16-

FECHA	Jueves , 22 de Marzo de 2021

Señores
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
BIBLIOTECA
Ciudad
Facatativá

UNIDAD REGIONAL	Extensión Facatativá

TIPO DE DOCUMENTO	Trabajo De Grado

FACULTAD	Ciencias Sociales, Humanidades Y Ciencias Póliticas

NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO	Pregrado

PROGRAMA ACADÉMICO	Psicología

El Autor(Es):

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS	No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN
Londoño Marzola	Lindys Mariela	1038810287

Director(Es) y/o Asesor(Es) del documento:

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
Bustos	Jenni Patricia

TÍTULO DEL DOCUMENTO
Competencias formativas en el programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca

SUBTÍTULO (Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)

TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Aplica para Tesis/Trabajo de Grado/Pasantía
Psicologa

AÑO DE EDICION DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE PÀGINAS
24/11/2020	86

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)	
ESPAÑOL	INGLÉS
1. Competencia	1.competence
2. Laboral	2.labor
3. Valoración	3.assessment
4. Habilidades	4. skills
5. Emprendimiento	5.entrepreneurship
6. Demanda	6.demand

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS
(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

RESUMEN

El presente documento hace parte de los procesos de autoevaluación del Programa de Psicología IIPA-2020, específicamente, en respuesta a la necesidad de conocer las competencias en las que se está formando al estudiante y aquellas requeridas para responder a oportunidades de desempeño profesional. Por consiguiente, se realiza una exhaustiva revisión documental que cuenta con el análisis de información de fuentes secundarias de orden local y regional. A partir de lo anterior, se construye un instrumento que permitirá identificar las competencias que poseen los estudiantes de últimos semestres de psicología, Universidad de Cundinamarca, con el fin de dar a conocer cuáles son las oportunidades de ejercicio profesional que ofrece el programa según las competencias esperadas para el psicólogo en Colombia, el profesional actual y el emprendedor. Se tienen en cuenta estudios previos realizados por los mismos estudiantes y docentes del programa de psicología, además de las estadísticas arrojadas por algunas de las plataformas de empleo más utilizadas a nivel nacional y la caracterización de competencias de tipo específico –del profesional de psicología–, y de tipo transversal –profesionales de las diferentes carreras–, además de identificar las habilidades que destaca un emprendedor. Es importante resaltar que se cuenta con el respaldo de la institución –en especial del programa de psicología–, y del comité de prácticas IIPA-2020, con el fin de realizar un estudio de referencia para el mejoramiento del proceso formativo que conlleve la formulación de planes de mejora y así favorecer tanto a la universidad, como al futuro profesional en psicología. A partir del instrumento construido se continuará con la respectiva recolección de información que permita estimar las oportunidades de desempeño del egresado de 5 psicología en lo que respecta a las competencias demandadas para el profesional en psicología, los profesionales actuales y el emprendedor

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre mí (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son:
Marque con una “X”:

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	SI	NO
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	X	
2. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet.	X	
3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	X	
4. La inclusión en el Repositorio Institucional.	X	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún

caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, *"Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores"*, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

NOTA: (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):

Información Confidencial:

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado.
SI ___ NO _X_.
En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

LICENCIA DE PUBLICACIÓN

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).

b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.

c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.

d) El(Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el “Manual del Repositorio Institucional AAAM003”

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.

j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.

Nota:
Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo.

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional está en el(los) siguiente(s) archivo(s).

Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1. nombre del trabajo de grado.Pdf	Texto
2.	
3.	
4.	

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafa)
Lindys Mariela Londoño Marzola	Lindys Londoño M.

21.1-51-20

COMPETENCIAS FORMATIVAS EN EL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

PRESENTADO POR:

LINDYS MARIELA LONDOÑO MARZOLA

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y CIENCIAS POLÍTICAS

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

FACATATIVÁ, CUNDINAMARCA

IIPA-2020

COMPETENCIAS FORMATIVAS EN EL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

COMITÉ DE PRÁCTICAS PROFESIONALES IIPA-2020

PRESENTADO POR:

LINDYS MARIELA LONDOÑO MARZOLA

ASESORA:

DOC. JENNY PATRICIA BUSTOS ABRIL

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y CIENCIAS POLÍTICAS

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

FACATATIVÁ, CUNDINAMARCA

II-2020

1. Tabla de Contenido

1. Introducción---------- 4

2. Planteamiento del problema ---------- 6

2.1. Pregunta problema----------8

2.2. Objetivo general ---------- 9

2.3. Objetivos específicos----------9

3. Justificación----------10

4. Referentes conceptuales y empíricos----------12

5. competencias con las que cuenta el psicólogo colombiano ----------14

5.1. Competencias que demanda el medio laboral ---------- 18

5.2. Competencias del psicólogo(a) Udecimo ---------- 21

5.3. Competencias del profesional emprendedor ---------- 23

6. Identificación de competencias específicas ----------25

7. Identificación de competencias transversales ---------- 28

7.1. Construcción del instrumento---------- 30

7.2. Metodología del proceso de validación por juicio de expertos del instrumento de evaluación de competencias----------47

7.3. Descripción del proceso de validación por juicio de expertos ---------- 47

7.4. Criterio cualitativo de la valoración por juicio de expertos ---------- 50

7.5. Resultados ---------- 52

7.6. Cuestionario ---------- 56

7.7. Conclusiones y sugerencias ----------79

7.8. Referencias ---------- 81

2. Introducción

El presente documento hace parte de los procesos de autoevaluación del Programa de Psicología IIPA-2020, específicamente, en respuesta a la necesidad de conocer las competencias en las que se está formando al estudiante y aquellas requeridas para responder a oportunidades de desempeño profesional. Por consiguiente, se realiza una exhaustiva revisión documental que cuenta con el análisis de información de fuentes secundarias de orden local y regional. A partir de lo anterior, se construye un instrumento que permitirá identificar las competencias que poseen los estudiantes de últimos semestres de psicología, Universidad de Cundinamarca, con el fin de dar a conocer cuáles son las oportunidades de ejercicio profesional que ofrece el programa según las competencias esperadas para el psicólogo en Colombia, el profesional actual y el emprendedor.

Se tienen en cuenta estudios previos realizados por los mismos estudiantes y docentes del programa de psicología, además de las estadísticas arrojadas por algunas de las plataformas de empleo más utilizadas a nivel nacional y la caracterización de competencias de tipo específico –del profesional de psicología–, y de tipo transversal –profesionales de las diferentes carreras–, además de identificar las habilidades que destaca un emprendedor.

Es importante resaltar que se cuenta con el respaldo de la institución –en especial del programa de psicología–, y del comité de prácticas IIPA-2020, con el fin de realizar un estudio de referencia para el mejoramiento del proceso formativo que conlleve la formulación de planes de mejora y así favorecer tanto a la universidad, como al futuro profesional en psicología.

A partir del instrumento construido se continuará con la respectiva recolección de información que permita estimar las oportunidades de desempeño del egresado de

psicología en lo que respecta a las competencias demandadas para el profesional en psicología, los profesionales actuales y el emprendedor.

3. Planteamiento del problema

Si bien es un estudio de carácter académico-administrativo, que no comporta una producción de conocimiento en el ámbito interno de la psicología, se formula en términos de investigación por su connotación de búsqueda, análisis y síntesis de información con el correspondiente apoyo en referentes conceptuales de la psicología para la definición del concepto de competencias y aquellas identificadas en el proceso.

De acuerdo a las estadísticas del DANE (2020): "para julio del año 2020, la tasa de desempleo del total nacional fue 20,2%, aumentando 9,5 puntos porcentuales frente al mismo mes el año anterior (10,7)… la tasa de ocupación fue de 45,1% presentando una disminución de 11,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes del 2019 (16,2%)", indicando que para los colombianos es cada vez más difícil hallar estabilidad económica, cuando cada año aumentan más los profesionales graduados, sin experiencia y que pasan de la vida universitaria, al desempleo. Por tanto, se debe estimar qué oportunidades tiene el programa de psicología Unicundinamarca en mencionado panorama.

La psicología es una profesión que cuenta con diferentes campos de acción entre los cuales se destaca el ámbito clínico, organizacional, social, educativo, deportivo, jurídico, entre otros (Colpsic, 2014). Sin embargo, a nivel nacional, la demanda laboral no está muy bien aspectada, puesto que la oferta de empleo en su mayoría es sumamente exigente para los profesionales recién egresados, además de que de acuerdo con la media salarial arrojada por CompuTrabajo (2020), un sueldo para un profesional de esta área se encuentra entre $850.000 y $1'780.000 mensualmente, esta última cifra dependiendo de la empresa y de si el profesional resulta ser hombre, para las mujeres el sueldo siempre es un poco más bajo. En concordancia, Semana (2020) refiere que el salario de un psicólogo en promedio es de $1.328.000.

Se tiene como precedente la investigación realizada por Contreras y Rodríguez (2020), cuyo estudio se enfoca en el impacto de las prácticas académicas en los estudiantes de la Universidad de Cundinamarca, da una aproximación al efecto que se genera en el primer acercamiento al trabajo como profesional, que indica cómo la práctica es una oportunidad de fortalecimiento para su aprendizaje lo que resulta crucial para ejercer su profesión con más confianza según los egresados.

De acuerdo con Semana (2020), al referirse al trabajo en la parte organizacional:

> "…varias multinacionales especializadas en recursos y talento humano han identificado las falencias que hay en el país entre formación de profesionales y las necesidades de los empresarios. Un estudio publicado por ManPowerGroup evidenció que el 54 por ciento de los empleadores colombianos no encuentran el talento con las habilidades que necesitan…"

En ese sentido, es importante resaltar que para el profesional de psicología es primordial contar con diferentes habilidades y competencias que le exija el mercado laboral y, de acuerdo al Colpsic (2014), las competencias profesionales deben representar los roles que desempeña el psicólogo, los cuales operan en varios contextos ocupacionales y para diferentes tipos de usuarios, se basan en conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes aplicadas teniendo en cuenta la ética.

En otras palabras, el psicólogo deberá adaptarse al contexto en el cual se vaya a desempeñar, por ende, si no se conocen las necesidades del medio, no se puede identificar en qué se debe trabajar para fortalecer esos procesos formativos del estudiante de la Universidad de Cundinamarca para la vida laboral.

Así mismo, el reconocimiento de las habilidades en las que se destaca el egresado de la Universidad de Cundinamarca al igual que las competencias que necesita fortalecer, son puntos clave para que desde la institución, se generen planes de mejora en la formación del

futuro profesional. Esto, basado en el estudio de pertinencia realizado por Bustos y Castro (2020) en el cual se reconocen estas fortalezas y debilidades en el practicante, dentro de las cuales se haya mayor competencia en el campo de la psicología social-comunitaria y organizacional, mientas que los aspectos por fortalecer se encuentran enfocados hacia habilidades clínicas, investigación; y, medición y evaluación.

De esta manera, resulta pertinente e importante hacer un estudio enfocado hacia la población que se familiariza con el desempeño de los estudiantes del programa de psicología de últimos semestres del Programa de Psicología de la Universidad de Cundinamarca, con el fin de reconocer sus competencias en relación con la demanda del mercado laboral, y así, se puedan ofrecer a nivel regional profesionales competentes adaptados a las necesidades del medio o con emprendimientos, según el caso.

Pregunta Problema

De acuerdo con las competencias identificadas en el mercado laboral ¿Que competencias se deben evaluar en estudiantes de octavo y noveno semestre del programa de psicología?

Objetivos

Objetivo General

Construir un cuestionario para la identificación de competencias con las que cuenta el estudiante de octavo y noveno semestre del programa de psicología a partir de las competencias demandas en el mercado laboral.

Objetivos Específicos

1) Identificar las competencias del profesional de psicología de acuerdo con las ofertas laborales que existen actualmente a nivel local y regional.
2) Reconocer las competencias laborales documentadas para los profesionales en la actualidad.
3) Reseñar las competencias identificadas en el emprendedor.
4) Construir un instrumento que permita evaluar las competencias de formación del Programa de Psicología, Universidad de Cundinamarca.

4. Justificación

Los programas de psicología deben ocuparse por responder a la demanda laboral para la cual forman a sus estudiantes. Para ello, realizan estudios de pertinencia que permitan orientar acciones de mejoramiento e identificación de oportunidades de desempeño para sus egresados. Es así como el presente trabajo se realiza con el fin de conocer cuáles son esas competencias en las que se forma y destaca el profesional de psicología de la Universidad de Cundinamarca.

Ruíz, Jaraba y Romero (2008) realizaron una investigación en la ciudad de Barranquilla donde se implementó un instrumento con una escala Likert a 60 psicólogos que trabajaban en diferentes áreas –organizacional, educativa, clínica y social–, y hallaron que las competencias con las que contaban eran principalmente el conocimiento de principios psicológicos y herramientas tecnológicas, tener iniciativa, resolución de conflictos, tener calidad humana y ética profesional, conocer de psicometría y evaluación psicológica.

Al hacer una comparativa con el estudio de pertinencia social realizado por Bustos y Castro (2020) acerca de la visibilización de las habilidades por las que se destaca el estudiante de psicología en el sector externo y qué debe mejorar, se denota una coherencia en cuanto al buen manejo de herramientas ofimáticas –que hoy día, son herramientas necesarias para la virtualidad–, además de habilidades investigativas, sin embargo existe una falencia en cuanto a la parte de medición y evaluación lo cual sería pertinente empezar a trabajar desde la institución.

No obstante, el estudio de pertinencia se realizó con practicantes, psicólogos egresados y supervisores de entidad que identifican habilidades y competencias percibidas de manera que cabe explorar otras demandas de acuerdo con el mercado laboral.

De acuerdo con Semana (2020), algunos expertos como el jefe de desarrollo de Adecco Colombia –empresa que tiene convenio en las prácticas académicas de la Universidad de Cundinamarca–, comentan que los profesionales no cuentan con habilidades que hoy día tienen alta demanda en el mercado laboral, refiere que se requieren habilidades relacionadas con programación, inteligencia artificial, manejo de programas y análisis de datos que muchas veces son complementarias pero que no se aprenden en el pregrado. Además, Jaramillo (2020) investigador del Observatorio Laboral de la universidad del Rosario (citado por Semana, 2020) concuerda y señala que hoy día no es suficiente quedarse con una carrera, y que es importante empaparse de las tecnologías ya que es el auge en la actualidad.

Sin embargo, en vista de que no existe un estudio reciente de los perfiles que se requieren, se propone realizar una caracterización de ofertas de empleo a nivel regional, que permitan conocer cuáles son esas necesidades del medio, y así, identificar en qué se debe trabajar para mejorar la preparación del estudiante de psicología de la Universidad de Cundinamarca para la vida laboral. Así mismo, es importante resaltar que, al conocer esas exigencias del medio, también se deben reconocer las habilidades con las que cuenta el estudiante, sus fortalezas y debilidades de manera que sea posible desde la universidad generar planes de mejora y adaptabilidad del futuro profesional al medio laboral. Lo anterior, como parte de procesos de autoevaluación y fortalecimiento de la oferta del programa de psicología, Universidad de Cundinamarca.

