



**IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS DEL PSICÓLOGO QUE SE
DESEMPEÑA EN EL CAMPO ORGANIZACIONAL EN LA CIUDAD DE
BUCARAMANGA Y SU ÁREA METROPOLITANA**

FRANCY CAROLINA ÁLVAREZ PRADA

JENNIFER PAOLA RUEDA PINILLA

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

BUCARAMANGA

2015

**IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS DEL PSICÓLOGO QUE SE
DESEMPEÑA EN EL CAMPO ORGANIZACIONAL EN LA CIUDAD DE
BUCARAMANGA Y SU ÁREA METROPOLITANA**

Trabajo de grado:

En la modalidad de proyecto de grado como requisito para optar el título de psicóloga

Directora

Ps. Claudia Milena Serrano Díaz

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

BUCARAMANGA

2015

NOTA DE ACEPTACIÓN

NOTA DE ACEPTACIÓN: _____

PRESIDENTE DEL JURADO _____

JURADO 1: _____

JURADO 2: _____

FECHA: _____

DEDICATORIA

Dedicamos este libro a nuestras familias, por su apoyo incondicional a lo largo de estos años, formándonos con principios y valores que hacen de nosotras las personas que somos ahora.

Reconocemos la dedicación y esfuerzo que han tenido, para darnos siempre lo mejor, buscando que cada paso que damos sea para beneficio y crecimiento personal.

Por esta razón, siempre serán nuestra prioridad y buscaremos fomentar orgullo en ustedes, con cada triunfo o meta que nos tracemos en la vida.

AGRADECIMIENTOS

*Agradecemos a **Dios**, por la dicha de culminar esta etapa de nuestra vida.*

*A **nuestros padres** por acompañarnos y brindarnos su apoyo, durante este proceso.*

*A las **personas** que de alguna u otra manera, nos motivaron para no desfallecer en el camino.*

*A los profesores **Claudia Serrano, Manuel Mejía & Tatiana Muñoz** por su apoyo, sonrisas y
dedicación académica.*

TABLA DE CONTENIDO

Resumen general de trabajo de grado	7
Objetivos	9
Justificación	24
Planteamiento del problema	26
Método	26
1. Resultados	34
2. Discusión	91
3. Conclusiones	95
4. Recomendaciones	97
5. Referencias	98
6. Anexos	104

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: Identificación de competencias del psicólogo que se desempeña en el campo organizacional en la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana

AUTOR(ES): Francy Carolina Álvarez Prada Jennifer Paola Rueda Pinilla

FACULTAD: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): Claudia Milena Serrano Díaz

RESUMEN

En el presente trabajo de grado se muestra los resultados de una investigación orientada a la identificación de las competencias que los psicólogos desarrollan para responder a las demandas del contexto organizacional, en la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana. Para la cual, se tomó en cuenta el instrumento "Competencias del profesional de psicología", elaborado por el proyecto Tuning-Latinoamérica y una entrevista semiestructurada. La muestra, fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia y estuvo conformada por 120 participantes, de los cuáles 50 fueron empleadores y 70 psicólogos del área organizacional. Dentro de los resultados obtenidos, se destaca el consenso de las respuestas dadas por empleadores y psicólogos, en la gran mayoría de las competencias, percibiéndolas como importantes para un mejor desempeño laboral, dentro del contexto organizacional. Sin embargo, se halló dentro del análisis de comparación de Chi-cuadrado que las competencias en las cuales no hubo consenso, obtuvieron diferencias estadísticamente significativas.

**PALABRAS
CLAVES:**

Competencia, psicólogo, empleadores y organizacional.

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: Identification of competencies the psychologist who works in the organizational context, in the Bucaramanga city and your metropolitan area.

AUTHOR(S): Francy Carolina Álvarez Prada Jennifer Paola Rueda Pinilla

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: Claudia Milena Serrano Diaz

ABSTRACT

In this present work of degree, are shows the results of a investigation to orientatad the identification of the competencies that the psychologist they develop, for replyin to demans of the organizational context, in the Bucaramanga city and your metropolitan área. For which it was taken into account the instrument "Competences the profesional of psychology", elaborated by the Proyect Tuning-Latinoamérica, and one interview semistructured. The simple, was it selected through an not probabilistic sampling for conveniece and consisted in 120 participants, of the wich 50 were employers and 70 were psychologist of the organizational area. Within the results obtained, stands out the consensus of the answers given for employers and psychologist in the great most of the competitions perceiving like important a better job performance, within organizational context. However, was found within from análisis od comparison of Chi-square, thah competition where there been consensus, they obtained statistically significant differences.

KEYWORDS:

Competence, psychologist, employers y organizational.

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

Introducción

Inicialmente, la educación y capacitación fundamentada en competencias emerge en los Estados Unidos entre los años sesenta y setenta, cuando McClelland (1973) profesor de psicología de la Universidad de Harvard, manifestó que los exámenes académicos tradicionales no certificaban un desempeño óptimo en el trabajo, ni éxito en la vida.

Sin embargo, el concepto de competencia tomó importancia cerca de los años ochenta en países industrializados, principalmente en aquellos que presentaban problemas para vincular el sector educativo con el productivo (Mertens, 1996). Siendo Inglaterra, Estados Unidos, Alemania y Australia los países con mayor apropiación. De igual modo, se empezó a dar inicio a permanentes capacitaciones, para que el trabajador adquiriera competencias para desempeñar labores, que no se obtienen a través del título o experiencias previas laborales, a causa del aumento de producción en el sector tecnológico de las empresas (Huerta, Pérez & Castellanos, 2000).

Por esta razón, Sternberg (2000) define la competencia como un conocimiento implícito, no necesariamente ligado con el aprendizaje académico o empírico, sino relacionado con la destreza requerida para afrontar situaciones cotidianas. Así mismo, Collazos y García (1999) entienden la competencia, como la integración de experiencias que permiten el desarrollo del individuo en determinado contexto.

Así mismo, Sladogna (2000) refiere la competencia como la integración de capacidades complejas, que se ven reflejadas tanto en el ámbito personal y social del individuo, a su vez, estas capacidades se subdividen en intelectuales, que involucra procesos cognitivos como operar símbolos, habilidades analíticas, creativas y metacognitivas; seguidamente, las capacidades prácticas, relacionadas con el saber hacer y habilidades comunicativas, tecnológicas y organizativas; por último las sociales; siendo éstas, las facilitadoras de la participación del sujeto en contextos fuera cotidianeidad.

De igual manera, Solano (2004) considera una persona competente, cuando ha resuelto tareas inherentes al desarrollo evolutivo, propias de la cultura del sujeto, tales como la

adquisición del lenguaje, buen rendimiento académico y hacer amigos, así como apropiarse de conocimientos específicos en determinada área.

Además, existen otras caracterizaciones como la de Spencer y Spencer (1993) quienes definen el desempeño competente con base a cinco características: motivaciones, rasgos del carácter, capacidades personales, valores relacionados con las actitudes y auto-imagen; conocimientos relacionados con habilidades asociadas a la ejecución de una tarea.

Complementa lo anterior, Levy-Leboyer (1997) quién postula que el concepto de competencia, hace referencia a la relación entre las acciones realizadas y los conocimientos puestos en práctica, como aquellas destrezas que el individuo desempeña satisfactoriamente. Igualmente, la competencia es lo socialmente construido a través de la experiencia lo cual permite un desempeño laboral (Ducci, 1997).

Según Cano (2008) una competencia involucra, en primera instancia la integración de conocimientos; es decir, no sólo conservar un conjunto de saberes, destrezas y actitudes, sino lograr una adecuada incorporación y elección, también realizar una ejecución pertinente en competencia con el desempeño. De igual forma, actuar conforme a la situación, utilizando los recursos de forma eficiente de acuerdo a la necesidad, descartando posibilidades que resulten inservibles; también, se debe dar un aprendizaje constante fuera o dentro del trabajo y ser autónomo en las decisiones, conservando el profesionalismo.

Por otro lado, Masten y Coatsworth (1998) afirman que la competencia, puede ser entendida desde dos perspectivas; la primera, radica en el buen desempeño del individuo y la segunda, en el éxito futuro, siendo el resultado de interacción de las habilidades personales y el entorno.

Se encuentra otra perspectiva, como la planteada por Montenegro (2003), quien sostiene que se consideran las competencias “como el saber hacer las cosas y saber actuar con las personas, entendiendo lo que se hace o se dice, asumiendo las implicaciones de los hechos y transformando los contextos a favor de la convivencia humana” (p. 15). De igual modo,

Landy y Conte (2005) quienes afirman que “las competencias son realmente conjuntos y patrones de atributos de la diferencia individual, más que características separadas” (p.116).

Desde la visión del proyecto Tuning Europa, las competencias son entendidas como la combinación constante de los conocimientos, habilidades, comprensión y capacidades de la persona. Por ello, uno de los retos actuales de la educación, es fomentar dichas competencias, que pueden tener relación con el área del conocimiento o campo de estudio y las competencias genéricas, comunes para diferentes carreras (Beneitone, Esquetini, González, Maletá, Siufi & Wagenaar, 2007).

Es de suma importancia, tener en cuenta que el concepto de competencia se ha estudiado desde diferentes enfoques. Hymes (1972), propuso el enfoque sociolingüístico, que entiende la competencia como toda acción realizada por la persona y que es afectada por su entorno.

En contraposición, el enfoque Anglosajón, considera que las competencias se centran en la relación de las conductas individuales de la persona y las estrategias de la organización. Por su parte, el enfoque Francés, postula las competencias como la integración de conocimientos, experiencias y rasgos de personalidad (Escobar, 2005).

De igual manera, desde el enfoque Estructural se entiende la competencia laboral, como la habilidad que presenta la persona para alcanzar los objetivos y metas conforme a lo establecido a su ámbito organizacional, lo cual se va adquiriendo acorde al análisis que se realiza del entorno tanto social como económico del mismo (Mertens, 1996).

Además, el enfoque Conductista resalta un desempeño exitoso, a partir de las características que el individuo posee. Por otro lado, el enfoque Funcionalista, se basa en la integración de actividades y resultados que la persona obtiene al realizar su jornada laboral. No obstante, el enfoque Constructivista, plantea que las competencias parten de analizar el proceso de solución de las dificultades, de los diferentes imprevistos que se presentan dentro de la empresa (Mertens, 1996).

De modo similar, se han realizado distintas clasificaciones de competencias, dentro de las cuales se encuentran las específicas, relacionadas con la especialidad de un campo de conocimiento; relevantes para cualquier titulación y que permiten al individuo desempeñarse en labores propias de su carrera. De igual modo, permiten darle una identidad a la profesión (Beneitone, et.,al. 2007; Ruiz, Jaraba & Romero, 2008; Tobón 2006).

Por otro lado, las genéricas o transversales, son aquellos elementos comunes, compartidos para todas las carreras, como las habilidades para aprender, la toma de decisiones, implementación de proyectos, competencias interpersonales, desempeños comunes en organizaciones, puesto que resultan indispensables para incorporarse y adaptarse en un entorno laboral (Beneitone, et.,al. 2007; Ruiz, et.,al. 2008).

Así bien, desde el campo educativo la competencia se postula, como el conjunto amplio de conceptos, donde se ve inmerso la formación integral del ciudadano, a través de nuevos enfoques ligados al aprendizaje significativo que conllevan lo cognoscitivo, lo psicomotor y afectivo del mismo. En ese sentido, la competencia no se reduce meramente al desempeño laboral, ni a la adquisición de conocimientos sobre el cómo hacer, sino a las capacidades que permiten a la persona ser competente en los ámbitos social, cultural, cognitivo, afectivo, laboral y productivo (Beneitone, et.,al. 2007; Ruiz, et.,al. 2008).

Por esta razón, la competencia al igual que la inteligencia no es innata, ya que se desarrolla y construye a partir de las motivaciones de cada individuo (Beneitone, et.,al. 2007). Análogamente, llamadas competencias académicas, relacionadas con los primeros años del desarrollo y que están orientadas al aprendizaje básico escolar (Charria, Sarsosa, & Arenas, 2011).

Es así, que desde una perspectiva educativa se dio inicio a Proyecto Tuning América Latina, una idea intercontinental, el cual se ha nutrido de los aportes de académicos, tanto Europeos como Latinoamericanos. surgiendo a raíz de los buenos resultados del proyecto Tuning Europa, el cuál fue implementado desde el año 2001 en el continente Europeo, donde participaron 175 universidades, dando espacio para que las instituciones de

educación superior, establecieron las competencias afines con todas las carreras (Beneitone, et.,al. 2007).

Por otro lado, en América Latina se dio la participación de 190 Universidades procedentes de 19 países: Argentina, Brasil, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela. En las carreras de Administración de Empresas, Agronomía, Arquitectura, Derecho, Educación, Enfermería, Física, Geología, Historia, Informática, Ingeniería Civil, Matemáticas, Medicina, Psicología y Química. Con el objetivo de conocer, los aspectos en común entre las instituciones de educación superior basados en competencias genéricas y específicas, que faciliten el intercambio de estudios, ya sea a nivel académico o laboral, presentando adaptabilidad al nuevo entorno gracias a su conocimiento previo (Beneitone, et.,al. 2007).

A partir de los resultados, se halló que las competencias genéricas relevantes de América Latina fueron: Capacidad de abstracción, análisis y síntesis, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, capacidad para organizar y planificar el tiempo, conocimiento sobre el área de estudio y la profesión, responsabilidad social y compromiso ciudadano, capacidad de comunicación oral y escrita, capacidad de comunicación en un segundo idioma, habilidades en el uso de las tecnologías, de la informática y de la comunicación, capacidad de investigación, capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, habilidades para buscar, procesar y analizar información procedentes de fuentes diversas, capacidad crítica y autocrítica, capacidad para actuar en nuevas situaciones, capacidad creativa, capacidad para identificar, plantear y resolver problemas (Beneitone, et.,al. 2007).

De igual modo, la capacidad para tomar decisiones, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, compromiso con la preservación del medio ambiente, compromiso con su medio sociocultural, valoración y respeto y la multiculturalidad, habilidad para trabajar en contextos internacionales, habilidad para trabajar en forma autónoma, capacidad para formular y gestionar proyectos, compromiso ético, compromiso con la calidad. Así mismo, se encontró similitudes en veintidós competencias genéricas, tanto del proyecto Europeo como en el proyecto Latinoamericano;

además, en el proyecto Latinoamericano fueron incorporadas tres competencias: responsabilidad social y compromiso ciudadano, compromiso con la preservación del medio ambiente y compromiso con su medio sociocultural. Por otro lado, el proyecto Latinoamericano, no tomó en cuenta las competencias: *conocimiento de culturas y costumbres de otros países, iniciativa y espíritu emprendedor y emprendedor y motivación de logro*, las cuales si fueron incluidas en el proyecto Europeo (Beneitone, et.,al. 2007).

En cuanto al área de psicología, los países de la unión Europea en 2001, llevaron a cabo un proyecto para estandarizar las competencias y luego de haber realizado el proceso de construcción del instrumento, que implicaba adaptación a diferentes países, fue traducido a once idiomas. Así pues, en cuanto a los análisis de las propiedades psicométricas del instrumento se hallaron valores de confiabilidad de .80 a .92 y reunió los criterios de validez por sus requisitos en cuanto a inteligibilidad, no ambigüedad y calidad gramatical. Posteriormente, se realizaron distintas investigaciones con el instrumento y luego fue adaptado a América Latina (Orellana, et.al., 2007; Campos & Jaimes, 2014).

Luego en Latinoamérica, se tomaron 19 ítems que hacen referencia a las competencias específicas de la carrera, los cuáles fueron sometidos a evaluación por juicio expertos, teniendo en cuenta los criterios de pertinencia, claridad y redacción, dando paso a la reestructuración del listado inicial, para terminar con un número de 24 ítems. (Rodríguez, Corral, Cruz, Echevarría, Gaborit & González, 2013).

Análogamente, se llevó a cabo la aplicación del instrumento a 601 académicos, 431 empleadores, 1438 estudiantes y 1048 graduados. En total, se realizaron 3.518 encuestas mediante vía electrónica. Se halló en los resultados que todas las competencias (Ítems), obtuvieron promedios altos en importancia, siendo el mayor promedio 3,92 y el menor promedio 3,17 (Rodríguez, et. al, 2013).

Así mismo, se realizó un estudio en Costa Rica llamado “Valoración de competencias específicas del profesional en Psicología desde la Universidad de Costa Rica”, en el cuál se utilizó el instrumento de Tuning en una muestra intencional no probabilística, constituida por 56 docentes, 34 empleadores/as, 73 estudiantes y 62 graduados/as de la licenciatura en Psicología de la UCR, el cuál fue enviado por correo electrónico. Al aplicar el análisis

factorial por rotación Varimax, se halló que las cargas factoriales de cada competencia se ubicaron en una puntuación de .420 a .655 y se encontró la presencia de seis componentes: habilidad técnica, dominio teórico, adaptabilidad/versatilidad, ética, contextualización y aplicación. Los resultados arrojados indicaron que, existe una relevancia verdadera y contextualizada de estas competencias, para el desempeño profesional de la Psicología en el ámbito Costarricense (Salazar & Prado, 2012).

Desde la perspectiva del Proyecto Tuning (2014) “Innovación Educativa y Social” las competencias que el egresado de psicología debe poseer son: capacidad para entender la vinculación entre saber científico y saber cotidiano, capacidad para conocer y entender los fundamentos epistemológicos de la ciencia, capacidad para realizar investigación científica en el área de la psicología, capacidad para reflexionar de manera crítica sobre los problemas de la disciplina psicológica, capacidad para integrar y utilizar los conocimientos de otras disciplinas, capacidad para comprender los fundamentos epistemológicos de las teorías psicológicas, capacidad para comprender y explicar los procesos psicológicos desde una perspectiva biopsicosocial, capacidad de comprender las transiciones del ser humano a través del ciclo vital, capacidad para identificar y comprender las teorías explicativas de los procesos psicológicos humanos.

Así como, la capacidad para comprender el sustrato biológico de los procesos psicológicos humanos, capacidad para establecer relaciones entre la teoría y la práctica psicológica, capacidad para realizar diagnósticos y evaluaciones psicológicas a través del empleo de métodos de la Psicología, capacidad para comprender e intervenir ante los problemas psicológicos de los seres humanos de acuerdo a su contexto histórico, social, cultural y económico, capacidad para mediar y/o negociar en distintos ámbitos de la práctica psicológica, capacidad para realizar asesoría y orientación psicológica, capacidad para diseñar y desarrollar programas que promuevan el bienestar psicológico en personas, grupos y comunidades, capacidad para trabajar en equipos multi e interdisciplinarios, para la producción de conocimiento y en contextos de práctica profesional, capacidad para proporcionar información resultado de las acciones profesionales de evaluación, diagnóstico, intervención e investigación a diferentes público, capacidad para integrar herramientas tecnológicas a la práctica profesional, capacidad para diseñar, ejecutar y

evaluar técnicas y estrategias de intervención en diferentes campos de acción de la Psicología, capacidad para diseñar de manera válida y confiable herramientas psicométricas, capacidad para respetar la diversidad individual y sociocultural, capacidad para comprender los fundamentos y principios éticos que atañen al quehacer profesional y científico, capacidad para asumir el compromiso ético de la práctica psicológica Proyecto Tuning (2014).

Ahora bien, es preciso abordar la conceptualización de competencias desde la perspectiva laboral. Debido a la necesidad de las compañías por mantener su estatus empresarial, se ha optado por vincular personal idóneo que presente destrezas y conocimientos, para realizar tareas propias de su cargo (Ibarra, 2000); lo cual ha llevado, a que las organizaciones vean indispensable la evaluación por competencias para seleccionar el personal (Chinchilla & García, 2001).

Ramirez (2001) afirma que, la habilidad para adaptarse y actuar conforme al constante cambio del contexto, requiere que el personal integre sus capacidades, el compromiso y la fuerza de trabajo, para lograr la diferencia entre el éxito y el fracaso; permitiendo a las organizaciones presentar alta competitividad y estabilidad en su mercado laboral.

