



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

Manuscrito Recepcional
Programa de Profundización en Desarrollo Humano y
Educativo

Nombre del trabajo

Competencias específicas del área organizacional de la psicología.

Tipo de investigación

Reporte de Investigación Empírica

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

Ingrid Salgado Balderas

Director: Lic. José Manuel Meza Cano

Dictaminador: Lic. Jessica Gómez Rodríguez

Los Reyes Iztacala Tlalnepanitla, Estado de México, 29 noviembre 2017





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

2. Índice

1. Introducción	4
2. Competencias Laborales	5
3. Conceptualización de competencias y la Psicología Organizacional.....	6
4. Implementación de competencias en el área organizacional... 	13
5. Planteamiento del problema	14
6. Objetivo de la intervención	14
7. Diseño y muestreo	15
8. Participantes	15
9. Técnicas de recolección de información	15
10. Instrumento.....	15
11. Procedimiento	16
12. Resultados.....	18
13. Conclusiones	22
14. Bibliografía.....	23
15. Anexos.....	26

Resumen

En el país la educación ha manejado por muchos años un enfoque tradicional, pues estuvo dirigida a la transmisión de conocimientos por parte del docente y a la recepción pasiva del alumnado, inhibiendo la investigación científica y tecnológica. Sin embargo en estos últimos años ha sufrido una serie de transformaciones; entre una de ellas está, el interés por la investigación, el desarrollo de las competencias necesarias con el fin de preparar a los alumnos para el mundo laboral (Cabrera y Gonzalez, 2006). Es por esto que el objetivo de la presente investigación ha consistido en conocer las competencias de los psicólogos/as en el área disciplinar de la psicología organizacional.

Persiguiendo este objetivo se diseñó y administró una entrevista que se encaminó específicamente a identificar conocimientos, habilidades y actitudes específicamente de los psicólogos/as en el área organizacional con preguntas relacionadas con la formación académica y cómo estos conocimientos han sido de utilidad en su ejercicio laboral, así como el perfil con el que ingresan los psicólogos al campo laboral y cómo es que han adquirido las habilidades, conocimientos y actitudes con las que actualmente se desempeñan en sus puestos.*

Palabras clave: competencias profesionales, psicología organizacional.

Abstract

Undergraduate studies in psychology includes in its curricular plan a great variety of contents related to different professional profiles. However, in professional practice these contents are more useful than others in the professional practice. That is why the objective of this research has been to identify the opinion of psychology graduates in terms of exit competences.

Pursuing this objective, I designed and administered an interview that is specifically aimed at identifying knowledge, skills and attitudes specifically of psychologists in the organizational area with questions related to academic training and how this knowledge has been useful in their work, so as the profile with which psychologists enter the labor field and how they have acquired the skills, knowledge and attitudes with which they currently work in their positions.

Key words: professional competences, organizational psychology.

*Este proyecto fue desarrollado en el marco del proyecto PE309217 titulado Manual de competencias básicas para las prácticas del psicólogo SUAyED.

Introducción

El proceso globalizado ha demandado a las empresas exigir competencias más específicas y especializadas que permitan afrontar a los profesionales los cambios culturales, políticos, económicos y sociales; requiriendo profesionales que cuenten con las competencias necesarias para realizar una gestión adecuada en el mundo laboral, los cuales estén preparados para desempeñarse con éxito en pos de la organización en la cual laboran (Harrsch, 2005).

Las competencias son el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que intervienen en el desempeño exitoso en un puesto de trabajo; esta definición exige una formación profesional que trabaje en el desarrollo de competencias laborales a partir de transformaciones que surgen a diario en el mundo de las empresas.

Las investigaciones realizadas sobre competencias laborales de los psicólogos organizacionales han sido diversas, sin embargo no se ha logrado consolidar y unificar las exigencias de las empresas privadas requeridas para que los psicólogos organizacionales laboren.

Aunque se han asignado diferentes significados a la noción de competencia hay un creciente consenso en la literatura referente a que la competencia debe definirse como “una capacidad aprendida para realizar adecuadamente una tarea, funciones o rol” (Roe, 2002).

Spencer y Spencer, 1993 consideran que competencia es “una característica subyacente de un individuo, que está casualmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio” . a pesar de que las definiciones en cuanto al concepto competencia son diversas, se puede concluir que son características de una persona que se manifiestan cuando se ejecuta una tarea y están relacionadas con el rendimiento laboral. El presente trabajo trata de dar claridad a las competencias actuales definidas para el área organizacional tomando en cuenta las principales funciones de los psicólogos más adelante a través de la investigación realizada se dará cuenta de las competencias actuales de los psicólogos/as en el área organizacional y los resultados de la intervención.

5. Las competencias laborales

Es necesario tener en claro las competencias que debe desarrollar el psicólogo a lo largo de su preparación profesional , si bien cada individuo inicia su carrera en

psicología con ciertos rasgos de personalidad, conocimientos previos, capacidades, habilidades, actitudes, sub-competencias y competencias, éstas deberán o se verán modificadas a través de su preparación profesional que obtendrá tanto de la teoría como en la práctica supervisada y se intenta determinar y definir cuáles serán estas competencias que los psicólogos han desarrollado en diferentes áreas de la psicología en las que se desempeñan de acuerdo a su campo específico de trabajo.

La aplicación del término competencias al campo de la educación es reciente, en el fondo se pudiera afirmar que es una expresión epocal, esto es, que se refiere a un tema que refleja múltiples elementos del contexto social a fines del siglo XX y principios del XXI. Refleja los intereses de un sector de la sociedad que pone el énfasis en impulsar que la educación formal ofrezca resultados tangibles, resultados que se traduzcan en el desarrollo de determinadas habilidades para incorporarse al mundo del trabajo de manera eficaz.

En 1996 Gonczi y Athanosou reconocieron la existencia de distintas perspectivas en el enfoque de competencias. Diez años después, ya en 2006, Tardif señala que no sólo el concepto es polisémico lo que ocasiona que ningún programa por competencias tenga la misma estructura, dado que no existe entre los especialistas en educación un consenso sobre lo que significa este término, si no que existen al menos dos concepciones de competencias, una de corte conductual cercana a las propuestas de orden laboral y otra de corte sistémico que se ha anclado en la perspectiva cognitiva (Valdez, 2006).

En México, el enfoque basado en competencias surge a través de la iniciativa del gobierno federal, al tratar de desarrollarse como sistema nacional de formación y capacitación (Valdez, 2006). Este modelo tuvo como antecedentes el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, el cual estableció como objetivo sentar las bases para superar los desequilibrios sociales entre las regiones geográficas, los grupos sociales y los sectores productivos, así mismo, superar los contrastes entre las oportunidades individuales de la capacitación, empleo e ingreso; para llevar a cabo estos propósitos se contó con el programa de desarrollo educativo 1995-2000 y de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales.

