologías que son capaces de mejorar procedimientos ya establecidos por la empresa.					
18. Ampliar canales de comunicación entre el personal administrativo y operativo, con el fin de promover comunicación asertiva.					
19. Medir los factores psicológicos y organizacionales presentes en el ausentismo laboral.					
20. Diagnosticar e intervenir de manera efectiva la cultura de una organización.					

Preguntas abiertas
(Segunda parte)

Instrucciones:

A continuación, encontrará dos preguntas abiertas, para que describa detalladamente las competencias adquiridas.

1) ¿En qué espacios académicos o extracadémicos adquirió las competencias que tiene?
2) ¿Por qué cree que tiene actualmente ese nivel de dominio de las competencias?

Gracias por su colaboración.

Anexo 2 primer borrador

Encuesta de percepción de competencias profesionales de Psicología

Nombre _____ **Fecha** _____
Semestre _____ **Sexo** _____

A continuación va encontrar una serie de enunciados que buscara evaluar su percepción frente a las competencias profesionales de la carrera de Psicología. Tenga en cuenta que no hay enunciados ni malos ni buenos, ni correctos ni incorrectos.

Para contestar, tiene dos opciones de respuestas sí o no, si marca si debe responder el nivel (nivel alto, nivel medio, nivel bajo), si marca no continúe con la siguiente.

COMPETENCIAS	SI	NO	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
Actualmente estudio esta carrera más por gusto que por necesidad					
Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta carrera					
Usted aporta ideas nuevas al campo de la psicología					
Cree que la innovación es el elemento mas importante a la hora de iniciar un nuevo proyecto					
Se siente cómodo tomando decisiones de alto valor					
Tengo bien definidos y trazados mis objetivos a nivel profesional					
Cumple con sus objetivos en el tiempo estimulado					
Suelo llevar un orden y numeración para mis documentos personales y laborales					
Suelo acoplarme con facilidad a grupos de trabajos con los que nunca he interactuado					
Siento gusto por la investigación científica en algún campo de la psicología					
Se me facilita iniciar nuevos proyectos					
Cuando intervengo terapéuticamente a un paciente este suele seguir las instrucciones que le he comunicado					

Se me facilita transmitir mis ideas a mi contexto					
Guio grupos con facilidad					
Las demás personas suelen delegarme tareas o actividades de gran importancia					
Suelo promover un buen ambiente laboral entre mis compañeros					
Cumplo con mis obligaciones o cuido al hacer o decir algo					

Competencias evaluadas y el número de preguntas

Compromiso 1-2 Innovación y Renovación 3-4 Toma de decisiones 5 Planear 6 Ejecutar 7

Organizar 8 Trabajo en equipo 9 Investigadores 10 Emprendimiento 11 Orientar 12

Comunicación 13 Liderazgo 14 Confiabilidad 15 Ambiente laboral 16 Responsabilidad 17

Anexo 3 segundo borrador

Encuesta de percepción de competencias profesionales de Psicología

Fecha

Semestre

Sexo

A continuación va encontrar una serie de enunciados que buscare evaluar su percepción frente a las competencias profesionales de la carrera de Psicología. Tenga en cuenta que no hay enunciados ni malos ni buenos, ni correctos ni incorrectos.

Instrucciones:

Para contestar los enunciados, tiene dos opciones de respuestas sí o no, los cuales están ubicados a la derecha; Si marca si, señalar en qué nivel considera que domina la competencia (Dominio alto, Dominio medio, Dominio bajo), si marca no, continúe con la siguiente.

En mi práctica profesional en psicología organizacional soy capaz de:	Si	No	Dominio Alto	Dominio Medio	Dominio Bajo
1. Utilizar teorías psicológicas que den respuestas responsables a las demandas de intervención profesional que requieren las organizaciones empresariales.					
2. Comprender los resultados de investigación en psicología del trabajo y de las organizaciones					
3. Aplicar los resultados de investigación en psicología del trabajo y de las organizaciones					
4. Analizar e interpretar los resultados de la investigación que dan respuesta a los contextos laborales actuales.					
5. Conocer, comprender y aplicar principios éticos deontológicos que orientan el actuar.					
6. Reconocer la importancia de la continua formación y actualización personal sobre el campo.					
7. Detectar con facilidad nuevas oportunidades representativas para el lugar de prácticas.					
8. Alentar la comunicación abierta entre todos, generando espacios habituales para el espacio de prácticas.					
9. Planificar, diseñar, ejecutar y controlar los programas de					

entrenamiento y capacitación con basado en las necesidades de la organización.					
10. Comprender con facilidad la importancia de temas complejos, ocupándose de transformarlos en soluciones prácticas y eficaces					
11. Identificar con criterio las potencialidades y debilidades organizacionales y del equipo de trabajo.					
12. Diseñar, planificar, ejecutar, medir y controlar estrategias interdisciplinarias que apuntan al mantenimiento y desarrollo del bienestar de los trabajadores.					
13. Proponer acciones al cambio globales y específicas, basadas en los referentes teóricos, empíricos e investigativos del campo organizacional.					

