

**SISTEMA DE SELECCIÓN PARA LOS ASPIRANTES AL PROGRAMA DE
PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

**DEISY GENITH MELO ALMEIDA
SANDRA ACOSTA TORRES**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
SAN JUAN DE PASTO
2002**

**SISTEMA DE SELECCION PARA LOS ASPIRANTES AL PROGRAMA DE
PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

**DEISY G. MELO ALMEIDA
SANDRA ACOSTA TORRES**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
PSICÓLOGO**

Asesor: Ps. DIEGO HERNAN GARCIA

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
SAN JUAN DE PASTO
2002**

*A mis Padres, quienes con su esfuerzo, dedicación y
cariño supieron enseñarme los principios
fundamentales de la vida, entregándome las
herramientas necesarias para emprender un camino
lleno de grandes metas y logros.*

*A mis hermanos, por ser un continuo punto de
apoyo para la cosección de mis sueños.*

*A mi hijo, el principal motivo de mi existencia, quien
con su ternura estimuló mis esfuerzos por alcanzar
mi constante superación.*

*A mi novio por su comprensión y permanente
respaldo en la conquista de mis ideales.*

Deisy

*A ti madre que me llevaste de la mano cuando era
pequeña y poco a poco me fuiste soltando, dándome
seguridad para trabajar, obtener y alcanzar mis
planes y metas propuestas.*

*A ti hermano: incondicional, acompañante y
aportante en todo aspecto de mi vida.*

*A ti mi pequeño Dani por ser una gran fuente de
alegría, inspiración y razón de vivir.*

*A ti mi amiga Deisy por su apoyo, paciencia y
acompañamiento; cualidades que la convierten en un
gran estandarte en el éxito que he obtenido.*

Sandra

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan su agradecimiento:

Al Dr. Diego Hernán García Illera, asesor del presente trabajo, por su paciencia, sabiduría, metodología de enseñanza y por su constancia, cualidades que nos permitieron crecer no solo a nivel académico sino personal.

A las diferentes Organizaciones y personas aportantes de una u otra forma en el proceso investigativo del trabajo de tesis presentado.

NOTA DE ACEPTACIÓN

Jurado A

Jurado B

San Juan de Pasto, Agosto del 2002

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN

TITULO: SISTEMA DE SELECCIÓN PARA LOS ASPIRANTES AL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO¹

Autores:

ACOSTA, Sandra; MELO, Deisy²; GARCIA, Diego³

Palabras Claves:

Psicología Organizacional, Psicología Educativa, Competencias, Análisis de Mercado, Análisis Funcional, Perfil, Formación Profesional, Competitividad, Aptitud, Personalidad, Pruebas Psicológicas, Selección.

Descripción:

Con el fin de diseñar un sistema de selección que tenga en cuenta las principales características individuales de los estudiantes que aspiran a ingresar a la carrera de psicología, para garantizar la calidad y permanencia de éstos en su desempeño tanto académico como profesional, se realizó un análisis funcional a partir de un estudio de Mercado ocupacional en 44 instituciones, categorizadas desde las diferentes áreas de acción de la psicología (Clínica, Educativa, Organizacional y Social), determinando en cada una de ellas el propósito principal que un psicólogo debe saber desempeñar y que incida sobre el logro del objetivo empresarial. De acuerdo con lo anterior, se estableció el perfil del aspirante al programa de psicología, a través de una entrevista con psicólogos expertos para poder definir las posibles pruebas que midan las competencias de dicho perfil y establecer el procedimiento de selección más adecuado a los requerimientos del medio laboral. Se encontró que el proceso de selección debe tener en cuenta los subprocesos planteados por la universidad y además el departamento de psicología debe aportar a este

¹ Trabajo de Grado

² Facultad de Ciencias Humanas, Programa de Psicología

³ Asesor Trabajo de Grado

proceso con la aplicación de pruebas que midan el grado de conocimientos, aptitudes y elementos de personalidad que debe traer el aspirante al programa.

Fuentes:

Se consultaron un total de 21 referencias bibliográficas distribuidas así: Sobre el tema de Psicología y Psiquiatría en general: 4 libros; sobre Psicología organizacional: 4 libros; sobre Psicología educativa: 1 libro, 1 documento oficial de la Universidad de Nariño y 1 tesis de postgrado de la Universidad de Nariño; sobre competencias: 4 libros y sobre pruebas psicológicas y Psicometría: 6 libros.

Contenido:

Para la sustentación teórica de la presente investigación se revisaron temas como:

Selección de personal, la cual tiene en cuenta las diferencias individuales tanto físicas como psicológicas, ya que éstas llevan a los individuos a comportarse de manera diferente y por lo tanto a lograr mayor o menor éxito en su desempeño a nivel de todas las áreas de su vida. dentro de este tema se destacan los objetivos de la selección, como disminuir los errores de aceptación del nuevo personal y dotar a la organización de las personas más capacitadas; las estrategia y métodos de selección, las cuales comparan y deciden de la manera más adecuada respecto a los aspirantes a un programa determinado, recogiendo la mayor cantidad de información acerca del perfil establecido por dicho programa con base en las necesidades del medio, y de cada uno de los aspirantes que pretenden cumplirlo; la selección en contextos educativos: donde se destacan aspectos principales sobre la entrevista, los tests psicológicos y las pruebas de conocimiento o capacidad; las competencias, constituidas como aspectos necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada, es la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado; las características de las competencias, los tipos de competencias, la identificación de competencias, los requisitos de la selección basada en competencias, y los beneficios de la selección por

competencias; también se tiene en cuenta el tema de la orientación vocacional, por cuanto se vale de la psicología para el conocimiento del sujeto con miras a una respuesta ante las exigencias de una carrera, conocimiento de los aspectos de la inteligencia, de la personalidad, de los intereses y contexto socioeconómico y cultural, salud física y mental. Los objetivos planteados para el desarrollo del trabajo están constituidos por la determinación de los elementos que conforman el perfil profesional de un Psicólogo para desempeñarse competentemente en el medio laboral; el establecimiento de las principales características de competitividad que deben tener los aspirantes al programa de psicología de la Universidad de Nariño, teniendo en cuenta un perfil determinado; la definición de los instrumentos que de acuerdo con el perfil establecido permitan la selección de los aspirantes a ingresar al programa de psicología y validar en ellos las competencias del perfil del aspirante; y el diseño del sistema de selección que permita elegir a los aspirantes al programa de Psicología de la Universidad de Nariño para garantizar profesionales competentes.

Metodología:

El presente estudio se enmarca dentro de los lineamientos teóricos de la metodología descriptiva, en el que se pretende determinar de manera deductiva las principales características de aptitud, conocimientos y personalidad que deben traer los aspirantes al programa de psicología en el momento de su ingreso. De acuerdo con sus características, los participantes de la presente investigación son las organizaciones clasificadas con base en las cuatro áreas de acción de la psicología así: educativa, social, clínica y organizacional. También se considera como participantes de la investigación, a los psicólogos expertos. Para lograr los objetivos propuestos en la presente investigación se aplicó la metodología de Análisis de Mercado Ocupacional, la cual utiliza el método de análisis funcional. Dicho análisis se realizó a través de entrevista semiestructurada y con base en sus resultados se realizó una entrevista a expertos, quienes determinaron el perfil y las características y potencialidades

que deben tener los estudiantes que aspiran ingresar al programa de Psicología. A partir del perfil establecido, se realizó una definición de las posibles pruebas para verificar si el aspirante posee o no las competencias básicas que le permitan ingresar al programa de psicología. Definidas las pruebas, se diseñó el procedimiento donde se consignan los pasos fundamentales del sistema de selección propuesto.

