

COMPETENCIAS PROFESIONALES DE EGRESADOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA LABORAL Y SU DESEMPEÑO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Pertile de Aranda, Sandra¹

Recibido: julio de 2016

Aceptado: noviembre de 2016

RESUMEN

El Perfil profesional otorga a los egresados universitarios la integración de las competencias profesionales: capacidades, habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse adecuadamente en la profesión. La presente investigación pretende indagar acerca de la percepción que tienen los egresados de la carrera de psicología laboral de la Facultad de Filosofía de Universidad Nacional de Asunción, en relación al grado de desarrollo de las competencias profesionales establecidas durante el estudio universitario y comparar con la percepción que tienen los empleadores sobre el desempeño laboral. Se aplicaron cuestionarios a egresados de la carrera y empleadores, los resultados han arrojado asociaciones significativas entre diversas competencias y su desempeño laboral.

PALABRAS CLAVE

Perfil – egresado – competencia – desempeño

ABSTRACT

The Professional Profile gives college graduates the integration of professional knowledge skills, abilities and knowledge needed to successfully perform in the profession. This research investigate about the perception of the organizational psychology students of labor specialization at the Faculty of Philosophy, UNA relative to the degree of development of generic professional skills established during the university study and compare the perceptions employers on job performance. Questionnaires were administered to a distributed among graduates of career and employers. The results have yielded significant associations between various competencies and job performance.

KEYWORDS

Profile - Graduate - Competition – Performance.

¹ Dra. en Psicología Laboral, docente de cátedra y Coordinadora de Prácticas Profesionales Supervisadas (PPS), Facultad de Filosofía, carrera de Psicología, especialidad laboral de la Universidad Nacional de Asunción. Email: sparanda@gmail.com

INTRODUCCIÓN

En tiempos donde no se niega que lo constante sea el cambio, que la tecnología puesta al servicio de la gestión ha traído consigo un ritmo acelerado de vida; donde los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven cada vez más escasos; la acción económica y social de una región o país depende en gran medida de las personas que la componen y del comportamiento de estos.

Analizar el mercado laboral es indispensable, pero cada vez resulta más necesario comprender su funcionamiento desde un modo integrador, identificando y tratando de modo sistemático todo aquello que influye sobre el rendimiento y desempeño de las personas en un contexto de trabajo, con el fin de establecer nuevas formas de organizarlo; pues el éxito o fracaso de una organización siempre dependerá de la acción humana.

Resulta de vital importancia que las organizaciones valoren y reconozcan las competencias con las que cuentan sus colaboradores. Y es en este contexto los psicólogos laborales deben dar respuestas y soluciones a las problemáticas que surgen en las organizaciones y afectan a las personas.

La psicología como ciencia tiene una vasta experiencia en el campo científico y de las investigaciones. La psicología aplicada al campo del trabajo surge de ésta necesidad de las organizaciones de contar con profesionales de la conducta humana especializados en el ámbito del trabajo.

Todo lo mencionado con anterioridad ha originado cambios en los enfoques teóricos y en los métodos de enseñanza de la profesión de psicología con énfasis en las organizaciones y del trabajo, surgiendo nuevos conceptos que dan respuesta a nuevas situaciones; un ejemplo de ello es el término competencias y más específicamente competencias laborales.

Las competencias se basan en el conocimiento, comprensión, habilidades aplicadas y practicadas éticamente en los diferentes roles que desempeñan los psicólogos laborales. Un profesional es considerado competente no sólo cuando es capaz de desarrollar las habilidades necesarias sino también cuando demuestra las actitudes apropiadas para la práctica adecuada de su profesión.

En este análisis la noción de Perfil de Egreso no se vincula necesariamente con un enfoque curricular determinado; en este caso, se describe en términos de las competencias que un profesional recientemente graduado debe exhibir como resultado de su proceso formativo y de la certificación que se hace de sus logros.