Anexo 4 tercer borrador

Encuesta de percepción de competencias profesionales de Psicología

Fecha _____ Semestre 13 (25) Sexo _____

A continuación va encontrar una serie de enunciados que buscará evaluar su percepción frente a las competencias profesionales de la carrera de Psicología. Tenga en cuenta que no hay enunciados ni malos ni buenos, ni correctos ni incorrectos.

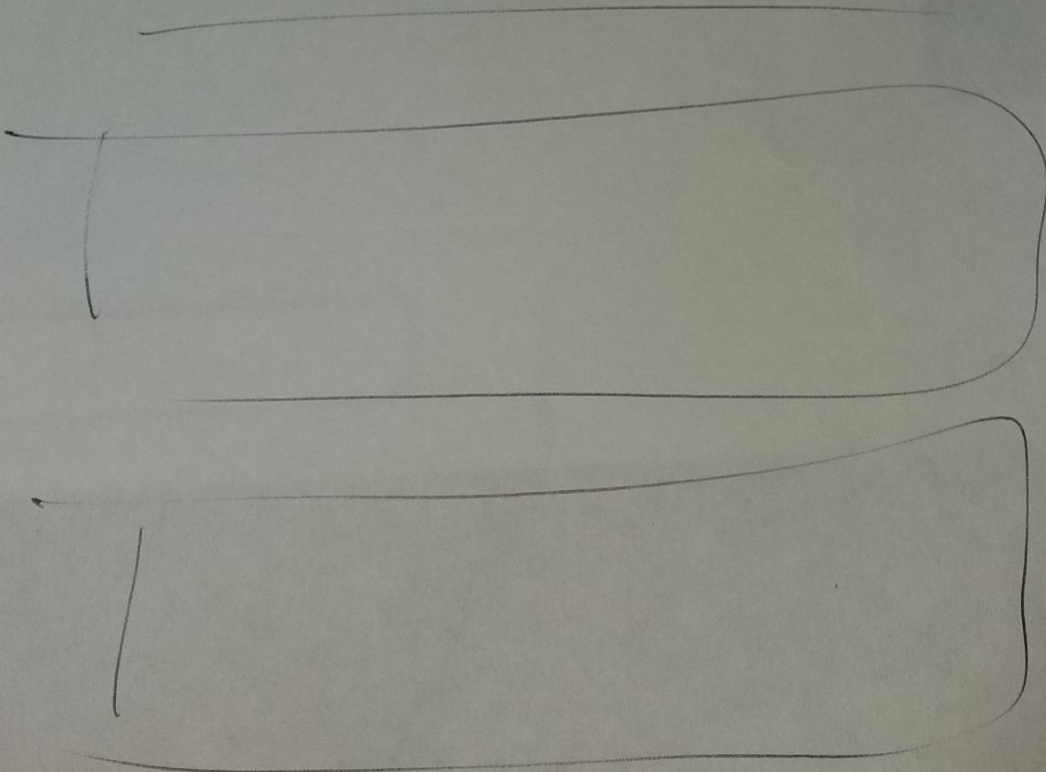
Instrucciones:
 Para contestar los enunciados, tiene dos opciones de respuestas sí o no, los cuales están ubicados a la derecha; Si marca sí, señalar en qué nivel considera que domina la competencia (Dominio alto, Dominio medio, Dominio bajo), si marca no, continúe con la siguiente.

ejemplar

En mi práctica profesional en psicología organizacional soy capaz de:	Si	No	Dominio Alto	Dominio Medio	Dominio Bajo
1. Utilizar teorías psicológicas que den respuestas responsables a las demandas de intervención profesional que requieren las organizaciones empresariales.					
2. Comprender los resultados de investigación en psicología del trabajo y de las organizaciones					
3. Aplicar los resultados de investigación en psicología del trabajo y de las organizaciones					
4. Analizar e interpretar los resultados de la investigación que dan respuesta a los contextos laborales actuales.					
5. Conocer comprender y aplicar principios éticos deontológicos que orientan el actuar. <i>area practica organizacional</i>					
6. Reconocer la importancia de la continua formación y actualización personal sobre el campo. <i>organ</i>					
7. Detectar con facilidad nuevas oportunidades representativas para el lugar de prácticas. <i>empresas</i>					
8. Alentar la comunicación abierta entre todos, generando espacios habituales para el espacio de prácticas. <i>organ</i>					
9. Planificar, diseñar, ejecutar y controlar los programas de <i>cont</i>					

entrenamiento y capacitación con basado en las necesidades de la organización.					
10. Comprender con facilidad la importancia de temas complejos, ocupándose de transformarlos en soluciones prácticas y eficaces					
11. Identificar con criterio las potencialidades y debilidades organizacionales y del equipo de trabajo.					
12. Diseñar, planificar, ejecutar, medir y controlar estrategias interdisciplinarias que apuntan al mantenimiento y desarrollo del bienestar de los trabajadores.					
13. Proponer acciones al cambio globales y específicas, basadas en los referentes teóricos, empíricos e investigativos del campo organizacional.					

Gracias por su Colaboración.



