

**XVI Congreso Internacional sobre Innovaciones en
Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas**

**IDENTIFICACIÓN DE EXIGENCIAS DE LAS ORGANIZACIONES A LOS
PSICÓLOGOS DEL TRABAJO**

María del Consuelo Josefina Franco Jaime¹

Facultad de Psicología

Universidad Autónoma de Querétaro

México

Temática: Evaluación del aprendizaje, del desempeño docente, la investigación y la vinculación

¹ Maestra en Ciencias de la Educación
Docente e Investigadora de la Facultad de Psicología
Universidad Autónoma de Querétaro
442 1 92 12 00 ext. 6322
chequifranco@hotmail.com

RESUMEN

El presente trabajo es parte de un estudio que intenta mostrar las competencias laborales que los egresados de la carrera de Psicología con especialidad en el trabajo de la Universidad Autónoma de Querétaro han desarrollado en los diferentes centros de trabajo en donde han laborado.

Éste es sólo un avance, a la fecha se ha logrado el objetivo de identificar de entre 16 competencias, aquellas que más se les ha exigido y permitido desarrollar a estos profesionistas. El instrumento que se ha aplicado a manera de sondeo para la preparación de instrumento definitivo es el denominado *perfil de exigencias del puesto* mismo que identifica las competencias que se ha considerado que pueden formar parte del perfil del puesto de técnico en recursos humanos para desarrollar sus funciones y actividades.

En los resultados preliminares, obtenidos de piloteo con alumnos que prestan prácticas profesionales en distintas organizaciones, nos muestran, tanto el perfil de competencias como los comportamientos que de ellas se derivan. Incluye las ponderaciones que otorgan estos alumnos a través de la jerarquización de importancia de dichas competencias y comportamientos.

Palabras clave: Competencias laborales; Perfil de exigencias; Ponderaciones de jerarquías.

Contenido

Contenido	3
Preguntas:	5
Justificación de la investigación.....	6
I. MARCO TEÓRICO.....	7
1.1 Las competencias laborales en el marco de la globalización	7
1.2 Competencia laboral.....	10
1.3 Definición de Competencias	11
1.4 Caracterización de las competencias	13
1.5 Enfoques sobre las competencias	15
1.5.1 Enfoque anglosajón	16
1.5.2 Enfoque francés.....	17
II. METODOLOGÍA	18
2.1 Enfoque de la investigación	18
2.2 Alcance.....	18
2.3 Objetivos:	18
2.4 Hipótesis (diferencia de grupos)	18
2.5 Diseño	19
2.6 Población, muestra	19
2.7 Instrumento de recolección de datos	20
2.8 Recolección de datos en piloto.....	21
2.9 Estrategia de análisis de datos	21
III. RESULTADOS PRELIMINARES DE PILOTEO.....	22
IV. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN	22
BIBLIOGRAFÍA.....	23
ANEXOS	25
Ilustración 1: Competencias laborales	25
Ilustración 2: Aprendizaje.....	26
Ilustración 4: Conocimiento Técnico.....	27
Ilustración 5: Comunicación	28
Ilustración 9: Desarrollo del Personal	29

INTRODUCCIÓN

Desde hace algunos años y tras la autorización del Plan de estudios de Psicología del Trabajo en el UAQ² en el año de 1997, se incorporaron acciones que se consideraron en ese momento pertinentes para que el egresado de esta especialidad no tuviera problemas para integrarse al mundo laboral.

Para ello se propuso que el estudiante de esta especialidad tuviera de manera obligatoria prácticas profesionales en alguna organización para que, al momento de egresar ya no se enfrentara al obstáculo de no poseer experiencia laboral, para cuando solicitaban trabajo.

De esta actividad se obtuvieron algunos beneficios, tanto para los estudiantes como para los docentes, porque con base a la experiencia adquirida a través de las prácticas de los alumnos, así como las dudas surgidas del enfrentamiento entre la teoría que se les proporcionaba en sus materias con la realidad a la que se enfrentaban dichos alumnos, permitió enriquecer su formación y generar actualización en los contenidos de las materias que se estaban revisando.

Pero a pesar de que ya se habían contemplado en dicho plan de estudios las modificaciones pertinentes, se fueron realizando, posteriormente a la autorización del mismo, algunos ajustes por los docentes para estar acorde a las exigencias y retos que les imponían a nuestros alumnos en su prácticas de manera constante, lo que dio como resultado la incorporación de contenidos novedosos en las materias que se revisaban, se les proporcionaron talleres con actividades que les ofrecieran herramientas de diagnóstico e intervención para utilizar en sus centros de trabajo como apoyo a su ejercicio profesional, etc.

Todas y cada una de las acciones llevadas a cabo, no aparecieron en el documento elaborado para el plan de estudios de 1997, sin embargo, se fueron haciendo sobre la

² Universidad Autónoma de Querétaro (U.A.Q.)

marcha y por acuerdo de Colegiado³ del área de Psicología del Trabajo se recupera el modelo por competencias, por lo que estas acciones se hacen evidentes a partir de las generaciones egresadas desde 2007.

A pesar de la actualización del plan de estudios, no se ha hecho un seguimiento de los egresados de esta área de especialidad que dé cuenta del impacto que han tenido dichos ajustes sobre el ejercicio de su profesión, en otras palabras, no se sabe a ciencia cierta si existe alguna diferencia en cuanto al desarrollo de las competencias laborales entre las generaciones de egresados que tuvieron como referencia el plan de estudios de 1997, (sin diseño por competencias) con los egresados con plan de estudios actual (con diseño por competencias), tomando como punto de partida la generación que egresó en el 2007 a la fecha.

No se sabe tampoco el nivel de aceptación que tienen en los centros de trabajo, en aquellos que están trabajando para alguna organización, ya sea de servicios, privada o social y el impacto que tienen en ellas, al tener un psicólogo del trabajo. En este aspecto, se cree que es de suma importancia su labor porque en el área laboral se enfrentan innumerables situaciones dignas de ser atendidas por los profesionales de la psicología, en el sentido de ofrecer perspectivas y alternativas de estudio sobre la relación entre el hombre y el mundo del trabajo y sus posibles repercusiones, así como la posibilidad de intervención.

Preguntas:

¿Cuáles son las competencias laborales desarrolladas por los egresados de Psicología del Trabajo?

¿Cuáles son las diferencias que muestran en el desarrollo de competencias profesionales los egresados de las generaciones con plan de estudios de 1997 (sin diseño por competencias) y

³ Es un conjunto de profesores-investigadores que comparten una o más líneas de estudio, cuyos objetivos y metas están destinados a la generación y/o aplicación de nuevos conocimientos. Además, por el alto grado de especialización que alcanzan en conjunto al ejercer la docencia, logran una educación de buena calidad. Los cuerpos académicos sustentan las funciones académicas institucionales y contribuyen a integrar el sistema de educación superior del país.

los egresados de las generaciones con el plan de estudios actual (con diseño por competencias) del área de Psicología del Trabajo en cuanto a su aspecto procedimental y factual?

¿Cómo ha sido la experiencia profesional que han tenido ambos grupos en cuanto a su aspecto procedimental y factual?

¿Cuáles han sido las oportunidades y las limitaciones (en cuanto al ejercicio y expectativas de los empleadores) más significativas en ambos grupos de estudio en el ejercicio de su profesión?

Justificación de la investigación

El ejercicio de la psicología en las organizaciones se ha caracterizado por ser fundamentalmente pragmático y por ello, ecléctico. Muchos de los procedimientos y categorías que emplea el psicólogo del trabajo se originan en otras profesiones como la administración, la mercadotecnia o las disciplinas económicas entre otras. Es por ello que en este trabajo se propone definir con precisión su objeto de estudio, y por consiguiente delimitar sus campos de aplicación.

