


Estudio de percepción de los graduados de psicología de la corporación Universitaria Minuto de Dios sobre sus competencias en los ámbitos laborales del municipio de Pitalito (Huila)

Study of Perception of Psychology Graduates of the Corporación Universitaria Minuto de Dios about Their Competencies in the Labor Fields of the Municipality of Pitalito, Huila

Guzmán Pacheco, Juan Felipe

 Juan Felipe Guzmán Pacheco
efguzmanp@gmail.com
Corporación Universitaria Minuto de Dios , Colombia

Revista Kavilando

Grupo de Investigación para la Transformación Social Kavilando,
Colombia
ISSN: 2027-2391
ISSN-e: 2344-7125
Periodicidad: Semestral
vol. 12, núm. 1, 2020
revistakavilando@gmail.com

Recepción: 01 Febrero 2020
Revisado: 01 Marzo 2020
Aprobación: 01 Mayo 2020

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/377/3771835009/index.html>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional.

Resumen: La investigación realizada permitió relacionar las competencias profesionales con la demanda de la profesión en el campo laboral. En este caso, se logró identificar que en los diferentes contextos clínico, educativo, organizacional, jurídico, se requiere que el profesional desarrolle las competencias adquiridas en el contexto universitario y profesional, creando competencias genéricas y específicas que lo representan, y lo hacen idóneos para el cargo, en este caso, a partir de la investigación se concluye que, las universidades deben preparar no solo en las competencias básicas al profesional en formación sino que debe desarrollar procesos educativos desde la práctica profesional desarrollando competencias que suplan las necesidades de la demanda laboral, en este caso, este tipo de competencias son alcanzadas al final de la etapa obligatoria de enseñanza de forma que la persona esté preparada para su vida adulta.

Palabras clave: Competencia profesional, demanda de educación, profesional en psicología, formación universitaria.

Abstract: The research carried out allowed to relate professional skills with the demand of the profession in the workforce. In this case, it was possible to identify that in the different clinical, educational, organizational, legal contexts, the professional is required to develop the skills acquired in the university and professional context, by creating generic and specific competences, which represent him, and make him suitable for the position. In this case, from research it is concluded that, universities must prepare not only in the basic competences of the training professional, they but must also develop educational processes from professional practice developing skills, which meet the needs of labor demand. In this case, such skills are achieved at the end of the mandatory teaching stage so that the person is prepared for their adult life.

Keywords: Professional Competence, Demand for Education, Professional in Psychology, University Education.

INTRODUCCIÓN

Las competencias laborales en los profesionales constituyen uno de los objetivos trazados por las instituciones educativas a nivel superior en el país, debido a que son los recursos facilitados por las entidades para que el estudiante se represente en los campos laborales de manera asertiva, y sea reconocido en estos ámbitos; la siguiente investigación busca conocer la percepción de los graduados en psicología de la corporación Universitaria Minuto de Dios CAT Pitalito sobre sus competencias frente a la demanda en los ámbitos laborales del municipio de Pitalito (Huila). Su diseño metodológico será mixto con un alcance exploratorio descriptivo, con técnicas acordes a su paradigma, que permita identificar la percepción de competencias desarrolladas por el profesional de la muestra seleccionada, que es, por conveniencia, correspondiente a los graduados en psicología para el periodo 2015-2018. La sustentación teórica integrada a la propuesta de investigación, corresponde a la Teoría de la Competencias de McClelland. Naranjo Pereira (2009), señala que, “existen tres motivaciones particularmente importantes: la necesidad de logro, la de afiliación y la de poder”.

Estas motivaciones son importantes porque “predisponen a las personas a comportarse en formas que afectan de manera crítica el desempeño en muchos trabajos y tareas” (Naranjo Pereira, 2009, p. 158). De esta manera, los profesionales formados en los entes universitarios deben asumir retos laborales desde su práctica profesional, para cumplir con su proyecto de vida y llegar a la autorrealización. Al tiempo, se integra la teoría de competencias de Miguel Ángel Maldonado quien plantea que corresponde a las capacidades, habilidades, destrezas que requiere el profesional para enfrentarse a las exigencias del mundo laboral y que lo reconocen desde un desempeño efectivo de sus tareas (Gómez Roldán, 2005, p. 46). Se realiza el posterior análisis de los resultados y conclusiones teniendo en cuenta que las competencias genéricas y específicas si se relacionan con la demanda del mundo laboral, y solo a través de ellas se puede responder a las exigencias de los cargos, que además ante un decremento de las competencias específicas, un decremento de la demanda laboral, dado que las empresas están interesadas en contratar profesionales en psicología que asuman los retos de la profesión en los diferentes contextos.

La formación académica del profesional en psicología resulta ser una base fundamental en el desarrollo de aprendizajes significativos, tanto en las capacidades, conocimientos y habilidades que desarrolla en su formación académica y profesional, que, a su vez, se manifiestan en el contexto laboral, integrando aspectos tan importantes como las competencias profesionales que se potencian con la teoría y la práctica. El profesional en psicología desarrolla, por tanto, un desempeño en su profesión que se ajusta a las necesidades de los diferentes contextos y área de especialización, cumpliendo con las exigencias del mercado y relacionándose directamente con el ejercicio del profesional, como lo exponen Mora & Prado-Calderón, (2012)

Son el conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad (p. 25).

En este caso, las exigencias del mercado laboral requieren profesionales idóneos que apliquen sus conocimientos y habilidades en la práctica laboral, desarrollando acciones efectivas desde su profesión, que además representen el ente universitario de manera adecuada y genere un impacto en el medio laboral.

Este estudio tiene como objetivo principal conocer la percepción de los graduados en psicología de la corporación Universitaria Minuto de Dios CAT Pitalito sobre sus competencias frente a la demanda en los ámbitos laborales del municipio de Pitalito (Huila), mediante la integración sistemática de los métodos

cuantitativo y cualitativo en un solo estudio, con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno (p. 534), dentro de la que se realiza el diseño y aplicación de una escala que busca medir los niveles de competencias percibidos por el profesional en psicología. Para esto, se retoma la teoría de Miguel Ángel Maldonado, que plantea la existencia de tres tipos de competencias profesionales esenciales en el graduado, que se integran por competencias básicas, adquiridas en el contexto universitario, correspondientes a todos los conocimientos teóricos y metodológicos que facilitan la universidad durante la profesionalización. Las competencias genéricas son aquellas con las que el profesional se enfrenta al medio laboral, aplicándolas por medio de su cargo y generando un aprendizaje; y las competencias específicas, por medio de las cuales el profesional es capaz de asumir los retos en tareas esenciales del cargo, generando una experticia en su práctica (Maldonado, 2008, pp. 5-9).