Por ello, es pertinente abordar los antecedentes y las diversas posturas, frente a la conceptualización de las competencias laborales. Así pues, la aplicación de la competencia laboral en las organizaciones, se dio por la situación económica y los problemas que existían, con relación a la conceptualización y las prácticas que le permitían surgir en el mercado. Por lo cual, fue necesario desde la perspectiva del recurso humano, modificar lo que para ese entonces era reconocido como características principales de un buen desempeño laboral, es decir, pasar a valorar las tareas implícitas del cargo, que la idoneidad y éxito que refería la persona en su currículo (Ruiz, Jaraba & Romero, 2005).

A su vez, Leboyer (1997) considera la competencia laboral, como la mezcla de características individuales y las destrezas propias del cargo a desempeñar. A su vez, Boyatzis (1982), plantea que la competencia laboral implica rasgos de la persona, que están directamente relacionados con el buen desempeño en el cargo, diferenciándolo de un

desempeño promedio. Por su parte (Donna, s.f, citado por Ruiz, et., al. 2005) refiere que la competencia, no garantiza la buena ejecución en la labor, sino, la capacidad real y observable.

Cabe mencionar que, las competencias laborales pueden clasificarse en categorías, como el saber hacer desde lo práctico, que se basa en un aprendizaje formal y profesional, el saber ser, que se relaciona con la personalidad y por último, el saber actuar, siendo decisivo en la toma de decisiones e intervención pertinente (Rodríguez, 2007).

Así mismo, desde una perspectiva psicológica Sánchez, Martínez y Marrero (2004) proponen que “expresa requerimientos humanos valorados en la relación hombre-trabajo, que constituyen configuraciones en las que se produce la integración de la estrategia empresarial y los objetivos individuales, en relación con los requisitos cognitivos, afectivos, físicos y sociales combinados, que son necesarios para desempeñar con éxito determinadas funciones” (p. 61).

En relación con lo anterior, se puede establecer que las competencias laborales, son el resultado de factores sociales e individuales que permiten un óptimo desempeño de una tarea (Uribe, Aristizabal, Barona & López, 2009).

En cuanto a la competencias en Psicología, Europsy (2007) citado por Delgado y Becerra (2012), expone que las competencias, suministran una descripción de los diferentes roles que desempeñan los psicólogos, dichos roles se dan en distintos contextos. Por consiguiente, las competencias se basan en la comprensión de conocimiento, habilidades aplicadas y practicadas éticamente.

Si bien, la psicología tiene competencias generales, en su mayoría radican las competencias específicas, pues el psicólogo competente en determinada área, no podría lograr un buen desempeño en el campo donde no ha adquirido las competencias necesarias para el mismo (Europsy, 2007 citado por Delgado et.,al.,2012).

Igualmente, Rodríguez y Peñaranda (2002) comprenden las competencias laborales, que los psicólogos organizacionales deben adoptar dentro del modelo de competencias,

teniendo en cuenta el proceso de identificación, estandarización para un cargo normativo institucional, enseñanza o capacitación, y evaluación.

De esta forma, las competencias del psicólogo en el campo organizacional, están directamente relacionadas con la evaluación y definición de metas, así como el diseño e intervención de programas que contribuyan al bienestar físico y psicológico del trabajador (Ballesteros, González & Peña, 2010).

Según Ascofapsi, las competencias profesionales y disciplinares dentro del campo organizacional están dadas a partir de tres categorías: *evaluación y definición de metas*, que refiere las competencias, como la utilización de métodos afines con la psicología organizacional y del trabajo; a través, de la comunicación asertiva con trabajadores y directivas establecer prioridades de evaluación. Desde la perspectiva de *diseño de programas*, se establece competente la adaptación de estrategias de intervención, teniendo en cuenta los recursos disponibles, con el fin de mantener los estándares de calidad. Por último, la *intervención*, que se relaciona con la interdisciplinariedad profesional cuando es necesario, así como el reconocimiento de los antecedentes epistemológicos de la psicología y la manera como estos median, en los diferentes campos del accionar laboral (Ballesteros, González, Peña, 2010).

Del mismo modo, existen diversas áreas de aplicación, en donde el psicólogo debe emplear las competencias requeridas relacionadas con el mismo, ya sea en el campo de *dirección general de la empresa*, la cual presenta competencias como: desarrollo organizacional, cambio de conducta organizativa y sistemas de organización del trabajo y asesoramiento sobre políticas sociales de marketing y personal (Colpsinavarra, 2012).

Conjuntamente, el departamento de *gestión de recursos humanos*, que a su vez, se halla subdividido en selección de personal, siendo relevante la selección, evaluación y orientación personal y profesional, pruebas psicotécnicas, entrevistas psicológicas, verificación de referencias y visitas domiciliarias, entre otras técnicas (Corredor, 2012). Así como, el área de conflicto y negociación, la cual se relaciona con la capacidad de resolución de problemáticas con incidencia laboral y prevención e intervención del acoso laboral. Además, se encuentra el trabajo vinculado con la motivación, donde se realiza la

valoración del clima y satisfacción laboral y la revisión de sistemas retributivos: Seguidamente, se encuentra la orientación profesional, la cual se encarga de apoyar la identificación y reconocimiento de competencias, así como, el desarrollo de técnicas de búsqueda de empleo. También, lo relacionado con la formación, donde el psicólogo cumple funciones de desarrollo e innovación, diseño de programas y acciones formativas; y por último, la comunicación que comprende la comunicación interna y externa de la empresa (Colpsinavarra, 2012).

Seguidamente, el área de evaluación y mejora, la cual compete estrategias que faciliten la adaptación a los cambios, como analizar las necesidades en el trabajo y la inducción a nuevas tecnologías (Colpsinavarra, 2012).

Igualmente, se encuentra el área de salud laboral y prevención de riesgos laborales, llevando a cabo funciones de salud, higiene y prevención de riesgos laborales, mejora de las condiciones de trabajo, desarrollo de programas preventivos, ergonomía y evaluación e intervención de riesgos psicosociales (Colpsinavarra, 2012).

Por lo tanto, el profesional en seguridad y salud laboral debe contar con competencias que “le permitan influir favorablemente en el comportamiento de los trabajadores y en la adopción de actitudes preventivas en la medida que sus objetivos no sean solamente operacionales, es decir, que vayan más allá de lo administrativo y práctico para abordar lo estratégico” (Salazar, Frenz, Valdivia & Hurtado, 2013, p. 5).

Por ello y teniendo en cuenta, la demanda que ha surgido en los diferentes ámbitos de la psicología, se han llevado a cabo investigaciones que buscan identificar las competencias, que el campo requiere de cada una de ellas. Así pues, Castro en el 2004, realizó un estudio a 109 empleadores y 499 psicólogos, acerca de la relación entre las competencias del psicólogo y las necesidades de sus perfiles en cuatro áreas: salud, educación, justicia y trabajo. Sin embargo, sólo se tomarán en cuenta los resultados obtenidos en el campo organizacional, pues es el objetivo de la presente investigación.

Por tanto, los hallazgos de mayor relevancia en este campo, desde las perspectiva de los empleadores fueron, la redacción de informes psicológicos, la elaboración de perfiles de puestos, las tareas de selección de personal, la evaluación con técnicas psicométricas y

proyectivas, el desarrollo de programas de capacitación de personal y el manejo de paquetes informáticos básicos. Por otro parte, para los psicólogos que participaron en la investigación, las competencias de mayor preponderancia se relacionan con la redacción de informes, el diagnóstico empleando diferentes tipos de pruebas psicológicas y habilidades en el proceso de selección de personal (Castro, 2004).

Seguidamente, dentro de la investigación realizada por Macías, Trujillo, Rodríguez & Parrado (2008) acerca de la 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 en tres áreas: educativa, clínica y organizacional. En primera instancia, se aplicó una entrevista semiestructurada a 32 empleadores de psicólogos y la encuesta “Escala para la evaluación de la formación psicológica desde la perspectiva de los profesionales versión 1.00”, a 81 profesionales y practicantes en psicología.

Los resultados de la entrevista, arrojaron que debe existir una exigencia en procedimientos académicos, profesionales y actitudinales. En cuanto al instrumento, se halló que la percepción de competencias adquiridas en la formación universitaria de egresados y practicantes, es congruente con lo exigido en el mercado laboral y así mismo, las labores que desempeñan eficazmente son: elaboración de diagnósticos, intervención en situaciones de crisis, aplicación de baterías de test, dominar técnicas de presentación de datos, cumplir las normas deontológicas en el manejo de información de datos psicológicos, comunicar resultados psicológicos, adecuando la presentación a su destinatario, habilidades comunicativas, habilidades sociales, habilidades de liderazgo, trabajar de manera autónoma, generar ideas nuevas y ofrecer soluciones diferentes a los problemas profesionales (Macías, et., al. 2008).

Dentro del estudio de Herrera, Restrepo, Uribe, & López (2009) sobre las competencias académicas y profesionales de los estudiantes y egresados de la carrera de Psicología, en la Pontificia Universidad Javeriana Cali, donde participaron 98 estudiantes de Psicología, que se encontraban en séptimo y décimo semestre y 21 psicólogos egresados, a los cuáles se les aplicó una encuesta de competencias que consta de 57 ítems. A partir de los resultados, se encontró que las competencias más importantes, para estudiantes y egresados se encuentran

en el área organizacional, percibiéndose competentes en: Trabajo en equipo interdisciplinario, tareas de selección y reclutamiento, desarrollo y seguimiento de programas de capacitación de personal y elaboración de perfiles psicológicos.

De la misma manera, Delgado y Becerra (2012), realizaron una investigación en la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga, sobre la descripción de autopercepción en estudiantes de psicología, sobre las competencias que desarrollan en su proceso de formación; y se encontró que, el 44% se consideran medianamente competentes para realizar actividades relacionadas con el área de salud, el 42% para llevarlas a cabo a nivel educativo y el 31% en el campo laboral, en cuanto al campo de las competencias generales, el 56% se percibe competente.

Así mismo, se realizó un estudio sobre las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes contextos laborales; por lo tanto, el objetivo principal fue analizar dichas competencias en cuatro áreas: Educativa, Judicial, Organizacional y de la Salud. La muestra estuvo conformada por dos grupos de participantes, 109 empleadores de psicólogos de diferentes campos (28 del área de salud, 31 del área de educación, 24 del área organizacional y 26 del área de justicia) y 499 psicólogos graduados en diferentes instituciones; a los empleadores se les aplicó una entrevista, para evaluar las habilidades y destrezas requeridas en el campo y a los psicólogos, una encuesta de 57 ítems basada en la información recolectada por la entrevistas (Castro, 2004).

A partir de los datos obtenidos se concluye que, en el área clínica de la salud las competencias más relevantes son: orientación psicológica y de tratamiento psicológico de adultos, adolescentes, niños y familias, las tareas de interconsulta y entrevistas de diagnóstico clínico, el conocimiento de modelos clásicos y la redacción de informes psicológicos. Continuamente, en el campo educativo las competencias más valoradas por expertos son: las relacionadas con orientación a docentes, directivos de escuelas y padres, la evaluación del aprendizaje, la redacción de informes psicológicos y el conocimiento de teorías del aprendizaje (Castro, 2004).

También se destacó, el trabajo con poblaciones de bajos recursos, las intervenciones psicológicas en situaciones de crisis, aplicación de baterías de test, pericia en la orientación

a docentes y directivos, la evaluación del aprendizaje y las intervenciones psicológicas con niños y adolescentes. Seguidamente, para el campo organizacional se considera relevante la redacción de informes psicológicos, elaboración de perfiles de puestos, tareas de selección de personal, la evaluación con técnicas psicométricas y proyectivas, el desarrollo de programas de capacitación de personal y el manejo de paquetes informáticos básicos. Finalmente, en cuanto al área forense relacionada con la rama judicial, se halló significativo el dominio sobre las tareas afines con la redacción de informes psicológicos, la realización de entrevistas de diagnóstico e interconsulta con otros profesionales y la intervención psicológica en familias. Así mismo, detectaron debilidades en el trabajo con poblaciones con bajos recursos económicos (Castro, 2004).

Acorde a lo expuesto anteriormente, esta investigación se centra en la identificación de las competencias requeridas al psicólogo en el campo organizacional. De este modo, se toma como base el cuestionario “*Competencias del profesional de psicología*” elaborado por el proyecto Tuning-Latinoamérica.

Objetivo General

Identificar las competencias que los psicólogos desarrollan para responder a las demandas del contexto organizacional.

Objetivos específicos

- Describir la Utilidad, Dominio y Cumplimiento de competencias que reportan psicólogos quienes se desempeñan en el campo organizacional.
- Describir la Utilidad y Dominio de competencias que reportan empleadores de psicólogos que se desempeñan en el campo organizacional.
- Comparar la Utilidad y el Dominio de las competencias entre empleadores y psicólogos que laboran en el campo organizacional.
- Identificar las situaciones problemáticas que los psicólogos y empleadores consideran deben resolverse en el campo organizacional.

Justificación

A raíz de la globalización se han dado cambios que llevan a la reestructuración en el ámbito económico, social, cultural y tecnológico. De igual modo, no es indiscutible el gran número de egresados que tanto las universidades públicas como privadas presentan al mundo laboral cada semestre, lo cual va ligado a la dificultad que enfrentan al acceder a un entorno laboral (Ruíz, et., al. 2008).

Es ahí, donde las instituciones de educación superior y los profesionales que en ellas se forman, tienen la responsabilidad de responder a las demandas del entorno de forma eficiente. Sin embargo, estudios realizados durante la última década, encontraron que existen falencias en cuanto a las demandas que el mercado laboral exige y las competencias que los egresados han desarrollado durante su pregrado (Charria, et.,al, 2011).

Por esto, la Universidad Pontificia Bolivariana, seccional Bucaramanga, promueve que el psicólogo posea las competencias para comunicarse eficazmente; desarrollar capacidades de análisis y síntesis; desarrollar una actitud investigativa, trabajar en equipo, apreciar la diversidad y la multiculturalidad, trabajar eficazmente en contextos nacionales e internacionales de forma autónoma, con principios éticos, con capacidad de ser un ciudadano solidario, comprometido con la realidad, con las necesidades de la sociedad siendo actor del cambio, participando de manera democrática y responsable en los procesos de transformación del país. (Universidad Pontificia Bolivariana, 1989).

Por ello, y conforme con lo que plantea Roe (2003) la presente investigación, se llevará a cabo, debido a la carencia empírica y a la poca bibliografía relacionada con el trabajo, que los profesionales en psicología realizan en cuanto a las competencias relacionadas con el área laboral. Con el fin, de determinar las competencias exigidas por los empleadores del campo organizacional de la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana, siendo esta identificación punto de partida para la reelaboración de los planes de estudio que den respuesta a las demandas establecidas.

Así mismo, la autopercepción frente a los diferentes niveles de competencia dentro de su profesión, interesa a las instituciones de educación superior en su objetivo de conocer las

fortalezas y carencias de sus egresados, con el fin de fortalecer los programas académicos. A su vez, se busca identificar las situaciones problemáticas que perciben tanto los empleadores como los psicólogos laborantes en el campo, frente a las competencias que se adquirieren para un buen desempeño laboral.

De este modo, se busca aportar a la Universidad Pontificia Bolivariana, seccional Bucaramanga, conocimiento acerca de las competencias que el profesional en psicología en el área organizacional, posee para responder adecuadamente a las demandas que el entorno laboral le exige, teniendo la habilidad para desarrollarlas de manera eficiente.

Santolaya (2003) postula que debido a las constantes actualizaciones sociales, ha sido necesario que el profesional en psicología se forme en competencias específicas que le faciliten responder de manera idónea al campo en el cuál se encuentra laborando.

Por esta razón y conforme a lo expuesto anteriormente, se hace necesario indagar cuál es la percepción del profesional de psicología del campo organizacional, respecto a sus propias competencias, con el fin de realizar el perfil laboral que cumpla con las competencias que requiere el profesional en el ámbito organizacional, con el objetivo de establecer los parámetros que las instituciones de educación superior deben tener en cuenta para la formación de sus educandos.

Los resultados de la presente investigación, aportan elementos de juicio para identificar cuáles son las áreas con mayores fortalezas y falencias en las competencias de psicólogos organizacionales que actualmente están laborando en área, cuando se ven enfrentados a su quehacer laboral.

Problematización

¿Qué competencias deben desarrollar los psicólogos en el campo organizacional, para responder a las demandas de las empresas en el área metropolitana de Bucaramanga?

METODO

Enfoque, diseño, corte y alcance de investigación

El presente estudio corresponde a un enfoque mixto y de diseño no experimental, de corte trasversal ya que se pretende realizar en un solo momento. Adicionalmente, es de alcance descriptivo ya que se pretende describir las competencias que los psicólogos requieren en el campo organizacional. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Participantes

La población fueron empresas que tienen el cargo de psicólogo organizacional y la muestra estuvo conformada por 120 participantes de los cuales 50 eran empleadores y 70 psicólogos que laboran en la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana, los cuales se seleccionaron por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Teniendo en cuenta como criterio de inclusión: la existencia del cargo del psicólogo en el área organizacional.

Consideraciones Éticas

De acuerdo con la ley 1090 de 2006 que reglamenta el ejercicio profesional del psicólogo, específicamente el capítulo IV que refiere a la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones, la presente investigación garantiza el respeto y la dignidad de sus participantes, con el fin de proteger el bienestar de los mismos (Artículo 50). De esta manera, según la Resolución 0008430 de 1993, esta investigación no generará ningún tipo de riesgo para el individuo que participe en este estudio (Artículo 11). Adicionalmente, según el artículo 6 apartado e, el artículo 14 y el artículo 15 de la resolución anteriormente mencionada, el participante deberá firmar una autorización o consentimiento informado en el cual quede constancia de que se le proporcionó la información necesaria acerca del procedimiento, los beneficios y los riesgos que presenta esta investigación.

Entendiendo que dicho consentimiento es válido cuando la persona que lo brinda lo hace voluntariamente y con capacidad para comprender los alcances de su acto; lo que implica capacidad legal para consentir, libertad de decisión e información suficiente sobre la práctica de la que participará, incluyendo datos sobre naturaleza, duración, objetivos, métodos, alternativas posibles y riesgos potenciales de tal participación. Se entiende que dicho consentimiento podrá ser retirado si considera que median razones para hacerlo (Salomone, 2003).

Instrumentos

Competencias del profesional de psicología: Este instrumento fue elaborado en el Proyecto Tuning Europa en el año 2001 el cual está conformado por un listado de 24 competencias (Ítems) específicas de la formación en el área de la Psicología y dos puntos abiertos de competencias adicionales, que fueron construidos y desarrollados específicamente para la población latinoamericana, siguiendo las pautas del marco conceptual y teórico del original (Orellana, et.al., 2007). Así mismo, la prueba cuenta con tres criterios (Utilidad, dominio y cumplimiento) con diferentes instrucciones para que el participante responda en relación a cada uno (Ver Anexo 2 y 4),

Así pues, dentro del proyecto Tuning se establecieron una serie de dominios, entendidos como campos de saberes teóricos, prácticos y teórico-prácticos que el Psicólogo debe dominar, dentro de los cuáles se incluyen las 24 competencias (Rodríguez, et al., 2013).

Dominio	Competencia específica
Ético	22. Respetar la diversidad individual y sociocultural.
	23. Comprender los fundamentos y principios éticos atinentes al quehacer profesional y científico.
	24. Asumir el compromiso ético en la práctica psicológica.
Epistemológico	1. Entender la vinculación entre el saber científico y saber cotidiano.
	2. Comprender los fundamentos epistemológicos de la psicología.
	6. Comprender los fundamentos epistemológicos de las teorías

psicológicas.

Interdisciplinario

- 5. Utilizar conocimientos de otras disciplinas.
- 10. Comprender el sustrato biológico de los procesos psicológicos humanos.
- 17. Trabajar en equipos multidisciplinarios, para la producción de conocimiento en contextos de práctica profesional.