Transformaciones de carácter científico y tecnológico que exigen en el egresado de Psicología del Trabajo, el desarrollo de nuevas competencias laborales, a fin de poder incursionar de manera oportuna y eficaz en la problemática que actualmente viven las organizaciones de trabajo. Ser un profesionista con una clara comprensión de su realidad social y humana.

Se requiere de profesionales más críticos y propositivos de su entorno, creativos e innovadores, así como promotores del cambio organizacional. La era de la sociedad del conocimiento que se vive actualmente demanda profesionistas que posean las habilidades y capacidades de identificación, recolección, clasificación, almacenamiento, comunicación y reproducción del conocimiento dentro de las organizaciones.

Y a raíz de la puesta en marcha del plan de estudios y con todo lo anteriormente expuesto, se considera importante y necesario determinar el impacto que tienen nuestros egresados de psicología del trabajo en las organizaciones a través de indicadores, que con ello, permita también dar cuenta de cuáles son las competencias laborales (en su aspecto procedimental y factual) que más logra desarrollar el psicólogo del trabajo. Y al obtener esto, ofrecer retroalimentación a la institución en donde son formados.

I. MARCO TEÓRICO

1.1 Las competencias laborales en el marco de la globalización

Cuando hablamos de competencias laborales, no se puede dejar de lado, el tema de la globalización o mundialización de la economía y los cambios tecnológicos que impactan sobre la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de las competencias.

El globalismo o la globalización son procesos cada vez más complejos y se han convertido en una exigencia para las organizaciones porque estas tienen que ser más eficientes, ya no pueden llevar a cabo una competencia local, sino ahora mundial, es decir, una hipercompetencia. Todas las organizaciones requieren enfrentarse a estos procesos con impactos y repercusiones muy variadas y de diversa magnitud. Las organizaciones laborales tienen la necesidad de estudiar mejor su entorno, comprenderlo para estar en mejores posibilidades de desarrollarse y crecer. La globalización hoy en día afecta prácticamente a cualquier organización que desee participar en los mercados actuales. De aquí que el sistema de recursos humanos tenga que formar cuadros de directivos que sepan leer el entorno y actuar en consecuencia.

Escobar (2005), menciona que los cambios que hoy se producen en el entorno empresarial, caracterizados por la globalización de la economía y la continua introducción de las nuevas tecnologías en los procesos tanto de producción como de administración en las organizaciones han provocado a su vez, cambios estructurales al interior de las mismas, provocando un aplanamiento de estructuras que trae como consecuencia una constante evolución de los puestos de trabajo y complica la estabilidad de los mismos.

A la vez, se gestan cambios en la forma de los contratos entre la organización y sus miembros, en donde ahora habrá que hacer más con menos personal y con la necesidad de potenciar las competencias de sus miembros. Exige también adoptar un nuevo sistema de competencias laborales como alternativa para impulsar la formación y la educación, con el fin de lograr un equilibrio entre las necesidades de las organizaciones y sus miembros (Escobar, 2005).

Se dice que es a partir de los ochenta que se va gestando un cambio en la forma de considerar a las personas dentro de las organizaciones, donde, según Gil (2007), se pasa de un enfoque que se podría denominar de *personal* a un enfoque de *recursos humanos*. Esto permite ver a las personas como un recurso con el que cuenta la organización y en el cual se ha de optimizar para que aporte todo su potencial al desarrollo de la misma.

Siguiendo al autor, nos dice que en cuestión de la selección de personal, la formación, la administración, las políticas sociales, la evaluación del personal así como los sistemas de retribución, están íntimamente ligados a una misma planeación que pretende obtener objetivos y finalidades estratégicas de la organización y que por ello, se debe abandonar los planteamientos clásicos en los que estas funciones se percibían de manera aislada.

Justamente esta visión ha permeado hasta en el ámbito de formación de las personas que más adelante han de integrarse como recurso humano en donde se ha introducido este concepto de competencias, a lo que en una entrevista realizada a Ofelia Ángeles, profesora-investigadora de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) Ajusco, acerca del enfoque por competencias introducido al contexto educativo, refiere, que los antecedentes del enfoque por competencias se encuentra desde la década de los cincuenta, en un contexto de capacitación para el trabajo y que es en éste en donde se logra varios desarrollos, bajo la óptica de las competencias laborales con base en normas.

Su incorporación al sistema educativo nacional se inicia a finales de la década de los ochenta y que es hasta mediados de la década de los noventa que empieza a incorporarlo las universidades.

Menciona también que en sus inicios, el concepto de competencias estaba relacionado al carácter laboral y sujeto a normas, lo cual lo hacía reduccionista en su planteamiento.

Ya en la actualidad y en el contexto educativo esto ha tenido una franca evolución y trata de incorporar un enfoque holístico de competencia y es posible hablar de competencias clave, para la vida, genéricas, transversales, etc., lo que permite precisar mejor los resultados de formación que se pretenden (Ángeles, 2005).

La definición de las competencias ha sido abordada por organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), quienes han hecho propuestas importantes al sistema educativo.

En el contexto de la educación superior se analiza el proyecto Tuning de la Unión Europea y se investiga la pertinencia para incorporarlo en América Latina.

Por su parte, Moreno y Soto (2005), mencionan que las competencias surgen en 1991; el Banco Mundial las lanzó para un nivel, que corresponde al nivel medio superior y para la modalidad tecnológica; pero a partir de 1993 se extiende a educación básica, en 1996 a las licenciaturas, para 1998 a los posgrados y en 2000 entra a la UPN y al preescolar en 2004.

De acuerdo con estos autores, cada nivel va teniendo una particularidad, se les llama competencias fundacionales en el nivel básico, competencias laborales en el nivel medio superior tecnológico, competencias profesionales para la licenciatura, competencias investigativas para los posgrados, didácticas para las normales, competencias pedagógicas para la UPN y competencias tecnológicas para las universidades e institutos tecnológicos.

Además comentan que el modelo de competencias se ha convertido en monomodelo: modelo único para el sistema educativo, lo lanzó el Banco Mundial, lo apoyó el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Integrado Proyectos (BIP), el General Agreement on Tariffs and Trade (GATT) y que se transforma en 1997; México forma parte de él desde 1996 junto con otros 111 países y todos ellos sacaron el modelo de competencias y se asumió de manera general y exitosa.

1.2 Competencia laboral

La evolución de los modelos de Dirección de Recursos Humanos en la última década se ha caracterizado fundamentalmente por el cambio en la concepción del personal, que deja de asumirse como un costo para considerarse como un recurso, y por la incorporación del punto de vista estratégico en todas sus actuaciones (Marrero, 2002; Velázquez, 2002), lo que supone la aparición de una nueva perspectiva de naturaleza multidisciplinar, que subraya la importancia estratégica de los recursos humanos como fuente de generación de ventajas competitivas sostenidas.

En la actualidad dentro del papel preponderante que alcanza la gestión de recursos humanos, se habla de gestión por competencias (Zayas, 2002), que abarca todas las áreas de este proceso. El estudio y aplicación de éstas se enfoca desde diferentes ángulos, tanto macroestructuralmente, a nivel de la organización como un sistema, como desde el punto de vista particular de cada trabajador.

Así, se habla de determinación de competencias, normalización de competencias, evaluación de competencias, formación por competencias, certificación de competencias, carpetas, modelos y perfiles de competencias.

