

Competencias profesionales de los psicólogos practicantes de la Universidad de Antioquia
Seccional Oriente

Leidy Lorena Patiño Ortiz

Trabajo de grado para optar por el título de Psicóloga

Asesora

Lina María Galvis

Psicóloga

MsC Gestión de Ciencia, Tecnología e Innovación

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Departamento de Psicología

El Carmen de Viboral

2018

Tabla de contenido

	Pág.
Resumen	8
Introducción	9
1. Planteamiento del problema	10
2. Objetivos	17
2.1 Objetivo general	17
2.2 Objetivos específicos	17
3. Referente conceptual	18
3.1. Definición del concepto de competencia	18
3.2. Competencias profesionales de los psicólogos	21
3.2.1 Perfil por competencias de los psicólogos en Colombia	23
3.2.2. Medición de las competencias profesionales de los psicólogos	23
3.3. Perfil por competencias de los psicólogos de la Universidad de Antioquia	25
4. Metodología	27
4.1. Diseño de investigación	27
4.2. Población y muestra	28
4.3. Unidades de análisis	29
4.4. Técnicas de recolección de información y análisis	29
4.5. Procedimiento	30
4.6. Consideraciones éticas del manejo de la información	31
5. Análisis de los Resultados	33
5.1 Análisis entrevista semi-estructurada	33
5.2. Análisis del cuestionario sobre competencias profesionales del psicólogo	37
5.2.1 Competencias genéricas	38
5.2.2 Competencias del campo organizacional	40
5.2.3 Competencias del campo clínico y de la salud	42
5.2.4 Competencias del campo educativo	44

5.2.5 Competencias del campo jurídico	46
6. Conclusiones	49
7. Sugerencias	52
Bibliografía	53
Anexos	57

Lista de Gráficos

	Pág.
Gráfico 1. Dimensiones de las competencias. Elaboración propia a partir de los autores Patiño (2006) y Bustamante y Mazo (2016).	19
Gráfico 2. Elaboración propia. Conformación de los grupos de la población seleccionada.	28

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Competencias fundamentales en psicología profesional. Elaboración propia a partir de la distribución propuesta por la IAAP y la IUPsyS (2016)	20

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución porcentual del nivel de desarrollo autopercebido de los psicólogos profesionales. Competencias Genéricas.	39
Figura 2. Distribución porcentual del nivel de desarrollo autopercebido de los psicólogos profesionales. Competencias profesionales del campo organizacional.	41
Figura 3. Distribución porcentual del nivel de desarrollo autopercebido de los psicólogos profesionales. Competencias profesionales del campo clínico y de la salud.	43
Figura 4. Distribución porcentual del nivel de desarrollo autopercebido de los psicólogos profesionales. Competencias profesionales del campo educativo.	46
Figura 5. Distribución porcentual del nivel de desarrollo autopercebido de los psicólogos profesionales. Competencias profesionales del campo jurídico.	47

Lista de Anexos

	Pág.
Anexo 1. Entrevista semi-estructurada	57
Anexo 2. Cuestionario sobre competencias profesionales del psicólogo	58

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo analizar las competencias profesionales autopercebidas por 50 psicólogos practicantes de noveno y décimo semestre de la Universidad de Antioquia seccional Oriente. Es un estudio cualitativo, no experimental. A través de la consulta a un grupo de expertos se determinó el nivel y caracterización de las competencias profesionales que requieren los psicólogos para el ejercicio profesional según los diferentes campos; posteriormente y con base en la información recolectada, se diseñó un cuestionario para indagar sobre el nivel de desarrollo de las competencias profesionales autopercebido por los psicólogos practicantes. Los resultados obtenidos permiten establecer una recopilación conceptual amplia que puede ser aplicada al contexto investigado. Los datos recolectados a partir de la aplicación del *Cuestionario sobre competencias profesionales del psicólogo*, evidenciaron resultados variables en cada grupo de competencias considerado en este trabajo (competencias genéricas, campo jurídico, clínico y de la salud, organizacional y educativo), que podrían aportar a la generación de estrategias para fortalecer los procesos académicos del Departamento de Psicología de la Universidad de Antioquia Seccional Oriente. Adicionalmente, propone investigar los campos de aplicación social comunitario y deportivo, que no son abarcados en este estudio.

Palabras clave: competencia, competencias profesionales, psicólogos.

Introducción

En este trabajo se realiza un análisis de las competencias profesionales autopercebidas por el psicólogo practicante de la Universidad de Antioquia Sede Oriente en seis campos (competencias genéricas, clínica y de la salud, educativa, jurídica y organizacional). Para lograrlo se estableció en un primer momento un referente conceptual que permitiera el posterior análisis de información. Paso seguido se contó con un grupo de expertos para apoyar la construcción de un instrumento que más adelante sería aplicado a una muestra de practicantes, quienes deberían puntuar en una escala Likert el nivel de desarrollo autopercebido de cada una de las competencias.

Finalmente se procedió con el análisis de la información y el planteamiento de algunas reflexiones y recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la formación profesional de los futuros profesionales en psicología.

1. Planteamiento del problema

El término competencia ha sido abordado desde diversas perspectivas, algunas de ellas se enfocan en el concepto *per se* y otras en su aplicación a una determinada disciplina. En este trabajo se profundizará en las competencias que deben tener los psicólogos y la influencia del adecuado desarrollo de las mismas en el desempeño profesional.

Las competencias según Tobón (2005), se conforman de procesos complejos, los cuales integran: saber ser, saber conocer y el saber hacer, aplicado a aspectos de la vida cotidiana y al contexto profesional. Lo anterior implica una evaluación diferencial para cada una de las dimensiones; que en el caso de las competencias profesionales se realiza por medio de actividades en el ejercicio profesional que pongan en evidencia el conocimiento y las habilidades, relacionadas con el desempeño laboral.

La construcción teórica más reciente del concepto de competencia abordada por la International Association of Applied Psychology (IAAP) y la International Union of Psychological Science (IUPsyS) (2016), señala que las competencias son: “ una combinación de conocimientos prácticos y teóricos, conjunto de habilidades cognitivas, comportamientos y valores, utilizados para llevar a cabo un comportamiento específico o un conjunto de comportamientos según un estándar, en ambientes donde se ejerce el ejercicio profesional, asociados a un rol” (p.4). Para condensar lo dicho, las competencias engloban un dominio conceptual, técnico y práctico de acuerdo a cada profesión.

Diferentes autores como Castro (2004); Uribe, Aristizabal, Barona y López (2009); Charria, Sarsosa y Arenas (2011a) y Charria, Sarsosa, Uribe, López y Arenas (2011b), estudian

las competencias genéricas aplicadas al campo de la psicología y para su investigación elaboran una distinción: competencias académicas, competencias profesionales y competencias laborales; con el objetivo de establecer una diferenciación conceptual que facilite su aplicación e investigación. Antes de continuar, vale la pena señalar en pocas palabras en qué consiste cada una de las distinciones propuestas por los autores:

Competencias académicas: estas competencias desarrolladas en la infancia, se evidencian en las habilidades que adquieren las personas durante la etapa escolar, algunas de estas son: capacidad lectora, escritura, matemáticas, entre otros (Charria, et al., 2011 a).

Las competencias profesionales: según el estudio de Castro (2004) las competencias profesionales se conforman por: “las actividades profesionales y a las misiones que forman parte de un determinado puesto de trabajo (...). Son en definitiva una amalgama entre aptitud, experiencia y pericia que se expresa de modo concreto en la resolución de una situación problema en particular” (p.123). Por su parte Charria et al. (2011a), las define como la identidad o cualidades necesarias para realizar una tarea eficazmente en un puesto determinado. Las competencias profesionales pueden ser visibles en el ejercicio de la actividad laboral y son medidas con base en el desempeño esperado.

Competencias laborales: los autores Uribe et al. (2009), señalan que estas competencias parten de todos los conocimientos teóricos, actitudes y destrezas que son aplicados al cargo específico. Teniendo en cuenta que el enfoque principal de este tipo de competencia es el resultado obtenido por el profesional, para medirla es necesario determinar si la persona cumple con los requerimientos establecidos para un adecuado desempeño, buscando garantizar la calidad de los servicios o productos, según sea el caso.

A continuación, se mencionan algunas investigaciones sobre las competencias profesionales de los psicólogos:

En un estudio realizado en Argentina por Castro (2004), se aborda el concepto de competencias profesionales y adicionalmente se elabora un cuestionario basado en el perfil de las áreas: salud, educación, justicia y trabajo, percibidas por 109 empleadores (grupo de expertos) y autopercebidas por 499 psicólogos (alumnos, graduados jóvenes y antiguos). El cuestionario evalúa 57 habilidades básicas, que fueron identificadas por los empleadores, con el objetivo de realizar un paralelo entre las competencias requeridas en el medio laboral y las adquiridas como profesionales. Como resultado se obtuvieron 39 competencias, las cuales se agruparon en el análisis estadístico en cinco factores: competencias en el área educativa, competencias en el área laboral, competencias genéricas, competencias en el área clínica y competencias en evaluación y diagnóstico.

El cuestionario elaborado por Castro (2004) es replicado en Colombia por Herrera, Restrepo y Uribe (2009), quienes obtienen resultados relevantes en el desarrollo de las competencias en estudiantes en la fase final del pregrado en psicología en seis áreas: clínica, educativa, organizacional, investigación, evaluación y otras áreas. En los resultados presentados en el estudio se observa que la competencia de mayor relevancia percibida por los estudiantes y egresados se enmarca en el área organizacional.

Por su parte, Ruiz de Vargas, Jaraba y Romero (2005), identifican las competencias profesionales de 60 egresados de Psicología en Colombia, las más relevantes son las competencias relacionadas con el conocimiento de principios psicológicos fundamentales y herramientas tecnológicas, capacidad para solucionar problemas, iniciativa, calidad y ética

profesional; estos aspectos se consideran necesarios en la formación profesional para el desempeño en esta muestra.

En un estudio elaborado en Colombia por Uribe et al. (2009), se busca describir las competencias laborales, genéricas y específicas en un grupo de psicólogos. Para su realización se tuvo en cuenta los campos de aplicación (clínico, educativo, organizacional y social) en relación con las competencias laborales requeridas por 13 empleadores. Los resultados obtenidos en las competencias genéricas evaluadas reflejan la mayor puntuación designada por empleadores y psicólogos a las competencias: *análisis de la información, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, planeación estratégica, trabajo interdisciplinario y realización de presentaciones orales para diferentes públicos.*

Diferentes entidades internacionales en países como Argentina, España, Honduras, Costa Rica, entre otros países, incluyendo a Colombia; han estudiado y desarrollado clasificaciones, buscando la estandarización de las competencias necesarias para delimitar la adecuada formación y ejercicio profesional de los psicólogos sin restringir el campo de aplicación de la profesión, obteniendo así resultados que podrían generalizarse (IAAP y IUPsyS, 2016).

