

Competencias universitarias de egreso de los estudiantes en práctica de la Facultad de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia, Seccional Popayán¹.

University skills of graduate students in practice of the Faculty of psychology of the University Cooperative of Colombia, Sectional Popayán.

Montenegro Benítez Liliana Patricia².

Resumen

El artículo presenta una reflexión teórica de la propuesta investigación que nace al interior de la Facultad de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Popayán, donde se promueve el estudio de las Competencias Universitarias de Egreso en los estudiantes que inician su proceso de practica formativa, a través del análisis ocupacional de las practicas desarrolladas durante el ciclo profesional de la carrera. La investigación formulada obedece al desarrollo de dos objetivos fundamentales: determinar las competencias intelectuales, emocionales, sociales y éticas con las que cuentan los estudiantes que ingresan a desarrollar el proceso de sus prácticas formativas

¹ Competencias Universitarias de Egreso de los estudiantes en Práctica de la facultad de Psicología de La universidad Cooperativa de Colombia Seccional Popayán, Grupo de Investigación social PSIEDU.

² Psicóloga, Especialista en Gerencia en Servicios de salud, Maestría en Gestión de Organizaciones (En curso), Coordinadora de Posgrados Universidad Cooperativa de Colombia, sede Popayán, Colombia, Liliana.montenegro@campusucc.edu.co

y realizar el análisis ocupacional de las prácticas, logrando así obtener elementos para la elaboración de propuestas de formación en competencias al interior de la facultad. El desarrollo de este documento presenta conceptualización de las competencias, competencias laborales, profesionales y de egreso y hace énfasis en la responsabilidad de las Instituciones Universitarias frente a la formación de los futuros profesionales.

Palabras clave: competencia, competencia laboral, competencia profesional, competencias universitarias de egreso, competencia social, competencia emocional, competencia intelectual, competencia ética, metahabilidades, análisis ocupacional.

Abstract

This paper presents a theoretical investigation of the proposal comes within the School of Psychology at the Universidad Cooperativa de Colombia Popayan headquarters, which promotes the study of Academic Skills Exit on students who begin their process of practical training, through occupational analysis of practices in the professional cycle race. Research made owing to the development of two key objectives: identify the core intellectual, emotional, social and ethical issues that come with entering students to develop their practical training process and conduct occupational analysis of practices, thus achieving elements proposals for the development of skills training within the faculty. The development of this paper presents conceptualization of competencies, skills, professional and egress and emphasizes the responsibility of universities against the formation of future professionals.

Keywords: competition, labor competition, professional competition, university competitions of expenditure, social competition, emotional competition, intellectual competition, ethical competition, metahabilidades, occupational analysis.

1. Introducción.

Los rasgos de la sociedad actual, en relación con la globalización de la economía, están ejerciendo una gran influencia en las formas de trabajo y en las habilidades y actitudes que las empresas demandan de los trabajadores. La capacidad y la disposición para sobrevivir están ahora más que nunca asociadas a la capacidad y a la motivación por aprender. Hoy se debe promover en los alumnos una identidad propia como personas con capacidad de aprender, se ser responsables y de emprender (Gonzales Bernal, 2006).

La presente reflexión nace de la formulación de una propuesta de investigación que se ha desarrollado en la facultad de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Popayán, con el fin de poder determinar, cuales son las Competencias Universitarias de Egreso que tienen y deben tener los estudiantes de psicología que realizan practica formativa para hacer frente a las demandas del entorno; esto debido al interés generado en el desarrollo de los procesos de practica llevado a cabo por los estudiantes el cual debe realizarse en su ciclo profesional del plan de estudios, con una intensidad horaria total de 5.888 horas durante cuatro semestres, asumiendo, además, una normatividad dada por el reglamento interno de prácticas, donde se evidencia que los estudiantes a este nivel, deben cumplir con “obligaciones laborales” y “obligaciones

académicas”, las cuales incluyen procesos de diagnóstico e intervención en las áreas Social comunitaria, Clínica, Educativa y Organizacional.

El tema de competencias se ha convertido, en el centro de grandes controversias para algunos y de grandes aportes al proceso de formación de los estudiantes en sus diferentes ciclos de formación para otros, la mayoría de definiciones y conceptos sobre competencias apuntan a un saber hacer en el contexto, específicamente asociado a la formación de los egresados quienes deben adquirir habilidades que les permitan enfrentarse a grandes retos en el entorno laboral. El proceso de formación del psicólogo requiere de un estudio juicioso del entorno y las necesidades reales de formación, que permitan lograr las competencias necesarias para hacer frente a las demandas del entorno. El desarrollo de competencias Intelectuales, Emocionales, Sociales y Éticas implican un desarrollo integral del individuo el cual asumirá como profesional una gran responsabilidad consigo mismo y con la sociedad, quien le demanda ser agente activo de cambio en un entorno que requiere aportes efectivos a la solución de sus problemas.

