

Las competencias profesionales del psicólogo desde una perspectiva integral

KARINA AMADOR-SORIANO,¹ MARCO ANTONIO VELÁZQUEZ-ALBO,²
LILIA MERCEDES ALARCÓN-PÉREZ³



Resumen

En el mundo se necesitan egresados competentes, y la educación superior debe proveerlos con urgencia. El reto es formar egresados con conocimientos, habilidades y actitudes que hagan frente a las necesidades profesionales. En México, en particular, la formación del estudiante de psicología ha decrecido: existe un sinnúmero de instituciones que ofertan la licenciatura, pero con poca solidez en términos del desarrollo de sus competencias. Tampoco existe un perfil compatible o comparable que garantice la calidad profesional del psicólogo. En cambio, en Europa, a principios del siglo XXI, se iniciaron trabajos académicos que resultaron en proyectos o metodologías concernientes a las competencias profesionales del psicólogo; tales son los casos del European Certificate in Psychology (EuroPsy), la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y el Proyecto Tuning, entre otros. A partir del análisis de estos proyectos, el presente trabajo expone una propuesta de competencias profesionales del psicólogo.

Palabras clave: Competencias, Formación del psicólogo, Proyecto Tuning, Competencias del psicólogo.

The Professional Competences of the Psychologist from a Comprehensive Perspective

Abstract

Competent graduates are needed in the world, and higher education must provide them urgently. The challenge is to train graduates with knowledge, skills and attitudes that meet professional needs. In Mexico, in particular, the training of the psychology student has decreased: there are countless institutions that offer a bachelor's degree, but with little solidity in terms of the development of their competences. Nor is there a compatible or comparable profile that guarantees the professional quality of the psychologist. On the other hand, in Europe, at the beginning of the 21st century, academic work was started that resulted in projects or methodologies concerning the professional competencies of the psychologist, such as the European Certificate in Psychology (EuroPsy), the National Agency for the Evaluation of the Quality and Accreditation (ANECA) and the Tuning Project, among others. From the analysis of these projects, this work presents a proposal of professional skills of the psychologist.

Keywords: Competences, Psychologist Training, Tuning Project, Psychologist Competences.

Recibido: 14 de febrero de 2018
Aceptado: 15 de marzo de 2018
Declarado sin conflicto de interés

1 Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la Universidad de Quintana Roo, Campus Cozumel, kariamador@uqroo.edu.mx

2 Profesor Investigador de Tiempo Completo de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Decano del Colegio de Historia de la Facultad de Filosofía y Letras. marcovelazquez_buap@yahoo.com.mx

3 Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Miembro del núcleo académico del Doctorado en Investigación e Innovación Educativa. liliaap@hotmail.com

Introducción

La formación universitaria implica tener claras las competencias profesionales que ejercerá un profesionalista, de lo contrario se educa sobre un abismo confuso con respecto a las necesidades del mercado laboral. En México, en la mayoría de las profesiones existe un rezago en la formación universitaria; en cambio, en la Unión Europea, desde 1998 –a partir de la Declaración de La Sorbona y el Tratado de Bolonia–, las universidades propusieron un sistema común de titulación para promover la movilidad a través de programas compatibles. Este trabajo conjunto universitario dio como resultado planes de estudio con competencias específicas para cada área de conocimiento. Alrededor del año 2000 surgieron proyectos diferentes encaminados a formalizar y oficializar dichas competencias. En particular, el Proyecto Tuning en Europa puso énfasis en la compatibilidad, la comparabilidad y la competitividad de la educación superior; para ello, propuso el establecimiento de competencias genéricas y específicas para diferentes disciplinas. El proyecto Tuning-América Latina (2007) surge en un contexto de intensa reflexión sobre educación superior, en tanto, de 2011 a 2013 se elaboraron metaperfiles en quince áreas temáticas: Administración, Agronomía, Arquitectura, Derecho, Educación, Enfermería, Física, Geología, Historia, Informática, Ingeniería Civil, Matemáticas, Medicina, Psicología y Química.

La psicología como ciencia es una profesión con responsabilidades y competencias propias. En el marco internacional y nacional, la profesión del psicólogo vive constantes cambios, reflejados en la revisión de sus áreas. Lara (1989, citado por Herrera, 1993) señala que la psicología como disciplina se basa en cuatro razones: a) su potencialidad para resolver problemas a nivel familiar, individual, microgrupal y macrogrupal; b) su naturaleza interdisciplinaria; c) su objetivo de estudio (el comportamiento humano), y d) su desarrollo científico y profesional.

En la actualidad, existe una diversidad de metodologías o proyectos que enfatizan las competencias profesionales del psicólogo a fin de establecer conocimientos, habilidades, actitudes y valores propios de la profesión. Su objetivo es lograr eficiencia en el área de conocimiento. En México, el avance ha sido poco; si bien hay organismos preocupados por la formación del psicólogo, aún no se cuenta con acreditaciones o propuestas claras que propicien la compatibilidad entre las universidades e instituciones que ofertan

esta licenciatura. Asimismo, la profesión se ve rebasada al momento de prestar servicios: el psicólogo clínico, por ejemplo, en algunos casos compite con otros profesionales ya que a partir de una maestría pueden ejercer como terapeutas.