Disciplinar

- 4. Reflexionar de manera crítica sobre los problemas de la psicología.
- 7. Comprender los procesos psicológicos desde una perspectiva bio-psicosocial.
- 8. Comprender las transiciones del ser humano a través del siglo vital.
- 9. Comprender las teorías explicativas del ser humano.
- 11. Establecer relaciones entre la teoría y la práctica psicológica

Profesional

- 3. Realizar investigación científica en el área de psicología.
- 12. Realizar diagnósticos psicológicos a través de empleo de métodos y técnicas de la psicología.
- 13. Intervenir antes los problemas psicológicos de las personas de acuerdo a su contexto histórico, social, cultural y económico.
- 14. Mediar en distintos ámbitos de la práctica psicológica.
- 15. Realizar asesoría psicológica.
- 16. Diseñar programas que promuevan el bienestar psicológico en las personas.
- 18. Proporcionar información resultado de sus acciones profesionales a diferentes públicos.
- 19. Integrar herramientas tecnológicas a su práctica profesional.
- 20. Ejecutar estrategias de intervención en su campo de acción psicológica.
- 21. Diseñar de manera válida y confiable herramientas psicométricas.

De este modo, se le solicitaran cuatro tareas al participante (empleador/a o graduado/a).

1. Criterio de “Utilidad”: Calificar en una escala Likert del uno al cuatro (1 = *nada*, 2 = *poco*, 3 = *bastante*, 4 = *mucho*) el nivel de beneficio de cada una de las competencias para la labor de la Psicología.

2. Criterio de “Dominio”: Calificar en la misma escala el nivel de pericia o manejo que posee el psicólogo en determinada competencia en la labor.

3. Criterio de “Cumplimiento”: Marcar en la misma escala la importancia que en la Universidad donde se graduó se le da a la competencia evaluada.

4. Competencias adicionales: Incluir tres competencias adicionales, que considere importantes en la labor y que no aparecen en el listado presentado.

Selección de las competencias más importantes: Seleccionar las cinco competencias, que considere más importantes y que se encuentran dentro del cuestionario.

En cuanto a los análisis de las propiedades psicométricas del instrumento se hallaron valores de confiabilidad de .80 a .92 y reunió mediante juicio de expertos los criterios para validez por sus requisitos en cuanto a inteligibilidad, no ambigüedad y calidad gramatical, pertinencia, claridad y redacción (Orellana, et.al., 2007; Rodríguez, et al., 2013).

Entrevista Semiestructurada: A través de la entrevista se recolecta la información relevante que se quiere conseguir y corroborar. (De la Peña, Patiño, Mendizabal, Cortés, Cruz & Ulloa, 1998).

Corresponde a un diseño propio, construida por el Doctor en psicología Gustavo Alfonso Villamizar Acevedo, la cual consta de nueve preguntas abiertas, con el objetivo de recolectar y corroborar información adicional, que permite identificar las competencias percibidas tanto del empleador y como el psicólogo organizacional, así como aspectos relevantes dentro de la labor como psicólogo organizacional, la responsabilidad de la institución de educación superior y el rol social que debe cumplir.

Procedimiento

En primera instancia, se realizó la revisión teórica, que sirvió como base de la investigación. Seguidamente, se hizo la revisión de la prueba elaborada de acuerdo al Proyecto Tuning-América Latina (Rodríguez et al, 2013).

Luego, se realizó la lista con las empresas contratantes y psicólogos que ejercen en el campo organizacional, en el Área Metropolitana de Bucaramanga.

Adicionalmente, se contactaron los empleadores y psicólogos mediante vía telefónica y electrónica, para solicitarles un espacio con el fin de establecer su participación en la investigación, los cuales fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Continuamente, se les explicó de manera verbal los detalles de la investigación, aclarándoles que podían desistir de su participación en el estudio en cualquier momento, e informando que la investigación se realiza con fines académicos.

Más adelante, se les solicitó autorización para la participación en el estudio, por medio del consentimiento informado de acuerdo a la resolución 8044. Posteriormente se aplicó el instrumento sobre competencias del psicólogo, elaborado según proyecto Tuning y la entrevista de manera conjunta.

De igual manera, se utilizó el software de análisis estadísticos de bases de datos SPSS en su versión 22 con el fin de hallar los índices de confiabilidad del instrumento por medio del coeficiente de Alpha de Cronbach.

Igualmente, al obtener los resultados del instrumento se dio paso a la elaboración de la base de datos en el software Microsoft Office Excel. Seguidamente, se llevó a cabo el análisis de frecuencia, el cual permitió conocer el número de personas que indicaban el grado de importancia y no importancia de cada competencia.

Seguidamente, se realizó un análisis comparativo, mediante el test del Chi-cuadrado (χ^2), a través del software estadístico SigmaStat en su versión 3.5 con el fin de conocer las

diferencias entre la Utilidad y Dominio de las competencias, en las cuales no hubo consenso, entre los empleadores y psicólogos participes en la investigación.

Posteriormente, se llevó a cabo el procesamiento de datos cualitativos; en primer lugar se transcribieron los audios de las entrevistas realizadas, a un documento en el software Microsoft Office Word. Luego, se dispuso la realización del análisis en el software ATLAS TI, en su versión 7.5.2.

Finalmente, se dio paso a la elaboración del documento con los requerimientos establecidos por el comité de trabajo de grado y socialización de la investigación.

DESCRIPCIÓN ANÁLISIS REALIZADOS

En primera instancia, se realizó la caracterización de la muestra, con el objeto de conocer la distribución numérica entre hombres y mujeres que participaron en la investigación. De igual modo, en ella se incluyen los datos sociodemográficos de los participantes. Seguidamente, se llevó a cabo el análisis de consistencia interna, por medio

del Alpha de Cronbach, debido a la limitada bibliografía de los valores de fiabilidad del instrumento.

Posteriormente, se elaboró una base de datos en Microsoft Office Excel, con el propósito de organizar las puntuaciones obtenidas por cada sujeto en el cuestionario aplicado y de este modo, determinar cuáles competencias mostraban un valor $< 0 = a 60$, para ser considerado *Importante o No Importante*, teniendo en cuenta un previo procesamiento de éstas dos variables.

Continuamente, se realizó el análisis de frecuencia con el objetivo de conocer, el número de personas por cada una de las opciones de respuesta (Nada, Poco, Bastante y Mucho), de cada categoría (Utilidad, Dominio y Cumplimiento).

Considerando el primer objetivo, se describió la Utilidad, Dominio y Cumplimiento, de las competencias que reportan los psicólogos, con respecto al criterio anteriormente mencionado. Adicionalmente, se relacionaron con los resultados obtenidos de las entrevistas, las cuales fueron analizadas por medio del paquete estadístico ATLAS TI.

Respecto al segundo objetivo, se procedió a describir la Utilidad y Dominio de las competencias, que consideran los empleadores de psicólogos que laboran en el campo organizacional, con base al criterio de Importancia y No Importancia.

En cuanto al tercer objetivo, se realizó un análisis comparativo, mediante el estadístico no paramétrico Chi-cuadrado (χ^2), a través del software estadístico SigmaStat con el fin de conocer las diferencias entre la Utilidad y Dominio de las competencias, en las cuales no hubo consenso, entre los empleadores y psicólogos participes en la investigación.

Con respecto al último objetivo, se exportaron los datos concernientes, al paquete estadístico ATLAS TI. Con el fin de identificar, las citas que daban respuesta a éste.

Es pertinente mencionar, que se realizó la categorización de las competencias adicionales reportadas por los psicólogos y empleadores. Luego se determinó la frecuencia para cada una de ellas. Así mismo, se situaron las cinco competencias del cuestionario, de mayor a menor importancia, según la perspectiva de empleadores y psicólogos

Descripción de las variables

Utilidad	Dominio	Cumplimiento
Considerando el beneficio o impacto positivo de una determinada competencia, en el desempeño de su labor como psicólogo/a.	Considerando la pericia, desarrollo o manejo que posee de una determinada competencia, en su labor como psicólogo/a.	Calificar la importancia que en la Universidad donde se graduó se le da a la competencia evaluada.

Importante	No Importante
Fue resultado de un análisis a partir de puntuaciones altas (Bastante o Mucho) en los tres criterios: utilidad, dominio y cumplimiento.	Fue resultado de un análisis a partir de puntuaciones altas (Poco o Nada) en los tres criterios: utilidad, dominio y cumplimiento.

RESULTADOS

En esta investigación se pretende exponer los resultados a través de un análisis descriptivo. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2003) los análisis

estadísticos descriptivos permiten obtener una visión general del comportamiento de los fenómenos y las variables estudiadas.

1. Caracterización de la muestra: la muestra estuvo conformada por un total de 120 participantes, de los cuales 50 fueron empleadores y 70 psicólogos que ejercen el campo organizacional, distribuidos en mujeres (53,33%) y hombres (46,66%). Así mismo, se encontró que dentro de las variables, las categorías con mayor frecuencia fueron: Nivel de Escolaridad en Diplomado con un porcentaje de 29,16%, Profesión de Psicología con un porcentaje de 65,83% y finalmente, Lugar de Trabajo en Bucaramanga con un porcentaje de 72% (Ver tabla 1)

Tabla 1
Datos sociodemográficos de la muestra

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Mujer	64	53,33%
Hombre	56	46,66%
Nivel de Escolaridad		
Especialización	31	25,83 %
Maestría	9	7,5 %
Diplomado	35	29,16 %
Profesión		
Psicología	79	65,83 %
Economista	7	5,83%
Administración de empresas	8	6,66%
Ingeniería Industrial	8	6,66%
Ingeniería Civil	3	2,5 %
Ingeniería Mecánica	2	1,6%
Ingeniería en Telecomunicaciones	2	1,6%

Ingeniería ambiental	2	1,6%
Ingeniería en Alimentos	2	1,6%
Derecho	2	1,6%
Comunicación Social	2	1,6%
Médico Veterinario	1	0,83%
Filosofía	1	0,83%
Ingeniería de transporte y vías	1	0,83%
Lugar de Trabajo		
Bucaramanga	36	72%
Floridablanca	3	6%
Girón	11	22%

Nota: n= 120 participantes

2. Análisis de consistencia interna de los criterios del instrumento aplicado a psicólogos:

se realizó un análisis de fiabilidad, por medio del coeficiente de Alpha de Cronbach con cada uno de los criterios (Utilidad, dominio y cumplimiento). El criterio que obtuvo el coeficiente más alto fue Cumplimiento, con un valor de ,871 seguido del criterio de Dominio con un coeficiente de ,765 y finalmente el criterios de Utilidad ,741 con un valor de ,673 (Ver tabla 2), indicando que el instrumento para psicólogos es una prueba consistente y fiable en la medición de las competencias.

Tabla 2

Fiabilidad de los criterios del instrumento para psicólogos

Criterio	Número de ítems	Coefficiente Alpha de Cronbach
Utilidad	24	.741
Dominio	24	.765
Cumplimiento	24	.871

3. Análisis de consistencia interna de los criterios del instrumento aplicado a empleadores: se realizó un análisis de fiabilidad por medio del coeficiente de Alpha de Cronbach con cada uno de los criterios (Utilidad y dominio) El criterio que obtuvo el coeficiente más alto fue Dominio con un valor de ,560 seguido del criterio de Utilidad con un coeficiente de ,459 (Ver tabla 3), indicando que, el instrumento para empleadores no es una prueba consistente y fiable en la medición de las competencias

Tabla 3

Fiabilidad de los criterios del instrumento para empleadores

Criterio	Número de ítems	Coefficiente Alpha de Cronbach
Utilidad	24	.459
Dominio	24	.560

En relación a la interpretación de los diferentes coeficientes, es pertinente mencionar que no existe una regla que indique, que a partir de éste valor no hay fiabilidad del instrumento. Así pues, es el investigador quien determina el valor al cual someterá el instrumento a utilizar. De este modo, se encuentran diferentes posturas frente al tema. Según Tavakol y Dennick, 2011; DeVellis, 2003; Streiner, 2003; Nunnally y Bernstein, 1994; Petterson, 1994; consideran que el coeficiente debe estar entre 0.70 y 0.90. Nunnally (1987) por encima de 0.80. Por otro lado, Garson (2013) refiere que 0.60 es aceptable para estudios descriptivos (Citados por Hernández, 2014).

4. Descripción de Utilidad, Dominio y Cumplimiento de competencias que reportan psicólogos: Estos resultados dan respuesta al primer objetivo específico, el cual refiere las competencias que los psicólogos reportan en su quehacer.

4.1 Vinculación saber científico y saber cotidiano

Es relevante mencionar, con base a los resultados del análisis de frecuencia, que la competencia número uno se considera *Importante* ya que obtuvo un valor de 70,0 (Ver tabla 4). Donde el 45% percibe un buen Dominio entre estos saberes, en comparación al 47% que consideran que la universidad aporta competencias para relacionar los mismos, a su vez el 54% la perciben Útil dentro de su quehacer.

Tabla 4.

Entender vinculación entre saber científico y saber cotidiano

Nivel de Competencia	Psicólogos						Importancia
	Utilidad		Dominio		Cumplimiento		
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	0	0,0	0	0,0	Importante
Poco	4	5,7	8	11,4	16	22,9	70,0
Bastante	38	54,3	32	45,7	33	47,1	Noimportante
Mucho	27	38,6	29	41,4	21	30,0	30,0
No responden	1	1,4	1	1,4	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Ahora bien, al vincular los resultados del instrumento con las entrevistas, los psicólogos mencionan que dentro, de las empresas es indispensable y útil entender lo que sea hace, para que se hace y como se hace. Por ello, se debe entender la relación entre ambos saberes.

“En esta organización valoran como primera instancia que exista responsabilidad por parte del trabajador para utilizar sus habilidades personales y sus habilidades académicas, es decir que sepa comprender esas capacidades para vincularlas a su quehacer labora...l”

Así mismo, consideran que dentro de las instituciones de educación superior, existen falencias para vincular el conocimiento científico y el conocimiento cotidiano, percibiendo que no inducen a los estudiantes para que apliquen ambos conocimientos.

“Primero que todo creo que la universidad debe promover una práctica más integrada, enfocada hacia la profesión, que los estudiantes se enfrenten a la realidad cotidiana, (...)teniendo en cuentas sus conocimientos vistos en pregrado y se vayan adaptando al campo donde decidan laborar”

4.2 Comprender los fundamentos epistemológicos de la psicología

A partir, de los resultados del análisis de frecuencia se halló que, la competencia número dos se determina *Importante* pues arrojó un valor de 60,0 (Ver tabla 5). Siendo muy importante el Dominio con 34%, en comparación al 44% que consideran que la universidad aporta el Cumplimiento de la competencia, similar al 44% que la perciben Útil dentro de su rol.

Tabla 5.

Fundamentos epistemológicos de la psicología

Nivel de Competencia	Psicólogos						Importancia
	Utilidad		Dominio		Cumplimiento		
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	0	0,0	0	0,0	Importante
Poco	18	25,7	21	30,0	24	34,3	60,0
Bastante	21	30,0	25	35,7	15	21,4	Noimportante
Mucho	31	44,3	24	34,3	31	44,3	40,0
No responden	0	0,0	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

En contraposición, esta competencia no se relaciona con los resultados de la entrevista, ya que los entrevistados indican que dentro de su ámbito laboral, no se aplica dicha competencia.

“En vez de tantas teorías psicológicas e historia, debe promover la pro actividad, que el estudiante tenga iniciativa propia, que busque los medio para desempeñarse adecuadamente en cualquier cargo, porque la teoría al final poco se aplica”

Sin embargo, hay quienes consideran que al tener claros los fundamentos de la psicología se le daría mayor valor a la profesión.

“Establecer y mantener alto niveles de práctica profesional, estimular la investigación y publicaciones de trabajos, agilizar la creación de normas y oportunidades profesionales y comprender la historia de la psicología para contribuir al progreso general de la psicología como ciencia”

4.3 Realizar investigación científica en el área de la psicología

Por otro lado, el análisis de frecuencia mostró que la competencia número tres no se considera *Importante* con un valor de 67,1 (Ver tabla 6). Siendo el Cumplimiento *Poco Importante* con un 18%, seguidamente del Dominio con un 27% y la Utilidad que perciben de esta competencia con un 40%.

Tabla 6.

Investigación científica en psicología

Nivel de Competencia	Psicólogos						Importancia
	Utilidad		Dominio		Cumplimiento		
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Nada	12	17,1	3	4,3	12	17,1	Importante
Poco	28	40,0	19	27,1	13	18,6	32,9
Bastante	20	28,6	21	30,0	27	38,6	Noimportante
Mucho	10	14,3	27	38,6	18	25,7	67,1
No responden	0	0,0	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Los resultados presentados en la tabla concuerdan con la entrevista, ya que los psicólogos reportaron tener amplia experticia gracias a la enseñanza que se les otorgó la Universidad, pero dentro de las empresas no se realiza investigación científica.

“Dentro de esta organización valoran los conocimientos específicos del área, pero son conocimientos relacionados con el área organizacional (...)A través de mi experiencia, he reforzado fortalezas relacionadas con la empatía y también realizar investigaciones para publicaciones en revistas científicas, para ponencias y congresos, pero dentro de la organización no se promueven capacitaciones en esta área”.

4.4 Utilizar conocimientos de otras disciplinas

Por otro lado, la competencia número cinco, se considera *Importante*, ya que obtuvo un valor de 77,1 (Ver tabla 7). En donde, el 40% percibe un buen Dominio de esta competencia, similar al 54% que consideran que la universidad aporta estos conocimientos para esta competencia, en donde la Utilidad es bien percibida con un 68%.

Tabla 7.

Conocimientos de otras disciplinas

Nivel de Competencia	Psicólogos						Importancia
	Utilidad		Dominio		Cumplimiento		
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	0	0,0	1	1,4	Importante
Poco	0	0,0	7	10,0	13	18,6	77,1
Bastante	22	31,4	35	50,0	18	25,7,	Noimportante
Mucho	48	68,6	28	40,0	38	54,3	22,9
No responden	0	0,0	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Al revisar los estadísticos descriptivos, se encuentra que los resultados contrastan con la entrevista, donde los participantes afirman la importancia del trabajo interdisciplinar, independientemente de la profesión.

“Utilizar conocimientos de otras ramas para aplicarlo a mi profesión (...) siempre se deben aplicar conocimientos de otras ramas, por ejemplo la administrativa, es un área esencial para desempeñarse en este campo”.

4.5 Comprender las transiciones del ser humano a través del ciclo vital

De modo similar, se encontró que la competencia número ocho, se determina *Importante* pues obtuvo un valor de 72,9 (Ver tabla 8). Por lo tanto, se observa el 48% percibe un buen Cumplimiento, por parte de la Universidad, similar a la Utilidad con un 55% y 58% consideran que la dominan.

Tabla 8

Transiciones del ser humano a través del ciclo vital

Nivel de Competencia	Psicólogos						Importancia
	Utilidad		Dominio		Cumplimiento		
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	2	2,9	0	0,0	Importante
Poco	13	18,6	5	7,1	17	24,3	72,9
Bastante	18	25,7	22	31,4	19	27,1	Noimportante
Mucho	39	55,7	41	58,6	34	48,6	27,1
No responden	0	0,0	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Un dato interesante, es que los resultados del instrumento y la entrevista, mostraron similitudes; ya que mencionan que realizar asesoría psicológica requiere un dominio básico del ciclo vital del ser humano, Así como la relevancia a la hora de realizar capacitaciones. Por el contrario, opinan que dentro de las instituciones de educación superior deberían reforzar dicho tema.

“Cuando tratamos con personitas, es esencial saber cuál es el ciclo en el que están, está por ser una agencia de empleo llegan personas de muchas edades, desesperadas por conseguir un trabajo, entonces antes que nada debemos conocer todas las teorías relacionadas con su ciclo vital, las teorías emocionales (...) La U, debe promover todo lo que se relaciona con teóricas del ciclo vital del ser humano, pero sobre todo ofrecer tópicos que se acerquen a la vida organizacional”

4.6 Comprender las teorías explicativas del ser humano

Igualmente, se halló que la competencia número nueve, se determina *Importante* ya que arrojó un valor de 68,6 (Ver tabla 9). Considerando el 42% Útil comprender las teorías explicativas del ser humano, en comparación al 51% que consideran que la universidad

aporta el Cumplimiento de la competencia, a su vez el 58% consideran tener un buen Dominio de la misma.

Tabla 9.

Teorías explicativas del ser humano

Nivel de Competencia	Psicólogos						Importancia
	Utilidad		Dominio		Cumplimiento		
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	0	0,0	0	0,0	Importante
Poco	10	14,3	6	8,6	14	20,0	68,6
Bastante	30	42,9	41	58,6	37	51,4	Noimportante
Mucho	30	42,9	23	32,9	19	28,6	31,4
No responden	0	0,0	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Esta categoría se relaciona, con la anterior, pues las explicaciones que los psicólogos dan, acerca de comprender las teorías explicativas del ser humano son diversas. Por un lado, refieren que tienen un amplio dominio de ellas, ya que en la Universidad les concedieron una enseñanza eficaz. Sin embargo, aluden que dentro del campo organizacional no se utiliza, pero la tienen presente para procesos relacionados con el ser humano.

