

Interdisciplinaria

Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines

lcalvo@conicet.gov.ar

ISSN (Versión impresa): 0325-8203

ARGENTINA

2004

Alejandro Castro Solano

**LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL PSICOLOGO Y LAS NECESIDADES
DE PERFILES PROFESIONALES EN LOS DIFERENTES AMBITOS LABORALES**

Interdisciplinaria, año/vol. 21, número 002

Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines

Buenos Aires, Argentina

pp. 117-152

LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL PSICOLOGO Y LAS NECESIDADES DE PERFILES PROFESIONALES EN LOS DIFERENTES AMBITOS LABORALES

Alejandro **Castro Solano** *

Resumen

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. El objetivo general de esta investigación fue analizar el ajuste entre las competencias del *psicólogo* y las necesidades de sus perfiles en cuatro grandes áreas: salud, educación, justicia y trabajo, desde el punto de vista de los usuarios del sistema. En el presente trabajo se informa acerca de los datos aportados por 109 empleadores de psicólogos en distintas áreas, a quienes se les solicitó que especificaran las competencias requeridas a los psicólogos para un desempeño idóneo, en cada ámbito particular. Se recolectaron asimismo datos de 499 psicólogos a quienes se les administró una encuesta similar para relevar la propia autopercepción de competencia en 57 habilidades básicas identificadas por los empleadores. Se analizaron las diferencias individuales según sexo, edad e institución de graduación. Los resultados señalan la 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 más jóvenes con respecto a los más antiguos.

* Doctor en Psicología. Profesor de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador (USAL) e Investigador Asociado del Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad del Salvador (IIPUS).
E-Mail: alejandro.castro@fibertel.com.ar

Palabras clave: Competencias - psicólogo - necesidades sociales.

Abstract

Decrease of employment at national and international level results in an oversupply of young professionals with difficulties to find new jobs. This results in an increase of standards to hire new professionals who are demanded highly specialized competencies to enter the job market. This tendency is particularly important in psychology. High market pressure causes an increase of new and highly specific interventions in the field of psychology; thus newer education and training of psychologists are required in an array of areas. Knowledge of community needs in order to channel thorough health and other psychology related services are rare in Argentina. In other countries, this topic is quite essential to the effective design of job or position offers to professionals entering the job market. In Argentina, psychologists' image as a professional with generic competencies prevails, predominantly academic training in the field of clinical psychology with a lack of interest and knowledge in other psychology areas. University curricula in general terms lack integration between theory and real professional practice. The main goal of this investigation is to analyze the adjustment between psychologist's competencies and the need for professional profiles in four different psychology fields (health, education, forensic and industrial/organizational) from the psychologist's employer point of view. Another goal of this research is to examine strengths and weaknesses of sophomore students and young *graduate psychologists*. Our approach consisted in considering self-perception of competence of the actors involved (subjective competencies). We present data of 109 employers of psychologists in different professional areas. Effective psychologists task were required to those employers. Data also were gathered on 499 psychologists to whom a similar survey was administered to identify self-perceived competence in 57 basic psychological skills surveyed in the employer's sample. Strengths and weaknesses were analyzed in each of the groups considered (young

graduates, sophomore students and experienced professionals). Experienced professionals perceive themselves as highly competent in the clinical field and perceive themselves with low competence in psychology areas of more modern content. The fields that concentrate younger professionals are educational psychology, psychological assessment and psychodiagnostics. In a smaller proportion, young professionals perceive competence in tasks related to research. These findings are highly consistent with observed data of young psychologist graduates. Also, results obtained matched previous evaluations of national agencies (AUAPSI) regarding psychologist's professional training. Such reports point out the emphasis of universities' curricula only exclusive in clinical psychology with a lack of consideration for other important aspects of psychology. Studied fields in this research (health, education, forensic and industrial/organizational) denote poor adjustment between required competencies and psychological skills, and the practice of psychology, considering community needs. From the point of view of those professionals who hire psychologists, weaknesses are observed in tasks related to writing of psychological reports, the work with populations of low economic resources or minorities, the advice to professional non psychologists, the administration of psychological batteries and the knowledge of new areas of psychology.

Key words: Professional competencies - graduates psychologist - social needs.

Un consenso generalizado permite caracterizar al mercado laboral argentino como excesivamente poblado por jóvenes profesionales con dificultades para encontrar trabajo. Esta tendencia está relacionada en parte con el aumento de personas sobre-capacitadas para determinados puestos de trabajo y con la disminución del empleo a nivel mundial (Levy-Leboyer, 1997). Esto deriva en el aumento constante de estándares para contratar profesionales, a quienes se les exigen competencias altamente especializadas. Según avanza la tecnología, tienden a extinguirse los puestos de tra-

bajo más simples y rutinarios y comienzan a proliferar aquellos con tareas más complejas para los cuales es necesario contar con personal altamente entrenado (Gottfredson, 1997; Zalaquett & Turner, 1997). Esta tendencia es particularmente importante en la psicología, ya que la alta presión del mercado lleva a que se desarrollen nuevas actuaciones e intervenciones profesionales en diversas áreas, siendo necesarias una formación y una especialización específicas del psicólogo en cada área de intervención (Santolaya Ochando, 2003).

En el campo de la psicología argentina, la oferta de psicólogos resulta excesiva como bien documentado está en algunas revisiones sobre el tema (Alonso & Eagly, 1999; Courel & Talak, 2001). A título de ejemplo se considera que egresan por año 1.500 profesionales psicólogos de universidades públicas y 500 de las universidades privadas. Están cursando la carrera de psicología alrededor de 39.000 alumnos. En el año 1999 los ingresantes fueron alrededor de 10.000 alumnos. Considerando que la duración aproximada de la carrera es de 8 años, que es el tiempo promedio que tardan los estudiantes para completarla, un 50% abandona la carrera antes de finalizar el primer año. En el año 1998 se estimaba que había 105 psicólogos por cada 100.000 habitantes.

En los Estados Unidos existe una creciente preocupación por el aumento de la tasa de desempleo de graduados en psicología (Pion, Kohout & Wicherski, 2000). Los autores más optimistas recomiendan frente a este evento, contar con datos actualizados sobre la fuerza de trabajo necesaria para el quehacer profesional (APA 1997; Frank & Johnstone, 1996; Pederson et al., 1997; Pion & Lipsey, 1984; Robiner, 1991). Esto incluye determinar cuáles son los puestos más necesarios según las necesidades de la comunidad, su remuneración, sus condiciones de contratación y cuáles son las trayectorias profesionales de aquellos jóvenes egresados que buscan empleo y finalmente se ocupan. Otros autores más radicales aconsejan una reducción general de la infraestructura universitaria, seleccionando en forma drástica a aquellos estudiantes que deciden iniciar estudios universitarios en el área (Robiner & Crew, 2000).

Hasenfeld (1992) insistió en el análisis de las necesidades de recursos humanos capaces de satisfacer las demandas del entramado social. Brown (1996) ha señalado reiteradamente la falta de estudios empíricos serios con respecto al tema de las necesidades profesionales y su relación con el entrenamiento y selección de recursos humanos capacitados.

El relevamiento de las necesidades de la comunidad, tema comúnmente tratado en otros países a la hora de determinar la esfera de incumbencia de algún campo profesional y el diseño efectivo de puestos de tra-

bajo, no resulta preponderante en Argentina. Van Cott y Huey (1992) realizaron una encuesta en instituciones educativas con el fin de examinar la relación entre el nivel educativo alcanzado por profesionales de la psicología, el entrenamiento recibido y las necesidades de diversos empleadores. En base a los datos empíricos obtenidos los autores recomiendan:

- 1.- Definir el puesto de trabajo: se deben examinar las tareas que la comunidad requiere de los recursos humanos especializados.
- 2.- Con respecto a las habilidades y competencias: es necesario determinar las competencias que estos profesionales deben tener.
- 3.- En cuanto a educación: se debe evaluar el grado en que las instituciones educativas proveen este tipo de formación.
- 4.- Oferta y demanda.