Específicamente Psicología Organizacional o Industrial

La psicología industrial marco su nacimiento como una disciplina de suma importancia y utilidad durante la Primera Guerra Mundial ante la necesidad de seleccionar y calificar a millones de reclutas, el ejército pidió a un grupo de psicólogos elaborar un test de inteligencia general, creando así dos test: el Army alfa para alfabetos y el Army beta para analfabetos. Al ver el éxito de estos indujo al desarrollo de otros test para la selección de distintas calificaciones militares, así como adiestramiento de pilotos. Al terminar la guerra, otros organismos que utilizaban métodos de selección y clasificación se dieron cuenta de la utilidad de los test y gracias a la experiencia militar comenzó una dinámica de proliferación de las actividades de la psicología industrial (Harrsch, 2005).

En 1924 crece el campo de la psicología industrial gracias a los estudios de Hawthorne, comenzando con la investigación de los aspectos físicos del ambiente de trabajo en la eficacia del empleado. Los psicólogos llegaron a la conclusión de que además de esto, otro factor, posiblemente más importante son las condiciones socio psicológicas del ambiente laboral puesto que la calidad e índole de supervisión, grupos informales entre los trabajadores, actitud de estos ante su empleo, la comunicación, etc., influyen en la eficacia, motivación y satisfacción con el trabajo.

A partir de 1945, en USA crece la tecnología, así como las empresas. Al crear nuevos métodos y técnicas de fabricación, se presenta la necesidad de enseñárselo al obrero, por lo que crece el campo de la psicología industrial, así como los psicólogos especializados en esta área (Harrsch, 2005).

Para 1970 se divide la psicología industrial del American Psychological Association (Asociación Estadounidense de Psicología) para nombrarse División de Psicología Industrial y Organizacional, con el objeto de incorporar las nuevas tendencias (Harrsch, 2005).

En México

Mientras la psicología del trabajo comenzaba a tomar fuerza en Europa, en México por el año de 1923, se encontraba subordinada a la filosofía e imperaba la orientación clínica (Harrsch, 2005).

En el ámbito empresarial comenzaba a surgir un gran interés por la industrialización del país, logrando con ello mejores apreciaciones sobre las

posibilidades reales de la misma, la importancia de los recursos humanos y su justo valor. Y es así como el factor trabajador o empleado, fue tomado en cuenta para su mejor capacitación, selección y mantenimiento (Harrsch, 2005).

Conceptualización de competencias y la Psicología Organizacional.

Roe, 2002 para hablar de competencias es necesario tener en consideración los siguientes elementos:

- Refieren a un tipo específico de trabajo en contexto particular que integra diversos tipos de conocimientos, habilidades y actitudes.
- Se adquieren en un “aprender haciendo”, en una situación real de trabajo, una práctica o en una situación de simulador. Aunque estos últimos nunca reemplazarán al contexto auténtico de la práctica.
- Los conocimientos, habilidades y actitudes pueden ser desarrollados, evaluados y aplicados en múltiples competencias. No son una capacidad innata, por lo tanto, son susceptibles a ser adquiridas.

Definición de Psicología Organizacional.

La psicología organizacional es una rama de la psicología que estudia el comportamiento del individuo en el ámbito laboral. Aamodt 2010, menciona que el principal objetivo de la psicología organizacional es “aumentar la dignidad y el desempeño de los seres humanos, así como de las organizaciones para las que trabajan al avanzar en la ciencia y conocimiento del comportamiento humano” (Aamodt 2010).

Aamodt, 2010 menciona que el objetivo de la Psicología Organizacional es aumentar la productividad y el bienestar de los empleados de una organización; sin embargo, el psicólogo organizacional puede trabajar bajo los siguientes enfoques:

Psicología de Personal

Los psicólogos organizacionales vinculados en esta área de la psicología, trabajan en la gestión de los subsistemas de talento humano como análisis de puesto, selección de personal, remuneraciones, capacitación y evaluación del desempeño; las cuales son las funciones clásicas del psicólogo organizacional.

También se dedica a la aplicación y análisis de pruebas psicométricas para selección de personal idóneo (Aamodt, 2010).

Psicología Organizacional

En esta área los psicólogos organizacionales trabajan sobre temas como la motivación, el liderazgo, satisfacción laboral, comunicación, cambio organizacional y temas relacionados con desarrollo organizacional; de esta manera, se encargan de implementar programas para mejorar el desempeño de los empleados en la organización (Aamodt, 2010).

Ergonomía o Factores Humanos

Esta área trabaja sobre el diseño del lugar de trabajo, interacción máquina-hombre, ergonomía, factores psicosociales y de riesgo laboral. A su vez maneja temas de salud y seguridad (Aamodt, 2010).

Identificar los problemas y las demandas de la organización, reclutar, seleccionar y capacitar al personal de la misma son algunas de las tareas en donde el psicólogo debiera ser competente en el área laboral, sus centros de acción son empresas públicas y sector privado.

Definición del término competencias.

Algunas definiciones que Perrenoud hace al respecto de competencias son:

- Es un poder de actuar eficazmente en una clase de situaciones, movilizándolo y combinando en tiempo real y de forma pertinente los recursos

intelectuales y emocionales (Vaca, Aguilar, Gutiérrez, Cano y Bustamante, 2015).

- Es una trama que sostiene y acelera la puesta en sinergia de los recursos, trama que, si bien deberá ser adaptada para encarar la singularidad del aquí y ahora, permite sin embargo actuar de forma rápida y segura mientras esta adaptación sea marginal (Vaca, Aguilar, Gutiérrez, Cano y Bustamante, 2015).
- La competencia es una forma de memoria de la inteligencia pasada, individual o colectiva, un tipo de rutinización de la puesta en sinergia de los recursos (Vaca, Aguilar, Gutiérrez, Cano y Bustamante, 2015).

En las definiciones anteriores se mencionan conceptos como situación, movilidad, sinergia y recursos, Perrenoud, 2004 concibe la competencia íntimamente ligada a una situación o familia de situaciones y menciona la dupla competencia-situación para expresar la unidad las situaciones se refieren a la experiencia pasada a como se ha resuelto un determinado problema o conflicto a esto se le llama competencia.

Los recursos se refieren a elementos que el psicólogo tiene disponibles para enfrentar situaciones o familias de situaciones estos recursos pueden ser internos (el sujeto los tiene y los registra en su memoria o en la “memoria del cuerpo”) y externos (documentos, herramientas, computadoras, cooperación con otros).

La movilidad y sinergia habla de la acción del individuo si bien ya cuenta con recursos ya sean externos, internos o ambos será necesario ponerlos en acción a lo cual Perrenoud describe como sinergia la cual hará que todos los recursos disponibles actúan en sinergia (trabajo en equipo) para actuar sobre la situación o familia de situaciones.