Desde este punto se realiza la construcción de unos rangos: Alto, Medio, Bajo derivados de la calificación de las encuestas estructuradas bajo un estilo Likert de respuesta con cinco opciones de respuesta “Muy de acuerdo”, “De acuerdo”, “Indeciso”, “En desacuerdo” y “Muy en desacuerdo” que se aplicaron a la muestra por conveniencia, que corresponden a 29 profesionales graduados en psicología, filtrados de una base de datos facilitada por la estrategia MAIE (Modelo de Atención Integral al Estudiante) de la Corporación Universitaria Minuto de Dios; al tiempo, se incluye un tipo de investigación exploratoria dentro de la que se determinan tendencias relacionales potenciales entre variables, desde este punto, Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio (2014) mencionan que “se emplean cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso” (p.91), en este caso, se trata de un modelo transversal de investigación donde se brinda una recolección de datos en un momento único, con un análisis y unos resultados; en todo caso, esta investigación pretende relacionar las dos variables y dar sustento a los resultados, por medio de unas conclusiones y recomendaciones brindadas a la universidad sirviendo de soporte a próximas investigaciones.

CONTENIDO

La globalización requiere de profesionales idóneos con capacidades, habilidades y destrezas tanto teóricas como metodologías que afronten de manera asertiva los diferentes cambios culturales, políticos, religiosos y sociales. Es por esto que el profesional en psicología debe contar con las herramientas suficientes adquiridas desde el pensum académico en las universidades, siendo lo suficientemente capaces de suplir los requisitos laborales de las empresas, generando conocimiento y realizando un agestión adecuada en el mundo laboral, que le sirva de referente de su desempeño.

Castro (2004) afirma que la disminución del empleo tanto a nivel nacional como internacional deriva en una sobreoferta de jóvenes con dificultades para encontrar trabajo, esto trae como consecuencia un aumento en los estándares para contratar nuevos profesionales a quienes se les exigen competencias altamente especializadas; señala que falta de ajuste entre necesidades sociales y la capacitación de los graduados, ya que ellos autopercebieron carencias en varias áreas de la psicología. Las competencias referidas al área clínica son las únicas que permiten diferenciar a los grupos de profesionales argentinos más jóvenes con respecto a los más antiguos.

En México, Gómez y otros (2019) plantean que la formación de investigadores ha sido una preocupación permanente para los núcleos académicos interesados en la investigación científica; han señalado que la psicología puede contribuir al estudio y la enseñanza de la investigación científica. Ha propuesto una lógica de diseño curricular para la enseñanza de la psicología sustentada en el tránsito secuenciado entre los dominios funcionales del lenguaje ordinario y diversos lenguajes técnicos de la teoría científica y su aplicación.

En otro estudio realizado en Ecuador, titulado Análisis sobre la formación académica y el ejercicio profesional del psicólogo clínico en Ecuador, Moreta Herrera & Guerrero Escobar (2019) tenía como finalidad analizar la formación académica y el campo laboral del psicólogo clínico en el que se determinó que

la formación clínica se restringe de manera significativa a la titulación de grado, dejando de lado, por diversas razones, la formación de posgrado como elemento complementario.

El papel formador de las universidades tiene como objetivo lograr profesionales capaces, que se desempeñen con éxito a favor del cumplimiento de los objetivos en la organización. Es por esto que se requiere identificar los tipos de competencias desarrolladas por los profesionales en psicología, visualizando los conocimientos que se tienen y las actitudes que desarrollan con el mercado laboral. Según Araya Castillo & Pedreros Gajardo (2013), los profesionales desarrollarían un tipo de necesidad social o de estimación, en donde estaría integrada, además, la necesidad de reconocimiento y status social, por lo que las competencias adquiridas desde la universidad, representarían los aprendizajes que lo identificarán en su campo laboral. Como se sabe, la psicología es una ciencia que requiere mucho bagaje teórico y práctico, eso puede resultar cierto modo frustrante para el profesional, pues no en todas las ocasiones la universidad prepara psicológicamente al estudiante de pregrado para las demandas laborales; los psicólogos deben, entonces, estar en constante cualificación, pues las investigaciones y las prácticas psicológicas crecen sin cesar y aceleradamente. La psicología es un ciencia multi-contextos, que tiene diversos enfoques disciplinares, como el área clínica, organizacional, educativa, forense, social comunitaria y jurídica, por esto, se intenta contar con profesionales que tengan las suficientes bases para desempeñarse adecuadamente ante las necesidades observadas.

En el contexto nacional, estudios como el realizado por Rodríguez, Motta, Henao, & López, (2009), cuyo objetivo era el de describir las competencias laborales genéricas y específicas del psicólogo javeriano de acuerdo con el área aplicativa: clínica, educativa, organizacional, y social, como las competencias laborales requeridas por los empleadores de psicólogos a los resultados. El estudio concluye que “las competencias que el psicólogo debe tener para desempeñarse eficazmente en su ejercicio profesional están, en cierta forma, determinadas por el proceso formativo y de aprendizaje que dentro del contexto académico recibe a lo largo de la carrera profesional”, (p.28). En este caso, las competencias del profesional facilitan el desempeño del mismo en el contexto laboral, pero además, la investigación señala que los profesionales que aprovecharon sus procesos de enseñanza en el pregrado, cuentan con las competencias básicas que fortalecerán las competencias aprendidas en el medio laboral, como un proceso continuo, que lo reconocerán ante las empresas, al tiempo que, las competencias en el mercado laboral son el punto de partida para los puestos de trabajo, y de ello depende la contratación por las empresas, es decir, las habilidades que se potencian en el medio universitario se alimentan con el desarrollo tecnológico y los aprendizajes en la práctica profesional. Por esto, el medio laboral constituye el medio para aprovechar los conocimientos obtenidos; desde este punto, se puede visualizar que la investigación además sostiene que existe una adaptación evolutiva que fortalece desde la práctica laboral las competencias en el profesional y fomenta su quehacer propio del área aplicativa con estrategias que conlleven a un desempeño laboral eficaz. Igualmente, se tiene que “en cuanto a las funciones desempeñadas por el psicólogo, las que puntuaron más alto fueron la realización de capacitaciones, inducciones y entrenamiento, y la selección de personal valoradas con un 63.63% y 40.90%, respectivamente.”