“Yo poseo un amplio conocimiento en todas las teorías de la psicología, teorías del ser humano, del ciclo vital, del desarrollo, de motivación, entre otras, pero como tal usarlas de forma teórica no, más bien se tienen en cuenta en procesos de selección, ya que estas teorías me permiten corroborar la conducta humana”

4.7 Establecer relaciones entre la teoría y la práctica psicológica

De igual manera, el análisis de frecuencia mostró que la competencia número once, se determina *Importante* con un valor de 97,1 (Ver tabla 10). Pues, el 52% considera tener un buen Dominio, el 57% percibe que la universidad aporta el Cumplimiento de la

competencia, similar al 58% quienes manifiestan que establecer relación entre estas es Útil dentro su trabajo.

Tabla 10.

Relación entre la teoría y la práctica psicológica

Nivel de Competencia	Psicólogos						Importancia
	Utilidad		Dominio		Cumplimiento		
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	0	0,0	0	0,0	Importante
Poco	0	0,0	0	0,0	2	2,9	97,1
Bastante	29	41,4	33	47,1	28	40,4	Noimportante
Mucho	41	58,6	37	52,9	40	57,1	2,9
No responden	0	0,0	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

A su vez, los resultados del análisis de frecuencia y la entrevista, presentan discrepancias en cuanto al cumplimiento que se le da en la Universidad a esta competencia. También, Los psicólogos manifiestan que, dentro de las organizaciones se valora la habilidad de relacionar la teoría con el trabajo práctico.

“Las universidades deben ser menos teóricas y más prácticas, ya que todo se basa en la experiencia, es decir que los estudiantes utilicen la teoría y la apliquen a lo práctico. La universidad debe promover más la práctica en todos los campos de la psicología; que realmente el estudiante se enfrente a las realidades laborales que existen dentro de la demanda actual, que estén preparados para un cargo administrativo”

“Dentro de la organización valoramos de los psicólogos que sepa vincular la teoría con la práctica, que utilice las teorías psicológicas para mejorar los procesos institucionales”

“La práctica debería hacerse desde semestres más abajo, para tener contacto real con el campo laboral y no ser meramente teóricos”

“Yo pienso que debería colocar un mayor énfasis en las diferentes ramas de la psicología, en este caso en el campo organizacional, ya que sentí que por parte de la

Álvarez Prada, Rueda Pinilla *Identificación de competencias del psicólogo en el campo organizacional*
universidad falto más acompañamiento y práctica en esta área”(…) “Deben poner en práctica todas las teorías”

4.8 Realizar diagnósticos psicológicos a través del empleo de métodos y técnicas de la psicología

Así mismo, el análisis de frecuencia mostró que, la competencia número doce es *Importante* con un valor de 68,6 (Ver tabla 11). Donde el 37% considera tener un buen Dominio, similar al Cumplimiento con un 38%, a su vez el 55% quienes perciben que la competencia es Útil dentro su labor.

Tabla 11.

Realizar diagnósticos psicológicos

Nivel de Competencia	Psicólogos						Importancia
	Utilidad		Dominio		Cumplimiento		
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	0	0,0	0	0,0	Importante
Poco	11	15,7	15	21,4	18	25,7	68,6
Bastante	20	28,6	29	41,4	25	35,7	Noimportante
Mucho	39	55,7	26	37,1	27	38,6	31,4
No responden	0	0,0	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Los resultados arrojados por el análisis cuantitativo son semejantes a los reportados por las entrevistas.

“Los psicólogos aluden que dentro del área organización la utilización de métodos y técnicas para realizar un diagnóstico proporcionan una visión más exacta y suficiente fundamentación adecuada de sus hallazgos, los procedimientos pueden incluir la observación, la entrevista, la escucha atenta, test psicométricos, entre otros”

“Los psicólogos que aplican, puntúan, interpretan o usan técnicas de evaluación psicológica, entrevistas, test u otros instrumentos lo hacen de modo que tanto el proceder

como los fines perseguidos son apropiados de acuerdo con la investigación y los datos existentes acerca de la utilidad y pertinencia de las técnicas”.

“Acá valoran tener un amplio conocimiento en aplicación de test psicométricos y realización de informes (...) Creo que algo relevante dentro de este campo es saber realizar una prueba psicológica, así como conocer los diversos cuestionarios, test y pruebas psicológicas para medir intereses, valores, inteligencia y personalidad tanto proyectivas como objetivas y así llegar a un diagnóstico adecuado, tanto del aspirante al cargo, como del empleado”.

4.9 Realizar asesorías psicológicas

A su vez, la competencia número quince, se considera Importante, porque que obtuvo un valor de 62,2 (Ver tabla 12). Para lo cual, el 41% considera tener un buen Dominio, semejante al Cumplimiento con un 45% y el 47% quienes perciben que la competencia es Útil dentro su labor.

Tabla 12.

Realizar asesorías psicológicas

Nivel de Competencia	Psicólogos						Importancia
	Utilidad		Dominio		Cumplimiento		
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Nada	3	8,6	6	8,6	4	5,7	Importante
Poco	13	18,6	8	11,4	18	11,4	62,9
Bastante	18	25,7	27	38,6	27	37,6	Noimportante
Mucho	33	47,7	29	41,4	29	45,3	37,4
No responden	0	0,0	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Se observa, que los resultados del instrumento coinciden con los datos reportados por psicólogos a través de la entrevista. Por un lado, resaltan la diferencia entre una asesoría y una intervención, percibiendo que la asesoría es más pertinente dentro del campo organizacional. Así pues, como se refleja en el instrumento, los psicólogos organizacionales consideran que tienen un Dominio apropiado de esta competencia.

“Una competencia importante dentro del campo y considero que la poseo, es que me centro en realizar asesorías hacia la mejoría del ser y hacer del empleado”

“Valoran dentro de la organización la realización de asesorías con el fin de orientar, teniendo en cuenta que la asesoría es una pequeña orientación, que difiere de una intervención” (...) Respecto a las fortalezas, en mi caso, en el área organizacional claro están relacionadas con la selección personal, entrenamiento, gestión por competencias y asesorías en cuanto a orientación”

4.10 Diseñar programas que promuevan el bienestar psicológico en las personas.

Cabe mencionar, que la competencia número diez y seis, se estima *Importante* ya que obtuvo un valor de 65,7 (Ver tabla 13). Donde el Cumplimiento puntuó el 48%, así como el 54% perciben tener un adecuado Dominio y el 70% perciben que la competencia es Útil, dentro su rol como psicólogos.

Tabla 13.

Diseñar programas que promuevan el bienestar

Nivel de Competencia	Psicólogos						Importancia
	Utilidad		Dominio		Cumplimiento		
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	0	0,0	5	7,1	Importante
Poco	7	10,0	10	14,3	5	7,1	65,7
Bastante	14	20,0	12	31,4	14	37,1	Noimportante
Mucho	49	70,0	38	54,3	49	48,6	34,3
No responden	0	0,0	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Se puede evidenciar desde ambos análisis, que los psicólogos opinan que diseñar programas que promuevan el bienestar psicológico en las personas es una de las competencias con mayor relevancia dentro de este campo, destacándose la importancia de crear estrategias válidas que logren movilizar las fortalezas de los empleados y así promover el bienestar y la satisfacción laboral.

“Es importante que los psicólogos que nos desempeñamos dentro del ámbito organizacional realicemos diseño e implantación de programas para la medición de resultados y así evitar el absentismo, para evitar el estrés laboral y otros factores y así promover el bienestar (...) se valora el trabajo interdisciplinario y el diseño de programas que promuevan el bienestar”

“Pues capacitada por mi experiencia en evaluación y selección de personal, evaluación de desempeño, diagnóstico de necesidades de capacitación, programas de entrenamiento, capacitación, adiestramiento y desarrollo, programas de desarrollo organizacional, programas de inducción, y otros que no terminaría de nombrarlos hoy, en cuanto a los que no algo sencillo y es poco conocimiento en cuanto a riesgos y accidentes laborales”

4.11 Trabajar en equipos interdisciplinarios, para la producción de conocimientos en contextos de práctica profesional.

De modo similar, la competencia número diez y siete, se determina *Importante* obteniendo un valor de 68,6 (Ver tabla 14). Donde el 41% considera tener un buen Dominio, semejante al Cumplimiento con un 47%, a su vez el 68% perciben que la competencia es Útil dentro su labor.

Tabla 14.

Trabajar en equipos interdisciplinarios

Nivel de Competencia	Psicólogos						Importancia
	Utilidad		Dominio		Cumplimiento		
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	0	0,0	0	0,0	Importante
Poco	10	14,5	14	20,0	20	28,6	68,6
Bastante	15	21,7	27	38,6	17	24,3	Noimportante
Mucho	44	68,8	29	41,4	33	47,1	31,4
No responden	0	0,0	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Ahora bien, respecto a la percepción del trabajo en equipos interdisciplinarios, los entrevistados opinan que el trabajo con otros profesionales integra conocimientos de

diferentes ramas, permitiendo una visión más amplia para realizar acciones necesarias para transformar los obstáculos institucionales en posibilidades de generar cambios. También, muchos de ellos manifestaron, que dentro de las empresas esta competencia es valorada a la hora de contratarlos.

“Tema importante para tener en cuenta para ingresar a esta organización es el trabajo en equipo (...) Una de las competencias que debe promover la Universidad para el tipo de trabajo que desempeñamos es el trabajo interdisciplinario”

“Soy competente para el trabajo en equipo, para realizar un trabajo interdisciplinario completo, para establecer relaciones interpersonales que contribuyan al ámbito organizacional”

4.12 Integrar herramientas tecnológicas a la práctica profesional.

De modo similar, la competencia número diez y nueve se estima *Importante* con un valor de 94,3 (Ver tabla 15.). Donde el 48% considera un adecuado Cumplimiento de la competencia por parte de la Universidad, a su vez el 55% afirma tener un buen Dominio de la misma y el 58% percibe Útil integrar herramientas tecnológicas en su práctica profesional.

Tabla 15.
Integrar herramientas tecnológicas a la práctica profesional

Nivel de Competencia	Psicólogos						Importancia
	Utilidad		Dominio		Cumplimiento		
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	0	0,0	0	0,0	Importante
Poco	1	1,4	1	1,4	3	4,3	94,3
Bastante	28	40,0	30	42,9	33	47,1	Noimportante
Mucho	41	58,6	39	55,7	34	48,6	5,7
No responden	0	0,0	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Vinculando lo anteriormente descrito con las entrevistas, se puede apreciar que los participantes consideran que el uso de herramientas tecnológicas facilita la forma de operar, comunicar y analizar la información de tal forma que se mejora la eficiencia y la rentabilidad dentro de su quehacer laboral.

“En esta empresa, valoran conocimientos y fundamentos de administración empresarial y el uso adecuado de las herramientas tecnológicas (...) soy ágil para el manejo de herramientas tecnológicas para innovar, nos facilita para la organización de información, etc.”

Sin embargo, mencionan que poco dominan esta competencia.

“No soy ágil para el manejo de herramientas tecnológicas para innovar (...) Mi debilidad radica en el uso de las nuevas tecnologías”

4.13 Respetar la diversidad individual y sociocultural.

Así pues, la competencia número veintidós es *Importante* ya que obtuvo un valor de 100,0 (Ver tabla 16). Hallando que, el 58% refiere un adecuado Cumplimiento de la competencia, al igual que el 62% que percibe un buen Dominio de la misma, en cuanto a la Utilidad un 64% considera esencial en el quehacer del psicólogo.

Tabla 16.

Respetar la diversidad individual y sociocultural

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Nivel de Competencia	Psicólogos						Importancia
	Utilidad		Dominio		Cumplimiento		
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	0	0,0	0	0,0	Importante
Poco	0	0,0	0	0,0	0	0,0	100,0
Bastante	25	35,7	26	37,1	29	41,4	Noimportante
Mucho	45	64,3	44	62,9	41	58,6	0,0
No responden	0	0,0	0	0,0	0	0,0	

Al respecto los psicólogos opinaron:

“Esencial para el psicólogos respetar la cultura y de donde proviene el ser humano”.

4.14 Comprender los fundamentos y principios éticos atinentes al quehacer profesional y científico.

La competencia número veintitrés, se determina *Importante* ya que obtuvo un valor de 90,0 (Ver tabla 17). Reportando que, el 65% considera un Cumplimiento pertinente por parte de la Universidad, similar al 68% que percibe Útil la competencia y el 72% considera tener un adecuado Dominio.

Tabla 17.

Fundamentos y principios éticos atinentes al quehacer profesional

Nivel de Competencia	Psicólogos						Importancia
	Utilidad		Dominio		Cumplimiento		
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	0	0,0	0	0,0	Importante
Poco	4	5,7	7	10,0	4	5,7	90,0
Bastante	18	25,7	12	17,1	20	28,6	Noimportante
Mucho	48	68,6	51	72,9	46	65,7	10,0
No responden	0	0,0	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Lo cual se ve relacionado con lo dicho en las entrevistas, ya que se percibe como importante tener en cuenta las teorías que facilitan el entender el comportamiento humano, teniendo en cuenta la ética profesional.

“El psicólogo debe manejar y aplicar de manera cotidiana las teorías teniendo en cuenta la ética para cada, una de ellas y la más importante en el contexto organizacional, la que habla de la personalidad y las potencialidades de la persona, para seleccionar y ubicar a la persona idónea en un respectivo cargo, pues de eso radica el buen desempeño laboral”.

4.15 Asumir el compromiso ético en la práctica psicológica

Para finalizar, la competencia número veinticuatro, se determina *Importante* ya que mostró un valor de 82,9 (Ver tabla 18). Reportándose que el 74% considera un Dominio pertinente de la competencia, similar al 80% quienes afirman que la Universidad les otorgó una adecuada enseñanza de la misma, a su vez, al 82% la percibe Útil.

Tabla 18.

Compromiso ético en la práctica psicológica

Nivel de Competencia	Psicólogos						Importancia
	Utilidad		Dominio		Cumplimiento		
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	0	0,0	8	11,4	Importante
Poco	0	0,0	4	5,7	0	0,0	82,9
Bastante	12	17,1	14	20,0	6	8,6	Noimportante
Mucho	58	82,9	52	74,3	56	80,0	17,1
No responden	0	0,0	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Se puede apreciar que para los psicólogos la ética dentro del campo profesional, es una de las competencias más importantes, así pues ellos comentan:

“Acá dentro de la empresa, valoramos mucho la ética de los empleados, que sean honestos con su labor, así como a los psicólogos se les tiene en cuenta esta competencia, es como la base de toda la organización”.

5. Descripción de Utilidad y Dominio de competencias que reportan empleadores: Estos resultados dan respuesta al segundo objetivo específico, el cual refiere las competencias que los empleadores reportan en su quehacer del psicólogo.

5.1 Vinculación entre saber científico y saber cotidiano

Teniendo en cuenta, el análisis de frecuencia realizado a las respuestas dadas por los empleadores, se halló que la competencia número uno, se considera *Importante*, ya que obtuvo un valor de 100,0 (Ver tabla 19). Donde, el 52% considera Útil la relación entre

estos saberes, en comparación al 68% que percibe la importancia del Dominio, que deben poseer los psicólogos de la misma.

Tabla 19.

Entender vinculación entre saber científico y saber cotidiano

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	0	0,0	Importante
Poco	0	0,0	0	0,0	100,0
Bastante	26	52,0	16	32,0	Noimportante
Mucho	24	48,0	34	68,0	00,0
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi=Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

En cuanto a lo referido en las entrevistas y las respuestas de los empleadores, se ve una concordancia con los resultados cuantitativos, pues se percibe importante, que los psicólogos sepan y apliquen en el contexto laboral y las situaciones del mismo, todo aquello que ven durante su pregrado.

“Un profesional integral, es aquel que realiza su trabajo dando cabida a lo científico, para apoyar su actuar laboral”.

5.2 Comprender los fundamentos epistemológicos de la psicología

Con base al análisis ya mencionado, se halló que la competencia número dos es *No Importante*, con un valor de 60,0 (Ver tabla 20). Siendo la Utilidad poco importante con un 40%, similar al Dominio con 44% que perciben, se debe poseer en ésta competencia.

Tabla 20.

Fundamentos epistemológicos de la psicología

Empleadores	
-------------	--

Nivel de Competencia	Utilidad		Dominio		Importancia
	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	1	2,0	Importante
Poco	20	40,0	16	32,0	40,0
Bastante	19	38,0	22	44,0	Noimportante
Mucho	11	22,0	11	22,0	60,0
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Ahora bien, éstos resultados se relacionan con lo hallado en la entrevista, ya que los empleadores no consideran relevante dentro del campo organizacional, las bases de la psicología y sus teorías.

“No creo relevante para la labor, que el psicólogo organizacional realiza, el tener conocimiento de filosofía y las posibles teorías a partir de ella”.

5.3 Realizar investigación científica en el área de la psicología

La competencia número tres, se halló como *No Importante*, con un valor de 60,0 (Ver tabla 21). Donde el 34% no ve la Utilidad, del mismo modo, que el 44%, con respecto al Dominio en la misma.

Tabla 21.

Investigación científica en el área de la psicología

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	17	34,0	15	30,0	Importante
Poco	12	24,0	4	8,0	40,0
Bastante	15	30,0	22	44,0	Noimportante
Mucho	6	12,0	9	18,0	60,0
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi=

Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

En relación a lo mencionado en las entrevistas, se encontró que ésta competencia no tiene preponderancia, en el laboral organizacional del psicólogo.

“La investigación psicológica, es importante dentro de áreas más orientadas a la búsqueda de enfermedades del comportamiento, pero para el psicólogo organizacional, es más útil saber sobre procesos de selección y manejo de bienestar laboral”.

5.4 Reflexionar de manera crítica sobre los problemas de la psicología

La competencia número cuatro, se considera *Importante*, con valor de 68,0 (Ver tabla 22). Hallando que, el 36% la considera Útil, al igual que el 60% que percibe el Dominio, esencial en el quehacer del psicólogo.

Tabla 22.

Reflexión crítica sobre los problemas de la psicología

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	2	4,0	2	4,0	Importante
Poco	4	28,0	4	8,0	68,0
Bastante	14	32,0	14	28,0	Noimportante
Mucho	30	36,0	30	60,0	32,0
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Lo cual, se ve reflejado en las entrevistas, ya que los empleadores reportan que dentro de la labor, el psicólogo debe tener una opinión crítica y bien argumentada.

“El psicólogo debe mediar, no solo en su área de trabajo, sino también en lo administrativo y operario, todo aquello que pueda afectar el desempeño y productividad laboral, desde una mirada psicológica”.

5.5 Utilizar conocimientos de otras disciplinas

En cuanto a la competencia número cinco, se reportó como *Importante*, con un valor de 90,0 (Ver tabla 23). Donde los empleadores perciben de manera similar, tanto la Utilidad 60%, como el Dominio 58%, dentro del ejercicio laboral.

Tabla 23.

Conocimientos de otras disciplinas

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	1	2,0	Importante
Poco	0	0,0	4	8,0	90,0
Bastante	20	40,0	16	32,0	Noimportante
Mucho	30	60,0	29	58,0	10,0
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Por ello, se relaciona con lo hallado en las entrevistas, ya que se percibe necesario que se integren conocimientos interdisciplinarios para obtener mejores resultados.

“Un buen profesional debe poder integrar, no solo conocimientos de su profesión, sino ser capaz de apropiarse de otras áreas del conocimiento. Por ejemplo, en lo organizacional, es de suma importancia que el psicólogo maneje los fundamentos de la administración empresarial y temas jurídicos”

5.6 Comprender los procesos psicológicos desde una perspectiva bio-psicosocial

En cuanto a la competencia número siete se considera *Importante*, con un valor de 86,0 (Ver tabla 24). Percibiendo la Utilidad en un 36%, en comparación al 44% del Dominio que requiere, dicha competencia.

Tabla 24.

