

Las competencias profesionales percibidas por estudiantes de psicología

MARÍA CRISTINA BRAVO-GONZÁLEZ,¹
JOSÉ ESTEBAN VAQUERO-CÁZARES,² ALFONSO VALADEZ-RAMÍREZ³



Resumen

El objetivo de este trabajo fue identificar las competencias profesionales percibidas de estudiantes de psicología, considerando las funciones profesionales genéricas que el modelo curricular vigente de la Facultad de Estudios Superiores-Iztacala (FESI) propone como perfil de egreso. Se encuestaron a 536 estudiantes de octavo semestre. Se adaptó un cuestionario diseñado por Roe (2003), denominado Escala de Autopercepción de Competencias Profesionales en Estudiantes de Psicología (ESACOPEP). Los datos muestran que los alumnos prefieren áreas tradicionales de inserción profesional como psicología clínica, psicología organizacional y psicología educativa. La mayoría de los estudiantes considera que puede desempeñar las actividades relacionadas con las funciones genéricas que caracterizan el trabajo de un psicólogo, independientemente del campo profesional en que labore. Los resultados parecen apoyar el enfoque de que, aunque existen competencias y habilidades genéricas, el psicólogo necesita ser competente en actividades altamente especializadas, lo cual es difícil de alcanzar en su totalidad durante la formación de licenciatura.

Descriptor: Competencias profesionales, Funciones genéricas, Estudiantes.

The Professional Competences Perceived by Psychology Students

Abstract

The aim of this study was to identify the perceived skills of students of psychology, considering the generic professional functions that the current curriculum model proposed Facultad de Estudios Superiores-Iztacala (FESI) as the graduate profile. It surveyed 536 students from eighth semester. We adapted a questionnaire designed by Roe (2003), called the Self-Perception Scale of Professional Skills in Psychology Students. The data show that students prefer traditional areas of employability as clinical psychology, organizational psychology and education. Most students consider that can perform the activities related to generic functions that characterize the work of a psychologist, regardless of the professional field that I work. The results seem to support the approach that although there are generic competencies and specific skills, the psychologist needs to be competent in highly specialized activities, which is difficult to achieve in full during undergraduate training.

Key Words: Professional Competences, Generic Functions, Students.

Artículo recibido el 13/02/2012
Artículo aceptado el 21/03/2012
Declarado sin conflicto de interés

1 Profesora de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM, México. crisbravo01@hotmail.com
2 Profesor de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM, México.
3 Profesor de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM, México. alavar06@gmail.com
Parte de esta investigación fue financiada por el PAPCA 2010-2011, Proyecto no. 35, UNAM, FESI.

Introducción

A partir del proceso desencadenado por la Revolución Industrial, el desarrollo de las profesiones se ha vinculado al avance científico y tecnológico, por lo que la especialización ha sido uno de los determinantes del trabajo profesional y uno de los criterios para el establecimiento de jerarquías en ese sector. Aunado a esto, las condiciones sociales, económicas, culturales, políticas, tecnológicas e históricas, a escala mundial tanto como nacional, presentan un conjunto de necesidades cambiantes, lo cual genera la expectativa de mayor eficiencia y calidad en el desempeño de una profesión (Dirección General de Orientación y Servicios Educativos UNAM, 2006), por lo que definir las características de una actividad profesional no es una tarea sencilla.

Además de estas condiciones variables, es una realidad que el mercado laboral presenta una cantidad excesiva de jóvenes profesionales con dificultades para encontrar trabajo. Esta tendencia está relacionada en parte con el aumento de personas sobre capacitadas para determinados puestos de trabajo y con la disminución del empleo a nivel mundial (Levy-Leboyer, 1997, citado en Castro, 2004).