Con relación a los puntos anteriores es necesario evaluar las necesidades de diversas instituciones acerca de esos perfiles, con determinadas competencias, para efectuar una planificación eficaz de recursos humanos.

En nuestro medio diversos informes de la Asociación de Unidades Académicas de Psicología (AUAPSI) han resaltado la imagen del psicólogo como un profesional con destrezas y competencias genéricas, primando la formación académica relacionada con la psicología clínica, en desmedro de otras orientaciones y especialidades. Los planes de estudio de la carrera en términos generales tienen como carencia básica la desconexión entre teoría y práctica profesional. Estas carreras se han desarrollado aisladas de los organismos y lugares donde se practica la psicología como profesión, con insuficiente entrenamiento en procedimientos de intervención profesional en los campos de trabajo (Courel & Talak, 2001). Es decir, la formación con que egresan los graduados está bastante desvinculada de las problemáticas y demandas sociales que los psicólogos tienen que resolver.

Dada la gran cantidad de psicólogos que hay en la Argentina y tomando en cuenta que la población demanda cada día una mejor calidad, atención y tratamiento de sus problemas, las preguntas a responder son: ¿Cuáles son las competencias profesionales que un psicólogo debe tener para estar bien formado y responder a las demandas sociales? ¿Las universidades están realmente formando y enseñando aquello que los usuarios del sistema necesitan?

A partir de estas preguntas se diseñó una investigación, cuyo objetivo fue estudiar si el perfil del psicólogo responde a los requerimientos de la sociedad, a nivel de usuarios del sistema en cuatro diferentes áreas del

quehacer profesional (salud, educación, justicia, trabajo), analizando si los graduados reúnen las competencias que se supone deberían haber adquirido en sus estudios de grado en función del plan de estudios de la carrera y de las incumbencias profesionales del psicólogo según la ley que regula su ejercicio.

Las competencias profesionales

Existen dos tipos básicos de saberes (Pozo, 1996): Un conocimiento de tipo declarativo que está relacionado con el saber acerca de la realidad y de las cosas y otro tipo de conocimiento procedimental, vinculado con el hacer y con el ejercicio de destrezas y habilidades para resolver determinados problemas. El ejercicio de una profesión requiere la integración de ambos tipos de conocimiento.

Ante la necesidad de contratar una persona para un determinado puesto de trabajo, el empleador exige que el candidato sepa resolver con cierta pericia las tareas inherentes al puesto en cuestión (Morales, Ariza & Morales, 1999). Clásicamente se evaluaban por un lado las destrezas técnicas (conocimiento específico) y por otro, las condiciones personales o aptitudinales necesarias para el ejercicio de la tarea, básicamente concentradas en la valoración de la inteligencia y de la personalidad. Las competencias técnicas eran evaluadas específicamente en sucesivas entrevistas, por el futuro jefe o un experto del área en cuestión. En cuanto al segundo aspecto era incumbencia del psicólogo determinar si el examinado reunía las características básicas de personalidad, inteligencia, actitudes, intereses, etc. para el puesto. El resultado final era la toma de decisión en base a todas estas consideraciones. Las variables psicológicas mencionadas eran consideradas como predictores de la conducta efectiva buscada. Vale decir que si se necesita una secretaria que sea organizada y minuciosa con la agenda de su jefe (criterio), el predictor psicológico será el rasgo de personalidad correspondiente (escrupulosidad en este caso). Por tanto, todas aquellas personas escrupulosas son potenciales candidatas para el puesto. El problema se presenta en la predicción del criterio, en función de ciertos predictores psicológicos conocidos de antemano. Considerando las variables clásicas, personalidad e inteligencia, tomadas en conjunto permiten predecir en el mejor de los casos el 20% del éxito laboral (Schmidt & Hunter, 1998).

Las competencias profesionales en cambio, están relacionadas con una tarea o actividad determinada. Son consecuencia de la experiencia y constituyen saberes articulados que una persona pone en marcha automática-

mente (Levy-Leboyer, 1997). Están ligadas a las actividades profesionales y a las misiones que forman parte de un determinado puesto de trabajo. Son mucho más difíciles de evaluar que las variables psicológicas clásicas, ya que estas se expresan en la conducta efectiva. Son en definitiva una amalgama entre aptitud, experiencia y pericia que se expresa de modo concreto en la resolución de una situación-problema en particular. Prieto (1997) las clasifica en tres tipos:

- 1.- Las competencias observables y medibles o competencias de índole objetiva, que son las comentadas.
- 2.- Las competencias percibidas y atribuidas, de índole subjetiva.
- 3.- Las competencias contrastables y certificables o de índole institucional.

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

A medida que se avanza hacia la consideración de las competencias en su forma más general, en tanto habilidades requeridas para resolver aspectos de cualquier tarea o situación, se habla de *competencias genéricas* y estas tienden a confundirse con las variables psicológicas clásicas (inteligencia, personalidad, intereses, motivación). Cuando son consideradas más específicamente, están engarzadas con la experiencia y la pericia para resolver una situación concreta, siendo fruto de un aprendizaje particular. Diferentes autores consideran las *competencias* como un patrón efectivo de adaptación al ambiente (Masten & Coatsworth, 1998; Sternberg, 1997). En un sentido amplio una persona es competente si resolvió las grandes tareas vitales durante su desarrollo evolutivo en una determinada cultura o sociedad (por ejemplo, adquirir el lenguaje, hacer amigos en la infancia, tener un buen rendimiento académico en la secundaria). En sentido estricto está relacionada con un buen desempeño en un área específica del conocimiento (por ejemplo, tener competencia en matemática o para resolver determinado tipo de problemas). Masten y Coatsworth (1998) consideran que el término *competencia* tiene un doble significado: por un lado indica el buen desempeño alcanzado y por otro, la capacidad que tiene

un individuo para actuar exitosamente en el futuro. Los autores agregan que surgen de una compleja interacción entre potencialidades propias de la persona y la interacción con el ambiente.

Objetivos

Los datos que se presentan en este trabajo son parte de un proyecto de investigación más amplio que tiene como objetivo general analizar el ajuste entre competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales para la atención de necesidades concretas de la comunidad.

El primer objetivo planteado fue por lo tanto relevar las competencias profesionales requeridas por la comunidad en cuatro áreas diferentes del quehacer profesional del psicólogo (salud, educación, justicia, trabajo), como ya se enunció.

El segundo objetivo fue examinar las fortalezas y debilidades de los estudiantes a punto de graduarse y del psicólogo graduado.

El punto de vista abordado fue considerar la autopercepción de competencia de cada uno de los actores considerados (competencias subjetivas). En una segunda fase, con la información resultante de esta etapa, que es la que aquí se presenta, se desarrollaron instrumentos objetivos para evaluar la calidad académica de las instituciones (competencias institucionales) que se dedican a la formación de profesionales psicólogos y así poder monitorear esa calidad resultante de cualquier cambio o mejora que se introduzca en los planes de formación.

Método

Muestra

La muestra estuvo integrada por dos grupos de participantes:

El grupo 1 fue conformado por 499 profesionales psicólogos graduados en diferentes instituciones y 215 estudiantes de psicología próximos a graduarse. El 50% ($n = 252$) de los profesionales tenía entre 0 y 10 años de graduación, un 18% tenía entre 10 y 15 años ($n = 88$) y el 32% ($n = 159$) restante, tenía más de 15 años en la profesión. El 74% eran mujeres y el 26% restante eran varones. Estos graduados tenían en promedio 38 años ($M = 38.59$; $DE = 9.93$).

La edad promedio de los estudiantes era de 25 años ($M = 25.41$; $DE = 5.34$), el 80% eran mujeres y el 20% restante, varones. El 73% de este grupo eran alumnos de instituciones privadas y el 27% restante, lo era de universidades públicas.

El grupo 2 lo integraron 109 empleadores de los diferentes ámbitos profesionales de la psicología, que fueron informantes clave en cuatro áreas potenciales de inserción laboral (28 del área de salud, 31 del área de educación, 24 del área laboral y 26 del área de justicia). Las personas encuestadas residían en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires (Argentina).