Procesos psicológicos desde una perspectiva bio-sicosocial

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	1	2,0	1	2,0	Importante
Poco	4	28,0	6	12,0	86,0
Bastante	19	32,0	21	42,0	Noimportante

Mucho	26	36,0	22	44,0	14,0
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Éstos resultados se complementan, con lo expuesto por los empleadores en la entrevista, ya que ellos expresaban la importancia que tiene el velar, no solo por el mejoramiento en la productividad, sino también, en generar espacios de trabajo, que permitan un buen clima laboral y así reducir el estrés generado por el mismo.

“Aquí aparte de esperar que el psicólogo fomente hábitos que mejoren el rendimiento laboral, también se espera que vele por la salud y seguridad de los mismos, que motive el uso adecuado de los implementos de seguridad en el trabajo y prácticas de la comunicación asertiva”.

5.7 Comprender las transiciones del ser humano a través del ciclo vital

Refiriéndose, a la competencia número, se consideró como *Importante*, con valor de 68,0 (Ver tabla 25). Donde el 38% lo considera Útil y el 60% opina que se debe Dominar, en el quehacer organizacional.

Tabla 25.

Transiciones del ser humano a través del ciclo vital

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	1	2,0	0	0,0	Importante

Poco	14	28,0	7	14,0	68,0
Bastante	16	32,0	13	26,0	Noimportante
Mucho	19	38,0	30	60,0	32,0
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Lo cual, se acerca a lo expresado en las entrevistas, pues para los empleadores es importante, que se tome en cuenta el ciclo vital de sus trabajadores.

“Para nosotros, el rendimiento y productividad laboral, van de la mano con la capacidad humana de los trabajadores. Por ello, es importante que el psicólogo seleccione la persona adecuada, teniendo en cuenta la edad para suplir las necesidades del cargo”.

5.8 Comprender las teorías explicativas del ser humano

Conforme a la competencia número nueve, se reportó como *Importante*, con un valor de 80,0 (Ver tabla 26). Cuando un 52% percibe la Utilidad y el 42% el Dominio que se debe manejar de esta.

Tabla 26.

Teorías explicativas del ser humano

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	1	2,0	Importante
Poco	0	0,0	9	18,0	80,0
Bastante	24	48,0	21	42,0	Noimportante
Mucho	26	52,0	19	38,0	20,0
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Lo cual se ve relacionado con lo dicho en las entrevistas, ya que se percibe como importante tener en cuenta las teorías que facilitan el entender el comportamiento humano.

“El psicólogo debe manejar y aplicar de manera cotidiana las teorías, una de ellas y la más importante en el contexto organizacional, la que habla de la personalidad y las potencialidades de la persona, para seleccionar y ubicar a la persona idónea en un respectivo cargo, pues de eso radica el buen desempeño laboral”.

5.9 Establecer relaciones entre la teoría y la práctica psicológica

La competencia número once, se halló *Importante*, con un valor de 90,0 (Ver tabla 27). Donde el 90% la considera Útil, en el quehacer del psicólogo; así como un 84% que considera la importancia de Dominar, dicha competencia.

Tabla 27.

Relación entre la teoría y la práctica psicológica

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	1	2,0	3	6,0	Importante
Poco	4	8,0	0	0,0	90,0
Bastante	0	0,0	5	10,0	Noimportante
Mucho	45	90	42	84,0	10,0
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Éstos resultados se relacionan con lo mencionado en las entrevistas realizadas a los empleadores, pues refieren que lo visto en el pregrado, debe ser puesto en práctica en contextos laborales.

“En todo desempeño laboral, es indispensable que se aplique lo visto en el proceso de formación, y la psicología organizacional, aún más pues está directamente relacionada con el trabajo con las personas”.

5.10 Realizar diagnósticos psicológicos a través del empleo de métodos y técnicas de la psicología

La competencia número doce, se percibió como *Importante*, con un valor de 80,0 (Ver tabla 28). Se halló que, para el 56% de los empleadores es igual la Utilidad, como el Dominio que el psicólogo debe demostrar en su labor.

Tabla 28.

Realizar diagnósticos psicológicos

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	5	10,0	4	8,0	Importante
Poco	5	10,0	0	0,0	80,0
Bastante	12	24,0	18	36,0	Noimportante
Mucho	28	56,0	28	56,0	20,0
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Con relación a lo anterior, se obtienen los resultados de la entrevista, que corrobora la importancia que se percibe de ésta competencia en el ejercicio de la psicología organizacional.

“Es primordial que el psicólogo maneje todo lo relacionado con la elaboración de perfiles de cargo, entrevistas con aspirantes al cargo, selección de personal, todo lo relacionado con la contratación”.

5.11 Mediar en distintos ámbitos de la práctica psicológica

La competencia número catorce, se reportó como *Importante*, con un valor de 82,0 (Ver tabla 29). Para lo cual el 52% considera de Utilidad esta competencia, así como el 46% que opina se debe Dominar.

Tabla 29.

Media en los distintos ámbitos de la práctica psicológica

Nivel de	Empleadores		
	Utilidad	Dominio	Importancia

Competencia	Fi		%		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	3	6,0	2	4,0	Importante
Poco	0	0,0	7	14,0	82,0
Bastante	26	52,0	23	46,0	Noimportante
Mucho	18	42,0	18	36,0	18,0
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Con respecto a lo hallado en las entrevistas, ésta competencia también se percibe como importante, por la influencia que tiene la psicología no sólo en aspectos relacionados con la tarea en sí, sino también, con el contexto del empleado.

“Pues aquí es importante que el psicólogo, maneje no solo la parte organizacional, sino también el bienestar y equilibrio emocional de los trabajadores”.

5.12 Realizar asesorías psicológicas

En cuanto a la competencia número quince, se considera *Importante*, con valor de 66,0 (Ver tabla 30). Donde se refiere que el 58%, considera Útil dicha competencia. Similar al 42%, que perciben pertinente el Dominio de la misma.

Tabla 30.

Realizar asesorías psicológicas

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	8	16,0	Importante
Poco	9	18,0	7	14,0	66,0
Bastante	12	24,0	14	28,0	Noimportante
Mucho	29	58,0	21	42,0	34,0
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

En relación a lo cualitativo, se halló que los empleadores reportan la importancia que tiene el hecho de abordar no sólo lo laboral, sino también las dificultades que se presentan a nivel familiar o social de los trabajadores, desde una perspectiva psicológica.

“Dentro de la organización, es muy importante que el empleado mantenga un equilibrio emocional, que le permita dar su mayor potencial, por ello, es importante que ellos encuentren en el psicólogo, esa persona quien pueda escucharlos y orientarlos en sus dificultades”.

5.13 Diseñar programas que promuevan el bienestar psicológico en las personas.

La competencia número diez y seis se halló *Importante*, con valor de 70,0 (Ver tabla 31). Con respecto a la Utilidad, el 52% lo considera inherente al desempeño laboral, así como el demostrar Dominio en la misma, siendo el 82% de los empleadores

Tabla 31.

Diseñar de programas que promueven el bienestar

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	1	2,0	0	0,0	Importante
Poco	14	28,0	5	10	70,0
Bastante	9	18,0	4	8,0	Noimportante
Mucho	26	52,0	41	82,0	30,0
Noresponden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

En relación a lo cuantitativo, lo expuesto en las entrevistas, se logra percibir el valor que tiene dentro de la labor del psicólogo, el trabajo integral con el trabajador y la búsqueda de bienestar del mismo.

“El psicólogo debe implementar estrategias, que ayuden a mejorar el clima laboral, reducir el estrés y la desmotivación que se pueda presentar durante la jornada de trabajo”.

5.14 Trabajar en equipos interdisciplinarios, para la producción de conocimientos en contextos de práctica profesional.

La competencia número diez y siete, se consideró *Importante*, con valor de 100,0 (Ver tabla 32). Donde, el 84% considera Útil la interdisciplinariedad, así como el 86% que percibe la importancia del Dominio, que deben poseer los psicólogos de la misma.

Tabla 32.

Trabajar en equipos interdisciplinarios

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	0	0,0	Importante
Poco	0	0,0	0	0,0	100,0
Bastante	8	16,0	7	14,0	Noimportante
Mucho	42	84,0	43	86,0	00,0
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Esto se ve reflejado, en las respuestas dadas por parte de los empleadores a la entrevista, donde se destaca la importancia que tiene, el trabajo interdisciplinario lo cual permite un trabajo de más alta calidad.

“Para lograr mejores resultados, es indispensable que se trabaje de manera conjunta, lo cual implica tener en cuenta la perspectiva desde otras disciplinas”.

5.15 Proporcionar información, resultado de sus acciones profesionales a diferentes públicos

En relación a la competencia número diez y ocho obtuvo un valor de 80,0, ubicándola como *Importante* (Ver tabla 33). Destacando que el 68% percibe la Utilidad de la misma. Sin embargo, el 56% afirma que no se Domina de igual modo.

Tabla 33.

Proporcionar información, resultado de sus acciones profesionales

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	1	2,0	Importante
Poco	5	10,0	8	16,0	80,0
Bastante	11	22,0	13	26,0	Noimportante
Mucho	34	68,0	28	56,0	20,0
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

En conjunto con las entrevistas realizadas, esta competencia se percibe como importante, sin embargo, no se cumple como se cree pertinente.

“El psicólogo debe ser uno de los profesionales, con más disponibilidad a la hora de exponer sus resultados laborales, pues está directamente relacionado con el trabajo con las demás personas; así pues sus resultados no competen solo a los altos cargos, sino también a las personas con las cuales aplica sus conocimientos, ya sean pruebas o técnicas”.

5.16 Integrar herramientas tecnológicas a la práctica profesional.

Para la competencia número diez y nueve, con un valor de 98,0, indicando su grado de *Importancia* (Ver tabla 34). Donde el 78% afirma que es Útil dentro de la labor, por lo cual un porcentaje similar 74%, ve la importancia de Dominarla.

Tabla 34.

Integrar herramientas tecnológicas a la práctica profesional

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	0	0,0	Importante

Poco	0	0,0	1	2,0	98,0
Bastante	11	22,0	12	24,0	Noimportante
Mucho	39	78,0	37	74,0	2,00
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

En relación a lo anteriormente expuesto, las entrevistas corroboran la percepción y grado de importancia que tiene el uso de tecnología, en el actuar psicológico.

“Hoy en día, es muy importante e inherente al desempeñar laboral, el uso adecuado y frecuente de las TIC y en la labor del psicólogo, no podría ser la excepción”.

5.17 Ejecutar estrategias de intervención en un campo de acción psicológica

En la competencia número veinte, se halló *Importante*, con valor de 80,0 (Ver tabla 35). Mencionando que el 60% de los empleadores ven la Utilidad de ésta, al igual que, el 58% que considera pertinente Dominarla para un buen desempeño laboral.

Tabla 35.

Ejecución de estrategias de intervención en un campo de acción psicológica

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	0	0,0	Importante
Poco	3	6,0	8	16,0	80,0
Bastante	17	34,0	14	28,0	Noimportante
Mucho	30	60,0	28	56,0	20,0
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Ahora bien, en relación con las entrevistas, esto puede considerarse de igual manera, pues los empleadores refieren la importancia, que tiene el psicólogo dentro de la empresa.

“La labor que realiza el psicólogo en el área organizacional, permite no sólo mejores estándares en los procesos de selección, sino también establecer estrategias que mejoran el

bienestar de los trabajadores, lo cual garantiza mayor compromiso con los objetivos organizacionales ”.

5.18 Diseña de manera valida y confiable herramientas psicométricas

Para la competencia número veintiuno se obtuvieron resultados que la ubican como *No Importante* 62,0 (Ver tabla 36). Con respecto a ésta, un 28% y 36%, respectivamente, no considera Útil ni necesario el mostrar Dominio de ella, para la ejecución de tareas organizacionales.

Tabla 36.

Diseño de manera valida y confiable herramientas psicométricas

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	13	26,0	18	36,0	Importante
Poco	1	26,0	9	18,0	38,0
Bastante	10	20,0	10	20,0	Noimportante
Mucho	14	28,0	13	26,0	62,0
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Si bien y en relación con lo cuantitativo, estos resultados son reiterados en lo referido en las entrevistas.

“Tal vez en otro campo de la psicología sea importante, pero en lo organizacional se trabaja esencialmente, con lo que ya está establecido y dirigido al reclutamiento de personal”.

5.19 Respetar la diversidad individual y sociocultural.

Respecto a la competencia número veintidós se denominó *Importante* con valor de 98,0 (Ver tabla 37). Para esta competencia, se halló que la Utilidad y el Dominio de la misma, es considerada relevante en el ejercicio del psicólogo organizacional, siendo el 92% y el 96%, respectivamente.

Tabla 37.

Respetar la diversidad individual y sociocultural

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	1	2,0	1	2,0	Importante
Poco	0	0,0	0	0,0	98,0
Bastante	3	6,0	1	2,0	Noimportante
Mucho	46	92,0	48	96,0	2,00
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Así pues, en relación con lo expresado por los empleadores, esta competencia es vista como la base del ejercer psicológico.

“El psicólogo debe ser el líder, en cuanto a el respeto de las diferentes formas de ver el mundo y de este modo lograr un clima organizacional sano y productivo”.

5.20 Comprender los fundamentos y principios éticos atinentes al quehacer profesional y científico

La competencia veintitrés puntuó como *Importante*, con valor de 100,0 (Ver tabla 38). Con relación a ella, se obtuvo el mismo porcentaje del 90%, tanta para la Utilidad como para el Dominio, que perciben los empleadores dentro del trabajo del psicólogo.

Tabla 38.

Fundamentos y principios éticos atinentes al quehacer profesional

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
Nada	0	0,0	0	0,0	Importante
Poco	0	0,0	0	0,0	100,0
Bastante	5	10	5	10,0	Noimportante
Mucho	45	90	45	90,0	0,00
No responden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

Teniendo en cuenta las respuestas de los empleadores, la ética profesional es considerada base sólida ante cualquier ejercicio profesional.

“Todo desempeño laboral, debe ser regido por bases éticas, que garanticen un actuar honesto y que siempre esté en dirección al bien común”.

5.21 Asumir el compromiso ético en la práctica psicológica

La competencia número veinticuatro, se reportó un valor de 100,0, ubicándola como *Importante* (Ver tabla 39). Se obtuvo que el 100% de los empleadores concuerdan en la Utilidad que recae en poseer dicha competencia, así como el 96% que considera el Dominarla de igual modo.

Tabla 39.

Asumir el compromiso ético en la práctica psicológica

Nivel de Competencia	Empleadores				Importancia
	Utilidad		Dominio		
	Fi	%	Fi	%	
% Nada	0	0,0	0	0,0	Importante
% Poco	0	0,0	0	0,0	100,0
% Bastante	0	0,0	5	4,0	Noimportante
% Mucho	50	100,0	45	96,0	0,00
%Noresponden	0	0,0	0	0,0	

Nota: Fi= Distribución de frecuencia %= Porcentaje de frecuencia

En relación con lo expuesto por los empleadores, el psicólogo debe garantizar que su actuar laboral, sea orientado por el respeto y ética hacia los demás.

“Aquí se valora mucho, la ética que muestre el profesional en psicología, pues nos permite visualizar de cierto modo, garantizar que las personas vinculadas con nosotros, poseerá niveles de responsabilidad y ética laboral”.

6. Comparación de la Utilidad y el Dominio de competencias en las cuales no se encontró consenso entre los empleadores y psicólogos: Se aplicó el estadístico no paramétrico de Chi-cuadrada (χ^2) Para conocer las diferencias estadísticas entre la Utilidad y Dominio de las competencias en cuales no se halló consenso.

Tabla 40.

Comparación de la Utilidad competencia número dos

Utilidad- Comprende fundamentos epistemológicos de la psicología.			
Categoría	Psicólogos	Empleadores	Utilidad
Bastante	21	19	Conteos
	23,333	16,667	Recuentos esperados
	52,5	47,5	Fila %
	30	38	Columna %
	17,5	15,833	Total %
Poco	18	20	Conteos
	22,167	15,833	Recuentos esperados
	47,368	52,632	Fila %
	25,714	40	Columna %
	15	16,667	Total %
Mucho	31	11	Conteos
	24,5	17,5	Recuentos esperados
	73,81	26,19	Fila %
	44,286	22	Columna %
	25,833	9,167	Total %

Nota: Chi-cuadrado = 6,578 con 2 grados de libertad. (P = 0,037)

Las proporciones de las observaciones en diferentes columnas de la tabla de contingencia, varían de una fila a otra. Las dos características que definen la tabla de contingencia, son significativamente relacionadas. (P = 0,037). Poder de la prueba realizada con alfa = 0.050: 0.621

Se puede determinar que a partir del análisis, se halló una diferencia estadísticamente significativa, en la categoría de *Mucho* (Ver tabla 40); evidenciando, mayor Utilidad de esta competencia según lo reportado por los psicólogos, en comparación con los empleadores.

Tabla 41.

Comparación del Dominio competencia número dos

Dominio- Comprende fundamentos epistemológicos de la psicología			
Categoría	Psicólogos	Empleadores	Dominio
Poco	21	16	Conteos
	21,583	15,417	Recuentos esperados
	56.757	43.243	Fila %
	30	32	Columna %
	17.500	13.333	Total %
Bastante	25	22	Conteos
	27,417	19,583	Recuentos esperados
	53, 191	46,809	Fila %
	35	44	Columna %
	20,833	18,333	Total %
Mucho	24	11	Conteos
	20.417	14.583	Recuentos esperados
	68.571	31.429	Fila %
	34.286	22.000	Columna %
	20.000	9.167	Total %
Nada	0	1	Conteos
	0,583	0,417	Recuentos esperados
	0,0	100,0	Fila %
	0,0	2,000	Columna %
	0	83	Total %

Nota: Chi-cuadrado= 3,458 con 3 grados de libertad. (P = 0.326)

Las proporciones de las observaciones en diferentes columnas de la tabla de contingencia no varían de una fila a otra. Las dos características que definen la tabla de contingencia no son significativamente relacionadas. (P = 0,326); poder de la prueba realizada con alfa = 0.050: 0.302

Se puede establecer a partir del análisis, que no se halló diferencia estadísticamente significativa (Ver tabla 41).

Tabla 42.

Comparación de la Utilidad competencia número cuatro

Utilidad- Reflexionar de manera crítica sobre los problemas psicología			
Categoría	Psicólogos	Empleadores	Utilidad
Mucho	34	18	Conteos
	30,333	21,667	Recuentos esperados
	65,385	34,615	Fila %
	48,571	36	Columna %
	28,333	15	Total %
Bastante	24	16	Conteos
	23,333	16,667	Recuentos esperados
	60	40	Fila %
	34,286	32	Columna %
	20	13,333	Total %
Poco	12	14	Conteos
	15,167	10,833	Recuentos esperados
	46,154	53,846	Fila %
	17,143	28	Columna %
	10	11,667	Total %
Nada	0	2	
	1,167	0,833	Conteos
	0	100	Recuentos esperados
	0	4	Fila %
	0	1,667	Columna %
	34	18	Total %

Nota: Chi-cuadrado= 5,496 con 3 grados de libertad. (P = 0.139)

Las proporciones de las observaciones en diferentes columnas de la tabla de contingencia, no varían de una fila a otra. Las dos características que definen la tabla de contingencia, no son significativamente relacionadas. (P = 0,139) Poder de la prueba realizada con alfa = 0050: 0468; el poder de la prueba realizada (0468) está por debajo de la

potencia deseada de 0800. Menos de potencia deseado indica que son menos propensos a detectar una diferencia cuando uno en realidad existe.

A partir de lo anterior, se define que no existen diferencias estadísticamente significativas, entre psicólogos y empleadores respecto a esta competencia (Ver tabla 42).

Tabla 43.