Herrera Cabezas, Restrepo Alvarez, Uribe Rodriguez, & Lopez Lesmes (2009) realizaron una investigación cuyo objetivo fue identificar cuáles son las competencias académicas y profesionales de los estudiantes y egresados de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana Cali. Allí se lograron identificar los niveles de autopercepción en las competencias de estudiantes y egresados a partir de los campos de acción como Clínica, Educativa, Organizacional, Investigación, Evaluación Psicológica y otras áreas. Se concluyó que la competencia de mayor relevancia tanto en estudiantes como

egresados está en el área Organizacional, por la elección del campo de formación y el área de desempeño actual.

Ruiz Jaraba y Romero en el 2005 realizaron una investigación orientada a determinar cuales son las competencias laborales específicas exigidas por las organizaciones locales de la ciudad de Barranquilla para la empleabilidad de psicólogos en el mercado laboral. Este estudio ofreció una guía válida y confiable al subsiguiente análisis sobre la pertinencia de la formación impartida actualmente por los Programas de Psicología. Durante el desarrollo de la investigación, se buscó, además, establecer una claridad frente al desarrollo teórico del término competencias, refiriendo los siguientes conceptos:

Corpoeducación y MEN, 2003, definen *una Competencia como un saber hacer frente a una tarea específica, que se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano.* Esta definición resalta los saberes y habilidades del individuo que se pondrán de relieve solo al enfrentarse a una tarea determinada, por lo que algunos autores han atribuido que específicamente las competencias laborales solo son posibles de evaluar en el ambiente laboral propio de cada individuo.

Tejada (1999) afirma que

“las competencias son el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción adquirido a través de la experiencia

(formativa y no formativa –profesional–) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares” (pág. 11).

Este autor, además, incluye la experiencia como aspecto fundamental en el desarrollo de las competencias, aspecto que unido a la capacidad del individuo para resolver problemas y a la flexibilidad, le van a permitir desenvolverse en diferentes contextos de desempeño.

Las competencias laborales pueden ser de dos tipos generales o específicas. Las competencias laborales generales hacen referencia a *“aquellas habilidades requeridas para desempeñarse en cualquier entorno social y productivo, sin importar el sector económico, el nivel del cargo o el tipo de actividad, pues tienen el carácter de ser transferibles y genéricas”* (Bruner, s/f, citado en Ruiz, Jaraba & Romero, 2005). Pueden considerarse como las competencias básicas para el desarrollo de cualquier tarea de manera efectiva y podrían considerarse como el mínimo que se espera de cualquier individuo en un entorno laboral. Ansorena Cao 1996 hace una clasificación de la adquisición de las diferentes habilidades en el proceso de evolución profesional de los colaboradores de una organización, una de ellas las Methabilidades se asemeja a las competencias genéricas, definidas por el autor como las Habilidades o competencias conductuales de tipo elemental, general, básicas en el individuo, de cuyo desarrollo, generalmente, se ocupan los procesos de inculturación básica y de formación reglada en las sociedades desarrolladas, y que resultan preparatorias para el posterior desarrollo profesional de un desempeño eficaz y eficiente.

Por otro lado, las competencias laborales específicas, se han definido como aquellas que permiten al individuo un desempeño en las funciones propias de su ocupación en el medio productivo. "Poseerlas significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación y, por tanto, facilitan el alcance de las metas organizacionales" (Corpoeducación y MEN, 2003: 10). Este tipo de competencias como su nombre lo dice serían las específicas y propias de cada profesión y que incluye el dominio de un área disciplinar y/o profesional.

Rodríguez Izquierdo 2008 define algunas características propias de diferentes conceptos extraídas de diferentes definiciones de competencia:

- Ser competente implica poder realizar una actividad profesional, resolver problemas o desarrollar proyectos en tiempo oportuno movilizándolo integralmente un saber realizar, conjuntamente con los saberes conceptuales pertinentes y con capacidades diversas de acción y de relación, con el fin de obtener resultados de calidad.
- Implica conocer lo que se realiza, tener conciencia de sus consecuencias y capacidad de evaluar la acción. Supone capacidad para aprender, innovar y generar nuevos conocimientos.
- Otra característica es que no es un saber válido exclusivamente en tareas específicas o rutinarias. La fortaleza de la formación basada en competencias reside en la posibilidad de ampliación de los saberes más allá de la simple

ejecución de tareas delimitadas. En este sentido, ser competente supone la capacidad de ver, analizar e intervenir en un mundo complejo en el que se interrelacionan aspectos estrictamente técnicos con aspectos culturales, sociales, éticos políticos y tecnológicos.

El concepto de "competencias" ha ido cambiando en las últimas décadas al igual que lo ha hecho el contexto laboral. Para Hyland 1994 y Mertens 2000, entre otros, la investigación sobre competencias surgió ante la necesidad de implementar nuevos procesos de organización en el ejercicio profesional. La evolución que las competencias han tenido en el mundo laboral y la propia evolución del mundo empresarial han marcado el modo en el que éstas se han ido introduciendo en el ámbito educativo. (Bautista & Cerro Ruiz, 2007).