Este estudio pretende identificar las competencias profesionales más importantes desarrolladas según la percepción de los egresados de la carrera de Psicología Laboral y su relación con el desempeño en el lugar de trabajo actual.

Orígenes sobre el concepto de competencias para el trabajo

La crisis que se desencadenó a inicios de los años '60 aproximadamente ocasionó una división social y técnica del trabajo, implicando una profunda revisión de los principios de organización del trabajo, trayendo consigo la generación de nuevos paradigmas productivos que afectaron el desarrollo y desempeño y exigieron mayores requerimientos a los recursos humanos. Grandes investigadores en las áreas de Psicología Industrial y Organizacional plantean nuevos modelos de organización del trabajo. Si bien al inicio se enfocaban en la selección, la formación y la adaptación al puesto de trabajo la motivación del personal se centraba fundamentalmente en la satisfacción de las necesidades económicas y de seguridad elementales. En esa época los

trabajos sobre personalidad y desempeño no habrían comprobado una relación directa entre test de aptitud o conocimientos, y méritos académicos.

Así mismo, los cambios tecnológicos y los fenómenos macroeconómicos ocurridos en década del '70, obligaron a buscar nuevas fuentes de investigación acerca del desarrollo de los trabajadores, ayudar y orientar a los individuos al desarrollo de habilidades, capacidades necesarias para la nueva era que se vivía

Todo esto dio inicio a la búsqueda de otros métodos a través de los cuales establecer una relación causal entre personalidad y desempeño. Mc. Clelland², profesor de psicología de la Universidad de Harvard, fue uno de los primeros investigadores quien en 1973 publicó un artículo llamado "Examinar competencias más que examinar la inteligencia". Donde plantea que los exámenes académicos tradicionales no garantizan el desempeño en el trabajo ni el éxito en la vida, formulando un conjunto de variables a través de las cuales se pudiese predecir el comportamiento de una persona en el trabajo y que no dependiese de factores como, raza, sexo o situación socioeconómica.

Sus investigaciones se basaron en el estudio de determinadas variables como ser: La utilización de muestras representativas, comparando a personas que han triunfado claramente en su trabajo o en aspectos interesantes de su vida personal con otras personas que han tenido resultados contrarios al anterior, a fin de identificar aquellas características personales asociadas con el éxito. Y a la vez pretendía identificar las ideas y comportamientos relacionados con estos resultados que podían ser favorables o desfavorables.

Su enfoque estaba orientado a la evaluación de las competencias, buscando identificar en las personas, conductas y características que le permitan mantener un desempeño exitoso en el campo laboral, en contraposición al enfoque tradicional racionalista de Taylor y Fayol³, que buscaba simplificar al máximo el trabajo, los incidentes que podrían ocurrir y la medición del tiempo que utilizaba un empleado al ejecutar una tarea.

El proceso de estudio planteado por Mc. Clelland en 1973, establecía dos herramientas claves en el enfoque por competencias, la primera corresponde a: las Personas con desempeño excelente versus personas con desempeño promedio al que denominó Muestras de Desempeño y la segunda consiste en una técnica a la que denominó: Entrevistas de Eventos Conductuales. Confirmando que los indicadores tradicionales de desempeño, como ser las pruebas o exámenes de aptitud, resultados académicos y referencias, no constituían precisamente en predictores eficientes el desempeño en un puesto de trabajo.

Los estudios de Mc. Clelland abordaron el concepto de competencia en relación a la motivación humana más que con la inteligencia general. Planteando que la motivación es el interés recurrente en un individuo puesto que sirve para lograr sus objetivos; siendo a la vez un incentivo que energiza y orienta su comportamiento. (Alles 2005)

Igualmente, explica que existen tres factores de motivación basados en necesidades humanas que constituyen la base sobre la que se desarrolla el concepto de competencia laboral: El tener interés por hacer algo de la mejor manera, que dichas tareas sean desafiantes y atractivas y el poder recibir reconocimiento por la labor realizada, son las bases de la motivación humana.