Clasificación de Competencias

Podemos encontrar dos grandes clasificaciones: las genéricas también llamadas clave o transversal y por otro lado las específicas (Proyecto Tuning América Latina, 2007).

- **Genéricas:** son aquellas que permiten a cualquier persona desenvolverse exitosamente en la sociedad, en contextos laborales, personales y sociales en general. Por su característica de transversalidad, no se restringe a un campo específico del saber ni del quehacer profesional y su desarrollo no se limita a un campo disciplinar, o módulo de estudio (SEP, 2008).
- **Específicas:** están relacionadas con una disciplina de estudio particular, que involucra conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñarse propiamente en ese campo disciplinar y que se relacionan directamente con las ocupaciones. Cada disciplina se encargará de revisar y consensuar el tipo de competencias que desea desarrollar en sus estudiantes y profesionales (SEP, 2008)

En el caso de la psicología existen dos propuestas de análisis en los cuales se han basado para especificar las competencias de la disciplina: **los módulos de entrada (input) y salida (output)**. El primero refiere las competencias del profesional en Psicología que se definen a partir de la revisión de los currículos universitarios. Los modelos de salida se refieren a la identificación directamente en la práctica (Roe, 2002).

Roe (2002) propone que la competencia debe definirse como “una capacidad aprendida para realizar adecuadamente una tarea, funciones o rol”.

Retomando el hecho de las competencias actuales de los psicólogos en diferentes áreas se debe considerar que, aunque las competencias sean específicas a un tipo particular de trabajo no significa que puedan siempre ser claramente delimitadas. La razón es que los límites entre tareas, funciones y roles no siempre están claros. Las competencias se adquieren típicamente en un proceso de

“aprender haciendo” (learning by doing) en la situación actual de trabajo, durante las prácticas externas (internship) o en una situación de aprendizaje basado en simulación. Es importante notar diferencias entre competencias, por un lado y conocimientos, habilidades y actitudes por otro lado (Roe, 2002).

En la perspectiva de Roe (2003) las competencias profesionales se pueden clasificar por la temporalidad en su proceso de formación. Para este autor existe una etapa básica en la formación en competencias una inicial y otra avanzada

La etapa básica corresponde a la formación de las competencias profesionales en el trayecto del plan de estudios, en el proceso de formación. En esta perspectiva un plan de estudios debe no sólo establecer los contenidos básicos que el estudiante debe dominar ni dejar como un problema para el egresado la integración de las mismas una vez que haya concluido sus estudios. Las competencias básicas forman parte de la formación profesional y en el plan de estudios se requiere determinar con claridad tanto las competencias profesionales que son objeto de formación, como los mecanismos que se promoverán en el trayecto curricular con la finalidad de establecer con claridad no sólo la elección de lo que se debe formar, si no los mecanismo y etapas en las cuales ocurriría la formación (Díaz Barriga, 2006).

- Por su parte las etapas inicial y avanzada de las competencias responden a la vida profesional; en estricto sentido se podrían estudiar mediante diversos estudios sobre el desempeño de los egresados en el mercado ocupacional. Las iniciales son aquellas que puede mostrar el egresado en sus primeros cinco años de ejercicio profesional, y constituyen una primera etapa de la vida profesional, donde el egresado puede requerir de algunos apoyos para potenciar su desempeño. Por el contrario, es de esperarse que después de los primeros cinco años de ejercicio profesional el egresado haya adquirido un conocimiento experto que le permita desempeñarse con eficiencia en el mundo del trabajo (Díaz Barriga, 2006).

¿Cómo se conciben las competencias?

Conocimiento-Implícito el saber: conjunto de contenidos informativos organizados de manera más o menos sistemática que permite comprender una realidad

concreta. Pertenecen a las diversas teorías y datos empíricos producidos en los diferentes campos de la psicología (Roe, 2003).

Habilidad- Saber hacer: se trata de técnicas o procedimientos hechos acción que las persona interioriza (de manera generalmente automática) para realizar actividades prácticas que pueden ser de tipo manipulativo, relacional (social) e intelectual (Roe, 2003).

Actitud: Implica el ser: es la suma de predisposiciones que se manifiestan como sentimientos, creencias, ideas preconcebidas, valores, metas y convicciones ante determinada acción o actividad (Roe, 2003).

Para fines de esta investigación y trasladando las competencias al ámbito profesional se pueden entender como la integración de conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten a las personas llevar a cabo tareas y resolver problemas específicos en contexto de igual condición de su área profesional de manera eficiente, pertinente y adaptable a las diversas situaciones, como pueden ser: anticipar problemas, evaluar las consecuencias de su trabajo y participar en la mejora de su práctica (Roe, 2002). En el caso particular esta investigación está dirigida a conocer las competencias específicas de los psicólogos en el área organizacional. Se les puede identificar en el área con nombres como reclutador/ora, psicóloga/go organizacional, industrial y recursos humanos.

Su ejercicio profesional se centra en la relación persona-trabajo en lo individual o grupal. Analizan la correspondencia entre satisfacción y nivel de eficacia; la influencia de factores ambientales; calidad en la vida laboral, factores motivacionales, competencias profesionales, entre otros temas (Harrsch, 2005).

Implementación de competencias en el área organizacional

El propósito global de la práctica como psicólogo profesional es desarrollar y aplicar principios psicológicos, conocimientos, modelos y métodos de forma ética y científica con el fin de promover el desarrollo, bienestar y eficacia de los individuos, grupos, organizaciones y sociedad.

Estudios realizados sobre las competencias laborales de los psicólogos organizacionales, señalan la importancia de desarrollar varias competencias en los egresados de Psicología Organizacional, que ayuden a enfrentar las exigencias

del mundo laboral. Entre estos estudios tenemos a Ruiz, Jaraba y Romero (2008, pp. 142-152) con su investigación "La formación en psicología y las nuevas exigencias del mundo laboral. En el estudio participaron 60 psicólogos egresados de la ciudad de Barranquilla, a las cuales se les aplicó un cuestionario estructurado por los autores y revisado por expertos, concluyendo que el conocimiento de principios psicológicos fundamentales y el manejo de herramientas tecnológicas son habilidades que facilitan el trabajo actualmente en las organizaciones, así como solucionar problemas, tener iniciativa, aprendizaje continuo, trabajo en equipo, pensamiento crítico, planeación y actitudes de calidad humana y ética profesional.