Las competencias Universitarias de Egreso son tema de interés en este artículo y de la investigación desarrollada, dado que la mayoría de estudios se enfocan hacia la evaluación de las demandas del entorno y las competencias que tienen los egresados para enfrentar el mundo laboral, sin embargo los procesos prácticos que realizan los estudiantes de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Popayán durante el desarrollo del plan de estudios requieren especial atención, pues implican gran responsabilidad dado el trabajo que se debe realizar con problemáticas de sujetos, grupos, comunidades y organizaciones, en las cuales se deben demostrar unas competencias como resultado de su formación en el área básica de su disciplina. Las exigencias frente al alcance de estos procesos de práctica y el desarrollo de los mismos

requieren procesos de fortalecimiento permanente y esfuerzos para lograr contar con las competencias necesarias para enfrentarse a las demandas de las instituciones con las que se realizan convenios de práctica.

La demanda de valores complementarios a la formación académica es aun más evidente y necesaria en aquellos sectores sujetos a continuos cambios del entorno en el que operan. Para estos sectores, es imprescindible contar con personal muy calificado que, a su vez, tenga las competencias y habilidades necesarias para desenvolverse en un ámbito en el que la flexibilidad es un requisito fundamental para la supervivencia empresarial (Gomez Gras, 2006).

Es importante tener en cuenta que cuando se habla de competencias laborales, se determina necesariamente un contexto laboral y solo pueden establecerse a partir de una experiencia en un cargo determinado, es por esto que se hace necesario recurrir al termino de Competencias Universitarias de Egreso, ya que este tipo de competencias son las que preparan al estudiante para enfrentarse a un medio laboral y el objetivo es poder determinar el tipo de competencias que requieren los estudiantes para enfrentarse a un proceso de practica con obligaciones labores.

2. Competencias Universitarias de Egreso de los Estudiantes en Práctica.

Habiendo desarrollado algunos conceptos frente al término de competencias, se hace necesario determinar un concepto sobre el cual se centrara la atención, así como las

particularidades que diferencian las competencias laborales, las competencias profesionales y las Competencias Universitarias de Egreso.

Competencia:

La competencia es un saber hacer con conciencia. Es un saber en acción. Un saber cuyo sentido inmediato no es “describir” la realidad, sino “modificarla”; no definir problemas sino solucionarlos; un saber qué, pero también un saber como. Las competencias son, por tanto, propiedades de las personas en permanente modificación que deben resolver problemas concretos en situaciones de trabajo con importantes márgenes de incertidumbre y complejidad técnica. El concepto de competencia es bastante amplio, integra conocimientos, potencialidades, habilidades, destrezas prácticas y acciones de diversa índole (personales, colectivas, afectivas, sociales, culturales) en los diferentes escenarios de aprendizaje y desempeño. (Cabrera & Gonzalesz, 2006)

Competencias Laborales:

Según el artículo 3 de la Resolución 21/99 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mencionado por Ramírez y García (p.3), la competencia laboral es definida como: “El conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado

desenvolvimiento de sus funciones”, como se puede evidenciar, esta definición hace un especial énfasis a un cargo y a unas funciones dadas, sin embargo Ramírez y García 2003 (s.f.), hacen alusión a la Norma Internacional ISO 9000, que entiende por competencia laboral la “habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes definición que no incluye un contexto determinado sino simplemente algunos aspectos básicos para ejercer en cualquier contexto” (p.3).

Por otro lado Mertens 2000 plantea dos enfoques para abordar el concepto de competencia laboral desde una perspectiva empresarial: el estructural y el dinámico. El *Estructural* plantea que la competencia se va adquiriendo por medio del análisis del contexto económico y social en el que se desenvuelve dicho fenómeno. Desde aquí se define la competencia laboral como la capacidad de una persona para lograr un resultado que puede ser un avance efectivo en concordancia con los objetivos y el contexto organizacional. Por su parte, el *Dinámico* plantea que el concepto competencia se desarrolla a partir del contexto en el que se desenvuelven las organizaciones. Tanto la empresa, como la persona, son consideradas competentes por los logros efectivos, y por destacarse a través de la movilización y el desarrollo de competencias. Estas definiciones referidas por Mertens, además de las capacidades, habilidades y el ser, referidas por otros autores, incluyen términos como eficiencia y eficacia en las organizaciones, acorde a unos objetivos o directrices organizacionales, lo que ratifica que este tipo de competencias se deben estudiar en un ámbito laboral.

Las competencias Laborales son las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo. (Cabrera & Gonzalez, 2006) Estas competencias requieren de las competencias genéricas y específicas, estas solo se pueden evaluar y establecer en el desempeño de una persona en su trabajo, el proceso de determinar y evaluar las competencias, se ha convertido en un reto para las organizaciones, quienes se preocupan por determinar claramente cuales son esas competencias que requiere cada cargo para la consecución de los objetivos organizacionales, para lo que se requiere realizar un estudio juicioso del proceso de formación integral que requiere cada una de las personas que hacen parte de la organización.

Competencias Profesionales:

Las competencias Profesionales son consideradas como capacidades asociadas a la realización eficaz de tareas determinadas de tipo profesional, los conjuntos de capacidades y atributos personales que cobran sentido cuando se los aprecia en la óptica de una tarea profesional. Elaborar correctamente un proyecto, dirigir la realización del mismo, realizar un diseño, y diagnosticar son ejemplos de competencias profesionales.