En particular, la psicología como actividad profesional del comportamiento presenta diversas características que definen la labor del psicólogo: autonomía profesional, ámbitos de intervención claramente delimitados, crecimiento en especialidad, racionalidad y eficacia, formación adecuada y de calidad, autorización de ejercicio. Además, al ser considerada una actividad profesional, se implican características inherentes al término “profesional”, tales como responsabilidad, calidad en el servicio, esmero en el modo de realizar el trabajo y principalmente, competencia profesional (Lamas, s/f). Como profesional, el psicólogo se define como “un profesional educado académicamente que ayuda a sus clientes a entender y resolver problemas aplicando teorías y métodos de la psicología” (Roe, 2003: 2).

Las actividades que desempeña son múltiples, y tiene la posibilidad de aplicar sus conocimientos en campos como salud, educación, trabajo, comunidades, deporte y todo tipo de procesos sociales (jurídicos, ambientales, comerciales, etc.), por lo que se le puede considerar como optimizador de los recursos humanos. De acuerdo con la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos de la UNAM (2006), los egresados de la carrera de psicología de la

Facultad de Estudios Superiores Iztacala, adquieren las siguientes competencias: vocación de servicio, disponibilidad de trabajo en equipo, capacidad de observación, autoanálisis y auto reflexión, creatividad, gusto por la lectura, ser críticos, interés en la situación del país y conocimientos de biología, historia, estadística e inglés, por citar algunas.

Adicionalmente, “...es capaz de identificar, valorar y proponer alternativas de prevención y solución para diversas situaciones derivadas de la interacción entre individuos, grupos, instituciones y comunidades para el desarrollo del ser humano y la sociedad” (Dirección General de Orientación y Servicios Educativos de la UNAM, 2006). Genéricamente, detecta y evalúa, establece diagnósticos, planea, diseña, rehabilita, investiga, modifica comportamientos, propone alternativas de prevención y solución de problemas y diseña y desarrolla planes y programas de capacitación, actividades que se aplican a casi cualquier situación profesional, ignorando el hecho de que en cada ámbito laboral se requieren diferentes actividades y técnicas (Roe, 2003).

Pese a la identificación de este conjunto de características para denominar a un “psicólogo general”, la definición de la profesión del psicólogo implica una compleja red de variantes de acuerdo con el ámbito laboral, puesto que aunque aparentemente, se ejercen las mismas funciones o actividades en las distintas áreas, sus peculiaridades conllevan acciones prácticas totalmente diferenciadas, lo cual proporciona una amplia variedad de actividades, mismas que requieren competencias profesionales específicas a cada uno de los ámbitos laborales; por lo tanto, es difícil identificar requisitos únicos y comunes para todos los psicólogos, debido a que todos los profesionales de la psicología de algún modo ejercen como especialistas (Roe, 2003).

Cárdenas, Serrano y Richards (2004), señalan que para responder a tales situaciones, se requiere la enseñanza de competencias profesionales, las cuales han definido como:

- “Formas de comportamiento que se generalizan a diferentes situaciones y no por un largo periodo de tiempo” (Alles, 2005: 26).
- Sistema interactivo de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, junto con la historia y características personales del individuo (Cárdenas, Serrano y Richards, 2004).
- Una capacidad real y comprobada, no una probabilidad de éxito en la ejecución de una tarea, Vargas (2004).

Derivado de estas definiciones, es importante diferenciar entre competencias, por un lado, y conocimientos, habilidades y actitudes por otro lado. Estas últimas difieren de las competencias en que son más elementales, es decir, pueden ser desarrolladas aisladamente, evaluadas de forma separada y aplicadas en múltiples competencias. Roe (2003) afirma que las competencias se componen de conocimientos, habilidades y actitudes, además de las subcompetencias, donde: los *conocimientos* incluyen la formación e información teórica y metodológica para la resolución de un problema; las *habilidades* implican la comunicación oral o escrita, observación y escucha, análisis de problemas, aplicación de métodos estadísticos, uso de programas de cómputo, entre otros; las *actitudes* se relacionan con la precisión, integridad, autocrítica, obligaciones, responsabilidad, respeto y tolerancia con los demás, conciencia ética, orientación al servicio, etcétera; y, por último, las *subcompetencias* son más amplias, en el sentido de que integran conocimientos, habilidades y actitudes, pero son también más específicas, por ejemplo, se relacionan con el cumplimiento de funciones básicas tales como administrar tests, llevar a cabo entrevistas, aplicar técnicas de grupo o buscar información específica sobre un tema particular.