Entidades Colombianas como Colpsic* y Ascofapsi** han participado de investigaciones en busca de la estandarización de las competencias profesionales, con el objetivo de realizar un seguimiento al desempeño de los psicólogos, por medio de la descripción del perfil requerido.

Un ejemplo de ello es el estudio realizado por Ballesteros, González, y Peña (2010), en un

* El Colegio Colombiano de Psicólogos (Colpsic) es una entidad gremial sin ánimo de lucro y única autorizada para agrupar, representar y expedir las tarjetas profesionales de los psicólogos en Colombia. Para más información visite el sitio web: <http://www.colpsic.org.co/quienes-somos/acerca-de-colpsic/3>

** La Asociación Colombiana de Facultades de Psicología (Ascofapsi) es una asociación sin ánimo de lucro que agrupa a 61 programas de formación de psicólogos, cuya misión es velar por la calidad científica y profesional de la formación. Para más información visite el sitio web: <http://www.ascofapsi.org.co/wp/>

documento nombrado: Competencias disciplinares y profesionales del psicólogo en Colombia. Este trabajo se enfoca en diferentes programas universitarios de Colombia, con el objetivo de determinar las competencias genéricas y específicas por área de desempeño laboral.

Respecto a la aplicación de la psicología en el campo de clínica y de la salud, se presenta una definición conceptual de las competencias necesarias en el documento: *Perfil y competencias del Psicólogo en Colombia en el contexto de la salud*, dirigido por El Colegio Colombiano de Psicólogos (2014), donde gracias al trabajo en equipo de los investigadores se consolidó una caracterización del perfil del psicólogo en esta área específica, buscando unificar los conceptos, aplicaciones y seguimientos a la labor del psicólogo en Colombia y en el contexto de la salud.

En la Universidad de Antioquia se encuentra un estudio desarrollado por Colorado (2008), sobre las competencias profesionales adquiridas por los psicólogos en formación de la Universidad de Antioquia. Esta investigación arroja datos relevantes sobre la percepción de docentes (asesores de práctica) y psicólogos practicantes, sobre el desarrollo de las competencias profesionales de acuerdo al pensum vigente.

Colorado (2008) busca comparar el plan curricular y el ciclo de formación. En los resultados presentados no se observan diferencias significativas entre la percepción que tienen los estudiantes y profesores sobre las competencias evaluadas, excepto cuando se hace referencia a dos competencias: habilidades sociales y trabajo en equipo. Con respecto a estas últimas, se encuentra que los estudiantes se consideran fuertes, sin embargo, los profesores señalan que en este sentido los estudiantes evidencian debilidades.

Es oportuno ahora mencionar el plan de desarrollo curricular del Proyecto Educativo del Programa de Psicología (Departamento de Psicología - Universidad de Antioquia; 2008), en el

cual se establece el perfil por competencias, estructura curricular y plan de formación, entre otros aspectos. El perfil por competencias establecido por la Universidad de Antioquia no ofrece descriptores, ni definiciones de las competencias genéricas bajo las cuales se pretende formar a los estudiantes, sin embargo, describe dimensiones generales, más similares a competencias instrumentales (Colorado, 2008), que pueden ser aplicables a cualquier contexto laboral (organizacional, jurídico, clínico, entre otros) independientemente de su campo de profundización y de práctica. Es por esto que se considera relevante realizar una revisión de los diccionarios de competencias genéricas establecidas, nacional e internacionalmente para los psicólogos, así como los instrumentos utilizados para medirlas y contrastarlos con el perfil del psicólogo formado por la Universidad de Antioquia.

En este caso serán abordadas las competencias profesionales de los psicólogos, en el contexto de la Universidad de Antioquia seccional Oriente, teniendo en cuenta la definición de competencia establecida en universidades colombianas, el perfil del psicólogo y el Proyecto Educativo del Programa establecido por la Universidad de Antioquia en el 2008. Lo anterior permite plantear la pregunta: ¿Cuáles son las competencias profesionales autopercebidas por los psicólogos practicantes de noveno y décimo semestre de la Universidad de Antioquia seccional Oriente en el 2018 I que permiten detectar necesidades de formación y estrategias de mejoramiento?

En consecuencia, la investigación propuesta puede ser relevante para la disciplina ya que el estudio de las competencias de los psicólogos permite orientar el perfil profesional en cada campo de aplicación: clínico y de la salud, educativo, organizacional y jurídico. Es importante señalar los beneficios del conocimiento de las competencias profesionales requeridas a nivel general y en cada área de aplicación, indagado mediante la triangulación de la información,

generando la posibilidad de re direccionar la estrategia formativa de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y el contexto de aplicación.

Teniendo en cuenta la normatividad expuesta en la Resolución MEN 3461 de 2003*, donde se aclara que aunque se establecen parámetros generales, la estructura curricular es flexible a cambios propuestos de acuerdo a las necesidades del contexto o las preferencias particulares de los estudiantes, aspectos que serán indagados en el presente estudio.

Por último, el alcance de la investigación favorecerá futuros estudios o réplicas aplicadas a la Universidad de Antioquia y las competencias profesionales del pregrado de psicología.

* La Resolución MEN 3461 de 2003 define: las características específicas de calidad para los programas de pregrado en Psicología; aspectos curriculares a tener en cuenta; y áreas de dominio fundamentales en la formación disciplinaria y profesional (MEN, 2003). Para mayor información visita la página: <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-86388.html>

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

- ☛ Analizar las competencias profesionales autopercebidas por los psicólogos practicantes de noveno y décimo semestre de la Universidad de Antioquia seccional Oriente para detectar necesidades de formación y estrategias de mejoramiento.

2.2 Objetivos específicos

- ☛ Identificar las competencias profesionales autopercebidas por los psicólogos practicantes de la Universidad de Antioquia seccional Oriente de acuerdo a los diferentes campos ocupacionales (clínica y de la salud, educativa, organizacional y jurídica).
- ☛ Analizar el perfil del psicólogo de la Universidad de Antioquia seccional Oriente teniendo en cuenta las competencias profesionales identificadas en psicólogos practicantes de noveno y décimo semestre.
- ☛ Proponer estrategias de mejoramiento para la formación de los estudiantes de psicología de la Universidad de Antioquia, a partir del análisis de resultados.

3. Referente conceptual

3.1. Definición del concepto de competencia

Según Charria et al. (2011b) el origen gramatical de la palabra competencia se encuentra en el verbo ‘competere’, que significa ‘pertener a’, ‘incumbir’ o ‘corresponder a’. El sustantivo competencia y el adjetivo competente, se utilizan para indicar si una actividad o comportamiento es apto o adecuado de acuerdo a un rol o función.

El primer autor que estudia el término “competence” aplicado al campo de la psicología es McClelland (citado en Díaz y Arancibia, 2011), quien centra su investigación en el éxito laboral, resaltando que no hay una relación entre la inteligencia o aptitud y el desempeño laboral. Los planteamientos de McClelland impactan los supuestos de la selección de personal tradicional en el área de la psicología laboral-organizacional, convirtiéndose en un aporte relevante para el ejercicio de la profesión.

En los 60’s y 70’s la definición de competencia se centraba en el análisis de los puestos de trabajo, aplicado al desempeño a nivel industrial. El desarrollo del concepto de esta época tenía una mirada funcionalista, enfocada en el rendimiento laboral adecuado a cargos específicos (Herrera, et al., 2009).

Tobón (2005) define competencias como aquellos: “procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación, para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral-profesional), aportando a la construcción y transformación de la

realidad, para lo cual integran el *saber ser* (automotivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros), el *saber conocer* (observar, explicar, comprender y analizar) y el *saber hacer* (desempeño basado en procedimientos y estrategias)” (p. 49).



Gráfico 1. Dimensiones de las competencias. Elaboración propia a partir de los autores Patiño (2006) y Bustamante y Mazo (2016).

La investigación más reciente sobre las competencias requeridas por los psicólogos, fue realizada en el año 2016 por la IAAP y IUPsyS, organizaciones conformadas por representantes de diferentes países, con el objetivo de construir en conjunto el *Proyecto Internacional sobre Competencias en Psicología (IPCP)*. Este proyecto busca consensuar conceptualmente las competencias profesionales de los psicólogos, y se plantea la posibilidad de adecuarlo al rol que desempeña el psicólogo y al contexto específico de aplicación, ya sea país o región. Sin embargo, se aclara en dicha investigación, que las competencias y definiciones expuestas son una propuesta que no debe ser interpretada como referente de aplicación directa, es decir, puede proporcionar una base para el análisis de las competencias, pero no es una regla. Es por esto que los autores invitan a indagar sobre el tema, con el fin de evaluar su aplicabilidad en los diferentes

contextos y roles que los psicólogos puedan desempeñar actualmente (IAAP y IUPsyS, 2016).

La IAAP y la IUPsyS (2016) construyeron para el desarrollo de la investigación una definición de competencia y adicionalmente una matriz en la que se clasifican las dimensiones que permiten su posterior análisis y evaluación (Ver: Tabla 1):

La competencia es definida como: “Una combinación de conocimientos prácticos y teóricos, conjunto de habilidades cognitivas, comportamientos y valores, utilizados para llevar a cabo un comportamiento específico o un conjunto de comportamientos según un estándar, en ambientes donde se ejerce el ejercicio profesional, asociados a un rol” (p. 4).

Tabla 1. Competencias fundamentales en psicología profesional. Elaboración propia a partir de la distribución propuesta por la IAAP y la IUPsyS (2016)

Competencias fundamentales en psicología profesional		
Conocimiento y habilidades psicológicas que fundamentan las competencias	Competencias del comportamiento profesional	Competencias de las actividades profesionales
<ul style="list-style-type: none"> ● Posee el conocimiento necesario ● Posee las habilidades necesarias 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ejerce éticamente ● Se comporta profesionalmente ● Se relaciona apropiadamente con clientes y otros ● Trabaja con diversidad y muestra competencia cultural ● Actúa como un profesional basado en la evidencia ● Reflexiona sobre su propia labor 	<ul style="list-style-type: none"> ● Establece metas pertinentes ● Realiza evaluaciones psicológicas ● Realiza intervenciones psicológicas ● Se comunica eficaz y apropiadamente

Ha habido varios intentos por formalizar y unificar las definiciones y dimensiones de las competencias, no obstante, es importante tener una postura crítica frente al concepto. Varela (2003) por ejemplo, cuestiona la validez conceptual y la aplicabilidad de un modelo general, debido a la dificultad para establecer una definición absoluta sobre el concepto “competencia” dada la ambigüedad de componentes que lo integran: habilidades, conocimientos, rasgos de personalidad, entre otros. Esto indica que la medición y evaluación de las competencias debe realizarse de manera integral, es decir, considerando todos los elementos que las conforman.