Comparación de la Dominio competencia número cuatro

Dominio- Reflexionar de manera crítica sobre los problemas psicología			
Categoría	Psicólogos	Empleadores	Dominio
Mucho	22	30	Conteos
	30,333	21,667	Recuentos esperados
	42,308	57,692	Fila %
	31,429	60	Columna %
	18,333	25	Total %
Bastante	33	14	Conteos
	27,417	19,583	Recuentos esperados
	70,213	29,787	Fila %
	47,143	28	Columna %
	27,5	11,667	Total %
Poco	15	4	Conteos
	11,083	7,917	Recuentos esperados
	78,947	21,053	Fila %
	21,429	8	Columna %
	12,5	3,333	Total %
Nada	0	2	Conteos
	1,167	0,833	Recuentos esperados
	0	100	Fila %
	0	4	Columna %
	0	1,667	Total %

Nota: Chi-cuadrado= 14,345 con 3 grados de libertad. (P = 0.002)

Las proporciones de las observaciones en diferentes columnas de la tabla de contingencia varían de una fila a otra. Las dos características que definen la tabla de

contingencia son significativamente relacionadas. ($P = 0,002$) Poder de la prueba realizada con $\alpha = 0,05$: 0,914.

Así pues se determina, diferencia estadísticamente significativa, en la categoría de *Poco* evidenciando, menor Dominio de esta competencia según lo reportado por los psicólogos, en comparación con los empleadores. (Ver tabla 43).

Tabla 44.

Comparación de la Utilidad competencia número siete

Utilidad- comprende los procesos psicológicos desde una perspectiva bio-psicosocial			
Categoría	Psicólogos	Empleadores	Utilidad
Bastante	5	4	Conteos
	5,25	3,75	Recuentos esperados
	55,556	44,444	Fila %
	7,143	8	Columna %
	4,167	3,333	Total %
Poco	31	19	Conteos
	29,167	20,833	Recuentos esperados
	62	38	Fila %
	44,286	38	Columna %
	25,833	15,833	Total %
Mucho	34	26	Conteos
	35	25	Recuentos esperados
	56,667	43,333	Fila %
	48,571	52	Columna %
	28,333	21,667	Total %
Nada	0	1	Conteos
	0,583	0,417	Recuentos esperados
	0	100	Fila %
	0	2	Columna %
	0	0,833	Total %
	5	4	

Nota: Chi-cuadrado= 1,744 con 3 grados de libertad. ($P = 0.621$)

Las proporciones de las observaciones en diferentes columnas de la tabla de contingencia no varían de una fila a otra. Las dos características que definen la tabla de contingencia no son significativamente relacionadas. ($P = 0,621$). Poder de la prueba realizada con $\alpha = 0,05$: 0168. El poder de la prueba realizada (0168) está por debajo de la potencia deseada de 0800. Menos de potencia deseado, indica que son menos propensos a detectar una diferencia cuando en realidad existe.

Por ello, se define que no existen diferencias estadísticamente significativas entre psicólogos y empleadores respecto a esta competencia (Ver tabla 44).

Tabla 45.

Comparación del Dominio competencia número siete

Dominio- comprende los procesos psicológicos desde una perspectiva bio-psicosocial			
Categoría	Psicólogos	Empleadores	Dominio
Bastante	42	21	Conteos
	36,75	26,25	Recuentos esperados
	66,667	33,333	Fila %
	60	42	Columna %
	35	17,5	Total %
Poco	6	6	Conteos
	7	5	Recuentos esperados
	50	50	Fila %
	8,571	12	Columna %
	5	5	Total %
Mucho	22	22	Conteos
	25,667	18,333	Recuentos esperados
	50	50	Fila %
	31,429	44	Columna %
	18,333	18,333	Total %
	0	1	

Nada	0,583	0,417	Conteos
	0	100	Recuentos esperados
	0	2	Fila %
	0	0,833	Columna %
	42	21	Total %

Nota: Chi-cuadrado= 4,800 con 3 grados de libertad. (P = 0.187)

Las proporciones de las observaciones en diferentes columnas de la tabla de contingencia no varían de una fila a otra. Las dos características que definen la tabla de contingencia no son significativamente relacionadas. (P = 0,187) Poder de la prueba realizada con alfa = 0050: 0412; el poder de la prueba realizada (0412) está por debajo de la potencia deseada de 0800. Menos de potencia deseada indica que son menos propensos a detectar una diferencia cuando en realidad existe.

Así pues, se determina a partir del análisis de Chi-cuadrado, que no existen diferencias estadísticamente significativas entre psicólogos y empleadores, respecto a esta competencia (Ver tabla 45).

Tabla 46

Comparación de la Utilidad competencia número catorce

Utilidad- Media en distintos ámbitos de la práctica psicológica			
Categoría	Psicólogos	Empleadores	Utilidad
Mucho	29	21	Conteos
	29,167	20,833	Recuentos esperados
	58	42	Fila %
	41,429	42	Columna %
	24,167	17,5	Total %
Poco	9	0	Conteos
	5,25	3,75	Recuentos esperados
	100	0	Fila %
	12,857	0	Columna %
	7,5	0	Total %

Bastante	32	26	Conteos
	33,833	24,167	Recuentos esperados
	55,172	44,828	Fila %
	45,714	52	Columna %
	26,667	21,667	Total %
Nada	0	3	Conteos
	1,75	1,25	Recuentos esperados
	0	100	Fila %
	0	6	Columna %
	0	2,5	Total %
	29	21	

Nota: Chi-cuadrado= 10,896 con 3 grados de libertad. (P = 0, 012)

Las proporciones de las observaciones en diferentes columnas de la tabla de contingencia, varían de una fila a otra. Las dos características que definen la tabla de contingencia, son significativamente relacionadas. (P = 0,012); poder de la prueba realizada con alfa = 0050: 080.

Así pues, se determina diferencia estadísticamente significativa en la categoría de *Bastante* según la Utilidad de esta competencia con base a la perspectiva de los psicólogos y empleadores. (Ver tabla 46).

Tabla 47

Comparación del Dominio competencia número catorce

Dominio- Media en distintos ámbitos de la práctica psicológica			
Categoría	Psicólogos	Empleadores	Dominio
Mucho	22	18	Conteos
	23,333	16,667	Recuentos esperados
	31,429	36	Fila %
	55	45	Columna %
	18,333	15	Total %
	20	7	Conteos

Poco	15,75	11,25	Recuentos esperados
	28,571	14	Fila %
	74,074	25,926	Columna %
	16,667	5,833	Total %
	28	23	Conteos
Bastante	29,75	21,25	Recuentos esperados
	40	46	Fila %
	54,902	45,098	Columna %
	23,333	19,167	Total %
	0	2	Conteos
Nada	1,167	0,833	Recuentos esperados
	0	4	Fila %
	0	100	Columna %
	0	1,667	Total %
	0	2	Conteos

Nota: Chi-cuadrado= 5, 982 con 3 grados de libertad. (P = 0, 112)

Las proporciones de las observaciones en diferentes columnas de la tabla de contingencia no varían de una fila a otra. Las dos características que definen la tabla de contingencia no son significativamente relacionadas. (P = 0,112); poder de la prueba realizada con alfa = 0050: 0506. El poder de la prueba realizada (0506) está por debajo de la potencia deseada de 0800. Menos potencia deseada indica que son menos propensos a detectar una diferencia cuando uno en realidad existe.

Por ello, no se determina diferencia estadísticamente significativa de ninguna en ninguna de las categorías de esta competencia, según lo reportado por los psicólogos y empleadores. (Ver tabla 47).

Tabla 49

Comparación de la Utilidad competencia número diez y siete

Utilidad- Trabajar en equipos interdisciplinarios	

Categoría	Psicólogos	Empleadores	Utilidad
Mucho	44	42	Conteos
	50,167	35,833	Recuentos esperados
	51,163	48,837	Fila %
	62,857	84	Columna %
	36,667	35	Total %
Poco	11	0	Conteos
	6,417	4,583	Recuentos esperados
	100	0	Fila %
	15,714	0	Columna %
	9,167	0	Total %
Bastante	15	8	Conteos
	13,417	9,583	Recuentos esperados
	65,217	34,783	Fila %
	21,429	16	Columna %
	12,5	6,667	Total %

Nota: Chi-cuadrado= 10, 125 con 2 grados de libertad. (P = 0, 006)

Las proporciones de las observaciones en diferentes columnas de la tabla de contingencia varían de una fila a otra. Las dos características que definen la tabla de contingencia son significativamente relacionadas. (P = 0,006). Poder de la prueba realizada con alfa = 0050: 0830.

Por lo tanto, se halló diferencia estadísticamente significativa en la categoría de *Mucho*, según la Utilidad de esta competencia partiendo de lo mencionado por los empleadores, en comparación a los psicólogos (Ver tabla 49).

Tabla 50

Comparación del Dominio competencia número diez y siete

Dominio- Trabajar en equipos interdisciplinarios			
Categoría	Psicólogos	Empleadores	Dominio

Mucho	29	43	Conteos
	42	30	Recuentos esperados
	40,278	59,722	Fila %
	41,429	86	Columna %
	24,167	35,833	Total %
Poco	14	0	Conteos
	8,167	5,833	Recuentos esperados
	100	0	Fila %
	20	0	Columna %
	11,667	0	Total %
Bastante	27	7	Conteos
	19,833	14,167	Recuentos esperados
	79,412	20,588	Fila %
	38,571	14	Columna %
	22,5	5,833	Total %

Nota: Chi-cuadrado= 25, 872 con 2 grados de libertad. (P = <0, 001)

Las proporciones de las observaciones en diferentes columnas de la tabla de contingencia varían de una fila a otra. Las dos características que definen la tabla de contingencia son significativamente relacionadas. (P = <0,001). Poder de la prueba realizada con alfa = 0050: 0999.

A su vez, se halló diferencia estadísticamente significativa en la categoría de *Bastante* según el Dominio de esta competencia para los psicólogos en contraste a lo referido por empleadores (Ver tabla 48).

Tabla 50

Comparación de la Utilidad competencia número diez y ocho

Utilidad- Proporcionar información resultado de sus acciones a diferentes públicos			
Categoría	Psicólogos	Empleadores	Utilidad

Mucho	25	34	Conteos
	34,417	24,583	Recuentos esperados
	42,373	57,627	Fila %
	35,714	68	Columna %
	20,833	28,333	Total %
Bastante	39	11	Conteos
	29,167	20,833	Recuentos esperados
	78	22	Fila %
	55,714	22	Columna %
	32,5	9,167	Total %
Poco	6	5	Conteos
	6,417	4,583	Recuentos esperados
	54,545	45,455	Fila %
	8,571	10	Columna %
	5	4,167	Total %

Nota: Chi-cuadrado= 14, 205 con 2 grados de libertad. (P = <0, 001)

Las proporciones de las observaciones en diferentes columnas de la tabla de contingencia varían de una fila a otra. Las dos características que definen la tabla de contingencia son significativamente relacionadas. (P = <0,001). Poder de la prueba realizada con alfa = 0050: 0944

También, se halló diferencia estadísticamente significativa en la categoría de *Mucho* según la Utilidad de esta competencia desde la perspectiva de los empleadores, en comparación a los psicólogos (Ver tabla 50).

Tabla 51

Comparación del Dominio competencia número diez y ocho

Dominio- Proporcionar información resultado de sus acciones a diferentes públicos			
Categoría	Psicólogos	Empleadores	Dominio

Mucho	34	13	Conteos
	27,417	19,583	Recuentos esperados
	72,34	27,66	Fila %
	48,571	26	Columna %
	28,333	10,833	Total %
Poco	17	28	Conteos
	26,25	18,75	Recuentos esperados
	37,778	62,222	Fila %
	24,286	56	Columna %
	14,167	23,333	Total %
Bastante	19	8	Conteos
	15,75	11,25	Recuentos esperados
	70,37	29,63	Fila %
	27,143	16	Columna %
	15,833	6,667	Total %
Nada	0	1	Conteos
	0,583	0,417	Recuentos esperados
	0	100	Fila %
	0	2	Columna %
	0	0,833	Total %

Nota: Chi-cuadrado= 14, 626 con 3 grados de libertad. (P = 0, 002)

Las proporciones de las observaciones en diferentes columnas de la tabla de contingencia varían de una fila a otra. Las dos características que definen la tabla de contingencia son significativamente relacionadas. (P = 0,002). Poder de la prueba realizada con alfa = 0050: 0920

Igualmente, se determinó que existe una diferencia estadísticamente significativa en la categoría de *Bastante*, según el Dominio de esta competencia por lo reportado en los psicólogos, en comparación a los empleadores (Ves tabla 51).

Tabla 52

Comparación de la Utilidad competencia número veinte

Utilidad- Ejecutar estrategias de intervención en su campo de acción psicológica			
Categoría	Psicólogos	Empleadores	Utilidad
Mucho	28	30	Conteos
	33,833	24,167	Recuentos esperados
	48,276	51,724	Fila %
	40	60	Columna %
	23,333	25	Total %
Bastante	20	17	Conteos
	21,583	15,417	Recuentos esperados
	54,054	45,946	Fila %
	28,571	34	Columna %
	16,667	14,167	Total %
Poco	22	3	Conteos
	14,583	10,417	Recuentos esperados
	88	12	Fila %
	31,429	6	Columna %
	18,333	2,5	Total %

Nota: Chi-cuadrado= 11, 745 con 2 grados de libertad. (P = 0, 003)

Las proporciones de las observaciones en diferentes columnas de la tabla de contingencia varían de una fila a otra. Las dos características que definen la tabla de contingencia son significativamente relacionadas. (P = 0,003). Poder de la prueba realizada con alfa = 0050: 0888.

Así mismo, se definió que existe una diferencia estadísticamente significativa en la categoría de *Poco* según la Utilidad de esta competencia, teniendo en cuenta lo mencionado por los empleadores en comparación a los psicólogos (Ver tabla 52).

Tabla 53

Comparación del Dominio competencia número veinte

Dominio- Ejecutar estrategias de intervención en su campo de acción psicológica			
Categoría	Psicólogos	Empleadores	Dominio
Bastante	43	14	Conteos
	33,25	23,75	Recuentos esperados
	75,439	24,561	Fila %
	61,429	28	Columna %
	35,833	11,667	Total %
Mucho	13	28	Conteos
	23,917	17,083	Recuentos esperados
	31,707	68,293	Fila %
	18,571	56	Columna %
	10,833	23,333	Total %
Poco	14	8	Conteos
	12,833	9,167	Recuentos esperados
	63,636	36,364	Fila %
	20	16	Columna %
	11,667	6,667	Total %

Nota: Chi-cuadrado= 19, 075 con 2 grados de libertad. (P = <0,001)

Las proporciones de las observaciones en diferentes columnas de la tabla de contingencia varían de una fila a otra. Las dos características que definen la tabla de contingencia son significativamente relacionadas. (P = <0,001); poder de la prueba realizada con alfa = 0050: 0988

A su vez, se halló que existe una diferencia estadísticamente significativa en la categoría de *Bastante*, para el Dominio de esta competencia por lo reportado en los psicólogos en comparación a los empleadores (Ves tabla 53).

Tabla 54

Comparación de la Utilidad competencia número veintiuno

Utilidad- Diseñar de manera válida y confiable herramientas psicométricas			
Categoría	Psicólogos	Empleadores	Utilidad
Mucho	13	14	Conteos
	15,75	11,25	Recuentos esperados
	48,148	51,852	Fila %
	18,571	28	Columna %
	10,833	11,667	Total %
Bastante	34	10	Conteos
	25,667	18,333	Recuentos esperados
	77,273	22,727	Fila %
	48,571	20	Columna %
	28,333	8,333	Total %
Poco	10	13	Conteos
	13,417	9,583	Recuentos esperados
	43,478	56,522	Fila %
	14,286	26	Columna %
	8,333	10,833	Total %
Nada	13	13	Conteos
	15,167	10,833	Recuentos esperados
	50	50	Fila %
	18,571	26	Columna %
	10,833	10,833	Total %

Nota: Chi-cuadrado= 10, 477 con 3 grados de libertad. (P = 0, 015)

Las proporciones de las observaciones en diferentes columnas de la tabla de contingencia varían de una fila a otra. Las dos características que definen la tabla de contingencia son significativamente relacionadas. (P = 0,015); poder de la prueba realizada con alfa = 0050: 0786

Del mismo modo, se determinó que existe diferencia estadísticamente significativa en la categoría de *Bastante*, para la Utilidad de esta competencia por lo reportado por los psicólogos, en comparación a los empleadores (Ves tabla 54).

Tabla 55

Comparación del Dominio competencia número veintiuno

Dominio- Diseñar de manera válida y confiable herramientas psicométricas			
Categoría	Psicólogos	Empleadores	Dominio
Mucho	20	9	Conteos
	16,917	12,083	Recuentos esperados
	68,966	31,034	Fila %
	28,571	18	Columna %
	16,667	7,5	Total %
Bastante	20	10	Conteos
	17,5	12,5	Recuentos esperados
	66,667	33,333	Fila %
	28,571	20	Columna %
	16,667	8,333	Total %
Poco	12	13	Conteos
	14,583	10,417	Recuentos esperados
	48	52	Fila %
	17,143	26	Columna %
	10	10,833	Total %
Nada	18	18	Conteos
	21	15	Recuentos esperados
	50	50	Fila %
	25,714	36	Columna %
	15	15	Total %
	20	9	

Nota: Chi-cuadrado= 4, 333 con 3 grados de libertad. (P = 0, 228)

Las proporciones de las observaciones en diferentes columnas de la tabla de contingencia no varían de una fila a otra. Las dos características que definen la tabla de contingencia no son significativamente relacionadas. ($P = 0,228$); poder de la prueba realizada con $\alpha = 0,05$: 0374.

Por esto, se estima que existe diferencia estadísticamente significativa en la categoría de *Mucho*, para el Dominio de esta competencia desde la perspectiva de los psicólogos lo que se contrasta con lo considerado por los empleadores (Ves tabla 55).

7. Situaciones problemáticas que los psicólogos y empleadores consideran debe resolverse en el campo organizacional: A continuación se describen las situaciones problemáticas más relevantes tanto para psicólogos como empleadores.

Con base a lo hallado en las entrevistas realizadas a los empleadores, se pudo determinar que el psicólogo debe servir de mediador, dentro del equipo de trabajo y así minimizar las diferencias que en éste, puedan existir.

“Ser mediador en problemas de mala comunicación que puedan generar discordia y un ambiente mal sano en el campo laboral”.

“Las problemáticas o problemas individuales del empleado, ser el mediador”.

Por otro lado, se obtuvieron respuestas más centradas con el desempeño laboral y las tareas que implica el cargo.

“Pues aquí se ve con el hecho de promover el uso y cumplimiento de las normas de seguridad vial como el uso del cinturón, también el abstenerse al consumo de bebidas alcohólicas en horario de trabajo”.

“Los comportamientos diferentes a lo normal de los empleadores, así como los problemas personales que interfieren en lo laboral y el aprendizaje en las funciones que debe realizar el empleado”.

“Se debe enfrentar a la administración de talento humano, ya que las personas no están alineadas a los objetivos de la empresa y se debe ayudar a que las personas se identifiquen con los objetivos, con su rol y el aporte que tienen dentro de la organización”.

“Debe generar estrategias para valorar el clima organizacional, mediar conflictos internos y planear actividades dirigidos al bienestar universitario”.

“Debe planear, organizar y dirigir las actividades humanas y las relaciones laborales dentro de la organización, el cual comprende la admisión, la evaluación, la compensación, la retención y el desarrollo de las personas”.

Así mismo, se considera importante el poseer conocimiento en temas relacionados con la administración empresarial y contratación, así como intervenir en decisiones gerenciales.

“Es importante que manejen temas de administración o al menos las bases, para que tengan alguna idea de cómo realizar una nómina o todo lo relacionado con contratación, pues todo eso va ligado al momento de seleccionar a alguien para el cargo”.

“Asesorar a la gerencia en lo referente a las negociaciones colectivas con los trabajadores, así como para la creación y mejora de la imagen empresarial en el entorno social y económico”.

A su vez, el realizar selección de personal, ha sido destacado como una tarea inherente al cargo del psicólogo.

“Elaboración de perfiles de cargo, entrevistas con aspirantes al cargo, selección de personal, todo lo relacionado con la contratación”.

“Debe adaptarse al ritmo de los procesos de selección, los cuales se hacen según lo vaya exigiendo las vacantes de la organización, por ello, no hay como un cronograma preestablecido en cuando a eso”.

“Debe estar al tanto de todos los procesos que se realizan, para suplir las vacantes en todas las áreas de la empresa lo cual, puede ser un poco extenuante por la cantidad de empleados que nosotros manejamos”.

“Todo lo relacionado con el proceso de reclutamiento y luego el seguimiento que se le debe hacer a cada empleado, para identificar falencias en la adaptabilidad de las políticas de la empresa”.