Por otro lado, en una investigación realizada en la Pontificia Universidad Javeriana en Colombia se realizó un estudio no experimental con un diseño transaccional, en el cual se recolecta la información en un único momento y se describen las competencias laborales del psicólogo javeriano en función de las áreas aplicativas (clínica, educativa, organizacional y social). La investigación es de tipo descriptiva porque se especificaron y describieron las competencias laborales de los psicólogos, la muestra corresponde a 22 psicólogos egresados de la universidad Javeriana de los cuales 11 laboran en el área organizacional, 3 en el área educativa, 5 en el área social y 3 en el área clínica, la muestra fue seleccionada intencionalmente a partir de un análisis previo debido a las características y determinaciones requeridas para el estudio.

En cuanto a las funciones desempeñadas por el psicólogo, las que apuntaron más alto fueron la realización de capacitaciones, inducciones y entrenamiento, y la selección de personal valoradas altamente. También se indagó por las competencias que necesita el psicólogo para desempeñarse exitosamente y se encontraron el análisis de la información, competencia de relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la planeación estratégica.

En cuanto a las competencias genéricas se encontró que los psicólogos javerianos valoran en un nivel de importancia muy alto la competencia sobre el manejo de paquetes informáticos básicos (Word, Excel, Internet) con un 54.5%, la relacionada con trabajo en equipos interdisciplinarios y la realización de presentaciones orales para público profesional y no profesional (Revista de Psicología de la Universidad del Norte, No.23).

La presente investigación es tipo cualitativa ya que extrae la descripción de las entrevistas grabadas en audio cuyo objetivo es la comprensión centrando en la indagación de información en cuanto a las competencias del psicólogo organizacional.

Planteamiento del problema

Como otros profesionales, el psicólogo necesita continuar aprendiendo en orden a mantenerse a la altura de los desarrollos en la disciplina y en la profesión, cambios en el tipo de clientes o en los problemas que poseen los clientes, y cambios en la organización de la práctica. Ulterior aprendizaje también se necesita para desarrollar la experiencia existente, sea por especialización o ampliando sus límites (Roe, 2003). Dar cuenta de los modelos de salida que se refieren a la identificación de competencias directamente en la práctica, identificar los conocimientos, habilidades y sobre todo actitudes necesarias del psicólogo organizacional.

Objetivo de la intervención

Objetivo General:

- ✓ Conocer las competencias de los psicólogos/as en el área disciplinar de la psicología organizacional.

Objetivos Específicos:

- ✓ Conocer conocimientos de los psicólogos/as en el área disciplinar de la psicología organizacional.
- ✓ Conocer habilidades de los psicólogos/as en el área disciplinar de la psicología organizacional.
- ✓ Conocer actitudes de los psicólogos/ as en el área disciplinar de la psicología organizacional.

Diseño y Muestreo

Tipo de Investigación: Cuantitativa

Alcance: Descriptivo

Tipo de Muestra: Expertos

Participantes

La muestra estuvo integrada por diez profesionales del área de la psicología organizacional de ambos sexos.

Criterios para seleccionar a los y las expertas:

1. Cinco años o más de experiencia en sus funciones actuales en el área.
2. Personas en la función con algún nivel de formación en psicología (cursos, talleres, licenciatura, posgrado, etc.).

Técnicas de recolección de información

La técnica de recolección de datos que se utilizó para llevar a cabo esta investigación fue la entrevista debido a que esta técnica brinda mayor acceso a la información requerida, es de fácil aplicación y no demanda un presupuesto alto para su aplicación. Dicha entrevista fue audio grabada para posteriormente hacer el vaciado de la información.

Instrumento

Se diseñó un Guion de Entrevista para identificar cuáles son las competencias habituales de los psicólogos en el área organizacional, esta guía está constituida por 36 preguntas semi estructurada, abiertas y cerradas que están divididas en seis secciones (ver anexo 1).

- Datos generales

Para recopilar información que permita identificar la edad y sexo del entrevistado/da.

- Formación académica

En las primeras 14 preguntas de esta sección se recopila información sobre los grados académicos alcanzados y estatus en el que se encuentran, desde licenciatura hasta estudios de doctorado, cursos, diplomados y talleres.

- Sobre el área profesional a la que se dedican

Conformada por 12 preguntas que tienen la intención de identificar el área a la que se dedica el profesional en la actualidad y tiene mayor dominio y experiencia.

Se explora el tiempo que se tiene trabajando, para que tipo de institución labora, el

puesto actual y los que ha tenido, si tiene personas a su cargo, la forma en que se posiciono en el puesto y si se considera experto/ta en el área. También si se dedica a otra área de la psicología ocasionalmente.

- **Conocimientos, habilidades y actitudes de ingreso en el área**

La información que se indaga en este apartado pretende identificar, por medio de 10 preguntas, como ingresan las personas que se incorporan al área y cuál es el perfil necesario para realizar las tareas que se demandan.

La información que se obtendrá versa sobre: el grado académico con el que ingresan y el idóneo para ejercer en el área, el perfil necesario, tareas que se realizan en el área, si alguna de las funciones no es posible realizar sin las tecnologías de la información y la comunicación o si las usa, profesionales que cubren con el perfil y tiempo necesario para adquirir las competencias.

- **Conocimientos, habilidades y actitudes específicas del área**

Esta última sección está conformada por dos grandes preguntas que resultan ser las más relevantes de la entrevista.

La intención es que de esa lista de funciones identifique los conocimientos, habilidades y actitudes.

13. Procedimiento

Por temas de confidencialidad se mantuvo el anonimato de los profesionales a los cuales se realizaron las entrevistas por lo que se codificará a los informantes claves para fines didácticos.

Fase de capacitación

Para la fase capacitación se llevaron a cabo cinco sesiones todas de manera síncrona a manera de dar una amplia explicación de cómo se debería aplicar la entrevista, conocimientos previos a su aplicación y consideraciones.

Fase de negociación

La búsqueda de los expertos se realizó en el área de Recursos Humanos de diferentes empresas en donde se hizo el primer contacto con los expertos en el área para exponer la intención de la entrevista y posteriormente la negociación

para obtener la cita con el profesional y así enviar el guion de entrevista por correo, así como la carta de consentimiento informado para el conocimiento del participante.

Firma del consentimiento informado

Una vez ubicados en la fecha y lugar de trabajo de los profesionales se firmó por ambas partes la carta de consentimiento informado que transparenta el proceso de recolección de datos y el tratamiento que se dará a la información obtenida (ver anexo 2).

Aplicación y levantamiento de datos

Las entrevistas fueron aplicadas en el mismo lugar de trabajo de los psicólogos es decir en su oficina.

En el desarrollo de las entrevistas no se presentaron inconvenientes, puesto que todas las personas entrevistadas colaboraron abiertamente y se pudo evidenciar que hay muchos campos de aplicación laboral para los psicólogos organizacionales; además, se pudo constatar que las agendas de los expertos son muy extensas debido al impacto que tienen en su área.

La duración aproximada de las entrevistas fue de treinta a cuarenta y cinco minutos cada una y con el objetivo de recabar la mayor información posible para definir las habilidades, conocimientos y actitudes.