También existen organismos que persiguen que la psicología como profesión tenga reglas específicas al momento de ejercerla: una acreditación obligatoria para dar terapia, estar inscrito o dado de alta en organizaciones o federaciones de psicología, la actualización de documentos concretos, entre otras medidas. El Colegio Oficial de Psicólogos (COP) y, de manera principal, la American Psychological Association (APA) son organizaciones que mantienen estos parámetros. Cada una integra a otros organismos preocupados por la formación del psicólogo y los retos profesionales de los últimos tiempos.

En América Latina, la Federación Iberoamericana de Asociaciones en Psicología (FIAP) tiene como uno de sus objetivos “respaldar y apoyar los intereses de la psicología y su aplicación en relación a cualquier organización Iberoamericana o internacional relacionada con establecer requisitos para la práctica de la psicología profesional” (FIAP, 2002). En México, el CNEIP –parte de la FIAP y constituido desde 1971– otorga acreditaciones a los programas educativos de psicología a nivel licenciatura y posgrado, orienta la enseñanza e investigación en psicología, e implementa políticas y normas contempladas en la Ley Federal de Educación. Sin embargo, este organismo no ha logrado instaurar una norma que regule el ejercicio de la psicología y, en tanto, otros profesionales la ejercen desde sus diferentes ámbitos. En consecuencia, tampoco existe precisión sobre las competencias idóneas de la disciplina, sin importar el área donde se decida ejercer: clínica, educativa, social y organizacional, entre otras.

Ante esta situación, el presente trabajo propone veintitrés competencias para el psicólogo en su formación universitaria. Para ello, se analizaron proyectos de diferentes países en torno a la temática, en especial se utilizó la metodología propuesta por el Proyecto Tuning.

Las competencias en educación superior

El término competencia ha sido tema de debate y de cuestionamientos constantes. Se ha esgrimido que adolece, por ejemplo, de un soporte teórico y, por ende, no tiene una definición universal. En tanto, se le ha expuesto como un constructo polisémico, hoy en

día son consideradas como el nuevo paradigma en la educación. En los años noventa, el estudio de las competencias en educación se tradujo en nuevas exigencias en el ámbito educativo y laboral, generando cambios globales en la educación superior y en la sociedad del conocimiento y de la información. El contexto socioeconómico mundial y nacional reveló la necesidad de enfrentar los requerimientos globales y el desarrollo tecnológico: la formación por competencias en la educación superior, de acuerdo a Díaz y Arancibia (2002), fue una de las respuestas. A partir de ello, se produjeron cuestionamientos en las funciones de la universidad que permitieron observar que la falta de especialización y la deficiencia en la formación profesional causaban carencia de los servicios profesionales.

Otros autores coinciden en que las competencias surgieron en los años setenta (Spencer y Spencer, 1993; Poblete, 2006; Guerrero y Alcaraz, 2010) debido a un desfase profesional y laboral: estudios de la época demostraron que las pruebas de aptitud y contenido de conocimiento, así como los títulos y méritos académicos, no proporcionaban un resultado claro para la actuación en el trabajo y el éxito en la vida (Camejo, 2008). Por otro lado, el concepto vino acompañado de la competitividad; para Velde (1999) las nociones de competencia y competitividad se desarrollaron entre 1930 y 1960 en Estados Unidos bajo un interés económico y productivo cuyo fin era adecuar la educación y la capacitación a las necesidades de la industria –de ahí el término Educación Basada en Competencias. En otro contexto, Harris, Guthrie y Hobart (1995) sostienen que el término competencia se denotó en Australia, donde se desarrollaron propuestas encaminadas a la formación para el trabajo desde la escuela. Según los autores, este planteamiento tomó relevancia en Europa en la educación superior para después integrarse a los esquemas de las universidades de Estados Unidos, Canadá y los países de América Latina. En síntesis, no existe un consenso sobre el surgimiento de las competencias en la educación, a pesar de ello, el tema en la actualidad está sobre estudiado –aun con críticas y cuestionamientos.

Desde la postura de Díaz-Barriga (2014), la aplicación del enfoque de competencias se ha precipitado y ha derivado en carencias y vacíos al llevarlo a la práctica; no hay claridad sobre la construcción de planes y programas de estudio y, en cambio, estos se han apoyado de manera desarticulada en verbos e indicadores de desempeño obtenidos de varios documentos. En

México, la formación por competencias en educación superior está en vigor. En otros países es un tema rebasado. Sin embargo, aún existen instituciones que eluden este enfoque por considerar que el tema de las competencias es pasajero o está de moda. Varias licenciaturas trabajan por competencias pero no las asumen en el aula en la práctica.