Sin embargo existen otros estudios que plantean que las motivaciones, como elementos de competencias laborales, no son suficientes y se vuelve necesario ampliar a otras características y capacidades personales.

² David Clarence McClelland (1917-1998). Psicólogo estadounidense.

³ Frederick Winslow Taylor, (1856-1915), Ingeniero Mecánico y Economista Norteamericano y Henry Fayol (1841-1925) Ingeniero en Minas, nacido en Turquía. Ambos son considerados como los pioneros de la Administración científica del trabajo.

La literatura nos presenta una gran diversidad de modelos de competencias para el desarrollo organizacional, ellos se derivan de tres grandes fuentes: el Modelo de Competencias Distintivas, basados en los trabajos de Mc Clelland y otros; el Modelo de Competencias Genéricas de Thornton y Byham planteados en 1982 y el Modelo Funcional desarrollado por Fine en 1975, estos estudios están asociados a los modelos denominados Conductista, Funcional y Constructivista respectivamente.

Las competencias funcionales están relacionadas a los roles de trabajo y la forma en que interactúan con otras funciones, son consideradas importantes para el rendimiento y pueden ser tanto técnicas como organizativas. Las competencias específicas se definen como los atributos que una persona debe mostrar en su trabajo, a fin de garantizar un desempeño exitoso. Dichas competencias pueden ser transferibles si la persona cambia de lugar de trabajo, haciendo la misma actividad, pero generalmente no así para ser transferibles a otros trabajos diferentes.

Muchos modelos de competencia son estáticos, mecanicistas, tratando de establecer una lista fija de competencias requeridas por lo general, no toman en cuenta la necesidad de flexibilidad y apertura al cambio y subestiman la importancia de las competencias específicas que no sean inherentes a la tarea (Garavan y Mc Guire, 2001). (Mc. Guire, D y Otros, 2010, p.212)

Catalano; Avolio y Sladogna (2004), plantean que las competencias laborales presuponen el desarrollo de competencias básicas, y a partir de ahí poder desenvolverse, profundizarse y especializarse en modos profesionales de acción. (p.30)

Para Spencer y Spencer, “competencia es una característica subyacente de un individuo que esta causalmente relacionada a un standard de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación”. Dichas competencias son características fundamentales de las personas e indican determinadas formas de pensamiento y comportamiento, que generalizan diferentes situaciones y duran por periodos largos de tiempo. Alles (2005 p.389)

Las competencias desde el enfoque conductista

Según precisa Gonczi (1997), desde la concepción conductista, la competencia es concebida en términos de comportamientos vinculados y asociados con la realización de tareas concretas. Mantiene el objetivo de la especificación clara de competencias, a fin de que no pueda haber desacuerdos sobre lo que constituye un desempeño laboral satisfactorio.

Siguiendo este enfoque el aprendizaje es la modificación relativamente permanente del comportamiento observable, producto de la práctica. Con el objetivo de lograr que se exhiba una respuesta apropiada a continuación de la presentación de un estímulo externo específico. La respuesta que es seguida por un refuerzo tiene mayor probabilidad de volver a suceder en el futuro.

De la misma manera Arellano (2002) identifica que de acuerdo a sus orígenes epistemológicos las competencias en el conductismo pueden clasificarse en competencias como comportamiento, donde sólo se evalúa lo explícito, lo observable, se centra en aquello que se pueda medir y evaluar excluyendo del análisis de la competencia todo lo implícito, como las intenciones o finalidades internas del individuo. Para definir la competencia correspondiente a un puesto de trabajo es necesario describir las tareas y actividades a realizar en ese puesto de trabajo. Desde un punto de vista pedagógico el concepto de competencia remite a que la lógica del saber pasa a la del saber hacer. Por ello los comportamientos deben ser identificados, conceptualizados y redactados de manera precisa y clara. Bajo este enfoque, una competencia es un comportamiento el cual se asocia con nociones de desarrollo y eficacia ligada con la evaluación de resultados y su estandarización.