Conclusiones:

El medio laboral exige que el psicólogo profesional tenga una adecuada preparación en clínica, considerada esta área como fundamento de las demás áreas de la Psicología y de las otras competencias propuestas, además de las habilidades específicas en las diferentes áreas en las cuales se desempeñará profesionalmente.

El medio laboral es inflexible en el momento de determinar cuales deben ser los criterios de desempeño sobre los cuales se sustentan las competencias de empleabilidad.

Se requiere por parte de la Universidad, impartir un grado de preparación muy elevado a los estudiantes, no parcial sino con la profundidad requerida, tanto en teoría como en práctica, este requerimiento surge de la solicitud del medio de garantizar profesionalismo, conocimientos y desempeño en el grado por él requerido.

Se hace indispensable adaptar la estructuración del currículo del Programa de Psicología de manera que sea flexible y ajustable a las necesidades cambiantes del medio laboral en cuanto a capacidad y criterio profesional.

Si el nivel de desempeño es alto, la formación debe ser de calidad, así mismo la selección de las personas que aspiran a ser psicólogos debe llevarse a cabo bajo unos criterios que tienen en cuenta las características de personalidad, aptitudes y condiciones físicas que garanticen la empatía y un nivel de conocimientos básicos acordes al exigido por el medio laboral.

La formación descubierta a partir de este estudio se basa no solo en el proceso de aprendizaje formal, sino también en las interacciones éticas entre el docente

y los estudiantes, donde el docente se convierte en un aportador de las “reglas del juego” con las cuales “ser exitosos”, elementos que deben tenerse en un alto grado de valoración en el momento de determinar las características ajustables del currículo oculto del programa.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	14
RESUMEN.....	15
ABSTRACT	16
INTRODUCCION	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
FORMULACION DEL PROBLEMA	20
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	20
SUBPREGUNTAS	20
OBJETIVO GENERAL	21
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	21
JUSTIFICACIÓN	22
MARCO DE REFERENCIA	23
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL	23
PSICOLOGÍA EDUCATIVA	24
PSICOMETRÍA	25
MARCO TEORICO	26
SELECCIÓN DE PERSONAL	26
<i>Objetivos de la Selección.....</i>	<i>26</i>
<i>Estrategias y Métodos de Selección.....</i>	<i>28</i>
<i>Áreas Evaluadas Comúnmente en Procesos de Selección.....</i>	<i>29</i>
LA SELECCIÓN EN CONTEXTOS EDUCATIVOS.....	34
<i>Entrevista.....</i>	<i>36</i>
<i>Tests Psicológicos.....</i>	<i>37</i>
<i>Pruebas de Conocimientos o Capacidad.....</i>	<i>40</i>
COMPETENCIAS	43
<i>Características de las Competencias.....</i>	<i>44</i>
<i>Tipos de Competencias</i>	<i>45</i>
<i>Identificación de Competencias.....</i>	<i>46</i>
<i>Requisitos de la Selección basada en competencias.....</i>	<i>56</i>
<i>Beneficios de la Selección por Competencias.....</i>	<i>57</i>
ORIENTACIÓN VOCACIONAL.....	57
ASPECTOS METODOLOGICOS.....	59
TIPO DE ESTUDIO	59
PARTICIPANTES	59
INSTRUMENTO.....	60
PROCEDIMIENTO	60

ANÁLISIS DE RESULTADOS	62
DETERMINACIÓN DE LOS ELEMENTOS QUE CONFORMAN EL PERFIL PROFESIONAL DE UN PSICÓLOGO PARA DESEMPEÑARSE COMPETENTEMENTE EN EL MEDIO LABORAL.....	62
ANÁLISIS FUNCIONAL	64
<i>Misión de las instituciones por área</i>	<i>65</i>
<i>Funciones del Psicólogo</i>	<i>66</i>
<i>Descripción de Criterios de Desempeño</i>	<i>73</i>
<i>Elementos a considerar en el Perfil Profesional del Psicólogo.....</i>	<i>76</i>
DETERMINAR LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE COMPETITIVIDAD QUE DEBEN TENER LOS ASPIRANTES AL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO, TENIENDO EN CUENTA EL PERFIL DETERMINADO.....	79
<i>Requisitos de Aptitud</i>	<i>87</i>
<i>Requisitos de Conocimientos</i>	<i>87</i>
<i>Requisitos de Personalidad.....</i>	<i>87</i>
DEFINICIÓN DE LOS INSTRUMENTOS QUE DE ACUERDO CON EL PERFIL ESTABLECIDO PERMITAN LA SELECCIÓN DE LOS ASPIRANTES A INGRESAR AL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA Y VALIDACIÓN EN ELLOS DE LAS COMPETENCIAS DEL PERFIL DEL ASPIRANTE.	89
<i>Descripción de las Escalas Sugeridas para la Evaluación de las Competencias Básicas..</i>	<i>91</i>
<i>INVENTARIO MULTIFACÉTICO DE PERSONALIDAD (M.M.P.I)</i>	<i>99</i>
<i>TEST DE APTITUDES DIFERENCIALES (D.A.T).....</i>	<i>101</i>
<i>TEMAS DE ENSAYO</i>	<i>102</i>
DISEÑO DEL SISTEMA DE SELECCIÓN QUE PERMITE ELEGIR A LOS ASPIRANTES AL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO PARA GARANTIZAR PROFESIONALES COMPETENTES.	103
<i>Breve Descripción del Procedimiento</i>	<i>105</i>
<i>Cronograma Proceso de Selección.....</i>	<i>114</i>
<i>Políticas de selección.....</i>	<i>115</i>
DISCUSIÓN	117
RECOMENDACIONES.....	119
GLOSARIO	120
REFERENCIAS.....	123
ANEXOS.....	125

LISTA DE TABLAS

<i>Tabla 1. Instituciones para Estudio de Mercado.....</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 2. Análisis Funcional Area Educativa.....</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 3. Análisis Funcional Area Clínica.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 4. Análisis Funcional Area Organizacional.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 5. Análisis Funcional Area Social.....</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 6. Nivel de Exigencia.....</i>	<i>63</i>
<i>Tabla 7. Características de empatía.....</i>	<i>68</i>
<i>Tabla 8. Clasificación de las competencias.....</i>	<i>69</i>
<i>Tabla 9. Condiciones para la formación de criterios de desempeño.....</i>	<i>72</i>
<i>Tabla 10. Definición de pruebas.....</i>	<i>79</i>

Resumen

Para realizar una cualificación adecuada de los aspirantes al programa de Psicología de la Universidad de Nariño, se plantea un sistema de evaluación que permita seleccionarlos, teniendo en cuenta sus principales características personales como actitudes, motivación, valores, carácter, temperamento, habilidades e intelecto. Dicho sistema implica que además de tener en cuenta el examen de estado realizado por el Servicio Nacional de Pruebas del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES), el cual permite evaluar las principales competencias de los estudiantes en determinadas áreas tales como biología, matemáticas, lenguaje, historia e idiomas entre otras, se definan pruebas que permitan establecer si los aspirantes cumplen o no con los requisitos exigidos en el perfil. En esta investigación participan los psicólogos expertos en cada área de acción de la Psicología, Estudiantes, Docentes, y organizaciones, encargados de aportar al establecimiento del perfil. Se espera que a través de este sistema de evaluación se realice la selección de las personas más idóneas, que cumplan con los requisitos para poder desempeñarse como profesionales dentro del área de la Psicología.