Es a finales de los 60's y a principios de los 70's que Spencer y otros (1992) realizan estudios que reflejan el interés dentro de las organizaciones de cómo su punto clave se traslada de los puestos de trabajo, a las personas y lo que estas desarrollan a través de sus competencias.

La competencia se ha definido como una característica propia de la persona, que generalmente se le relaciona con una actuación exitosa en un puesto de trabajo. Le Boterf (2001) define a la competencia como una construcción de una combinación de recursos, conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente –relaciones, documentos, informaciones y otros-, que se conjugan para lograr un desempeño. Podría decirse que “posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas

y actitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo (Bunk, 1994, 9), citado por Gil (2007).

A partir de estas definiciones, se pueden entender a las competencias como los rasgos de carácter, el autoconcepto, las actitudes y/o valores, los conocimientos, la conducta generada y que pueda ser asociada al desempeño en el puesto de trabajo y que, de alguna manera puedan predecir nuestro comportamiento y desempeño en el trabajo.

1.3 Definición de Competencias

Para entrar en materia y con la finalidad de acercarnos a nuestro objeto de estudio, es interesante el análisis que Tejada (1999) menciona que no hay una respuesta fácil sobre esta cuestión, hay múltiples y diferentes definiciones que sobre el tema se pueden encontrar.

También señala, que los diferentes enfoques no tienen que ser la justificación simple de dicha diversidad conceptual.

... "Estamos obligados a realizar una aquilatación conceptual para poder abordar las implicaciones derivadas de las competencias en el campo de la formación profesional y ocupacional hoy" (Tejada, 1999, p. 4).

Y sin embargo, pese a esta observación, despliega una serie de definiciones que a continuación nos comparte:

1. *"Conjunto estabilizados de saberes y saber-hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándares, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje" (Montmollin, 1984:122 citado en Tejada, 1999 p. 4).*
2. *"La capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos" (Federación alemana de empresarios de ingeniería, 1985 citado en Tejada, 1999 p.5.).*

3. *“La capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y, por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo” (Hayes, 1985 citado en Tejada, 1999 p. 5).*
4. *“La aplicación de las destrezas, conocimientos y actitudes a las tareas o combinaciones de tareas conforme a los niveles exigidos en condiciones operativas” (Prescott, 1985 citado en Tejada, 1999 p. 5).*
5. *“La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. El concepto incluye también la capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional y, más allá, a profesiones afines. Esta flexibilidad suele implicar un nivel de destrezas y conocimientos mayor de lo habitual incluso entre los trabajadores con experiencia” (MSC, 1985 citado en Tejada 1999, p. 5).*
6. *“La capacidad de actuar en papeles profesionales o en trabajos conforme al nivel requerido en el empleo” (NVCQ, 1985 citado en Tejada, 1999 p. 5).*
7. *“Conjunto específico de destrezas necesarias para desarrollar un trabajo particular y puede también incluir las cualidades necesarias para actuar en un rol profesional” (Jessup, 1991: 6-39 citado en Tejada, 1999 p. 5).*
8. *“Conjuntos de conocimiento, de capacidades de acción y de comportamiento estructurados en función de un objetivo y en un tipo de situación dada” (Gilbert y Parlier, 1992).*
9. *“Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo” (Bunk, 1994).*
10. *“La competencia resulta de un saber actuar. Pero para que ella se construya es necesario poder y querer actuar” (Le Boterf, 1994)*

Señala Tejada (1999) que más que un concepto operativo es un concepto en vía de fabricación. Pero menciona, que más allá de esta dificultad, es necesario concretar y llegar a algunos puntos de síntesis de definición para nuestro quehacer.

1.4 Caracterización de las competencias

En este apartado se hace referencia a cuatro notas importantes a los cuales incorporar en el estudio de las competencias:

Una primera nota característica en el concepto de competencia es que comporta todo *un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados*, en el sentido que el individuo ha de “saber hacer” y “saber estar” para el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes le hacen “capaz de” actuar con eficacia en situaciones profesionales. Desde esta óptica, no sería diferenciable de capacidad, destacándose el proceso de “capacitación” clave para el logro de las competencias. Pero una cosa es “ser capaz” y otra bien distinta es “ser competente” (Tejada, 1999).

En la segunda dice que las competencias sólo son definibles en la acción. Señala el autor: las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, por tanto no son asimilables a lo adquirido en formación. Poseer unas capacidades no significa ser competente. Es decir, la competencia no reside en los recursos (capacidades) sino en la movilización misma de los recursos. Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos. Saber, además, no es poseer, es utilizar. Esta concepción está presente en un buen número de definiciones (FEU, 1984; Federación Alemana, 1985; Hayes, 1985; NVCQ, 1985; Jessup, 1991; Gilbert y Parlier, 1992; Le Boterf, 1994; Ginisty, 1997) que cita Tejada (1999).

Considera, superar una interpretación simplista de utilizar, para no quedarse en la mera aplicación de saberes, Un formador, por ejemplo, desde esta óptica no puede reducirse a la aplicación directa de los principios, teorías o leyes de enseñanza-aprendizaje de un contexto a otro sin más.

Pasar del saber a la acción es una reconstrucción: es un proceso con valor añadido (Le Boterf, 1994) citado en Tejada (1999). Esto nos indica que la competencia es un

proceso delante de un estado; es poniendo en práctica-acción la competencia como se llega a ser competente.

Siguiendo a Tejada, nos indica que no es suficiente con verificar que elementos son constitutivos de las competencias. Hemos de profundizar más y de ahí que recurramos a cómo se conforman y cabría pues, más allá de lo dicho respecto a las capacidades y competencias, asumir que no es suficiente con el proceso de capacitación –por ende posibilitador de las capacidades y apoyado en la formación- sino que en este terreno la *experiencia se muestra como ineludible*. Resalta Tejada (1999), que esta atribución no está presente explícitamente en todas las definiciones, más bien se está poniendo énfasis en los últimos años, sin que implícitamente podemos inferirla del conjunto MSC, 1985; Belisle y Linard, 1996; Montmollin, 1996; Levi-Leboyer, 1997).

Esta asunción tiene que ver directamente con el propio proceso de adquisición de competencias como ha indicado Tejada (1999), y atribuye a las mismas un carácter dinámico. De ello podemos concluir que las competencias pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa, constituyendo, por tanto, un factor capital de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y los empleos.

El contexto, señala, es clave en la definición. Si no hay más competencia que aquella que se pone en acción, la competencia no puede entenderse tampoco al margen del contexto particular donde se pone en juego. Es decir, no puede separarse de las condiciones específicas en las que se evidencia.

Señala también, que estamos apuntando en la dirección del análisis y solución de problemas en un contexto particular en el que a partir de dicho análisis (y para el mismo) se movilizan pertinentemente todos los recursos (saberes) que dispone el individuo para resolver eficazmente el problema dado.

Pero ello, continúa Tejada, no quiere decir necesariamente que cada contexto exige una competencia particular, con lo cual podríamos llegar al infinito interminable de

competencias, sino que la propia situación demanda una respuesta contextualizada. Es decir, de los recursos disponibles del individuo, en una acción combinatoria de los mismos, se puede, gracias a la flexibilidad y adaptabilidad (también como competencias) obtener la solución o respuesta idónea para dicha situación.

1.5 Enfoques sobre las competencias

El concepto de competencias es muy utilizado en el contexto empresarial, para designar un conjunto de elementos o factores, asociados al éxito en el desempeño de las personas, y cuando se hace referencia a los orígenes del mismo, por lo general se cita a David McClelland, sin embargo, desde 1949, T. Parsons elabora un esquema conceptual que permitía estructurar las situaciones sociales, lo que básicamente se refería a valorar a una persona por la obtención de resultados concretos en vez de hacerlo por una serie de cualidades que le son atribuidas (Escobar, 2005).