La competencia referida a los atributos generales del profesional

Este enfoque se centra en los atributos generales del profesional que son fundamentales para un desempeño efectivo. Considerando los atributos como capacidad o conocimiento de pensamiento crítico. Las competencias están pensadas como atributos generales, ignorando el contexto en el que pueden ser aplicados, tal como lo manifiesta (Orozco, 2000, p.115)

Los conocimientos que se remiten a las competencias como atributos generales se refieren a las competencias que son la base común de la profesión y se refieren a situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas. (Gonczi, 1997, p. 201-202)

Las competencias integrales u holistas

La visión holística e integral tiene por propósito reconocer las necesidades y problemas de la realidad, y plantear que la formación comprenda y articule conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales. Según las conclusiones planteadas por Gonczi el modelo de competencias integrales establece tres niveles de análisis: las competencias básicas, las genéricas y específicas, teniendo un rango de amplitud que va de lo general amplio a lo particular. (p. 210)

Las capacidades intelectuales constituyen las competencias básicas indispensables para el aprendizaje de una profesión; comprende las competencias cognitivas, técnicas y metodológicas, muchas de las cuales son adquiridas en los niveles educativos previos, como por ejemplo, lenguaje oral, escrito y matemático expresado de manera correcta. Las competencias genéricas constituyen la base común de la profesión o se refieren a las situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas y las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución.

Mertens (1997) desde una visión holística y de desarrollo integral humano, define la competencia humana como una habilidad general, producto del dominio conceptual, de las destrezas y actitudes de la persona forma integral y de un nivel de ejecución previamente establecido en un programa de educación académica que tiene como meta el desarrollo de dicha competencia. (p. 37)

Frente a los diferentes modelos de análisis planteados se vuelve necesario considerar las implicaciones y consecuencias que tienen las competencias laborales en relación a la educación formal y su aplicabilidad en la vida cotidiana. Debe concebirse como una serie de vinculaciones entre las instancias tanto laborales como educativas en donde las competencias sean resultado de comportamientos efectivos con las habilidades básicas necesarias para poder desempeñar tareas y su aplicación correcta de todos aquellos elementos con los cuales se cuenta la persona. El desarrollo de un saber que pueda ser aplicable en la vida cotidiana sobre todo en la resolución de problemas concretos en ámbitos diferenciados. Concebir a las competencias de una forma integral y no solo como asuntos de interés para el desempeño laboral.

Las competencias profesionales

El termino de competencias profesionales es definido como “conocimiento, destrezas, aptitudes necesarias para ejercer una profesión; debe resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible; y además colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo de la empresa” (Jaulín, 2007, p.19)

El código de Ética para el Ejercicio Profesional de la Psicología en el Paraguay, establece en el apartado de Competencia Profesional, artículo 7, que el profesional Psicólogo, debe estar especializado y habilitado en la utilización de métodos, instrumentos, técnicas y procedimientos

que adopte en su práctica profesional conociendo las limitaciones de su competencia, como así también las debilidades encontradas en sus instrumentos y técnicas utilizadas.

Podemos definir a la competencia profesional como el dominio y desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes que permiten a una persona desarrollar actividades o tareas en su área profesional, adaptándose a nuevas situaciones, y de ser necesarios, transferir sus conocimientos, habilidades y actitudes a otras áreas profesionales próximas a su interés.

Integra las capacidades para desarrollar funciones y situaciones de trabajo según el requerimiento de éste, así como el de anticiparse a los problemas que pueden surgir, a la evaluación de las consecuencias de dicho trabajo y las posibilidades de mejoría.