Resultados

Para la investigación se tomaron en cuenta un total de 10 entrevistas aplicadas a psicólogos del área organizacional que trabajan en diferentes empresas. La media en la edad de los participantes es de 35 años, el 60% corresponde a mujeres y el 40% hombres.

Todos con estudios de licenciatura el 80% en Psicología, el 10% con licenciatura en Administración de empresas y el otro 10% con Ingeniería en Sistemas.

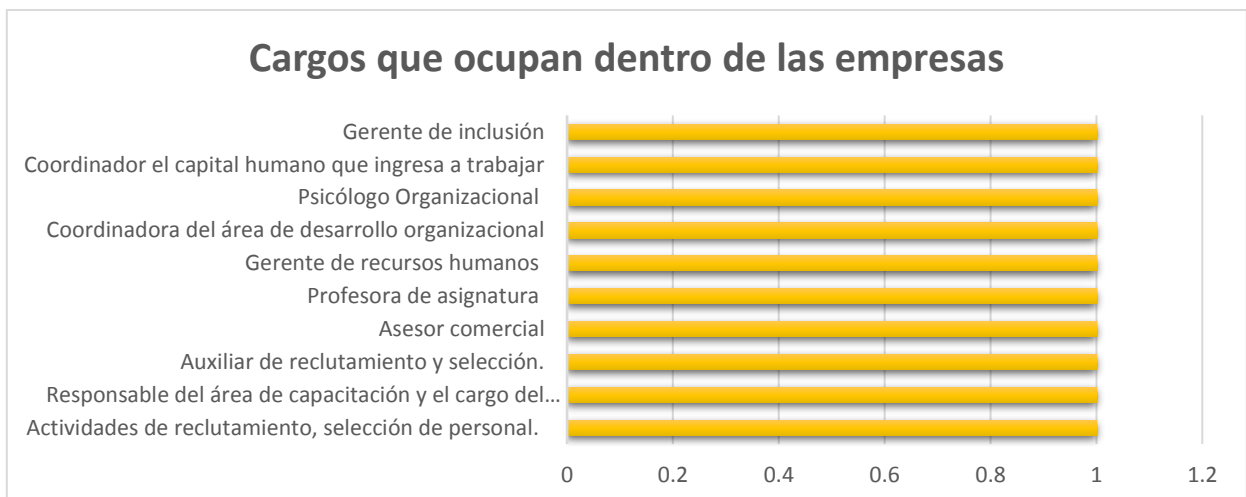
En la gráfica 1 se puede identificar en porcentaje los estudios de posgrado de los participantes. El 25% tiene estudios de especialidad en Desarrollo Humano, el 25% corresponde a estudios de maestría que va de temas como Formación

Docente y Psicología Humanista y Psicoterapia Gestalt



Grafica 1. Estudios de los psicólogos organizacionales.

La media en el tiempo que llevan trabajando los psicólogos en esta área es de 10 años.



Grafica 2. Cargos que ocupan los psicólogos en las empresas.

También se les preguntó cómo fue que se posicionaron en el puesto que

desempeñan actualmente el 50% de los entrevistados por medio de una invitación para ocupar el puesto mientras que el otro 50% lo llegó a él a través de un proceso de evaluación.

Se calculó que la media que los psicólogos organizacionales consideran necesario en años de experiencia mínimo 2.7 ejerciendo en el área para realizar las funciones de manera adecuada y con éxito para esto se identificó cuáles son las principales funciones que desempeñan en sus puestos los psicólogos organizacionales y las competencias para estas tareas.

Tabla 1. Descripción de competencias actuales de los psicólogos entrevistados.

Función	Conocimiento	Habilidad	Actitud
1.- Reclutamiento y Selección de personal	Protocolo de la empresa. Conocer el perfil del puesto a ocupar. Manejo de técnica de la entrevista para la selección del personal. Entrevista por competencias. Parrilla de asociación que esta tiene que ver poder vislumbrar en la persona un talento que tiene y que nada más hay que pulirlo para llevarlo a donde queremos.	Realizar una buena entrevista Buen análisis del perfil del candidato para poder vislumbrarlo en el futuro en la empresa. Dominio de lenguaje. Habilidad verbal para tener una conversación fluida. * Habilidad de síntesis. Como redactar los anuncios de vacantes para lograr atraer al personal que se requiere. Solución de problemas y manejo de conflictos. Tomar decisiones.	Amabilidad Cordialidad Empatía Apertura * Colaboración Escucha activa Paciente Directo Respetuoso Responsable Ética
2.-Capacitación y Programación de cursos	Inteligencia emocional Normativas para cursos de inducción Identificar población a quien van dirigidos los cursos para saber cómo abordar los temas. Conocimiento y dominio de temas diversos en función de las organizaciones. Clima organizacional. Conocer misión, visión y valores de la empresa. Conocimientos en software para realizar las presentaciones y material de los cursos. En psicología. En ingeniería industrial. Sobre aspectos sociales.	Convicción por lo que se está haciendo. Manejo de grupos. Liderazgo. Reconocer aspectos sociales de las personas.	Empatía Puntualidad. Seguridad. Espontaneo. Buena postura corporal. Camaradería. Respeto.
3.- Evaluación	Conocer el método y herramientas determinadas para la evaluación. Identificar áreas de oportunidad para los trabajadores. Solucionar niveles de satisfacción de los trabajadores de la empresa para generar alta productividad. Conducta humana. Sobre aspectos administrativos de perfil de puestos. Estadística.	Ser enfocado a los objetivos de la evaluación. Buena comunicación de resultados. Generar perspectivas de crecimiento y desarrollo de los empleados. Identificar el punto en donde los trabajadores producen más y subsanar los factores que merman la producción. Observación.	Honesto. Directo. Claro. Apoyo. Empatía. Imparcial. Ecuánime. Equidad. Reconocimiento.
4.- Aplicación de pruebas	Identificar en qué momento se aplican y en qué casos. Aplicación de pruebas psicométricas. Interpretación de pruebas psicométricas estandarizadas, en pruebas proyectivas. Manejo del software que se utilice para la aplicación y evaluación de las pruebas.	Manejo de grupos y dar instrucciones correctamente. Leer lenguaje corporal y fácil de los participantes. Administración del tiempo. Habilidad numérica para la expresión de resultados. Habilidad en el uso de computadora.	Responsabilidad. Ecuánime. Seguridad en lo que haces y en lo que dices. Amabilidad. *
5.- Contratación y Nominas	Cierre con la empresa o fin de vínculos laborales. Elaboración de bases de datos. Conocimientos en Ley Federal del Trabajo. Conocimientos en Ley del Seguro social. Sobre finiquitos, ISR, etc. Contabilidad.	Solución de conflictos. Buena comunicación. Habilidad numérica. Prestar atención a detalles.	Comprensivo. Empatía. Imparcial.
6.- Liderar a grupos internos/Promotor de soluciones	Motivación. Liderazgo. Dinámicas sociales. Conocimientos en Derechos Humanos. Conocimientos en políticas laborales del país e internacionales. Conocimientos en desarrollo organizacional. Diseño de procesos transversales.	Resiliencia. Constancia. Estructurado. Planificación estratégica. Creatividad de integrar un proceso sintético que cumpla con la transversalidad que sea estructurado para reducir las contingencias que se puedan desarrollar y que afecten en la cultura organizacional de mejora y política laboral. Promover buenas prácticas	Tolerancia. Empatía. Proactiva. Idealista. Receptivo. Trabajo en equipo