Anexo 5 cuarto borrador

JURADO	
Clasificación	Comentarios
Claridad de cada ítem	Los ítems son claros, concretos y de fácil comprensión para personas familiarizadas con el ejercicio de la psicología organizacional. El lenguaje utilizado es preciso y profesional.
Coherencia de los ítems con el objetivo de la prueba	Los ítems son coherentes con el objetivo de la prueba. Se focalizan en determinar el tipo y nivel de conocimiento en una actividad específica.
Que preguntas considera se deben cambiar, retirar o mejorar	12. mejorar redacción. 13. mejorar "nuevos roles y funciones" se refiere a la actividad general de un psicólogo organizacional, ó a la actividad específica del psicólogo en una Empresa determinada?
Pertinencia de las dos preguntas abiertas	Las preguntas abiertas son pertinentes para profundizar y completar la información necesario del estudio.
Recomendaciones para mejorar el instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer modificaciones sugeridos. • Ampliar el tiempo para responder el cuestionario.
Nombre	<u>Maria Helena Fonseca Tobian</u>
Cargo	<u>Docente</u>
Firma	<u>Maria Helena Fonseca T.</u>
Fecha	<u>marzo 12 - 2018</u>

Anexo 6 Quinto borrador

Afirmaciones
PARTE I

Actualmente, en mi práctica profesional en psicología organizacional, Soy capaz de:	SI	NO	Nivel de Dominio Alto	Nivel de Dominio Medio	Nivel de Dominio Bajo
1. Utilizar teorías psicológicas para modificar las actitudes, habilidades y el comportamiento en las organizaciones.					
2. Explicar los procesos de toma de decisiones que se realizan en los contextos laborales.					
3. Plantear hipótesis de trabajo basadas en investigaciones previas sobre estrés laboral.					
4. Aplicar los conceptos básicos de la psicología de la motivación en los contextos empresariales.					
5. Realizar procesos especializados de consultoría empresarial basados en sus conocimientos psicológicos.					
6. Diseñar programas de evaluaciones de desempeño basados en las teorías de la psicología del trabajo y de las organizaciones.					
7. Interpretar los resultados de una prueba sobre el clima organizacional en una empresa.					
8. Reconocer los principios éticos al momento de aplicar una prueba psicotécnica a los empleados, en el proceso de selección.					
9. Elaborar el perfil de un puesto de trabajo por competencias.					
10. Identificar los factores psicológicos y organizacionales presentes en el ausentismo laboral.					
11. Evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en el lugar de trabajo.					

LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

Actualmente, en mi práctica profesional en psicología organizacional, **Soy capaz de:**

	SI	NO	Nivel de Dominio Alto	Nivel de Dominio Medio	Nivel de Dominio Bajo
12. Planear y ejecutar los programas de entrenamiento y capacitación con basado en las necesidades de la organización.					
13. Proponer nuevos roles y funciones para los psicólogos en el campo de las organizaciones					
14. Gestionar procesos de resolución de conflictos interpersonales en el contexto laboral					
15. Desarrollar estrategias psicosociales para mejorar el clima laboral de una organización.					
16. Identificar los estilos de liderazgo de los jefes de cada grupo de trabajo. <i>tipos</i>					
17. Proponer estrategias efectivas de reclutamiento de personal para un cargo estipulado.					
18. Realizar una entrevista dinámica y focalizada a la hora <i>para</i> de seleccionar personal.					
19. Elaborar un plan de inducción para los nuevos miembros de una <i>la</i> organización.					
20. Diagnosticar e intervenir de manera efectiva la cultura de una organización.					
21. Mostrar la importancia y las ventajas de realizar cambios globales y específicos, basados en la investigación psicológica en el campo organizacional					
22. Proponer procesos de comunicación organizacional efectivos entre el personal administrativo y operarios.					

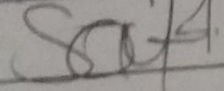
Instrucciones:**Segunda parte****PARTE II**

A continuación, encontrara dos preguntas abiertas (que debe responder en el cuadro que está en blanco.)

1) ¿En qué espacios académicos o extracadémicos adquirió las competencias que tiene?

2) ¿Por qué cree que tiene actualmente ese nivel de dominio de las competencias?

Gracias por su colaboración

JURADO	Comentarios
Claridad de cada ítem	Hay claridad en los ítem a evaluar pero hay que organizar y estructurar mejor los ítem. en cuanto a signos de puntuación y revisar si se habla en plural o singular.
Coherencia de los ítems con el objetivo de la prueba	Es importante dar orden consecuente a las preguntas utilizadas para no dar la impresión que se están repitiendo las preguntas.
Que preguntas considera se deben cambiar, retirar o mejorar	De las 24 preguntas, es importante realizar corrección de estructura a 5 ítem.
Pertinencia de las dos preguntas abiertas	Se informó sobre los cambios pertinentes.
Recomendaciones para mejorar el instrumento	<ul style="list-style-type: none"> - Estructurar adecuadamente las preguntas. - Omitir adjetivos pronombres repetidos - Limitar el tiempo de aplicación.
Nombre	Dania Ximena Chinchilla.
Cargo	Psicología
Firma	
Fecha	12-03-18