Abstract

To carry out an appropriate qualification from the applicants to the program of Psychology of the University of Nariño, an evaluation system should be outlined that allows to select them, keeping in mind its main personal characteristics as attitudes, motivation, values, character, temperament, abilities and intellect. This system implies that besides keeping in mind the state exam carried out by the National Service of Tests of the Colombian Institute for the Development of the Superior Education (ICFES), which allows to evaluate the main competitions of the students in certain such areas as biology, mathematics, language, history and languages among other, be defined tests that allow to settle down if the applicants complete or not with the requirements demanded in the profile. In this investigation they will participate people that at the moment study studies in the program of Psychology of the University of Nariño, educational, professionals and organizations, in charge of contributing to the establishment of the profile. It is expected that through this evaluation system she/he is carried out the selection of most suitable people that you/they fulfill the requirements to be able to act as professionals inside the area of the Psychology.

INTRODUCCION

Como ejercicio profesional, la Psicología es la aplicación de los conocimientos producidos y el análisis psicológico a problemáticas y situaciones sociales, las cuales involucran a las personas, sus comportamientos y sus relaciones, de tal manera que la comprensión de la Psicología como profesión justifica que en la formación de psicólogos se tome en cuenta esta particularidad.

Es fundamental que el profesional del área de la Psicología cumpla con ciertos requisitos, es decir que se adapte a un perfil de acuerdo con las necesidades del medio. Es aquí donde juega un papel determinante el criterio de evaluación, es decir, la apreciación y/o estimación de una o varias características, con el fin de seleccionar a las personas más idóneas para cumplir con las funciones a las que alude dicho perfil. A través de este proceso se puede llegar a maximizar las competencias de las personas elegidas, tratando así de llegar a desarrollar su eficiencia y rendimiento personal (Thorndike, 1989).

Mediante la presente investigación se pretende establecer un sistema de selección adecuado que permita elegir a los aspirantes al programa de Psicología de la Universidad de Nariño, que cumplan con los requisitos para un buen desempeño tanto a nivel académico como profesional.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El sistema que presenta la Universidad de Nariño para seleccionar a sus estudiantes del programa de Psicología, no garantiza la mejor escogencia de los mismos en cuanto que presenta algunas deficiencias, entre ellas que carece de un carácter personal y humano, pues el estudiante es manejado como un número, sin darle la posibilidad de que exprese sus motivaciones y expectativas frente a la carrera, llevando a cabo una comparación netamente cuantitativa entre los aspirantes que han solicitado de manera voluntaria la inscripción al programa, es decir, que al no tener en cuenta más que el resultado en el examen de estado donde se plantean unos puntajes ponderados que no se ajustan a un nivel de exigencia para un perfil adecuado del psicólogo (por ejemplo, en la tabla de ponderaciones aparece un porcentaje mínimo para el área de matemáticas siendo ésta una de las asignaturas básicas para materias como estadística, metodología de la investigación y psicometría entre otras), se descarta un proceso que permita saber si el aspirante está realmente interesado en la Psicología como su elección profesional y no solamente como una forma de encontrar solución a problemas personales o psicológicos y, si éste tiene las características personales como actitudes, motivación, valores, carácter, temperamento e intelecto, para poder formarse dentro de ella y ejercerla eficientemente, ya que la formación de un Psicólogo implica que los aspirantes a este programa, cumplan y se adapten a ciertos requisitos cualitativos y cuantitativos específicos que permitan integrar en la realización de la actividad académica, la teoría y la práctica, a través de la investigación y la aplicación de los conocimientos en programas de servicios a la comunidad, con los cuales se vincula a la realidad social donde se ejerce la actividad profesional.

Por todo lo anterior, la selección del aspirante a la formación universitaria debe ser un elemento de verificación de aptitudes mínimas y competencias elementales que sean la base para fomentar otras técnicas intelectuales y emocionales que se desarrollan en el sistema educativo, no solamente para que el estudiante se desempeñe bien académicamente si no para articular su

formación con el sistema productivo, pues es la demanda del medio la que determinará la oferta educativa.

Si se tiene en cuenta un adecuado sistema de selección, es más probable contar con la presencia de estudiantes con mejor motivación personal y profesional, que aporten en los campos investigativos de dicha disciplina, y que a su vez genere el egreso de profesionales que se adapten más fácilmente a las necesidades del medio y estén al servicio de la Psicología en cuanto a proyección social, contribuyendo de esta manera, principalmente a las personas que buscan beneficiarse de los servicios que les pueda brindar la Psicología.

Como alternativa se debe plantear un sistema de selección que tenga en cuenta las principales características individuales de los estudiantes que aspiran a ingresar a la carrera de psicología, con el fin de garantizar la calidad y permanencia de éstos en su desempeño tanto académico como profesional.

FORMULACION DEL PROBLEMA

Pregunta de investigación

¿Cómo debe ser el sistema de selección a tenerse en cuenta por la Universidad de Nariño para garantizar la admisión al programa de Psicología, de los aspirantes más idóneos con respecto a un perfil establecido?

Subpreguntas

- Cuál debe ser el perfil para la formación profesional en cuanto a características personales como actitudes, motivación, competencias, valores, carácter, temperamento, intelecto y físico, que permitan el desarrollo y desempeño óptimo del psicólogo de la Universidad de Nariño?.
- Cómo debe ser el sistema de selección que permita la evaluación de dichas características, teniendo en cuenta criterios técnicos y políticas de admisión?

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un sistema de selección para la admisión de los aspirantes al programa de Psicología de la Universidad de Nariño, teniendo en cuenta un perfil basado en competencias.

Objetivos específicos

1. Determinar los elementos que conforman el perfil profesional de un Psicólogo para desempeñarse competentemente en el medio laboral.
2. Determinar las principales características de competitividad que deben tener los aspirantes al programa de psicología de la Universidad de Nariño, teniendo en cuenta un perfil determinado.
3. Definir instrumentos que de acuerdo con el perfil establecido permitan la selección de los aspirantes a ingresar al programa de psicología y validar en ellos las competencias del perfil del aspirante.
4. Diseñar un sistema de selección que permita elegir a los aspirantes al programa de Psicología de la Universidad de Nariño para garantizar profesionales competentes.