El criterio de inclusión de los participantes de este grupo fue tener un cargo directivo en cada área de la psicología considerada. De este modo se aseguraba que la persona encuestada no fuera en lo posible un psicólogo, pero que contara con facultades para examinar la idoneidad profesional requerida en función de las demandas específicas del campo en cuestión. En base a su cargo y función se le asignó el criterio de *experto*, entendiéndose como tal a quien conoce el perfil profesional de sus colaboradores y las necesidades básicas que deben cubrir en un campo profesional específico.

Para el *área salud* se trabajó con jefes de servicio, coordinadores y directores de área en hospitales públicos, privados u obras sociales. Para el *área educativa* se encuestaron regentes, personal directivo en general de escuelas primarias y medias, públicas y privadas. Para el *área laboral* se trabajó con gerentes de recursos humanos, jefes de personal, coordinadores de personal, personal jerárquico encargado de la selección de personal y para el *área justicia* con jueces, abogados con funciones directivas, médicos que se desempeñan en juzgados y peritos forenses.

Instrumentos

Guión de Entrevista

Se diseñó un Guión de Entrevista para evaluar cuáles eran las habilidades y destrezas (competencias) requeridas por los empleadores en los cuatro ámbitos considerados. Es una entrevista focalizada en las fortalezas y debilidades de los graduados de psicología. Se utilizaron los indicadores que usualmente se toman en cuenta para el análisis de puestos de trabajo (Mc Phail, Jeanneret, McCormick & Mecham, 1991). Asimismo se indagó acerca de los niveles de titulación necesarios, las situaciones-problema que debían resolver cotidianamente los graduados y las características personales negativas y positivas del psicólogo promedio (ver Anexo 1).

Encuesta de competencias

Para el diseño de este instrumento se elaboraron 57 ítem que operacionalizaban las competencias profesionales del psicólogo argentino (ver Anexo 2) en base a la información recabada con las entrevistas focalizadas administradas a los empleadores, la Ley de Incumbencias Profesionales del Psicólogo y un documento editado por la Sociedad Interamericana de Psicología (SIP) que detalla la situación de la psicología en Iberoamérica (Alonso & Eagly, 1999).

Los ítem fueron consensuados por tres investigadores jueces en función de la lectura de la información obtenida. Se diseñaron dos formas:

Forma A: Estuvo dirigida a evaluar la autopercepción de competencia de graduados y estudiantes en la fase final de su carrera. La persona debía responder en una escala de cinco puntos con formato de respuesta Likert, acerca del grado de capacitación autopercebida en cada habilidad listada (*nada competente a muy competente*). Se presentan a continuación algunos ejemplos de ítem de las diferentes áreas en estudio:

Area de salud: Entrevistas de diagnóstico clínico, Redacción de informes psicológicos, Diagnóstico según el DSM-IV.

Area laboral: Elaboración de perfiles de puestos de trabajo, Tareas de reclutamiento y selección de personal.

Area de educación: Detección temprana de problemas de aprendizaje, Orientación psicológica a padres.

Area forense: Realización de pericias judiciales.

Forma E: Esta forma fue aplicada a empleadores de psicólogos. Eran los mismos 57 ítem de la Forma A con una consigna diferente ya que la persona debía responder acerca del grado de importancia de cada una de las competencias para el desempeño idóneo del psicólogo en el ámbito en cuestión. El objetivo de esta forma era evaluar las competencias requeridas para cada ámbito profesional.

Procedimiento

El estudio se llevó a cabo en dos etapas: En la primera se aplicó el Guión de Entrevista y se realizaron entrevistas semiestructuradas a los informantes clave y en la segunda etapa, con la información obtenida se diseñaron dos encuestas para el relevamiento de las competencias. Estas for-

mas se administraron a estudiantes de psicología a punto de graduarse, graduados en diferentes etapas de su carrera y empleadores de psicólogos en las cuatro áreas de inserción profesional del psicólogo (laboral, salud, educación y justicia).

Resultados

Competencias autopercibidas y perfiles profesionales

Se llevó a cabo un análisis factorial de componentes principales, con rotación Varimax para reducir los datos relevados a un número menor de dimensiones y examinar cómo se agrupaban empíricamente en las diferentes áreas, las 57 competencias encuestadas en función del grado de capacitación autopercibida por los participantes.

Se extrajeron seis factores que explicaban el 56% de la variancia de las puntuaciones ($KMO = .94$; Bartlett = 22911, $p < .001$). El resultado del análisis indicó que las competencias se agruparon en seis grandes áreas (ver Tabla 1). Por razones de espacio no se presenta la matriz de correlaciones entre los componentes.

Posteriormente se establecieron perfiles diferenciales de competencias de los graduados y los estudiantes encuestados. El propósito de este estudio fue establecer a través de técnicas de análisis multivariado, cuáles eran los perfiles profesionales identificables en la población. Para ello se llevó a cabo un análisis de conglomerados (método *k means*) con las puntuaciones factoriales que los participantes obtuvieron en seis perfiles (clínico, escolar, laboral, investigador, de evaluación psicológica y psicodiagnóstico y otras áreas) y son los siguientes:

- *Perfil clínico*: Los participantes que se ubican en este conglomerado registran alta autopercpción de competencia en el área clínica y baja en las otras áreas de incumbencia del psicólogo. Este grupo estaba integrado por el 8% de los profesionales encuestados. En su mayoría tenían más de 10 años en la profesión (60% de los casos). El 75% eran egresados de universidades públicas.

- *Perfil escolar*: Los psicólogos de este grupo autopercibieron competencias en el área de la psicología educacional, y en menor medida en las tareas de evaluación psicológica y psicodiagnóstico. Estaba integrado por el 20% de los profesionales que participaron del estudio. En su mayoría se trataba de mujeres (90%) que habían egresado tanto de

universidades públicas como privadas, con pocos años de experiencia (el 60% tenía menos de 10 años de graduación).

- *Perfil laboral*: En este grupo se encuentran los profesionales que percibieron competencias relacionadas con la psicología laboral, la evaluación psicológica y el psicodiagnóstico. El 15% de los graduados se ubicaba dentro de este grupo y eran en su mayoría mujeres (76%) egresadas tanto de universidades públicas como privadas. Este grupo es bastante heterogéneo en cuanto a la antigüedad en la profesión, ya que un 30% tenía más de 15 años en la profesión y un 50%, menos de cinco años.

- *Perfil investigador*: Los graduados localizados en este conglomerado registraron una alta autopercepción de competencias relacionadas con las tareas de investigación en psicología y baja en todas las demás. Era también un grupo minoritario, integrado por el 11% de los participantes, en su mayoría egresados de universidades públicas (68%), con una igual proporción de varones y de mujeres, siendo el 50%, jóvenes de hasta 10 años de graduación.

- *Perfil de baja competencia*: Este perfil estuvo integrado por participantes con baja autopercepción de competencias en la mayoría de las áreas de la psicología (20% de los participantes). Eran en su mayoría estudiantes a punto de graduarse (75%) y se trataba, casi exclusivamente, de mujeres estudiantes tanto de universidades públicas como privadas.

- *Perfil áreas nuevas*: Los psicólogos pertenecientes a este perfil registraron una alta autopercepción de competencias en las áreas más nuevas de la psicología (ver en Tabla 1, Otras áreas) y una percepción promedio en las áreas educativa y laboral. El 25% de los graduados se ubicaba en este grupo y fue integrado mayoritariamente por mujeres (76%), que se reparten de forma pareja en cuanto a los años de graduación. El 62% había estudiado en universidades públicas.

- *Perfil de baja competencia*: Este perfil estuvo integrado por participantes con baja autopercepción de competencias en la mayoría de las áreas de la psicología (20% de los participantes). Eran en su mayoría estudiantes a punto de graduarse (75%) y se trataba, casi exclusivamente, de mujeres estudiantes tanto de universidades públicas como privadas.