Por otro lado, investigaciones como la de Patiño Ortiz (2018), realizada con el objetivo de 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, aplicada a 50 psicólogos practicantes reportados por la Universidad de Antioquia seccional Oriente en el 2018 I, demuestran en sus conclusiones que

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 necesario (p.50).

Al tiempo, en el ámbito regional, específicamente en el departamento del Huila, estudios como el realizado por Mosquera Bahamón (2015), cuyo objetivo se centra en caracterizar la actividad ocupacional del psicólogo en el área de salud pública en el departamento del Huila. Mediante la técnica de grupos focales se identificaron 59 actividades laborales que desarrollan en su ejercicio en el área, con muestra no probabilística de 35 psicólogos, donde se aplicó el cuestionario Marco Regional de Competencias Esenciales en Salud Pública (MRCESP), concluyendo como resultado que

Los psicólogos que laboran en el área de salud pública del departamento del Huila ejecutan actividades que para su percepción son excesivas en número y en tiempo. Predomina el ejercicio de actividades de promoción de la salud, que incluye principalmente actividades de educación en y para la salud, y las acciones de intervención psicológica individual, sin que estas últimas hagan parte de las funciones para las cuales fueron contratados (p.101).

En otro aspecto, investigaciones como la desarrollada por Tovar & Ceballos (2010), expone que el municipio de Pitalito (Huila) cuenta a la fecha con 13 centros o consultorios que prestan el servicio de psicología a los cerca de 125.600 habitantes, eso es reforzado por el hecho de que en el municipio de Pitalito no existe un proceso de caracterización que relacione las competencias del psicólogo de las universidades allí presentes, ni tampoco existe una relación de las competencias de los egresados de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios CAT Pitalito frente a la demanda en los ámbitos laborales del municipio. Por esto, surge la necesidad de realizar este proyecto de investigación y se plantea la presente pregunta problematizadora:

¿Cuál es la percepción de los graduados en psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios CAT Pitalito sobre sus competencias frente a la demanda en los ámbitos laborales del municipio de Pitalito (Huila)?

Se plantea el siguiente objetivo de investigación

- Identificar las competencias profesionales auto percibidas por los psicólogos graduados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios CAT Pitalito (Huila), de acuerdo a los diferentes ámbitos ocupacionales (clínica y de la salud, educativa, organizacional, social comunitaria y jurídica).

Teóricamente, se define el concepto de competencias como el conjunto de conocimientos teóricos y metodológicos aprendidos en la Institución de educación técnica o superior y la experiencia laboral que el individuo ha acumulado a través de su interacción con el medio laboral; es decir, se relaciona con una tarea o actividad determinada. Son consecuencia de la experiencia y constituyen saberes articulados que una persona pone en marcha automática mente. (Solano, 2004, p. 134) y al tiempo, están ligadas a las actividades profesionales y a las misiones que forman parte de un determinado puesto de trabajo.

En este aspecto, las competencias se desarrollan en el profesional a través de la aptitud, la experiencia en la labor y la habilidad que con ésta desarrolle, en este caso, la capacidad de afrontar de manera asertiva los conflictos en su campo laboral, permite al profesional combinar su formación técnica o universitaria con las situaciones de su entorno. De acuerdo a esto, las competencias se reconocen por ser observables, medibles u objetivas, son percibidas y atribuidas de manera subjetiva, y las competencias contrastables y certificables o de índole institucional; en este caso, el autor menciona que las dos primeras son comentadas por el profesional y la última se relaciona con el impacto que haya desarrollado en el medio laboral. En este sentido, Amigot Leache & Martínez (2013) plantean que las competencias “hacen referencia al conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes comportamentales requeridas individual o colectivamente para el desempeño laboral: iniciativa, imaginación, innovación, autonomía, flexibilidad, responsabilidad, control de sí mismo, trabajo grupal y toma de decisiones, entre otras” (p.1080).

Bisquerra Alzina (2003) expone que, respecto a las competencias del profesional, se integran los tres saberes, el saber, saber hacer, y el saber ser, donde el profesional domina su campo y es competitivo frente a los demás profesionales; siguiendo esta misma postura, Echeverría (2000) menciona que

Se pueden distinguir las técnicas (saber), las metodológicas (saber hacer) y las competencias participativas, competencias personales, competencias básicas, competencias clave, competencias genéricas, competencias transferibles, competencias relacionales, habilidades de vida, competencias interpersonales, competencias transversales (Mazariegos et al., 1998), competencias básicas para la vida, competencias sociales, competencias emocionales, competencias socio-emocionales (p.22).

Igualmente se plantea que las competencias que desarrolla un ser humano se desarrollan por habilidades personales y sociales que complementan las competencias profesionales necesarias para el desarrollo laboral en la empresa, pero que también aportan beneficios para la vida del profesional.