JUSTIFICACIÓN

La Psicología es una carrera que está directamente ligada con la naturaleza humana, puesto que abarca dentro de su objeto de estudio a la persona y su relación en la familia y la comunidad. Su propósito sustancial es el de promocionar, prevenir, rehabilitar e incrementar las funciones psicológicas que aseguren en el individuo una adecuada salud Psicosocial y, por ende, de la comunidad en general; por esta razón las personas que se desempeñen en ésta área de la salud mental humana deben poseer características idóneas para llevar a cabo su labor.

De acuerdo con lo anterior, es evidente que se necesitan en la universidad, estudiantes comprometidos desde el inicio de su carrera con el desarrollo social e individual de las personas, con el fin de mejorar la calidad de vida de éstas, a través de acciones que les permitan superar sus dificultades y desarrollar sus fortalezas. De aquí que sea necesario tener en cuenta un sistema de selección que no solamente esté basado en aspectos cuantitativos, sino que otorgue importancia a las cualidades individuales de los estudiantes, escogiendo así a personas que además de tener compromiso con las necesidades del medio, sean capaces de ser formadas o tengan la potencialidad para desarrollarse dentro de los métodos, técnicas y lenguaje de la psicología, pues de lo contrario se estaría poniendo en juego el buen prestigio de la institución, ya que ésta no estaría garantizando la idoneidad en cuanto a la formación y el profesionalismo de sus egresados, lo cual dificultaría el ejercicio profesional.

MARCO DE REFERENCIA

Psicología Organizacional

La inmensa mayoría de los seres humanos se desempeñan en organizaciones, como empresas, universidades, escuelas, oficinas gubernamentales, etc, cuya complejidad crece y se diversifica día a día e implica una constelación de factores económicos, educativos, sociológicos, ecológicos, políticos y psicológicos, los cuales condicionan al individuo.

La marcha de una organización es una red de conductas humanas, influidas por elementos del medio, por lo tanto se debe tener en cuenta de lleno la psicología del ser humano, principio y fin de una organización.

La Psicología Organizacional tiene por objeto, el estudio de los diferentes tipos de interacciones que establece el individuo en la organización y para la organización; en ese conjunto de relaciones, él está construyendo su propio desempeño; entendiéndolo como la forma cómo la persona actúa con su conjunto de tareas y con la multiplicidad de estímulos que le presenta la organización. (Reforma Curricular 2.000).

La Psicología Organizacional constituye la aplicación de diversas técnicas psicológicas a la selección y entrenamiento de las personas de una organización y a la promoción de condiciones y técnicas de desempeño eficientes, así como a la satisfacción de las expectativas de sus integrantes.

La selección de personas para una tarea concreta consiste esencialmente en detectar las potencialidades rasgos de personalidad más idóneos para el área en la cual pretende desempeñarse partir de ahí definir las pruebas necesarias para determinar qué candidatos se ajustan mejor a ese perfil. El desarrollo de pruebas de esta clase ha sido, durante bastante tiempo, un campo básico de la investigación psicológica.

Cuando el individuo está en la organización y ha sido formado, el principal objetivo del psicólogo organizacional es encontrar el modo en que la tarea concreta sea acometida con un mínimo de esfuerzo y un máximo de satisfacción individual. La función del psicólogo, en consecuencia, difiere de la

del experto en eficiencia (ingeniero Industrial), que da prioridad al incremento de la productividad. (ABA, 2000).

Es así como la Psicología Organizacional está en función del recurso Humano, tratando de mejorar las potencialidades y capacidades que incrementen su productividad a través de su desarrollo con mecanismos como la capacitación, promoción, ubicación, entrenamiento y procesos de motivación. Todo esto teniendo en cuenta una cultura organizacional, es decir un sistema de valores, creencias y hábitos compartidos dentro de una organización que interactúa con la estructura formal para producir normas de comportamiento.

Psicología Educativa

Cualquiera que intente ayudar a los demás a aprender puede beneficiarse del conocimiento de la Psicología Educativa, pues ésta proporciona un marco de referencia para al estudiante, el proceso de aprendizaje. El estudio de la Psicología educativa incluye áreas como: Los objetivos educativos y diseño instruccional; el desarrollo, personalidad, aptitudes y competencias del estudiante; el proceso de aprendizaje; teorías del aprendizaje y de la motivación; seleccionar, organizar, motivar, explicar y proporcionar una base a los esfuerzos de aprendizaje de los estudiantes; dinámica social (por ejemplo, conocer cómo organizar a los estudiantes para trabajo colaborativo en grupo, cognición social); manejo del salón de clases (prevenir y responder a los problemas de conducta de los estudiantes); y evaluación de resultados entre otras.

La buena enseñanza requiere del dominio de tres áreas fundamentales:

Conocimiento y habilidades conceptuales (el contenido de la Psicología educativa).

Habilidades de enseñanza.

Habilidades de toma de decisiones.

De acuerdo con los lineamientos de la psicología educativa, la buena enseñanza implica la integración del conocimiento de ésta con el conocimiento del contenido y de los estudiantes y, de manera más amplia, la promulgación y

aplicación de un currículum adecuado a las necesidades del medio (Good, 1997).

Psicometría

La Psicometría tiene como objetivo fundamental llevar a cabo la medición de la conducta, tanto en individuos humanos como en animales, lo cual constituye uno de los pilares fundamentales de la psicología, ya que el hombre cada día se interesa más por comprender su propia naturaleza (Morales, 1976). De acuerdo con esta definición, los psicólogos, como investigadores científicos han dirigido su atención al estudio de eventos o atributos a través de la asignación de datos cuantitativos que permitan llegar a obtener de una manera objetiva y con la mayor certeza posible, información acerca de las características de la conducta humana. Para ello existen instrumentos constituidos por estímulos o reactivos que permiten la comparación estadística que conduce a la clasificación cualitativa, tipológica o cuantitativa de la característica o características que se están evaluando.

MARCO TEORICO

Selección de Personal

La selección de personal, como proceso, es una actividad que está destinada a escoger individuos adecuados, que cumplan cierta cantidad de requisitos personales estipulados en un perfil provisto por una institución, tratando de mantener o aumentar características como el rendimiento y eficiencia de cada persona, para lo cual se tiene en cuenta las diferencias individuales tanto físicas como psicológicas, ya que éstas llevan a los individuos a comportarse de manera diferente y por lo tanto a lograr mayor o menor éxito en su desempeño a nivel de todas las áreas de su vida.

En función de lo anterior, el proceso selectivo suministra además de un diagnóstico actual, un pronóstico respecto al desempeño de las personas, por lo tanto se configura básicamente como un proceso de comparación y de decisión que implica una especie de filtro de entrada, de clasificación y por lo tanto se constituye en una actividad restrictiva ya que se escoge a las personas que tengan mayores probabilidades para adaptarse a un perfil que satisfaga en primera medida las necesidades de determinada institución y posteriormente las de la sociedad en general.

El proceso de selección, consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué aspirantes deben ser admitidos. El proceso se inicia en el momento en que una persona aspira ingresar a una organización y termina cuando se produce la decisión de admitirla (ABA, 2000).