Debido a que las competencias profesionales del psicólogo dependen del ámbito profesional en que se inserte, éstas son específicas, por lo que es necesario diferenciar entre las especialidades y tener en cuenta el contexto ocupacional (sistema escolar, consultoría de empresas, sistema público de salud, etcétera); el tipo de cliente o usuario (niño, estudiante, ama de casa, empresario); la clase de problema (desarrollo individual, prevención de enfermedad, resolución de conflictos), entre otros factores (Roe, 2003). Esto significa que cada especialidad debe ser descrita en sus propios términos y generar un perfil de competencias para cada una de ellas, entendiendo éste como una lista de competencias, subcompetencias, conocimientos, habilidades, actitudes, capacidades, rasgos de personalidad y otras características que son esenciales para desempeñar un trabajo o una ocupación de manera eficiente.

Sin embargo, el principal obstáculo para usar los perfiles de competencias actualmente es que hay una insuficiente evidencia empírica acerca del trabajo que realizan los psicólogos y de las demandas exigidas a los empleados de esta profesión en sus diferentes campos de inserción profesional (Roe, 2003). Algunas de las pocas referencias en este sentido, son los trabajos realizados por Ontiveros y Meza (2001) y

Castro (2004), quienes presentan un estudio profiográfico de la psicología en México, por un lado, y por otro, una investigación cuyo objetivo fue determinar la correspondencia entre el perfil del psicólogo y los requerimientos de la sociedad, encontrando datos poco alentadores, a saber: en México la distribución de las principales ocupaciones para el psicólogo son: 22.7% profesionistas (realizan actividades relacionadas con la carrera, incluyendo actividades independientes), 16% mandos medios (ocupan puestos intermedios en oficinas), 15.8% oficinistas (trabajan en oficinas públicas o privadas), 1.5% se encuentra desempleado, por tanto, el resto de los psicólogos se ocupan de otras actividades (43.9%), aparentemente no relacionadas con su formación profesional. Cabe destacar, que en los resultados de este estudio, el promedio nacional de salarios para psicólogas es de \$5,414.00 y de \$6,020.00 para psicólogos (Ontiveros y Meza, 2001).

Los resultados del trabajo de Castro (2004) sugieren un pobre ajuste entre las expectativas requeridas para el ejercicio de la profesión y las habilidades que tienen los psicólogos. Desde el punto de vista de los empleadores de psicólogos, se puede afirmar que el perfil promedio no ofrece aquello que las instituciones requieren. La redacción de informes psicológicos, el trabajo con población de bajos recursos económicos o minorías, el asesoramiento a profesionales ajenos a la psicología, el diseño de baterías de evaluación a medida y el conocimiento de las nuevas áreas de la psicología, no forman parte del repertorio de destrezas de los graduados.

En medio de este panorama, se considera pertinente caracterizar las competencias profesionales que el estudiante de psicología percibe en sí mismo, diferenciándolas de acuerdo a los principales campos de inserción profesional. Por ello, el objetivo de este trabajo identificar las competencias profesionales percibidas de estudiantes de psicología del último semestre, considerando las principales áreas de inserción profesional y las funciones profesionales genéricas que el modelo curricular vigente de la Facultad de Estudios Superiores-Iztacala (FESI) propone como parte del perfil de egreso.