3.2. Competencias profesionales de los psicólogos

Castro (2004) plantea que las competencias profesionales se hacen evidentes ante la resolución de una situación-problema en particular, y se evalúan con base en aptitud, experiencia y pericia de cada profesional para afrontar y dar respuesta a la situación hipotética o real que se presente. Dando continuidad al concepto anterior, los autores Herrera et al. (2009) relacionan el término *competencias profesionales* con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarios para el adecuado desarrollo del área profesional en el que ejerce. Las competencias profesionales según esta investigación se podrían evidenciar en la anticipación de problemas, donde interviene un conocimiento teórico y práctico que facilita una solución efectiva. Charria et al. (2011b), en el estudio de las competencias profesionales, prioriza la manera como la persona ejecuta una tarea específica para medir su desempeño, y afirma que estas competencias pueden ser evaluadas por medio del conocimiento y comportamiento del individuo ante la solución de la tarea propuesta.

En el contexto colombiano son pocas las investigaciones encontradas donde se establecen las competencias profesionales adquiridas o desarrolladas por psicólogos. Entre los estudios realizados se pueden señalar el de Ruiz de Vargas, et al., 2005; Ballesteros de Valderrama, Astrid y Telmo, 2010; Charria, et al., 2011^a. Los pocos antecedentes podrían limitar la evaluación y comparación de los resultados del adecuado desempeño profesional de los psicólogos en Colombia.

Entre los lineamientos establecidos para la inclusión del concepto de competencias en el ámbito educativo en Colombia, Ballesteros et al. (2010) señalan que: el Ministerio de Educación Nacional (MEN) en el año 2009 planteó cuatro competencias genéricas que se deben desarrollar en la educación superior para todo profesional: comunicación en lengua materna y lengua internacional, pensamiento matemático, ciudadanía, y ciencia, tecnología y manejo de la información. De igual forma se tiene en cuenta como un hecho relevante la Ley 1324^{*} y el Decreto 3963^{**}, por medio de los cuales se introduce en el año 2009 la evaluación de competencias genéricas en las pruebas Saber Pro, mediante la aplicación de la prueba australiana Graduate Skill Assessment (GSA). Por otro lado, el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES) propuso desarrollar para el 2012 una prueba que identificará el nivel de desarrollo de las competencias genéricas y específicas que el profesional en Colombia debe tener para responder a las demandas del entorno laboral.

* Ley 1324 del 13 de julio de 2009: "Por la cual se fijan parámetros y criterios para organizar el sistema de evaluación de resultados de la calidad de la educación, se dictan normas para el fomento de una cultura de la evaluación, en procura de facilitar la inspección y vigilancia del Estado y se transforma el ICFES" (Vergara, 2009, p.5)

** "El Estado colombiano en la reciente legislación (Decreto 3963 del 2009) ratifica el enfoque, decreta la obligatoriedad de la evaluación para todos los futuros egresados de la educación superior, introduce un elemento nuevo: competencias genéricas, y se propone una mirada con más de una década de sostenibilidad, para garantizar la posibilidad de comparabilidad" (Ballesteros et al., 2010, p.5).

3.2.1 Perfil por competencias de los psicólogos en Colombia

En el estudio realizado por Herrera et al. (2009), el grupo de investigación de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, se obtiene información relevante sobre las preferencias de los psicólogos en los campos de aplicación. El área organizacional obtuvo una mayor elección por los estudiantes y egresados destacándose como el principal campo de formación y desempeño en los datos revisados (Herrera et al., 2009). Los resultados obtenidos son congruentes, pues según los investigadores, se acogen favorablemente a las competencias planteadas en la propuesta pedagógica de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali.

La Asociación Colombiana de Facultades de Psicología (Ascofapsi) elaboró un documento preliminar (Ballesteros, et al., 2010), donde se proponen y definen una serie de competencias genéricas y específicas para el psicólogo profesional en Colombia, fortaleciendo el examen de estado y la calidad de la educación superior, y a su vez dando cumplimiento al Decreto 3963 de 2009. El estudio parte de la revisión de diferentes modelos aplicados en otros países y la contextualización de los mismos, por medio de la comparación de los documentos curriculares de diez universidades colombianas, los requerimientos del contexto actual, así como la aplicación y evaluación de las competencias.

3.2.2. Medición de las competencias profesionales de los psicólogos

En el estudio de las competencias profesionales de los psicólogos, tradicionalmente ha predominado el uso de encuestas (Castro, 2004; Colorado, 2008; Herrera, et al., 2009) y escalas

(De la fuente, et al., 2005) que indaguen por el nivel de desarrollo de habilidades, conocimientos teóricos y prácticos que contribuyan a la solución de las situaciones que se presenten en el contexto laboral durante el ejercicio de la práctica académica.

Castro (2004) elabora y aplica un cuestionario en Argentina, basado en el perfil de las áreas de desempeño de los profesionales en Psicología: salud, educación, justicia y trabajo. El cuestionario evalúa 57 habilidades básicas y fue aplicado a 109 empleadores (grupo de expertos) y 499 psicólogos (alumnos, graduados jóvenes y antiguos). En el análisis estadístico se obtuvieron 39 competencias, agrupadas en cinco factores: competencias en el área educativa, competencias en el área laboral, competencias genéricas, competencias en el área clínica y competencias en evaluación y diagnóstico.

De la Fuente, Justicia, Félix y Trianaes (2005) proponen una escala para la evaluación de la formación, conformada por 130 preguntas que evalúan la percepción de los profesionales en relación con la formación universitaria recibida y la ejecución de la práctica, como elementos que brindan herramientas para el desarrollo de competencias profesionales.

Charria, et al. (2011b) plantean en su investigación la necesidad de un plan de desarrollo curricular de las universidades enfocado en el contexto de aplicación, además de la modificación y seguimiento del perfil del psicólogo presentado en el Proyecto Educativo de los programas de pregrado de Psicología en Colombia.

Datos más recientes presentados por las organizaciones: la IAAP y la IUPsyS (2016), brindan la clasificación de las competencias fundamentales en psicología profesional, distribuida en categorías generales, específicas y las características que la componen, permitiendo establecer

criterios de evaluación que hacen medible el perfil de los psicólogos en todas las áreas de aplicación, a través de comportamientos observables.

3.3. Perfil por competencias de los psicólogos de la Universidad de Antioquia

En las diferentes universidades tienen la posibilidad de ofrecer en los pregrados materias con énfasis en un tema o campo de aplicación determinado: investigación, aspectos éticos, campos de especialización, entre otros. En este caso, los puntos observados en el *Proyecto Educativo del Programa: Estructura curricular* (2008), documento en el cual se abordan las competencias profesionales desarrolladas en el pregrado de psicología de la Universidad de Antioquia, son:

“•Evaluar, diagnosticar e intervenir en por lo menos uno de los siguientes campos de aplicación de la psicología: clínico y de la salud, social comunitario, organizacional, educativo, jurídico o deportivo.

•Intervenir clínicamente en las modalidades de asesoría, consultoría, psicoterapia e intervención en crisis, utilizando estrategias y técnicas acordes con el marco referencial de la psicología.

•Utilizar las teorías psicológicas en los procesos clínicos, psicopedagógicos, neuropsicológicos, organizacionales, social comunitarios, jurídicos y deportivos.

•Diseñar, ejecutar y evaluar proyectos de intervención en los diferentes campos ocupacionales, acordes con las políticas, programas y planes de desarrollo regionales o nacionales.

- Participar en equipos interdisciplinarios de prevención y promoción en los diferentes niveles de atención en salud.
- Acompañar en el diseño, ejecución, evaluación y divulgación de proyectos de investigación” (p. 15).

Teniendo en cuenta lo anterior, el perfil del psicólogo de la Universidad de Antioquia evidencia una búsqueda por el conocimiento básico y el desarrollo de habilidades, que posibiliten un adecuado desempeño en cada una de las funciones relacionadas con el ejercicio profesional en todos los campos de aplicación de la psicología: clínico y de la salud, social comunitario, organizacional, educativo, jurídico y deportivo.

Colorado (2008) establece por medio de la elaboración de una encuesta siete macro competencias profesionales del psicólogo de la Universidad de Antioquia: cognitivas, emocionales, comunicativas, éticas, sociales y culturales y por último específicas e instrumentales. Los resultados presentados por la autora son los datos más cercanos a la Universidad de Antioquia.

4. Metodología

4.1. Diseño de investigación

De acuerdo con Behar (2008), la presente investigación es un estudio cualitativo, donde la búsqueda de la información es de carácter subjetivo, adecuada con fidelidad y precisión a la realidad investigada.

El diseño implementado en la investigación es no experimental. Se fundamenta en el paradigma constructivista, debido a que la realidad es subjetiva y múltiple, además el investigador está inmerso en el contexto de interés (Dalle, Boniolo, Sautu y Elbert, 2005)

Para este estudio se tienen en cuenta diferentes fuentes de información. En un primer momento se indagó sobre la opinión del grupo de expertos quienes brindan información acerca del nivel y caracterización de las competencias profesionales que requieren los psicólogos para el ejercicio profesional según los diferentes campos; posteriormente y con base en la información recolectada, se diseñó un cuestionario para indagar sobre el nivel de desarrollo de las competencias profesionales autopercebido por los psicólogos practicantes. Toda la información se analiza a la luz de la teoría, posibilitando mediante este estudio establecer una tipología descriptiva (concepto abordado por Krause (1995)), es decir, un análisis estructurado que permita una clasificación de las categorías obtenidas en el estudio de las competencias profesionales de los psicólogos practicantes de la Universidad de Antioquia seccional Oriente.

4.2. Población y muestra

La población que participa en el estudio fue seleccionada de manera no probabilística, intencional y por conveniencia. La muestra se encuentra conformada por dos grupos (ver gráfico 2), estos se describen a continuación:

Grupo 1: lo integran cinco *expertos*^{*}, quienes participaron como informantes clave para la elaboración del cuestionario. Fueron elegidos una coordinadora de prácticas de la Universidad de Antioquia seccional Oriente y expertos en cada área de aplicación de la psicología: organizacional, clínico y de la salud, educativa y jurídica. Los criterios de inclusión fueron:

- Ser un psicólogo experto en el área de aplicación específica.
- Tener conocimiento sobre el pénsum académico de psicología de la Universidad de Antioquia.

Grupo 2: lo integran 50 psicólogos practicantes reportados por la Universidad de Antioquia seccional Oriente en el 2018 I. Los criterios de inclusión tenidos en cuenta fueron:

- Haber aprobado al menos una de las tres prácticas académicas.