Objetivos de la Selección

Es indiscutible la importancia que para una organización tiene el contar con las personas adecuadas, con los conocimientos, habilidades, experiencia, aptitudes y valores pertinentes en los lugares precisos. El no conseguir este objetivo supone para la empresa aumentar los costes (en tiempo y dinero). Lo

esencial es contar con recursos humanos de calidad ya que el activo más importante de las organizaciones está constituido por las personas que las forman.

La selección persigue objetivos fundamentales como disminuir los errores de aceptación del nuevo personal y dotar a la organización de las personas más capacitadas.

De esta manera, se deduce que un proceso de selección pretende precisar qué personas y en qué medida, de entre una serie de aspirantes, reúnen ciertas características definidas previamente y que se corresponden con los requisitos de un perfil en la organización.

Según Chiavenato (1994), el propósito fundamental de un sistema para decisiones de selección es admitir a los individuos que ofrezcan el máximo de valor total o de desempeño a la institución, de aquí la importancia de tener en cuenta que una vez comparadas las características exigidas en un perfil determinado y las que poseen los aspirantes, se debe llevar a cabo un proceso en el que más que imponer determinado individuo a la institución, se selecciona y recomienda a aquellos que se considere más idóneos, que se adapten y que cumplan con todas, o por lo menos con la mayoría de características exigidas. Este proceso de decisión implica en cierta manera, juzgar a los aspirantes dentro de diferentes categorías. Por ejemplo: apto, apto con reserva y no apto.

El proceso de selección se basa en diferentes elementos: La información que brinda el análisis del perfil proporciona las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que se requiere en la organización, lo cual contribuye a conducir el proceso de selección de manera lógica y ordenada, y finalmente los aspirantes que son adecuados para disponer de un grupo de personas entre las cuales se puede escoger. Estos elementos determinan en gran medida la efectividad del proceso de selección.

Una vez se dispone de un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección. Esta fase implica una serie de pasos que añaden complejidad a la decisión de contratar y consumen cierto tiempo. (Werther, Heith, 1996, citado por Aiteco, 2000).

Estrategias y Métodos de Selección

Con el fin de comparar y decidir de la manera más adecuada respecto a los aspirantes a un programa determinado, se debe recoger la mayor cantidad de información acerca del perfil establecido por dicho programa en base a las necesidades del medio, y de cada uno de los aspirantes que pretenden cumplirlo.

Con base en este proceso, la organización inicia un trabajo encaminado a determinar cuáles serán las características que deben poseer los candidatos para ingresar a la organización. Esto supone desarrollar el perfil de exigencias, el cual debe llevarse a cabo teniendo en cuenta la cultura de la organización, metas y objetivos, el potencial de desarrollo de carrera que se pretende, así como las variables que la organización considere relevantes.

Tras esta fase, se continúa con la de reclutamiento, es decir, la búsqueda de aspirantes que potencialmente puedan responder a las exigencias determinadas en la etapa anterior. El objetivo es contar con un número suficientemente elevado de aspirantes que permita asegurar que, entre ellos, se encuentran personas que se adapten al perfil. Este reclutamiento debe ser amplio, pero teniendo en cuenta que el objetivo es contar con personas que presenten perfiles interesantes. La organización debe enviar un mensaje claro sobre lo que está buscando, además, pretende mejorar la calidad de las personas a evaluar, disminuyendo así tiempos y costos en el proceso.

Realizado el reclutamiento, se continúa con la preselección. Esta puede llevarse a cabo mediante el análisis del historial académico y/o profesional, o a través de una primera entrevista. Utilizar una u otra estrategia dependerá del perfil elaborado con anterioridad.

Tras la preselección, se trabaja con los predictores correspondientes. El término predictor hace referencia a los instrumentos y pruebas que se aplican a los candidatos y que pretenden predecir cuál será el rendimiento de éstos. En definitiva, se trata de evaluar a los aspirantes en aquellas características que se consideran claves para el éxito profesional.

Obtenida la información acerca de los candidatos, ahora es el momento de decidir cuáles de ellos han alcanzado el nivel mínimo exigible y quienes serán admitidos dentro de la organización.

Areas Evaluadas Comúnmente en Procesos de Selección

Inteligencia

La inteligencia es un rasgo fundamental de la individualidad, se manifiesta como capacidad de aprender, capacidad de adaptación y capacidad de abstracción. Cada trabajo, cada profesión exige un tipo de inteligencia, pues ésta determina conductas correspondientes. Además de un alto nivel de capacidad mental, para los estudios superiores se requieren otras habilidades exigidas por la profesión misma, como aptitud mecánica, persuasión, aptitud espacial, raciocinio, capacidad verbal, habilidad numérica, aptitud para la relación humana, capacidad de dirección, capacidad de análisis y síntesis, habilidad artística, etc. (Navarrete y Almeida, 1998).

De acuerdo con la Enciclopedia de Psicología Océano(1998), la inteligencia se constituye como la capacidad del sujeto para adaptarse a un ambiente o a varios, para realizar abstracciones, pensar racionalmente, solucionar problemas, aprender nuevas estrategias por medio de la experiencia o llevar a cabo comportamientos dirigidos a metas. Se refiere a un conjunto de aptitudes, relacionadas con el procesamiento de la información, que permite al sujeto desenvolverse con éxito en un determinado ambiente. Es una facultad que comprende varios tipos de capacidades y aptitudes, y que puede tomar diversas formas en diferentes culturas.

Actitudes

Según Coon (1986), las actitudes se constituyen como creencias o sentimientos de una persona que determinan su predisposición a valorar favorable o desfavorablemente los objetos y sujetos que la rodean y que, por lo

tanto, influyen en su comportamiento. Las integran las opiniones o creencias, los sentimientos y las conductas, factores que a su vez se interrelacionan.

Aptitudes

Las aptitudes se constituyen como “las potencialidades o predisposiciones de las personas para desarrollar una habilidad o un comportamiento” (Chiavenato, 1994). Estas son consideradas como condiciones innatas, como estructuras que presentan cierta potencialidad cuyo desarrollo depende de factores ambientales.

Algunas aptitudes se revelan desde la temprana infancia, como las artísticas: la aptitud musical, la aptitud para las artes plásticas, etc. El medio las puede frenar o estimular. Una segunda etapa del desarrollo de las aptitudes comprende toda la adolescencia, que corresponde a la maduración de los procesos intelectuales y a la escolaridad secundaria. Aparecen entonces las aptitudes científicas, la aptitud investigativa y la crítica (capacidad de juzgar). Al término de esta etapa, la persona por lo general realiza su elección profesional, que si es acertada (desde el punto de vista psicológico) permitirá a la aptitud alcanzar la madurez que determina el buen desempeño profesional.

En relación con cada profesión, las aptitudes juegan un papel muy importante, por ejemplo: las profesiones de trato con la gente exigen agudeza auditiva; en los laboratorios químicos y farmacéuticos se requiere sensibilidad gustativa y olfativa; el mecánico debe tener un tacto muy sensible y gran precisión manual.

La aptitud que más preocupa a los jóvenes para su ingreso a la universidad, es la aptitud mental general, hasta el punto de interpretar los resultados de los exámenes de admisión, como resultados de un test de inteligencia.