Método

Participantes

Se encuestó a 536 estudiantes de octavo semestre de la carrera de psicología de la FESI, correspondientes a tres generaciones: 195 de la generación 2006-

2009, 191 de la generación 2007-2010 y 150 de la generación 2008-2011. El 73% eran mujeres y el resto varones; el promedio de edad de los participantes fue de 22.1 años y alrededor del 5% eran casados o vivían en pareja. El 70% de participantes estaba inscrito en el turno matutino y el resto en el vespertino. La selección de la muestra fue a través de un muestreo no probabilístico intencional.

Instrumento

Basándose en el cuestionado diseñado por Roe (2003), se adaptó la Escala de Autopercepción de Competencias Profesionales en Estudiantes de Psicología (ESACOPEP), la cual consta de 66 afirmaciones. Se trata de una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta, desde nada competente hasta muy competente y evalúa la percepción de competencias profesionales en estudiantes de psicología. Incluye competencias tanto genéricas como específicas de diversos ámbitos profesionales, entre los que se encuentran: clínica, educativa, organizacional, investigación y especialidades como psicología de la salud o psicología forense. Se realizó el análisis de confiabilidad a través del coeficiente Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de .95, lo cual implica que la escala muestra una consistencia interna adecuada y por tanto, evalúa adecuadamente la percepción de competencias profesionales.

Se incluyeron dos preguntas de respuesta múltiple, con respecto a la preferencia de los estudiantes por insertarse en un campo laboral específico, así como la percepción de los mismos con respecto a la realización adecuada de las funciones genéricas de un psicólogo.

Procedimiento

Se invitó a los estudiantes del último año de la carrera de psicología a participar en la investigación, de manera personal; a quien aceptó participar se le entregó un ejemplar de la escala, se le explicó la manera de contestar y posteriormente se recogió el instrumento. En cada caso, se verificó que la escala estuviera contestada en su totalidad, de no ser así, se le solicitó al estudiante que lo completara; al finalizar se agradeció su colaboración en la investigación. Los datos se analizaron con el programa SPSS versión 19.

Resultados

Se presentan los resultados correspondientes a 536 participantes. En un primer momento se conside-

ra como una muestra única, posteriormente se presentan algunas comparaciones de acuerdo a diversos criterios de agrupación. Del total de la muestra, sólo el 21% trabaja y de éstos, el 55% lo hace en actividades relacionadas con la carrera, entre las que destacan las relacionadas con recursos humanos (28 estudiantes laboran en el sector organizacional), las de atención psicológica diversa (22 estudiantes trabajan en consultorios privados o bien en instituciones donde se ofrece el servicio) y las correspondientes a instituciones educativas tales como impartir clases u orientación vocacional (17 estudiantes están empleados en colegios de diverso nivel educativo).

El 76% de los estudiantes, al momento de responder el instrumento no tenía asignaturas reprobadas, por lo que esperaba graduarse. Del 24% restante, el promedio de materias reprobadas era de 1.2, destacando asignaturas del módulo teórico (Psicología Social, Psicología Clínica, Desarrollo y Educación, Educación Especial y Rehabilitación).

Con respecto a las áreas o campos de inserción profesional de preferencia para laborar, en la Tabla 1 se presentan los porcentajes de participantes que eligieron como primera preferencia las alternativas incluidas. Como se puede apreciar, las áreas en las que los estudiantes preferirían insertarse para trabajar como primera opción corresponden a las áreas más conocidas de la psicología por la población en general; el área que tiene mayor preferencia para insertarse a laborar es el área de psicología clínica, seguida de psicología organizacional y educativa, sectores en los que la mayor parte de los psicólogos se ha concentrado para desarrollar su práctica profesional.

Los resultados sobre la percepción de los estudiantes sobre su habilidad para realizar las funciones profesionales genéricas del psicólogo se muestran en la Figura 1, como se puede observar, en todos los casos la mayoría de los estudiantes considera que puede desempeñar las actividades relacionadas con todas las funciones genéricas que caracterizan el trabajo de un psicólogo, independientemente del campo profesional en el que labore.