TEORÍA DE LAS COMPETENCIAS DE McCLELLAND

Como lo exponen Barrera & Calderari (2012) la teoría de la Competencias de McClelland plantea que, para medir el rendimiento en el trabajo a través de Competencias se dice que éstas, en el profesional, permiten predecir un comportamiento o una actuación en su medio laboral; en este caso, el autor menciona que las competencias integran la “Característica subyacente que significa que la competencia esta profunda y permanentemente asociada a la personalidad y permite predecir comportamientos en una amplia variedad de situaciones y tareas profesionales”, (p. 7). La teoría, entonces, plantea que las competencias se dividen en los motivos, en los que se integran las cosas que un individuo piensa conscientemente acerca de una situación y que le permite direccionar sus conductas: frente a esto, Toro (1998), expone que los motivos permiten al ser humano impulsar, direccionar y seleccionar su comportamiento hacia unos objetivos planteados, mientras que los rasgos facilitan en el sujeto las características físicas, y aquellas respuestas que el individuo emite en algunas ocasiones, brindando una información de ellos, teniendo en cuenta que son componentes efectivos de la personalidad y le permite al ser humano tener iniciativa frente a una tarea brindándole determinadas respuestas o soluciones, como también, la importancia del autoconcepto, que según la teoría se integra de actitudes, valores o autoimagen del profesional, donde se refiere a la imagen que tiene de sí mismo, de su imagen, de sus capacidades, como también de sus conocimientos adquiridos en la academia, los cuales representaban antes solo la información que tenía la persona de su profesión, pero ahora, se refiere a los conocimientos derivados del aprendizaje. Según McClelland (1973), citado por Barrera & Calderari, (2016), el conocimiento es una mezcla de experiencia, valores, información y “saber hacer” que sirve como marco para la incorporación de nuevas experiencias e información y es útil para la acción, y por último, describe lo que denomina Skills, lo que significa la habilidad para demostrar su forma de hacer las cosas, teniendo un orden establecido y emitiendo una serie de conductas que conllevan a un objetivo determinado (p. 7).

TIPOS DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Desde la postura de Miguel Maldonado las competencias se dividen en tres grupos importantes para el quehacer profesional. Estas son:

Competencias básicas

Son las competencias base que se adquieren dentro de un contexto educativo. Corresponde a los conocimientos teóricos, metodológicos, que representan a la formación técnica y profesional, y que permiten ser sujetos autónomos de su vida personal, social y productiva. Maldonado, (2008) expone que “son las competencias que capacitan y habilitan al estudiante para integrarse con éxito a la vida laboral, y social” (p.35).

Competencias genéricas

Corresponde al conjunto de conocimientos, actitudes, valores y habilidades que desarrolla el técnico o profesional y que facilitan el desempeño laboral, se integran además de las características, cualidades y nivel de desempeño que ocasiona que el profesional alcance sus metas profesionales y se reconozca en el entorno laboral, puesto que son capaces de desarrollarse en el aprendizaje cotidiano (Mendoza, 2013).

Competencias específicas

Corresponde a las competencias que se desarrollan en el contexto laboral y en el ejercicio de la profesión. En este caso, Mendoza, (2013), menciona que

Las competencias específicas se adquieren con la transmisión y asimilación por parte de la persona, a partir de una serie de contenidos relativos a las áreas básicas del saber humanístico; conceptos, teorías, conocimientos instrumentales, habilidades de investigación, formas de aplicación o estilos de trabajo que definen una disciplina concreta. Competencias que resultan necesarias para dominar un conocimiento, para después aplicarlo a un área específica. (p.32).

Según el Colegio Colombiano de Psicólogos (2014), existen las competencias específicas, que se integran a la ocupación en el contexto laboral, además que incluye las funciones del profesional en el ámbito laboral. Se componen de cinco dominios: la identificación de problemas relevantes; la evaluación y el Diagnóstico y el diseño e implementación de programas de promoción, prevención e intervención, y el monitoreo y seguimiento y la comunicación de resultados, de acuerdo a esto, las competencias se integran por perfiles de competencias desde las diferentes áreas de aplicación de la psicología desde la ley 1090 del 2006.

Desde este punto, el Colegio Colombiano de Psicólogos (2014), menciona que, las competencias del profesional en psicología en el ámbito del deporte, radica en la realización de procesos de acompañamiento a las instituciones encargadas en la formación universitaria para lograr cumplir con las competencias necesarias para desarrollar su función:

Factor fundamentación epistemológica. En este aspecto se reconoce y se comprende los fundamentos filosóficos del profesional en psicología, a través de los diferentes enfoques psicológicos que se revelan en la práctica profesional, concibiendo al psicólogo del deporte como, “un ser bio-psicosocio-cultural”, en este caso, se concibe el ejercicio y la actividad física como una dimensión inherente al ser humano y asociada ciertamente a la calidad de vida.

Por otro lado, el Colegio Colombiano de Psicólogos, (2014), define que, las competencias del psicólogo jurídico son de orden epistemológico, siendo capaz de explicar y comprender el comportamiento en los ambientes jurídicamente regulados, discriminando entre el conocimiento científico de la psicología jurídica y el conocimiento común, de acuerdo a esto, plantea que

El psicólogo jurídico es capaz de sustentar teórica, conceptual y prácticamente su quehacer en los diferentes sub campos y soportar sus habilidades y acciones en conocimiento científico surgido de investigaciones y resultados rigurosos, que contribuya a la administración de justicia y eventos relacionados con la misma, (p. 44).

En cuanto al desarrollo de las competencias en el psicólogo que labora en contextos de Neurociencia y Psicobiología, el Colegio Colombiano de Psicólogos (2014) menciona que, el psicólogo debe cumplir con las competencias basadas en el análisis del desarrollo integral, síntomas y síndromes fundamentales en cuanto al diagnóstico diferencial y propios del área, como también procesos de investigación científica de la conducta en estos contextos, como también, fortalecer programas de habilitación y rehabilitación específicos para cada paciente, evaluando sus fortalezas y debilidades objetivamente, desarrollando a la vez programas y estrategias de seguimiento y evolución, en presencia o ausencia de rehabilitación, siempre proponiendo

intervenciones y proyecciones contextualizándose en las condiciones socio-culturales del individuo o la colectividad, brindando apoyo integral al ser humano.

En contraste con lo anterior, se socializan las competencias que requiere fomentar el psicólogo organizacional. Como lo expone el Colegio Colombiano de Psicología (2014), tiene la capacidad teórica y metodológica de diseñar estrategias para evaluar, diseñar, liderar e implementar proyectos y programas de gerencia y gestión humana, como también, incrementar el cumplimiento de las metas organizacionales desde ambientes laborales protectores, generando un bienestar psicológico y mejorando con sus acciones la calidad de vida de las personas en el contexto laboral y organizacional, integrando otras carreras afines en una labor multidisciplinaria para orientar su quehacer profesional a la comprensión de la dinámica de los fenómenos organizacionales, y de cada uno de los procesos biopsicosociales de los individuos dentro de las empresas.