Sarramona (2007) sostiene que una ventaja de la implementación de las competencias es obligar al sistema educativo a estar más atento a lo que ocurre en la sociedad –por medio del campo profesional y laboral– e identificar los problemas a los que se enfrentan los futuros profesionistas. Por tanto, el tema de las competencias ha cuestionado el papel de las universidades y ha hecho visible que los empleadores pueden aportar elementos en la educación superior a través de sus perspectivas y, sobre todo, de las expectativas en la inserción del egresado.

Desde la pedagogía, el enfoque por competencias abona a la reestructuración curricular de los planes de estudio o programas de asignatura para que el docente elabore estrategias significativas centradas en el estudiante: cómo aprende, cuáles condiciones y acciones facilitarán su aprendizaje y cómo podrán aprender a lo largo de la vida (Verdejo, 2008). La existencia de diversas posturas con elementos similares entre sí dificulta la definición del término en un único enunciado. Rocío Andrade Cázares en el 2008 señaló que no hay un concepto único ni aceptado de manera general en virtud de que las competencias son un campo de estudios reciente. En el marco de las definiciones expuestas, en el presente trabajo las competencias se definen como las habilidades cognitivas, afectivas y sociales puestas en función para resolver situaciones o problemas inmediatos en el ámbito personal y laboral.

El perfil profesional del psicólogo a través de los organismos

Desde la instauración de la Psicología como profesión surgieron agrupaciones que se convirtieron en organismos e instituciones preocupados por establecer las características del perfil profesional del psicólogo, es decir, las competencias que recaen en conocimientos, habilidades y actitudes específicas para ejercer la profesión. En 2005, a partir de la oficialización del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicología (COP) en España, se iniciaron los trabajos junto a otros organismos con el objetivo de: a) establecer las normas deontológicas; b) cuidar y promover

Figura 1. Organismos que integran el Consejo General de Colegios Oficiales de Psicología

- | | | |
|---|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. European Federation of Psychologist's Associations (EFPA) y la European Certificate in Psychology (EuroPsy). 2. European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP). 3. American Psychological Association (APA). 4. Federación Iberoamericana de Asociaciones de Psicología (FIAP). 5. International Union of Psychological Science (IUPsyS). 6. British Psychological Society (BPS). 7. European Network of Work and Organizational Psychologists. 8. International Test Commission (ITC). | } | <ol style="list-style-type: none"> a) Federación de Psicólogos de la República de Argentina (FPRA). b) Sociedade Brasileira de Psicologia. c) Colegio de Psicólogos de Chile (CPC). d) Consejo General de la Psicólogos de España (CGP). e) Colegio de Psicólogos de Guatemala (CPG). f) Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología de México (CNEIP). g) Colegio de Psicólogos del Perú. h) Ordem Dos Psicólogos Portugueses (ODP). |
|---|---|--|

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicología de España (2015) y la Federación Iberoamericana de Asociaciones de Psicología de Colombia (2015).

la difusión de la imagen adecuada de la profesión de psicólogo; y, c) perseguir la competencia ilícita para el ejercicio profesional (COP, 2015).

En la actualidad, el COP agrupa a ocho organismos regionales e internacionales (ver Figura 1).

En la figura anterior se ubica la Federación Iberoamericana de Asociaciones de Psicología (FIAP) que agrupa a organismos de América Latina, entre ellos el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología de México (CNEIP). Esta institución, entre otras actividades, promueve la acreditación de las licenciaturas en Psicología en el país, sin embargo, no ha propiciado la acreditación profesional en el nivel educativo federal y oficial, dando paso a la existencia de maestrías y doctorados que ofrecen formación en psicoterapia, y en otras ramas de la Psicología, sin tener como requisito específico la formación como licenciado en Psicología. Esta competencia poco ética merma la profesionalización de la Psicología.

Por otro lado, el Centro Nacional de Evaluación (CENEVAL) (2015) promueve el Examen General de Egreso de la licenciatura en psicología (EGEL-PSI) y evalúa tres áreas:

- A. Evaluación psicológica:
 1. Diagnóstico de comportamientos y proceso
 2. Evaluación de la intervención (eficacia y proyectos)
- B. Intervención psicológica:
 1. Diseño de intervenciones
 2. Realización de intervenciones
- C. Investigación y medición psicológica:
 1. Diseño de proyectos de investigación

2. Realización de investigación básica o aplicada
3. Diseño de instrumentos de medición y evaluación

La estructura del EGEL-Psicología, compuesta por áreas profesionales y subáreas de la profesión del psicólogo, establece conocimientos y habilidades necesarios para realizar tareas específicas de cada actividad profesional (CENEVAL, 2015). Aunque no se delimitan las actitudes, la propuesta del EGEL-Psicología se acerca al establecimiento de competencias profesionales; asimismo, podría abrir el debate a escala nacional sobre su idoneidad para establecer las competencias del psicólogo en la universidades y escuelas que ofertan la licenciatura y, con ello, unificar la formación –sin restringir que, dependiendo de las necesidades regionales, algunas instituciones deban adecuar la orientación.