Sobre los resultados de la ESACOPEP, en la Tabla 2 se presentan los puntajes promedio sobre la percepción que tienen los estudiantes sobre las competencias profesionales que poseen en áreas de inserción profesional así como en competencias genéricas.

De acuerdo con los valores para interpretar los puntajes de cada subescala, sólo en las actividades evaluadas del área clínica los estudiantes se perciben como competentes, mientras que en las demás áreas

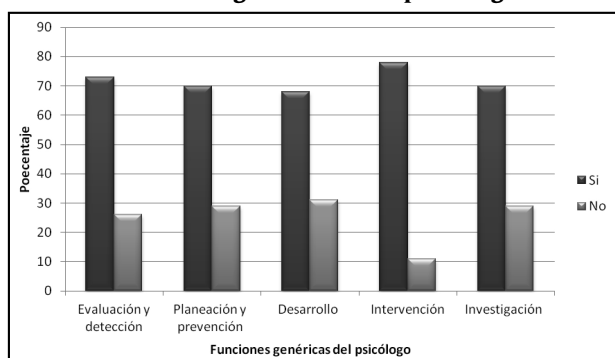
Tabla 1. Porcentaje de primera preferencia de inserción profesional por campo laboral

Área o campo laboral	Porcentaje
Psicología Clínica	41.4
Psicología Organizacional	27.8
Psicología Educativa	14.5
Psicología de la Salud	7.1
Psicología Forense	6.9
Psicología del Deporte	1.5
Psicología Ambiental	0.59

Fuente. Elaboración propia.

se perciben como moderadamente competentes para realizar las actividades señaladas como indicadores.

Se realizaron dos análisis de comparación de medias, de acuerdo al género y de acuerdo a la situación laboral de los participantes. En el primero, se analizó la percepción de competencias en los estudiantes de acuerdo con el género, encontrando diferencias estadísticamente significativas con respecto a las áreas elegidas con mayor frecuencia como las preferidas para insertarse a laborar así como en la percepción de las competencias de acuerdo a las áreas profesionales evaluadas y con respecto a la realización de las actividades asociadas a las funciones genéricas del psicólogo. En la Tabla 3 se presenta un análisis de los hallazgos encontrados al realizar la prueba t de Student para muestras independientes. Un dato interesante es que los varones perciben que tienen mayores competencias profesionales en todas las áreas evaluadas, a diferencia de las mujeres; por otro lado, éstas presentan diferencias estadísticamente significativas con respecto a sus compañeros varones en las áreas de preferencia de inserción profesional, destacando en las áreas de especialización como psicología de la salud, psicología del deporte y psicología

Figura 1. Porcentaje de estudiantes que se perciben hábiles para desempeñar funciones genéricas del psicólogo

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 2. Puntajes promedio y desviación estándar de la percepción de competencias profesionales de estudiantes de psicología

Área de competencia	Promedio	Desviación estándar
Clínica	55.12	9.59
Educativa	49.54	9.09
Genéricas	35.69	5.92
Organizacional	27.82	7.88
Especialidades	21.74	6.99
Investigación	20.52	4.39

Fuente. Elaboración propia.

ambiental. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas con respecto a la percepción de mujeres y varones sobre su habilidad para desempeñar las funciones genéricas del psicólogo.

En la comparación de la percepción de los estudiantes de acuerdo con su situación laboral se encontraron diferencias estadísticamente significativas, principalmente con respecto a las competencias profesionales por área. Como se puede observar en la Tabla 4, en todas las áreas evaluadas se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los estudiantes que trabajan y los que no lo hacen; destaca que aquellos estudiantes que están insertos en alguna actividad de trabajo, esté o no esté relacionada con la psicología, se perciben más competentes; por otro lado, con respecto a las áreas de preferencia de inserción laboral, sólo se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre los estudiantes en el área de psicología ambiental, aquellos participantes que no laboran la eligen con mayor frecuencia en primer lugar como campo preferido para trabajar.