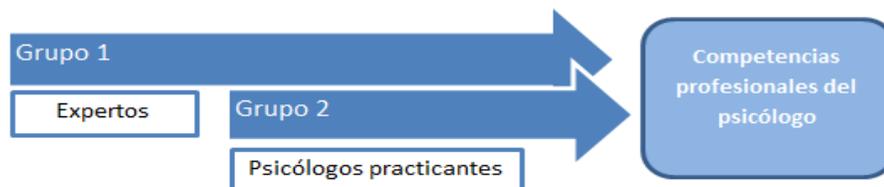


Gráfico 2. Elaboración propia. Conformación de los grupos de la población seleccionada.

* Se entiende por experto aquella persona que conoce el perfil profesional de los psicólogos y las necesidades de los diferentes campos profesionales. |

4.3. Unidades de análisis

- a) **Conceptos teóricos:** revisión bibliográfica que aborde el concepto central de competencias profesionales del psicólogo y la aplicación del mismo al ámbito educativo.

- b) **Competencias profesionales del psicólogo de la Universidad de Antioquia establecidas por el grupo de expertos:** por medio de la aplicación de la entrevista semi-estructurada se indagan aspectos generales observados por el grupo de expertos en la práctica profesional, y busca determinar las competencias genéricas y profesionales de los psicólogos en cada área de aplicación, para la elaboración del cuestionario aplicado a los psicólogos practicantes.

- c) **Competencias profesionales autopercibidas por los psicólogos practicantes de la Universidad de Antioquia:** evalúa y agrupa el nivel de desarrollo autopercebido de las competencias profesionales de los psicólogos practicantes, mediante un cuestionario elaborado a partir de la revisión bibliográfica y la evaluación del grupo de expertos de cada competencia.

4.4. Técnicas de recolección de información y análisis

Son utilizados métodos cualitativos para la recolección de la información, como entrevistas semi-estructuradas y cuestionarios, los cuales son descritos a continuación:

- **La entrevista semi-estructurada**, como método de investigación para la recolección de datos (Behar, 2008), se utilizó para captar la opinión del grupo de expertos en cuanto al nivel de

formación y posibles situaciones problema que podrían surgir en el ambiente laboral de los psicólogos, teniendo en cuenta los requerimientos de los empleadores y las tareas que normalmente desempeñan los practicantes.

- ***El cuestionario sobre competencias profesionales del psicólogo*** fue elaborado con base en las competencias profesionales del psicólogo planteadas por Castro (2004) y IAAP y IUPsyS (2016), las cuales fueron validadas por el grupo de expertos con el objetivo de contrastar el nivel de importancia de las competencias planteadas y su aplicación a la Universidad de Antioquia seccional Oriente. Después de su elaboración, se realiza la aplicación a los psicólogos practicantes para determinar el nivel de desarrollo autopercebido de las mismas.

El cuestionario está conformado por 35 competencias, evalúa la autopercepción de las competencias profesionales de los psicólogos practicantes, divididas en cinco grupos: competencias genéricas y competencias profesionales del campo ocupacional específico: clínica y de la salud, organizacional, educativo y jurídico. Los participantes debían contestar en una escala Likert, siendo 1 nada competente y 5 muy competente.

4.5. Procedimiento

El primer paso fue la selección de los grupos poblacionales de estudio, luego fue necesario solicitar las bases de datos a la Coordinadora de Psicología de la Seccional Oriente, para realizar la búsqueda de los psicólogos practicantes. Posteriormente fue seleccionado el grupo de expertos, los cuales cumplían con los criterios de inclusión, además de estar dispuestos a participar de la investigación.

Después de definir y contactar los grupos seleccionados que conforman el estudio se realizan los siguientes pasos:

- a) Construcción entrevistas para el grupo de expertos
- b) Aplicación de entrevistas al grupo de expertos.
- c) Construcción del cuestionario tipo Likert teniendo en cuenta la información extraída de las entrevistas aplicadas al grupo de expertos y la teoría investigada.
- d) Prueba piloto del cuestionario sobre competencias profesionales del psicólogo.
- e) Aplicación del cuestionario a los psicólogos practicantes (la aplicación de la prueba se remite por medio del correo electrónico institucional).
- f) Análisis de los resultados
- g) Conclusiones y sugerencias.

Se realiza una presentación breve del proceso a desarrollar con cada grupo indicando las condiciones del mismo y se acuerda firmar el consentimiento informado antes de la aplicación de las pruebas.

4.6. Consideraciones éticas del manejo de la información

Teniendo en cuenta el Artículo 23, sobre el secreto profesional y el artículo 25, sobre el cuidado de la información y no divulgación a terceros, mencionados en la ley 1090 de 2006^{*}, se les informará a los participantes de la investigación de manera verbal y escrita, que la información y los datos obtenidos bajo la aplicación de la prueba, se utilizarán única y exclusivamente con fines académicos.

^{*} La Ley 1090 de 2006 reglamenta el ejercicio profesional de psicología, dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Recuperado de: www.colpsic.org.co/quienes-somos/ley-1090-de-2006/182

En el consentimiento informado se dará una descripción general de la finalidad del estudio, la confidencialidad y protección de los datos.

5. Análisis de los Resultados

En la primera fase de la recolección de la información, se realiza la aplicación de la *Entrevista semi-estructurada (Anexo 1)* al grupo de expertos conformado por cinco docentes especialistas en psicología: jurídica, educativa, organizacional, clínica y de la salud y una coordinadora de prácticas académicas de psicología. En la segunda fase, con base en la información obtenida, se realizaron los cambios correspondientes a las competencias y se elaboró el *Cuestionario sobre competencias profesionales del psicólogo (Anexo 2)*, el cual evaluó el nivel de desarrollo autopercebido en las competencias propuestas en el estudio. La muestra se conforma por 85 psicólogos practicantes de noveno y décimo semestre de la Universidad de Antioquia seccional Oriente, de los cuales respondieron 50 personas que equivalen al 58,8% de la población.

A continuación, se presentan los resultados de obtenidos en cada fase y su respectivo análisis:

5.1 Análisis entrevista semi-estructurada

En esta primera fase, se realizó un análisis del discurso de las cinco preguntas abiertas planteadas al grupo de expertos, las cuales indagan sobre aspectos observados en los estudiantes de psicología de la Universidad de Antioquia seccional Oriente durante el ejercicio docente que cada uno de estos expertos ha realizado. Después de realizar un análisis de las observaciones de cada entrevistado, se establecen puntos en común, diferencias, críticas, entre otros aspectos, mencionados en la entrevista y se presentan a continuación en seis categorías:

Categoría 1: debilidades y fortalezas de los psicólogos practicantes

Las observaciones del grupo de expertos sobre los estudiantes de psicología de la Universidad de Antioquia y seccional Oriente, coinciden en que hay diferencias entre la formación en psicología que se ofrece en la sede central y aquella propia de las regiones. Las diferencias mencionadas hacen referencia a la posibilidad de acceder a una oferta de asignaturas más amplia en campos de profundización o electivas, conocer diferentes posturas teóricas y campos de aplicación profesional en psicología, así como la integración con otras áreas del saber. Se aclara que la formación de las áreas básicas cumple con los mismos criterios para todos los estudiantes de psicología graduados en la Universidad de Antioquia.

Según los expertos, se observa en los estudiantes falta de rigor en el estudio, hay poca producción intelectual, disminución en la lectura y poca pasión por la disciplina en muchos de los estudiantes. Sin embargo, aunque se mencionen vacíos y dificultades en los estudiantes, también se evidencian habilidades que podrían potencializarse: la comunicación, la capacidad de expresión y búsqueda de información y hacer redes, entre otras.

En cuanto a la formación clínica, se evidencia un esfuerzo de la academia por brindar elementos base, pero en la práctica profesional sobresalen en los estudiantes: miedos, sesgos y falta de métodos claves, y teniendo en cuenta que el método psicoanalítico era considerado un valor agregado de la Universidad de Antioquia, cabe anotar que actualmente ha disminuido un 80 % según algunos expertos.

Categoría 2: pensamiento y postura crítica de los psicólogos practicantes

Un punto contradictorio en las entrevistas realizadas al grupo de expertos es lo que ellos denominan: el pensamiento crítico y postura crítica. Algunos de ellos manifiestan que estos

elementos son débiles en los estudiantes, y otros señalan que precisamente estas características presentan fortalezas; en el primer caso (cuando el pensamiento y postura crítica son débiles), se manifiesta la necesidad de fortalecer la formación en competencias que apunten al desarrollo de habilidades para el debate, análisis y reflexión en el contexto académico y profesional. En el segundo caso, se plantean como elementos diferenciadores del psicólogo de la Universidad de Antioquia, el desempeño observado ante situaciones críticas, que se presentan en el desarrollo de la práctica académica, evidenciando no solo un pensamiento o reflexión sobre una problemática, sino también una propuesta generadora de cambios de acuerdo a las necesidades.

Categoría 3: proyección de la Universidad de Antioquia en el 2019

Se resalta la influencia del laboratorio de la Universidad de Antioquia sede central y las instalaciones de la seccional Oriente, como herramientas que podrían potencializar encuentros formativos: foros, seminarios, congresos, entre otros, con el propósito de generar comunidad académica, brindando posibilidades de un aprendizaje práctico, además de incentivar la investigación y generar una constante autoevaluación del ejercicio profesional entre estudiantes, docentes y egresados. En suma, estos beneficios contribuyen a mejorar la formación y establecer un sello diferenciador en la Universidad de Antioquia comparada con otras universidades.

Categoría 4: prácticas profesionales

Señalan los expertos en las entrevistas la necesidad de una mayor preparación para la ejecución de las prácticas empresariales, observando vacíos en conocimientos de suma importancia para la ejecución de las labores profesionales; además de los temores de los estudiantes al mencionar no haber tenido un acercamiento previo mediante trabajos aplicativos que no se limite a elementos teóricos.

Categoría 5: la formación en Psicología

Las características generales que debería tener la formación de pregrado en psicología de acuerdo al grupo de expertos, se fundamenta primero en los elementos básicos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional (MEN). Estos elementos se integran en el plan de formación de Psicología de la Universidad de Antioquia y adicionalmente, de acuerdo a las necesidades del contexto de aplicación, la universidad determina profundizar en diferentes áreas o temáticas, así el estudiante tendrá la posibilidad de elegir entre materias denominadas electivas o de profundización los temas del campo de acción de su preferencia.