COMPETENCIAS DEL EGRESADO EN PSICOLOGÍA DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

Como lo expone la Corporación Universitaria Minuto de Dios (2018) en su plataforma estratégica, el egresado en psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios es capaz de desempeñarse asertivamente en campos como el clínico, educativo, organizacional, social y comunitario, desarrollando evaluaciones y formulando programas de intervención individual o grupal en el ámbito de la prevención y la promoción de la salud mental, promoviendo conductas de bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas; además, es capaz de intervenir con herramientas propias de la disciplina en procesos de enseñanza-aprendizaje, como también, en el campo social comunitario. El egresado en psicología es capaz de desarrollar una actitud crítica frente a las problemáticas sociales y los procesos comunitarios que se gestionan en su entorno. Tiene la competencia para diseñar e implementar programas que contribuyan al desarrollo humano de los empleados en las diferentes empresas del país, como último campo, y no menos importante, la Corporación Universitaria Minuto de Dios facilita las herramientas técnicas para que el psicólogo este en la capacidad de comprender y explicar las causas del comportamiento criminal y formular modelos preventivos con el fin de disminuir los factores que inciden en la manifestación de este complejo fenómeno social.

Como lo mencionan Leigh et al. (2007), citado por el Colegio Colombiano de Psicólogos (2014), el profesional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios desarrolla como competencia profesional la intervención en medios prácticos sociales, institucionales, generando un fortalecimiento desde la práctica profesional, generando recursos desde la evaluación, el diagnóstico, la conceptualización, la intervención, la investigación, la supervisión, la enseñanza y el manejo administrativo.

Según la plataforma estratégica de la Corporación Universitaria Minuto de Dios (2018), las competencias que debe fortalecer el egresado en psicología parten de desarrollar intervenciones psicológicas y sociales que dinamicen el cambio de individuos y comunidades, como también en facilitar procesos de enseñanza dirigidos al logro de un aprendizaje autónomo y significativo, como resultado de un proceso continuo de evaluación tanto en lo personal como en lo grupal, participando activamente en procesos de investigación, prevención e intervención donde la conducta humana tiene relación con actos y consecuencias jurídicas, siendo capaz de diagnosticar, comparar e intervenir el comportamiento de los individuos en las organizaciones y sus diversas relaciones generadas por la interacción de los sistemas, dinamizando la responsabilidad social de la disciplina para comprender e intervenir las realidades del país, buscando programas e iniciativas de mejora para garantizar la equidad y el desarrollo de las comunidades; posibilitando, a la vez, diálogos con otras disciplinas y áreas del conocimiento para adelantar iniciativas de mejora, desarrollo y participación.

Las competencias profesionales constituyen en la actual empresa una nueva teoría para el desarrollo de las metas organizacionales. En este aspecto, las aptitudes y la formación académica solo constituye una parte del profesional, se requieren aspectos que incrementen el desempeño laboral y eficiente dentro del puesto de trabajo, por esto, los centros de educación superior juegan un papel fundamental en la calificación profesional,

pero también, lo hace la experticia que pueda acumular en la interacción con su cargo, es por esto, que se integra los términos que contribuyan al desarrollo de la presente investigación.

Competencia

Como lo expone Estrada (2012), las competencias “designan un conocimiento inseparable de la acción, asociado a una habilidad, que depende de un saber práctico, o de una facultad más general” (p. 23). La competencia, entonces, integra las capacidades para realizar una tarea con ayuda de herramientas materiales y/o instrumentos intelectuales, en este caso, la competencia es todo lo que el empleado hace competitiva la empresa.

Impacto laboral

Como lo expone Libera (2007), dentro del término impacto se encuentra una variedad de conceptualizaciones con características propias de diferentes disciplinas científicas; en el campo específico de las ciencias sociales y educativas, se pueden rescatar diferentes interpretaciones, pero que comparten la relación causa-efecto, es decir la aplicación de uno o varios proyectos o programas y la manera en la que estos alcanzan sus resultados y satisfacen las necesidades, es decir, el impacto causado.

En este aspecto, el autor plantea frente al impacto laboral que, este término tiene su origen en estudios realizados sobre el medio ambiente. A partir de los resultados se adjudicó el término para definir la alteración que podía sufrir el medio como consecuencia de alguna acción o actividad en la que se producen efectos favorables o desfavorables.

Responsabilidad social de las Instituciones de Educación Superior

Educar es una tarea ardua, máxime si se considera que el mundo es cada vez más complejo, cambiante y desafiante. De este modo, todos aquellos que se encuentran comprometidos con la educación tienen el reto de ofrecer un resultado que favorezca el buen desempeño del individuo en sociedad, pues al profesional de hoy se le exige el desarrollo de habilidades, destrezas y capacidades que le permitan afrontar, comprender y transformar a partir de las realidades culturales y sociales de cada país. Con el propósito de ajustarse a estas demandas se han realizado a través de los años diversos cambios en los procesos de enseñanza-aprendizaje, todos ellos tendientes a mejorar las debilidades y resaltar los buenos propósitos y resultados de los procesos anteriores. Se observa entonces como las metas de la educación han ido variando para ajustarse a los diferentes momentos históricos de la sociedad.

METODOLOGÍA

Según Chen, (2006) citado por, Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio (2014), el enfoque mixto constituye un tipo de investigación que conjuga los métodos cuantitativos y cualitativos de recolección y análisis de información. De acuerdo a esto, “es la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno” (p.534), Los autores señalan que los métodos mixtos hacen uso de los datos numéricos, verbales, textuales, visuales, simbólicos para comprender la investigación.

Al tiempo, se desarrolla una investigación exploratoria, donde se recopila la información por medio de los instrumentos de recolección de información y se analizan los datos, permitiendo conocer la problemática

identificada; Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio (2014), mencionan que son “Investigaciones que recopilan datos en un momento único”.