5. Referentes conceptuales y empíricos

La Universidad de Cundinamarca desde el año 2003, ha trabajado por la formación de profesionales competentes tanto a nivel profesional como a nivel ocupacional, de acuerdo al perfil postulado en la página oficial de la institución, el psicólogo egresado contará con capacidades en cuanto a interacción social, compromiso con la comunidad y responsabilidad social, fundamentación teórica y disciplinar de manera que se comprenda al ser humano desde perspectivas bio-psico-sociales, integración de nuevas tecnologías y métodos de aprendizaje, liderazgo en procesos sociales e individuales, fortalezas investigativas y habilidades en cuanto al trabajo interdisciplinario (UdeC, 2018).

Así mismo, dada la importancia de ofrecer profesionales competentes no solo a nivel profesional, sino también a nivel ocupacional, la UdeC (2018) reporta que hasta la fecha, brinda al mercado laboral psicólogos con capacidad de desempeño en las áreas social-comunitario, educativo, organizacional y jurídico, pudiendo trabajar en centros hospitalarios, instituciones educativas, centros penitenciarios, empresas públicas y privadas, etc.; sin embargo, es oportuno conocer las oportunidades que tiene el egresado en el mundo laboral, por lo cual es importante identificar fortalezas y debilidades en la formación del profesional de manera que se puedan implementar planes de mejora y de fortalecimiento para las futuras generaciones.

Teniendo en cuenta el argumento previo, Bustos y Castro (2020), realizaron un estudio de pertinencia social que permitió visibilizar esas habilidades en las que se destaca el practicante Udecino en el sitio de práctica, contando con la participación de los mismos estudiantes, psicólogos egresados y supervisores de entidad. En esta investigación se identificaron algunas de las fortalezas y debilidades con las que cuenta el practicante.

Sin embargo, para ampliar esta información y dar a conocer esas oportunidades que promueve la universidad al ejercicio profesional del psicólogo, se necesita dar cuenta de los perfiles que solicita el mercado laboral para las diferentes áreas en las que se puede desempeñar un profesional de psicología y así visibilizar si hay concordancia con el perfil profesional y académico que otorga la universidad.

En este estudio se busca visibilizar las oportunidades que ofrece el programa de psicología para el profesional egresado a través de la identificación de cuatro variables que son: competencias del profesional de psicología, competencias del psicólogo egresado de la Universidad de Cundinamarca, competencias del profesional emprendedor y competencias que requieren en el mercado laboral.

En primer lugar, es de importancia definir el concepto de competencia, que de acuerdo con ASCOFAPSI (2010), puede ser definido de diferentes formas, como habilidad, capacidad, destreza, aptitud, indicadores de logro, etc., tiene que ver con pertenecer o corresponder a algún fin determinado, ser competente es ser apto o adecuado para algo.

Así mismo, Bogoya (2000) y Serrano (2003) citados por ASCOFAPSI (2010), mencionan que un profesional competente, actúa de forma adecuada o apta en un contexto determinado de acuerdo a la tarea que se le sea asignada, esta labor es apropiada por quien la vaya a desempeñar y se aplica de forma idónea de acuerdo a la situación en particular, de manera que se puedan ofrecer soluciones adecuadas a las problemáticas dadas; se hace referencia a que la competencia implica el saber hacer, comprender y conocer el cómo se realiza una tarea específica y desarrollarla de la mejor manera posible en un lugar determinado, Serrano lo refiere como el: “saber hacer en contexto” (p. 11).

Por otro lado, según Colpsic (2014):

> "Una competencia profesional hace referencia al conjunto de las capacidades propias de su nivel de formación, en torno a la solución de una situación problema o demanda social, a partir de la reflexión ética, el reconocimiento de las particularidades del entorno, el establecimiento efectivo de las dimensiones de la situación problema y el reconocimiento de la pertinencia del trabajo colaborativo e interdisciplinar" (p. 20).

En otras palabras, la competencia profesional implica contar con capacidades adecuadas al nivel de formación que estén orientadas hacia la resolución de conflictos, el profesional debe tener en cuenta un análisis del contexto previamente realizado, para determinar y delimitar adecuadamente la situación problema, así como ser consciente de la ética y contribuir a los demás campos con los que deba interactuar.

Por lo tanto, la competencia tiene que ver con tener las capacidades requeridas para desempeñar o realizar un trabajo determinado, es adaptarse a situaciones específicas y rendir lo esperado para la tarea que le sea asignada, es contar con las habilidades necesarias con la disposición de aprender nuevas formas de hacer dicha actividad y contar con la aptitud de trabajar de forma interdisciplinar teniendo en cuenta la reflexión ética y el buen actuar.

Ahora bien, se hace énfasis en la importancia de delimitar el concepto de competencia por cada una de las variables mencionadas.

Competencias del psicólogo Colombiano

Es de importancia conocer las competencias que tiene el psicólogo colombiano dado que

Teniendo conocimiento de ello se puede desempeñar mejor el profesional en su área de desempeño, tal como nos evidencia:

Colpsic (2014), citando el artículo 24 de la Ley 30 de 1992, el título se otorga a la persona natural que culmina su carrera profesional, además, citando el Artículo 7 del título IV de la ley 1090 de 2006, el Colegio Colombiano de Psicólogos otorga la tarjeta profesional para ejercer la profesión en el país, y ser un profesional que tenga una alta dimensión humanística y ética.

Siguiendo esta misma línea, el psicólogo colombiano es un profesional con la capacidad de aplicar principios psicológicos en búsqueda del bienestar individual y de la comunidad, es íntegro, evalúa constantemente necesidades psicológicas y sociales, diseña intervenciones y hace inmersión en el contexto que las requiera, promueve la autonomía del ejercicio de su profesión, orienta a las familias, grupos y comunidades para ser funcionales en el contexto al que pertenecen (Colpsic, 2014).

Por otro lado, en un estudio realizado por Rodríguez, Motta, Henao & Lesmes (2009) en la universidad Javeriana, se describen las competencias laborales del psicólogo javeriano en el desempeño de su ejercicio profesional en las áreas: educativa, clínica, social y organizacional; y refieren que: “las competencias laborales son un conjunto de necesidades sociales y personales, de requerimientos específicos como el biológico y el contextual que dan cuenta de un desempeño exitoso dentro del desarrollo de una labor.” (p. 25).

Rodríguez *et al.* (2009) identifican que el psicólogo cuenta con competencias en las diferentes áreas ya mencionadas –clínica, organizacional, social y educativa–, a continuación, se menciona las habilidades en las que se destacan y en concordancia,

ASCOFAPSI (2010) también refiere competencias delimitadas por cada una de dichas áreas:

En primer lugar, en cuanto a la parte clínica, es importante tener fortaleza en la realización de psicoterapias breves, en evaluación e intervención en neuropsicología y el diagnóstico de problemas del lenguaje (Rodríguez, *et al*, 2009 & ASCOFAPSI, 2010), además, refieren competencias en cuanto a manejo de sistemas internacionales de clasificación diagnóstica –DSM-V/CIE-10–, tener la capacidad de saber cuándo remitir y contar con apoyo interdisciplinar (ASCOFAPSI, 2010).

Segundo, en relación con la parte educativa, se denota la importancia de tener competencias en tareas de orientación socio-ocupacional e intervención psicopedagógica (Rodríguez, *et al*, 2009). Por otro lado, ASCOFAPSI (2010) menciona fortalezas en cuanto a métodos de evaluación, comunicación asertiva con padres y estudiantes, facilidad para la lectura de contexto y manejo de sistemas de clasificación diagnóstica –DSM-V/CIE-10–, diseño de programas de mejoramiento en los procesos enseñanza-aprendizaje en la pedagogía.

Tercero, en el área organizacional, es de importancia contar con competencias en el área de selección y reclutamiento de personal, además, es necesario conocer cómo llevar a cabo tareas de prevención de riesgos y accidentes laborales (Rodríguez, *et al*, 2009 & ASCOFAPSI, 2010); comunicación asertiva con trabajadores, directivas y otros entes involucrados en la organización, implementación de técnicas de evaluación del ambiente laboral, clima organizacional, etc., diseño de programas de mejoramiento en las políticas de la organización, reconocimiento de teorías y aplicabilidad a la organización (ASCOFAPSI, 2010).

Por otro lado, ASCOFAPSI (2010) en la parte social identifica competencias en cuanto a la utilización de métodos de evaluación de fenómenos sociales, establecimiento de objetivos con los actores sociales involucrados en las problemáticas del contexto, formulación de metas de cambio para mejorar las condiciones de los contextos, diseñar programas de intervención que generen empoderamiento y promuevan la acción de los actores sociales involucrados, adaptación de estrategias de intervención a los contextos, capacidad de liderazgo y trabajo en equipos interdisciplinares.

Finalmente, Rodríguez, *et al* (2009) identifica competencias en manejo de paquetes informáticos básicos –las mencionadas competencias ofimáticas–, habilidad para el trabajo en equipo y el manejo de grupos –presentaciones orales–. Además, en cuanto a las tareas que realiza el psicólogo las más altas fueron la realización de capacitaciones, inducciones, entrenamiento y selección de personal; además, se denota la importancia de análisis de información, relaciones interpersonales, planeación estratégica y trabajo en equipo.

Competencias demandadas por el medio laboral

Las competencias que requiere el medio laboral son habilidades que debe poseer la persona, teniendo en cuenta la labor que va a desarrollar**.**

Quiñones y Vargas (2018) realizan un estudio sobre el entorno laboral, sus necesidades y requerimientos para los psicólogos egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia. Los resultados de la investigación indican que en un nivel del ejercicio profesional se esperan sujetos proactivos, emprendedores, flexibles y dinámicos; que sepan redactar informes, tengan fortalezas investigativas y de evaluación, reconozcan las normas y leyes

por las cuales se rige su ejercicio profesional; además, es necesaria la resolución asertiva de problemáticas y conflictos que responden a la realidad social del país.

Por otro lado, y de acuerdo con Rodríguez, *et al.* (2009), los empleadores resaltan la importancia de que el profesional de psicología cuente con la competencia de intervención en momentos de crisis, entrevistas de diagnóstico clínico, capacidad de generar programas de intervención y preocupación por atención integral a los individuos en sus diferentes etapas del ciclo vital.

Erazo (2012) citado en Quiñones y Vargas (2018) refiere que la psicología presenta varios retos que se deben asumir en propuestas de investigación que tienen que ver con… análisis sistemático de los cambios económicos, sociales, políticos y culturales; problemas de pobreza, marginación, carencia de recursos, alimentación y exclusión; transformación de la política; discriminación racial, cognitiva y desigualdad de género; cambios globales y contextuales; la resolución efectiva de problemas de convivencia, pandillas y grupos sociales que atentan en contra de los derechos de los demás (p. 19). Estos retos suponen las competencias que se requieren en el trabajo de un psicólogo social-comunitario.

Por otro lado, y con relación al área educativa, se requiere competencia en intervención psicopedagógica en educación especial (Rodríguez, *et al,* 2009), Armayones, *et al* (2015) citados por Quiñones y Vargas (2018), afirman que es necesario adoptar las nuevas tecnologías en todos los ámbitos, deben estar dispuestos a adquirir nuevos conocimientos y deben apuntarle a mejorar la apertura hacia el aprendizaje.

Así mismo, Rodríguez, *et al* (2009), refieren que en cuanto al área organizacional, se requieren competencias en tareas de selección y reclutamiento de personal, elaboración de

perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales y de desarrollo para programas de evaluación de desempeño.

También se denota la importancia en cuanto a competencias de trabajo en equipos interdisciplinarios, realización de presentaciones orales para público profesional y no profesional. Además, es importante contar con elementos éticos como la confidencialidad, el respeto y la honestidad; adicional, resulta ser un plus tener habilidades en el manejo de herramientas tecnológicas y conocimiento en áreas de matemáticas, estadística, y funciones administrativas y financieras (Rodríguez, *et al*, 2009 & Quiñones y Vargas, 2018).

De acuerdo con Bustos y Castro (2020): "los sitios de prácticas académicas buscan practicantes que cuenten con competencias en relación a compromiso ético y laboral, habilidades comunicativas, proactividad, trabajo en equipo, manejo a la frustración y tolerancia, creatividad, habilidades de entrevista y análisis, etc." (p. 18).

Finalmente, en lo que respecta a los diferentes campos de la psicología, Bustos y Castro (2020) identifican habilidades a fortalecer en la formación del psicólogo Udecino de acuerdo con lo hallado en su estudio de pertinencia social. Éstas se definen a continuación:

En primer lugar, en el campo organizacional resulta sumamente importancia fortalecer las habilidades para el desarrollo de procesos de reclutamiento y de selección de personal, específicamente en lo que respecta a interpretación de pruebas psicotécnicas, manejo de software y herramientas ofimáticas.

En segundo lugar, para los psicólogos educativos resulta necesario empezar a estudiar acerca de los trastornos de aprendizajes y se debe trabajar además en la búsqueda de

herramientas para el mejoramiento de procesos de atención, patrones de crianza, procesos de escuela de padres y orientación vocacional.

Tercero, el campo de la psicología jurídica demanda conocimiento en lo que respecta a factores de riesgo y protección para el desarrollo de conductas antisociales, violencia intrafamiliar y de género y, finalmente, delincuencia juvenil.

Cuarto, la psicología social comunitaria requiere fortalecer la parte de los conocimientos en lo que se relaciona con la intervención social, atención en crisis y problematización de las dimensiones políticas, también es necesario generar procesos de participación ciudadana. Además, es necesario comprender los procesos de violencia intrafamiliar, pautas de crianza, consumo de SPA, violencia de género, maltrato, abandono al adulto mayor, habitabilidad de calle y procesos de resocialización.

Finalmente, para la psicología clínica se deben abordar trastornos del estado de ánimo, suicidio, consumo de SPA, crisis y relaciones interpersonales.

En síntesis, el mercado laboral solicita que el profesional contratado cuente con habilidades en cuanto a comunicación asertiva y manejo de grupos, habilidades investigativas, proactividad, flexibilidad, disposición y en general ética profesional. En cuanto a las áreas específicas, es importante que todo psicólogo tenga habilidades en cuanto a evaluación y diagnóstico, manejo de pruebas psicológicas, gestión de planes de intervención, sentido de responsabilidad social y en general, resolución de conflictos adecuada.

Competencias del psicólogo(a) Udecino

Para hacer una aproximación a la identificación de las competencias que poseen los psicólogos egresados de la Universidad de Cundinamarca, se cuenta con el estudio de pertinencia social realizado por Bustos y Castro (2020) y, con la monografía titulada: *Impacto de las prácticas académicas del programa de psicología* (Contreras y Rodríguez, 2020).