Una característica común de las competencias es que ellas son efectivas cuando hay varias habilidades, quizá algunas destrezas físicas, actitudes y valores. (Cabrera & Gonzalez, 2006) Esos conjuntos de capacidades y atributos personales cobran sentido

cuando se los aprecia en la óptica de una tarea profesional determinada, para la cual existan criterios de logro, calidad o efectividad bien establecidos.

El modelo de competencias profesionales integrales establece tres niveles, las competencias básicas, las genéricas y las específicas, cuyo rango de generalidad va de lo amplio a lo particular. Las competencias básicas son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión; en ellas se encuentran las competencias cognitivas, técnicas y metodológicas, muchas de las cuales son adquiridas en los niveles educativos previos (por ejemplo el uso adecuado de los lenguajes oral, escrito y matemático). Las competencias genéricas son la base común de la profesión o se refieren a las situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas. Por último, las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución (Huerta Amenzola, Perez Garcia , & Castellanos Castellanos, 2008).

Competencias Universitarias de Egreso.

Según Cabrera & Gonzalez, 2006 Las competencias universitarias de egreso no son iguales a las competencias profesionales, si bien son predecesoras de estas, adquirir el estándar de desempeño adecuado en todas las competencias que requiere un profesional altamente calificado, resulta muy difícil. De ahí que al término de su carrera el estudiante no cuente con competencias laborales propiamente dichas. Además, la

formación universitaria no solo está ligada a lo laboral sino que, como toda educación formal, debe ocuparse de la persona en su integridad, como un ser en desarrollo y como sujeto social.

En este sentido, si bien las competencias laborales garantizan un determinado desempeño del profesional, no cubren el espectro completo de la formación del egresado, que incluye además la formación personal y social. El concepto se puede entender como la capacidad de actuar adecuadamente, respaldado por los conocimientos pertinentes y en coherencia con los principios éticos que sustenta quien al ejerce. (Cabrera & Gonzalez, 2006). Según estos autores Para definir las competencias Universitarias de Egreso se parte de las competencias profesionales, las que se establecen a partir de un análisis ocupacional.

El Analisis Ocupacional

Es la acción que consiste en identificar, por la observación y el estudio, las actividades y factores técnicos que constituyen una ocupación. Este proceso comprende la descripción de las tareas que hay que cumplir, así como los conocimientos y calificaciones requeridas para desempeñarse con eficacia en una ocupación determinada (OIT, citado por Cabrera & Gonzalez, 2006).

El término Competencias Universitarias de egreso ha sido trabajado en Europa y posteriormente ha sido desarrollado a través del Proyecto Tunning, en donde el concepto de competencias adquiere un enfoque integrador, considerando las capacidades por

medio de una dinámica de combinación de atributos. Las competencias y las destrezas se entienden como conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico, la capacidad de conocer y comprender), saber como actuar (la aplicación práctica y operativa del conocimiento a ciertas situaciones), saber como ser (los valores como parte integral de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto social). Las competencias representan una combinación de atributos (con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes destrezas y responsabilidades) que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñar una tarea, puede demostrar que la realiza de forma tal que permite evaluar su grado de realización.

El proyecto Tunning considera dos tipos de competencia:

Competencias Genéricas: Comprenden las competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas.

Competencias Específicas: Para cada área temática. Para la especificación de las competencias Universitarias de Egreso pueden considerarse las competencia propias de cada profesión e integrándolas con los conocimientos y demás competencias (cognitivas, comunicativas, socioafectivas). Desde una visión muy universal, pueden tener en cuenta los cuatro pilares de la educación recomendados por la Unesco:

Aprender a conocer: Aprender a Aprender, con el fin de aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

Aprender a Hacer: Competencias que capaciten al individuo para hacer frente a gran número de situaciones previstas e imprevistas a trabajar en equipo.

Aprender a Vivir Juntos: Prepararse para sumir y resolver conflictos, respetando los valores del pluralismo, el entendimiento mutuo y la paz, a través de la comprensión del otro y de las formas de interdependencia.

Aprender a ser: Actuar con creciente capacidad de autonomía de juicio y responsabilidad personal, para que florezca en mejor forma la propia personalidad.

En un entorno competitivo, tanto desde el punto de vista empresarial (multitud de empresas operando dinámicamente en el mismo sector) como desde el punto de vista profesional (cada vez son mas y mejores los candidatos a ocupar puestos de relevancia), las empresas exigen un grado importante de excelencia a sus nuevas incorporaciones, rompiendo el que hasta ahora había sido el esquema tradicional de contratación, que fundamentalmente valoraba la formación academia convencional (títulos universitarios, formación de posgrado, etc.) y la experiencia en puestos similares (Gomez Gras, 2006).

Es por esto que las exigencias a la formación de los profesionales requiere de una formación mas basada en competencias que en conocimientos teóricos que muchas veces suelen ser difíciles de ser llevados a la práctica, las bases epistemológicas en cualquier disciplina son indispensable, pero los procesos de formación no se pueden quedar allí, este conocimiento debe ser articulado, de tal forma que el estudiante finalmente además de comprender claramente el sustento teórico de su disciplina sea capaz de generar soluciones efectivas a los problemas del entorno, puede tener nuevas miradas y generar hipótesis que le permitan ir mas allá.