En cuanto a los instrumentos, se realizaron entrevistas abiertas para conocer las perspectivas generales de los graduados en segunda instancia se realiza la encuesta, la cual conto con la revisión de profesionales con formación posgradual de la psicología, la ingeniería y administración, quienes avalaron el instrumento con el fin de poder mediar las variables planteadas en el marco teórico y marco conceptual.

POBLACIÓN

La población integrada a la propuesta es seleccionada de forma corresponde a graduados de todas las carreras universitarias para el periodo 2015-2019, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios CAT Pitalito (Huila)

MUESTRA

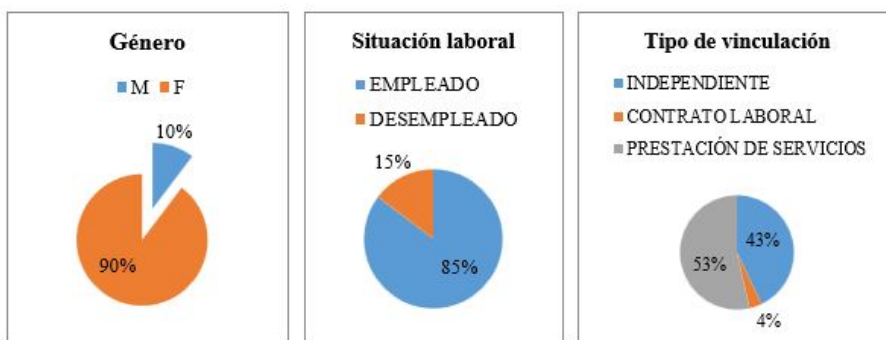
La muestra es seleccionada de manera no probabilística, intencional y por conveniencia, se conforma por los egresados de psicología de la corporación Universitaria Minuto de Dios CAT Pitalito, graduados en el periodo 2015-2018.

TABLA 1
Categorías y Variables de Investigación

CATEGORIA	ITEM	A QUÉ SE REFIERE
Competencias básicas	del Ítem 1 al Ítem 8	Son el conjunto de habilidades cognitivas, que suelen ser alcanzadas o logradas en el desarrollo educativo de una persona
Competencias Genéricas	del Ítem 9 al Ítem 14	Conjunto de conocimientos, actitudes, valores y habilidades que relacionan la formación universitaria con la práctica en el contexto laboral, permiten el desempeño satisfactorio de la persona que aspira a alcanzar metas superiores a las básicas
Competencias Específicas	del Ítem 15 al Ítem 19	Son los contenidos relativos a las áreas básicas del saber humanístico; conceptos, teorías, conocimientos instrumentales, habilidades de investigación, formas de aplicación o estilos de trabajo que definen una disciplina concreta, se relacionan con los aprendizajes derivados de la experiencia en el campo laboral

RESULTADOS

Factores sociodemográficos

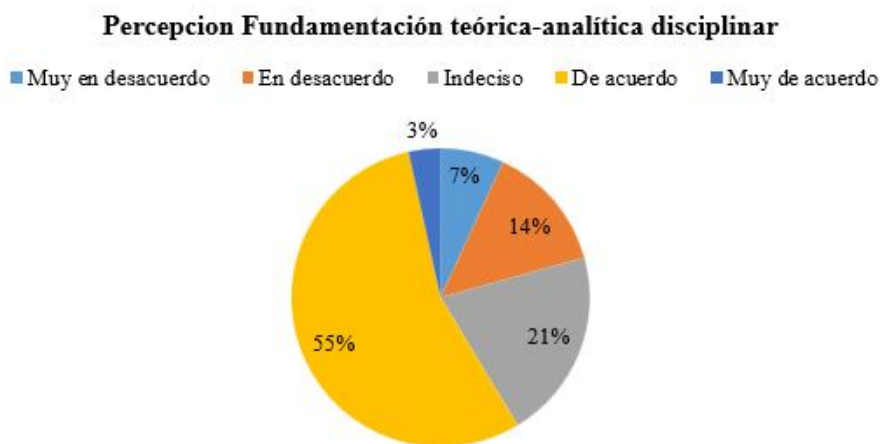


GRÁFICA 1
Factores sociodemográficos

De la totalidad de la muestra tomada, se visualiza que la mayor proporción de los encuestados (90%) pertenecen al género femenino, y el 10% al género masculino.

El 85% se encuentran en la actualidad empleados en tanto que el 14% si situación actual es desempleada, por lo que no se integraron al proceso dado que desde que recibieron su profesionalización no han sido contratados laboralmente.

El 43% de los egresados el tipo de vinculación es independiente ejecutando contratos con empresas por medio de la figura de persona natural, en tanto que el 53% siendo la mayor proporción tiene como vinculación laboral el de prestación de servicios, y en tanto que el 4% tiene una contratación laboral con las entidades donde se encuentra vinculado.



GRÁFICA 2
Percepción de la fundamentación teórico-analítica disciplinar

Se visualiza en los resultados obtenidos que:

El 55%, siendo la mayor proporción manifiestan estar de acuerdo con que la Corporación Universitaria Minuto de Dios les brinda una formación sólida teórica y analítica disciplinar.

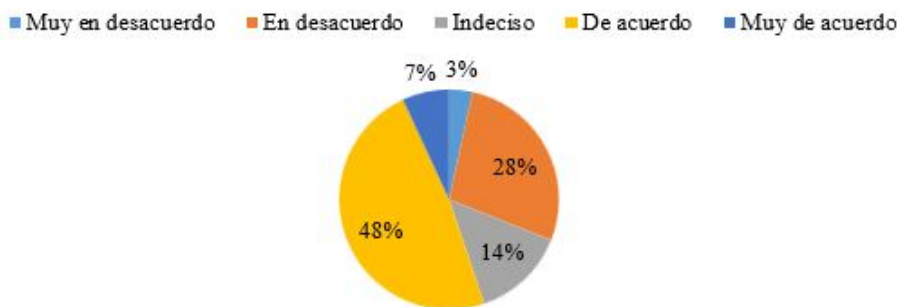
El 21% expresa que se encuentra indeciso en torno a que la universidad le facilite una fundamentación teórica, analítica disciplinar.

El 14% expresa que está en desacuerdo con que la universidad le brinda esta formación.