La autora menciona también que después de diez años, Atkinson en 1958, lograba mostrar que el dinero era un incentivo que incrementaba la producción, siempre y cuando estuviera vinculado a resultados específicos. Y que es a inicios de los años 60's, que David McClelland, profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, propone una nueva variable de motivación: Desempeño/Calidad, la cual asocia al primero a la necesidad de logro (resultados cuantitativos) y a la segunda como la calidad en el trabajo (resultados cualitativos). Este enfoque nos permite ver el vínculo entre este tipo de necesidades con el éxito profesional. Bajo esta perspectiva, se podrán seleccionar personas con el adecuado nivel en esta necesidad de logro y formarlas en estas actitudes con el fin de que puedan desarrollarlas y sacar adelante sus proyectos (Escobar, 2005).

Refiere la autora, que McClelland realiza numerosos estudios de este tipo, lo que se diera a conocer en el mundo laboral, que además interesara en este ámbito encontrar la clave para economizar en tiempo y dinero los procesos de selección de su personal, sin embargo, para el mismo McClelland, algunos aspectos como qué formación debiera tener la persona para que tuviera los alcances para tener éxito, era algo a lo que todavía no tenía

respuesta. Esto lo llevó a buscar variables a las que le llamó “competencias”, para a través de ellas le permitieran una mejor predicción del rendimiento laboral.

1.5.1 Enfoque anglosajón

El cual centra su interés en el puesto de trabajo y su relación con la estrategia global de la organización. Este enfoque, tiene que ver con los señalamientos que McClelland hace en cuanto a que los test de inteligencia y los expedientes académicos de manera separada, no aportan valor predictivo sobre el éxito profesional, así como tampoco describen las competencias que pueda tener una persona. Señala que se requiere de establecer relaciones causales, lo que hace que este enfoque sea consistente desde el punto de vista metodológico (Escobar, 2005).

Este enfoque sugiere establecer estas relaciones causales con una serie de indicadores observables que actúen como los agentes que generen rendimientos superiores. Aunque estas relaciones son más difíciles de establecer en puestos donde no se generan valores o en puestos en donde se desconocen resultados que de él se esperan.

Se orientan a competencias genéricas y universales, presuponiendo que todos los países necesitan competencias similares, aunque también se reconocen las competencias específicas.

Comenta la autora que este paradigma ha ido evolucionando a partir de la década de los años ochenta y al día de hoy considera que las competencias son un enlace importante entre las conductas individuales con las estrategias de la organización, en donde, por supuesto quedan enmarcadas por una cultura organizacional adecuada, ya que es el espacio en donde las competencias entran en contacto con la gestión estratégica de los recursos humanos (Escobar,2005).

Lo característico de este enfoque es que, las competencias reflejan una serie de valores que aglutinan la misión y el plan estratégico de las organizaciones.

Los autores más representativos de este enfoque son: R. E. Boyatzis, G. Hammel y C. K. Prahalad.

1.5.2 Enfoque francés

Este enfoque se centra más en la persona y su finalidad es actuar como elemento de auditoría en torno a la capacidad individual del sujeto y el esfuerzo de la organización por mantener su fuerza de trabajo en condiciones óptimas de empleabilidad.

Menciona Escobar (2005) que este enfoque considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos y experiencias laborales en una organización específica, en donde se unen las competencias con los conocimientos y los rasgos de personalidad, que son las que permiten capacitar a las personas para que puedan realizar sus funciones de la mejor manera.

En este enfoque se enfatizan las competencias específicas, lo que permite tener de manifiesto el concepto de autoimagen, como motor de aprendizaje de las personas, nos proporciona la imagen que tenemos de nosotros mismos y de por qué actuamos de la forma en la que lo hacemos.

Este enfoque se interesa en los procesos de aprendizaje de las personas y considera que los test de aptitudes y los de coeficiente intelectual son instrumentos útiles en cuanto a la predicción en la gestión de las competencias.

El autor más representativo de este enfoque es Claude Levy Leboyer.

Se puede observar como cada corriente pretende de su óptica resolver asuntos que conciernen a un mismo tema, el de las competencias como alternativa para lograr la mejora en el rendimiento de las personas y por ende, la competitividad de las organizaciones.

Ambos enfoques tienen puntos de divergencia así como de convergencia, mientras que uno centra su interés en los contenidos del puesto de trabajo, el otro en las personas que los ocupan; la dirección de uno está en las competencias del tipo genérico y el otro lo direcciona hacia las competencias específicas; en cuanto a la utilización de instrumentos de predicción en el éxito profesional, uno considera que utilizados por sí solos, no aporta

ninguna confiabilidad, mientras que para el otro, considera importante destacar los indicadores que puedan obtener de ellos.

II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación inicia como cuantitativo, se pretende sea mixto.

2.2 Alcance

En su inicio, será descriptivo, se identificarán las competencias que han desarrollado los egresados, de acuerdo a las exigencias encontradas en su contexto laboral, de tal manera que será posible describirlas.

Su alcance final, se pretende sea correlacional o explicativo.

Secuencial correlacional.

2.3 Objetivos:

- Obtener indicadores de competencias laborales desarrolladas por los egresados de las generaciones con el plan de estudios 1997 (sin diseño de competencias) y los egresados con el plan de estudios actual (con diseño de competencias) en el área de Psicología del Trabajo de la UAQ
- Recuperar experiencias del ejercicio profesional que han tenido los egresados de las generaciones formados con los planes de estudio de 1997 y los del plan de estudios actual.
- Determinar las oportunidades y limitaciones (en cuanto a su ejercicio y a las expectativas de los empleadores) más significativas en ambos grupos de estudio en el ejercicio de su profesión.

2.4 Hipótesis (diferencia de grupos)

Los egresados de las generaciones del 2007 a la fecha, presentan un desarrollo significativamente positivo de sus competencias laborales a diferencia de los egresados de las generaciones de 1999 al 2006.

2.5 Diseño

No experimental, transeccional.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), la presente investigación es un estudio no experimental, para el cual se observaran las variables en su contexto natural y sin realizar manipulación alguna sobre ellas. Tiene un diseño transeccional, en el cual se recolecta la información en un único momento y se describen las competencias laborales del psicólogo del trabajo. Además, esta investigación será en su inicio de tipo descriptivo porque se describirán las competencias laborales para después comparar entre los egresados de las generaciones comprendidas en los años de 1999 a 2006 y los egresados de las generaciones comprendidas del 2007 a la fecha.

2.6 Población, muestra

Muestreo no probabilístico.

Se realizará el estudio con egresados de la Facultad de Psicología, área del trabajo de la Universidad Autónoma de Querétaro, aquellos que hayan egresado en la generación que comprende del año de 1999 a 2006 (generación que en su plan de estudios no tenía diseño por competencias) y aquellos que hayan egresado a partir del 2007 a la fecha (cuyos estudios incorporaron un diseño por competencias en su contenido).

Lo anterior, con la finalidad de formar 2 grupos de análisis y realizar una comparación generacional teniendo como fundamento las competencias que desarrollan en centros de trabajo.

Es necesario aclarar que se cuenta con una base de datos por parte de la Facultad de Psicología, de egresados de diferentes generaciones de la licenciatura, generado a través de la Coordinación de egresados de la misma Facultad, y que se ha tratado de mantener actualizada.