Discusión y conclusiones

Castañeda (2004) afirma que tanto la educación formal (escolarizada) como los procesos de educación no formal favorecen la adquisición de competencias iniciales y avanzadas en toda persona que está formándose en cualquier disciplina y la psicología no es la excepción. En ese sentido, pareciera que los estudiantes que han tenido la oportunidad o la necesidad de comenzar a laborar simultáneamente a cursar sus estudios, han desarrollado una percepción de competencias diferente (aunque no puede precisarse si mejor o no) con respecto de aquéllos que sólo estudian. Parecería que las competencias avanzadas se van a refinar en la práctica profesional; sin embargo, no necesariamente se apoya esta conclusión, ya que

Tabla 3. Comparación de la percepción de competencias y área de preferencia de inserción profesional de acuerdo al género

Elemento general	Categorías	N		Promedios		gl	t	sig
		Mujeres	Varones	Mujeres	Varones			
Competencias por área	Clínica	395	139	54.53	56.98	532	-2.60	.011**
	Educativa			49.21	50.63		-1.63	.104
	Organizacional			27.09	30.07		-3.73	.000**
	Investigación			20.05	21.92		-3.75	.000**
	Especialidades			20.91	24.33		-5.29	.000**
	Genéricas			35.06	37.64		-4.34	.000**
Preferencia de inserción profesional	Psicología Clínica	395	139	3.63	3.66	532	-1.124	.902
	Psicología Organizacional			4.27	4.38		-3.360	.719
	Psicología Educativa			4.56	5.12		-1.938	.054
	Psicología de la Salud			5.95	5.25		2.575	.011**
	Psicología Forense			6.30	6.14		.607	.544
	Psicología del Deporte			7.61	7.01		3.125	.002**
	Psicología Ambiental			7.52	7.02		2.763	.006**

Fuente: Elaboración propia.

** $p < .01$

no todos desempeñan actividades laborales relacionadas con la carrera, por lo que puede deducirse que el hecho de tener la responsabilidad de cumplir con un horario, realizar determinadas actividades, seguir líneas de autoridad y recibir un salario, entre otros factores, podrían ser elementos que diferencian la percepción de competencias profesionales.

Yáñez (2005) señala que el dominio de competencias transversales como el dominio del idioma inglés y el manejo de programas computacionales (aquí incluidas como competencias genéricas), es muy importante para mantenerse actualizado e integrarse a las tecnologías vigentes en esta época; sin embargo, de acuerdo con los resultados encontrados en este trabajo, los estudiantes se perciben como moderadamente competentes en este tipo de tareas, lo cual puede sugerir que los estudiantes pregraduados, o no reconocen la importancia de estas habilidades, o bien las evitan por considerarlas difíciles o poco gratas, como en el caso del idioma inglés.

En la revisión que hace Castañeda (2004) sobre el tipo de contenidos de diversos currículos educativos para la enseñanza de la psicología, se encontró que alrededor del 63% corresponden a asignaturas teóricas, por lo que no es de extrañar que en los resultados de este estudio sean éstas las que presentan mayor frecuencia de reprobación. Estos hallazgos llaman la atención debido a que la base de la formación de cualquier disciplina se encuentra en los conocimientos teóricos, y el tener elevados índices de reprobación en esa área, pudiera ser un indicador de que los estudiantes no están recibiendo una forma-

ción sólida en ese rubro, lo cual puede favorecer prácticas profesionales basadas más que en fundamentos teóricos, en el instinto del profesional, que no reconoce las técnicas o conceptos con los que trabaja cotidianamente.