Por fortuna, los organismos e instituciones del área de la Psicología, se ha percatado de lo anterior y se han dado a la tarea de plantear perfiles contundentes para la formación del licenciado en Psicología con el objetivo de cerrar brechas en la profesión. Es el caso del Colegio Colombiano de Psicología que en 2014 hizo una propuesta del perfil profesional del psicólogo a través de cinco áreas:

1. Identificación de problemas relevantes.
2. Evaluación y diagnóstico.
3. Diseño e implementación de programas de prevención e intervención.
4. Monitoreo y seguimiento.
5. Comunicación de resultados (Colegio Colombiano de Psicología, 2014).

La formación del psicólogo desde un enfoque por competencias

La profesión del psicólogo es universal gracias a su arraigo histórico y a diversos autores que han hecho de ella una profesión favorecida. Su formación tiene diversas características según su contexto de procedencia, pero presenta características similares en los diferentes países: entre otras, la duración de la carrera –de cuatro a cinco años–; la obtención de un título como licenciado en psicología, y la oferta como psicólogo general, es decir, que en el currículo se abordan las áreas más significativas –clínica, social, organizacional y educativa. La mayoría de los planes y programas de estudio se sitúan en el aprendizaje significativo y están enfocados a un perfil del psicólogo que incluye un conjunto de habilidades indispensables y específicas del área profesionalizante elegida (Maluf, 2012). Sin embargo, para Carrascoza y Manero (2009:53) “la psicología en México no ha logrado unificación ni uniformidad: no existe consenso en las comunidades de psicólogos sobre las teorías y los métodos apropiados para la disciplina, los objetos de estudio son cada vez más disímiles y se ha originado un surgimiento inusitado de escuelas de Psicología –sumado al número de especialidades y subespecialidades que cada vez tienen menos relación entre sí”.

Las instituciones que ofertan la profesión del psicólogo tienen la responsabilidad de formar futuros egresados que respondan a las exigencias del mercado laboral con un perfil competitivo. De lo contrario, se corre el riesgo de generar problemáticas que pueden ir desde la falta de incorporación laboral hasta la deficiencia de los servicios profesionales del psicólogo. Para Herrera, Restrepo, Uribe y López (2009:242) “el egresado de Psicología debe estar preparado y formado para actuar bajo las exigencias del medio y poder sobrellevar las diversas reacciones que surjan con el fin de tener una visión completa de la relación psicología y trabajo”; para llegar a este nivel, es necesario plantear un perfil de egreso eficiente, centrado en competencias eficaces para atender las necesidades de cada área.

La Psicología como profesión establece tres áreas principales: clínica, educativa y social, en esta última se incluye la psicología laboral u organizacional. Castro-Solano (2004) en su investigación de competencias profesionales del psicólogo destacó las competencias requeridas para las áreas clínica, educativa y laboral, de las que se resume:

- Área clínica: habilidades en orientación psicológica,

en tratamientos, en tareas de interconsulta y entrevistas de diagnóstico clínico, en el conocimiento de modelos clásicos, en la redacción de informes psicológicos, en la intervención en crisis y emergencia y en el trabajo en grupos interdisciplinarios.

- Área educativa: habilidades para la orientación docente, directivos de escuelas y padres, evaluación de aprendizaje, redacción de informes psicológicos, conocimientos de teorías del aprendizaje, trabajo con población educativa, intervenciones en situación de crisis e intervenciones con niños y adolescentes, que se relacionen con el área académica.
- Área laboral: competencias para elaboración de perfiles de puesto, habilidades para la selección de personal, evaluación con técnicas psicométricas y proyectivas, desarrollo de programas de capacitación, manejo de programas informáticos básicos, trabajo en equipos interdisciplinarios, así como redacción de informes psicológicos.

Para Rodolfa, Eisman, Rehm, Bent, Nelson y Ritchie (2005:351) las competencias profesionales del psicólogo recaen en las áreas de funcionamiento profesional que son “(a) evaluación-diagnóstico-conceptualización de casos, (b) intervención, (c) consulta, (d) investigación-evaluación, (e) supervisión-enseñanza y (f) gestión administrativa”. En cambio para Ballesteros, González y Peña (2010:27), quienes realizaron un trabajo sobre las competencias disciplinares y profesionales del psicólogo en Colombia:

Las competencias se dan a partir de la identificación de los roles demandados socialmente; es decir, el primer paso en la identificación de las competencias necesarias para el ejercicio profesional de los psicólogos ha sido el análisis de las demandas de su área particular de desempeño. De esta manera, el encargo social define lo que es ser psicólogo y por tanto, en último término, el juicio de qué tan competente es alguien que ejerza la profesión proviene del ajuste de su ejercicio profesional a las demandas sociales asociadas con su rol, en contextos particulares de evaluación e intervención.