El 7% manifiesta que está muy en desacuerdo con que la universidad le haya brindado una formación sólida y una fundamentación teórica y analítica disciplinar.

Como también el 3% manifiesta que está muy de acuerdo con esta postura.

Competencia para Desarrollar procesos investigativos en diferentes contextos laborales



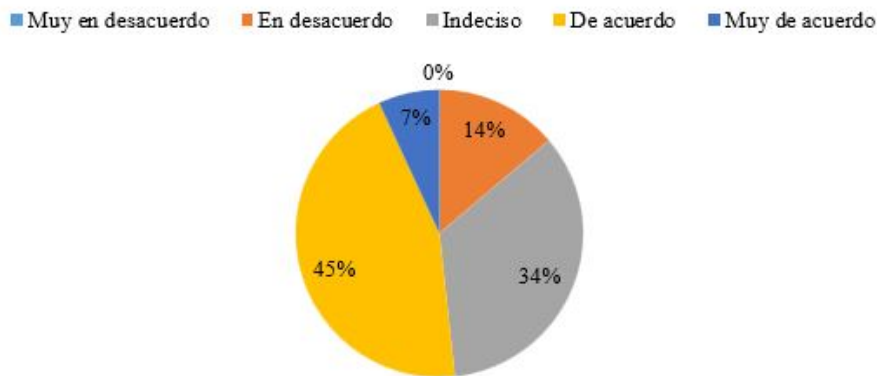
GRÁFICA 3
Desarrollo de procesos investigativos

Se denota que el 48% expresa que está de acuerdo con la postura de que sea capaz de desarrollar procesos investigativos en diferentes contextos laborales y que cuente con los conocimientos para formular y gestionar estrategias de calidad.

El 28% expresa que está en desacuerdo con el hecho de ser capaz de desarrollar procesos investigativos en diferentes contextos laborales y siente que cuenta además con los conocimientos para formular y gestionar estrategias de calidad;

En tanto que el 14% se muestra indeciso en torno a los conocimientos y la capacidad de desarrollar procesos investigativos en los contextos laborales en los cuales interactúa, formulando acciones de calidad.

Competencia gestion estratégica en el mundo laboral

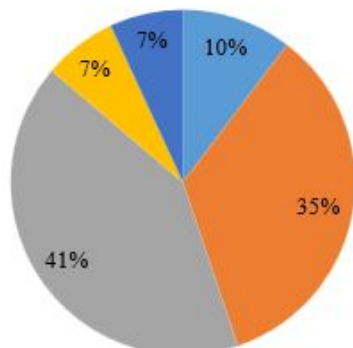


GRÁFICA 4
Competencias de gestión estratégica

Se observa que el 45% expresa que el psicólogo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios es un gestor estratégico en el mundo laboral, como también el 34% se muestra indeciso con esta postura, en tanto el 14% percibe que se encuentra en desacuerdo con que el psicólogo de la UNIMINUTO sea un gestor estratégico en el mundo laboral, como también el 7% expresa que está muy de acuerdo con este hecho.

Principios psicológicos que le permitan ser reconocido

■ Muy en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ Indeciso ■ De acuerdo ■ Muy de acuerdo



GRÁFICA 5

Principios psicológicos que permiten el reconocimiento

Se tiene que el 41% expresa que están indecisos sobre el hecho de que la Corporación Universitaria Minuto de Dios le proporcione a sus egresados en psicología la suficiente capacitación para desarrollarse institucionalmente con principios psicológicos que le permitan ser reconocido, como también el 35% expresa que está en desacuerdo con este ítem, lo mismo que el 10% está muy en desacuerdo; por otro lado, el 7% expresa que está de acuerdo con el hecho de que la universidad le brinde la suficiente capacitación para su labor, con principios psicológicos, lo mismo que el 7% restante que está de acuerdo con esta postura.

Desarrollo en el campo laboral, logrando cumplir satisfactoriamente las exigencias del contexto

■ Muy en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ Indeciso ■ De acuerdo ■ Muy de acuerdo

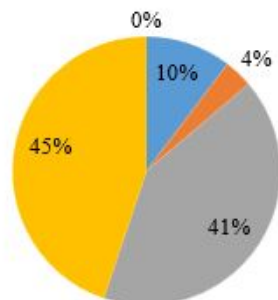


GRÁFICO 6

Exigencias del mercado laboral

En este caso, el 43% de los graduados se halla indeciso en cuanto a que como psicólogo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios haya fortalecido su desarrollo humano en el campo laboral, en tanto que el 43% expresa que está de acuerdo con que cuente con las competencias para fortalecer su desarrollo humano en el campo laboral, y hay cumplido satisfactoriamente las exigencias en su campo laboral; como también el 11% está muy en desacuerdo con que haya podido fortalecer su desarrollo humano y con el hecho de haber cumplido las exigencias del contexto, al igual que el 3% que está en desacuerdo.

Desde realidad sociocultural de desarrollar labor científica y profesional

■ Muy en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ Indeciso ■ De acuerdo ■ Muy de acuerdo

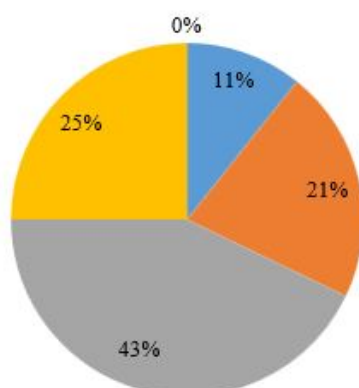


GRÁFICO 7

Desarrollo de labores: científica y profesional

El 43% de los graduados se encuentra indeciso en cuanto a que se considere capaz desde esa realidad sociocultural de desarrollar su labor como científico y como profesional, lo mismo que el 21% que está en desacuerdo con este ítem, al igual que el 11% que está muy en desacuerdo; por otro lado, se tiene que el 25% se encuentra de acuerdo con el hecho de sentirse desde esa realidad sociocultural capaz de desarrollar su labor como científico y como profesional.