Como apunta Castañeda (2004), existe una carencia de investigaciones que demuestren explícitamente qué aprendieron los estudiantes durante su formación profesional. En ese sentido, la medición adecuada y objetiva de las competencias reales representa un reto, ya que atender sólo al promedio no es un indicador suficiente de competencia, por lo que se sugiere que posibles líneas de investigación futuras podrían encaminarse a examinar la relación entre competencias percibidas y la ejecución real de tareas concretas referentes a las competencias evaluadas, ya que si bien la escala ESACOPEP mostró un excelente coeficiente de consistencia interna, no deja de ser un instrumento de auto informe sobre la percepción que cada estudiante tiene de sí mismo y ello ya representa una importante limitación metodológica. Otro elemento que puede tener un papel importante en la evaluación de las competencias de los estudiantes es el establecimiento de prácticas supervisadas, donde evaluaciones estructuradas y continuas permitan determinar si el estudiante ha adquirido o domina determinadas competencias, sean éstas iniciales o avanzadas, genéricas o específicas.

En la actualidad, diversos expertos (Castañeda, Abreo y Parra, 2003; Pallarés y Grupo de Investigación UIM, 2007; Yáñez, 2005), abogan por la especialización y diferenciación con respecto a las funciones

Tabla 4. Percepción de competencias y área de preferencia de inserción profesional de acuerdo a la situación laboral de los participantes

Elemento general	Categorías	N		Promedios		gl	t	sig
		No trabaja	Trabaja	No trabaja	Trabaja			
Competencias por área	Clínica	412	117	54.60	57.09	527	-2.385	.018**
	Educativa			48.73	52.46		-3.354	.001**
	Organizacional			27.21	29.98		-3.148	.002**
	Investigación			20.18	21.75		-2.968	.003**
	Especialidades			21.45	22.91		-1.997	.047**
	Genéricas			35.20	37.38		-3.113	.002**
Preferencia de inserción profesional	Psicología Clínica	412	117	3.66	3.59	527	.230	.818
	Psicología Organizacional			4.23	4.53		-.907	.365
	Psicología Educativa			4.72	4.61		.369	.712
	Psicología de la Salud			5.85	5.54		1.132	.259
	Psicología Forense			6.21	6.40		-.721	.472
	Psicología del Deporte			7.48	7.35		.759	.449
	Psicología Ambiental			7.54	6.93		3.123	.002**

Fuente: Elaboración propia.

**p<.01

profesionales que desempeña el psicólogo de acuerdo al campo laboral en el que se inserta, de tal manera que las funciones profesionales genéricas (Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López, 1980), establecidas como la meta a alcanzar por el currículo vigente en la FESI se ven limitadas. En los trabajos referidos, se encuentran sendos listados de competencias que, con diferentes clasificaciones, están orientadas a ilustrar la especificidad del trabajo que se desempeña en el área de formación –clínica, de intervención, organizacional, etcétera- por lo que pareciera que el modelo de funciones genéricas es obsoleto de acuerdo con las exigencias que muchos empleadores están estableciendo al modificar su sistema de contratación y evaluación de desempeño profesional de acuerdo al modelo basado en competencias.

Pese a que los estudiantes encuestados afirman que pueden desempeñar adecuadamente todas las funciones profesionales, los datos no son consistentes con la evaluación de las competencias por área, ya que en la lógica de que se pueden desempeñar las funciones sería de esperar que se tenga la competencia específica. Los resultados divergentes hacen suponer que, aunque los estudiantes en lo general consideran que pueden hacer prácticamente cualquier cosa, en las labores específicas ya no lo perciben de la misma forma. Esto parece apoyar el enfoque de que, aunque existen competencias y habilidades genéricas, el psicólogo cada vez necesita ser competente en actividades altamente especializadas, lo cual es difícil de alcanzar en su totalidad durante la formación de licenciatura.

Yáñez (2005) llega a una conclusión aparentemente simple, pero que encierra una complejidad creciente: hay que enseñar lo que es pertinente enseñar, para lo que se hace necesario estar en constante evaluación del ajuste y la relación que existe entre las necesidades reales y el mundo académico; siguiendo esta premisa, un currículo que satisfaga esas demandas debe ser lo suficientemente flexible, de tal modo que permita y favorezca esa evaluación y ajuste constante, que no transcurran más de 30 años con un mismo modelo curricular oficial que evidentemente no responde a las demandas actuales para la contratación de psicólogos, tal como ocurre en el caso del programa curricular de Psicología en la FES Iztacala.