Diferencias individuales por años de graduación e institución

En una tercera etapa se intentó establecer la relación entre las competencias profesionales autopercebidas y los años de graduación de los participantes, a fin de examinar aquellas áreas para las cuales los graduados se percibían más capacitados y examinar si existían diferencias individuales entre las diferentes cohortes de psicólogos entrevistados. Para ello se llevó a cabo un análisis discriminante en el que se incluyeron las competencias por áreas (ver Tabla 1) y como variable discriminante se introdujeron los años de graduación.

Se obtuvieron dos funciones discriminantes de las cuales sólo la primera resultó significativa (λ de Wilks = .57, $\chi^2 = 371.09$, $gl = 10$, $p < .001$). Esta función explicó un 76% de la variancia entre los grupos, es decir que se trata de una muy buena solución. El resultado del análisis demostró que las únicas competencias que permitieron discriminar a los diferentes grupos de psicólogos en función de sus años de graduación, fueron las relacionadas con el área clínica (r con la función = .99). Las otras competencias no discriminaron a los grupos. Los psicólogos obtuvieron puntuaciones promedio en las demás áreas de la psicología. En cambio, en el área clínica los psicólogos con mayor antigüedad en la profesión se autopercebieron mucho más competentes, no así en las otras áreas. Estos profesionales se perciben a sí mismos con más destrezas en las tareas relacionadas con la orientación psicológica, el tratamiento de niños y adultos, el conocimiento de modelos psicológicos clásicos y la redacción de informes psicológicos.

En la cuarta etapa se examinaron las diferencias individuales según la institución de graduación. El propósito de este análisis fue examinar si existían diferencias entre los grupos en función de la institución en donde habían obtenido su título de grado. Se obtuvo una función discriminante que explicó apenas un 10% de la variación entre los grupos de psicólogos egresados de instituciones públicas, comparados con los de universidades privadas (λ de Wilks = .91, $\chi^2 = 51.87$, $gl = 2$, $p < .001$). Este análisis denota que aquellos graduados de instituciones estatales autoperciben más competencia con relación al área clínica (r con la función = .86) y mucho menos con relación a la evaluación psicológica y el psicodiagnóstico (r con la función = -.49).

Repetiendo el mismo análisis con el grupo de estudiantes y de graduados jóvenes (hasta 5 años) se puede señalar que el análisis explica sólo el 8% de las diferencias entre los grupos (λ de Wilks = .92, $\chi^2 = 21.40$, $gl = 3$, $p < .001$). Los jóvenes estudiantes y graduados de instituciones pri-

vadas en términos generales autoperciben mayores competencias en las áreas de evaluación psicológica y psicodiagnóstico (r con la función = .67) y las áreas de la psicología más modernas (r con la función = .60) y mucho menos en la clínica comparados con sus pares de universidades públicas (r con la función = -.66).

Relación entre necesidades de los usuarios y competencias profesionales autopercibidas

Para cada una de las cuatro áreas del quehacer profesional (educación, justicia, laboral y salud) se listaron las competencias que un grupo de empleadores señalaron como más importantes y en función de este criterio experto se determinó un *ranking* de ellas (Tablas 2 a 5). Para identificar las más importantes se ubicaron aquellas situadas a más de un desvío estándar del promedio para cada área. Asimismo se incluyeron los siguientes parámetros:

- El grado de capacitación del psicólogo promedio en esa competencia, desde el punto de vista de los expertos consultados (columna 2).
- El grado de capacitación autopercebida por los graduados que tuvieran el perfil más relacionado con el ámbito profesional considerado, (por ejemplo, el perfil clínico obtenido empíricamente se ubicó con respecto a las demandas de los empleadores del área salud).
- La autopercepción de competencias de graduados jóvenes que tenían entre 0 y 10 años de experiencia (columna 4) y la autopercepción de competencias de graduados con mayor experiencia en la profesión, más de 10 años (columna 5).
- Las competencias autopercibidas por los alumnos a punto de graduarse (columna 6).

Se analizaron las fortalezas y debilidades de cada grupo (graduados jóvenes, antiguos, alumnos y perfil específico del área) en cada competencia. Se consideró como *fortaleza* a la que puntuaba a más de un desvío estándar de la media para ese grupo (en **negrita** en las Tablas 2 a 5) y *debilidad* a la que se ubicaba a menos de un desvío estándar de la media del grupo (en *cursiva* en las Tablas 2 y 3).

Area salud

En esta área sobresalen como competencias más valoradas las relacionadas con las tareas de psicología clínica en instituciones de salud.

Entre las habilidades más necesitadas por los usuarios del sistema se encuentran las tareas de orientación psicológica y de tratamiento psicológico de adultos, adolescentes, niños y familias, las tareas de interconsulta y entrevistas de diagnóstico clínico, el conocimiento de modelos clásicos y la redacción de informes psicológicos. Otras competencias valoradas son las intervenciones en crisis y emergencias y el trabajo en grupos interdisciplinarios y con poblaciones de bajos recursos económicos.

Los expertos consultados consideraron que los psicólogos graduados que trabajaban en las instituciones se desenvolvían bastante bien en el manejo de entrevistas de diagnóstico, las tareas de interconsulta, la orientación psicológica a padres, el tratamiento de pacientes con trastornos psicológicos y en algunas intervenciones en psicología de la salud. En el resto de las tareas necesarias los expertos no percibieron fortalezas en estos profesionales. De las 18 competencias listadas los expertos percibieron fortalezas en sólo un tercio de ellas. Los alumnos a punto de graduarse percibían muy pocas fortalezas en esta área: el trabajo en equipos interdisciplinarios, la realización de entrevistas clínicas, la aplicación de baterías de tests y la redacción de informes psicológicos. Tanto el perfil de psicólogo con alta competencia en el área clínica, como los graduados jóvenes con mayor antigüedad en la profesión, percibieron como fortalezas las tareas de orientación y tratamiento psicológico, el diagnóstico clínico, la derivación e interconsulta y la redacción de informes psicológicos. Sólo el perfil clínico percibió manejo en situaciones de crisis y emergencias y el trabajo con poblaciones de bajos recursos económicos. En cambio los graduados jóvenes y los alumnos a punto de graduarse autopercebieron mejores destrezas en la aplicación de baterías de tests.

Como análisis complementario se llevó a cabo un análisis discriminante con el propósito de revisar la discrepancia entre el criterio de los expertos y el de los psicólogos que autopercebían alta competencia en las tareas de psicología clínica. Se incluyeron las 18 competencias listadas y como variable discriminante la pertenencia a un grupo u otro. Se obtuvo una función discriminante que explicaba casi el 100% de la variación entre los grupos (λ de Wilks = .44, $\chi^2 = 49.36$, $gl = 5$, $p < .001$). Los expertos percibieron mucha menor competencia que la autopercebida por los psicólogos clínicos, en las tareas relacionadas con el trabajo en equipos interdisciplinarios (r con la función = -.63) y las tareas de intervención psicológi-

ca en crisis (r con la función = $-.39$). Los clínicos por otro lado percibieron menor competencia que la esperada para el psicólogo promedio en las tareas de diagnóstico con DSM-IV (r con la función = $.57$), la aplicación de baterías de tests según necesidades institucionales (r con la función = $.59$) y la planificación de programas de prevención en drogadicencias (r con la función = $.46$).

Area educativa

Las competencias del área más valoradas por los expertos son las relacionadas con la orientación a docentes, directivos de escuelas y padres, la evaluación del aprendizaje, la redacción de informes psicológicos y el conocimiento de teorías del aprendizaje. También resultaron importantes, el trabajo con poblaciones de bajos recursos, las intervenciones psicológicas en situaciones de crisis y las intervenciones psicológicas con niños y adolescentes.