De acuerdo con Warren, (citado por Bennett, Seashore y Wesman, 1995), la aptitud es definida como una condición o serie de características consideradas como síntomas de la capacidad de un individuo para adquirir con un entrenamiento adecuado, algún conocimiento, habilidad o serie de reacciones, como la capacidad de aprender un idioma, componer música, etc.

De acuerdo con estas definiciones, las aptitudes se constituyen en la base fundamental para el posterior desarrollo de capacidades o conocimientos a los cuales se accede a través de la práctica. Esta predisposición tan importante en los seres humanos, puede llegar a perfeccionarse mediante un entrenamiento adecuado, lo cual posibilita un mejor desempeño en el futuro académico, profesional o laboral del individuo.

Personalidad

La personalidad admite tantas definiciones como autores y escuelas psicológicas, pero todas coinciden en reconocer la convergencia de elementos innatos, heredados y elementos provistos por el medio ambiente; los elementos heredados difícilmente se modifican; los elementos que aporta el medio ambiente son menos rígidos, más plásticos, quizá los que permiten algún cambio en la manera de ser.

Noyes y Kolb (1986), definen la personalidad como “ese particular conjunto formado por la integración de esos modelos y tendencias relativamente permanentes que son característicos de un individuo” (p. 106). Estos modelos y tendencias a los que alude la definición, son el temperamento, el carácter, las creencias y los deseos típicos de un individuo.

Carácter, personalidad y temperamento suelen usarse indistintamente; se considera conveniente aclarar estos términos. El temperamento corresponde a lo innato, sobre estos rasgos se fundamenta el carácter que es la huella que la vida va dejando en el individuo. Para Thurstone (citado por Morris, 1998), el temperamento está constituido por las peculiaridades físicas y mentales de un individuo, manifestadas como actividad, vigor, dominancia, impulsividad, sociabilidad, reflexión y estabilidad.

Existen diferentes acercamientos al estudio de la personalidad, por lo que se hace difícil lograr un acuerdo sobre las bases y la constitución de ésta. De todas formas, parece que existe una definición general sobre la que trabajan la mayoría de los entendidos en la materia, la cual se refiere a la personalidad como una organización más o menos estable y duradera del carácter,

temperamento, intelecto y físico de una persona, que determina su adaptación única al ambiente.

Intereses

Desde el punto de vista Psicológico, son variadas las definiciones que se encuentran acerca de los intereses. Sin embargo todas presentan en común, su naturaleza direccional que involucra valores, necesidades y aptitudes del individuo. Los intereses especifican la actividad y guardan una estrecha relación con el éxito, correlacionados con la vocación y las aptitudes, pero no lo determinan ya que hay factores que superan el interés mismo por la actividad, tales como el prestigio, el salario, el estatus social, etc. Asentados los intereses sobre las aptitudes, son éstas las que determinan el nivel profesional que un individuo logra en un área o en una organización. Los intereses, cualquiera sea su clasificación, dependen del éxito en las disciplinas escolares y en cualquier actividad que procure aprobación social y gratificación personal: dependen también de la facilidad para la relación interpersonal o de la tendencia hacia las cosas.

Los intereses sirven como parámetros para juzgar la personalidad, las aptitudes, la imagen de sí mismo, y aún revelan la capacidad mental de la persona. Según Morris (1998), los intereses se manifiestan de tres maneras: 1) Intereses Inventariados, cuando se revelan gracias a un cuestionario sobre gustos y aversiones. 2) Intereses Manifiestos, cuando la persona se dedica a una actividad por el placer de hacerla. 3) Intereses Expresados, por lo general, verbalmente: “me gusta, me atrae, me llama la atención”, se identifican con las preferencias. 4) Intereses Comprobados, cuando la persona se dedica como profesional a actividades por las cuales había expresado alguna preferencia.

Conocimientos

Los conocimientos son nociones y habilidades adquiridas mediante el estudio, la práctica o el ejercicio.

Perfil de Exigencias

Se tiene, de un lado, un perfil de exigencias, el cual indica qué factores, y en qué grado, las características que éste describe son importantes para el desempeño adecuado del individuo dentro de la organización. De otro lado, contaremos con un grupo de aspirantes en los que se tendrá que evaluar hasta qué punto poseen las características definidas en el perfil correspondiente (Aiteco, 2000).

Un ejemplo de perfil se ilustra a continuación. En este caso se trata de un puesto relacionado con la Atención al Cliente, y se han consignado algunos de los factores importantes.

EVALUACION	1	2	3	4	5
FACTORES RAZONAMIENTO ABSTRACTO APTITUD VERBAL DISPOSICIÓN PARA LA RELACIÓN SOCIAL EMPATÍA CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN AUTOCONTROL					

Cada uno de los factores anteriores lleva asociado un peso o valor definido de 1 a 5, donde 1 significará que la presencia del factor no es importante, y 5 denotará una importancia máxima. El significado de cada uno de los factores es el siguiente:

Inteligencia General

Aptitud para descubrir la relación causal entre hechos e ideas. Facilidad para deducir posibles consecuencias en una situación o decisión determinadas.

Aptitud Verbal

Capacidad para comprender conceptos expresados a través de palabras y utilizarlos para abstraer, generalizar y pensar de modo constructivo. Disposición

para la relación social. Atracción por las relaciones sociales, por el trato con los demás.

Capacidad de comunicación

Habilidad y competencia para llevar a efecto procesos de comunicación eficaces.

Empatía

Capacidad para comprender los sentimientos y actitudes de los demás, de "ponerse en el lugar del otro".

Autocontrol

Capacidad para mantener el pensamiento, emoción y comportamiento propios bajo control, reduciendo la probabilidad de conflicto con los demás.

Los factores a tener en cuenta en un perfil son diversos. A continuación se enumeran algunos grupos de factores que pueden ser considerados en un proceso de selección:

- Inteligencia y Aptitudes Mentales.
- Personalidad.
- Conocimientos y Formación.
- Experiencia.
- *Competencias*

La Selección en Contextos Educativos

Los procesos de selección en todos los contextos educativos se realizan con base en la Psicología organizacional. Muestra de esto es el proceso llevado a cabo en Universidades del País como la Pontificia Bolivariana de Medellín donde se utilizan diferentes técnicas en el proceso de admisión, como la aplicación de pruebas entre las cuales se mencionan: el test de intereses profesionales y vocacionales (Kuder – C); el cuestionario de investigación de la Personalidad (CIP), el cual evalúa el área familiar, social y personal; un test de ansiedad (ART); el Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad (16PF);

entrevista grupal con un caso clínico; se tiene en cuenta el puntaje del examen de estado (ICFES) y finalmente los preseleccionados cursan un Prepedéutico.