En primer lugar, Contreras y Rodríguez (2020), identifican que el practicante de psicología cuenta con competencias en cuanto a comunicación asertiva, facilidad de interacción con criterios éticos, honestidad, seguridad y confianza en sí mismo, responsabilidad, respeto, etc., además, es comprometido con su región y responde a las expectativas desde lo académico y profesional; tiene facilidad para manejar fundamentos teóricos y disciplinares, comprende al ser humano como un ente bio-psico-social y cultural; de igual forma con capacidad de integración interdisciplinar; adapta las nuevas tecnologías a su profesión; relaciona, lidera, facilita y dinamiza procesos sociales; se apropia de su conocimiento y los saberes como psicólogo, interpreta y comprende fenómenos psicológicos; responde a los problemas de la realidad social a través de la investigación; y, trabajo interdisciplinario.

Ahora bien, Bustos y Castro (2020) identifican las habilidades en las que se destaca el estudiante de psicología de la Universidad de Cundinamarca y las debilidades que estos poseen. Éstas se definen a continuación:

En primera instancia, “en cuanto a habilidades esperadas se destacan el compromiso ético y laboral; comunicación, actitud proactiva; trabajo en equipo, tolerancia a la frustración; creatividad, habilidades de entrevista y análisis” (Bustos y Castro, 2020),

además, destacan también las habilidades en el ámbito laboral y socio-familiar, teniendo en cuenta las fortalezas que se enseñan en la formación académica.

Por otro lado, es de importancia resaltar que las actividades laborales que realizan los egresados en su mayoría son desde el campo de la psicología social-comunitaria y, actividades investigativas.

Finalmente, se considera que esta variable necesita la aplicación de un instrumento que permita visibilizar las habilidades y competencias con las que cuenta el profesional egresado, de manera que resulte más clara la información acerca de las oportunidades que ofrece el programa en relación al ejercicio laboral. Para esto, se recomienda la construcción de un instrumento –ya sea una encuesta o una prueba–, o la adaptación de la prueba implementada para el estudio de Rodríguez, *et al* (2009) en la Universidad Javeriana a la población de la Universidad de Cundinamarca. Esta prueba se denomina: *Encuesta de Competencias del Psicólogo Javeriano* y fue construida por Herrera, Restrepo y Uribe (2006), y "cuenta con 57 ítems que operacionalizan las competencias profesionales del psicólogo" (Rodríguez, *et al*, 2020, p. 32).

Competencias del profesional emprendedor

El emprendimiento es un tema muy importante para tener en cuenta en la educación de un país (Olmos, Santos y Vera, 2012), debido a que el ser emprendedor genera mayor oportunidad de ingreso y empleos a la hora de ser parte del mundo laboral y más ahora con las precarias condiciones en las que viven muchas personas a raíz de la situación económica actual.

Formar profesionales con competencias emprendedoras hoy día es un reto para las instituciones educativas en general, generar pensamiento emprendedor en los futuros profesionales daría lugar no solo a nuevas posibilidades de ingresos para éstos, sino también, nuevas ofertas de empleo favoreciendo a la economía del país.

De acuerdo con Rodríguez y Orantes (2009), las competencias emprendedoras permiten a la persona desarrollar proyectos que le generan crecimiento económico y cohesión social; un profesional emprendedor, visibiliza objetivos más ambiciosos en lo que respecta a su dimensión personal –autonomía y autorrealización–, social –responsabilidad social y medioambiental– y económica –proyecto empresarial.

Brockhaus (1980) citado por De la Garza, Berbena y Lemus (2017), define el emprendedor como: "un dueño y administrador de una empresa que no se emplea en cualquier otro lugar", se refieren a una persona que propone y genera ideas innovadoras que permiten la creación de nuevas formas de ingreso y de oferta laboral. Además, una persona con emprendimiento, tiene la capacidad de establecer objetivos luego de identificar recursos para llevarlos a cabo, se centra en la imaginación, es creativo, impulsa iniciativas –en especial las que tienen propósitos sociales–, etc. (Olmos, Santos y Vera, 2012). En otras palabras, un emprendedor genera, propone, incentiva y crea de manera que se configure un cambio a nivel económico principalmente para él así como para su comunidad.

En el estudio que realizaron De la Garza, Berbena y Lemus (2017), sobre las competencias del emprendedor y su impacto en el desempeño organizacional, se implementó un instrumento de rendimiento del alto directivo de Sadler, Hampson, Chaston y Badger (2003), el instrumento evalúa seis dimensiones relacionadas con: gestión de la cultura, gestión de la visión, gestión del proceso, gestión de los grupos de interés y los

ambientes, gestión del desarrollo y, gestión del rendimiento; tiene 25 ítems y emplea una escala Likert.

Los resultados de este estudio datan que en primer lugar, existe una relación positiva entre una persona emprendedora y el rendimiento organizacional (De la Garza, *et al*, 2017), dando así a conocer algunas características de los empresarios emprendedores tales como: mayor motivación de logro, corren riesgos, son de igual forma innovadores; además, Prahalad y Hamel (1990) citados por De la Garza, *et al* (2017) mencionan el aprendizaje colectivo en la empresa, la forma de coordinar habilidades de producción y del mismo modo el manejo de tecnologías.

Así mismo, De la Garza, *et al* (2017), existen otras dos competencias que definen al emprendedor: en primer lugar la competencia intercultural que: "se define como una pauta de acción comportamental compleja que implica el manejo de conocimientos, habilidades, valores y disposiciones motivacionales que se expresan en situaciones de relación intercultural" (p. 59), que conlleva a la autoeficacia y el establecimiento de metas; y, en segundo lugar la competencia de negociación puede definirse como "un proceso humano entre dos o más partes, con puntos comunes y en conflicto, que deciden intercambiar para satisfacer intereses y necesidades, y lograr un acuerdo" (p. 60), en cuanto a estas competencias se destacaría la parte de resolución de conflictos y comunicación asertiva.

Identificación de Competencias Específicas

De acuerdo con Colpsic (2014):

> "Las Competencias específicas están relacionadas directamente con la ocupación y definen lo que un profesional debe ser capaz de hacer en su área. Por medio de éstas se describe la

capacidad para obtener resultados en un desempeño eficiente y con calidad del psicólogo en los contextos de salud." (p. 28).

En este sentido, las competencias específicas se relacionan directamente con lo que debe hacer el psicólogo de acuerdo con lo que aprendió en su proceso de formación universitario. A continuación (Ver Tabla 1) se nombran las que se hallan en la bibliografía consultada:

Tabla 1. ***Competencias generales del psicólogo colombiano, emprendedor, udecimo y laboral***

Competencias del psicólogo Colombiano	**Competencias requeridas en el mercado laboral**	**Competencias del psicólogo Udecino**	**Competencias del Emprendedor**
Aplica principios psicológicos buscando el bienestar individual y de la comunidad. Evaluación y diagnóstico de necesidades psicológicas y sociales. Diseño de intervenciones a los contextos sociales. Promueve la autonomía de su ejercicio profesional. Orientación a familias, grupos y comunidades. Manejo de paquetes informáticos básicos. **Clínica** Psicoterapias Evaluación e intervención en neuropsicología y problemas del lenguaje. Manejo de sistemas internacionales de clasificación diagnóstica. **Educativa** Orientación socio-ocupacional. Intervención psicopedagógica.	Proactividad. Emprendimiento. Flexibilidad. Dinamismo. Habilidades lectoescritoras. Fortalezas investigativas. Manejo de pruebas y conocimiento en psicometría. Conocimiento de leyes y normas que guían el ejercicio profesional. Resolución asertiva de problemáticas que responden a la realidad social del país. Tolerancia a la frustración. Creatividad. Habilidades analíticas y de entrevista. **Clínica** Intervención en situaciones de crisis.	Honestidad, responsabilidad, seguridad y confianza en sí mismo, respeto, etc. Responde a expectativas desde lo académico y lo profesional. Manejo de fundamentos teóricos y disciplinares. Comprensión del ser humano como un ente psico-bio-social y cultural. Adaptación de las nuevas tecnologías a su profesión. Relaciona, lidera, facilita y dinamiza procesos sociales. Apropia el conocimiento y saberes de psicología. Interpreta y comprende fenómenos psicológicos. Responde a los problemas de la realidad social a través de la investigación.	Visibilización de objetivos personales. Autonomía. Autorrealización. Propositivo. Creativo. Análisis previo de recursos para llevar a cabo objetivos laborales. Imaginativo. Busca cambios a nivel social, económico y cultural. Motivación de logro. Arriesgados. Aprendizaje cooperativo. Facilidad para coordinar habilidades de producción. Manejo de tecnologías. Competencias interculturales.

Conocimiento sobre métodos de evaluación. Facilidad para lectura de contexto y habilidades diagnósticas. Manejo de sistemas de clasificación diagnóstica. Diseño de programas de mejoramiento en los procesos de enseñanza-aprendizaje. **Organizacional** Selección y reclutamiento de personal. Llevar a cabo tareas de prevención de riesgos y accidentes laborales. Implementación de técnicas de evaluación del ambiente laboral, clima organizacional, etc. Diseño de programas de mejoramiento en las políticas de la organización. Reconocimiento de teorías y aplicabilidad a la organización. **Social** Utilización de métodos de evaluación de fenómenos sociales. Establecimiento de objetivos con los actores sociales involucrados en las problemáticas del contexto. Formulación de metas de cambio para mejorar las condiciones de los contextos. Diseñar programas de intervención que generen empoderamiento y promuevan la acción de los actores sociales involucrados. Adaptación de estrategias de intervención a los contextos.	Realizar entrevistas de diagnóstico clínico. Manejo en cuanto el consumo de sustancias psicoactivas. **Educativa** Intervención psicopedagógica en educación especial. Trastornos del aprendizaje. Búsqueda de herramientas para el mejoramiento de procesos como: atención, patrones de crianza, escuela de padres, etc. **Organizacional** Competencias en tareas de selección y reclutamiento de personal. Elaboración de perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales. Desarrollo de programas de evaluación del desempeño. Conocimiento en estadística y funciones administrativas y financieras. Interpretación de pruebas psicotécnicas. Manejo de software y de herramientas ofimáticas. **Social** Análisis sistemático de los cambios económicos, sociales, políticos y culturales. Análisis de problemas de pobreza, marginación,	Tolerancia a la frustración. Habilidades de entrevista y análisis. Habilidades de comunicación y análisis en el ámbito laboral y socio-familiar.	Autoeficacia. Establecimiento de metas. Resolución de conflictos. Comunicación asertiva.

	carencia de recursos, alimentación y exclusión. Análisis de transformación de la política. Interés por la discriminación racial, cognitiva y desigualdad de género. Interés en cambios globales y contextuales. Resolución efectiva de problemas de convivencia, pandillas y grupos sociales que atentan en contra de los derechos humanos. Conocimiento en cuanto a factores de riesgo y protección para el desarrollo de conductas antisociales, violencia intrafamiliar y de género y delincuencia juvenil. Comprender procesos como: violencia intrafamiliar, maltrato, abandono al adulto mayor, habitabilidad de calle. Procesos de resocialización		

Se presentan una síntesis del análisis teórico de las competencias específicas y demandas laborales, del emprendedor, del profesional y del egresado de la Universidad de Cundinamarca, teniendo en cuenta sus habilidades en las diferentes áreas.

Fuente: Elaboración propia

Identificación de Competencias Transversales

Las competencias transversales se relacionan con varias disciplinas y deben evidenciarse a través del trabajo en equipo, se comparten con otras profesiones y son necesarias para que el servicio brindado a la comunidad se otorgue aceptablemente. Éstas deben ir de la mano

con las competencias de los profesionales de la salud y competen a todas las áreas del ejercicio profesional y académico (Colpsic, 2014).

A continuación, se nombran las competencias transversales identificadas en la bibliografía consultada (Ver Tabla 2):

Tabla 2. ***Competencias transversales***

Competencias del psicólogo Colombiano	Competencias requeridas en el mercado laboral	Competencias del psicólogo Udecino	Competencias del Emprendedor
Integridad. Trabajo en equipo y manejo de grupos –presentaciones orales–. Análisis de información, relaciones interpersonales, planeación estratégica, trabajo en equipo. **Clínica** Conocer las condiciones para hacer remisión. Ser consciente de que requiere apoyo interdisciplinar. **Educativa** Comunicación asertiva con padres y estudiantes. **Organizacional** Comunicación asertiva con trabajadores, directivas y demás entes involucrados en la organización. **Social** Establecimiento de objetivos con los actores sociales involucrados en las problemáticas del contexto. Formulación de metas de cambio para mejorar las condiciones de los contextos. Capacidad de liderazgo.	Proactividad. Emprendimiento. Flexibilidad. Dinamismo. Compromiso ético y laboral. Trabajo en equipo. **Clínica** Capacidad de generar programas de intervención y preocupación por la atención integral a las personas. **Educativa** Adopción de nuevas tecnologías en todos los ámbitos. Disposición para adquirir nuevos conocimientos. Proyectos para la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje. **Organizacional** Trabajo en equipo interdisciplinario.	Comunicación asertiva. Facilidad de interacción con criterios éticos. Compromiso con su región. Capacidad de integración interdisciplinar. Actitud proactiva. Trabajo en equipo.	Responsabilidad social y medioambiental. Visión para proyectos empresariales. Propositivo. Creativo. Genera ideas que permitan la creación de nuevas formas de ingreso y de oferta laboral. Impulsa iniciativas con propósitos sociales. Busca cambios a nivel social, económico y cultural. Competencias interculturales. Capacidad de negociación. Resolución de conflictos. Comunicación asertiva.

Trabajo en equipos interdisciplinares.	Presentaciones orales para público profesional y no profesional. Contar con elementos éticos como la confidencialidad, el respeto y la honestidad. Habilidades en el manejo de herramientas tecnológicas. **Social** Resolución efectiva de problemas de convivencia, pandillas y grupos sociales que atentan en contra de los derechos humanos. Conocimiento en cuanto a factores de riesgo y protección para el desarrollo de conductas antisociales, violencia intrafamiliar y de género y delincuencia juvenil. Comprender procesos como: violencia intrafamiliar, maltrato, abandono al adulto mayor, habitabilidad de calle.	

Se presentan una síntesis del análisis teórico de las competencias específicas y demandas laborales, del emprendedor, del profesional y del egresado de la Universidad de Cundinamarca, teniendo en cuenta sus habilidades en las diferentes áreas.

Fuente: Elaboración propia

Construcción del Instrumento

Para identificar las oportunidades de ejercicio profesional que ofrece el programa de psicología para sus egresados, se denota la importancia de crear un instrumento de evaluación a partir de la identificación de las competencias del psicólogo Udecino, las

competencias que se requieren a nivel laboral, las competencias del profesional emprendedor y las competencias del psicólogo colombiano.

Para el proceso de construcción de ítems, identificadas las competencias, se realiza una búsqueda conceptual de cada una de estas. Seguidamente se redacta cada uno de los ítems del instrumento, en una escala tipo Likert, que representan un tipo de escala aditiva correspondiente a una escala de medición de tipo ordinal, consiste en una serie de preguntas que el sujeto deberá responder en términos graduales o valorativos de acuerdo y desacuerdo (Padua, Apezechea y Borsotti, 1996); para corroborar, Martínez, Hernández y Hernández (2014) refieren que: “ las escalas tipo Likert constan de un enunciado seguido de opciones de respuesta que indican grados variables de acuerdo o de frecuencia” (p. 32), indicando que este tipo de escala en un ítem o reactivo, representará el nivel de concordancia entre la sentencia y la elección del participante.