La preparación por competencias del psicólogo es una oportunidad para posicionarlo como un profesional con conocimientos, habilidades, actitudes y valores propios. Para lograrlo, es necesario considerar los retos o escenarios a los que se enfrenta el psicólogo.

Rodríguez *et al.* (2013), plantearon escenarios futuros en la profesión del psicólogo; a continuación se enlistan:

- Tendencia hacia la globalización.
- Tendencia a la democratización.
- Incremento de las migraciones.
- Flexibilidad laboral.
- Avance científico y tecnológico.
- Conciencia ambiental.
- Búsqueda de sentido de vida.

En tanto, urge el establecimiento de normas para la actuación del profesional en psicología y un perfil sólido apto para competir en una sociedad global –donde la incorporación del empleador puede generar nuevas alternativas en la formación universitaria. Si bien no es viable generar un perfil del psicólogo de alcances mundiales, sí es factible establecer las bases mínimas o específicas en sus funciones para orientar la formación, fortalecer la calidad profesional y asegurar la eficacia del egresado en psicología.

Las competencias del psicólogo desde la perspectiva integral

Los organismos internacionales han ofrecido un panorama general de las competencias profesionales del psicólogo, no así los mexicanos. En el caso del Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología de México (CNEIP), a pesar de que tiene por objetivo contribuir en el campo de la psicología en la implementación de las políticas y normas contempladas en la Ley Federal de Educación (CENEIP, 2017), se desconocen los elementos centrales de esta contribución –o no están disponibles.

El término competencias en educación superior fue acuñado por el Proyecto Tuning, cuyos antecedentes datan al año 2000 cuando un grupo de universidades europeas, coordinadas por la Universidad de Deusto y la Universidad de Groningen, elaboraron *Tuning Educational Structures* (en español, *Sintonizar las estructuras educativas de Europa*); su objetivo fue afianzar y hacer paralelos los sistemas educativos en ese continente. En 2003 surgió Tuning en América Latina con el fin de impulsar un nivel de convergencia en la educación superior, así como desarrollar perfiles profesionales en términos de competencias genéricas y específicas de cada área de estudios –incluyendo destrezas, conocimientos y contenido (Tuning América Latina, 2007). La metodología Tuning se diseñó para la comprensión y comparabilidad del currículo; asimis-

mo, introdujo los conceptos de competencias y resultados de aprendizaje, este último considerado como el conjunto de competencias que se espera que un estudiante universitario domine –incluidos conocimientos y comprensión de habilidades.

De 2011 a 2013 Tuning América Latina elaboró los metaperfiles de las quince áreas temáticas, una de ellas fue Psicología. En el proyecto participaron nueve países: Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá y Paraguay, así como once universidades públicas. En el proceso se acordaron 24 competencias de egreso en psicólogos de grado y pregrado. Sin embargo, el análisis al trabajo de Tuning muestra deficiencias en el planteamiento de las competencias para Psicología: su redacción generaliza los términos y, en tanto, a diferencia de otras áreas, imposibilita su claridad y concreción. Además, entre las competencias específicas y las genéricas de Tuning no existe innovación.

A partir de lo anterior y con el apoyo de la metodología del Proyecto Tuning, a través de la consulta con expertos, que en este caso son profesores, estudiantes, egresados y empleadores del área de la Psicología, se iniciaron los trabajos para establecer competencias.

Para la elaboración de la propuesta acerca de las competencias profesionales del psicólogo, se plantearon las siguientes etapas:

*Etap*a 1. Revisión de los referentes teóricos y de los organismos internacionales y nacionales respecto a la profesión de la psicología.

*Etap*a 2. Elaboración de un estado del arte y un marco contextual para sintetizar los principales conceptos y competencias profesionales del psicólogo.

*Etap*a 3. Selección de estudios sobre perfiles del psicólogo y clasificaciones de las competencias por áreas. Entre ellos:

- Rodolfa, Bent, Eisman, Nelson, Rehm y Ritchie (2005).
- Ballesteros, González y Peña (2010).
- Colegio Colombiano de Psicología (2014).
- American Psychological Association (APA, 2007).
- Centro Nacional de Evaluación (CENEVAL, 2015).

*Etap*a 4. Consulta a expertos sobre las áreas de los perfiles obtenidos para validar las de mayor impacto, dando como resultado las áreas: *Conocimientos de las*

bases de la psicología, Investigación, Evaluación y diagnóstico, Intervención y seguimiento y Comunicación.

Etapa 5. Redacción de las competencias.

Etapa 6. Validación y elección de las competencias según su idoneidad por un segundo grupo de expertos (profesores, estudiantes, egresados y empleadores). En total, fueron cuarenta participantes, diez por cada sector.

Etapa 6. Priorización y selección de las competencias según su nivel de idoneidad.

Etapa 7. Presentación del nuevo listado de competencias a cinco expertos –diferentes a los iniciales– para la emisión de sus opiniones.