Perfil de egreso y perfil profesional

Las pautas para la Acreditación de la Calidad para la Educación Superior establecidas por la ANEAES, diferencia entre el Perfil de Egreso y el Perfil Profesional. El Perfil de Egreso es el conjunto de capacidades que el egresado debe poseer al concluir sus estudios universitarios y el Perfil Profesional es el conjunto de habilidades, conocimientos técnicos, capacidades, experiencias y características personales en la adecuación de un puesto de trabajo de índole profesional.

El perfil del egresado identifica las competencias genéricas y específicas de la formación. Dicho perfil se expresa en los procesos de enseñanza- aprendizaje y en los objetivos que ha definido cada carrera (Modelo Nacional de Acreditación de la Educación Superior. ANEAES, Paraguay).

Por lo tanto no es igual hablar de competencias de egreso y competencias profesionales. Una competencia de egreso se podría definir como el respaldo que otorga la universidad a sus egresados por los conocimientos pertinentes y coherentes en torno a una profesión, definida y validada a través de la obtención del título universitario.

Un desarrollo importante de las competencias universitarias de egreso es estudiado en profundidad actualmente por el Proyecto Tuning América Latina. Y dentro de su dimensión Profesional establece: son competencias profesionales todas aquellas relacionadas con las características mayormente identificadas con el ejercicio profesional, que abren nuevas posibilidades de acceso al mundo laboral en diversos contextos.

El perfil Profesional es la descripción que caracteriza y permite identificar a un profesional que está ejerciendo la práctica de su profesión. Representa lo que una profesión dice de sí misma a través el reconocimiento que recibe de sus empleadores, inclusive del colegiado, gremios o pares.

G.P. Bunk, en su Libro “La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales” (1994) establece que toda persona posee una competencia profesional siempre que disponga de los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, resolver problemas de índole profesional de forma autónoma y flexible, colaborando con su entorno profesional y en la organización de su trabajo.

El perfil profesional constituye el elemento que define en términos generales, que conocimientos, habilidades, actitudes y valores debe poseer un egresado de nivel superior a fin de que pueda desempeñarse correctamente dando soluciones a las problemáticas que pudieran surgir en el ejercicio de su profesión. Es por ello que se convierte en un elemento referencial y guía para la realización de los Planes de Estudios de Nivel Superior.

Tuning América Latina

El proyecto Tuning se inicia a finales de 2004 y entre sus principales actividades estaba la definición de cuáles serían las competencias genéricas para América Latina. La primera fase

denominada Tuning América Latina (2004 – 2007) puso en importancia las competencias para los procesos de educación superior, definió los planes de estudio y la construcción de los perfiles de egreso estableciendo competencias genéricas para América Latina. Dichas competencias son las siguientes:

Cuadro N° 1 Competencias Genéricas para América Latina

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano
6. Capacidad de comunicación oral y escrita
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
9. Capacidad de investigación
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
12. Capacidad crítica y autocrítica
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones
14. Capacidad creativa
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
16. Capacidad para tomar decisiones
17. Capacidad de trabajo en equipo
18. Habilidades interpersonales
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente
21. Compromiso con su medio socio-cultural
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos
26. Compromiso ético
27. Compromiso con la calidad

Fuente: <http://www.tuningal.org/es/competencias>

Desempeño Laboral

Las evaluaciones de conocimiento, las mediciones académicas, las referencias, en general no logran predecir con exactitud el desempeño laboral, debido a que el conocimiento y las habilidades difícilmente puedan medirse de la misma forma en son utilizados en un puesto o actividad de trabajo.

Las organizaciones deben realizar esfuerzos más lograr sus metas u objetivos organizacionales, éstas no podrán ser logradas si los trabajadores no alcanzan de igual modo sus metas particulares. Es por ello que la conducta de los trabajadores está orientada a la acción de ejercer con calidad su trabajo, siempre y cuando existan factores organizacionales orientados hacia la mejora del trabajador y de la propia organización.

Chiavenato (2009) define al desempeño laboral como todas acciones o comportamientos que pueden ser observados en los trabajadores y a la vez relevantes para el logro de los objetivos organizaciones.