En este cuestionario, se tendrán en cuenta las opciones: 1) Totalmente de acuerdo; 2) De acuerdo en general; 3) En desacuerdo en general; 4) Totalmente en desacuerdo.

A continuación, se realiza la operacionalización de cada una de las variables y la construcción de los ítems por cada una de las competencias. Se tiene en cuenta que solamente se mencionan las competencias generales –tanto de las transversales como de las específicas– debido a que éstas reúnen las áreas específicas tales como clínica, social, organizacional y educativa.

Tabla 3, ***Competencias generales de acuerdo a las transversales y específicas. Teniendo en cuenta para la definición de ítem***

Competencias Específicas	Competencia: Habilidad lecto-escritora	Ítem
	Definición Tovar (2019) define la competencia lecto-escritora como una forma de pensamiento compleja que se desarrolla en las aulas y se interioriza por el sujeto en la interacción con el otro; quien posee competencias en lecto-escritura, tiene la capacidad de: "identificar ideas, conceptos y problemáticas centrales de los textos, analizar la evidencia y coherencia de sus argumentos y es capaz de trazar relaciones entre el texto y otras fuentes bibliográficas" (p. 71).	1. Se me reconoce por la precisión y claridad de mis escritos.
		2. Me expreso con facilidad en la interacción con el otro.
		3. Tengo la capacidad de identificar ideas centrales de los textos que leo.
		4. En la construcción de textos, tengo la capacidad de relacionar las fuentes bibliográficas con argumentos propios.
		5. Mis argumentos se basan en fuentes bibliográficas principalmente.
		6. Expreso mis ideas de forma clara utilizando lenguaje apropiado para cualquier contexto.
	Competencia: Emprendedor	**Ítem**
	Definición Las competencias emprendedoras no se quedan en el simple desarrollo económico, éstas deben trascender también a lo que se reconoce desde el ámbito social y cultural. Ser emprendedor configura al ser práctico, proactivo y arriesgado, potencia la iniciativa y la creatividad, además, se interesa por el desarrollo social y económico de su comunidad (Rodríguez y Orantes, 2009).	7. Me intereso por el avance social, económico y cultural de mi comunidad.
		8. Me adapto fácilmente a cualquier actividad que me asignen.
		9. Me gusta exponer mis ideas y generar proyectos que involucren a más personas.
		10. En mis grupos de trabajo, generalmente soy quien motiva a los demás para continuar.
		11. Soy creativo y siempre estoy aportando ideas nuevas.

		12. Una de mis mayores virtudes es que siempre tengo el aliciente para empezar a realizar actividades.
	Competencia: Flexibilidad.	**Ítem**
	Definición De acuerdo con Moreno y Fernández (2010): "La flexibilidad es una disposición para doblarse fácilmente, y en psicología hace referencia a la persona que en un enfrentamiento se pliega con facilidad a la voluntad o a la actitud de otro/s. La persona flexible no se sujeta a normas estrictas, a dogmas o trabas y es susceptible de cambios o variaciones, según las circunstancias o necesidades. Actualmente, en psicología, se toma este término como sinónimo de adaptabilidad." (p. 43).	13. En las situaciones de conflicto, me niego a aceptar que los otros tienen la razón así yo no la tenga. 14. Me adapto con facilidad a cualquier norma nueva que sea creada en la empresa sin poner trabas. 15. No me molestan los cambios repentinos. 16. Me adapto con facilidad a cualquier situación novedosa que me sea presentada en cualquier ámbito. 17. Generalmente cumplo con las reglas establecidas dentro de mi sitio de trabajo. 18. Me enojan con facilidad los cambios que no tienen aviso previo.
	Competencia: Dinamismo	**Ítem**
	Definición El dinamismo se relaciona en gran medida con la efectividad, el ser dinámico se caracteriza por tener una actitud y energía activa y propulsora (RAE, 2019), es una persona que consigue que se hagan las cosas (Drucker, 2014).	19. Mi actitud siempre es positiva y enérgica dentro de mi lugar de trabajo. 20. Me gusta proponer actividades diferenciadoras en mi equipo de trabajo. 21. Si las cosas no salen como espero, lo hago una y otra vez hasta que salga bien. 22. No hay nada que no pueda conseguir si me lo propongo.

		23. Generalmente las actividades que realizo se ajustan a las necesidades del lugar en el que trabajo.
		24. Motivo a los demás para que se sientan a gusto en su lugar de trabajo.
	Competencia: Fortalezas investigativas	**Ítem**
	Definición La competencia investigativa de acuerdo con Estrada (2014), consta de integrar dimensiones cognitivas, cualidades personales y metacognitivas para la adaptación y desempeño adecuado del individuo en un ejercicio investigativo, se relaciona con aplicar el conocimiento adquirido en las dimensiones de la investigación tales como: epistemología, metodología, la parte técnica y finalmente, la social.	25. Tengo conocimiento de software para el análisis de información cuantitativa y/o cualitativa.
		26. Diferencio información de naturaleza cuantitativa y cualitativa.
		27. Organizo información de forma coherente.
		28. Identifico fuentes de información primaria y secundaria para la formulación de una situación problema.
		29. Establezco relaciones entre factores y/o variables para formular hipótesis o supuestos que justifiquen la presencia de un problema o fenómeno.
	Competencia: Competencias en psicometría	**Ítem**
	Definición La psicometría aporta soluciones en los procesos de investigación psicológica, incluye métodos, teorías y formas de utilizar la medición en psicología; describe, categoriza y valora la utilidad y precisión de los métodos de evaluación.	30. Conozco las calidades psicométricas básicas con las que debe contar un instrumento de evaluación.
		31. Estoy capacitado en la construcción y manejo de instrumentos de evaluación psicológica.
		32. Tengo la capacidad de hacer análisis en programas como LERTAP, SPSS, WINSTEPS, etc.

	Se centra en la búsqueda del aporte de instrumentos que midan de forma adecuada los constructos o dominios psicológicos –test psicométricos–, su característica principal es el uso del lenguaje formal de las matemáticas (Tovar, 2007).	33. Cuento con la capacidad de reconocer qué tipo de prueba utilizar para hacer evaluación psicológica. 34. Estoy capacitado en la construcción de bases de datos en programas informáticos tales como Excel. 35. Conozco los métodos estadísticos que se requieren para el análisis de validez y confiabilidad de un instrumento psicométrico.
	Competencia: Tolerancia a la frustración	**Ítem**
	Definición La tolerancia a la frustración implica mantener la calma y contar con herramientas de resolución de conflictos adecuadas para los momentos en los que las cosas no salen como se espera. “Un sujeto es tolerante a la frustración si mantiene la tendencia de respuesta en una situación pese a los sucesivos fracasos que en la obtención de la solución se hayan podido dar.” (Ángel, Hernández, Leal y Mas, 2000, p. 143).	36. Cuando las cosas no salen como espero me siento muy mal. 37. Lloro con facilidad ante la presión. 38. Tengo la capacidad de regular mis emociones. 39. Controlo mis palabras cuando me siento muy enojado. 40. Respondo de la misma manera con las actividades del trabajo así haya fracasado. 41. Cuento con herramientas de resolución de conflictos para cada fracaso que pueda llegar.
	Competencia: Creatividad	**Ítem**
	Definición Una persona creativa se caracteriza porque ya sea en trabajo grupal o individual, lleva a cabo el trabajo diario de la organización, es alguien que	42. Se me facilita impartir ideas para el desarrollo de las diferentes actividades empresariales. 43. Me gusta generar trabajos que cuenten con factores diferenciales.

	propone ideas o productos que aportan de forma significativa a la empresa de manera que ésta genere innovación y productividad. Brindan opciones y posibilidades para el desarrollo continuo de ideas y su posterior realización (Doyague, 2008), es decir, su aporte contribuye al crecimiento y avance organizacional.	44. Generalmente me felicitan por mis ideas innovadoras. 45. Mi rol en mi sitio de trabajo es más de obedecer y seguir órdenes que de proponer e incentivar al cambio. 46. Me motiva el aporte de nuevas ideas para adquirir nuevos aprendizajes. 47. Me siento más cómodo apoyando ideas ajenas que creando propuestas.
	Competencia: Competencias de entrevista	**Ítem**
	Definición De acuerdo con Rodríguez, Cervantes, Mirapeix, Vidal, Diz & Insua (2002), un buen entrevistador debe contar con diferentes estrategias para un buen desarrollo de su entrevista, estas son: 1)Enganchar, que se relaciona con el establecimiento de un buen contacto con el paciente; 2)Empatizar, va más hacia la expresión solidaria y emocional; 3)Educar, que tiene que ver con abordar ciertas conductas, conocimientos y actitudes que se adecuan a fines terapéuticos o preventivos; 4)Evaluar, relacionado con la comprensión y el permitir que le hagan preguntas; 5)Expectativas, enfocado en explorar y tener en cuenta creencias y opiniones del paciente sobre el estado en el que se encuentra; y, 6)Enrolar, que tiene que ver con implicar al paciente en el proceso.	48. Considero que soy una persona empática. 49. Se me facilita entablar conversaciones con las demás personas. 50. Considero que tengo la capacidad de tomar el control en la dirección de una conversación. 51. Diferencio entre los distintos tipos de preguntas que existen –directas, indirectas, retóricas, circulares, reflexivas, abiertas, etc.– 52. Identifico con facilidad los temas en los que debo profundizar. 53. Permito que el individuo se sienta en la confianza de hacer preguntas relacionadas con el proceso a llevar a cabo.

	Competencia: Proactividad	**Ítem**
	Definición De acuerdo con López (2010), la proactividad se relaciona con el emprender conductas que influyan en el medio en el que se desarrollan. Un persona proactiva cuenta con características de necesidad de logro, innovación e independencia, tiene la capacidad de cambiar las cosas, genera iniciativas, cambios constructivos, etc. Además, añade que: "La proactividad no significa sólo tomar la iniciativa, sino asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan; decidir en cada momento lo que quiere hacerse y cómo se va a realizar. En otras palabras, el directivo con personalidad proactiva cree que la persona diseña su propio entorno y destino." (p. 305).	54. Considero que mis conductas pueden llegar a influenciar a otros miembros de la organización a la que pertenezco. 55. Todo el tiempo pienso en romper mis propios records, quiero crecer personal y profesionalmente. 56. Me gusta aportar ideas que generen cambios significativos y productivos para la empresa en la que trabajo. 57. Genero iniciativas de proyectos novedosos que fortalezcan los procesos de la organización. 58. Asumo la responsabilidad de las acciones encaminadas hacia la culminación de las metas propuestas para el desarrollo de nuevos proyectos. 59. Soy independiente en el desarrollo de mis actividades tanto laborales como personales y profesionales.

	Competencia: Autonomía	**Ítem**
	Definición De acuerdo con Pellerino (1990), la autonomía hace referencia a la capacidad de gobernarse a sí mismo, además, resulta ser un derecho moral; es una capacidad derivada de la facultad del ser	60. Tengo la capacidad de tomar decisiones en lo que compete a mi ejercicio profesional buscando siempre el bienestar de la comunidad. 61. Conozco la reglamentación que rige el ejercicio de mi profesión y actúo bajo sus lineamientos.

	humano de pensar, sentir y emitir juicios sobre lo que creen que está bien o mal. En relación con la psicología, la autonomía estaría referida a la capacidad que tiene el egresado de abordar los temas profesionalmente teniendo en cuenta principios los principios éticos bajo los que rige su profesión.	62. Las decisiones que tomo a nivel terapéutico nunca están basadas en mis juicios y preferencias personales. 63. El rol que asumo como profesional está claro tanto para mí como para las demás personas. 64. Cumplo con los lineamientos estipulados por la normatividad que rige mi ejercicio profesional al pie de la letra. 65. Me es difícil separar mi emocionalidad de los casos que me llevan a terapia.
	Competencia: Autoconcepto favorable	**Ítem**
	Definición El autoconcepto se relaciona con la imagen que tiene el individuo acerca de sí mismo y se define por lo interno y lo externo, la persona juzga su autoconcepto dependiendo de la interacción y su forma de razonar sobre la información que recibe, además de los valores y la afectividad (Pineda, Perez, Pumariega y García, 1997). En este sentido, el autoconcepto favorable estaría enfocado hacia una imagen de sí mismo positiva, un ser que juzgue sus acciones y características pero en pro de mejorar y no de destruirse, capaz de tomar las críticas con madurez y adaptarlas para su desarrollo como persona.	66. Reconozco mis fortalezas y debilidades en mis diferentes áreas de ajuste. 67. Soy una persona capaz de aceptar sus errores y de trabajar en pro de mejorar. 68. Acepto las críticas de forma respetuosa y madura, y las tengo en cuenta para mejorar. 69. Analizo las situaciones en las cuales cometí errores de manera que pueda actuar diferente en próximas ocasiones. 70. Soy consciente de que si soy disciplinado puedo ser mejor cada día. 71. Me esfuerzo constantemente buscando mi desarrollo personal y profesional.

	Competencia: Apropiación de conocimiento	**Ítem**
	Definición La apropiación del conocimiento de acuerdo con Jaramillo, Arango, Cárdenas, Llanos, Pico, Gutiérrez y Dayer (2005) está basada en la capacidad que tiene la persona para comprender, usar, acopiar, difundir y generar conocimientos nuevos en cualquier área en la que se desarrolle el ser humano.	72. Adquiero nuevos aprendizajes constantemente. 73. Puedo diferenciar entre diversas teorías aprendidas en mi formación como profesional. 74. Mis argumentos están basados en diversos autores leídos en mi formación como profesional. 75. Soy bueno para dar a conocer mis conocimientos y para dar respuesta a diferentes interrogantes que se presenten. 76. Tengo la capacidad de impartir conocimiento de forma clara y precisa. 77. Me gustaría generar mis propias teorías en relación con mis conocimientos previos.
	Competencia: Establecimiento de metas y objetivos	**Ítem**
	Definición El establecimiento de metas y objetivos de acuerdo con Molina (2000) se refiere a la acción que conlleva a un propósito para la satisfacción de sus necesidades. Las conductas emitidas resultan ser conscientes y auto-dirigidas por el mismo individuo, y esto guía el proceso motivacional del mismo. Locke y Lathan (1990) citado por Molina (2000) dicen que una persona que tiene metas trabaja	78. Uno de mis pensamientos diarios es crecer cada día como persona y profesional siendo consciente de que lograrlo requiere de mucho esfuerzo. 79. Me propongo metas a corto, mediano y largo plazo constantemente. 80. Soy una persona que no se conforma con su nivel académico y laboral y siempre cree que puede tener algo mejor. 81. Cuando consigo culminar uno de mis objetivos no tardo en proponerme uno todavía más difícil.

	más duro y se desempeña de una mejor manera, entre más difícil sea la meta, el desempeño laboral del individuo será todavía mayor, pero las personas deben tener capacidades para cumplir con dichos objetivos.	82. Soy ambicioso en cuanto a los retos que me propongo y soy consciente de tener las capacidades adecuadas para cumplirlos.
		83. Considero que culminar el pregrado ya es un logro y no necesito más estudios para llegar al éxito.
	Competencia: Asume Riesgos	**Ítem**
	Definición Koslowski (2012) dice que una persona que asume riesgos es alguien con la capacidad de apostar, un riesgo es elegir una alternativa que no sabemos si tendrá resultados positivos o negativos, puede que haya más costos que beneficios o viceversa. Una persona arriesgada es quien tiene completa confianza en sus capacidades, se relaciona con el emprendimiento y la tolerancia a la frustración.	84. Confío en que las decisiones que tomo siempre van a tener resultados positivos.
		85. Cuando debo tomar decisiones, selecciono alternativas de las que no tengo certeza alguna que obtendré resultados positivos.
		86. Analizo muy bien cada elección que debo tomar para acertar en mi decisión y tener certeza de no tener pérdidas.
		87. Me preocupa mucho fallar y por eso solamente tomo decisiones que me aseguren beneficios.
		88. Soy más propenso a retirarme antes de apostarlo todo por miedo a perderlo.