El programa de Psicología del Universidad Cooperativa sede Popayán realiza grandes esfuerzos para que la formación de los estudiantes responda a las demandas del entorno, es por esto que vela no solo por tener la fundamentación teórica necesaria, sino además por propiciar una formación integral de los estudiantes, lo cual incluye la preparación para un medio laboral. El proceso de vinculación de estudiantes a las Practicas formativas en la Facultad de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Popayán, requiere el fortalecimiento de competencias indispensables para hacer frente a un medio organizacional diverso y competitivo con características particulares ya sea en el ámbito Social, Clínico, Educativo u Organizacional.

La constitución progresiva de la sociedad del conocimiento implica para las Universidades dejar de enfatizar en la transmisión de conocimientos y pasar a formar competencias donde lo esencial es que los estudiantes aprendan a buscar analizar, sistematizar, comprender y aplicar con idoneidad el conocimiento. (Tobón, Riel Sanchez, Carretero Diaz, & García Fraile, 2006). En la Facultad de Psicología se han presentado algunos casos particulares con estudiantes que se han destacado durante su ciclo básico por tener un desempeño medio - bajo y al momento de iniciar su ciclo profesional y enfrentarse a las Practicas, comienzan a mostrar un desempeño superior al de sus compañeros y se empieza a evidenciar unas habilidades hasta el momento desconocidas, por ser considerados estudiantes de mediano rendimiento. Según Gómez Gras 2006 el análisis de la realidad ha demostrado que no siempre aquellos candidatos con mayor coeficiente intelectual o mejores calificaciones académicas son los que mas

rendimiento aportan a las empresas, por lo que los test convencionales en los que se había basado hasta ahora las pruebas de selección por parte de muchas empresas no parecen mantenerse como un buen predictor de validez de un profesional.

Se pueden expresar en términos de competencias muchos de los comportamientos de ámbitos diferentes al laboral, pero, sin duda, es mucho más complejo y pueden considerarse solo como simples aproximaciones que develan las actitudes y valores que los respaldan. En este contexto, la formación personal, la formación para la producción y el trabajo y la formación para vivir en sociedad, pueden considerarse los tres ejes fundamentales de cualquier acto educativo que se realice en la educación superior en general y en la universitaria en particular.

La formación Personal, está asociada a la capacidad que pueda alcanzar el individuo para actuar en su mundo con autonomía, para crecer permanentemente a lo largo de la vida en el plano físico, intelectual y afectivo.

La Educación para la Producción y el Trabajo corresponde al conjunto de habilidades para desempeñarse en la generación de los bienes materiales o intangibles que requiere la sociedad. Por tanto, forman parte de este conjunto las capacidades tecnológicas, el desarrollo emprendedor, las habilidades intelectuales que requiere la producción moderna, los hábitos de cumplimiento y desempeño laboral, y la capacidad para ser reflexivo y crítico frente a la práctica productiva, a fin de aprender constantemente de la experiencia, lo cual a su vez está asociado a un proceso de actualización permanente.

La formación social, está asociada al comportamiento en los diversos grupos o conglomerados humanos con los cuales debe interactuar la persona a lo largo de su vida. Estos van desde funciones familiares y desempeño domestico hasta los compromisos de participación social, de comportamiento solidario y de formación ciudadana y para la participación en comunidad. Pasando por las capacidades para el trabajo en grupo y la interacción con sus pares y con otros trabajadores en el proceso productivo

Por lo anterior se debe promover en la facultad de psicología procesos de desarrollo integral en los estudiantes, lo cual requiere mayor énfasis en la formación en competencias de tipo transversal, de tal forma que al iniciar su proceso de practica el estudiante cuente con las competencias necesarias para desarrollar su intervención con lineamientos claros exigidos al nivel en el que se encuentra; de esta forma no solo asumimos la responsabilidad como facilitadores del proceso de formación, sino que garantizamos a la comunidad procesos claros de desarrollo en cada una de las áreas.

La Educación Superior, pública y privada, se desenvuelve en escenarios caracterizados por el dinamismo y la complejidad, el imperio de la sociedad del conocimiento, producto de sucesivas y significativas revoluciones tecnológicas, la notable expansión de las demandas por educación superior en todos los países latinoamericanos, el significativo incremento de la institucionalidad Universitaria en el continente y los cambios ocurridos en la naturaleza del empleo, entre otros, han modificado el sistema de relaciones de la Institución Universitaria con la sociedad” (Cabrera & Gonzalesz, 2006). Las competencias universitarias de egreso serán

analizadas en el desarrollo de la investigación, de tal forma que los resultados contribuyan a la generación de estrategias basadas en la formación integral del estudiante, pero sobretodo una articulación de la formación para la producción y el trabajo, teniendo en cuenta la relevancia del currículo en los procesos de practica al interior de diferentes entidades.