Los expertos consideraron que el psicólogo promedio tenía un buen manejo de tratamientos con niños y adolescentes y la aplicación de baterías de tests, asimismo percibían pericia en la orientación a docentes y directivos y la evaluación del aprendizaje. Por otro lado el perfil de psicólogos que se dedican a la psicología educativa percibían alto dominio de competencias en la redacción de informes psicológicos, el conocimiento de teorías del aprendizaje y las intervenciones psicológicas en adolescentes. Los expertos no percibieron estas competencias como puntos fuertes del psicólogo promedio que ellos conocían. Ambos criterios coincidían en la aplicación de baterías de tests en lo que los expertos y psicólogos escolares registraban alta capacitación. En cuanto a los graduados, percibieron alta competencia en la redacción de informes psicológicos y la administración de baterías de tests, la orientación psicológica a padres y adolescentes y el trabajo en equipos interdisciplinarios. El perfil de psicólogos con mayor antigüedad en la profesión era bastante similar. Este grupo a diferencia del más joven autopercebió mayor competencia en las intervenciones psicológicas en crisis y menor en la aplicación de baterías de tests. Los alumnos a punto de graduarse percibían sólo fortalezas en la administración de tests, redacción de informes psicológicos y el trabajo en equipos interdisciplinarios.

Como análisis complementario se llevó a cabo un análisis discriminante con el propósito de revisar la discrepancia entre el criterio de los expertos y el de los psicólogos que autopercebían alta competencia en las tareas de psicología escolar. Se incluyeron las 13 competencias listadas y

como variable discriminante la pertenencia a un grupo u otro. Se obtuvo una función discriminante que explicó casi el 34% de la variación entre los grupos (λ de Wilks = .74, $\chi^2 = 45.98$, $gl = 5$, $p < .001$). Las mayores discrepancias entre el criterio de los expertos y de los psicólogos educativos se encontraron en el conocimiento de teorías del aprendizaje (r con la función = .72), la orientación psicológica a padres (r con la función = .36) y las intervenciones psicológicas con adolescentes (r con la función = .59). En estas competencias los expertos consideraban un desempeño muy inferior al percibido por los propios psicólogos que se dedicaban a las tareas de orientación educativa.

Area laboral

Las destrezas más valoradas por los expertos consultados en el área laboral fueron: la redacción de informes psicológicos, la elaboración de perfiles de puestos, las tareas de selección de personal, la evaluación con técnicas psicométricas y proyectivas, el desarrollo de programas de capacitación de personal y el manejo de paquetes informáticos básicos. El perfil de psicólogos que autopercibía alta competencia en el área laboral reconocía fortalezas en la redacción de informes y el diagnóstico empleando diferentes tipos de pruebas psicológicas. Asimismo percibían destrezas para las tareas de selección de personal. Tanto los graduados jóvenes y los estudiantes a punto de graduarse, como aquellos con mayor experiencia en la profesión percibían dominio en la redacción de informes psicológicos y en el trabajo en equipos interdisciplinarios. Los graduados más jóvenes y los alumnos a punto de graduarse percibían mayores destrezas en la administración de pruebas psicométricas y proyectivas. Los graduados con más años en la profesión percibían mayor dominio en hacer presentaciones orales. Uno de los puntos fuertes de los alumnos era el dominio del idioma inglés comparado con los otros tres perfiles y el manejo de paquetes informáticos básicos. Tanto para los graduados jóvenes como para los antiguos los puntos débiles estaban relacionados con las tareas de prevención de riesgos y accidentes laborales y el conocimiento de investigaciones empíricas en el área de la psicología del trabajo. Por otro lado, los graduados más antiguos percibían debilidades en el manejo de programas de desempeño de personal.

Como análisis complementario se llevó a cabo un análisis discriminante con el propósito de revisar la discrepancia entre el criterio de los expertos y el de los psicólogos que autopercibían alta competencia en las

tareas de psicología laboral. Se incluyeron las 14 competencias listadas y como variable discriminante la pertenencia a un grupo u otro. Se obtuvo una función discriminante que explicaba el 27% de la variación entre los grupos (λ de Wilks = .78, $\chi^2 = 29.20$, $gl = 3$, $p < .001$). Las mayores discrepancias entre el criterio de los expertos y el de los psicólogos laborales se encontraba en las tareas relacionadas con la redacción de informes psicológicos (r con la función = .50) y las tareas de diagnóstico con técnicas proyectivas (r con la función = .64). Los expertos consideraron en las habilidades mencionadas un desempeño muy inferior a las autopercebidas por los profesionales especializados en psicología laboral.

Area forense

Los expertos consultados revelaron que los psicólogos que se dedican a tareas en el área de la justicia deben dominar 13 competencias básicas. Consignaron que los psicólogos promedio tenían dominio sobre las tareas relacionadas con la redacción de informes psicológicos, la realización de entrevistas de diagnóstico e interconsulta con otros profesionales y la intervención psicológica en familias. Asimismo detectaron debilidades en el trabajo con poblaciones con bajos recursos económicos. Para esta área no había un perfil específico de profesionales, como ya se señaló. Los graduados jóvenes, antiguos y estudiantes percibían dominio en el trabajo en equipos interdisciplinarios, sin embargo esta no era una competencia percibida como fortaleza por los expertos del área justicia. La aplicación de baterías de tests y las entrevistas de diagnóstico clínico fueron reconocidas como fortalezas para los psicólogos más jóvenes y los estudiantes. Los graduados con más años en la profesión percibían mayor dominio en las intervenciones psicológicas en crisis, las intervenciones en familias, la derivación e interconsulta con profesionales y la realización de presentaciones orales. La realización de pericias y las tareas de mediación, actividades exclusivas del área forense, no fueron consideradas como fortalezas para ninguno de los grupos. Asimismo los expertos del área no consideraban estas actividades fortalezas de los profesionales de la psicología en general.

Competencias genéricas y específicas

A fin de establecer las competencias genéricas de las áreas del quehacer del psicólogo, se llevó a cabo un análisis factorial de las 39 competen-

cias más valoradas por cada experto consultado de las cuatro áreas en estudio. Se extrajeron cinco factores, luego de realizar una rotación Varimax de sus componentes. Estos factores explicaron el 68% de la variancia, por lo tanto se trataba de una muy buena solución. Los factores son: (1) competencias en el área educativa, (2) competencias en el área laboral, (3) competencias genéricas, (4) competencias en el área clínica y (5) competencias en evaluación y diagnóstico.

Las áreas de competencia se agruparon en forma similar al primer análisis realizado (ver Tabla 1) y las habilidades incluidas en cada uno de estos factores coincidieron en términos generales. La diferencia es la aparición del tercer factor que se denominó *competencias genéricas*. Estas competencias eran transversales a todas las áreas de la psicología. Estaba integrado por diez habilidades básicas: el trabajo en equipos interdisciplinarios, en situaciones de crisis y en poblaciones de bajos recursos económicos y el trabajo en programas comunitarios, la redacción de informes psicológicos, el conocimiento de investigaciones empíricas y metodología, la comunicación del trabajo mediante gráficos, tablas y estadísticas, el manejo de paquetes informáticos básicos y del idioma inglés.

Finalmente se examinó la puntuación de alumnos, graduados jóvenes y antiguos en estas competencias genéricas y se verificó que existían diferencias marcadas entre los tres grupos ($F = 90.51$, $gl = 2$, $p < .001$). A medida que se avanza en la profesión se observa una autopercepción de mejor dominio de estas habilidades.

Discusión y comentarios

Una primera aproximación a las competencias profesionales autopercebidas por los graduados permite apreciar que éstas se agrupan según las áreas de incumbencia clásicas del psicólogo (clínica, escolar, laboral, evaluación psicológica y psicodiagnóstico). En dos grupos aparte se encuentran las tareas relacionadas con la investigación y otras áreas de conocimientos más nuevos (cuidados paliativos, diagnósticos por DSM-IV, neuropsicología clínica). La psicología forense no aparece como un grupo de competencias específicas, sino que comparte las competencias de las áreas clínica y laboral.

En cuanto a los perfiles profesionales predominantes se observa que los graduados con mayor antigüedad en la profesión autoperceben una alta competencia casi exclusivamente, en el área clínica y una baja autopercepción de capacitación en todas las demás, inclusive en las áreas de conteni-

do clínico más moderno. El área que concentra profesionales más jóvenes es la relacionada con la psicología educativa, la evaluación psicológica y el psicodiagnóstico y en menor medida, está el área relacionada con la investigación en psicología. El área de la psicología laboral es la más heterogénea en cuanto a los años de graduación. Finalmente se observa un porcentaje importante de los participantes con altas competencias autopercebidas en áreas de dominio psicológico de contenido menos clásico. Estos hallazgos son coincidentes con aspectos fácticamente observables con respecto a los graduados y con los diagnósticos previos referidos a la formación profesional del psicólogo. En dichas investigaciones se señala reiteradamente el énfasis de los planes de estudio relacionados con temas de psicología clínica en desmedro de otros campos (Courel & Talak, 2001).