Esta información será considerada para establecer el contacto con los egresados psicólogos del trabajo.

Otra fuente importante de contacto con egresados es la Coordinación de Psicología de Trabajo de la misma Facultad y que tiene constante comunicación con egresados de esta especialidad de distintas generaciones para la gestión de practicantes en los distintos centros de trabajo.

2.7 Instrumento de recolección de datos

En un primer momento se aplicó del instrumento “Perfil de exigencias del puesto”, con el fin de identificar las competencias y comportamientos que se presentan. Este instrumento se aplicó en alumnos que cursan los últimos semestres de Psicología del Trabajo con fines de sondeo y de pilotaje. La importancia de hacerlo con este grupo de psicólogos en formación, es porque comparten exigencias y contextos similares que los egresados.

De esta manera, permitirán ofrecer información relevante sobre el instrumento para posteriormente hacer los ajustes necesarios para la obtención de datos.

El instrumento al que se hace referencia, presenta las definiciones operativas de 16 competencias que se ha considerado que pueden formar parte del perfil del puesto de Técnico de Recursos Humanos para desarrollar sus funciones y actividades. Estas funciones y actividades son también muy parecidas a las desarrolladas por el psicólogo del trabajo.

El instrumento en sí, trata de explorar si se presentan o no, las competencias mencionadas, y si lo hacen, entonces el encuestado tiene que jerarquizar la importancia de las competencias que desarrolla en su puesto.

Una vez señaladas y ordenadas las competencias que se consideran clave para el desarrollo de las funciones y actividades del encuestado, se les solicita que indiquen los comportamientos más importantes en cada una de ellas, para que puedan desempeñar su trabajo de la forma más efectiva posible.

2.8 Recolección de datos en piloto

La aplicación del instrumento “Perfil de exigencias del puesto”, que se utilizó para obtener información y sondear sobre las competencias que se les sugieren que desarrollen los Psicólogos del Trabajo, se llevó a cabo en las instalaciones de la Facultad de Psicología con los alumnos que estuvieron cursando el último semestre de la carrera y que como parte de su formación, cubrieron prácticas curriculares en diferentes centros de trabajo, por lo que se les hizo la petición de colaborar con el estudio, con fines de identificar las competencias que les permiten desarrollar en dichos centros.

Una vez identificadas las competencias, se adaptará el instrumento para ser medido a través de escala tipo Likert a fin de ofrecer niveles de competencias.

De la adaptación de este instrumento, entonces se aplicará a muestra definitiva para obtener resultados.

Se pretende que la elaboración del instrumento sea electrónica para el alcance a todos o los más posibles egresados de la especialidad de psicología del trabajo.

Se realizarán entrevistas a egresados que tengan como característica haber cursado sus estudios en las generaciones mencionadas para completar información en cuanto al desarrollo de sus competencias laborales y den cuenta de sus historia de vida laboral que puede enriquecer la información sobre el tema.

2.9 Estrategia de análisis de datos

El análisis de los resultados se abordará a través de prueba t que consiste en evaluar si dos grupos difieren entre sí de manera significativa.

Como apoyo estadístico se contempla la utilización del programa SPSS.

La parte cualitativa, será abordada desde la teoría fundamentada para la construcción de las categorías de análisis.

III. RESULTADOS PRELIMINARES DE PILOTEO

Se obtuvieron 21 encuestas solamente y ofrecen algunos resultados preliminares que a continuación se detallan:

Para comprender los resultados de las gráficas, es necesario aclarar que es únicamente una descripción de los datos, en la primera gráfica que aparece la cual se muestra en barras, se observan las frecuencias de las competencias que los encuestados identifican que sí se dan en el contexto y que se les ha permitido desarrollar.

La segunda gráfica que aparece acompañada al histograma que es la gráfica de pastel, muestra la ponderación que le dan los encuestados a las acciones o comportamientos que se detallan en las mismas. Siendo el valor en porcentaje más pequeño, la ponderación más alta otorgada.

En los gráficos de histogramas que se anexan, se muestran la identificación que hacen los alumnos de las exigencias de competencias y en las gráficas de pastel, aparecen las ponderaciones que hacen de ellas en sus lugares de prácticas. Se destacan entre las más importantes: aprendizaje, solución de problemas, planeación trabajo en equipo y comunicación.

De las competencias mencionadas anteriormente, se está elaborando el instrumento de tipo Likert para aplicarlo a los egresados del área de psicología en el trabajo.

IV. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

De lo propuesto en los objetivos, se ha podido lograr identificar las competencias laborales más solicitadas en sus centros de trabajo, algunos de los muchachos a los cuales se aplicó el cuestionario, identifican algunas otras competencias que serían deseables desarrollar como profesionistas pero que por cuestiones del propio trabajo no se les ha permitido hacerlo.

La contribución de haber realizado el pilotaje con los entonces alumnos de la carrera de psicología es que permite obtener mayores indicadores sobre los cuales indagar con los egresados, puesto que al estar ellos insertos en lugares de trabajo con sus compañeros egresados, se percatan de la posibilidad de desarrollo del egresado.

Hasta este momento, sólo se ha obtenido información con respecto a las mencionadas 16 competencias que el instrumento utilizado ofrece, no es posible dar conclusiones ni aseverar todavía nada, ya que es la primera parte del estudio que se ha estado realizando y que como se señaló anteriormente, es parte importante para la realización y diseño del instrumento definitivo que dará cuenta de las competencias laborales en los egresados de la carrera de Psicología.

BIBLIOGRAFÍA

Ángeles, O. (2005 octubre-diciembre). El enfoque por competencias llega a las aulas. *educar*. Recuperado en <http://www.redalyc.org/redalyc/src/inicio/ArtPdf.jsp?;Cve=0123-4895>>ISSN 1405-4787.

Barreras, I. A. (Abril de 2005). Competencias: un nuevo reto (III). La Habana, Cuba.

Bunk, G.P. (1994) La transmisión de las competencias de la formación y perfeccionamiento profesionales, *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14.

Escobar, M. (2005, julio-septiembre). Las competencias laborales: ¿Estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios gerenciales*. Recuperado en <http://www.redalyc.org/redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdf.jsp?;Cve=21209602>> ISSN 0123-5923

Facultad de Psicología. (1996). *Plan de estudios del Área de Psicología del Trabajo*. Querétaro.

Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI*, (010), 83-106. Recuperado de <http://www.redalyc.org/redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?;Cve=706010006>>ISSN 1139-613X

Harrsch, C. (2005). *Identidad del psicólogo* (cuarta edición). México: Pearson Prentice-Hall.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación* (5ª Ed.). México., D.F., México: McGrawHill Interamericana.

Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

Moreno, P. M., y Soto, G. (2005). Una mirada reflexiva y crítica al enfoque por competencias. *educar.* , 73-80. Recuperado de www.redalyc.org.mx.

Sánchez, A., Marrero, C.E. y Martínez, C. (2005, abril-junio). Una mirada a los orígenes de las Competencias Laborales. *Ciencias Holguín*. Recuperado en <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=181521554001>

Spencer , L.M. y otros (1992) *Competency Assessment Methods*, History and state of the art. Boston: Hay/McBer Reseach Press.