Hoy en día uno de los objetivos de la educación formal es la de superar las metodologías tradicionales basadas en la memorización, la acumulación y la repetición mecánica de datos para moverse hacia modelos pedagógicos que privilegien procesos y habilidades cognoscitivas, de cara a conseguir aprendizajes con mayor sentido para los estudiantes y que desencadenen en el saber hacer en el contexto. Las competencias traen consigo un importante desarrollo investigativo y académico y están nutridas de conocimientos provenientes de diversas disciplinas (Gonzales Bernal , 2006).

La Universidad Cooperativa de Colombia es una Institución de educación Superior, de propiedad social, que por su origen y organización pertenece al sector de la Economía Solidaria. La Universidad asume la responsabilidad con la sociedad como una vivencia que permite articular las funciones misionales con una política organizacional de compromiso social y ético con el desarrollo, considerando indispensable crear un vinculo Universidad – Sociedad que posibilite la formación de profesionales con las competencias necesarias para hacer frente alas demandas del contexto laboral actual y a un entorno globalizado que requiere profesionales flexibles con habilidades interdisciplinarias que le permitan para hacer frente a nuevos procesos. “Estas demandas

del mundo empresarial están cambiando porque las exigencias cambiantes del siglo XXI modifican año a año las competencias profesionales de los trabajadores para dar respuesta a una economía cada vez más globalizada, cada vez menos definida, cada vez menos estructurada; el tema de las competencias laborales surge de la necesidad de encontrar nuevas formas para lograr tener empresas y trabajadores competitivos, capaces de estar a nivel de la tan aclamada globalización” (Hué García, 2008).

Debido a los cambios, el sistema universitario acentúa sus características de “Mercado Universitario” y cada vez se comienza a exigir de este, además de la tradicional fortaleza disciplinaria propia de la institución Universitaria, elementos específicos vinculados, por ejemplo, a inserción laboral (empleabilidad), redes de contactos, valor agregado en la formación (diferenciación), acceso a los altos niveles de tecnología y a oportunidades de internacionalización, entre otros (Cabrera & Gonzalez, 2006).

La Investigación denominada Competencias Universitarias de Egreso de los estudiantes en Práctica de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Popayán tiene dos objetivos primordiales: Evaluar las competencias Intelectuales, Emocionales, Sociales y Éticas con las que cuentan los estudiantes que realizan su Práctica formativa en las áreas Social Comunitaria, clínica y Educativa y Determinar a través del Análisis Ocupacional, cuáles son las competencias que se requieren por parte de los estudiantes para hacer un relación entre lo que se tiene y lo que se requiere, desarrollando una

propuesta efectiva de capacitación, que permita un proceso de formación en competencias previas al desarrollo de la práctica.

La estructuración de las prácticas formativas al interior de la Facultad: (Ver reglamento de Prácticas Psicología, www.ucc.edu.co) se desarrolla de la siguiente forma:

Las prácticas desarrolladas en cada semestre, con la intensidad horaria que deben cumplir a la semana son:

1. Séptimo Semestre: Práctica Social Comunitaria (20 horas).
2. Octavo Semestre: Práctica Clínica (32 horas).
3. Noveno Semestre: Práctica Educativa (20 horas).
4. Décimo Semestre: Práctica Organizacional (20 horas).

Para hacer este análisis de las competencias, se recurre a los estudios realizados por el Escobar, 2008 que permiten evidenciar las competencias Emocionales, intelectuales, sociales y éticas, así mismo se relacionan los conceptos de De Ansorena 1996 sobre competencias conductuales y específicamente sobre las Metahabilidades, definidas por el autor como las "Habilidades básicas del individuo, que se desarrollan en todos los procesos de inculcación básica en la sociedad, siendo preparatorio para el desarrollo profesional." (Pág. 173), tratando entonces de poder claramente justificar las competencias requeridas por los estudiantes, dado su nivel de formación.

Escobar (2008) hace una clasificación de las competencias laborales a partir de la agrupación de los factores evaluados por la prueba 16pf, evidenciado en el siguiente grupo de competencias:

Competencias Intelectuales

Según el ministerio de Educación Nacional son las competencias que permiten establecer juicios argumentados y definir acciones adecuadas para resolver una situación determinada (Guía No 21, 2004).

Competencias Emocionales

Las competencias emocionales son el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales (Gonzales, 2006, pág. 88).

Competencias sociales

Las competencias sociales son aquellas aptitudes necesarias para tener un comportamiento adecuado y positivo que permita afrontar eficazmente los retos de la vida diaria. Son comportamientos o tipos de pensamientos que llevan a resolver una situación de una manera efectiva, es decir, aceptable para el propio sujeto y para el contexto social en el que está. Entendidas de esta manera, las competencias sociales, pueden considerarse como vías o rutas hacia los objetivos del individuo (Esaño, 2010, párr. 2).

Competencias Éticas.

Las competencias éticas se adquieren desde el inicio de la formación profesional donde se desarrolla la capacidad para deliberar, es decir, para comprender el sentido y las consecuencias de las acciones, los procedimientos que debe realizar el profesional o de las diversas normas jurídicas del contexto, ya que, en ocasiones, la aplicación de los principios más generales la profesión como el respeto a la vida, el principio de sociabilidad, es compleja (León, 2002, p. 20).