Algunos expertos consideran como una fortaleza del p nsu m las áreas epistemológicas y del lenguaje, además de una formación que busca cuestionar e indagar sobre la validez de cada tema abordado en la academia. También señalan la importancia del conocimiento de la psicología general o áreas básicas, como elementos que transversalizan la intervención de todo psicólogo. Adicionalmente, la formación en técnicas de grupo se considera actualmente una falencia en la formación y a la vez uno de los requerimientos más frecuentes en el medio laboral.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, los conocimientos y habilidades necesarios para el ejercicio profesional de los psicólogos mencionados por los expertos, se exponen a continuación:

- Conocimientos: epistemología, psicometría, aplicación de pruebas psicológicas objetivas y proyectivas y su respectivo análisis, gestión del conocimiento, formación clínica, psicología experimental; planificación, ejecución y análisis de investigación.
- Habilidades: capacidad de escucha, desarrollo de habilidades clínicas, búsqueda objetiva de la información, emprendimiento, innovación, empresarismo, habilidades

comunicativas: oral, escrita y lenguaje no verbal, inteligencia relacional, liderazgo, trabajo en equipos interdisciplinarios, lectura crítica de la realidad, evitar sesgos en la labor profesional, habilidades sociales y mantener una investigación autónoma para lograr ser propositivo en el ambiente laboral.

Categoría 6: trabajo con minorías

Se evidencia un consenso en el grupo de expertos, sobre el bajo nivel de formación observado en los estudiantes del pregrado de psicología de la Universidad de Antioquia enfocado al trabajo con comunidades particulares o minorías, cabe resaltar que la universidad promueve a través de las diferentes materias realizar un diagnóstico y análisis de una comunidad, considerando los diferentes factores que pueden influir en el fenómeno analizado, sin embargo, no se plantea como un objetivo específico en la formación. Al respecto, uno de los expertos plantea que la formación no debería enfocarse en una comunidad en particular, sino por el contrario, formar de manera clara y suficiente a los psicólogos practicantes en intervención, con el fin de establecer una base sólida de conocimientos que sirvan para la adecuada aplicación a cualquier comunidad teniendo en cuenta sus características.

5.2. Análisis del cuestionario sobre competencias profesionales del psicólogo

Para guiar la elaboración del cuestionario que más adelante sería aplicado a los psicólogos practicantes, se presentó a cada experto las competencias genéricas y competencias específicas de su correspondiente campo de aplicación correspondiente (clínica y de la salud, educativa, organizacional o jurídica), y se indagó por el nivel de importancia de cada competencia en la formación del psicólogo. Después de realizar un análisis de la información

aportada por los expertos, y teniendo en cuenta la teoría revisada, se procede con la construcción de los ítems del cuestionario.

A continuación, se presentan las competencias validadas por el grupo de expertos y el respectivo nivel de desarrollo autopercebido por los psicólogos practicantes, en cada competencia:

5.2.1 Competencias genéricas

De acuerdo a la revisión bibliográfica sobre competencias genéricas del psicólogo (Castro, 2004 y IAAP y IUPsyS, 2016), se recopilan 14 competencias que son contrastadas con el grupo de expertos, quienes determinan la actualización de los conceptos utilizados, evalúan la importancia y aplicabilidad al contexto; adicionalmente, proponen una competencia sobre habilidades en técnicas de grupo, debido a la demanda actual y la aplicabilidad de la misma en los diferentes campos. Las *competencias genéricas* de los psicólogos de la Universidad de Antioquia, propuestas en el presente estudio son:

G1. Adquirir y desarrollar continuamente conocimientos sobre metodologías, diseños y estrategias de investigación.

G2. Reconocer modelos y teorías psicológicas actuales.

G3. Adquirir y desarrollar conocimiento sobre investigaciones empíricas en el área particular de desempeño.

G4. Trabajar con equipos interdisciplinarios de manera conjunta, con el objetivo de alcanzar metas comunes.

G5. Desarrollar trabajos con poblaciones diversas dirigiendo esfuerzos a la satisfacción de sus necesidades.

G6. Realizar diagnósticos e intervenciones en diferentes poblaciones teniendo en cuenta las necesidades observadas y aplicando su conocimiento profesional.

G7. Crear y mantener una comunicación asertiva y eficaz con el otro con el objetivo de conocer sus opiniones y necesidades y actuar en concordancia con las mismas.

G8. Redactar informes psicológicos de acuerdo al contexto y área de desempeño, aplicando reglas y procedimientos aprendidos.

G9. Realizar intervención psicológica en situaciones de crisis y emergencias.

G10. Trabajar con grupos favoreciendo el diálogo e intercambio de opiniones de sus integrantes, con el fin de construir metas conjuntas en un contexto de respeto y cordialidad.

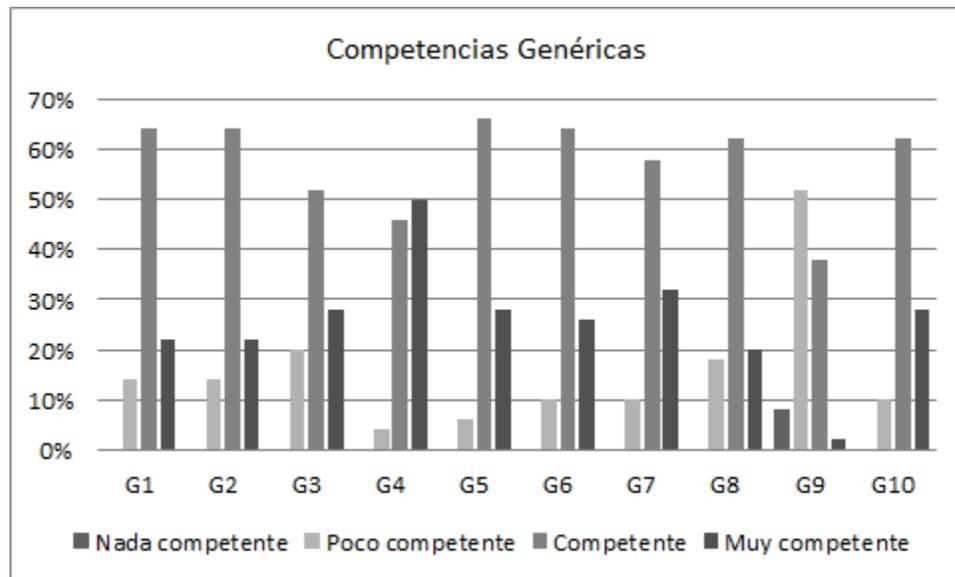


Figura 1. Distribución porcentual del nivel de desarrollo autopercebido de los psicólogos profesionales. Competencias Genéricas.

De acuerdo al gráfico, se observa que más del 50% de los psicólogos practicantes se perciben *Competentes* en la mayoría de las competencias propuestas. Este elemento podría interpretarse como un acierto en las *competencias genéricas* planteadas en el estudio, cumpliendo con las expectativas de la formación en psicología propuesto por el grupo de expertos, como fundamento para el ejercicio profesional independientemente del campo de aplicación.

La competencia G4, obtiene la puntuación alta en *Muy competente*, esta hace referencia al trabajo con equipos interdisciplinarios. Este tema es recalado por los expertos de todos

campos en las entrevistas, manifestando el valor agregado de la intervención integral y la importancia de adquirir habilidades para el adecuado desempeño en los mismos.

Los psicólogos practicantes se percibieron en un 52% *Poco competente* en la competencia G9, evidenciando falencias en la adquisición de habilidades en intervención psicológica en situaciones de crisis o emergencias. Esta misma competencia se relaciona con los comentarios del grupo de expertos en las entrevistas, sobre la preparación para el ejercicio profesional, esto se debe según se menciona en la primera fase, a la poca planeación y ejecución de ejercicios prácticos o vivenciales de labores profesionales, desde semestres anteriores a la práctica profesional, buscando reducir los factores que puedan generar preocupación ante el desconocimiento del manejo de la situación, la adecuada referenciación teórica y ejecución práctica por parte de los psicólogos practicantes.

5.2.2 Competencias del campo organizacional

En la actualidad los especialistas en el campo de la psicología organizacional manifiestan la necesidad de que los profesionales que se desenvuelven en dicho campo desarrollen habilidades como la inteligencia relacional y el liderazgo para la ejecución de sus funciones, las cuales se requieren principalmente en: procesos de selección; capacitación; liderazgo de procesos (coordinadores de Gestión de Recursos Humanos, etc.) y consultoría. Teniendo en cuenta la revisión anterior, se establece que las competencias profesionales del psicólogo en el campo organizacional que se integrarán al cuestionario aplicado a los practicantes son:

O1. Elaborar perfiles de puestos de trabajo considerando los criterios solicitados, el contexto y las necesidades institucionales.

O2. Planear y ejecutar seguimiento de programas institucionales para capacitación de personal.

- O3. Elaborar y ejecutar programas para la evaluación del desempeño.
- O4. Elaborar y ejecutar programas de prevención de riesgos y accidentes laborales.
- O5. Realizar presentaciones orales en el tiempo establecido, de manera clara y con adecuado dominio de la temática.
- O6. Utilizar ayudas audiovisuales como tablas y gráficos para apoyar la presentación de información, transmitiendo eficaz y claramente las ideas.
- O7. Aplicar y analizar pruebas psicológicas (proyectivas u objetivas) con base en las reglas y conceptos aprendidos, para apoyar la toma de decisiones.
- O8. Desarrollar y realizar seguimiento de programas de capacitación de personal.

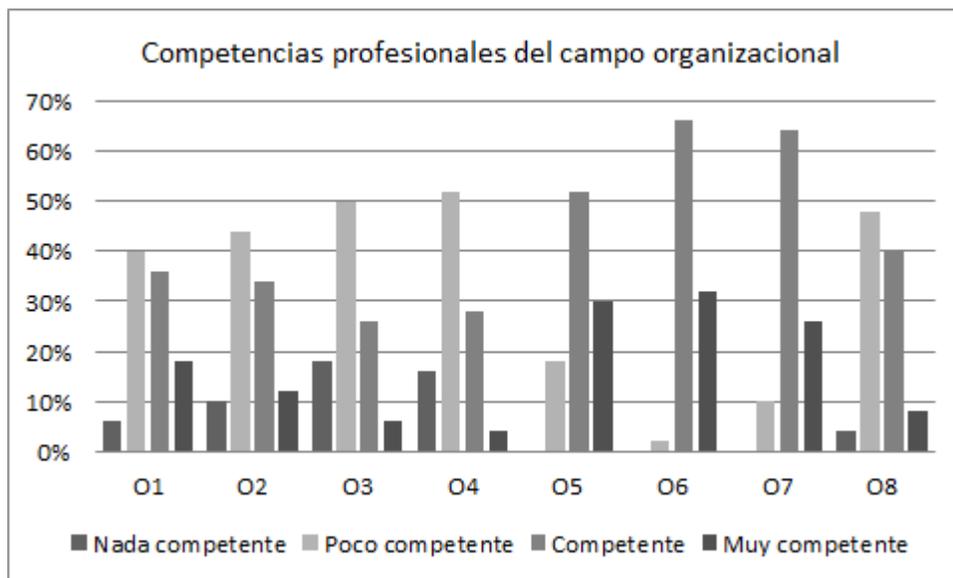


Figura 2. Distribución porcentual del nivel de desarrollo autopercebido de los psicólogos profesionales. Competencias profesionales del campo organizacional.