Las competencias que se describen en la tabla 1 corresponden a las competencias específicas que se llevan a cabo en su área laboral y están relacionadas con la disciplina de estudio particular, que involucra conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñarse propiamente en ese campo disciplinar y que se relacionan directamente con las ocupaciones.

En las tres primeras columnas se identifican las competencias más recurrentes y de mayor dominio en el área organizacional siendo las más importantes: 1. El reclutamiento y selección de personal, 2. Capacitación y Programación de cursos, 3. La evaluación y 4. La aplicación de pruebas. En el caso particular de evaluación solo se encontró como respuesta a esta por parte del participante “evaluación de pruebas psicométricas” que bien también el participante menciona: “buen manejo del programa para evaluar pruebas” es decir estas pruebas son evaluadas por medio de un software.

Las competencias de la tabla 1 que se describen en los puntos; 5. Contratación, elaboración de nóminas, 6. Liderar a grupos internos y Promotor de soluciones fueron las menos mencionadas mayor numero de veces por lo que se podrían considerar competencias poco recurrentes en la psicología organizacional.

Los participantes dijeron que los principales aspectos en los que trabajan en el área organizacional van enfocados a la motivación, liderazgo, satisfacción laboral y temas relacionados con desarrollo organizacional.

Y en cuanto a ergonomía y factores humanos abordan factores psicosociales que también fueron comprobados en la Tabla 1. Y salud y seguridad fueron temas no mencionados por los expertos entrevistados.

15. Conclusiones

Esta investigación puede funcionar como aportación a las instituciones educativas, estudiantes y organizaciones ya que contribuye con el perfil del psicólogo organizacional definido desde la experiencia de los profesionales en el área organizacional.

De acuerdo con la revisión de la literatura y los objetivos de esta investigación se concluye:

De acuerdo al marco teórico en donde se mencionó que los psicólogos organizacionales a nivel de psicología organizacional trabajan en la gestión del talento humano y aplicación de pruebas psicométricas fue comprobado.

Se lograron conocer las habilidades, conocimientos y actitudes de los psicólogos/as en el área organizacional de una manera amplia dando detalle de las funciones principales y las competencias necesarias para desarrollar sus tareas diarias.

Los temas importantes sobre los cuales trabaja el psicólogo organizacional son reclutamiento y selección de personal, salarios, evaluación de desempeño, seguridad, desarrollo organizacional, capacitación, cultura y clima organizacional, etc.

El valor agregado que genera un profesional de psicología organizacional es la capacidad de lograr el equilibrio entre el desarrollo de las personas y el de la organización, ver a los trabajadores como talento humano siendo las actitudes mencionadas mayormente la empatía, el respeto, la responsabilidad, la paciencia o tolerancia, lo cual habla de que los psicólogos llevan a cabo su práctica de forma responsable siendo estas algunas de las principales características de los psicólogos en cualquier área.

Entre las competencias identificadas se perciben conocimientos en contabilidad, habilidad numérica, conocimientos en la ley federal de trabajo, derechos humanos, ley del seguro social, finiquitos e impuestos que son competencias un poco ajenas al plan de estudios del área de psicología por lo que se deduce que estos conocimientos se han adquirido totalmente durante la práctica laboral en el área específica.

16. Bibliografía

- Aamodt, M. (2010). Psicología Organizacional/Industrial. Un enfoque aplicado. (6ta. Ed.). México, Cengage Learning Editores. Disponible en:

<https://es.scribd.com/doc/219746069/Psicologia-Industrial-Organizacional-Un-Enfoque-Aplicado-Michael-G-Aamodt>

- Díaz Barriga (2006), Perfiles Educativos. *El enfoque de competencias en la educación* vol. XXVIII, núm. 111, pp. 7-36.
- Harrsch, B. (2005). *Identidad del Psicólogo*. Pearson Educación, Cuarta edición, México. Disponible en : <http://www.dandros.com.mx/books/Identidad%20del%20Psicologo%20-%20Catalina%20Harrsch.pdf>
- Revista de Psicología de la Universidad del Norte , *Psicología desde el Caribe. Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional*. Barranquilla, (Colombia), No. 23 Disponible en: 2013. Disponible en : <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/644/5342>
- Roe (2002), ¿Qué hace competente a un psicólogo?, Papeles del psicólogo, Consejo General de Colegio Oficiales de psicología, Madrid España Redalyc, Vol. 24. Núm. 86
- Spencer y Spencer, 1993. *Evaluación de competencias en el trabajo*. Boston, Massachusetts USA. Disponible en : <https://es.scribd.com/doc/19788609/Libro-Competencias-Spencer>
- Vaca, Aguilar, Gutiérrez, Cano y Bustamante (2015). ¿Qué demonios son las competencias?, aportaciones del constructivismo clásico y contemporáneo. Universidad Veracruzana. Instituto de Investigaciones en Educación.
- Valdez Coiro, I. (2006). El enfoque de competencias en la virtualidad

educativa. *Apertura*, 6 (4), 20-30. Disponible en :
[http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area temati
ca_02/ponencias/1537-F.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_temati
ca_02/ponencias/1537-F.pdf)

Anexo 1



Entrevista

Identificación de competencias profesionales desde los y las expertos de las áreas profesionales de la Psicología.

El presente instrumento responde a una investigación sobre las competencias de los y las psicólogos en ámbitos profesionales. Nos interesa conocer cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que se necesitan para poder ejercer en el área que actualmente se desempeña.

Por favor conteste las siguientes preguntas lo más cercano a la realidad posible, no hay respuestas buenas o malas ni correctas o incorrectas. Si alguna pregunta no le parece clara, por favor, pregunte a la persona que está aplicando este cuestionario.

Seleccione la opción que más se aproxime a su caso específico:

Nombre del o la entrevistadora: _____

General

1. Seleccione sexo y edad

Edad	
Sexo	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer

Formación académica

2. ¿Cuenta con estudios de licenciatura? (si su respuesta es no pase a la pregunta 4).