Competencias Transversales	**Competencia:** Trabajo en Equipo	**Ítem**
	Definición De acuerdo con Torrelles, Coiduras, Isus, Paris y Cela (2011): **“**Trabajar en equipo, requiere la movilización de recursos propios y externos, de ciertos conocimientos, habilidades y aptitudes, que permiten a un individuo adaptarse y alcanzar junto a otros en una situación y en un contexto determinado un cometido." (p. 331). Así mismo, refiere que trabajar en equipo permite que la productividad aumente, así como también la innovación y satisfacción en el trabajo.	89. Movilizo procesos en pro del bienestar de la organización.
		90. Contribuyo activamente en las diferentes actividades que se asignan a mi equipo de trabajo.
		91. No tengo problema con trabajar como líder o seguir instrucciones de mis compañeros.
		92. Participo constructivamente en el cumplimiento de resultados asignados a mi equipo de trabajo.
		93. Se me facilita trabajar con otros para lograr un objetivo común.
		94. Promuevo la buena convivencia en mi entorno.
	Competencia: Compromiso	**Ítem**
	Definición De acuerdo con Locke & Latham (1990) citados por Moreno (2000), el compromiso hace referencia a la determinación que se tiene para alcanzar una meta o un objetivo, el compromiso con los objetivos establecidos tiene la función de moderar la relación entre la dificultad de la meta y el desempeño del sujeto para cumplirla.	95. Cuando me propongo algo no descanso hasta que no lo consiga.
		96. Persevero en el cumplimiento de metas y objetivos.
		97. Culmino cada una de las actividades que me propongo a corto, mediano y largo plazo.
		98. Mi desempeño en la realización de tareas depende de la motivación que tenga para cumplirlas.
		99. No soy constante con gustos o aficiones.

	Competencia: Interdisciplinariedad	**Ítem**
	Definición De acuerdo con Aggazi (2010), la interdisciplinariedad permite superar aquella división del saber permitiendo hallar una unificación del mismo, no reduciendo la identidad sino tomando consciencia de todas aquellas realidades entre las que se existe. Un profesional que cuenta con esta competencia, tiene en cuenta las diferencias así como comprende las razones por las cuales las diferentes disciplinas estén juntas o no. Y las apropia, de manera que pueda contribuir desde diversas perspectivas a su contexto.	100. Me intereso por comprender la manera en la que otras disciplinas intervienen en el contexto. 101. Cuando tengo la oportunidad, busco aprender de diferentes áreas del conocimiento. 102. No tengo problema en compartir mi conocimiento con profesionales de otras disciplinas. 103. Considero que el trabajo con profesionales de otras disciplinas es más productivo. 104. Tengo la capacidad de analizar los diferentes contextos desde diversas perspectivas disciplinares. 105. Contribuyo activamente con mis conocimientos cuando realizo trabajo con diversos profesionales.
	Competencia: Manejo de herramientas digitales	**Ítem**
	Definición Para decir que se tiene dominada la parte informática y digital, es necesario contar con: “competencias sobre habilidades técnicas de tipo básico para el manejo informático, algún conocimiento sobre sistemas, de búsqueda de información en la red, estrategias de comunicación y para el trabajo colaborativo en Internet, para el procesamiento de textos e imágenes y el uso de bases de datos.” (Ricoy, Feliz y Sevillano, 2010, p.	106. Estoy capacitado en el manejo de herramientas ofimáticas (Excel, Word, PowerPoint, etc.) 107. Realizo informes detallados de bases de datos y análisis estadísticos. 108. Tengo la capacidad de realizar y organizar bases de datos. 109. Manejo herramientas digitales para la creación de contenido audiovisual tales como prezi, canva, etc. 110. Se me facilita aprender a manejar programas de edición fotográfica y de edición de vídeos.

	207). En otras palabras y en concordancia con lo que menciona Bustos y Castro (2020), una de las habilidades más importantes y necesarias a nivel laboral es el manejo de herramientas ofimáticas.	111. La organización de bases de datos y análisis de gráficos para el desarrollo de informes se me facilita normalmente.
	Competencia: Liderazgo	**Ítem**
	Definición Un líder es una persona con la capacidad de "crear y desarrollar un clima en el que todos puedan expresar sus potencialidades y maximizar sus rendimientos" (Alves, 2000, p. 126). Además, Martens (1987) citado por este mismo autor, refiere que hay ciertas características que definen a un líder y estas son: "asertividad, empatía, habilidades de comunicación, autocontrol, confianza en los demás, persistencia, flexibilidad, aprecio de los demás, ayudar a los demás a desarrollarse, ser persistentes y responsables, procurar identificar los problemas en sus estados iniciales" (p. 126).	112. Motivo a mis familiares, amigos y compañeros de trabajo para que cumplan con sus objetivos. 113. Generalmente destaco las cualidades de mis compañeros. 114. Tengo la capacidad de hacer críticas constructivas en pro del bienestar de mis allegados. 115. Identifico las dificultades y problemáticas de forma prematura y trabajo en pro de su erradicación. 116. Brindo confianza a mis allegados para así contribuir a su desarrollo personal. 117. Reconozco mis virtudes y trabajo en ellas en pro de un bienestar no solo personal, sino también colectivo.
	Competencia: Expresión oral	**Ítem**
	Definición La expresión oral de acuerdo con Martínez (2002), consiste en escuchar atentamente y ser receptivo a	118. Cuando tengo que hacer presentaciones orales o discursivas, adapto mi lenguaje a la población a la cual deba impartirle la información estipulada.

	lo que le dicen para interpretar el mensaje de la mejor manera, además, es importante expresar el mismo tipo de lenguaje que la otra persona, es decir, emitir todos los signos necesarios que favorezcan la correcta interpretación para el otro. También menciona que un buen hablante es alguien que es buen emisor para transmitir información, es quien "considera a sus interlocutores y, consciente del grado de complejidad y trascendencia del tema o asunto, acierta con el discurso eficiente en un marco físico adecuado a la situación comunicativa concreta." (p. 59).	119. Cuento con una amplia gama de vocabulario a la hora de hacer discursos o presentaciones orales.
		120. Me destaco por la claridad de mis aportaciones en reuniones o seminarios a los que participo.
		121. Tengo experiencia realizando capacitaciones o dando discursos a grandes públicos.
		122. Me siento muy incómodo cuando debo hacer intervenciones a grandes grupos de personas.
		123. Puedo realizar intervenciones a pequeños o grandes grupos de personas sin ningún tipo de inconveniente.
	Competencia: Comunicación asertiva	**Ítem**
	Definición La comunicación asertiva es una habilidad que se relaciona con otras que también son muy importantes tales como la expresión oral, escucha activa y la empatía. Aguilar y Vargas (2010) mencionan algunas características importantes para tener una buena comunicación asertiva y estas son: saber defender sus propios derechos; solicitar amablemente cambios de conducta a los demás; pedir favores; realizar cumplidos; aprender a decir que no; expresar inconformidades; regular el lenguaje no verbal; saber iniciar conversaciones;	124. Tengo la capacidad de hacer valer mis derechos y los de las demás personas cuando estoy en medio de una situación en la cual son vulnerados o amenazados.
		125. Expreso abiertamente mis inconformidades sin irrespetar a las demás personas.
		126. Considero que soy una persona prudente.
		127. Se me facilita iniciar conversaciones con personas desconocidas y en ocasiones surgen fuertes lazos de amistad debido a eso.
		128. No puedo evitar demostrar mi malestar cuando alguna situación me disgusta a través de mi lenguaje no verbal.

	interactuar en grupos y con personas de diferentes estatus; hacer amistades; discutir y negociar respetuosamente; actuar en un conflicto; tomar decisiones; y, separarse de relaciones que no le traen ningún beneficio.	129. Genero debates respetuosamente acerca de temas que me parecen interesantes.
	Competencia: Competencias interculturales	**Ítem**
	Definición De la Garza, *et al* (2017) refiere a la competencia intercultural como el manejo de conocimientos, habilidades, valores y disposiciones expresadas en situaciones en las que se deba relacionar con miembros de otras culturas o equipos de trabajo, se relaciona con la autoeficacia y el establecimiento de metas y objetivos.	130. Cuando conozco a alguien nuevo, tiendo a ser quien lo integra a mi grupo de amigos. 131. Logro establecer conversaciones fácilmente. 132. En los equipos de trabajo, generalmente soy quien presenta a los nuevos miembros de la organización. 133. No me gusta conocer nuevas personas. 134. Me adapto con facilidad a cualquier situación. 135. Para mí es muy difícil interactuar con miembros nuevos en mi equipo de trabajo.
	Competencia: Capacidad de negociación	**Ítem**
	Definición Un individuo con competencias en negociación, es aquél capaz de velar por sus propias necesidades teniendo en cuenta las necesidades de la parte con quien está estableciendo un acuerdo, es justo y correcto con lo que ofrece y además, tiene habilidades para identificar qué le funciona más a él	136. Cuando necesito hacer intercambios beneficiosos para mí o mi organización, generalmente salgo victorioso. 137. Me gusta generar nuevas conexiones laborales para generar intercambios beneficiosos a futuro. 138. Soy justo con los intercambios que realizo a nivel económico y laboral.

	mismo o a su organización (De la Garza, *et al*, 2017).	139. Pienso en el bienestar individual y colectivo a la hora de realizar algún tipo de intercambio.
		140. Pienso muy bien antes de tomar cualquier decisión que involucre mi bienestar y/o el de mi organización.
		141. Identifico fácilmente dificultades y fortalezas con el fin de buscar alternativas de negociación para realizar intercambios productivos.
	Competencia: Ética Profesional	
	Definición Hirsch Adler (2005) realiza un instrumento para medir actitudes sobre ética profesional, y dentro de su investigación refiere veinte competencias mencionadas por la población encuestada entre las cuales se encuentran: responsabilidad; honestidad; profesionalidad; respeto; actuar pensando en prestar el mejor servicio a la sociedad; interés; motivación; perseguir el bien de la sociedad y preocuparse por la transformación social; conjugar derechos y deberes; compromiso y humanidad; sujetarse a unos principios y valores; transmitir en forma crítica los valores que se tengan incorporados a nivel personal; hacer lo que es correcto; aportar lo mejor de sí mismo; hacer su trabajo de la mejor manera posible, etc.	142. He leído las leyes que guían el ejercicio profesional del psicólogo
		143. Considero que tengo la capacidad de remitir un paciente si considero que seguir tratándolo implicaría ir en contra de lo que dicta la ley
		144. Valoro las consideraciones éticas implícitas en el ejercicio de la profesión dada la relación profesional-usuarios.
		145. Evalúo los principios éticos subyacentes de mis acciones cuando actúo como profesional en psicología.
		146. Reconozco que mis actuaciones como profesional de psicología pueden impactar tanto a mis usuarios directos como al gremio de psicólogos.
		147. Asumo las responsabilidades de mis acciones como profesional en psicología.

Se presentan las diferentes competencias y de acuerdo a sus definiciones se formulan ítem que dan cuenta a la creación del instrumento.

Fuente: Elaboración propia

Metodología del Proceso de Validación por Juicio de Expertos del Instrumento de Evaluación de Competencias

El proceso de validación por juicio de expertos, se realiza con el fin de verificar si a criterio de dos profesionales altamente capacitados en el tema elegido, se aprueba la construcción de los reactivos realizada de acuerdo a la respectiva definición y operacionalización del constructo o dominio a evaluar –en este caso, la evaluación de competencias al egresado del programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca–.

Ahora bien, Robles y Rojas (2015), referían que la validar un instrumento por juicio de expertos, "es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación" (p. 3), así mismo, Escobar y Cuervo (2008) mencionaban que "se considera una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones." (p. 29).

Para el presente trabajo, se convocó a dos jurados expertos para evaluar 147 ítems construidos para valorar las competencias del psicólogo egresado de la Universidad de Cundinamarca y de esta manera identificar las oportunidades de ejercicio profesional que está brindando el programa de psicología a sus futuros profesionales.

Descripción del Proceso de Validación por Juicio de Expertos

Para realizar el proceso de validación por juicio de expertos para el instrumento de evaluación de competencias a los psicólogos egresados de la Universidad de Cundinamarca, se construyeron 147 preguntas las cuales estaban distribuidas en dos dimensiones: competencias específicas y competencias transversales, y éstas a su vez

estaban divididas en diferentes sub-dimensiones que especificaban cada una de las habilidades identificadas en el estudio realizado.

Para la primera dimensión –competencias específicas–, se identificaron quince competencias las cuales fueron: lecto-escritura, emprendimiento, flexibilidad, dinamismo, investigación, psicometría, tolerancia a la frustración, creatividad, entrevista, proactividad, autonomía, autoconcepto, apropiación del conocimiento, establecimiento de metas y objetivos y, toma de riesgos.

Y, para la segunda dimensión –competencia transversales–, diez competencias resumidas en: trabajo en equipo, compromiso, interdisciplinariedad, manejo de herramientas digitales, liderazgo, expresión oral, comunicación asertiva, competencias interculturales, competencias de negociación y, ética profesional.

Seguido de esto, se elaboró una ficha de validación en la cual se proponían las 147 preguntas de las cuales 88 hacían parte de las competencias específicas y 59 de las transversales. La ficha de validación se realizó bajo un formato que evaluaba cuatro dimensiones definidas a continuación:

Coherencia (CO)	**Claridad (CL)**	**Suficiencia (SU)**	**Relevancia (RE)**
El ítem que está revisando tiene relación lógica entre la pregunta y la categoría para indagar la temática de la investigación.	El ítem que está revisando se comprende fácilmente, pues su redacción es adecuada y permite captar su significado.	Los ítems permiten indagar con totalidad los aspectos de la categoría.	El ítem que está revisando es esencial e importante para la categoría que está indagando, por lo cual debe ser incluido en la entrevista.