“Procesos de selección masivos y continuos, acompañamiento al personal de recién ingreso, capacitaciones a todas las áreas, y afianzamiento de normas institucionales”.

“Se debe enfrentar con procesos de selección masivos y trabajar bajo presión ya que los resultados que se exigen son de la más alta calidad, así como el estar involucrado con todas las áreas tanto administrativas como operarias, adicionalmente de las áreas dedicadas al bienestar de los trabajadores”.

Del mismo modo, es relevante la intervención en el área de seguridad industrial e incentivar, el uso de los implementos de seguridad, en el puesto de trabajo.

“Establecimiento de normas de seguridad industrial, el uso de equipos de protección para promover y prevenir accidentes laborales”.

“Evaluar el desempeño de los trabajadores, también velar el uso adecuado de los equipos de protección para prevenir accidentes laborales”.

Simultáneamente, el uso de las TIC, se percibe como uno de los retos que el psicólogo debe enfrentar en su quehacer cotidiano.

“Diseñar herramientas tecnológicas que faciliten el ingreso del personal a las listas de empleados”.

“Manejo de software y herramientas TIC”.

A su vez, es importante para los psicólogos realizar una asesoría psicológica

“Considero que nosotros los psicólogos, dentro de la organización tenemos una tarea primordial y es velar por el bienestar psicológico del trabajador, tal vez no podamos realizar una intervención completa; sin embargo es importante realizar una orientación y así obtener un mejor desempeño de los empleados en la empresa”

8. Análisis adicionales: Aunque los siguientes análisis no corresponden de forma directa a alguno de los objetivos específicos, se realizó con el propósito de contratar lo cuantitativo con lo cualitativo y así determinar de forma óptima los resultados.

8.1 Competencias adicionales propuestas para psicólogos: luego de haber categorizado el contenido de las competencias, que no se encuentran dentro del cuestionario, se halló la siguiente lista de competencias adicionales (Ver tabla 56)

Tabla 56

Competencias adicionales

Competencia Adicional	Frecuencia
1. Habilidades sociales	15
2. Liderazgo	11
3. Pro actividad	8
4. Trabajo bajo presión	7
5. Trabajo en equipo	5
6. Realización de informes	5
7. Comunicación asertiva	5
8. Creatividad	5
9. Orientación al logro	4
10. Empatía	4
11. Manejo de prueba psicotécnicas	1

Nota: n= 70 Psicólogos

8.2 Competencias adicionales propuestas para empleadores: luego de haber categorizado el contenido de las competencias, que no se encuentran dentro del cuestionario, se halló la siguiente lista de competencias adicionales (Ver tabla 57)

Tabla 57

Competencias adicionales

Competencia	Frecuencia
1. Liderazgo	11
2. Conocimiento de fundamentos en administración	9
3. Proactividad	7
4. Orientación al logro	6
5. Interpretación de pruebas psicotécnicas	5
6. Iniciativa por el aprendizaje	4
7. Comunicación asertiva	3
8. Adaptabilidad	3
9. Compromiso	1
10. Creatividad	1

Nota: n= 50 Empleadores

8.3 Competencias importantes para psicólogos: dentro del instrumento, el participante seleccionó cinco competencias existentes dentro del cuestionario ubicándolas de mayor a menor relevancia (Ver tabla 58)

Tabla 58

Frecuencia de selección de las competencias más importantes

Competencia <i>Capacidad para...</i>	Frecuencia
C24. Asume el compromiso ético en la práctica psicológica.	17
C19. Integra herramientas tecnológicas en su práctica profesional	12
C17. Trabaja en equipos interdisciplinarios, para la producción de conocimiento en contextos de práctica profesional.	13
C16. Diseña programas que promueven el bienestar psicológico en las personas	11
C18. Promociona información resultado de sus acciones profesionales a diferentes públicos.	14

8.4 Competencias importantes para empleadores: dentro del instrumento, el participante seleccionó cinco competencias existentes dentro del cuestionario ubicándolas de mayor a menor relevancia (Ver tabla 59)

Tabla 59

Frecuencia de selección de las competencias más importantes

Competencia <i>Capacidad para...</i>	Frecuencia
C24. Asume el compromiso ético en la práctica psicológica.	12
C22. Respeta la diversidad individual y sociocultural.	10
C19. Integra herramientas tecnológicas en su práctica profesional	12
C7. Comprende los procesos psicológicos bio-psicosocial.	8
C16. Diseña programas que promueven el bienestar psicológico en las personas	11

Discusión

Siendo el propósito de esta investigación, el identificar las competencias que los psicólogos de Bucaramanga y su área metropolitana, han de desarrollar para responder a las demandas del contexto organizacional. Lo cual se obtuvo por medio de la aplicación del cuestionario y entrevista, dando así respuesta al objetivo planteado.

A partir del análisis de los resultados obtenidos en los instrumentos, se obtuvo que existe consenso entre los psicólogos y empleadores, acerca de las competencias que consideran importantes y no importantes dentro del campo organizacional, las cuales fueron:

Entender la vinculación entre saber científico y saber cotidiano, ya que es relevante al ejercer la labor, pues permite la ejecución desde una perspectiva integral; lo cual se relaciona con lo percibido por los empleadores y la labor que ejerce el psicólogo dentro del campo. Así mismo, basándonos en la entrevista se pudo hallar que esta competencia tiene un grado de importancia tanto para los psicólogos como empleadores en la labor. Ahora bien, desde la perspectiva del proyecto Tunnig y la Universidad Pontificia Bolivariana esta competencia es importante, ya que no implica una base epistemológica, pero dentro del pensum Universitario se encuentra, una formación orientada desde bases filosóficas y científicas, para validar la Psicología como ciencia (Rodríguez, et al., 2013).

Así pues, el *Realizar investigación científica en el área de la psicología*, no se halló importante, pues no se considera que la investigación inherente dentro la labor del campo organizacional. Sin embargo, lo reportado en las entrevistas se encontró que la investigación si se percibe como importante, pues contribuye a la redacción de artículos para publicaciones en revistas científicas, ponencias y congresos para la presentación en espacios científicos. Lo que reportan (Herrera, et.al, 2009) respecto a la formación investigativa de la Universidad Javeriana y la importancia que ésta tiene, para contribuir con el avance de la psicología.

Por otro lado, se consideró relevante *Utilizar conocimientos de otras disciplinas*, ya que dentro del campo organizacional intervienen temas jurídicos, administrativos y salud ocupacional, que el psicólogo debe tener en cuenta para desempeñarse de manera integral y no solo basarse en una perspectiva psicológica; lo cual se corrobora de igual manera en los resultados hallados en las entrevistas. Sin embargo y teniendo en cuenta los resultados del proyecto Tuning, se evidencia que dichos conocimientos interdisciplinarios no son tomados en cuenta, de la misma manera que se tiene en cuenta el trabajo interdisciplinar, es decir, que desde el ejercicio psicológico se trabaja con profesionales de diferentes carreras, pero al momento de ejercer su labor, no se toma en cuenta los fundamentos de otras disciplinas (Rodríguez, et al., 2013).

Respecto a la competencia *Comprende las transiciones del ser humano a través del ciclo vital*, se halló relevante, tanto para los empleadores como para los psicólogos, en cuanto que es, necesario entablar empatía, para comprender los cambios que surgen a medida que se transita de una etapa a otra y así lograr un mejor desempeño laboral. Por ello, desde el Proyecto Tuning, dicha competencia no se contempla directamente dentro del plan de académico. Sin embargo, el estudio de la psicología evolutiva, es inherente al quehacer psicológico.

Cabe resaltar que *Establecer relaciones entre la teoría y la práctica psicológica*, obtuvo uno de los mayores valores dentro del instrumento, evidenciando la importancia de la misma, en el ejercer psicológico dentro de la organización. Lo anterior, podría relacionarse con los resultados obtenidos en el estudio Costarricense, donde se reportó dicha competencia, dentro de las de mayor valor (Salazar, et., al. 2012). En contraposición, la entrevista arrojó que esta competencia se contempla como importante; no obstante, la universidad no otorga la formación necesaria, para que ésta se desarrolle adecuadamente.

De igual modo, el *Realizar diagnósticos psicológicos a través del empleo y técnicas de la psicología*, es considerada importante para todos los participantes, puesto que en el área organizacional la utilización de métodos y técnicas, proporcionan una visión más exacta; los procedimientos incluyen la observación, la escucha atenta, test psicométricos, etc. A su vez, esto se apoya en la investigación realizada por Castro (2004), donde se afirma que, los egresados se perciben competentes en esta competencia. De igual modo, desde la

perspectiva del Proyecto Tuning, ésta competencia se encuentra en mayor medida, dentro los planes de estudio, de las universidades Latinoamericanas.

En cuanto a *Realizar asesorías psicológicas*, se consideró importante sin embargo no obtuvo un valor estadísticamente significativo, lo cual solventa en el estudio de Costa Rica, donde se presentó un resultado similar (Salazar, et., al. 2012). Por el contrario, lo hallado en la entrevista, sí reporta importancia especialmente para los empleadores, quienes perciben relevante que los trabajadores, obtengan un acompañamiento psicológico.

Respecto a *Diseñar programas que promueven el bienestar psicológico en las personas*, resulta importante, ya que esto promueve un mejor desempeño laboral, disminuyendo factores de riesgo como el estrés, la desmotivación, el absentismo. De hecho, es acorde con los resultados obtenidos, en el trabajo de grado, “*Percepción de los egresados de la facultad de psicología de la UPB seccional Bucaramanga, frente a sus competencias profesionales*”, se consideran competentes, en el diseño de programas que promueven la prevención de riesgos laborales (Guarín & Velandia, 2013). No obstante, el Proyecto Tuning, menciona que esta competencia se incluye dentro del perfil, pero aclaran que se requiere una formación pos gradual, para el desarrollo de la misma.

A su vez, *el Trabajar en equipos interdisciplinarios para la producción de conocimiento en contexto de práctica profesional*, es estimada importante, ya que permite abordar de manera integral, los temas relacionados con el laborar y bienestar de los empleados. Esta competencia, coincide en gran medida con el estudio realizado por (Solanes, Núñez & Rodríguez, 2008), quienes hallaron que, dentro de la categoría competencias interpersonales, el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, fueron valoradas como importantes para empleadores, alumnos y docentes partícipes de dicho estudio.

Integrar herramientas tecnológicas a la práctica profesional, se hace importante ya que aporta un grado de eficiencia y eficacia al quehacer laboral, teniendo como soporte un valor estadísticamente significativo. Siendo contradictorio, con lo hallado en las entrevistas realizadas por los psicólogos, quienes la perciben como útil. Sin embargo, sostienen no tener buen manejo de las mismas. Por otro lado, el Proyecto Tuning señala que, la

competencia no hace parte del perfil central de formación, pero en algunos casos es dado como una materia extracurricular.

Para los empleadores y psicólogos el *Respetar la diversidad individual y sociocultural*, tiene una relevancia estadísticamente significativa, pues esto permite que no se creen sesgos que perjudiquen la productividad, desempeño y clima organizacional. A su vez, en el estudio de Salazar, et., al. 2012, se halló una similitud y un valor estadísticamente significativo, en cuanto al cumplimiento que se le da desde la universidad.

Así mismo, *Comprender los fundamentos y principios éticos atinentes al quehacer profesional y científico*, como el *asumir el compromiso ético en la práctica psicológica*, fueron percibidas como importantes dentro del campo laboral, pues garantiza cumplimiento y responsabilidad con el bienestar de la empresa. En coincidencia, con el estudio realizado por Gutiérrez (2005), donde una de las competencias fundamentales, está relacionada con la actuación profesional ética.

Por otro lado, con base a los análisis de comparación de las competencias donde no se encontró consenso, realizados a través del Chi-cuadrado; se halló, que existen diferencias estadísticamente significativas entre psicólogos y empleadores en las competencias: comprender los fundamentos epistemológicos de la psicología, reflexionar de manera crítica sobre los problemas de la psicología, mediar en distintos ámbitos de la práctica psicológica y trabajar en equipos interdisciplinarios, para la producción de conocimiento en contextos de práctica profesional. Lo cual se relaciona, con en el estudio de (Herrera, et., al, 2009), en donde se hallaron diferencias, en cuanto a la percepción de la muestra respecto a las competencias.

Ahora bien, es preciso mencionar las competencias donde no se halló consenso por las divergencias en el valor obtenido. Sin embargo, a través del análisis del Chi-cuadrado, se logró determinar, que no existen diferencias estadísticamente significativas, en las siguientes competencias: comprender los procesos psicológicos desde una perspectiva biosocial, proporcionar información resultado de sus acciones profesionales a diferentes públicos, ejecutar estrategias de intervención en su campo de acción psicológica y diseñar de manera valida y confiable, herramientas psicométricas.

Conclusiones

A partir de los hallazgos de la investigación, se puede concluir que existe un consenso para la gran mayoría de las competencias, lo cual indica la importancia dentro y para el desempeñar psicológico en la organización. Donde las competencias más destacadas fueron: el entender la vinculación del saber científico y saber cotidiano, el utilizar conocimientos de otras disciplinas, el comprender las transiciones del ser humano a través del ciclo, respetar la diversidad individual y sociocultural y el asumir compromiso ético en la práctica psicológica.

No obstante, se puede determinar que existen divergencias en cuanto a la importancia de algunas competencias entre psicólogos y empleadores, específicamente las encausadas al saber teórico. Así pues, desde la perspectiva de los empleadores, se infiere que en el quehacer laboral, priman las competencias orientadas al hacer, más no al saber.

Por otro lado, se evidenció la relevancia dada a competencias más centradas en el ser, tales como: liderazgo, trabajo en equipo, motivación, pro actividad, comunicación asertiva, empatía, entre otras. Sin embargo, tanto psicólogos como empleadores, referían que dichas competencias, por no tener una índole académica las instituciones de educación superior, no muestran interés en promover el aprendizaje a sus educandos.

Así mismo, los participantes resaltaron falencias por parte de las universidades, en cuanto a los pocos conocimientos en áreas externas a la psicología, como el hecho de conocer y manejar temas administrativos, jurídicos y el manejo de las nuevas herramientas tecnológicas.

Con relación al objetivo de la investigación, se puede mencionar que en el actual contexto organizacional, es esencial que el psicólogo sea competente para llevar a cabo procesos de selección, promover el bienestar psicológico en los trabajadores, que brinde orientación psicológica que permita un mejor desempeño laboral. Y de este modo, abordar de forma integral los problemas, que afectan la productividad.

A partir de los resultados, se puede mencionar que existen diferencias en cuanto al género, ya que la mayoría de la muestra, comentaban que las mujeres tienen tendencias a

ser más organizadas, comprometidas con los fundamentos de la organización, fomentando el liderazgo y la responsabilidad ante sus deberes laborales.

Recomendaciones

De acuerdo a lo hallado en el presente proyecto de grado, se recomienda para futuras investigaciones, análisis más rigurosos de las propiedades psicométricas del cuestionario a utilizar, con el objeto de determinar su fiabilidad y validez.

Igualmente, se recomienda para próximas investigaciones, utilizar instrumentos con un enfoque organizacional, para determinar con mayor certeza las competencias, que en éste se requieren.

Así mismo, sería pertinente tomar un mayor número de muestra, con el objeto de encontrar posibles disonancias, con respecto a las competencias requeridas en el campo organizacional, tomando como base, la perspectiva de empleadores y psicólogos laborantes en esta área.

Por otro lado, se cree conveniente realizar el estudio teniendo en cuenta, los diferentes campos de la psicología y así hallar, un consenso de las diferentes competencias que se deben enseñar en las instituciones de educación superior.

Referencias

Ballesteros, B., González, D., & Peña, T. (2010). Competencias disciplinares y Profesionales del psicólogo en Colombia. *Asociación Colombiana de Facultades de Psicología*, 1- 64.

Beneitone, P., Esquetine, C., González, J., Marty, M., Siufi, G., & Wagennar, R. (2007). Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina: Informe final del proyecto Tuning América Latina 2004-2007. Bilbao, España: Universidad de Deusto.

Bolivariana, U. P. (1989). Proyecto Educativo Psicología. Bucaramanga: Universidad Pontificia Bolivariana

Boyatzis, R. (1982). *The competent manager*. New York: Wiley & Sons.

Campos, L., & Jaimes, M. (2014). Perfil de competencias profesionales del psicólogo. *Revista Integración Académica en Psicología*, 5(2), 1-24

Cano, M. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. *Revista de Currículo y formación de Profesorado*, 12(3), 1-17.

Castro, A. (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Interdisciplinaria*, (21)2, 117-152.

Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Construcción y validación de contenido de un diccionario de las competencias genéricas del psicólogo: académicas, profesionales y laborales. *Interdisciplinaria*, 28(2), 299-322.

Chinchilla, N., & García, P. (2001). Estudios sobre competencias directivas. *Papers de formación municipal*, 79, 1-25

Collazos, E., & García, J. (1999). *Fundamentación y prueba de un procedimiento para generar programas de formación inicial basados en competencias*. Trabajo de grado. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, de la Pontificia Universidad Javeriana. Cali.

Colpsinavarra, (2012). Perfil del profesional de psicología del trabajo y de las organizaciones. *Recuperado de* <http://www.colpsinavarra.org/images/Doc4.PTO%20Competencias.pdf>

Delgado, A., & Becerra, E. (2012). *Descripción de la autopercepción en estudiantes de psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana sobre las competencias que desarrollan en sus procesos de formación. (Tesis de pregrado)*. Bucaramanga: Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

De La Peña, F., Patiño, M., Mendizabal, A., Cortés, J., Cruz, E., Ulloa, E., Villamil, V. & Lara, C. (1998). La entrevista semiestructurada para adolescentes. Características del instrumento y estudio de confiabilidad interevaluador y temporal. *Salud Mental*, 21(6), 11-18.

Ducci, M. (1997). *Formación basada en competencia laboral*. Montevideo: Cinterfor/OIT.

Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?. *Redalyc*, 96, 31-35.

Guarín, J., & Velandia, L. (2013) *Percepción de los egresados de la facultad de psicología de la UPB seccional Bucaramanga, frente a sus competencias profesionales. (Tesis de pregrado)*. Bucaramanga: Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

Gutiérrez, O. (2005). Educación y entrenamiento basado en el concepto de Competencia: implicaciones para la acreditación de los programas de Psicología. *Revista Mexicana de Psicología*, 3, 253-270.

Herrera, A., Restrepo, M., Uribe, A., & López, C. (2009). Competencias académicas y profesionales del psicólogo. *Perspectiva en Psicología*, 5(2), 241-254.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw Hill.

Hernández, R (2014). *Metodología de la investigación. Sexta edición*. México D.F: McGraw Hill.

Hymes, D. (1972). On communicative competence. En J. Pride & A. Holmes (Eds.), *Sociolinguistics*, pp. 269-293. New York: Penguin.

Huerta, J., Pérez, I., & Castellanos, A. (2000). Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales. *Recuperado de* <http://www2.ufro.cl/docencia/documentos/Competencias.pdf>

Ibarra, A. (2000). Formación de los recursos humanos y competencia laboral. *Boletín cinterfor*, 149, 95-108

Landy, F. & Conte, J. (2005). *Psicología Industrial*. México, D.F.: Mc Graw Hill.

Levy-Leboyer, C. (1997) *Gestión de las competencias como analizarlas, como evaluarlas y como desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000.

Ley 1090 de 2006. *Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones*. Recuperado de <http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/1090%2006.pdf>

Macias, A., Trujillo, A., Rodríguez, G., & Parrado, F. (2008). 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. *Revista de la Facultad de Psicología Universidad Cooperativa de Colombia*, 5(8), 58-70.

Masten, A., & Coatsworth, D. (1998). The development of competence in favorable and unfavorable environments. *American Psychologist*, 53 (2), 205-220.

Mertens, L. (1996). *Competencia laboral. Sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: OIT.

McClellan, D.C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 1(28), 1-14.

Montenegro, I. (2003). *Aprendizaje y desarrollo de las competencias*. Bogotá: Magisterio Editorial.

Orellana, O., García, L., Sarria, C., Morocho, J., Herrera, F., Salazar, M., Yanac, E., Rivera, J., Sotelo, L., Sotelo, N., & Arce, F. (2007). Perfil profesional de competencias del psicólogo Sanmarquino. *Revista de investigación en psicología*, 2(10) 111-136.