A nivel departamental se puede mencionar el proceso de selección llevado a cabo en la Universidad Mariana, la cual de acuerdo con la reforma curricular del programa de Psicología de la Universidad de Nariño (2000), selecciona a los estudiantes que de manera voluntaria hayan solicitado inscripción y quienes de acuerdo con los requisitos establecidos por la institución, pueden matricularse en la carrera a la que aspiran. El estudio de admisiones se lleva a cabo aproximadamente en el mes de junio, con un cupo relativo entre 40 y 50 personas, para lo cual la Facultad de Psicología realiza una selección cuantitativa y cualitativa, teniendo en cuenta las siguientes pautas:

- Examen de Estado ICFES no inferior a 250 puntos (puntuación para los exámenes presentados hasta el segundo período de 1999). La puntuación se analiza de una manera global, no se tiene en cuenta ponderación por áreas.
- Promedio de las calificaciones obtenidas en el transcurso de los estudios básicos secundarios de sexto a once.
- Aplicación del test 16PF de personalidad (antes se utilizaban varias pruebas que median conocimientos generales).
- Entrevista relacional (seguimiento en su familia) la cual es la clave del proceso interventivo, ésta posee unos lineamientos a seguir pero es libre, basada en los resultados del 16PF y realizada por los profesores de tiempo completo de la facultad.

Pautas que tienen en cuenta unos puntajes ponderados de evaluación, así:

- | | | |
|-------------------------------|---|-----|
| - Puntaje ICFES | = | 30% |
| - Calificaciones Bachillerato | = | 20% |
| - Test y Entrevista | = | 50% |

Entrevista

En general, la entrevista se constituye como un sistema de comunicación en el que se obtiene información acerca de una o más personas, ésta es requerida para ponderar sus capacidades, buscar nuevas fuentes de motivación o para corroborar datos y resultados obtenidos en determinadas pruebas aplicadas al individuo.

Según Grados (1996), la entrevista es una comunicación entre dos o más personas, debidamente planeada, con un objetivo determinado para tomar decisiones que la mayoría de veces son benéficas para ambas partes. Dentro del proceso de selección, por medio de la entrevista se pueden evitar frustraciones posteriores a los aspirantes que no han sido admitidos, al enfrentarse a las exigencias de un perfil determinado.

Chiavenato, (1994) afirma: que durante el proceso selectivo, la entrevista personal es el factor que más influye en la decisión final respecto a la aceptación o no de un candidato. (p. 195).

Esta técnica de selección es una de las que más se utiliza, sin embargo este proceso puede implicar demasiada subjetividad, por lo tanto es importante que se la utilice como una técnica suplementaria para corroborar datos obtenidos en pruebas aplicadas con anterioridad, con el fin de que los resultados sean lo más válidos posible.

De acuerdo con esto, la entrevista es, probablemente, el método más utilizado en procesos de selección, al tiempo que es el elemento que, con frecuencia, tiene más peso a la hora de tomar una decisión respecto a la admisión o no-admisión del candidato. A pesar de la profusión de su uso, es uno de los instrumentos menos conocidos y peor utilizados en éstos procesos. Por otra parte, las personas que la ponen en práctica no tienen, frecuentemente, los conocimientos y destrezas necesarios para adoptar juicios útiles respecto al candidato, ni utilizan una metodología que les permita obtener buenos resultados (ABA, 2000).

La entrevista no ha demostrado, en general, poseer mucha validez, no obstante pensamos que debe seguir utilizándose ya que, además de su función selectiva, tiene otras de importancia como verificar la información dada anteriormente por el candidato, presentar la organización a éste, establecer con el candidato una relación personal y dar a éste la oportunidad de resolver algunas dudas respecto a su futuro desempeño. Hay que tener también en cuenta que, normalmente, no debe utilizarse como único elemento de evaluación, sino que debe acompañarse con otros métodos que completen la información.

La entrevista más eficaz en procesos de selección es la estructurada. No obstante, ésta no debe limitarse a ser un mero interrogatorio sobre los aspectos que se desean considerar. Debe existir una flexibilidad, posibilitando que se lleve a cabo en un ambiente de naturalidad ya que la entrevista es una muestra de la conducta del sujeto y ésta debe reflejarse lo más consistentemente posible. De este modo, un enfoque semiestructurado puede ser el más adecuado, ya que permite, aún teniendo identificados los temas que se van a tratar, una cierta flexibilidad, recurriendo a diversas técnicas de entrevista y comunicación (Grados, 1996).

Para diseñar adecuadamente una entrevista se deben seguir los siguientes pasos:

- Conocer y definir los objetivos que se pretenden.
- Determinar el enfoque general y el tipo de entrevista.
- Considerar el formato. Buscando uno que coincida con los objetivos de la entrevista.
- Elaboración de una lista de temas y preguntas a formular al candidato teniendo en cuenta el perfil de exigencias.

Tests Psicológicos

Los tests en psicología se constituyen en pruebas a las que se somete un individuo o un grupo para medir determinadas características y clasificarse de

acuerdo con ellas. Implica cumplir una tarea idéntica para todos los examinados, en la que se utiliza una técnica precisa para la asociación correcta de los resultados obtenidos. Estas pruebas pueden ser utilizadas para investigar el estado y desarrollo mental de un sujeto, su grado de madurez intelectual, cultural y social, como también sus conflictos psíquicos y tensiones emocionales (Thorndike, 1989).

Dentro de un proceso de selección se pueden tener en cuenta pruebas como:

Tests de Aptitudes

La medición de las diferencias de las personas, basada en pruebas psicológicas, es el punto de partida para la comprensión y la predicción del comportamiento del hombre. En procesos de selección es muy extendido el uso de tests de inteligencia y aptitudes (Morales, 1976).

Dado que estos tests miden, de la manera más pura posible, la aptitud general, las aptitudes principales y las aptitudes específicas, deberían predecir el éxito profesional a condición de que:

- Posean las cualidades de fiabilidad y diferenciación.
- Estén elegidos de manera pertinente tras un Análisis de perfil profesional.

Son miles los estudios que existen al respecto en la literatura especializada. Actualmente, los resultados permiten hacer cierto número de afirmaciones que resumimos a continuación. Cuando se utiliza un conjunto pertinente de test de aptitud, cuya elección esté basada en un análisis del perfil y de sus exigencias, la media de correlaciones obtenidas en un conjunto de estudios que afectan a más de 30.000 personas, se sitúa en un 0,50. Cuando se consideran aisladamente solo los tests de aptitud general, las correlaciones van, según los casos, de 0,25 a 0,45. Se podría resumir, entonces, que la información procedente de los tests de aptitud es pertinente y que resulta útil someter a pruebas de este tipo sobre todo a personas que se incorporan por primera vez a una organización, es decir, cuando no se tiene sobre los aspirantes más información que la cualificación que hayan adquirido en el sistema escolar.

Tanto los tests de aptitud general como los de aptitudes específicas permiten obtener una buena predicción del éxito en el desempeño, todo ello sin menoscabo de la utilización de tests más específicos para mejorar la calidad de la predicción y la utilización de otros métodos de evaluación (ABA, 2000).