Se observa en la figura una variación en los datos recolectados, considerando los niveles de percepción de los psicólogos practicantes de *Poco competente* en las competencias: “O3. Elaborar y ejecutar programas para la evaluación del desempeño” y “O4. Elaborar y ejecutar programas de prevención de riesgos y accidentes laborales”, estas son las competencias que se encuentran en un menor nivel de desarrollo de acuerdo a lo esperado para el desempeño laboral

en este campo. Cabe mencionar que la competencia O4, hace referencia a conocimientos propios del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, tema que requiere un nivel de profundización adicional en el pregrado de Psicología.

Según el instrumento, las competencias en las cuales los practicantes se perciben como *Competentes* son O5, O6 y O7, las cuales hacen referencia a el dominio adecuado de habilidades y conocimientos para realizar presentaciones orales, el uso de ayudas audiovisuales y aplicación de pruebas psicológicas. Se resalta que, según la información recolectada, estas últimas herramientas mencionadas son fundamentales para el desarrollo de funciones orientadas a la capacitación y selección de personal, en este campo específico.

5.2.3 Competencias del campo clínico y de la salud

Los expertos señalan que es importante que los practicantes y profesionales estén actualizados frente a los manuales DSM V y CIE 10, que son utilizados para la realización de diagnósticos clínicos. Asimismo señalan que es necesario fortalecer las competencias necesarias para llevar a cabo otras funciones que se realizan en el campo clínico y de la salud: intervención clínica: individual, grupal, familiar y de pareja; ejecución de planes de acción sobre temas como: Burnout en personal hospitalario, y duelo con la red de apoyo primario en el caso de pacientes oncológicos; cumplimiento de labores administrativas, como indicadores y informes de gestión del área correspondiente; planeación y ejecución de programas de responsabilidad social y instituciones mediante el trabajo de campo o extramural; y actualmente debido a su efectividad, la intervención domiciliaria con equipos interdisciplinarios.

Teniendo en cuenta lo anterior, estas son las competencias profesionales del campo clínico y de la salud que se incluyen en el cuestionario:

- C1. Realizar entrevistas de diagnóstico clínico con actitud de escucha e interés para captar las preocupaciones, condiciones y necesidades de las personas.
- C2. Ejecutar diagnósticos clínicos basados en los criterios internacionales DSM-V y CIE10.
- C3. Realizar derivación e interconsulta oportuna a otros profesionales cuando la situación así lo amerite.
- C4. Realizar intervenciones psicológicas a población adulta aplicando los conocimientos profesionales y considerando la información recolectada y las necesidades particulares de la persona.
- C5. Realizar intervenciones psicológicas a población diagnosticada con trastornos de personalidad, aplicando los conocimientos profesionales y considerando la información recolectada y las necesidades particulares de la persona.
- C6. Realizar intervenciones psicológicas con base en los conceptos, criterios y prácticas de la neuropsicología clínica.
- C7. Diseñar y ejecutar programas de intervención comunitaria, adecuados al contexto y con un sentido social.
- C8. Realizar intervenciones psicológicas a población infantil aplicando los conocimientos profesionales y considerando la información recolectada y las necesidades particulares de la persona.
- C9. Desarrollar tareas de cuidados paliativos (bajo criterios de la psicología) en pacientes terminales, de conformidad con las necesidades de la persona y su familia.

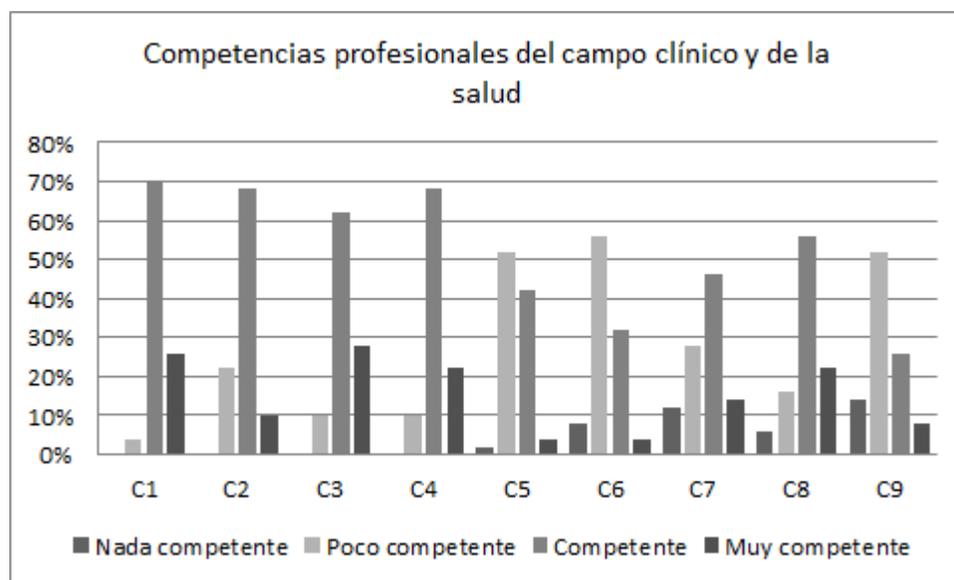


Figura 3. Distribución porcentual del nivel de desarrollo autopercebido de los psicólogos profesionales. Competencias profesionales del campo clínico y de la salud.

Los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento evidencian competencias que pueden considerarse una debilidad en la formación orientada al campo clínico y de la salud, estas son consideradas como *Poco competente*, en la intervención y tratamiento de trastornos de la personalidad, aplicación conceptual de neuropsicología clínica y el desarrollo de tareas relacionadas con cuidados paliativos, estos aspectos se consideran puntos a mejorar en la formación académica.

Las cuatro primeras competencias del campo clínico y de la salud, percibidas como *Competente*, muestran fortalezas en habilidades para la realización de entrevistas clínicas, uso de manuales diagnósticos actuales, derivación a otros profesionales y intervenciones psicológicas a población adulta, elementos clave para el desarrollo de las funciones fundamentales de este campo.

Es posible analizar los resultados como satisfactorios, se observa de los nueve ítem's propuestos en cinco de ellos los psicólogos practicantes se perciben como *Competentes* alcanzando un nivel de desarrollo de hasta 50%. Retomando los elementos planteados en la primera fase, los expertos señalan como una fortaleza de los estudiantes la capacidad de análisis y la tendencia de los estudiantes a desempeñarse de forma adecuada en el campo clínico y de la salud, en comparación con otros campos de aplicación.

5.2.4 Competencias del campo educativo

Según el experto del campo educativo las principales funciones que desarrolla el psicólogo profesional, se orientan a las diferentes problemáticas que se evidencian en los niños, niñas y adolescentes, de acuerdo a su etapa evolutiva: planear, organizar y dirigir orientaciones

escolares como: proyecto de vida, pautas de crianza, entre otras temáticas; realizar intervenciones grupales dirigidas a estudiantes, docentes y padres de familia; activación de redes de apoyo y participación de mesas municipales o actividades sobre salud mental, educación, discapacidad, entre otros temas que afecten la educación o la calidad de vida de los estudiantes.

De acuerdo a la revisión realizada por el experto, estas son las competencias profesionales del campo educativo propuestas:

- E1. Orientar bajo criterios profesionales, a docentes y directivos de escuelas, de acuerdo a las necesidades institucionales.
- E2. Asimilar y reconocer las diferentes teorías de aprendizaje con el fin de analizar desde una perspectiva amplia e informada, las problemáticas del contexto educativo.
- E3. Detectar tempranamente problemas de aprendizaje en la población objetivo en pro de tomar las medidas necesarias para su abordaje.
- E4. Realizar diagnósticos de problemas del lenguaje, con el objetivo de apoyar el diseño de soluciones eficaces ante estas situaciones.
- E5. Planear y ejecutar intervenciones psicológicas en niños y adolescentes que presenten problemas relacionados con el contexto escolar.
- E6. Planear y ejecutar intervenciones psicológicas en adolescentes considerando las características y demandas particulares de la población.
- E7. Diseñar intervenciones psicopedagógicas dirigidas a población infantil y adolescente.

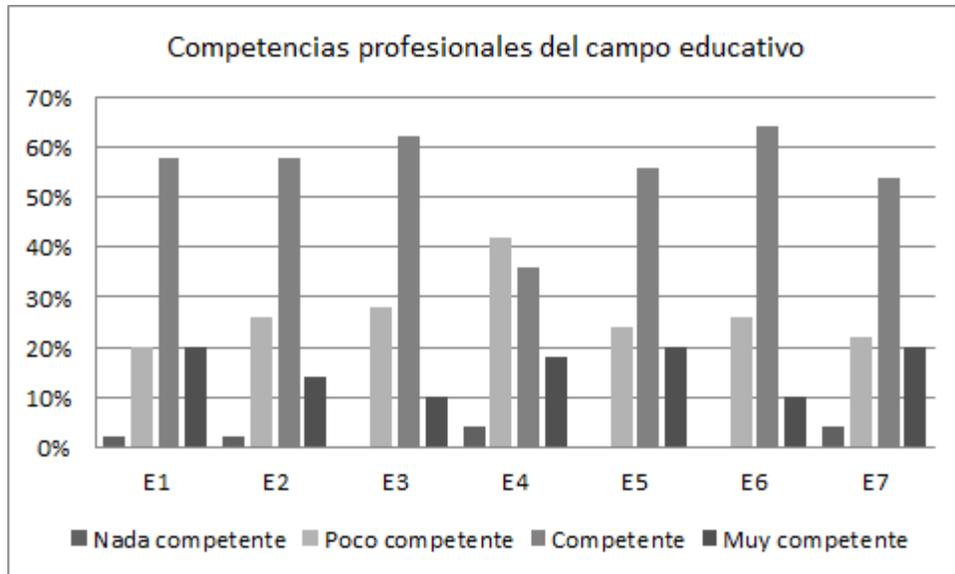


Figura 4. Distribución porcentual del nivel de desarrollo autopercebido de los psicólogos profesionales. Competencias profesionales del campo educativo.

Los resultados de la aplicación del instrumento muestran que los psicólogos practicantes se perciben *Competentes* en la mayoría de los ítems propuestos, sólo se observa una diferencia en E4: “Realizar diagnósticos de problemas del lenguaje, con el objetivo de apoyar el diseño de soluciones eficaces ante estas situaciones”, con porcentajes altos en *Poco competente* y *Competente*. Este aspecto podría estar influenciado por los cursos de profundización o electivas que oferta la universidad, teniendo en cuenta que todos los estudiantes no pueden o no les motiva profundizar en este tema, además de experiencias previas en instituciones educativas o centros de atención a la primera infancia, es decir, los conocimientos y herramientas para su intervención no son adquiridos por todos los psicólogos en formación, estos obedecen a intereses individuales.