De Ansorena Cao, 1996 hace una clasificación de las competencias generales en: Metahabilidades, Betahabilidades, Habilidades Operativas, Habilidades Interpersonales y habilidades Directivas, las primeras son definidas por el autor como “las habilidades o competencias conductuales de tipo elemental, general, básicas en el individuo, de cuyo desarrollo, generalmente, se ocupan los procesos de inculturación básica y de formación reglada en las sociedades desarrolladas, y que resultan preparatorias para el posterior desarrollo profesional de un desempeño eficaz y eficientes” (p 173), siendo un proceso de formación no culminado en los estudiantes de práctica, se espera se fortalezcan en este tipo de competencias para hacer frente a su vida profesional, las segundas “resultan imprescindibles para la adaptación profesional a la vida de una organización estructurada y para desarrolla una carrera dentro de la misma”(p.174), las terceras están relacionadas con el “desempeño eficaz de los puestos de trabajo desde el punto de vista de una actuación personal, individual en ellos; las cuartas se tratan de “habilidades relacionadas con el éxito de las tareas que suponen contacto interpersonal para el

correcto desempeño del puesto de trabajo”(p174) y las ultimas son “habilidades imprescindibles para dirigir a otras personas dentro de la organización”(p.174). Debido a que la permanencia del estudiante en cada una de las agencias de práctica es de un semestre académico, no se precisara en los últimos cuatro tipos de competencia, ya que promueven el desarrollo a largo plazo las personas al interior una organización, así como cierta experiencia y manejo de habilidades muy puntuales en relación con el puesto de trabajo.

Dentro de las *Methabilidades*, que serian las habilidades básicas requeridas para el desempeño efectivo en un contexto laboral se encuentran trece categorías descritas a continuación:

Adaptabilidad: hace referencia a la capacidad de modificar la conducta para alcanzar determinados objetivos, cuando surgen dificultades (p. 176).

Análisis de problemas: habilidad del sujeto para hacer un análisis lógico y estructurado de una situación o problema donde se reconoce la información y causas al igual que poner en práctica la lógica racional y elimina los efectos emocionales de la situación (p. 176).

Aprendizaje: habilidad para asimilar, comprender información y aplicarla, nuevas formas de interpretar la realidad o de ver las cosas (p.178).

Decisión: capacidad para tomar decisiones eligiendo entre varias alternativas de solución a un problema, tomando acciones concretas con responsabilidad (p. 180).

Energía: habilidad para crear y mantener un nivel de actividad apropiada en diferentes situaciones, jornadas de trabajo (p. 182).

Flexibilidad: habilidad para cambiar criterios y orientación de la forma de pensar y enjuiciar situaciones, personas, aplicación de la racionalidad del pensamiento y autoanálisis (p.184).

Independencia: habilidad para actuar sobre la base de las propias convicciones más que intentar satisfacer las necesidades de los demás, mantener el mismo punto de vista de forma razonable y dar su opinión o punto de vista en el momento adecuado, no dejándose influenciar por las presiones (p. 186 -208).

Integridad: capacidad de actuar conforme a las normas éticas y sociales en las actividades relacionadas con el trabajo (p.187).

Juicio: capacidad para aplicar la lógica elemental en el análisis de situaciones, sin distorsiones emocionales (p.187).

Resolución: habilidad para dar soluciones a problemas detectados, emprendiendo las acciones correctoras necesarias con sentido común.

Sensibilidad interpersonal: habilidad para mostrar que se es consciente de los demás y del entorno así como de la influencia que ejerce sobre ambos. Reconocer los sentimientos de los demás que permita entender desde la óptica de ellos y usando sus propias categorías y conceptos. Así mismo se debe tener una escucha activa, mostrar comprensión ante las comunicaciones emocionales de los demás en sus problemas personales y familiares (p. 213).

Tolerancia al estrés: capacidad para seguir actuando con eficacia bajo la presión del tiempo y haciendo frente a la adversidad.

Ingresar con probabilidades de éxito a un mundo globalizado requiere, según la Organización para la cooperación y el desarrollo económico el desarrollo de tres capacidades básicas de los individuos, las empresas y las sociedades: Innovación, adaptación y aprendizaje. La Universidad desempeña entonces un papel clave en su calidad de productora de conocimiento y formadora de talento humano, pues debe cumplir sus funciones de manera tal que promueva la competitividad social y a la vez garantice la inserción y movilidad laboral de los individuos (Ruiz , Jaraba, & Romero Santiago, 2008).

Es posible afirmar que la pertinencia de la Educación Superior hoy se hace mas visible a partir de una mayor permeabilización del sistema universitario productivo, y ello como resultado también de que ambos sistemas manejan un lenguaje común: Flexibilidad, calidad, competitividad, resultados, productividad. La rigidez de los sistemas de producción y de los sistemas universitarios ha sido superada por modelos más flexibles de organización (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 1998 p 15). Las profesiones (Competencia profesional) y el desempeño laboral (competencia laboral) se integran en un nuevo modelo de formación, utilizado en el marco de “una organización curricular flexible” (Barrón 2006, p 25 citado por (Malagón Plata , 2004) Es importante que a través del Análisis ocupacional realizado de las practicas, el estudiantes reconozca cuales son las competencias que se espera que él tenga al iniciar

este proceso que a muchos les genera inicialmente ansiedad, pues deben enfrentarse a un mundo laboral con algunas características diferenciales, en entidades donde a pesar de que tendrán el acompañamiento de un asesor, este no se encuentra con el de forma permanente y tendrán que enfrentar retos y problemas propios de las organizaciones y los individuos, para los cuales debe estar preparados.