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

3. Nombre la licenciatura o licenciaturas y el estatus en la que se encuentra(n).

Opciones	Nombre	Forma	Estatus	100% de créditos	Proceso de titulación (matrícula, tesis, tesis, reporte, etc.)	Con crédito o título
	Licenciatura 1					
	Licenciatura 2					
	Licenciatura 3					



4. ¿Tiene estudios de especialidad? (si su respuesta es no pase a la pregunta 6).

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

5. Nombre la especialidad o especialidades y el estatus en la que se encuentra (n).

Opciones	Nombre	Forma	Estatus	100% de créditos	Proceso de titulación (matrícula, tesis, tesis, reporte, etc.)	Con crédito
	Especialidad 1					
	Especialidad 2					
	Especialidad 3					

6. ¿Tiene estudios de maestría? (si su respuesta es no pase a la pregunta 8).

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

7. Nombre la maestría o maestrías y el estatus en la que se encuentra (n).

Opciones	Nombre	Forma	Estatus	100% de créditos	Proceso de titulación (matrícula, tesis, tesis, reporte, etc.)	Con crédito
	Maestría 1					
	Maestría 2					
	Maestría 3					



8. ¿Tiene estudios de Doctorado? (si su respuesta es no pase a la pregunta 10).

Si	
No	

9. Nombre el Doctorado o Doctorados y el estatus en el que se encuentra(n).

Opciones	Nombre	Trunca	En curso	100% de crédito	Proceso de evaluación (matrícula, tesis, defensa, etc.)	Con título
Doctorado 1						
Doctorado 2						
Doctorado 3						

10. ¿Ha tomado diplomados? (si su respuesta es no pase a la pregunta 12).

Si	
No	

11. ¿Cuáles han sido las principales temáticas sobre las que han tratado?

12. ¿Ha tomado cursos? (si su respuesta es no pase a la pregunta 14).

Si	
No	

13. ¿Cuáles han sido las principales temáticas sobre las que han tratado?



14. ¿Ha tomado talleres? (si su respuesta es no pase a la pregunta 16).

Si	
No	

15. ¿Cuáles han sido las principales temáticas sobre las que han tratado?

16. ¿Cómo ha adquirido los conocimientos actitudes y habilidades que ahora posee de las principales áreas de la psicología donde tiene dominio? (Puede seleccionar más de una opción).

	Salud	Educativa	Organizacional	Clínica	NEE *	Otros
Ejercer en el área						
Aprenderse a un grupo de trabajo						
Cursos						
Talleres						
Estudios de licenciatura						
Estudios de posgrado						
Otros						

*Necesidades Educativas Especiales

17. ¿Considera que hay algo más que mencionar sobre cómo adquirió su experiencia?



Sobre el área profesional a la que se dedica.

En esta sección responderá a una serie de preguntas que tienen que ver con el área profesional a la que se dedica actualmente y sobre la que tiene más dominio y experiencia.

18. ¿A qué área de la psicología se dedica principalmente en la actualidad?

Áreas	Especifique su actividad
Salud	
Educativa	
Organizacional	
Clínica	
NEE	
Otras	

19. ¿Cuántos años tiene trabajando en esta área? (en años)

20. ¿Labora para...?

	Escriba el nombre de la empresa, institución o negocio propio
Independiente (pase a la pregunta 23)	
Empresa	
Institución	

21. ¿Cuál es su cargo? (sólo para las opciones empresa o institución).

22. ¿Cuántas personas aproximadamente trabajan en la institución o empresa donde labora? (sólo para las opciones empresa o institución).

23. ¿Tiene personas a su cargo? ¿Cuántas? (sólo para las opciones empresa o institución).

24. Además del puesto que actualmente se desempeña, ¿qué otros puestos ha tenido?



25. ¿Cómo se posicionó en el puesto que actualmente tiene?

Invitación para ocupar el puesto (conocimiento, dominio, reconocimiento, etc.)
Proceso de evaluación
Por contactos laborales
Por una necesidad
Otros

26. ¿Se considera experto dentro de su área principal de trabajo?

	¿Por qué?
Si	
No	

27. ¿Se dedica a alguna otra área de la Psicología de manera ocasional? Marque cual (si su respuesta es no, pase a la pregunta 29).

Áreas	Especifique su actividad
Salud	
Educativa	
Organizacional	
Clínica	
NEE	
Otras (especifique)	



28. ¿Cuántos años tiene trabajando en esa área que se dedica de manera ocasional?

Conocimientos, habilidades y actitudes de ingreso al área

La información que nos proporcionará a continuación está encaminada a identificar cómo ingresan las personas que tienen la intención de incorporarse al área de la psicología que actualmente se desempeña y los perfiles que los cubren.

29. ¿Cuál es el grado académico con el que ingresan?

Sin estudios académicos	
Primaria	
Secundaria	
Bachillerato	
Técnico	
Talleres cursos	
Diplomados	
Licenciatura	
Especialidad	
Maestría	
Doctorado	

30. ¿Grado académico que considera necesario para ingresar al área?

Sin estudios académicos	
Primaria	
Secundaria	
Bachillerato	
Técnico	
Talleres cursos	
Diplomados	
Licenciatura	
Especialidad	
Maestría	
Doctorado	

31. ¿Cuál es el perfil que usted considera necesario para el área en que desempeña? Entiéndase por perfil a aquel conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades mínimas que debe tener un aspirante al ingresar al área de la psicología que usted se dedica.



32. ¿Podría mencionar algunas tareas o situaciones específicas que se hacen en el área de la psicología en la que usted ejerce?

Entiéndase por tarea como tipo específico de trabajo en un contexto en particular que requiere la integración de conocimientos, habilidades y actitudes para lograr con éxito esa tarea en específico. Por ejemplo en la odontología las actividades que se hacen es hacer extracciones, endodoncias, implantes dentales, etc.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

33. ¿En alguna de sus funciones hace uso de las TICs? (Si su respuesta es no, pase a la pregunta 35).

Si	
No	



34. ¿Cuáles funciones y que TICs utiliza?

Funciones	TICs que utiliza

35. ¿Considera que alguna de las funciones del área no se podrían realizar sin el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación? Es decir, que previo a la mediación de las TICs esa función no exista (si su respuesta es no, pase a la pregunta 37).

Si	
No	

36. ¿Cuáles funciones y que TICs utiliza?

Funciones	TICs que utiliza



37. ¿Cuáles cubren el perfil del área en la que usted se desempeña?

Psicología	
Administrativas de empresa	
Pedagógicas	
Comunitarias	
Trabajo social	
Médicas	
Enfermeras	
Profesores	
Otros (especifique cuáles)	

38. ¿Cuántos años considera se debe tener ejerciendo en el área para lograr realizar las tareas de manera adecuada y con éxito?