El desempeño profesional representa el nivel de ejecución logrado por el trabajador en relación a las metas organizacionales, en un tiempo determinado y conformado por actividades que sean tangibles, observables y medibles.

Desde el punto de vista de la organización el desempeño laboral está determinado por la manera como los trabajadores desempeñan eficazmente sus tareas, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas por la organización.

Robbins y Judge (2009), plantean la importancia de la fijación de metas, de esa manera se activa el comportamiento y mejora del desempeño del trabajador. El desempeño global se vuelve mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario cuando las metas son fáciles el desempeño del trabajador tiende a decaer.

En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que el desempeño laboral coincide en el logro de metas concretas de una organización, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los trabajadores de dicha organización, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos. Este logro depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que un trabajador o profesional aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

Al respecto, Chiavenato (2009, p. 244), expone que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores que deben estar previamente definidos y valorados. Estos factores deben estar definidos alrededor de los Resultados Esperados, el Comportamiento, las Competencias y los Factores críticos para el éxito; todos ellos definidos de manera clara y específica.

Robbins y Judge (2009), afirman que a la hora de evaluar el desempeño hay que considerar a las habilidades y competencias requeridas para alcanzar las metas trazadas. Identificando habilidades técnicas, humanas y conceptuales como esenciales.

El desempeño de todo trabajador se encuentra influenciado por sus propias expectativas con respecto al trabajo que realiza, los logros obtenidos y el reconocimiento. El desempeño está vinculado y relacionado con el conocimiento, las habilidades y oportunidades laborales.

Definición de variables

La definición conceptual de las variables es la siguiente:

Perfil profesional de Egreso: es aquella persona que dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes -necesarios para ejercer una profesión avalada y certificada por la Universidad a través de la obtención de un Título Universitario. Son todos aquellos estudiantes que han culminado la carrera, defendido y aprobado la Tesis de grado.

Competencia profesional: Es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizandolos conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión relacionados con una tarea o actividad profesional. (Jaulín, 2007)

Desempeño laboral: Todas acciones o comportamientos que pueden ser observados en los trabajadores y a la vez relevantes para el logro de los objetivos organizaciones y que constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. (Chiavenato, 2009)

Definición operacional de variables:

Perfil profesional de egreso: Para el presente trabajo lo definimos como competencias que un profesional egresado (2009 – 2012) debe exhibir como resultado de su proceso formativo y de la

certificación que se hace de sus logros académicos. Egresados serán todos aquellos estudiantes que defendieron y aprobaron la tesis de grado durante el periodo 2009 al 2012.

Competencias profesionales: Es la percepción que tienen los egresados sobre el conocimiento de las competencias necesarias para el ejercicio de la profesión de Psicología laboral.

Desempeño laboral: En este trabajo se refiere a la percepción que tienen los empleadores sobre el desempeño de los egresados y las competencias necesarias para el área de Recursos Humanos de la Organización.

METODOLOGÍA

El trabajo de investigación es con un enfoque mixto, (cuantitativo – cualitativo), Recolecta, analiza y asocia datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio de investigación a fin responder al planteamiento del problema.

Tipo de investigación No experimental, Transversal, Triangulado de alcance Exploratorio y Descriptivo:

En la investigación se trabajó con una población compuesta por estudiantes que presentaron y defendieron la tesis de grado de la carrera de Psicología, énfasis laboral, de la Facultad de Filosofía de Universidad Nacional de Asunción, durante el periodo 2009 a 2012, total 57 egresados y una muestra de 42 encuestados.

Igualmente se contó con una muestra de 27 empleadores de dichos egresados.

Técnicas utilizadas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas utilizadas en la realización de la investigación fueron:

Encuesta: Se realizó a través del cuestionario elaborado con la finalidad de conocer la opinión de los egresados y empleadores, en relación con el fenómeno que se investiga.