Finalmente es importante destacar que las prácticas formativas fortalecen el ejercicio profesional de los futuros psicólogos, por lo que se considera importante continuar en la búsqueda de estrategias que permitan potencializar esta preparación en los egresados del programa y de esta manera hacer frente a las demandas del entorno, que cada vez requiere profesionales más competentes y proactivos.

Referencias

- Bautista - Cerro Ruiz, M. J. (2007). El Largo Camino de las Competencias. Diseño de Perfiles y Programas. *Accion Pedagogica*, 06 - 12.
- Cabrera, D. K., & Gonzalez, F. L. (2006). *Curriculo Universitario Basado en Competencias*. Barranquilla, Colombia: Ediciones Uninorte.
- De Anosrena Cao, A. (1996). *15 Pasos para la Seleccin de Personal con Exito*. Barcelona: Paidós.

Citación del artículo: Montenegro Benítez, L. (2012). Competencias universitarias de egreso de los estudiantes en práctica de la Facultad de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia, Seccional Popayán. *Revista Psicoespacios*. Vol. 6, N 9. pp. 237-266, Disponible en <http://www.iue.edu.co/revistasiue/index.php/Psicoespacios/article/view/125>

Recibido 14.10.2012.

Arbitrado 12.11. 2012.

Aprobado 06.12.2012

Gomez Gras , J. M. (2006). El Trabajo de los Universitarios. En C.-d. Hofstadt Roman, & J. Gomez Gras, *Compeencias y Habilidades Profesionales para Universitarios*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.

Gonzales Bernal , M. I. (2006). Curriculo basado en Competencias. Una Experiencia en Educacion Unievrstaria. *Revista Cubana de Educacion Superior*, 95 - 117.

Herrera Cabezas , A., Restrepo Alvarez , M. F., Uribe Rodrigez , A. F., & Lopez Lesmes , C. N. (2009). Competencias Academicas y Profesionales del Psicologo. *Diversitas*, 5(2), 241 - 254.

Hué García, C. (2008). Como Introducir Las Competencias Profesionales Trans-versales en los Curriculos de grado. *II Jornada de Innovacion Docente, Tecnologias de la Informacion y de la Comunicacion e investigacion Educativa en la Universidad de Zaragoza*. (págs. 1 - 32). <http://ice.unizar.es/uzinova/jornadas/pdf/64.pdf>.

Huerta Amenzola, J., Perez Garcia , I., & Castellanos Castellanos, A. R. (01 de 09 de 2008). Desarrollo Curricular por Competencias Profesionales Integrales. <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/13/13Huerta.html>, págs. 1 - 12.

Malagón Plata , L. A. (2004). *Universidad y Sociedad. Pertinencia y educacion Superior*. Bogota: Cooperativa Editorial Magisterio.

Citación del artículo: Montenegro Benítez, L. (2012). Competencias universitarias de egreso de los estudiantes en práctica de la Facultad de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia, Seccional Popayán. *Revista Psicoespacios*. Vol. 6, N 9. pp. 237-266, Disponible en <http://www.iue.edu.co/revistasiue/index.php/Psicoespacios/article/view/125>

Recibido 14.10.2012.

Arbitrado 12.11. 2012.

Aprobado 06.12.2012

Mertens, L. (2000). La gestion por Competencia Laboral en la Empresa y la Formacion Profesional. *Cumbre Iberoamericana*. Madrid: Organizacion de Estados Iberoamericanos para la Educacion, la Ciencia y la Culura (OEI).

Ruiz , M., Jaraba, B., & Romero Santiago, L. (2008). La formacion en Psicologia y las nuevas exigencias del Mundo LAboral: Competencias Laborales exigidas a los Psicologos. *Psicologia desde el Caribe*(21), 136 - 157.

Las Competencias en la Educacion Superior. (2006). En S. Tobón , A. Riel Sanchez, M. Carretero Diaz, & J. García Fraile, *Competencias, Calidad y Educacion Superior*. Bogota: Cooperativa Editorial del Magisterio.

Cinterfor (2008). *La formación profesional y la productividad*, Primera edición, Montevideo OIT, Disponible en <http://www.oitcinterfor.org/>

Citación del artículo: Montenegro Benítez, L. (2012). Competencias universitarias de egreso de los estudiantes en práctica de la Facultad de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia, Seccional Popayán. *Revista Psicoespacios*. Vol. 6, N 9. pp. 237-266, Disponible en <http://www.iue.edu.co/revistasieue/index.php/Psicoespacios/article/view/125>

Recibido 14.10.2012.

Arbitrado 12.11. 2012.

Aprobado 06.12.2012