Estas dimensiones se valoraban en una escala Likert de 1 a 4 puntos donde cada puntuación denotaba: 1) NO cumple con el criterio, 2) Bajo nivel, 3) Moderado nivel y, 3) Alto nivel.

La valoración por expertos fue favorable en su mayoría, debido a que en general los reactivos que definitivamente no funcionaban fueron 22 –donde 13 fueron de competencias específicas y 9 de competencias transversales–. Para identificar qué reactivos eran funcionales y cuáles no, se realizó un análisis de las puntuaciones arrojadas por cada uno de los jueces, adaptando los reactivos de acuerdo a los comentarios y sugerencias emitidas por los mismos.

Sin embargo, en algunas categorías se tomaron los ítems con puntajes más altos ya que todos funcionaban a criterio de los evaluadores y lo que se esperaba era que se conservaran cinco ítems por cada dimensión para que de esta manera, el cuestionario resulte ser equitativo en cuanto a la evaluación por competencia. Por ende, el instrumento al final quedó construido con 125 reactivos para valorar cada una de las diferentes categorías ya mencionadas, donde se obtuvieron 75 ítems para competencias específicas y 50 para competencias transversales.

Cabe resaltar que una de las subdimensiones de la categoría competencias transversales se eliminó debido a que ningún ítem era idóneo para evaluarla ya que esta categoría abordaba otras de las dimensiones y no resultaba muy clara la operacionalización que se realizó previamente.

A continuación, se especifican las subdimensiones, y a qué ítem corresponden cada uno (Ver Tabla 4):

Tabla 4. Subdimensiones y número de ítem

Competencias Específicas		**Competencias Transversales**	
Subdimensiones	***Ítem correspondiente***	***Subdimensiones***	***Ítem correspondiente***
Lecto-escritura	1-2-3-4-5	*Trabajo en equipo*	76-77-78-79-80
Emprendimiento	6-7-8-9-10	*Compromiso*	81-82-83-84-85
Flexibilidad	11-12-13-14-15	*Interdisciplinariedad*	86-87-88-89-90
Dinamismo	16-17-18-19-20	*Manejo de herramientas digitales*	91-92-93-94-95
Investigación	21-22-23-24-25	*Liderazgo*	96-|97-98-99-100
Psicometría	26-27-28-29-30	*Expresión oral*	101-102-103-104-105
Tolerancia a la frustración	31-32-33-34-35	*Comunicación asertiva*	106-107-108-109-110
Creatividad	36-37-38-39-40	*Competencias de negociación*	111-112-113-114-115
Entrevista	41-42-43-44-45	*Ética profesional*	116-117-118-119-120
Proactividad	46-47-48-49-59	*Competencia intercultural*	121-122-123-124-125
Autonomía	51-52-53-54-55		
Autoconcepto	56-57-58-59-60		
Apropiación del conocimiento	61-62-63-64-65		
Establecimiento de metas y objetivos	66-67-68-69-70		
Toma de riesgos	71-72-73-74-75		
Total ítems	75	-	50

Se presentan las competencias específicas y transversales con el número de ítem por cada una, evidenciando la totalidad de ítem.

Fuente: Elaboración propia

Criterio Cualitativo de la Valoración por Juicio de Expertos

El análisis que se realizó de la valoración del juicio de expertos se desarrolló arrojando una puntuación de 1 a 4 de acuerdo con la coherencia, claridad, suficiencia y relevancia de cada uno de los reactivos a construidos. Ahora bien, se hará una explicación de las decisiones tomadas con relación a la elección de las preguntas de acuerdo a las especificaciones, comentarios y sugerencias brindados por las jueces.

Para la primera dimensión –competencia lecto-escritora–, se corrigieron dos ítems que puntuaron 3 en claridad y suficiencia, estos fueron el ítem 4 y 5, y se eliminó uno de los ítems que puntuó 1 para cada una de las diferentes categorías. En cuanto a la segunda –emprendimiento–, se edita la redacción con el ítem número 5, de manera que no se confunda la operacionalización de emprendimiento con creatividad y se elimina uno de los ítems que a criterio de las jueces no tiene ningún tipo de relación con la competencia.

Para la tercera dimensión –flexibilidad–, se hace una edición del ítem número 12 y se elimina uno que no tiene coherencia con la categoría. En cuanto a la dimensión dinamismo, se elimina solamente un ítem y se edita el número 18 para ser adaptado a las sugerencias de las expertas. La quinta dimensión, solo necesitó la edición del ítem número 23 porque los demás se ajustaban a las necesidades que requería la categoría.

En cuanto a la categoría de competencias en psicometría se eliminó uno de los ítems –el que menos puntuó–, pero solamente para seguir las indicaciones de solo cinco ítems por dimensión. La competencia de tolerancia a la frustración al igual que la anterior, cumplió con cada uno de los criterios requeridos. En cuanto a la categoría de creatividad, sí fue

requerida la edición de los ítems 36 y 38, de manera que se ajustara a las especificaciones de las expertas.

Para las competencias en entrevista, los ítems se ajustaron de forma adecuada a la categoría a evaluar, al igual que en la categoría de proactividad en la cual solamente se eliminó uno de los ítems que no tenía coherencia. En la dimensión de autonomía, se elimina uno de los ítems y se edita el ítem número 52 de acuerdo a las especificaciones del juicio de expertos.

Para las siguientes cuatro categorías de competencias específicas –autoconcepto, apropiación del conocimiento, establecimiento de metas y objetivos y, toma de riesgos–, se eligen los ítems que a consideración de la constructora son los más adecuados, ya que las expertas dieron calificación favorable para cada una de las dimensiones.

Ahora bien, en cuanto a competencias transversales, se conservan 50 de los 59 ítems construidos previamente, donde para la primera categoría –trabajo en equipo–, se elimina uno de los ítems que no tiene relación con la dimensión y se conservan los demás ya que las puntuaciones brindadas por las expertas fueron favorables.

Para la segunda categoría –compromiso–, se halla coherencia con las especificaciones de la valoración por los expertos y se modifica el ítem número 85 que no es aceptado por las evaluadoras. En cuanto a la tercera, cuarta, quinta y sexta dimensión –interdisciplinariedad, manejo de herramientas ofimáticas, liderazgo y expresión oral–, no se hacen modificaciones y se eligen los ítems que a criterio de la constructora son pertinentes, debido a que todos puntúan la calificación más alta en ambas valoraciones.

En la dimensión de comunicación asertiva, se elimina uno de los ítems que de acuerdo con las evaluadoras no tiene ningún tipo de relación con la categoría. En lo que compete a la

competencia de negociación, se elimina uno de los ítems que no tiene coherencia y se mantienen los otros 5. Finalmente, para la categoría de ética profesional se elimina uno de los ítems que puntuó en lo más bajo y se conservan los otros cinco, ya que cumplen con las especificaciones del juicio de expertos.

Resultados

La presente investigación tuvo como finalidad construir un instrumento que permita la recolección de información de las competencias con las que cuenta el psicólogo egresado y estudiante de octavo y noveno semestre de la Universidad de Cundinamarca, las competencias requeridas en el mercado laboral, las características que hacen a un profesional emprendedor y las habilidades con las que debería contar el psicólogo colombiano. Esto con el objetivo de conocer a grandes rasgos las oportunidades que brinda el programa de psicología de la institución a sus futuros profesionales en psicología.

Lo que se logró con la realización de este estudio, fue generar un cuestionario que evalúa las competencias que se hallan a nivel nacional –en cuanto a emprendimiento, requeridas en el medio laboral, con las que cuenta un psicólogo y con las que cuenta el egresado–, de manera que al ser aplicado a los futuros profesionales se identifique el aporte que está haciendo el programa a nivel regional y si éste responde a las necesidades del mundo laboral actual.

El instrumento cuenta con una validación de contenido a través de un juicio de expertos en el cual se escogieron 80 de los 147 ítems construidos para hacer parte del instrumento, sin embargo, hace falta realizar parte del proceso de validación correspondiente a la construcción de instrumentos de evaluación psicológica dentro del cual se realiza una fase

de pilotaje para conocer índices de confiabilidad y validez y además, hallar indicadores de discriminación y dificultad para revisar el funcionamiento de los ítems, y de esta manera reducir el nivel de error que pueda tener el instrumento y hacerlo más óptimo para el propósito para el que fue elaborado.

Para poder comprender mejor el estudio realizado acerca de las competencias que demandan, las siguientes son algunas.

Competencias requeridas en el mercado laboral

De acuerdo con la revisión realizada también se denota la importancia en cuanto a competencias de trabajo en equipos interdisciplinarios, realización de presentaciones orales para público profesional y no profesional. Además, es importante contar con elementos éticos como la confidencialidad, el respeto y la honestidad; adicional, resulta ser un plus tener habilidades en el manejo de herramientas tecnológicas y conocimiento en áreas de matemáticas, estadística, y funciones administrativas y financieras (Rodríguez, *et al*, 2009 & Quiñones y Vargas, 2018).

Competencias del psicólogo Colombiano

Según las fuentes de información consultadas el psicólogo colombiano es un profesional con la capacidad de aplicar principios psicológicos en búsqueda del bienestar individual y de la comunidad, es íntegro, evalúa constantemente necesidades psicológicas y sociales, diseña intervenciones y hace inmersión en el contexto que las requiera, promueve la autonomía del ejercicio de su profesión, orienta a las familias, grupos y comunidades para ser funcionales en el contexto al que pertenecen (Colpsic, 2014).

Competencias del psicólogo Udecino

En correspondencia con estudios revisados en primera instancia “en cuanto a habilidades esperadas se destacan el compromiso ético y laboral; comunicación, actitud proactiva; trabajo en equipo, tolerancia a la frustración; creatividad, habilidades de entrevista y análisis” (Bustos y Castro, 2020), además, destacan también las habilidades en el ámbito laboral y socio-familiar, teniendo en cuenta las fortalezas que se enseñan en la formación académica.

Competencias del Emprendedor

En correspondencia con la revisión documental realizada De acuerdo con Rodríguez y Orantes (2009), las competencias emprendedoras permiten a la persona desarrollar proyectos que le generan crecimiento económico y cohesión social; un profesional emprendedor, visibiliza objetivos más ambiciosos en lo que respecta a su dimensión personal –autonomía y autorrealización–, social –responsabilidad social y medioambiental– y económica –proyecto empresarial.

Para ver la información más completa (ver tabla 1)

Teniendo en cuenta la información anterior se puede analizar que la construcción del instrumento es relevante para que el egresado y estudiante tenga una idea más clara de sus competencias y de las competencias que requiere la oferta laboral, de igual manera es un instrumento que aporta a la Universidad de Cundinamarca una herramienta de identificación de conocimiento y aprendizaje que adquieren sus estudiantes tanto en la práctica profesional como en la academia, ya que, son fundamentales para el afrontamiento de las realidades propias de cada contexto.

La presente investigación se diferencia de otras investigaciones ya que en los resultados de las competencias muestra un componente innovador en diferentes aspectos que son de ayuda para fortalecer el programa de psicología en sus procesos académicos siendo una alternativa

de mejora a corto, mediano y largo plazo.

Por último, en el desarrollo del estudio, específicamente en la creación de ítem se tuvieron en cuenta las demandas del mercado laboral, del psicólogo egresado de la universidad de Cundinamarca y del profesional emprendedor , es decir, se hizo una revisión bibliográfica de las competencias que abarcan, pero en la construcción de los ítem se categorizaron y muchas se repetían por tal motivo se agruparon en específicas y transversales , dando como resultado el cuestionario.

Se construyen dos versiones del instrumento propuesto considerando que los estudiantes y egresados son fuente de información relevante para la identificación de las competencias en

que el programa de psicología, Universidad de Cundinamarca, está formando; así como los supervisores de entidad y/o docentes supervisores que hacen acompañamiento a los estudiantes durante su formación a través de las prácticas académicas.

A continuación, se anexa el cuestionario, versión para Supervisores de entidad y docentes supervisores (Ver Tabla 5).

Tabla 5, ***Cuestionario de las competencias***

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Instrucciones: Lea atentamente el siguiente cuestionario y responda en cada ítem con una X lo que considere se acerca a las características observadas en los estudiantes de psicología de la Universidad de Cundinamarca, de acuerdo a su criterio o conocimiento. Tenga en cuenta que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

	AFIRMACIONES	**Totalmente de Acuerdo**	**Parcialmente de acuerdo**	**Parcialmente en desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**
1	Reconoce la precisión y claridad de los escritos.				
2	Tiene la capacidad de identificar ideas centrales de los textos que lee.				
3	En la construcción de textos, tiene la capacidad de relacionar las fuentes bibliográficas con argumentos propios.				
4	Sus argumentos se basan en fuentes teóricas principalmente				
5	Expresa sus ideas de forma clara a la hora de redactar textos utilizando un lenguaje apropiado para cualquier contexto.				
6	Se interesa por el avance social, económico y cultural de su comunidad.				
7	Le gusta exponer sus ideas y generar proyectos que involucren a más personas.				
8	En los grupos de trabajo, generalmente es quien motiva a los demás para continuar.				
9	Es creativo y siempre está aportando nuevas ideas.				
10	Una de sus mayores virtudes es que siempre tiene el aliciente para proponer nuevas actividades.				

11	En las situaciones de conflicto, se niega a aceptar que los otros tienen la razón así no la tenga.				
12	Se adapta con facilidad a cualquier norma nueva que sea creada en la empresa siempre y cuando pueda aportar desde su experiencia.				
13	No le molestan los cambios repentinos.				
14	S adapta con facilidad a cualquier situación novedosa que se le presente en cualquier ámbito.				
15	Generalmente cumple con las reglas establecidas dentro de su sitio de trabajo.				
16	Su actitud siempre es positiva y enérgica dentro de su lugar de trabajo.				
17	Le gusta proponer actividades diferenciadoras en su equipo de trabajo.				
18	Si las cosas no salen como espera, lo hace una y otra vez hasta que lo pueda logra.				
19	No hay nada que usted no pueda conseguir si se lo propone.				
20	Motiva a los demás para que se sientan a gusto en su lugar de trabajo.				
21	Tiene conocimiento de software para el análisis de información cuantitativa y/o cualitativa.				
22	Diferencia información de naturaleza cuantitativa y cualitativa.				
23	Organiza información en bases de datos o a modo de informe de forma coherente.				
24	Identifica fuentes de información primaria y secundaria para la formulación de una situación problema.				