Entrevista: Se elaboró una guía de preguntas para obtener los datos relevantes del problema en estudio, y de preguntas abiertas permitiendo un margen de libertad para el entrevistador como también para el entrevistado.

Instrumento utilizado:

Cuestionario

Análisis de Datos:

Para el análisis, procesamiento y posterior interpretación de los datos recolectados, se procedió, gracias a la utilización de un Software automatizado (Sistema de Pasantía y Perfil de Egreso) que fue desarrollado a la medida en base a los criterios del investigador, con la finalidad de obtener de modo automatizados listados de alumnos con filtros personalizados, además de datos estadísticos basado en parámetros pre establecidos y por rango de fecha, lo cual permite procesar y obtener datos de diversos periodos, según la necesidad de la persona que haga uso de la herramienta automatizada. El software fue desarrollado por un profesional informático con la herramienta Microsoft Access versión 2010 que forma parte del paquete de programas aplicativos de Microsoft Office.

Igualmente las encuestas y entrevistas fueron procesadas a través de la herramienta de Google Drive, en su versión 2012.

Para los datos estadísticos fue utilizado el Programa IBM SPSS *Statistics Data Document*, Versión 2.0 para Windows y el programa Microsoft Excel 2010. Se optó por la prueba estadística de Chi-cuadrado para variables cualitativas o nominales y la prueba V de Cramer para identificar la intensidad de las asociaciones (débiles, moderadas y altas).

RESULTADOS

De las veintisiete competencias genéricas establecidas por el proyecto Tuning América Latina y su desarrollo durante los estudios universitarios, se han seleccionado las diez competencias más votadas según la percepción de los egresados.

Se establece el grado de importancia que dieron a cada competencia genérica establecida por el proyecto Tuning América Latina los 42 egresados (2009 -2012) que conformaron la muestra; al desarrollo e impacto en la profesión de determinadas competencias genéricas, sobresaliendo:

“Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica”, 26 egresados. “Capacidad de identificar, plantear y resolver problemas”, 19 egresados. “Capacidad de tomar decisiones”, 19 egresados. “Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión” 18 egresados “Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión” 18 egresados “Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión” 18 egresados. “Capacidad para trabajar en equipo”, 15 egresados. “Compromiso con la calidad”, 15 egresados. “Capacidad de abstracción, análisis y síntesis”, 12 egresados. “Compromiso Ético”, 12 egresados. “Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes” 12 egresados. “Capacidad para formular y gestionar proyectos”, 11 egresados.

Todas ellas podrían caber en la definición que da la OIT⁴ de lo es una competencias profesional: “construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se optimice no solo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencias concretas” o cuando la ANEAES plantea que el perfil profesional es el conjunto de habilidades, conocimientos técnicos, capacidades, experiencias y características personales en la adecuación de un trabajo.

Se procedió a realizar el análisis estadístico comparando las diez competencias más votadas y la relación que podrían tener con diecinueve (19) competencias que los empleadores consideran más apropiadas para desempeñarse de manera eficaz y eficiente en el área laboral. Se procedió a la realizar la prueba estadística de Chi-cuadrado para variables cualitativas o nominales y la prueba V de Cramer para identificar la intensidad de las asociaciones (débiles, moderadas y altas).

Los resultados estadísticos han arrojado datos asociativos significativos con el desempeño de los egresados en su lugar de trabajo, presentando una intensidad alta en la asociación entre variables y significancia estadística relevante entre las competencias mencionadas y las siguientes competencias establecidas por los empleadores:

- La “Capacidad analítica” señalada por los empleadores presenta una intensidad alta (0.631) y una significancia estadística (0,001) con la Capacidad para formular proyectos” señala por los egresados.
- “La Capacidad de autogestión” señalada por los empleadores presenta intensidad alta (0.601) con significancia estadística de (0,001) con la competencia establecida por los egresados “Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión”

⁴ Organización Internacional del Trabajo.