Etapa 8. Redacciones finales de las 29 competencias específicas del psicólogo –organizadas en cinco áreas (Tabla 1).

Como se observa, las competencias se organizaron de la siguiente manera: área de *Conocimientos de las bases de la psicología*, comprende tres competencias; área de *Investigación*, cinco competencias; área de *Evaluación y diagnóstico*, ocho competencias; área de *Intervención y seguimiento*, nueve competencias; y área de *Comunicación*, cuatro competencias. La propuesta es susceptible de mejora, validación y consolidación a través de su presentación en grupos de estudiantes, egresados y empleadores.

Las competencias profesionales del psicólogo promovidas en la universidad deben transitar a un eje generalizador del ejercicio de esta profesión y, con ello, afinar sus saberes y habilidades. Para Pozo (1996,

Tabla 1. Propuesta de competencias específicas de Psicología

Áreas	Competencias específicas del área de Psicología
1. Conocimientos de las bases de la psicología	1. Conocer las principales teorías del desarrollo humano. 2. Conocer las principales áreas de intervención de la psicología (educativa, clínica, social y organizacional). 3. Conocer los enfoques epistemológicos de la psicología.
2. Investigación	4. Manejar los métodos de investigación para el área de psicología. 5. Identificar problemáticas de la psicología en sus distintas áreas. 6. Analizar datos cuantitativos y cualitativos. 7. Promover la investigación científica y actualizada en psicología. 8. Fundamentar con bases científicas los aspectos psicológicos.
3. Evaluación y diagnóstico	9. Identificar las problemáticas psicológicas de un contexto específico. 10. Manejar métodos de evaluación en psicología: entrevista, técnicas de observación, pruebas psicológicas, entre otros. 11. Interpretar los resultados de los instrumentos de evaluación. 12. Detectar prioridades de la evaluación psicológica. 13. Establecer objetivos de evaluación psicológica. 14. Recabar información pertinente para el análisis de diagnóstico. 15. Manejar pruebas psicométricas básicas para el diagnóstico. 16. Elaborar informes de evaluación diagnóstico, u otros pertinentes.
4. Intervención y seguimiento	17. Seleccionar estrategias idóneas para la intervención psicológica. 18. Manejar estrategias de intervención psicológica. 19. Elaborar o diseñar programas de mejoramiento psicológico. 20. Implementar técnicas o instrumentos de intervención. 21. Diseñar planes de intervención. 22. Planificar acciones de intervención psicológica. 23. Analizar avances o retrocesos a partir de la implementación de planes o estrategias. 24. Verificar de manera continua las acciones de intervención. 25. Reestructurar resultados para ejecutar nuevas acciones.
5. Comunicación	26. Comunicar de manera precisa (oral y escrita) informes psicológicos. 27. Dirigirse de manera asertiva y precisa en el área que se labore. 28. Socializar resultados a la comunidad profesional o en el ámbito donde exista un compromiso laboral. 29. Participar en equipos interdisciplinarios para valorar las problemáticas psicológicas y contribuir al mejoramiento.

Fuente: Elaboración propia con base en el trabajo de campo.

citado en Castro-Solano, 2004) existen dos tipos básicos de saberes: uno de tipo declarativo, relacionado con la realidad, y otro de corte procedimental, vinculado con el hacer y la ejecución de destrezas y habilidades para resolver determinados problemas. La práctica de una profesión requiere la integración de ambos tipos: establecer una ruta de competencias es una excelente aportación para lograrlo en el área de la psicología.

Conclusiones

A partir de la globalización, la mayoría de las profesiones se vio inmersa en una dinámica acelerada de cambios en su estructura curricular para, con ello, atender los fenómenos nuevos de la sociedad del conocimiento. En los últimos años, los conflictos sociales han merecido la mirada del profesional en Psicología; en el caso de México, la violencia ha llevado a escenarios poco transitables tanto a las víctimas directas como a los espectadores que también están en riesgo. La Secretaría de Educación Pública (SEP) en la educación básica promueve programas para atender el problema, sin embargo, poco llega al nivel superior. Duarte (2002) menciona que los problemas que enfrenta el psicólogo tienen relación con sus áreas tradicionales (educativas, clínicas, sociales), las cuales tienen que reformularse y comprender los retos como: integración educativa, enfoques interdisciplinarios –como género– y los retos emocionales que se enfrentan en la globalización. Lo anterior pone sobre la mesa el tema del perfil profesional del psicólogo para el siglo XXI, traducido en la innovación de competencias ante temáticas actuales.

El establecimiento de competencias en los perfiles de egreso no es un tema sencillo, sin embargo, es necesario. Para Perrenoud (2008), el debate de las competencias no es tanto un tema técnico como ideológico: los profesores en ocasiones las traducen a un enfoque sin fundamentos educativos y, en tanto, se toman en una barrera para la formación integral. Aunado a ello, las instituciones de educación superior presentan constantes problemas al implementar planes de estudio por competencias: aunque de manera oficial se generan documentos que fundamentan el enfoque, en la práctica se suele discrepar. Es posible que exista una confusión entre los profesores acerca de las competencias y cómo se desarrollan o fomentan en los estudiantes.