DISCUSIÓN

Dentro del campo laboral del psicólogo, se reconoce como fundamental tomar en cuenta las competencias que se desarrollan en el contexto académico y que permitan crear las bases necesarias para competir en los ámbitos laborales. La investigación realizada permitió relacionar las competencias profesionales con la demanda de la profesión en el campo laboral; en este caso, se logró identificar que en los diferentes contextos clínico, educativo, organizacional, jurídico, se requiere que el profesional desarrolle las competencias adquiridas en el contexto universitario y profesional, creando competencias genéricas y específicas que lo representan y lo hacen idóneos para el cargo. Se concluye que las universidades deben preparar, no solo en las competencias básicas al profesional en formación, sino que debe desarrollar procesos educativos desde la práctica profesional que desarrolle competencias que suplan las necesidades de la demanda laboral; en este caso, este tipo de competencias son alcanzadas al final de la etapa obligatoria de enseñanza, de forma que la persona esté preparada para su vida adulta pero también deben seguir perfeccionándose a través de las nuevas experiencias.

Mediante los resultados se debe realizar un ajuste en los procesos de gestión académica y curricular con el fin de poder fortalecer los espacios de práctica que esté acorde al mercado laboral, Es importante poder convocar a la gestión administrativa y académica de la institución para la revisión del currículo, el proceso docente con el fin de poder establecer acciones de mejora para poder mejorar la percepción de los graduados, puesto que la indecisión que se presenta en los graduados es alto.

Para el proceso de registro calificado de renovación este estudio se sugiere mejorar aspectos curriculares y prácticos, aunados a una optimización del proceso curricular.

CONCLUSIONES

Se observa que, de la totalidad de los profesionales graduados de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, la mayor proporción la percepción de las competencias están ubicadas en las básicas, teniendo en cuenta que este tipo de competencias son adquiridas a través del conjunto de conocimientos, habilidades teóricas y metodológicas que se adquieren en el contexto técnico y universitario facilitando al profesional los fundamentos cognitivos necesarios para afrontar con éxito su rol desde su carrera. Para el caso, este tipo de competencias son alcanzadas al final de la etapa obligatoria de enseñanza, de forma que la persona esté preparada para su vida adulta, pero también deben seguir perfeccionándose a través de las nuevas experiencias.

Por otro lado, el 32% de los profesionales presentan unas competencias genéricas, las cuales están basadas en el conjunto de habilidades de los recursos personales como por ejemplo la destreza, el conocimiento y las actitudes, incorporando también los recursos ambientales, con proporción a un buen desempeño. Estas competencias le permiten al profesional ajustarse a su cargo y desarrollar sus funciones laborales de la mejor forma, siendo propositivo, ético y con valores permitiendo un incremento de su desempeño laboral; se reconoce que este tipo de competencias se presenta en el sujeto como resultante de sus conocimientos adquiridos en la academia y la competitividad en el desarrollo de su labor en el contexto laboral.

Por último, se puede evidenciar que las competencias específicas se presentan en un menor porcentaje en la muestra indicando cierta dificultad en lo referente a poner en práctica los conocimientos, habilidades, pensamientos y valores en su contexto laboral, es decir, en un menor porcentaje se ubica este tipo de competencia en tanto que se observa un vacío en la forma como la persona es capaz de interactuar en su contexto laboral.

Teniendo que el impacto ante la demanda del contexto laboral del municipio es muy alto en torno a que el profesional cuenta con los fundamentos teóricos y la formación facilitada por la Universidad pero se le dificulta la práctica al momento de enfrentarse a las exigencias del contexto laboral, es identifica la falla en cuanto a la aplicación de dichos recursos cognitivos adquiridos desde la Corporación Universitaria Minuto de Dios y que influyen en el desarrollo de la persona en el entorno laboral, tanto a nivel personal, como social y profesional, limitando el impacto laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amigot Leache, P., & Martínez, L. (2013). Gestión por competencias, modelo empresarial y sus efectos subjetivos. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1075-1086.
- Araya Castillo, L., & Pedreros Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, IV(142), 45-61.
- Barrera, M., & Calderari, S. (2012). *Gestión por competencias: una opción para hacer a las empresas más competitivas* (Tesis de pregrado). Bogotá: Universidad de La Sabana.
- Bisquerra Alzina, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 7-43.
- Castro, A. (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Interdisciplinaria*, 21(2), 117-152.
- Colegio Colombiano de psicólogos. (2014). *Perfil y competencias del psicólogo en Colombia en el contexto de la salud*. Bogotá, D.C.: Colpsic.
- Estrada, J. (2012). La formación por competencias y el mundo del trabajo: de la calificación a la empleabilidad. *Revista de Salud Pública*, 14(1), 98-111.
- Gómez Roldán, I. (2005). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias. *Educación y Educadores*, 8, 45-66.

- Gómez, A., Zepeta, E., Pérez, M., Duran, L., Escudero, A., Ferrant, E., Molina, C., Reyes, A., & Meza, E. (2019). La formación en el ámbito educativo de investigadores en psicología aplicada. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 1(1).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Moreta Herrera, R., & Guerrero Escobar, E. (2019). Análisis sobre la formación académica y el ejercicio profesional del psicólogo clínico en Ecuador. *Pensamiento Psicológico*, 17(1), 33-43.
- Mosquera Bahamón, Y. (2015). *Caracterización ocupacional del psicólogo en el área de Salud Pública en el departamento del Huila*. Manizales: Universidad Autónoma de Manizales.
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. *Educación*, 33(2), 153-170.
- Patiño Ortiz, L. L. (2018). *Competencias profesionales de los psicólogos practicantes de la Universidad de Antioquia Seccional Oriente* (Tesis de pregrado). El Carmen de Viboral: Universidad de Antioquia.

NOTAS

- [1] Magister en Administración y Planificación, Especialista en Gestión de Procesos Psicosociales, Administrador de empresas y Psicólogo. Docente del programa de psicología y trabajo social. UNIMINUTO Pitalito Docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia de la Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios ECACEN. Colombia. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2161-6344> Scholar: <https://scholar.google.es/citations?user=tkIgTPgAAAAJ&hl=es> Correo efguzmanp@gmail.com y el semillero de Semillero de Investigación en contextos psicosociales-Pitalito Huila. Contacto: efguzmanp@gmail.com