Las competencias profesionales que discriminan más a los grupos según los años de graduación son las relacionadas con el área clínica exclusivamente. En las demás competencias los graduados autoperceben un nivel promedio. A medida que se avanza en la carrera existe un aumento en el manejo de habilidades de esta área. Resulta también llamativo que los estudiantes a punto de graduarse tienen una baja autopercepción de competencia en casi todas las áreas de la psicología.

En cuanto a la institución de graduación, tanto para estudiantes como para profesionales, no permite discriminar la capacitación en las diferentes áreas del quehacer psicológico. Existe una leve tendencia en las universidades privadas a la capacitación en competencias relacionadas con la evaluación psicológica, el psicodiagnóstico y los conocimientos más actualizados, comparadas con las públicas en las que existe más tradición de modelos más clásicos y relacionados con el área clínica.

En términos generales se observa un pobre ajuste entre las competencias requeridas para el ejercicio de la profesión y las habilidades que tienen los psicólogos. Desde el punto de vista de aquellas personas que contratan psicólogos, en términos generales se puede afirmar que el perfil promedio no ofrece aquello que las instituciones requieren. La redacción de informes psicológicos, el trabajo con población de bajos recursos económicos o minorías, el asesoramiento a profesionales no psicólogos, el diseño de baterías de evaluación psicológica a medida y el conocimiento de las áreas nuevas de la psicología, no forman parte del repertorio de destrezas de los graduados.

El estudio presentado demuestra que el perfil del psicólogo promedio, registra carencias básicas en una gran cantidad de áreas desde el punto de vista del potencial usuario del sistema, hallazgo que resulta llamativo frente a la gran cantidad de estudiantes y graduados de psicología en Argen-

tina. La formación predominante tanto en el ámbito universitario como extrauniversitario se enmarca dentro del desarrollo de competencias clínicas clásicas, ya que algunos contenidos clínicos más modernos (diagnóstico por DSM-IV, intervenciones en crisis y emergencias) no forman parte de las competencias profesionales de los graduados.

Los hallazgos comentados denotan que tanto la formación obtenida en las universidades como fuera de ellas (en cursos de posgrado por ejemplo), tienen escaso impacto en la formación profesional del psicólogo promedio.

Futuras investigaciones deberán tomar en cuenta la evaluación objetiva de las competencias básicas del psicólogo. En esta investigación sólo se realizó un relevamiento desde el punto de vista de la autopercepción de los actores involucrados. Esta estimación sería útil para poder determinar los contenidos a incorporar en los planes de estudio de la universidades y monitorear la calidad académica de los egresados, especialmente en carreras relacionadas con la salud pública.

Tabla 1
 Areas de competencias según la autopercepción de graduados
 y estudiantes

Areas de competencia	Competencias del área
Psicología Clínica (Porcentaje de variancia: 30%)	Incluye tareas relacionadas con la orientación psicológica y el tratamiento de adultos, adolescentes, niños y familias, tareas de interconsulta y entrevistas de diagnóstico clínico, el conocimiento de modelos clásicos y la redacción de informes psicológicos.
Psicología Escolar (Porcentaje de variancia: 8%)	Incluye las tareas relacionadas con la detección temprana de problemas de aprendizaje en niños y adolescentes, la administración de baterías de tests psicoeducacionales, la orientación psicológica a padres y docentes, las intervenciones psicopedagógicas y las tareas de orientación vocacional.
Psicología Laboral (Porcentaje de variancia: 6%)	Incluye las tareas de elaboración de perfiles de puestos, las acciones de reclutamiento y selección de personal, el desarrollo de programas de capacitación y las tareas de prevención de accidentes laborales.
Investigación (Porcentaje de variancia: 4%)	Incluye el conocimiento de modelos psicológicos actuales, de investigaciones empíricas, el manejo de paquetes informáticos básicos y especializados, el manejo del idioma inglés y conocimientos de metodología de la investigación.
Evaluación Psicológica y Psicodiagnóstico (Porcentaje de variancia: 4%)	Incluye el diagnóstico y evaluación con técnicas psicométricas y proyectivas y la adecuación de baterías de tests según necesidades institucionales.
Otras áreas (Porcentaje de variancia: 3%)	Es un área heterogénea que incluye áreas o temas no convencionales, más actuales, por ejemplo: tareas de neuropsicología clínica, diagnóstico con DSM-IV, cuidados paliativos de enfermos terminales y la construcción y/o adaptación de instrumentos de evaluación psicológica.

Tabla 2
Competencias del psicólogo. Área salud

Competencias profesionales	Grado de importancia s. experto	Percepción experto n = 28	Perfil clínico n = 54	Graduados jóvenes n = 252	Graduados antiguos n = 247	Alumnos n = 215
Trabajo en equipos interdisciplinarios.	5.00	3.55	4.51	3.86	4.29	3.10
Orientación psicológica a padres.	4.91	3.91	4.48	3.64	4.00	2.79
Realización de entrevistas de diagnóstico clínico.	4.91	4.18	4.29	3.95	4.43	3.41
Derivación e interconsulta a profesionales.	4.91	4.09	4.44	3.79	4.35	2.80
Redacción de informes psicológicos.	4.73	3.55	3.46	3.82	4.31	3.15
Intervención psicológica en situaciones de crisis y emergencias.	4.73	3.45	4.16	3.28	3.97	2.41
Tratamiento de adultos con problemas psicológicos.	4.73	4.36	4.51	3.92	4.43	2.94
Planificación y tareas de prevención en drogadependencia.	4.73	3.91	2.70	2.74	3.15	2.39
Intervención psicológica en poblaciones de bajos recursos económicos.	4.64	3.55	4.09	3.07	3.45	2.58
Tratamiento de pacientes con trastornos de personalidad.	4.64	4.36	4.09	3.39	4.02	2.32

Esta tabla continúa

Tabla 2 (Continuación)
Competencias del psicólogo. Área salud

Competencias profesionales	Grado de importancia s. experto	Percepción experto n = 28	Perfil clínico n = 54	Graduados jóvenes n = 252	Graduados antiguos n = 247	Alumnos n = 215
Evaluación e intervención en neuropsicología clínica.	4.64	3.64	1.08	2.33	2.76	1.80
Diseño y puesta en marcha de programas comunitarios.	4.55	3.36	3.14	2.58	2.96	2.44
Intervención psicológica en niños.	4.55	3.27	3.24	3.34	3.42	2.80
Intervención en psicología de la salud.	4.55	4.00	3.81	3.02	3.62	2.39
Realización de diagnósticos clínicos con criterios internacionales (DSM-IV).	4.45	3.64	2.40	3.21	3.51	2.66
Aplicación de baterías de tests según necesidades institucionales.	4.45	3.73	2.09	3.58	3.59	3.43
Intervención psicológica en familias.	4.45	3.55	4.51	3.86	4.29	2.73
Conocimiento de modelos y teorías psicológicas actuales.	4.45	3.91	4.48	3.64	4.00	2.88