Considerando que en nuestro país existen problemáticas como incremento en enfermedades relacionadas con comportamientos, suicidio, violencia conyugal, adicciones, violencia escolar, entre otras, que tienden a incrementar de acuerdo con las proyecciones de organismos e instituciones tanto nacionales como internacionales (CONADIC, 2009; INEGI, 2010; OCDE, 2005); las características del profesional de la psicología implican habilidades cada vez más especializadas, ya que las problemáticas, aunque pueden abordarse con competencias genéricas, no son suficientes para enfrentarse a ellas y resolverlas con éxito. Por ello, el ajuste curricular es considerado como una tarea urgente en escuelas de psicología de la UNAM, para formar cuadros de psicólogos más acordes a las necesidades actuales y emergentes de nuestro país de manera eficaz.

Referencias

- ALLES, M. (2003). *Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- CONADIC (2003). *Observatorio mexicano en alcohol, tabaco y otras drogas 2002, documento metodológico*. Consejo Nacional contra las Adicciones. Documento recuperado el 18 de diciembre de 2010 de http://www.conadic.salud.gob.mx/publicaciones/observatorio_2002meto.html
- CASTAÑEDA, S. (2004). Competencias del recién egresado de la Licenciatura en Psicología. *Psicología desde el Caribe, Universidad del Norte*, (14), 27-52.
- CASTAÑEDA, A., ABREO, A., y PARRA, F. (2006). Aproximaciones a la construcción de un modelo de formación por competencias como interventores de sistemas humanos para estudiantes de psicología de último año. *Diversitas, perspectivas en psicología*, 2, (1), 20-41.
- CASTRO, A. (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en diferentes ámbitos laborales. *Interdisciplinaria* 21, (2), 117-152.
- CÁRDENAS, G., SERRANO, B., y RICHARDS, C. (2004). *La formación de competencias profesionales para el diagnóstico y tratamiento de fobias en ambientes virtuales*. México: Proyecto de investigación no publicado financiado por PAPIIT (IN-200303), UNAM.
- DIRECCIÓN GENERAL DE ORIENTACIÓN Y SERVICIOS EDUCATIVOS, UNAM. (2006). *Guía de carreras UNAM 2006-2007*. México: UNAM.
- INEGI (2010). *Censo general de población y vivienda 2010. Consulta de resultados, tabulados básicos*. Documento recuperado el 23 de diciembre de 2010 de <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/TabuladosBasicos/Default.aspx?c=27302&s=est>
- LAMAS, H. (s/f). *Sobre el trabajo profesional del psicólogo*. Documento recuperado el 24 de marzo de 2007 de www.colegiopsicologosperu.org/lima/leypsico/comentpl.htm
- OCDE (2005). *Informe PISA 2003: Aprender para el mundo del mañana*. Madrid: Santillana. Documento recuperado el 23 de diciembre de 2010 de <http://www.oecd.org/dataoecd/59/1/39732493.pdf>
- PALLARÉS, S., y GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE UIM (2007). Evaluación de competencias de los estudiantes del Master en Gestión de los RRHH a través de un Assessment Center. *Revista de Educación y Desarrollo* (6), 55-61.
- RIBES, E., FERNÁNDEZ, C., RUDEA, M., TALENTO, M., y LÓPEZ, F. (1980). *Enseñanza, ejercicio e investigación de la psicología*. México: Trillas.
- ROE, R. (2003). ¿Qué hace competente a un psicólogo? *Papeles del Psicólogo*. Diciembre, No. 86.
- VARGAS, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo: CINTERFOR, Oficina Internacional del Trabajo.
- YÁÑEZ, J. (2005). Competencias profesionales del psicólogo clínico: un análisis preliminar. *Terapia Psicológica*, 25(2), pp. 85-93.