5.2.5 Competencias del campo jurídico

El experto en el campo jurídico evalúa las competencias planteadas y determina que elaborar pericias psicológicas, aunque es una labor muy solicitada en el campo laboral, no es una competencia en la que se formen de manera adecuada los estudiantes, y además se debe tener en

cuenta que no están habilitados para este tipo de tareas como practicantes de psicología. Las tareas del psicólogo en el campo jurídico se enfocan en la realización de pericias psicológicas, atención a víctimas, prevención e intervención con delincuentes, adicionalmente del trabajo con familias. Otro frente de acción son las asesorías o consultorías.

Las competencias profesionales del campo jurídico, revisadas por el grupo de expertos son:

- J1. Planear y ejecutar intervenciones psicológicas a familias, identificando de manera objetiva las problemáticas de dichos grupos y enfocándose en el encuentro de soluciones.
- J2. Realizar presentaciones orales en el tiempo establecido, de manera clara y con adecuado dominio de la temática.
- J3. Adquirir y desarrollar continuamente conocimientos sobre metodologías, diseños y estrategias de investigación.
- J4. Realizar entrevistas de diagnóstico clínico con actitud de escucha e interés para captar las preocupaciones, condiciones y necesidades de las personas.
- J5. Realizar derivación e interconsulta oportuna a otros profesionales cuando la situación así lo amerite.

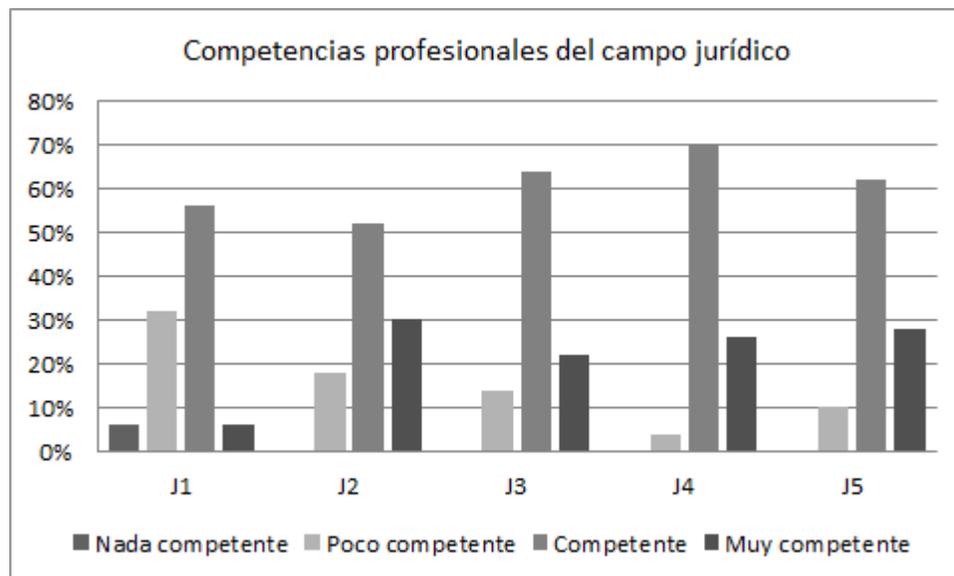


Figura 5. Distribución porcentual del nivel de desarrollo autopercebido de los psicólogos profesionales. Competencias profesionales del campo jurídico.

Se aclara en el caso de las competencias profesionales del campo jurídico, que algunas competencias son comunes a otros campos de aplicación, estos son el campo organizacional y clínico y de la salud: J2 y 05, J3 y G1, J4 y C1, y J5 y C3. Estas competencias compartidas no son aplicables a todos los campos de acción, por lo tanto, no deben ser consideradas *Competencias Genéricas*, sin embargo, se incluyen en cada área previendo una investigación posterior en la cual se revisen los campos de manera individual.

Como se observa en la gráfica los resultados obtenidos reflejan que los psicólogos practicantes se perciben como *Competente* en todas las competencias propuestas para el campo jurídico. El punto débil observado hace referencia a la competencia J1, donde un 32% de la muestra se percibe *Poco competente*, en relación a la intervención psicológica a familias. Este aspecto se plantea como una necesidad en la formación y preparación para el adecuado desarrollo en el contexto laboral.

6. Conclusiones

En el estudio se presenta una recopilación nacional e internacional de las competencias profesionales de los psicólogos, además de una definición conceptual y las clasificaciones propuestas para su investigación, brindando elementos clave para la aplicación y evaluación en el contexto de la Universidad de Antioquia seccional Oriente.

El instrumento aplicado se espera esté sujeto a la discusión y análisis de próximas cohortes de psicología, con el fin de delimitar y orientar las competencias a las demandas del medio actual en cada campo de aplicación. Se resalta el papel desempeñado por el grupo de expertos en la validación de las competencias que conforman el cuestionario, proporcionando elementos claves que podrían ser aplicados en los procesos de formación, mediante la identificación de necesidades actuales. Se plantea la posibilidad en estudios posteriores de evaluar nuevamente las competencias propuestas y establecer instrumentos, que cumplan con los requerimientos nacionales para la aplicación y estandarización de los conocimientos y habilidades, adquiridos durante la formación y la práctica profesional de cualquier psicólogo.

Los resultados obtenidos en el estudio demuestran aciertos en la *Competencias genéricas* propuestas, reflejados en los porcentajes alcanzados en la escala: *Competente*, en la mayoría de los ítems evaluados, sin olvidar la puntuación de la competencia G9: “Realizar intervención psicológica en situaciones de crisis y emergencias”. Este tema se relaciona con las observaciones de la primera fase de entrevistas a los expertos, donde se manifiesta el temor percibido por los docentes en los psicólogos practicantes en la ejecución de intervenciones. Teniendo en cuenta que se plantea como una *Competencia genérica* que requiere cualquier psicólogo independientemente del campo de aplicación, se plantea la necesidad de ofertar un curso o

materia que se oriente específicamente a la intervención en crisis y emergencias, desde todos los modelos teóricos, métodos de implementación, consideraciones éticas y preparación individual, entre otros aspectos que se consideren necesarios.

Las acciones planteadas por el grupo de expertos que se podrían implementar como estrategias de mejoramiento en los procesos formativos, son las prácticas tempranas desde los primeros semestres, para garantizar un adecuado conocimiento y desarrollo de habilidades para el desempeño en los últimos semestres de prácticas profesionales.

Analizando los niveles de percepción de los psicólogos practicantes en cada campo de formación, se observa una prevalencia alta en los porcentajes que se concentran en *Competente* en el campo Clínico y de la salud, y las competencias que podrían considerarse como una debilidad se observan en el campo organizacional, con un nivel de percepción alto en *Poco competente* en la mayoría de las competencias planteadas para este campo. Es necesario realizar una evaluación de la pertinencia de las competencias propuestas en cada campo de aplicación, teniendo en cuenta los contenidos básicos para el desempeño de las funciones que establece la formación de pregrado en psicología.

El ejercicio realizado en las entrevistas, permitió al grupo de expertos abordar temas relevantes que se asocian al plan de formación y su respectiva adecuación a las necesidades actuales, lo que permite una evaluación de los temas investigados y a la vez indaga por elementos que interfieren en el proceso de formación, proporcionando una visión integral.

Con el fin de contrastar los resultados obtenidos con estudios anteriores se establecen puntos en común que puedan ser de utilidad, teniendo en cuenta que no son las mismas categorías de análisis y tampoco se utilizaron los mismos instrumentos. El estudio con los datos

más cercanos a las competencias del psicólogo de la Universidad de Antioquia, es el realizado por Colorado (2008), la autora establece siete macro competencias profesionales del psicólogo, de las cuales podríamos establecer una comparación entre las *competencias comunicativas, sociales y de trabajo en equipo*, que también fueron evaluadas en el ***Cuestionario sobre competencias profesionales del psicólogo***, en las competencias G4 y O5. El nivel de desarrollo percibido por los estudiantes en el estudio de Colorado (2008) alcanzan el 50 %, al igual que en el presente estudio, sin embargo, las diferencias en la percepción del grupo de expertos es significativa con porcentajes inferiores, los docentes evidencian conocimientos y habilidades en los psicólogos practicantes, pero requieren de más formación y ejercicios prácticos.

Finalmente, se plantean sugerencias para posibles investigaciones sobre las competencias planteadas, con el objetivo de establecer un instrumento más preciso, además de avanzar en la recopilación conceptual, permitiendo a futuro establecer el nombre de la competencia, el descriptor y los criterios, para ser evaluados mediante comportamientos o conocimientos observables y medibles.

7. Sugerencias

La aplicación del instrumento a los psicólogos practicantes se realizó mediante la herramienta Formularios de Google, esta fue elegida por la fiabilidad en la recolección de los datos, sin embargo, no fue un método efectivo debido a que la población esperada no respondió en el tiempo asignado, al no ser solicitado y diligenciado presencialmente, además de la posible indagación a profundidad de los elementos planteados.

Se recomienda aumentar la muestra, tanto del grupo de expertos como de psicólogos practicantes. Así como la posibilidad de contrastar los resultados obtenidos en el presente estudio con la percepción de los coordinadores de prácticas profesionales, con el objetivo de validar las competencias profesionales propuestas aplicadas al desarrollo profesional del pregrado de psicología de la Universidad de Antioquia.

El presente estudio no mide las competencias del campo deportivo y social comunitario debido al alcance delimitado, pero esto no significa que no sean campos de acción demandados por el medio, es por esto que se hace necesario su indagación a profundidad más adelante.