Tabla 3
Competencias del psicólogo. Área educación

Competencias profesionales	Grado de importancia s. experto	Percepción experto n = 31	Perfil educativo n = 131	Graduados jóvenes n = 252	Graduados antiguos n = 247	Alumnos n = 215
Orientación a docentes y directivos de escuelas.	4.81	3.77	3.42	2.90	3.37	2.44
Evaluación del aprendizaje.	4.77	3.70	3.63	3.08	3.27	2.65
Redacción de informes psicológicos.	4.71	3.51	4.06	3.82	4.31	3.15
Conocimiento de teorías del aprendizaje.	4.61	3.22	3.88	3.23	3.44	3.00
Orientación psicológica a padres.	4.58	3.45	4.04	3.64	4.00	2.79
Trabajo en equipos interdisciplinarios.	4.58	3.51	4.03	3.86	4.29	3.10
Intervención psicológica en situaciones de crisis y emergencias.	4.55	3.12	3.22	3.28	3.97	2.41
Detección temprana de problemas de aprendizaje.	4.52	3.29	3.22	2.62	2.89	2.20
Diagnóstico de problemas del lenguaje.	4.52	3.41	2.95	2.67	2.74	2.20
Aplicación de baterías de tests según necesidades institucionales.	4.48	3.90	4.02	3.58	3.59	3.43
Tratamiento de niños y adolescentes con problemas escolares.	4.48	3.58	3.76	3.10	3.36	2.52
Intervención psicológica en adolescentes.	4.45	3.25	3.99	3.59	4.03	2.84
Intervención psicopedagógica en niños y adolescentes.	4.35	3.48	3.24	2.71	2.90	2.34

Tabla 4
Competencias del psicólogo. Área laboral

Competencias profesionales	Grado de importancia s. experto	Percepción experto n = 24	Perfil laboral n = 101	Graduados jóvenes n = 252	Graduados antiguos n = 247	Alumnos n = 215
Redacción de informes psicológicos.	4.75	3.75	4.37	3.82	4.31	3.15
Elaboración de perfiles de puestos de trabajo.	4.75	3.75	3.76	2.94	2.96	2.62
Trabajo en equipos interdisciplinarios.	4.71	3.58	4.18	3.86	4.29	3.11
Desarrollo y seguimiento de programas para capacitación de personal.	4.67	3.88	3.64	2.65	2.76	2.41
Desarrollo de programas para la evaluación del desempeño.	4.63	3.58	3.05	2.57	2.60	2.15
Tareas de selección y reclutamiento de personal.	4.58	4.08	3.93	2.75	2.87	2.69
Tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas.	4.54	4.08	4.31	3.68	3.68	3.59
Tareas de prevención de riesgos y accidentes laborales.	4.54	3.33	2.88	2.44	2.68	2.04
Presentaciones orales.	4.54	3.54	3.65	3.38	4.00	2.46
Comunicación sistemática de la tarea profesional con tablas y gráficos.	4.42	3.17	2.60	2.58	2.85	2.37
Tareas de diagnóstico psicológico con pruebas proyectivas.	4.33	3.96	4.54	3.69	3.83	3.52
Manejo de paquetes informáticos básicos.	4.33	3.67	2.85	3.48	3.00	3.53
Manejo del idioma inglés para lectura de textos.	4.29	3.46	2.85	3.34	3.29	3.11
Conocimiento de investigaciones empíricas en el área.	4.25	3.21	2.55	2.98	3.32	1.94

Tabla 5
Competencias del psicólogo. Área forense

Competencias profesionales	Grado de importancia s. experto	Percepción experto n = 26	Graduados jóvenes n = 252	Graduados antiguos n = 247	Alumnos n = 215
Trabajo en equipos interdisciplinarios.	4.69	3.56	3.86	4.29	3.11
Realización de pericias.	4.63	3.63	2.56	2.82	2.26
Aplicación de baterías de tests según necesidades institucionales.	4.56	3.44	3.58	3.59	3.43
Redacción de informes psicológicos.	4.50	4.06	3.82	4.31	3.15
Conocimientos básicos de metodología de la investigación.	4.44	3.25	3.00	3.28	2.18
Realización de entrevistas de diagnóstico clínico.	4.44	4.06	3.95	4.43	3.41
Intervención psicológica en situaciones de crisis y emergencias.	4.38	3.63	3.28	3.97	2.42
Derivación e interconsulta con profesionales.	4.31	3.75	3.79	4.35	2.85
Planificación y tareas de prevención en drogadependencia.	4.31	3.25	2.74	3.15	2.39
Presentaciones orales.	4.25	3.44	3.38	4.00	2.46
Intervención psicológica en poblaciones de bajos recursos económicos.	4.19	2.88	3.07	3.45	2.56
Intervención psicológica en familias.	4.19	3.94	3.35	3.92	2.73
Tareas de mediación.	4.19	3.31	2.52	2.82	2.09

Anexo 1 Guión de Entrevista

Presentación

Estamos haciendo una investigación sobre las competencias del psicólogo en ámbitos profesionales. Por favor ¿podría describir las tareas que realiza un psicólogo en el área en que Ud. se desenvuelve? ¿Qué cosas debe poder manejar para desempeñarse con idoneidad en su puesto de trabajo? Piense en términos de tareas, conocimientos o actividades en función de las demandas concretas de su puesto (lo que realmente tiene que hacer).

Guión de la entrevista

¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de los psicólogos hoy? ¿Existen déficit o falencias? ¿Para qué considera que son muy buenos? ¿y muy malos?

En el área en que Ud. se desenvuelve ¿cubren las necesidades de su servicio o área? En caso contrario ¿cuáles no cubren o no están capacitados para hacer?

¿Cuál es la formación académica (grado y posgrado) mínima para realizar la tarea? De forma ideal ¿qué formación académica o profesional deberían tener? ¿Cuánta experiencia considera como suficiente? ¿Qué tipo de entrenamiento es requerido?

¿Tiene que tener capacidades para manejar algún equipo en especial (computación, softwares, tests, etc.)? ¿Tiene que tener habilidades para escribir memorandos, informes, etc.?

Señale los tipos de problemas que tiene que resolver un psicólogo en su puesto de trabajo de forma diaria.

¿Ud. considera que los psicólogos en la actualidad están capacitados para trabajar con minorías (raciales, poblaciones especiales, extranjeros, población de bajos recursos económicos)?

¿Qué tipo de habilidades, conocimientos, etc. debería promover la universidad hoy para que el psicólogo se desenvuelva adecuadamente en su puesto de trabajo?

¿Tienen que tener algún tipo de supervisión? (con relación al organigrama de la institución).

A su juicio ¿qué modo de ser (personalidad, aspecto, trato, etc.) debe tener un buen psicólogo para desempeñarse con idoneidad en su área de trabajo?

A su entender ¿cuáles son las características más negativas que un psicólogo no debe tener y que a veces desafortunadamente Ud. encuentra en estos profesionales?

Describa el ambiente de trabajo real en el que el psicólogo se desempeña. ¿Cuáles son las condiciones ideales?

Describa los aspectos más frustrantes de la labor del psicólogo y que él debe estar capacitado para sobrellevar o afrontar. Señale otros posibles aspectos conflictivos. Señale otros aspectos, fuentes de estrés o presión.

Anexo 2
Protocolo de la Entrevista de Auto percepción de Competencias
Profesionales – Forma A

Años de graduación:

- Estudiante
Hasta 5 años
5 a 10 años
10 a 15 años
15 a 20 años
Más de 20 años

Edad:

Sexo:

Institución de egreso:

A continuación se enumeran una serie de habilidades o destrezas que los psicólogos desarrollan durante su formación profesional. Por favor, señale según su criterio, cuán competente se autopercibe Ud. en este listado: 1 señala que Ud. se siente *nada competente*, 3 señala un *punto intermedio*, 5 señala que Ud. se autopercibe como *muy competente*. Marque su respuesta con un círculo en el número correspondiente.