- “Iniciativa propia”, señalada por los empleadores presenta una asociación de intensidad alta (0,551) con la competencia “Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión”, establecida por los egresados.
- “Responsabilidad” señala por los empleadores se asocia estadísticamente, con intensidad alta, y significancia estadística, con las siguientes competencias establecidas por los egresados: “Capacidad para tomar decisiones”, “Compromiso ético” y “Compromiso con la calidad.”
- “Manejo de lenguaje técnico profesional” señalado por los empleadores se asocia con una intensidad alta (0,643) y significancia estadística (0,011) con la competencia “Capacidad para trabajar en equipo” mencionada por los egresados.
- “Franqueza, confianza e integridad”, señalada por los empleadores se asocia con intensidad alta (0,548) y con significancia estadística (0,044) con la competencia “Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes” establecida por los egresados.

Podemos inferir por lo expuesto que según la percepción de los egresados se han desarrollado competencias profesionales durante su formación profesional y que los mismos son valorados según la percepción de sus empleadores.

Existe relación estadística significativa entre determinadas competencias establecidas por el Proyecto Tuning América Latina y el Desempeño de los egresados de la carrera de Psicología de la Facultad de Filosofía, especialidad laboral de la Universidad nacional de Asunción.

Lo que lleva a concluir que el Perfil de los Egresados investigados presenta, en el momento de la investigación, competencias profesionales de Psicología Laboral, ajustadas y apreciadas por los empleadores de los egresados analizados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- American Psychological Association, (APA). (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (Traducción de la sexta edición en inglés, 3ra ed.). México: Manual Moderno.
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires – Argentina: Granica.
- Alles, M. (2005). *Evaluación por competencias. Evaluación 360°*. Buenos Aires – Argentina: Granica.
- Arrellano Vaca, F.L. (2002) *El estudio del elemento socio afectivo en la competencia transversal*. El caso de las psicólogas egresadas de la Universidad de Guadalajara que trabajan en empresas transnacionales. Tesis de Maestría. Guadalajara, México. Recuperado de: <http://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=El+estudio+del+elemento+socio+afectivo+en+la+competencia+transversal.+&btnG=&lr=>
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá: Editorial McGraw – Hill
- Bunk, G. P (1994): *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA*, Ed. Revista CEDEFOP No. 1.
- Catalano, A.; Avolio de Cols, S.; Sladogna, M. (2004) *Diseño Curricular basado en competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*. Cinterfort/OIT.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3ra. Edición México: Mc Graw Hill.
- De Diego Escribano, S. (1999). *Cómo desarrollar competencias (I): Dudas más frecuentes y modalidades de desarrollo*. Capital Humano.
- Gonczi, Andrew. (1997) *Perspectivas internacionales sobre la educación basada en competencias*. México. Limusa-Sep-Cnccl-Conalep.
- Harrsh Bolado, C (2005). *Identidad del Psicólogo*. Pearson Educación
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* México: Mc Graw Hill.
- Jaulin, C; (2007) *La competencia profesional*. España. Síntesis
- Mertens, L. (2000). *La gestión por competencia laboral en Empresa y la Formación Profesional. Programa de Cooperación Iberoamericano para el diseño de la formación profesional*. IBERFOP. Cumbre Iberoamerica. Recuperado de: <http://www.oei.es/oeivirt/fp/iberfop01.pdf>
- Mertens, L. (1997). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor/OIT. Recuperado de: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/libmex.pdf#page=35
- Proyecto Tuning América Latina: Recuperado 20 de julio de 2014 de <http://www.tuningal.org/es/proyecto-tuning/objetivos>
- Sociedad Paraguaya de Psicología. “Código de ética para el Ejercicio Profesional de la Psicología en el Paraguay” (Aprobado en Asamblea General Extraordinaria realizada en fecha 8 de mayo de 2004) Asunción –Paraguay
- Tuning– América Latina 2004-2007. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final*. Universidad de Deusto; Universidad de Groningen.