Bibliografía

- Ballesteros, B., González, D., Peña, T., y Ascofapsi, (2010). Competencias disciplinares y profesionales del psicólogo en Colombia. Recuperado de http://www.ascofapsi.org.co/portal/archivos/Competencias_profesionales_psicologia.pdf.
- Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Shalom
- Bustamante, A. y Mazo, M. (2016). Principales competencias organizacionales medidas en los procesos de selección realizados por veintisiete (27) consultores y/o personal. Monografía para optar el título de Especialista en Psicología Organizacional. Facultad de ciencias sociales y humanas departamento de psicología. Universidad de Antioquia. Recuperado de: http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/4665/1/BustamanteCata%C3%B1aA%26MazoEuseM_2016_CompetenciasOorgannizacionalProcesos.pdf
- Castro, A. (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Interdisciplinaria*, 21(2), 117-152. Recuperado de: <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v21n2/v21n2a01.pdf>
- Charria, V., Sarsosa, K. y Arenas, F. (2011a). Construcción y validación de contenido de un diccionario de las competencias genéricas del psicólogo: Académicas, profesionales y laborales. *Interdisciplinaria*, 28 (2) pp: 299-322. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/180/18022339009.pdf>
- Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C. y Arenas, F. (2011b). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el caribe*. Junio-Diciembre (28). 133-165. Recuperado de: <https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ua>

ct=8&ved=0ahUKEwiB5d3LyprTAhVD6mMKHanPBeMQFggYMAA&url=http%3a%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F213%2F21320758007.pdf&usg=AFQjCNEUx41fasLZPKgDSZ99ogoIkYvb9Q&bvm=bv.152180690,bs.2,d.eWE

Colorado, Z. (2008) Competencias profesionales construidas o desarrolladas en el proceso de formación profesional del psicólogo de la Universidad de Antioquia. (Tesis de pregrado). Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Dalle, P., Boniolo, P., Sautu, R. y Elbert, R. (2005). Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/formacion-virtual/20100719035021/sautu.pdf>

De la Fuente, J., Justicia, F., Félix, P, y Trianaes, M. (2005). Percepción sobre la construcción de competencias académicas y profesionales en psicólogos. Revista electrónica de investigación psicoeducativa y psicopedagógica, 5-3 (1), 3-34. Recuperado de: <http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/index.php?n=5>

De Psicólogos, C. C. (2014). Perfil y competencias del Psicólogo en Colombia en el contexto de la salud. *Bogotá: COLPSIP*. Recuperado de: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Psicologia_Octubre2014.pdf

Departamento de psicología - Universidad de Antioquia (2008). Proyecto educativo del programa (PEP). Medellín. Recuperado de: <http://huitoto.udea.edu.co/programacionacademica/contenido/IPPA/ACUERDOS%20TRANSFORMACION%20CURRICULAR/documento-maestro-rector/Doc%20Rector%20-%20Psicologia.pdf>

- Herrera, A., Restrepo, M., Uribe, A. y López, C. (2009). Competencias académicas y profesionales del psicólogo. *Revista: diversitas*, 5(2), 241-254. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/679/67916260004.pdf>
- Krause, M. (1995). La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos. *Revista Temas de educación*, 7 (7), pp.19-40. Recuperado de: <https://investiga-aprende-2.wikispaces.com/file/view/Inv-cualitat-Krause.pdf>
- La International Association of Applied Psychology (IAAP) y la International Union of Psychological Science (IUPsyS) (2016). Declaración Internacional de Competencias Fundamentales en Psicología Profesional. Recuperado de: <http://www.ascofapsi.org.co/wp/2016/12/16/declaracion-proyecto-internacionalde-competencias-fundamentales-en-psicologia-profesional-ipcp/>
- Ministerio de la protección social. Ley número 1090 de 2006. Recuperado de: [file:///C:/Users/pc/Downloads/LEY-1090-DE-2006%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/LEY-1090-DE-2006%20(1).pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2014). Metodologías para la elaboración de normas técnicas, diseños curriculares y evaluaciones por competencias laborales. Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.
- Reglamento del examen de Estado de Calidad de la Educación Superior (Decreto 3963) (14 de octubre 2009).
- Ruiz de Vargas, M., Jaraba, B. y Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el caribe, Diciembre (16)* pp: 64-91. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301603>
- Ruiz de Vargas, M., Jaraba, B. y Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación

universitaria. *Psicología desde el caribe, Diciembre (16)* pp: 64-91. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301603> Agencia Nacional de Evaluación de la
Calidad y Acreditación [ANECA]. (2005). Libro blanco. Estudios de grado en Psicología
[White book. Graduate studies in Psychology]. Madrid: Autor. Recuperado el 15 de
octubre de 2010 de <http://www.aneca.es/publicaciones/librosblancos.aspx>

Solanes, A. (2008). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas
en estudiantes universitarios. *Apuntes de psicología*, 26 (1), 35-49. Recuperado de:
<https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjri6uTxP3TAhWMKCYKHyt1A4AQFggkMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.apuntesdepsicologia.es%2Findex.php%2Fvista%2Farticle%2FviewFile%2F429%2F349&usq=AFQjCNEEcpOB1erucKd-p4OOjNrAW5ZGnw>

Tobón, S. (2005). Capítulo tres: hacia una cartografía compleja de las competencias. En
Formación basada en competencias. Bogotá: Ecoe Ediciones. Recuperado de:
http://bcnslp.edu.mx/antologias-rieb-2012/preescolar-ii-semestre/DFySPreesco/Materiales/Unidad%20A%201_DFySPreesco/RecursosEtra/Tob%20F3n%20Formaci%20Basada%20C%2005.pdf

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, 21-54.

Varela, O. (2003). Competencias y desempeño humano: mito o realidad. Academia. *Revista latinoamericana de administración*, volumen 30, 97-108. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71603006>

Anexos

Anexo 1. Entrevista semi-estructurada

Diseño del instrumento con base en los estudios de Castro (2008) y la IAAP y la IUPsyS (2016).

Nombre: _____ **Fecha:** _____

E-mail: _____

Guión de entrevista semi-estructurada

Me encuentro realizando una investigación sobre las competencias profesionales del psicólogo practicante de la Universidad de Antioquia.

Esta entrevista pretende indagar sobre las habilidades, conocimientos y competencias fundamentales que debe tener un psicólogo, así como sus necesidades de formación y los principales desafíos que enfrenta en el mundo del trabajo.

Teniendo en cuenta su experiencia en el campo de la psicología _____, amablemente solicito respuesta a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades en la formación de los psicólogos de la Universidad de Antioquia observadas hoy?
2. ¿Cuáles características debería tener la formación de pregrado en psicología para realizar las funciones de forma ideal independientemente del campo de aplicación?
3. ¿Qué tipo de habilidades y conocimientos debería promover la Universidad de Antioquia hoy, para que el psicólogo se desenvuelva adecuadamente en su puesto de trabajo?
4. ¿Ha observado en la actualidad que los psicólogos están capacitados para trabajar con minorías? ¿Qué comentarios podría hacer al respecto.
5. Nombre las principales labores que realiza el psicólogo en su campo de aplicación (clínica y de la salud, educativa, organizacional o jurídica). ¿Cuáles considera que son las más importantes?

Anexo 2. Cuestionario sobre competencias profesionales del psicólogo

A continuación, se enumeran una serie de competencias que hacen parte del perfil del psicólogo. Por favor, señale según su criterio, cuán competente se autopercibe usted en cada una de ellas de acuerdo a este listado:

1. Nada competente
2. Poco competente
3. Competente
4. Muy competente

Qué tan competente me considero para:

Competencias profesionales del psicólogo	
Descripción de competencias	Nivel de desarrollo
1 Adquirir y desarrollar continuamente conocimientos sobre metodologías, diseños y estrategias de investigación.	
2 Reconocer modelos y teorías psicológicas actuales.	
3 Adquirir y desarrollar conocimiento sobre investigaciones empíricas en el área particular de desempeño.	
4 Trabajar con equipos interdisciplinarios de manera conjunta, con el objetivo de alcanzar metas comunes.	
5 Desarrollar trabajos con poblaciones diversas dirigiendo esfuerzos a la satisfacción de sus necesidades.	
6 Realizar diagnósticos e intervenciones en diferentes poblaciones teniendo en cuenta las necesidades observadas y aplicando su conocimiento profesional.	
7 Crear y mantener una comunicación asertiva y eficaz con el otro con el objetivo de conocer sus opiniones y necesidades y actuar en concordancia con las mismas.	
8 Redactar informes psicológicos de acuerdo al contexto y área de desempeño, aplicando reglas y procedimientos aprendidos.	
9 Realizar intervención psicológica en situaciones de crisis y emergencias.	
10 Trabajar con grupos favoreciendo el diálogo e intercambio de opiniones de sus integrantes, con el fin de construir metas conjuntas en un contexto de respeto y cordialidad.	
11 Elaborar perfiles de puestos de trabajo considerando los criterios solicitados, el contexto y las necesidades institucionales.	
12 Planear y ejecutar seguimiento de programas institucionales para capacitación de personal.	
13 Elaborar y ejecutar programas para la evaluación del desempeño.	

Competencias profesionales del psicólogo

Descripción de competencias	Nivel de desarrollo
14	Elaborar y ejecutar programas de prevención de riesgos y accidentes laborales.
15	Realizar presentaciones orales en el tiempo establecido, de manera clara y con adecuado dominio de la temática.
16	Utilizar ayudas audiovisuales como tablas y gráficos para apoyar la presentación de información, transmitiendo eficaz y claramente las ideas.
17	Aplicar y analizar pruebas psicológicas (proyectivas u objetivas) con base en las reglas y conceptos aprendidos, para apoyar la toma de decisiones.
18	Desarrollar y realizar seguimiento de programas de capacitación de personal.
19	Realizar entrevistas de diagnóstico clínico con actitud de escucha e interés para captar las preocupaciones, condiciones y necesidades de las personas.
20	Ejecutar diagnósticos clínicos basados en los criterios internacionales DSM-V y CIE10.
21	Realizar derivación e interconsulta oportuna a otros profesionales cuando la situación así lo amerite.
22	Realizar intervenciones psicológicas a población adulta aplicando los conocimientos profesionales y considerando la información recolectada y las necesidades particulares de la persona.
23	Realizar intervenciones psicológicas a población diagnosticada con trastornos de personalidad, aplicando los conocimientos profesionales y considerando la información recolectada y las necesidades particulares de la persona.
24	Realizar intervenciones psicológicas con base en los conceptos, criterios y prácticas de la neuropsicología clínica.
25	Diseñar y ejecutar programas de intervención comunitaria, adecuados al contexto y con un sentido social.
26	Realizar intervenciones psicológicas a población infantil aplicando los conocimientos profesionales y considerando la información recolectada y las necesidades particulares de la persona.
27	Desarrollar tareas de cuidados paliativos (bajo criterios de la psicología) en pacientes terminales, de conformidad con las necesidades de la persona y su familia.
28	Orientar bajo criterios profesionales, a docentes y directivos de escuelas, de acuerdo a las necesidades institucionales.
29	Asimilar y reconocer las diferentes teorías de aprendizaje con el fin de analizar desde una perspectiva amplia e informada, las problemáticas del contexto educativo.
30	Detectar tempranamente problemas de aprendizaje en la población objetivo en pro de tomar las medidas necesarias para su abordaje.

Competencias profesionales del psicólogo

Descripción de competencias	Nivel de desarrollo
31 Realizar diagnósticos de problemas del lenguaje, con el objetivo de apoyar el diseño de soluciones eficaces ante estas situaciones.	
32 Planear y ejecutar intervenciones psicológicas en niños y adolescentes que presenten problemas relacionados con el contexto escolar.	
33 Planear y ejecutar intervenciones psicológicas en adolescentes considerando las características y demandas particulares de la población.	
34 Diseñar intervenciones psicopedagógicas dirigidas a población infantil y adolescente.	
35 Planear y ejecutar intervenciones psicológicas a familias, identificando de manera objetiva las problemáticas de dichos grupos y enfocándose en el encuentro de soluciones.	