Competencias	¿Cuán competente se autopercibe Ud.?
1.- Realización de diagnósticos clínicos según criterios internacionales (DSM-IV ó CID-10).	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
2.- Redacción de informes psicológicos (para profesionales y no profesionales).	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
3.- Intervención psicológica en situaciones de crisis y emergencias.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
4.- Manejo de paquetes informáticos básicos (Word, Excel, Internet).	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
5.- Orientación psicológica a padres.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
6.- Realización de psicoterapias breves y/o focalizadas.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
7.- Detección temprana de problemas de aprendizaje en niños y adolescentes con técnicas de despistaje.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
8.- Intervención psicológica en poblaciones de bajos recursos económicos.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente

Continúa

Competencias	¿Cuán competente se autopercebe Ud.?
9.- Diseño y puesta en marcha de programas comunitarios.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
10.- Valoración de la eficacia de las intervenciones psicológicas (clínicas, educacionales, programas sociales, etc.).	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
11.- Aplicación de baterías de tests acordes a las necesidades institucionales.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
12.- Evaluación del aprendizaje.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
13.- Identificación de niños y adolescentes con problemas de conducta con técnicas de <i>screening</i> (despistaje).	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
14.- Redacción de artículos científicos y/o ponencias para su presentación en eventos científicos.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
15.- Intervenciones psicológicas en familias.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
16.- Intervenciones psicológicas en niños.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
17.- Tareas de orientación vocacional y ocupacional.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
18.- Trabajo en equipos interdisciplinarios.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
19.- Tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
20.- Conocimiento de teorías o enfoques de la personalidad contemporáneos (Millon, <i>Big Five</i> , etc.).	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
21.- Manejo de paquetes estadísticos específicos (por ej. SPSS, gestión de bases de datos en Excel).	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
22.- Tratamiento de pacientes con trastornos de personalidad.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
23.- Orientación a docentes y directivos de escuelas.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
24.- Tareas de diagnóstico psicológico con pruebas proyectivas.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
25.- Administración de baterías de tests psicoeducacionales.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente

Continúa

Competencias	¿Cuán competente se autopercibe Ud.?
26.- Tareas de prevención de riesgos y accidentes laborales.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
27.- Conocimiento de modelos y teorías psicológicas actuales.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
28.- Intervención psicopedagógica en educación especial.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
29.- Conocimiento de investigaciones empíricas en el área particular de desempeño.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
30.- Conocimientos básicos de metodología de la investigación para resolución de problemas concretos.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
31.- Manejo básico del idioma inglés para la lectura de textos científicos.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
32.- Elaboración de propuestas de investigación científica (para presentación a becas o posgrados).	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
33.- Tareas de selección y reclutamiento de personal.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
34.- Desarrollo y seguimiento de programas de capacitación de personal.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
35.- Presentaciones orales para público profesional y no profesional.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
36.- Elaboración de perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales a partir del análisis de puestos y tareas.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
37.- Realización de entrevistas de diagnóstico clínico.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
38.- Tratamiento de pacientes adultos con problemas psicológicos.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
39.- Tareas de cuidados paliativos en pacientes terminales.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
40.- Tratamiento de niños y adolescentes con problemas escolares.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
41.- Derivación e interconsulta con otros profesionales.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente

Continúa

Competencias	¿Cuán competente se autopercebe Ud.?
42.- Diagnóstico de problemas del lenguaje en niños y adultos.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
43.- Intervención psicológica en adolescentes.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
44.- Tareas de mediación.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
45.- Intervención psicopedagógica en adultos.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
46.- Desarrollo, implementación y seguimiento de programas de <i>marketing</i> .	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
47.- Intervención en psicología de la salud (en pacientes con problemas médicos que presentan trastornos psicológicos como consecuencia de su enfermedad).	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
48.- Construcción y desarrollo de instrumentos de evaluación psicológica.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
49.- Desarrollo de programas de evaluación de desempeño en empresas o instituciones.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
50.- Comunicación sistemática de su tarea profesional con gráficos y tablas.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
51.- Realización de pericias psicológicas.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
52.- Evaluación, planificación y asesoramiento en actividades deportivas.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
53.- Evaluación e intervención en el área de la neuropsicología clínica.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
54.- Planificación de programas y tareas de prevención en el campo de las drogadependencias.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
55.- Conocimiento de modelos psicológicos clásicos (psicoanálisis por ej.).	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
56.- Conocimiento de teorías del aprendizaje.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente
57.- Intervención psicopedagógica en niños y adolescentes.	Nada competente 1-2-3-4-5 Muy competente

Referencias bibliográficas

- Alonso, M. & Eagly, A. (1999). *Psicología en las Américas* [Psychology in Americas]. Caracas: Sociedad Interamericana de Psicología.
- American Psychological Association. (1997). *Report of the task force on training: Challenges of changing work place/market place*. Washington, DC: Author.
- Brown, T. (1996). Training in professional psychology: Are we addressing the issues? *Professional Psychology: Research and Practice*, 27(5), 506-507.
- Courel, R. & Talak, A. (2001). La formación académica y profesional del psicólogo en la Argentina [The academic and professional training of psychologist in Argentina]. En J. Toro & J. Villegas (Eds.), *Problemas centrales para la formación académica y el entrenamiento profesional del psicólogo en las Américas*. Buenos Aires: Sociedad Interamericana de Psicología.
- Frank, R. & Johnstone, B. (1996). Changes in the health work force: Implications for psychologists. En R. Glueckauf, R. Frank, G. Bond, J. McGrew & J. O'Keefe (Eds.), *Psychological practice in a changing healthcare system* (pp. 39-51). NY: Springer.
- Gottfredson, L. (1997). Why G Matters: The complexity of everyday life. *Intelligence*, 24(1), 79-132.
- Hasenfeld, Y. (1992). *Human services as complex organizations*. Newbury Park: Sage Publications.
- Levy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las competencias* [Management of competences]. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Masten, A. & Coatsworth, D. (1998). The development of competence in favorable and unfavorable environments. *American Psychologist*, 53 (2), 205-220.
- Mc Phail, S., Jeanneret, P., McCormick, E. & Mecham, R. (1991). *Position Analysis Questionnaire. Job analysis manual*. Utah: PAQ Services Inc.
- Morales, A., Ariza, J. & Morales, E. (1999). *Gestión integrada de personas* [Personnel integral management]. Bilbao: Desclee de Brouwer.
- Pederson, S., De Piano, F., Kaslow, N., Klepac, R., Hargorve, D. & Vasquez, M. (1997). *Proceedings of supply and demand: Training and*

- employment oportunities in professional psychology*. Washington, DC: Association of Psychology Postdoctoral and Internship Center.
- Pion, G., Kohout & Wicherski, M. (2000). Rightsizing the workforce through training reductions: A good idea? *Professional Psychology*, 31 (3), 266-271.
- Pion, G. & Lipsey, M. (1984). Psychology and society: The challenge of change. *American Psychologist*, 39, 739-754
- Pozo, I. (1996). *Aprendices y maestros* [Novices and teachers]. Madrid: Alianza Editorial.
- Prieto, J. (1997). Prólogo. En C. Levy-Leboyer (Ed.), *Gestión de las competencias* [Management of competences]. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Robiner, W. (1991). How many psychologist are needed? A call for a national psychology human resources agenda. *Professional Psychology: Research and Practice*, 222, 427-440.
- Robiner, W. & Crew, D. (2000). Rightsizing the workforce of psychologist in health care: Trends form licesing boards, training programs and managed care. *Professional Psychology: Research and Practice*, 31, 245-263.
- Santolaya Ochando, F. (2003). *Informe de perfiles profesionales del psicólogo*. Colegio Oficial de Psicólogos de España [Professional profiles of psychologist inform]. Extraído de la World Wide Web: <http://www.cop.es/perfiles/contenido/presentacion.htm>
- Schmidt, F. & Hunter, J. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Sternberg, R. (1997). *Inteligencia exitosa* [Successful intelligence]. Barcelona: Paidós.
- Sternberg, R. (2000). *Practical intelligence in everyday life*. UK: Cambridge Press.
- Van Cott, H. & Huey, B. (1992). *Human factors specialists' education and utilization: Results of a survey*. National Research Council, Commission on Behavioral and Social Sciences and Education, Committee on Human Factors, Washington, DC, USA. Washington: Academic Press.

- Wagner, R. (1997). Intelligence, training and employment. *American Psychologist*, 52, 1059-1069.
- Zalaquett, C. & Turner, M. (1997). Succeeding in the 21st century: A qualitative analysis. *TCA Journal*, 25(1), 31-40.

*Facultad de Psicología y Psicopedagogía
Universidad del Salvador (USAL)
Marcelo T. de Alvear 1326
(C1058AAV) Buenos Aires – República Argentina*

Fecha de recepción: 22 de noviembre de 2002

Fecha de aceptación: 22 de diciembre de 2003