25	Establece relaciones entre factores y/o variables para formular hipótesis o supuestos que justifiquen la presencia de un problema o fenómeno.				
26	Conoce las calidades psicométricas básicas con las que debe contar un instrumento de evaluación				
27	Está capacitado en la construcción y manejo de instrumentos de evaluación psicológica.				
28	Tiene la capacidad de hacer análisis en programas como LERTAP, SPSS, WINSTEPS, etc.				
29	Cuenta con la capacidad de reconocer qué tipo de prueba utilizar para hacer evaluación psicológica.				
30	Conoce los métodos estadísticos que se requieren para el análisis de validez y confiabilidad de un instrumento psicométrico.				
31	Cuando las cosas no salen como espera me siente mal.				
32	Controla sus palabras cuando se siente muy enojado				
33	Tiene la capacidad de regular sus emociones.				
34	Responde de la misma manera con las actividades del trabajo así haya fracasado.				
35	Cuenta con herramientas de resolución de conflictos para cada fracaso que pueda llegar.				
36	Se le facilita impartir ideas para el desarrollo de las diferentes actividades en la diversidad de contextos en los que labore.				

37	Le gusta generar trabajos que cuenten con factores diferenciales.				
38	Generalmente lo felicitan por sus ideas creativas.				
39	Le motiva el aporte de nuevas ideas para adquirir nuevos aprendizajes.				
40	Se siente más cómodo apoyando ideas ajenas que creando propuestas.				
41	Considera que es una persona empática.				
42	Se le facilita entablar conversaciones con las demás personas.				
43	Considero que tiene la capacidad de tomar el control en la dirección de una conversación.				
44	Diferencia entre los distintos tipos de preguntas que existen –directas, indirectas, retóricas, circulares, reflexivas, abiertas, etc.–				
45	Permite que el individuo se sienta en la confianza de hacer preguntas relacionadas con el proceso a llevar a cabo.				
46	Considera que sus conductas pueden llegar a influenciar a otros miembros de la organización a la que pertenece.				
47	Todo el tiempo piensa en romper sus propios records, quiero crecer personal y profesionalmente.				
48	Le gusta aportar ideas que generen cambios significativos y productivos para la empresa en la que trabaja.				
49	Genera iniciativas de proyectos novedosos que fortalezcan los procesos de la organización.				

50	Asume la responsabilidad de las acciones encaminadas hacia la culminación de las metas propuestas para el desarrollo de nuevos proyectos.				
51	Tiene la capacidad de tomar decisiones en lo que compete al ejercicio profesional buscando siempre el bienestar de la comunidad.				
52	Conozco la reglamentación que rige el ejercicio de su profesión y actúa bajo los lineamientos.				
53	Las decisiones que toma a nivel terapéutico nunca están basadas en los juicios y preferencias personales.				
54	El rol que asume como profesional está claro tanto para usted como para las demás personas.				
55	Cumple con los lineamientos estipulados por la normatividad que rige su ejercicio profesional al pie de la letra.				
56	Reconoce fortalezas y debilidades en sus diferentes áreas de ajuste.				
57	Es una persona capaz de aceptar sus errores y de trabajar en pro de mejorar.				
58	Acepta las críticas de forma respetuosa y madura, y las tiene en cuenta para mejorar.				
59	Analiza las situaciones en las cuales comete errores de manera que pueda actuar diferente en próximas ocasiones.				
60	Es consciente de que si es disciplinado y puede ser mejor cada día				
61	Adquiere nuevos aprendizajes constantemente				

62	Puede diferenciar entre diversas teorías aprendidas en su formación como profesional.				
63	Sus argumentos están basados en diversos autores leídos en su formación como profesional.				
64	Es bueno para dar a conocer sus conocimientos y para dar respuesta a diferentes interrogantes que se le presentan.				
65	Tiene la capacidad de impartir conocimiento de forma clara y precisa				
66	Uno de sus pensamientos diarios es crecer cada día como persona y profesional siendo consciente de que lograrlo requiere de mucho esfuerzo				
67	Se propone metas a corto, mediano y largo plazo constantemente.				
68	Es ambicioso en cuanto a los retos que se propone y es consciente de tener las capacidades adecuadas para cumplirlos.				
69	Cuando consigue culminar uno de sus objetivos no tarda en proponerse uno todavía más difícil.				
70	Es ambicioso en cuanto a los retos que se propone y es consciente de tener las capacidades adecuadas para cumplirlos				
71	Confía en que las decisiones que toma siempre van a tener resultados positivos.				

72	Cuando debe tomar decisiones, selecciona alternativas de las que no tiene certeza alguna que obtendrá resultados positivos.				
73	Analiza muy bien cada elección que debe tomar para acertar en sus decisiones y tener certeza de no tener pérdidas.				
74	Le preocupa mucho fallar y por eso solamente toma decisiones que le aseguren beneficios.				
75	Es más propenso a retirarse antes de apostarlo todo por miedo a perderlo.				
76	Contribuye activamente en las diferentes actividades que se asignan a su equipo de trabajo.				
77	No tiene problema en trabajar como líder o seguir instrucciones de sus compañeros.				
78	Participa constructivamente en el cumplimiento de resultados asignados a su equipo de trabajo				
79	Se le facilita trabajar con otros para lograr un objetivo común.				
80	Promueve la buena convivencia en su entorno.				
81	Cuando se propone algo no descansa hasta que no lo consiga.				
82	Persevera en el cumplimiento de metas y objetivos.				
83	Culmina cada una de las actividades que se propone a corto, mediano y largo plazo.				
84	Su desempeño en la realización de tareas depende del compromiso que tenga para cumplirlas.				

85	Es constante con las metas que me propongo.				
86	Se interesa por comprender la manera en la que otras disciplinas intervienen en el contexto.				
87	Cuando tiene la oportunidad, busco aprender de diferentes áreas del conocimiento.				
88	No tiene problema en compartir su conocimiento con profesionales de otras disciplinas.				
89	Considera que el trabajo con profesionales de otras disciplinas es más productivo.				
90	Contribuye activamente con sus conocimientos cuando realiza trabajos con diversos profesionales.				
91	Está capacitado en el manejo de herramientas ofimáticas (Excel, Word, PowerPoint.				
92	Realiza informes detallados de bases de datos y análisis estadísticos.				
93	Tiene la capacidad de realizar y organizar bases de datos.				
94	Maneja herramientas digitales para la creación de contenido audiovisual como prezi, canva, otras.				
95	Se le facilita normalmente la organización de bases de datos y análisis de gráficos para el desarrollo de informes.				
96	Motiva a sus familiares, amigos y compañeros de trabajo para que cumplan con sus objetivos.				

97	Generalmente destaca las cualidades de sus compañeros				
98	Tiene la capacidad de hacer críticas constructivas en pro del bienestar de sus allegados.				
99	Identifica las dificultades y problemáticas de forma prematura y trabaja en pro de su erradicación.				
100	Brinda confianza a sus allegados para así contribuir a su desarrollo personal.				
101	Cuando tiene que hacer presentaciones orales o discursivas, adapta su lenguaje a la población a la cual debe impartir la información estipulada.				
102	Cuenta con una amplia gama de vocabulario a la hora de hacer discursos o presentaciones orales.				
103	Se destaca por la claridad de sus aportaciones en reuniones o seminarios en los que participa				
104	Tiene experiencia realizando capacitaciones o dando discursos a grandes públicos.				
105	Se siente muy incómodo cuando debe hacer intervenciones a grandes grupos de personas.				
106	Tiene la capacidad de hacer valer sus derechos y los de las demás personas cuando está en medio de una situación en la cual son vulnerados o amenazados.				
107	Expresa abiertamente su inconformidad sin irrespetar a las demás personas.				
108	Considera que es una persona prudente.				

109	Se le facilita iniciar conversaciones con personas desconocidas y en ocasiones surgen fuertes lazos de amistad debido a eso				
110	Genera debates respetuosamente acerca de temas que le parecen interesantes.				
116	Cuando necesita hacer intercambios beneficiosos para su organización, generalmente sale victorioso.				
117	Le gusta generar nuevas conexiones laborales para generar intercambios beneficiosos a futuro.				
118	Piensa en el bienestar individual y colectivo a la hora de realizar algún tipo de intercambio.				
119	Piensa muy bien antes de tomar cualquier decisión que involucre su bienestar y/o el de su organización.				
120	Identifica fácilmente dificultades y fortalezas con el fin de buscar alternativas de negociación para realizar intercambios productivos.				
121	Considera que tiene la capacidad de remitir un paciente si eso significa que seguir tratándolo implicaría ir en contra de lo que dicta la ley				
122	Valora las consideraciones éticas implícitas en el ejercicio de la profesión dada la relación profesional-usuarios.				
123	Evalúa los principios éticos subyacentes de sus acciones cuando actúa como profesional en psicología				
124	Reconoce que sus actuaciones como profesional de psicología pueden impactar tanto a sus usuarios directos como al gremio de psicólogos				

125	Asume las responsabilidades de sus acciones como profesional en psicología				

El presente cuestionario muestra el ítem correspondiente que evalúa las competencias.

Fuente: Elaboración propia

A continuación se anexa el cuestionario para estudiantes y egresados de la Universidad de Cundinamarca (Ver Tabla 6).

Tabla 6, ***cuestionario de las competencias***

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Instrucciones: Lea atentamente el siguiente cuestionario y responda en cada ítem con una X lo que considere correcto de acuerdo a su criterio o conocimiento.

	AFIRMACIONES	**Totalmente de Acuerdo**	**Parcialmente de acuerdo**	**Parcialmente en desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**
1	Se me reconoce por la precisión y claridad de mis escritos.				
2	Tengo la capacidad de identificar ideas centrales de los textos que leo.				
3	En la construcción de textos, tengo la capacidad de relacionar las fuentes bibliográficas con argumentos propios.				
4	Mis argumentos se basan en fuentes teóricas principalmente				
5	Expreso mis ideas de forma clara a la hora de redactar textos utilizando lenguaje apropiado para cualquier contexto.				
6	Me intereso por el avance social, económico y cultural de mi comunidad.				
7	Me gusta exponer mis ideas y generar proyectos que involucren a más personas.				
8	En mis grupos de trabajo, generalmente soy quien motiva a los demás para continuar.				
9	Soy creativo y siempre estoy aportando ideas nuevas.				
10	Una de mis mayores virtudes es que siempre tengo el aliciente para proponer nuevas actividades.				
11	En las situaciones de conflicto, me niego a aceptar que los otros tienen la razón así yo no la tenga.				

12	Me adapto con facilidad a cualquier norma nueva que sea creada en la empresa siempre y cuando pueda aportar desde mi experiencia.				
13	No me molestan los cambios repentinos.				
14	Me adapto con facilidad a cualquier situación novedosa que me sea presentada en cualquier ámbito.				
15	Generalmente cumplo con las reglas establecidas dentro de mi sitio de trabajo				
16	Mi actitud siempre es positiva y enérgica dentro de mi lugar de trabajo.				
17	Me gusta proponer actividades diferenciadoras en mi equipo de trabajo.				
18	Si las cosas no salen como espero, lo hago una y otra vez hasta que lo logre.				
19	No hay nada que no pueda conseguir si me lo propongo.				
20	Motivo a los demás para que se sientan a gusto en su lugar de trabajo.				
21	Tengo conocimiento de software para el análisis de información cuantitativa y/o cualitativa.				
22	Diferencio información de naturaleza cuantitativa y cualitativa.				
23	Organizo información en bases de datos o a modo de informe de forma coherente.				
24	Identifico fuentes de información primaria y secundaria para la formulación de una situación problema.				

25	Establezco relaciones entre factores y/o variables para formular hipótesis o supuestos que justifiquen la presencia de un problema o fenómeno.				
26	Conozco las calidades psicométricas básicas con las que debe contar un instrumento de evaluación				
27	Estoy capacitado en la construcción y manejo de instrumentos de evaluación psicológica.				
28	Tengo la capacidad de hacer análisis en programas como LERTAP, SPSS, WINSTEPS, etc.				
29	Cuento con la capacidad de reconocer qué tipo de prueba utilizar para hacer evaluación psicológica.				
30	Conozco los métodos estadísticos que se requieren para el análisis de validez y confiabilidad de un instrumento psicométrico.				
31	Cuando las cosas no salen como espero me siento muy mal.				
32	Controlo mis palabras cuando me siento muy enojado				
33	Tengo la capacidad de regular mis emociones.				
34	Respondo de la misma manera con las actividades del trabajo así haya fracasado.				
35	Cuento con herramientas de resolución de conflictos para cada fracaso que pueda llegar.				
36	Se me facilita impartir ideas para el desarrollo de las diferentes actividades en la diversidad de contextos en los que labore.				

37	Me gusta generar trabajos que cuenten con factores diferenciales.				
38	Generalmente me felicitan por mis ideas creativas.				
39	Me motiva el aporte de nuevas ideas para adquirir nuevos aprendizajes.				
40	Me siento más cómodo apoyando ideas ajenas que creando propuestas.				
41	Considero que soy una persona empática.				
42	Se me facilita entablar conversaciones con las demás personas.				
43	Considero que tengo la capacidad de tomar el control en la dirección de una conversación.				
44	Diferencio entre los distintos tipos de preguntas que existen –directas, indirectas, retóricas, circulares, reflexivas, abiertas, etc.–				
45	Permito que el individuo se sienta en la confianza de hacer preguntas relacionadas con el proceso a llevar a cabo.				
46	Considero que mis conductas pueden llegar a influenciar a otros miembros de la organización a la que pertenezco.				
47	Todo el tiempo pienso en romper mis propios records, quiero crecer personal y profesionalmente.				
48	Me gusta aportar ideas que generen cambios significativos y productivos para la empresa en la que trabajo.				
49	Genero iniciativas de proyectos novedosos que fortalezcan los procesos de la organización.				

50	Asumo la responsabilidad de las acciones encaminadas hacia la culminación de las metas propuestas para el desarrollo de nuevos proyectos.				
51	Tengo la capacidad de tomar decisiones en lo que compete a mi ejercicio profesional buscando siempre el bienestar de la comunidad.				
52	Conozco la reglamentación que rige el ejercicio de mi profesión y actúo bajo sus lineamientos.				
53	Las decisiones que tomo a nivel terapéutico nunca están basadas en mis juicios y preferencias personales.				
54	El rol que asumo como profesional está claro tanto para mí como para las demás personas.				
55	Cumplo con los lineamientos estipulados por la normatividad que rige mi ejercicio profesional al pie de la letra.				
56	Reconozco mis fortalezas y debilidades en mis diferentes áreas de ajuste.				
57	Soy una persona capaz de aceptar sus errores y de trabajar en pro de mejorar.				
58	Acepto las críticas de forma respetuosa y madura, y las tengo en cuenta para mejorar.				
59	Analizo las situaciones en las cuales cometí errores de manera que pueda actuar diferente en próximas ocasiones.				
60	Soy consciente de que si soy disciplinado puedo ser mejor cada día				
61	Adquiero nuevos aprendizajes constantemente				

62	Puedo diferenciar entre diversas teorías aprendidas en mi formación como profesional.				
63	Mis argumentos están basados en diversos autores leídos en mi formación como profesional.				
64	Soy bueno para dar a conocer mis conocimientos y para dar respuesta a diferentes interrogantes que se presenten.				
65	Tengo la capacidad de impartir conocimiento de forma clara y precisa				
66	Uno de mis pensamientos diarios es crecer cada día como persona y profesional siendo consciente de que lograrlo requiere de mucho esfuerzo				
67	Me propongo metas a corto, mediano y largo plazo constantemente.				
68	Soy ambicioso en cuanto a los retos que me propongo y soy consciente de tener las capacidades adecuadas para cumplirlos.				
69	Cuando consigo culminar uno de mis objetivos no tardo en proponerme uno todavía más difícil.				
70	Soy ambicioso en cuanto a los retos que me propongo y soy consciente de tener las capacidades adecuadas para cumplirlos				
71	Confío en que las decisiones que tomo siempre van a tener resultados positivos.				