Ramirez, H. (2001). El capital intelectual, base de la capacidad competitiva de la organización. Recuperado de <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/29/9/RCE.pdf>

Resolución 0008430 de 1993. *Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. Recuperado de http://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Documentos/Investigacion/comite_de_etica/Res_8430_1993_-_Salud.pdf

Roe, R. (2003). ¿Qué hace competente a un psicólogo?. *Papeles del Psicólogo*, 24(86), 1-12.

Rodríguez, D., Corral, R., Cruz, R., Echevarría, E., Gaborit, M., González, M., Guido, M., Pereyra, M., Puente, O., Salazar, Z., Seiffert, O. & Siufi, E. (2013). *Educación Superior en América Latina: reflexiones y perspectivas en Psicología*. Bilbao, España: Universidad de Deusto.

Rodríguez N., A. & Peñaranda M., E. (2002). Competencias laborales en la administración pública. Buenos Aires: Serie para la Mejora Continua en las Organizaciones Públicas.

Rodríguez, G. (2007). ¿Qué son las competencias laborales? *Contribuciones a la Economía*, 1-39

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

Ruiz, M., Jaraba, B., & Romero, L. (2008). La formación en psicología y las nuevas exigencias del mundo laboral: Competencias laborales exigidas a los psicólogos. *Psicología desde el Caribe*, 21, 136-157.

Salazar, A., Frenz, P., Valdivia, L. & Hurtado, I. (2013). Evaluación de Competencias de los Gestores de la Salud y Seguridad Ocupacional en Chile. *Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0718-24492013000300003*

Salazar, Z., & Prado, J. (2012). Valoración de competencias específicas del profesional en Psicología desde la Universidad de Costa Rica, *Revista Costarricense de Psicología*, 31(1-2), 40-63.

Salomone, G. (15 de 08 de 2003). *El consentimiento informado y la responsabilidad: un problema ético*. Obtenido de Psicología, Ética y Derechos Humanos, cátedra I.: <http://www.eticayddhh.org/textosyarticulos/El%20consentimiento%20informado%20y%20la%20responsabilidad%20un%20problema%20%C3%A9tico.pdf>

Sánchez, A., Martínez, C. & Marrero, C. E. (2004). Necesidad del estudio de las competencias laborales. Una mirada a sus orígenes. *Revista Cubana de Educación Superior*, 24, 53 – 65.

Santolaya, F. (2003). Informe de perfiles profesionales del psicólogo. *Recuperado de <http://www.cop.es/perfiles/contenido/presentacion.htm>*

Sladogna, M. (2000). Una mirada a la construcción de las competencias desde el sistema educativo: la experiencia de Argentina. *Oit-Cinterfor*, 149, 109-134.

Solanes, A., Núñez, R. & Rodríguez, J. (2008). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, (1), 26, 35-49.

Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons Inc.

Sternberg, J. (2000). The concept of intelligence. *Handbook of intelligence*. New York: Cambridge University Press.

Tobón, S. (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. Recuperado de http://maristas.org.mx/gestion/web/doctos/aspectos_basicos_formacion_competencias.pdf

Proyecto Tuning. (2014). *Innovación Educativa y Social- Competencias específicas de psicología*. Recuperado de <http://www.tuningal.org/es/areas-tematicas/psicologia/competencias-especificas-de-psicologia>

Uribe, A., Aristizabal, A., Barona, A., & López, C. (2009). Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. *Psicología desde el Caribe*, 23, 21-45.

ANEXOS

1. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA AUTORIZAR SU PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO

La Universidad Pontificia Bolivariana- Seccional Bucaramanga realizará un estudio denominado ***“identificación de competencias del psicólogo en el campo organizacional en la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana”***. Por lo cual se le ha invitado a participar con el fin de evaluar las competencias que considera importantes para el contexto laboral. Si usted decide dar su consentimiento, es importante que lea cuidadosamente este documento y lo firme.

Objetivo del estudio

El propósito principal es identificar las competencias que los psicólogos organizacionales, deben desarrollar para responder a las demandas del contexto organizacional.

Duración de la participación en el estudio

La duración será determinada por el tiempo que usted como participante emplee para la solución del cuestionario que conforma la evaluación.

Posibles Riesgos de la Participación

No existe ningún riesgo serio conocido por participar en este estudio, lo que quiere decir que durante su participación no se presentará ningún tipo de afectación a nivel médico o psicológico, tampoco se realizará ningún tipo de intervención clínica o procedimiento invasivo (Artículo 11: Investigación sin riesgo, Resolución 008430 de 1993, Ministerio de Salud, Colombia).

Confidencialidad

Toda la información obtenida a partir del estudio se mantendrá bajo estricta confidencialidad, velando por la dignidad e integridad de los evaluados. Los datos serán utilizados únicamente por el personal investigador, y podrán ser publicados por cualquier medio científico como revistas, congresos, entre otros; respetando la confidencialidad y el anonimato de los participantes. El informe será suministrado únicamente si usted así lo solicita.

Derecho a participar o retirarse del estudio

Usted podrá rehusarse a participar del estudio o retirarse del mismo en el momento que así lo considere, sin necesidad de una explicación o justificación al personal investigador. Después de haber leído toda la información contenida en este documento con respecto al proyecto ***“Identificación de competencias del psicólogo en el campo organizacional en la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana”*** y de haber recibido de los evaluadores _____

las explicaciones verbales sobre el proyecto y satisfactorias respuestas a mis inquietudes, y habiendo dispuesto de tiempo suficiente para reflexionar sobre las implicaciones de mi decisión libre y consciente, voluntariamente manifiesto que yo _____ identificado(a) con cédula de ciudadanía N° _____ de _____ he decidido participar del estudio anteriormente mencionado. Además, autorizo al equipo investigador utilizar la información codificada para futuras investigaciones.

En constancia, firmo este documento de consentimiento informado, en la ciudad de _____ el día _____ del mes _____ del año _____.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

C.C. N°:

FIRMA DEL EVALUADOR

C.C. N°:



FIRMA DEL DIRECTOR

C.C. N°:

FIRMA DEL EVALUADOR

C.C. N°:

Contacto Información Adicional:

Dra. Claudia Milena Serrano Díaz. Supervisor. Coordinación de Práctica. Facultad de Psicología. Universidad Pontificia Bolivariana. Teléfono: 6796220 – Extensión 564. Correo electrónico: Claudia.serrano@upb.edu.co

2. INSTRUMENTO PARA PSICOLOGOS

COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

PARA PSICÓLOGOS

1. Datos personales

1. INSTITUCIÓN EN LA QUE TRABAJA:	
2. AÑOS EN EL CARGO:	
3. EXPERIENCIA LABORAL:	

2. Nivel de estudios

	Título.	Institución / Universidad.
Pregrado:		
Especialización:		
Maestría:		
Doctorado		

Diplomados afines a su actividad laboral		

3. A continuación encontrará una lista de competencias para psicólogos profesionales. Juzgue cada una con base en los TRES siguientes criterios:

1. Utilidad para desempeñarse adecuada y exitosamente en el trabajo.

2. Dominio de la competencia, calificar el nivel de desarrollo que tiene en la competencia evaluada.

3. Cumplimiento, calificar la importancia que en la Universidad, donde se graduó, se le da la competencia evaluada.

Los parámetros de calificación son los siguientes:

UTILIDAD. Considerando el beneficio o impacto positivo de una determinada competencia en el desempeño de su labor como psicólogo/a.			DOMINIO. Considerando la pericia, desarrollo o manejo que posee de una determinada competencia en su labor como psicólogo/a.			CUMPLIMIENTO. Calificar la importancia que en la Universidad, donde se graduó, se le da la competencia evaluada.		
VALOR	CRITERIO		VALOR	CRITERIO		VALOR	CRITERIO	
1	0-25%	Nada	1	0-25%	Nada	1	0-25%	Nada
2	26-50%	Poco	2	26-50%	Poco	2	26-50%	Poco

3	51-75%	Bastante	3	51-75%	Bastante	3	51-75%	Bastante
4	76-100%	Mucho	4	76-100%	Mucho	4	76-100%	Mucho

Para contestar marque con una **X** el apartado que contenga el número de la escala que representa su opinión respecto a cada criterio. **Ejemplo:**

Competencia.	UTILIDAD				DOMINIO				CUMPLIMIENTO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Nada (0-25%)	Poco (26-50%)	Bastante (51-75%)	Mucho (76-100%)	Nada (0-25%)	Poco (26-50%)	Bastante (51-75%)	Mucho (76-100%)	Nada (0-25%)	Poco (26-50%)	Bastante (51-75%)	Mucho (76-100%)
Redactar informes psicológicos integrando la información obtenida con profesionalismo y respeto al consultante.				X			X			X		

El psicólogo, en cuanto a la **UTILIDAD** seleccionó la opción 4 puesto que estima que redactar informes psicológicos integrando la información obtenida con profesionalismo y respeto al consultante, resulta de gran utilidad en el desempeño adecuado de su práctica. En **DOMINIO** escogió la opción 3, pues se considera lo bastante bueno redactando los informes según los requerimientos establecidos. Finalmente en **CUMPLIMIENTO**, seleccionó 2 pues cree que en la universidad donde se estudió, la formación en este aspecto no fue muy buena.

4. Competencias adicionales: incluya tres competencias que considere importantes, en el desempeño de su labor, que no aparecen en el listado presentado.

5. Selección de las competencias más importantes: seleccione de las competencias del cuestionario, según su jerarquía, las cinco que considere más importantes para el desarrollo de su actividad laboral.

A continuación solicitamos el diligenciar:

a. El cuestionario que debe responder de acuerdo a los criterios establecidos.

Adicionalmente realizar el reporte de:

b. Competencias adicionales.

c. Competencias, que Ud. considera más importantes, para ejecutar la labor

Questionario sobre Competencias.

Su labor como psicólogo corresponde al campo:

CLINICO.	EDUCATIVO.	FAMILIA.	ORGANIZACIONAL.	SOCIAL.
-----------------	-------------------	-----------------	------------------------	----------------

Considerando el campo de la psicología en el cual desempeña su labor, reporte los niveles de UTILIDAD, el DOMINIO y el CUMPLIMIENTO, de las siguientes competencias.

Competencia.	UTILIDAD				DOMINIO				CUMPLIMIENTO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Nada (0-25%)	Poco (26-50%)	Bastante (51-75%)	Mucho (76-100%)	Nada (0-25%)	Poco (26-50%)	Bastante (51-75%)	Mucho (76-100%)	Nada (0-25%)	Poco (26-50%)	Bastante (51-75%)	Mucho (76-100%)
1. Entiende la vinculación entre saber científico y saber cotidiano.												
2. Comprende los fundamentos epistemológicos de la psicología.												
3. Realiza investigación científica en el área de la psicología.												
4. Reflexiona de manera crítica sobre los problemas de la psicología.												
5. Utiliza los conocimientos de otras disciplinas.												
6. Comprende los fundamentos epistemológicos de las teorías psicológicas.												
7. Comprende los procesos psicológicos desde una perspectiva bio-psicosocial.												
8. Comprende las transiciones del ser humano a través del ciclo vital.												
9. Comprende las teorías explicativas del ser humano.												
10. Comprende el sustrato biológico de los procesos psicológicos humanos.												
11. Establece relaciones entre la teoría y la práctica psicológica.												
12. Realiza diagnósticos psicológicos a través del empleo de métodos y técnicas de la psicología.												

13. Interviene ante los problemas psicológicos de las personas de acuerdo a su contexto histórico, social, cultural y económico.																				
14. Media en distintos ámbitos de la práctica psicológica.																				
15. Realiza asesorías psicológicas.																				
16. Diseña programa que promueven el bienestar psicológico en las personas.																				
17. Trabaja en equipos interdisciplinarios, para la producción de conocimiento en contextos de práctica profesional.																				
18. Promociona información resultado de sus acciones profesionales a diferentes públicos.																				
19. Integra herramientas tecnológicas a su práctica profesional.																				
20. Ejecuta estrategias de intervención en su campo de acción psicológica.																				
21. Diseña de manera valida y confiable herramientas psicométricas.																				
22. Respeta la diversidad individual y sociocultural.																				
23. Comprende los fundamentos y principios éticos atinentes al quehacer profesional y científico.																				
24. Asume el compromiso ético en la práctica psicológica.																				

Competencias adicionales.

b. Incluya tres competencias que considere importantes, en su labor, que no aparecen en el listado presentado:

1.	----- -----
2.	-----

3.	----- -----

c. Seleccione de las competencias del cuestionario, según su jerarquía, las cinco que considere más importantes para el desarrollo de su actividad laboral.

1.	----- -----
2.	----- -----
3.	----- -----
4.	----- -----
5.	----- -----

3. ENTREVISTA PARA PSICOLOGOS

1. Describa sus fortalezas y debilidades como psicólogo (para que se considera competente y para que no).
2. ¿Qué competencias de los psicólogos valora la organización donde trabaja al momento de contratarlos?
3. ¿Qué tipo de competencias debe promover la universidad para que un psicólogo se desenvuelva adecuadamente en el tipo de trabajo que Ud. Desempeña?
4. ¿Cree Ud. que el hecho de tener un título universitario garantiza un empleo de calidad?
5. ¿Hasta qué punto se valora, a la hora de contratar, el poseer título de postgrado?
6. ¿Cree que existen diferencias en la contratación entre hombres y mujeres?
7. ¿Qué tipos de situaciones tiene que resolver diariamente en su puesto de trabajo?
8. ¿Qué tipos de problemas se siente capacitado para resolver y cuáles no?
9. ¿La Organización para la cual trabaja, promueve algún tipo de formación continua

4. INSTRUMENTO PARA EMPLEADORES

COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA PARA EMPLEADORES

1. Datos personales

1. INSTITUCIÓN EN LA QUE TRABAJA:	
2. CARGO:	
3. AÑOS EN EL CARGO:	
4. EXPERIENCIA LABORAL:	

2. Nivel de estudios

	Título.	Institución / Universidad.
Pregrado:		
Especialización:		
Maestría:		
Doctorado		

Diplomados afines a su actividad laboral		

3. A continuación encontrará una lista de competencias para psicólogos profesionales. Juzgue cada una con base en los TRES siguientes criterios:

1. Utilidad para desempeñarse adecuada y exitosamente en el trabajo.

2. Dominio de la competencia, calificar el nivel de desarrollo que tiene en la competencia evaluada.

UTILIDAD.	DOMINIO.
Considerando el beneficio o impacto positivo de una determinada competencia en el	Considerando la pericia, desarrollo o manejo que posee de una determinada competencia en su

desempeño de su labor como psicólogo/a.			labor como psicólogo/a.		
VALOR	CRITERIO		VALOR	CRITERIO	
1	0-25%	Nada	1	0-25%	Nada
2	26-50%	Poco	2	26-50%	Poco
3	51-75%	Bastante	3	51-75%	Bastante
4	76-100%	Mucho	4	76-100%	Mucho

Para contestar marque con una **X** el apartado que contenga el número de la escala que representa su opinión respecto a cada criterio. **Ejemplo:**

Competencia.	UTILIDAD				DOMINIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4
	Nada (0-25%)	Poco (26-50%)	Bastante (51-75%)	Mucho (76-100%)	Nada (0-25%)	Poco (26-50%)	Bastante (51-75%)	Mucho (76-100%)
Redactar informes psicológicos integrando la información obtenida con profesionalismo y respeto al consultante.				X			X	

El empleador, en cuanto a la **UTILIDAD** seleccionó la opción 4 puesto que estima que redactar informes psicológicos integrando la información obtenida con profesionalismo y respeto al consultante, resulta de gran utilidad en la práctica del psicólogo contratado. En **DOMINIO** escogió la opción 3, pues considera psicólogo contratado lo bastante bueno redactando los informes según los requerimientos establecidos.

4. Competencias adicionales: incluya tres competencias que considere importantes, en el desempeño de la labor contratada, que no aparecen en el listado presentado.

5. Selección de las competencias más importantes: seleccione de las competencias del cuestionario, según su jerarquía, las cinco que considere más importantes para el desarrollo de la actividad laboral.

Para contestar marque con una X el apartado que contenga el número de la escala que representa su opinión respecto a cada criterio. Ejemplo

A continuación solicitamos el diligenciar:

a. El cuestionario que debe responder de acuerdo a los criterios establecidos.

Adicionalmente realizar el reporte de:

b. Competencias adicionales.

c. Competencias, que Ud. considera más importantes, para contratar un psicólogo.

Cuestionario sobre Competencias.

La labor del psicólogo contratado corresponde al campo:

CLINICO.	EDUCATIVO.	FAMILIA.	ORGANIZACIONAL.	SOCIAL.
-----------------	-------------------	-----------------	------------------------	----------------

Considerando su rol como empleador, reporte los niveles de UTILIDAD y DOMINIO de las siguientes competencias en el ejercicio laboral del psicólogo.

Competencia.	UTILIDAD				DOMINIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4
	Nada (0-25%)	Poco (26-50%)	Bastante (51-75%)	Mucho (76-100%)	Nada (0-25%)	Poco (26-50%)	Bastante (51-75%)	Mucho (76-100%)
1. Entiende la vinculación entre saber científico y saber cotidiano.								
2. Comprende los fundamentos epistemológicos de la psicología.								
3. Realiza investigación científica en el área de la psicología.								
4. Reflexiona de manera crítica sobre los problemas de la psicología.								
5. Utiliza los conocimientos de otras disciplinas.								
6. Comprende los fundamentos epistemológicos de las teorías psicológicas.								
7. Comprende los procesos psicológicos desde una perspectiva bio-psicosocial.								
8. Comprende las transiciones del ser humano a través del ciclo vital.								
9. Comprende las teorías explicativas del ser humano.								
10. Comprende el sustrato biológico de los procesos psicológicos humanos.								
11. Establece relaciones entre la teoría y la práctica psicológica.								
12. Realiza diagnósticos psicológicos a través del empleo de métodos y técnicas de la psicología.								
13. Interviene ante los problemas psicológicos de las personas de acuerdo a su contexto histórico, social, cultural y económico.								

14. Media en distintos ámbitos de la práctica psicológica.								
15. Realiza asesorías psicológicas.								
16. Diseña programa que promueven el bienestar psicológico en las personas.								
17. Trabaja en equipos interdisciplinarios, para la producción de conocimiento en contextos de práctica profesional.								
18. Promociona información resultado de sus acciones profesionales a diferentes públicos.								
19. Integra herramientas tecnológicas a su práctica profesional.								
20. Ejecuta estrategias de intervención en su campo de acción psicológica.								
21. Diseña de manera valida y confiable herramientas psicométricas.								
22. Respeta la diversidad individual y sociocultural.								
23. Comprende los fundamentos y principios éticos atinentes al quehacer profesional y científico.								
24. Asume el compromiso ético en la práctica psicológica.								

Competencias adicionales.

a. Incluya tres competencias que considere importantes, en el desempeño de la labor del Psicólogo, que no aparecen en el listado presentado:

1.	----- -----
2.	----- -----
3.	----- -----

b. Seleccione de las competencias del cuestionario, según su jerarquía, las cinco que considere más importantes para contratar a un psicólogo.

1.	----- -----
-----------	----------------

2.	----- -----
3.	----- -----
4.	----- -----
5.	----- -----

5. ENTREVISTA PARA EMPLEADORES

1. Describa las fortalezas y debilidades del psicólogo (¿para qué los considera competentes y para qué no?).
2. ¿Qué competencias de los psicólogos valora la organización donde trabaja al momento de contratarlos?
3. ¿Qué tipo de competencias debe promover la universidad para que un psicólogo se desenvuelva adecuadamente en el tipo de trabajo que Ud. Contrata?
4. ¿Cree Ud. que el hecho de tener un título universitario garantiza un empleo de calidad?
5. ¿Hasta qué punto se valora, a la hora de contratar, el poseer título de postgrado?
6. ¿Cree que existen diferencias en la contratación entre hombres y mujeres?
7. ¿Qué tipos de problemas tiene que resolver diariamente, el psicólogo que Ud. contrata, en su puesto de trabajo?
8. ¿Qué tipos de problemas cree usted, que el Psicólogo está capacitado para resolver y cuáles no?
9. ¿Promueve algún tipo de formación continua para los empleados?