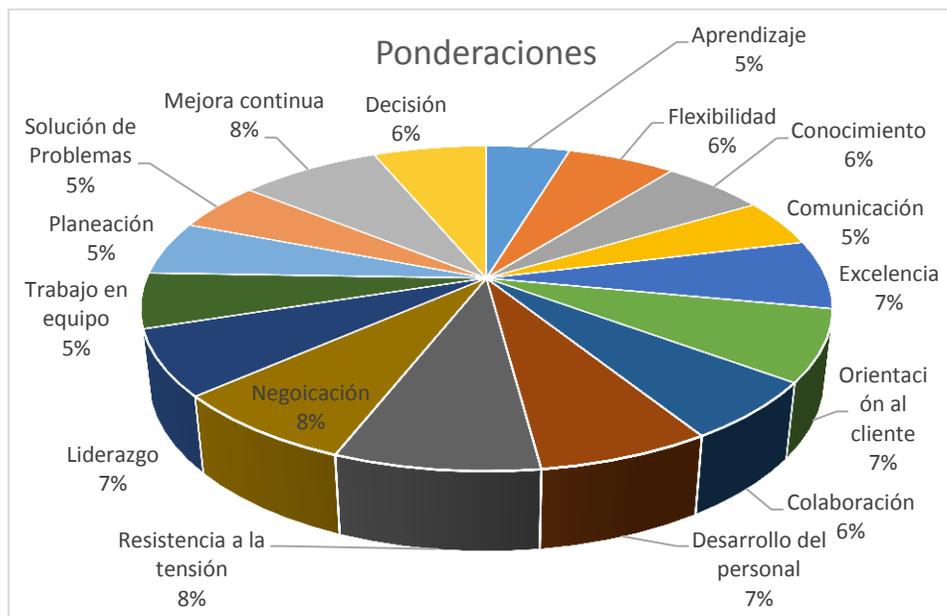
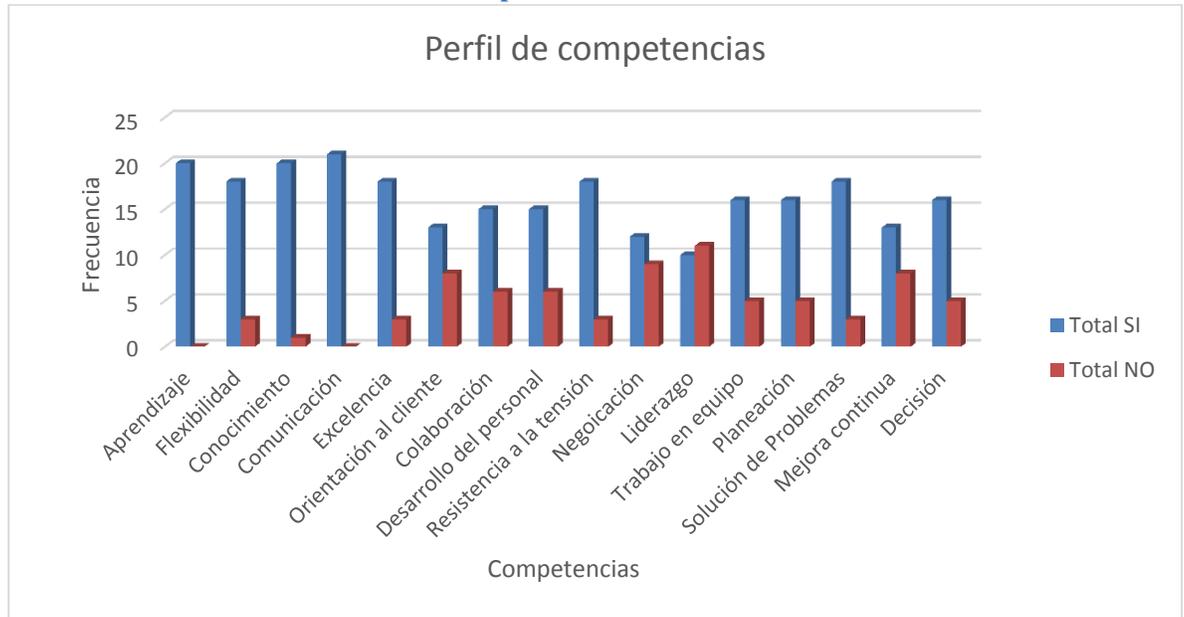
Spencer, L. M., Spencer, S. M. (1993) *Competence at work*. New York, John Wiley and Sons.

Tejada Fernández, J. (1999). *Acerca de las competencias profesionales* (I). Revista Herramientas, (pp 20-30) y *Acerca de las competencias profesionales* (II) 57 (8-14)

Tejada, J. (2005) El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: Una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN: 1681-5653) (pp 1-15).

ANEXOS

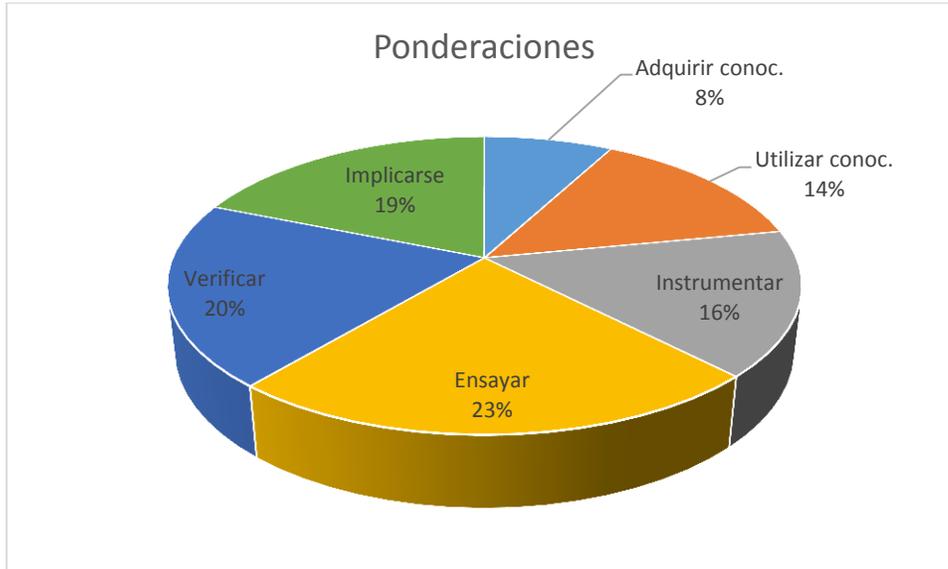
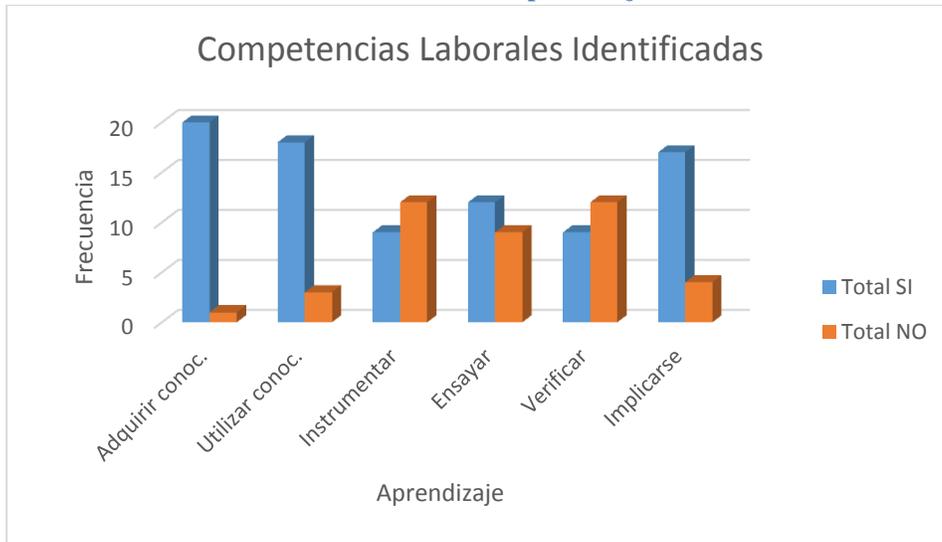
Ilustración 1: Competencias laborales



En la ilustración 1, se muestran la identificación que hacen los alumnos de las competencias y en la gráfica de pastel, aparecen las ponderaciones que hacen de ellas en sus lugares de prácticas. Se destacan entre las más importantes: aprendizaje, solución de problemas, planeación trabajo en equipo y comunicación.