72	Cuando debo tomar decisiones, selecciono alternativas de las que no tengo certeza alguna que obtendré resultados positivos.				
73	Analizo muy bien cada elección que debo tomar para acertar en mi decisión y tener certeza de no tener pérdidas.				
74	Me preocupa mucho fallar y por eso solamente tomo decisiones que me aseguren beneficios.				
75	Soy más propenso a retirarme antes de apostarlo todo por miedo a perderlo.				
76	Contribuyo activamente en las diferentes actividades que se asignan a mi equipo de trabajo.				
77	No tengo problema con trabajar como líder o seguir instrucciones de mis compañeros.				
78	Participo constructivamente en el cumplimiento de resultados asignados a mi equipo de trabajo				
79	Se me facilita trabajar con otros para lograr un objetivo común.				
80	Promuevo la buena convivencia en mi entorno.				
81	Cuando me propongo algo no descanso hasta que no lo consiga.				
82	Persevero en el cumplimiento de metas y objetivos.				
83	Culmino cada una de las actividades que me propongo a corto, mediano y largo plazo.				
84	Mi desempeño en la realización de tareas depende del compromiso que tenga para cumplirlas.				

85	Soy constante con las metas que me propongo.				
86	Me intereso por comprender la manera en la que otras disciplinas intervienen en el contexto.				
87	Cuando tengo la oportunidad, busco aprender de diferentes áreas del conocimiento.				
88	No tengo problema en compartir mi conocimiento con profesionales de otras disciplinas.				
89	Considero que el trabajo con profesionales de otras disciplinas es más productivo.				
90	Contribuyo activamente con mis conocimientos cuando realizo trabajo con diversos profesionales.				
91	Estoy capacitado en el manejo de herramientas ofimáticas (Excel, Word, PowerPoint.				
92	Realizo informes detallados de bases de datos y análisis estadísticos.				
93	Tengo la capacidad de realizar y organizar bases de datos.				
94	Manejo herramientas digitales para la creación de contenido audiovisual como prezi, canva.				
95	Se me facilita normalmente. a organización de bases de datos y análisis de gráficos para el desarrollo de informes.				
96	Motivo a mis familiares, amigos y compañeros de trabajo para que cumplan con sus objetivos.				

97	Generalmente destaco las cualidades de mis compañeros				
98	Tengo la capacidad de hacer críticas constructivas en pro del bienestar de mis allegados.				
99	Identifico las dificultades y problemáticas de forma prematura y trabajo en pro de su erradicación.				
100	Brindo confianza a mis allegados para así contribuir a su desarrollo personal.				
101	Cuando tengo que hacer presentaciones orales o discursivas, adapto mi lenguaje a la población a la cual deba impartirle la información estipulada.				
102	Cuento con una amplia gama de vocabulario a la hora de hacer discursos o presentaciones orales.				
103	Me destaco por la claridad de mis aportaciones en reuniones o seminarios a los que participo				
104	Tengo experiencia realizando capacitaciones o dando discursos a grandes públicos.				
105	Me siento muy incómodo cuando debo hacer intervenciones a grandes grupos de personas.				
106	Tengo la capacidad de hacer valer mis derechos y los de las demás personas cuando estoy en medio de una situación en la cual son vulnerados o amenazados.				
107	Expreso abiertamente mis inconformidades sin irrespetar a las demás personas.				
108	Considero que soy una persona prudente.				

109	Se me facilita iniciar conversaciones con personas desconocidas y en ocasiones surgen fuertes lazos de amistad debido a eso				
110	Genero debates respetuosamente acerca de temas que me parecen interesantes.				
116	Cuando necesito hacer intercambios beneficiosos para mi organización, generalmente salgo victorioso.				
117	Me gusta generar nuevas conexiones laborales para generar intercambios beneficiosos a futuro.				
118	Pienso en el bienestar individual y colectivo a la hora de realizar algún tipo de intercambio.				
119	Pienso muy bien antes de tomar cualquier decisión que involucre mi bienestar y/o el de mi organización.				
120	Identifico fácilmente dificultades y fortalezas con el fin de buscar alternativas de negociación para realizar intercambios productivos.				
121	Considero que tengo la capacidad de remitir un paciente si considero que seguir tratándolo implicaría ir en contra de lo que dicta la ley				
122	Valoro las consideraciones éticas implícitas en el ejercicio de la profesión dada la relación profesional-usuarios.				
123	Evalúo los principios éticos subyacentes de mis acciones cuando actúo como profesional en psicología				
124	Reconozco que mis actuaciones como profesional de psicología pueden impactar tanto a mis usuarios directos como al gremio de psicólogos				

125	Asumo las responsabilidades de mis acciones como profesional en psicología				

El presente cuestionario muestra el ítem correspondiente que evalúa las competencias.

Fuente: Elaboración propia

Calificación cuestionario. Teniendo en cuenta el cuestionario anterior, el rango de cada ítem para evaluar las competencias es el siguiente:

Respuesta	**Valor**
Totalmente de acuerdo	4
De acuerdo en general	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Se presenta el número o valor por cada ítem, ese valor se determinó de acuerdo a que son preguntas directas.

De acuerdo con la calificación anterior, se identifica para cada subdimensión cuáles serían los valores correspondientes (Ver tabla, 4)

Competencias Específicas		**Competencias Transversales**	
Subdimensiones	***Ítem correspondiente***	***Subdimensiones***	***Ítem correspondiente***
Lecto-escritura	1-2-3-4-5	*Trabajo en equipo*	76-77-78-79-80
Emprendimiento	6-7-8-9-10	*Compromiso*	81-82-83-84-85

Flexibilidad	11-12-13-14-15	*Interdisciplinariedad*	86-87-88-89-90
Dinamismo	16-17-18-19-20	*Manejo de herramientas digitales*	91-92-93-94-95
Investigación	21-22-23-24-25	*Liderazgo*	96-|97-98-99-100
Psicometría	26-27-28-29-30	*Expresión oral*	101-102-103-104-105
Tolerancia a la frustración	31-32-33-34-35	*Comunicación asertiva*	106-107-108-109-110
Creatividad	36-37-38-39-40	*Competencias de negociación*	111-112-113-114-115
Entrevista	41-42-43-44-45	*Ética profesional*	116-117-118-119-120
Proactividad	46-47-48-49-59	*Competencia intercultural*	121-122-123-124-125
Autonomía	51-52-53-54-55		
Autoconcepto	56-57-58-59-60		
Apropiación del conocimiento	61-62-63-64-65		
Establecimiento de metas y objetivos	66-67-68-69-70		
Toma de riesgos	71-72-73-74-75		
Total ítems	75	-	50

Conclusiones y Sugerencias

En el desarrollo de este estudio, se logran identificar las competencias con las que cuenta el estudiante de último semestre de psicología de la universidad de Cundinamarca, así como las competencias de un emprendedor, el perfil profesional del psicólogo Colombiano y las necesidades de ejercicio profesional que se requieren a nivel laboral.

Así mismo, se categorizan las competencias halladas para su posterior operacionalización y delimitación en diferentes dimensiones y sub-dimensiones que permitieron la elaboración del cuestionario para la evaluación de competencias del estudiante de psicología de octavo y noveno semestre de la universidad de Cundinamarca, con el objetivo de visibilizar las oportunidades de ejercicio profesional que ofrece el programa.

Además, se realiza una primera aproximación a la validación del instrumento en el desarrollo de un juicio de expertos, en el cual se emiten comentarios y sugerencias para la valoración de los ítems construidos a partir de la operacionalización de los diferentes constructos y dominios a evaluar en la aplicación de la prueba, permitiendo dejar un insumo al programa de psicología que logre dar continuación para la culminación del propósito inicial del presente estudio.

Se deja como recomendación, la continuación del proceso de validación del instrumento construido en pro de la mejora del mismo aplicando los criterios necesarios para su óptimo funcionamiento a través de una prueba piloto que permita identificar las falencias del mismo, para de esta manera, garantizar la objetividad de los resultados que se obtengan a partir de la aplicación de la prueba.

Igualmente, se sugiere utilizar el instrumento para una aplicación inicial que permita una observación preliminar de las competencias de formación de los estudiantes de últimos dos semestres de psicología y así contar con una aproximación de referencia para retroalimentar la oferta curricular del programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca.

7. Referencias

Angel, L. M., Hernández, J. M., Leal, O. G., & Mas, J. S. (2000). Un test informatizado para la evaluación de la tolerancia a la frustración. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, *16*(2), 143-155.

Agazzi, E. (2010). El desafío de la interdisciplinariedad: dificultades y logros.

Aguilar-Morales, J. E., & Vargas-Mendoza, J. E. (2010). Comunicación asertiva. *Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología AC.*

Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional.

Asociación Colombiana de Facultades de Psicología. (2010). COMPETENCIAS DISCIPLINARES Y PROFESIONALES DEL PSICÓLOGO EN COLOMBIA. (Documento preliminar- Propuesta para discusión nacional).

Castro C. Y Bustos J. (2020). Estudio de pertinencia social. Universidad de Cundinamarca: Documentos Programa de Psicología

Colegio Colombiano de psicólogos [Colpsic] (2014) Perfil y competencias del psicólogo en Colombia en el contexto de la salud.

Computrabajo. (2020, 16 de septiembre). Salario de Psicólogo/a en Colombia. https://www.computrabajo.com.co/salarios/psicologoa

Contreras A y Rodríguez A. (2020) *Impacto de las prácticas académicas del programa de psicología Universidad de Cundinamarca extensión Facatativá 2016-2018,* [Tesis de pregrado, Universidad de Cundinamarca].

DANE (2020, Julio) Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) Mercado laboral.

De la Garza Carranza, M. T., Berbena, M. A. Z., & Lemus, J. A. L. (2017). Competencias del emprendedor y su impacto en el desempeño organizacional. *Universidad & Empresa*, *19*(33), 53-74.

Doyague, M. F. M. (2008). La percepción del entorno organizativo y la creatividad: Análisis de las dimensiones del clima laboral que determinan el comportamiento creativo del empleado en la empresa. *Pecvnia: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León*, (2008), 147-183.

Drucker, P. F. (2014). *El ejecutivo eficaz*. Sudamericana.

https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo.

Estrada Molina, O. (2014). Sistematización teórica sobre la competencia investigativa. *Revista electrónica educare*, *18*(2), 177-194.

Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, *6*(1), 27-36.

Garrote, P. R., & del Carmen Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de lingüística aplicada a la enseñanza de lenguas*, (18), 124-139.

Hirsch Adler, A. (2005). Construcción de una escala de actitudes sobre ética profesional. *Revista electrónica de investigación educativa*, *7*(1), 01-14.

Jaramillo, M. A., Arango, O. G., Cárdenas, L. Z., Llanos, R. A., Pico, J. C., Gutiérrez, M., ... & Dager, Y. B. (2005). Un análisis de la transferencia y apropiación del conocimiento en la investigación de universidades colombianas. *Investigación & Desarrollo*, *13*(1), 128-157.

Koslowski, P. (2012). El valor de asumir y evitar riesgos. *VVAA. Valores y ética para el siglo XXI. BBVA*.

López Salazar, A. (2010). La proactividad empresarial como elemento de competitividad. *Ra Ximhai*, *6*(2), 303-312.

Martínez, J. R. (2002). La expresión oral. *Contextos educativos: Revista de educación*, (5), 57-72.

Molina, H. (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios Gerenciales*, *16*(75), 23-33.

Moreno, J. E., & Fernández Biscay, C. (2011). Empatía y flexibilidad yoica, su relación con la agresividad y la prosocialidad.

Olmos, R. E., Sánchez, R. F. G., & Vera, E. A. (2012). Desarrollo de competencias emprendedoras: Un análisis explicativo con estudiantes universitarios. *Cuadernos de estudios empresariales*, *22*, 29.

Padua, J., Apezechea, I., & Borsotti, H. (1996) Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales. *El Colegio de México*.

Pellegrino, E. D. (1990). La relación entre la autonomía y la integridad en la ética médica. *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana (OSP); 108 (5-6), mayo.-jun. 1990*.

Pienda, J. A. G., Pérez, J. C. N., Pumariega, S. G., & García, M. S. G. (1997). Autoconcepto, autoestima y aprendizaje escolar. *Psicothema*, *9*(2), 271-289.

Quiñones Hernández, K. D., & Vargas Ricardo, Y. I. (2018). Estudio sobre el entorno laboral, sus necesidades y requerimientos para los psicólogos egresados de la Universidad Cooperativa De Colombia–seccional Santa Marta.

Real Academia Española. (2019). Dinamismo. Recuperado de: https://dle.rae.es/dinamismo

Ricoy, M. C., Feliz, T., & Sevillano, M. L. (2010). Competencias para la utilización de las herramientas digitales en la sociedad de la información. *Educación xx1*, *13*(1).

Rodríguez, A. F. U., Motta, A. A., Henao, A. B., & Lesmes, C. N. L. (2009). Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. *Psicología desde el Caribe*, (23), 21-45.

Rodríguez, A. M., Cervantes, R. F., i Mirapeix, F. M., Vidal, I. R., Diz, S. V., & Insua, M. C. (2002). Habilidades comunicacionales en la entrevista clínica. *Fisioterapia*, *24*(2), 90-96.

Rodríguez, F. M. M., & Orantes, G. C. (2009). Aproximación al concepto de" competencias emprendedoras": valor social e implicaciones educativas. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, *7*(3), 82-98.

Ruiz, M., Jaraba, B y Romero, L. (2008) La formación en psicología y las nuevas exigencias del mundo laboral: Competencias laborales exigidas a los psicólogos.

Semana. (2020, 3 de marzo). ¿Qué estudiamos y qué necesita el mercado laboral? https://www.semana.com/educacion/articulo/que-estudiamos-y-que-necesita-el-mercado-laboral/657697/

Torrelles Nadal, C., Coiduras Rodríguez, J. L., Isus, S., Carrera, X., París Mañas, G., & Cela, J. M. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado, 2011, vol. 15, núm. 3, p. 329-344*.

Tovar, J. (2007). Psicometría: tests psicométricos, confiabilidad y validez. *Psicología: Tópicos de actualidad*, 85-108.

Tovar-Aguirre, A. (2019). Banco de Preguntas: una estrategia para el desarrollo lectoescritor en la educación superior. *Educación y Educadores*, *22*(1), 67-80.

Universidad de Cundinamarca. (2018). *Información general del programa de Psicología.* Recuperado de: https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/programas/pregrado/facultad-de-ciencias-sociales-humanidades-y-ciencias-politicas/psicologia