Existe la impresión de que algunas universidades –sobre todo, programas educativos– no tienen claro

qué debe saber hacer un egresado de determinada profesión, sumado a su actuación y sus valores. Es necesario reflexionar y actuar al respecto: se corre el riesgo de formar profesionistas cuya visión y cuya misión son difusas. Las competencias permiten validar, o por lo menos comprobar, que la formación de futuros profesionistas va por buen camino, es decir, hacen posible dilucidar si lo enseñado recae en acciones pertinentes para el área laboral.

En los últimos años ha existido una preocupación constante de parte de las universidades por formar profesionistas competentes, en la mayoría de los casos la tarea no ha sido aislada: se han generado grupos de trabajo preocupados por alcanzar este objetivo. En el área de la Psicología, en México, ha faltado ese trabajo colaborativo que integre a grupos de instituciones en pro de mejorar la calidad educativa; el enfoque por competencias es idóneo para su puesta en marcha.

La carrera de Psicología presenta vacíos formativos, incluso otros grupos de profesionales realizan tareas propias de esta disciplina. La profesión se derrumba, pero las instituciones educativas que la ofrecen tienen la capacidad de cambiar el rumbo hacia uno más formal y así aumentar la calidad y formación profesional del psicólogo. Para Vargas (2011), la enseñanza de la Psicología en México se ajusta a los requerimientos del mercado y en menor proporción a la solución de problemas sociales. Las tendencias en las universidades públicas y privadas es privilegiar la enseñanza técnica sobre la científica, por tanto, hay inmovilidad de contenidos en la enseñanza e, incluso, una involución: los temas son iguales a los de hace treinta años y las respuestas a las de hace cuarenta años.

La propuesta de las competencias en Psicología abre un panorama en la formación de este profesional desde sus distintas áreas. De ser implementada durante la carrera, el resultado será una mayor congruencia en el desarrollo de conocimientos, habilidades actitudes y valores: se formará un egresado con más seguridad al momento de enfrentarse al campo laboral. Los profesores no tienen que hacer más trabajo, más bien, deben dar rumbo a los contenidos para, en un futuro, fortalecer a la Psicología como profesión.

Referencias

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (2007). Los psicólogos: qué hacen y cómo nos ayudan. Recuperado en <http://www.apa.org/centrodeapoyo/ayudan.aspx>

- ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE FACULTADES DE PSICOLOGÍA (ASCOFAPSI) (2010). *Competencias disciplinares y profesionales del psicólogo en Colombia*. (Documento preliminar. Propuesta para discusión) Recuperado en http://www.ascofapsi.org.co/portal/archivos/Competencias_profesionales_psicologia.pdf
- ANDRADE, R. (2008). El enfoque por competencias en educación. *Ideas CONCYTEG*. 3(39). Recuperada en http://files.cer-lacandelaria.webnode.es/200000332-e2d38e3cd7/SABER%20HACER%20EL_ENFOQUE_POR_COMPETENCIAS_EN_EDUCACION.pdf
- CAMEJO, A. (2008). El modelo de gestión por competencias y evaluación del desempeño en la gerencia de los recursos humanos. *Entelequia, Revista Interdisciplinaria*, (8), 97-116. Recuperado en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3122421>
- CARRASCOZA, C. y MANERO, R. (2009). Génesis social de la Psicología en México. La Psicología experimental en la Universidad Nacional de México. *Del Pensamiento sociológico*, Número extraordinario, 51-69. Recuperado en <https://es.scribd.com/document/285446472/Genesis-Social-de-la-psicologia-en-Mexico>
- CASTRO-SOLANO, A. (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Interdisciplinaria*, 21 (2), 117-152. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18021201>
- CENTRO NACIONAL DE EVALUACIÓN (CENEVAL) (2015). Examen General para el egreso de la licenciatura en Psicología. Dirección General Adjunta de los EGEL. Recuperado en http://www.ceneval.edu.mx/documents/20182/34984/Guia_EGEL-PSI_27ed+FEBERERO.pdf/866bb0fb-86e9-48a5-bdfc-57d9283115ee
- COLEGIO COLOMBIANO DE PSICÓLOGOS (2014). Perfil y competencias del psicólogo en Colombia, en el contexto de la salud. Recuperado en https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Psicologia_Octubre2014.pdf
- CONSEJO GENERAL DE LA PSICOLOGÍA DE ESPAÑA (COP) 2015. ¿Qué es el COP? Recuperado en <http://www.cop.es/>
- CONSEJO NACIONAL PARA LA ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA (CNEIP) (2017). ¿Qué es el CNEIP? Recuperado en <http://www.cneip.org/>
- DÍAZ-BARRIGA, A. (2014). Competencias. Tensión entre programa político y proyecto educativo. *Propuesta Educativa* 23, (42) 9-27. Recuperado en: http://www.propuestaeducativa.flacso.org.ar/archivos/dossier_articulos/83.pdf
- DÍAZ, R. y ARANCIBIA, V. (2002). El enfoque de las competencias laborales: historia, definiciones y generación de un modelo de competencias para las organizaciones y la personas. *Psykhé*, 11 (2), 207-214. Recuperado en <http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/view/433/412>
- DUARTE, E. (2002). Los retos de la psicología en la actualidad, ¿una respuesta a la sociedad o un producto social? *Revista de la universidad autónoma de Yucatán* 221, 3-19. Recuperado en <http://www.cirsociales.uady.mx/revUADY/pdf/221/ru2212.pdf>
- FEDERACIÓN IBEROAMERICANA DE ASOCIACIONES DE PSICOLOGÍA (FIAP) (2015). *Descripción: Objetivos de la Federación*. Recuperado de: <http://www.fiapsi.org/descripcion.php>
- GUERRERO, C. y ALCARAZ, J. V. (2010). Una aproximación conceptual de la gestión por competencias. *INCEPTUM*, 5 (8), 81-101. Recuperado en <http://inceptum.umich.mx/index.php/inceptum/article/view/106/93>
- HARRIS, R., GUTHRIE, H., HOBART, B. y LUNDBERG, D. (1995). *Competency Based Education and Training: Between a Rock and a Whirlpool*. South Melbourne: Macmillan Educational Australia. Recuperado en https://books.google.com.mx/books?id=nGnOkT06g4UC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- HERRERA, A. (1993). La formación profesional del psicólogo. Línea de trabajo para la configuración de un proyecto alternativo de profesión. *Perfiles Educativos*, (59). Recuperado en <http://www.redalyc.org/pdf/132/13205904.pdf>
- HERRERA, A., RESTREPO, M., URIBE, F. y LÓPEZ, C. (2009). Competencias académicas y profesionales del psicólogo. *Revista Diversitas*, 5, (2), 241-254. Recuperado en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67916260004>
- LARA, L. (1989). La profesión de psicólogo: un análisis de sus antecedentes, situación actual y futura, en Javier URBINA (comp.) *El psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva*, México, UNAM, 769-778.
- MALUF, M. (2012). Sociedad Interamericana de Psicología: historia, trayectoria y proyectos. *Revista de Psicología*, 30 (1), 215-220. Recuperado en <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v30n1/a09v30n1.pdf>
- PERRENOUD, P. (2008). Transmisión de conocimientos y competencias. En CARRERAS, J. y PERRENOUD, P., *Cuadernos de Docencia Universitaria: El Debate sobre las competencias en la enseñanza universitaria*. Octaedro: Barcelona.
- PROBLETE, M. (2006). Las competencias, instrumento para un cambio de paradigma. En BOLEA, María Pilar; MORENO, Mar; GONZÁLEZ, María José (Eds.),

- Investigación en educación matemática: actas del X Simposio de la Sociedad Española de Investigación en Educación Matemática* (83-106). Huesca: Instituto de Estudios Altoaragoneses. Recuperado en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=12341>
- POZO, I. (1996). *Aprendices y maestros*. Madrid: Alianza Editorial.
- RODOLFA, E., BENT, R., EISMAN, E., NELSON, P., REHM, L. y RITCHIE, P. (2005). A Cube Model for Competency Development: Implications for Psychology Educators and Regulators. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36 (4), 347-354. Recuperado en <http://davinci.cascss.unt.edu/users/frankcollins/Rodolfa%20et%20al%202005.pdf>
- RODRÍGUEZ, D., CORRAL, R., CRUZ, R., EVEVARRIA, E., GABORIT, M., GONZÁLEZ, M., GUIDO, M., PEREYRA, M., PUENTE, O., SALAZAR, Z. SEIFFERT y SIUFI, G. (2013). Educación Superior en América Latina: reflexiones y perspectivas en Psicología. Tuning América Latina, Universidad de Deusto, Bilbao.
- SARRAMONA, J. (2007). Retos y perspectivas de las competencias profesionales. Entrevista. *Educación y Desarrollo*, 6, 74-76. Recuperado de: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/6/006_Entrevista_Sarramona.pdf
- SPENCER, L.M. y SPENCER, S.M. (1993). *Competence at Work*. New York: John Wiley and Sons.
- TUNING-AMÉRICA LATINA (2007). Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe final. Publicaciones de la Universidad de Deusto, España. Recuperado en http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII_Final-Report_SP.pdf
- VARGAS, J. (2011). Estado actual de la Psicología: opiniones en el 2011. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 14 (2) 373-383. Recuperado en <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol14num4/Vol14No4Art20.pdf>
- VELDE, C. (1999). An Alternative Conception of Competence: Implications for Vocational Education. *Journal of Vocational Education and Training*, 51(3), 437-447. Recuperado en <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13636829900200087>