Fuente: María del Consuelo Josefina Franco Jaime

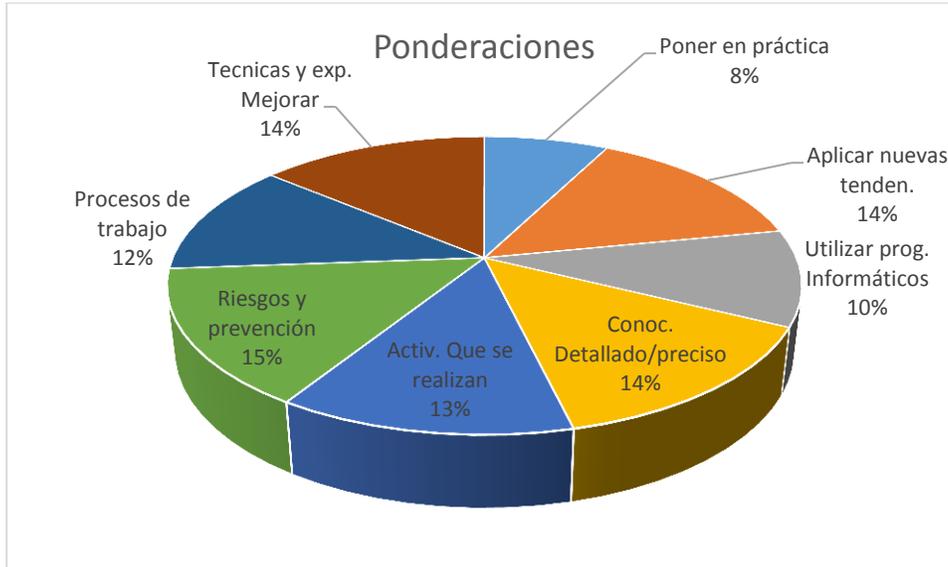
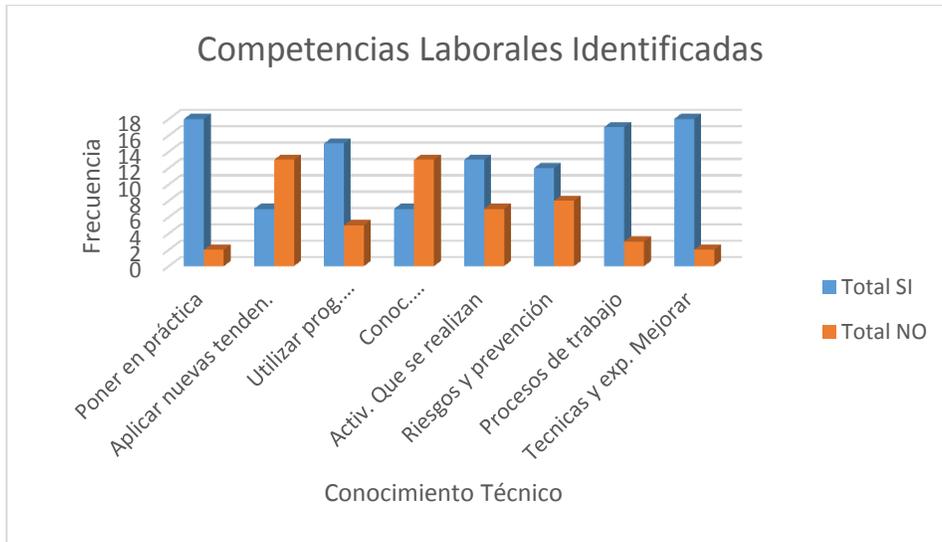
Ilustración 2: Aprendizaje



En la ilustración 2, se observa como ponderación más importante dentro de la competencia aprendizaje, que adquieran conocimientos y destrezas a partir de instrucciones, estudio o experiencia. Cabe aclarar, que los datos más pequeños son los de mayor relevancia, ya que el instrumento pondera con 1 el más alto valor.

Fuente: María del Consuelo Josefina Franco Jaime

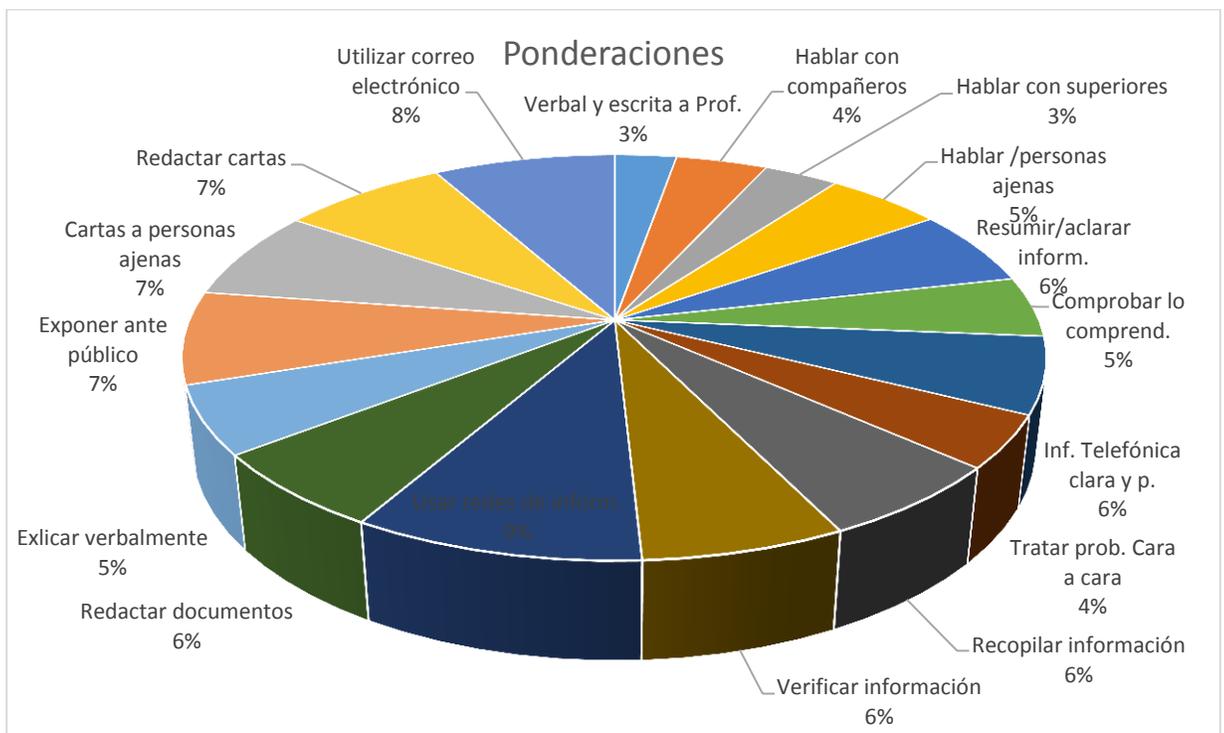
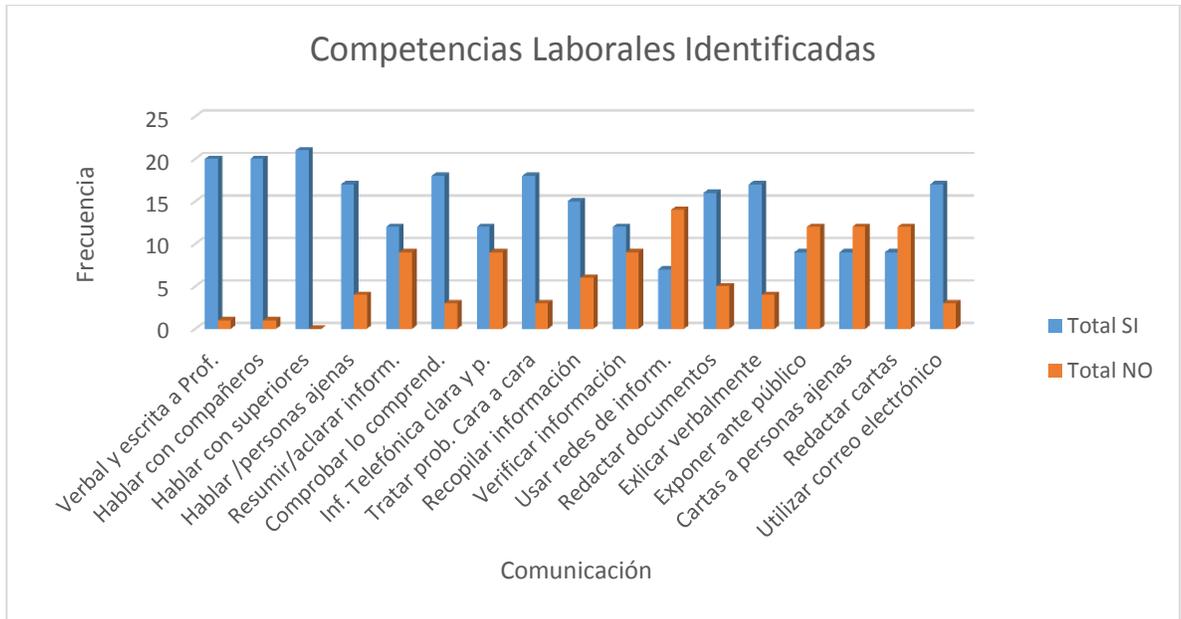
Ilustración 4: Conocimiento Técnico