Conocimientos habilidades y actitudes específicas del área

39. En esta sección se le solicita que seleccione las principales situaciones o tareas que identifió en la pregunta 32 y 34 y 36 para delimitar los conocimientos habilidades y actitudes.

Para ayudarlo a la realización este apartado le presentamos la siguiente tabla donde se define que es una situación o tarea, que son los conocimientos, habilidades y actitudes.

Situación/ tarea	Conocimientos	Habilidades	Actitudes
Entiéndase como tipo específico de trabajo en un contexto en particular que requiere la integración de conocimientos, habilidades y actitudes para lograr con éxito esa tarea en específico.	Implica el saber conjunto de contenidos informativos de organizados de manera más o menos sistemática que permite comprender una realidad concreta.	Saber hacer de toda de técnicas o procedimientos hechos acción que las persona interioriza de manera generalmente automática para realizar actividades prácticas que pueden ser de tipo	Implica el ser: Es la suma de predisposiciones que se manifiestan como sentimientos, creencias, ideas preconcebidas, valores, metas y convicciones ante



	Pertenece a las diversas teorías y datos producidos en los diferentes campos de la psicología (Roe, 2003).	manipulativo, relacional (social) e intelectual (como producir artículos).	determinada acción o actividad.
--	--	--	---------------------------------

A continuación se presenta un ejemplo de la delimitación de conocimientos, habilidades y actitudes de una tarea.

Podría mencionar las tareas y situaciones más usuales que deberá desempeñar la persona en su área.	¿Qué conocimientos de se requieren?	¿Qué habilidades requiere?	¿Qué actitudes deben de tener?
Enviar un mensaje de correo electrónico	Conocer la herramienta para enviar mensajes como Gmail. Identificar las sesiones para mandar mensajes, adjuntar, redactar el asunto, etc. En cuanto al contenido conocer los tipos de correo que se pueden enviar y la información necesaria para cada tipo como lo es un formal e informal.	Saber usar el correo electrónico que implica ejecutar acciones como adjuntar un archivo, cambiar la tipografía de la letra, escribir el asunto, el correo a quien va dirigido y el cuerpo del mensaje. Redactar según el tipo de correo, sea formal o informal.	Ser amable, respetuoso y directo/a.

Así como en el ejemplo, defina aquellas tareas o situaciones que le son más importantes para su área que ya enlistó en la pregunta 32.

Podría mencionar las tareas y situaciones más usuales que deberá desempeñar la persona en su área.	¿Qué conocimientos de se requieren?	¿Qué habilidades requiere?	¿Qué actitudes deben de tener?
1.			



40. Si identificó algunas funciones que realiza en la práctica que no sea posible realizar sin la mediación de las Tics o que alguna de esas funciones usted las realiza con dicha mediación (respuesta a las preguntas 34 y 36), identifique como en la sección anterior los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para realizarla.

Podría mencionar las tareas y situaciones más usuales que deberá desempeñar la persona en su área.	¿Qué conocimientos de se requieren?	¿Qué habilidades requiere?	¿Qué actitudes deben de tener?
1.			
2.			
3.			
4.			

Anexo 2



Carta de consentimiento informado

Antes de decidir o no participar debe conocer cada uno de los siguientes apartados del presente documento, pues por medio de este se pretende tener su consentimiento de colaborar en esta investigación. Sienta absoluta confianza en preguntar cualquier aspecto que le genere duda.

Título del proyecto:

Identificación de competencias profesionales desde los y las expertos de las áreas profesionales de la Psicología.

Propósito de la investigación

Este proyecto al cual ha sido usted invitado/a a participar, tiene el propósito de identificar las competencias profesionales de la psicología del área donde se desempeña, con el fin de delimitar los conocimientos, habilidades y sobre todo actitudes necesarias.

¿Cómo se recolectarán la información?

Para la recolección de la información se le realizará una entrevista de 40 preguntas mismas que serán audio grabadas. La intención es realizarse en una sesión con duración aproximada de 2 horas. El día, lugar y hora serán negociados con usted con la intención de no interferir en su agenda.

Generalidades de la entrevista

Las preguntas están distribuidas en cuatro secciones que versan sobre su formación académica; generalidades del área profesional a la que se dedica; cómo ingresan las personas al área; y los conocimientos, habilidades y actitudes específicas de su área. Ninguna de las respuestas son valoradas como correctas o incorrectas, la intención es conocer su opinión como experto o experta en el área.

Beneficios del estudio

Usted no recibirá ninguna ganancia monetaria por participar en este estudio. Sus aportaciones serán a favor de la ciencia con la intención de ampliar el saber sobre los conocimientos, habilidades y sobre todo actitudes necesarias para realizar las funciones del área de la psicología que usted se desempeña. La intención final es generar consensos en la disciplina, aportar a la formación de perfiles profesionales e identificar las competencias emergentes con la mediación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Si así lo desea, se le podrá expedir una constancia de participación.

Grupo Comunitario de Habilidades y Aprendizaje con Tecnologías (CHAT). Programa de Apoyo a Proyectos para la Innovación y Mejoramiento de la Enseñanza, proyecto número PE305217. Av. de los Barrios No 1, Los Reyes Iztacala, Tlalnepantla, Edo. de México, C.P. 54090, Torre de Tutorías, segundo piso, cubículo 27. 01-(55)-56-23-13-33 ext. 39-515



Confidencialidad

El estudio es completamente voluntario y Confidencial. La información personal que usted dará a los y las entrevistadoras en el curso de la entrevista será anónima y sólo usada para los fines de la investigación. Los resultados podrán ser publicados en revistas científicas y otras fuentes de divulgación. No habrá ninguna consecuencia desfavorable en caso de que usted decida no participar, tampoco tendrá que hacer ningún gasto para el estudio.

Si está en acuerdo con lo establecido en las anteriores líneas y si así lo desea, le solicitamos firme este consentimiento informado.

Yo _____ [nombre(s) y apellidos] he leído y comprendido la información con respecto a la investigación que se me ha invitado a participar y mis preguntas se han contestado de manera satisfactoria. Doy mi consentimiento en participar en esta investigación.

Nota: se le entregará una copia del presente documento.

Fecha

Firma y nombre del participante

Firma y nombre del entrevistadora

Responsable del proyecto: Germán Alejandro Miranda Díaz
amiradga@red.unam.mx
Profesor de Carrera adscrito a la Coordinación de Educación a Distancia en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Grupo Comunitario de Habilidades y Aprendizaje con Tecnologías (CHAT). Programa de Apoyo a Proyectos para la Innovación y Mejoramiento de la Enseñanza, proyecto número PE305217. Av. de los Barrios No 1, Los Reyes Iztacala, Tlalnepantla, Edo. de México, C.P. 54090, Torre de Tutorías, segundo piso, cubículo 27. 01-(55)-56-23-13-33 ext. 39-515