En la ilustración 4, como conocimiento, prevalece el de poner en práctica las técnicas, métodos e instrumentos más adecuados en su trabajo (p. ej. Realización de entrevistas, diseño de instrumentos de evaluación, etc.).

Fuente: María del Consuelo Franco Jaime

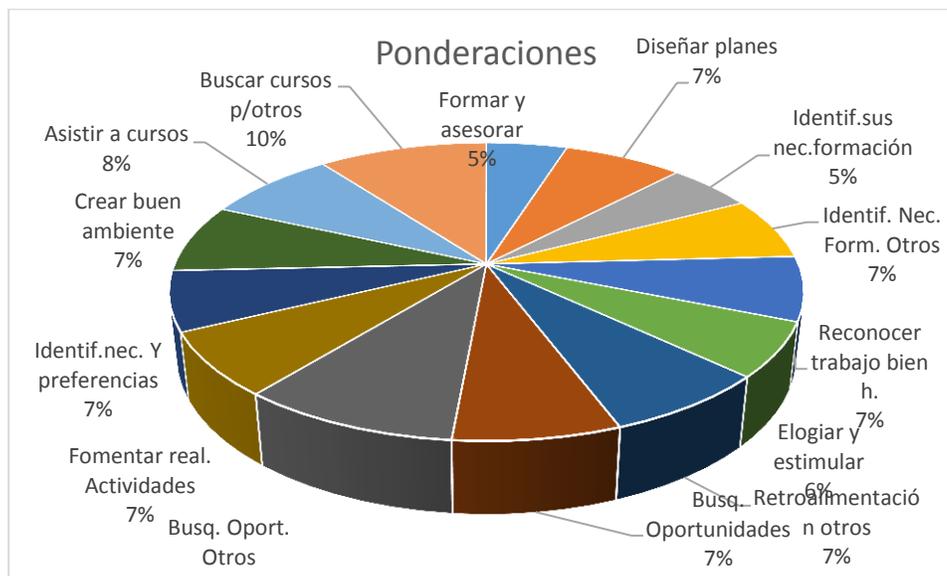
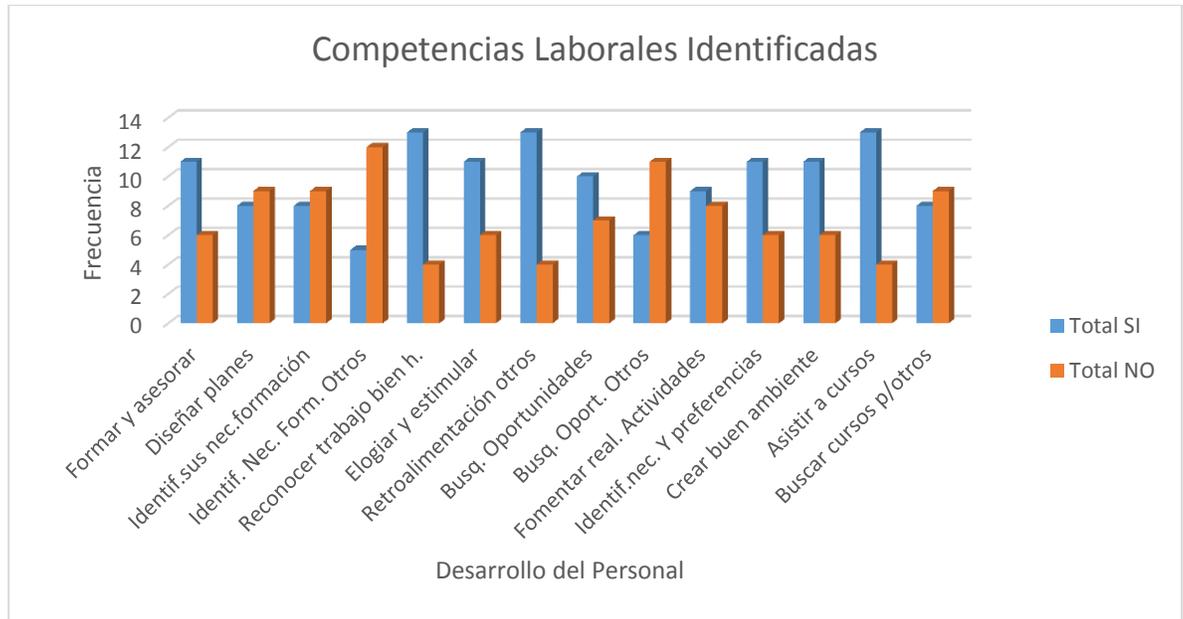
Ilustración 5: Comunicación



En la ilustración 5, se muestra como comportamientos importantes, dirigirse verbal y/o por escrito a profesionales de diferentes niveles jerárquicos, hablar con compañeros para recibir o para dar información, así como explicar oralmente lo concerniente a cambios o problemas.

Fuente: María del Consuelo Josefina Franco Jaime

Ilustración 9: Desarrollo del Personal



La ilustración 9, muestra los comportamientos encaminados a crear un ambiente de trabajo positivo hacia la formación y el desarrollo continuo propio y del personal. En éste, destacan los alumnos formar y asesorar entre las actividades más importantes.

Fuente: María del Consuelo Josefina Franco Jaime