En cualquier tarea el éxito depende a la vez de una aptitud general y de una o varias aptitudes específicas. Las aptitudes identificadas son de diversa índole. Pueden ser relativamente amplias, es decir, intervenir un gran número de tareas, o por el contrario, muy específicas. Las aptitudes de amplio alcance no son muy numerosas. Podríamos citar:

- Aptitud verbal, que interviene en el éxito de todas las tareas o actividades que supongan el manejo de palabras o frases.
- Aptitud espacial, que desempeña un papel en la ejecución de tareas que requieren una precisa percepción de los objetos en el espacio y la capacidad de interpretar representaciones planas de objetos tridimensionales.
- Aptitud numérica, que se refiere al manejo de números y a la facilidad de efectuar operaciones con ellos.
- Fluidez Verbal. Capacidad para hablar y escribir con facilidad.
- Razonamiento Abstracto. Aptitud para seguir un proceso discursivo siguiendo la relación causal que existe entre diversos hechos o ideas. Indica la facilidad para deducir posibles consecuencias en una situación determinada.
- Razonamiento Mecánico. Aptitud para comprender y aplicar a la práctica los principios y leyes fisico-mecánicos, así como facilidad para resolver problemas de este tipo.
- Rapidez y Precisión Perceptivas. Se refiere a la aptitud para realizar con velocidad y exactitud tareas simples de tipo perceptivo; comprende la rapidez de percepción, la retención momentánea y la precisión de respuesta en tareas sencillas (Aiteco, 2000).

La inteligencia no basta por sí sola para desarrollar con eficacia una tarea. Es preciso que se una a ella una especial capacidad operativa para ejecutarla. En algunos casos se precisa destreza, en otros, capacidad de atención,

precisión, capacidad visual, coordinación visomotora, etc. Según un estudio de Guilford (1986, citado por Bennett, Seashore y Wesman, 1995), existen por lo menos 120 distintas facultades humanas que pueden ser apreciadas por los tests. Podríamos clasificar este tipo de tests en:

- Tests de capacidad mecánica.
- Tests de capacidad administrativa.
- Tests psicomotores.
- Tests de cualidades psicosenoriales.
- Tests de aptitudes especiales.

Podemos afirmar que el éxito en una tarea, se debería siempre a una aptitud cognitiva general y a una o varias aptitudes de amplio alcance (verbal, numérica, espacial,...), así como a una o varias aptitudes específicas.

Pruebas de Conocimientos o Capacidad

Con este tipo de técnica se pretende evaluar fundamentalmente el grado de conocimientos y habilidades, los cuales han sido adquiridos a través de diferentes formas como el estudio, la práctica y el ejercicio entre otras. Generalmente estas pruebas pueden ser aplicadas de manera oral, escrita o de realización; es importante tener en cuenta además, el área de conocimientos los cuales pueden ser generales o específicos dependiendo de los requisitos exigidos en determinado perfil. Teniendo en cuenta que los conocimientos o capacidades se adquieren a través de un entrenamiento o del aprendizaje, las pruebas de este tipo nos pueden ofrecer y garantizar un diagnóstico real de las habilidades del aspirante (Chiavenato, 1994).

Inventarios de Personalidad

Estos tests se basan en la premisa de que a través de lo que una persona dice de sí misma es posible predecir como actuará. Por eso mismo están condicionados por aquello que el individuo revele de sí mismo voluntariamente. Las respuestas tienen valor cuando se dan sinceramente. En un experimento

se pidió a unos estudiantes que respondieran un cuestionario de este tipo con toda sinceridad, y luego se les volvió a solicitar lo mismo pero suponiendo que estaban pidiendo trabajo. Los resultados fueron diferentes. Evidentemente pueden ser falseados más fácilmente que los tests de aptitudes. Por ello se han desarrollado métodos para distinguir las respuestas o puntuaciones "adaptadas" situando estratégicamente a lo largo del cuestionario una serie de preguntas "anzuelo" o de control (Morales, 1976).

Estos cuestionarios consisten en una lista de preguntas y afirmaciones referentes al comportamiento, actitudes, opiniones, gustos, y sentimientos del individuo frente a circunstancias determinadas. El sujeto, para contestar, debe realizar un proceso de introspección y autodescripción (Cattell, 1989). Las preguntas (elementos) son generalmente del tipo de respuestas "si -no" o "cierto - falso lo ignoro". En algunos cuestionarios para reducir el falseamiento se establecen preguntas con respuestas de "elección forzada".

En cuanto a la validez de estas pruebas, en general se ha hablado de que es escasa. No obstante, las medidas de la personalidad tienen un lugar en el proceso de selección. La validez de las mismas dependerá en gran medida de que se haya realizado un análisis de perfiles orientado hacia la personalidad, para así determinar qué rasgos son relevantes para predecir el éxito en el desempeño profesional.

Cuestionarios de Intereses

Es posible diferenciar grupos profesionales examinando los intereses de sus miembros y también indicar si un individuo tiene unos intereses que le alejan o le aproximan de un grupo profesional u otro. Por otro lado, existe una cierta presunción en cuanto a la estabilidad de los intereses. Tras un periodo de exploración de las actividades, que dura de los 8 a los 18 años, y un periodo de opción profesional que va, aproximadamente, desde los 18 a los 25 años, los intereses parecen estabilizarse (Thorndike, 1989). Pero esta observación parece haber quedado obsoleta. La actual evolución, que hace aparecer continuamente nuevas profesiones y que altera, por el avance tecnológico, el

contenido de las mismas, tal vez provoque una menor estabilidad en los intereses del individuo. La medida de los intereses no parece que ofrezca mucha utilidad para la organización. En efecto, las correlaciones encontradas entre intereses y satisfacción son débiles.

Por otra parte, los intereses tampoco son buenos predictores del éxito profesional. Las investigaciones existentes han mostrado que los intereses no permiten definir, en el seno de un grupo profesional, a quiénes han triunfado plenamente de quiénes solo han obtenido un mediano o escaso éxito (Morris, 1998).

Existe la posibilidad de que los intereses puedan desempeñar un papel compensatorio para aquellos individuos cuyas aptitudes sean escasas: en los individuos más dotados, el éxito no dependería de los intereses; mientras en el caso de aquellos cuyas aptitudes sean mediocres, los intereses permitirían predecir el éxito. En este último caso, la presencia de intereses sería causa de una mayor motivación para triunfar en una actividad que se valora más.

Así, en general, los tests de interés profesional no serían instrumentos válidos dentro del proceso de selección, aún cuando intereses cercanos caractericen a los miembros de un mismo grupo profesional. Cuando la selección no se efectúa adecuadamente, el departamento de personal no logrará los objetivos esperados (Morris, 1998). Así mismo, una selección desafortunada puede impedir el ingreso a la organización de una persona con gran potencial o franquear el ingreso a alguien con influencia negativa.

Aplicación de los Test a la Psicología Educativa

La educación es uno de los campos de la Psicología que revisten mayor importancia. A lo largo de la historia el hombre ha desarrollado diferentes sistemas de medición para los fenómenos que ha podido observar, los ha refinado y hecho más confiables, sistema que lo ha aplicado ampliamente también al fenómeno educativo (Angarita, 2000).

Uno de los usos más comunes de los test psicológicos en la educación es el que le dan las escuelas, considerándolos como elementos de gran valor para la

enseñanza individual, teniendo en cuenta la gran variabilidad humana, se ha intentado conocer cada vez mejor las características del rendimiento escolar del estudiante en el presente, pretendiendo establecer hasta dónde puede llegar en el futuro.

Sabemos que al ingresar una persona a una institución educativa por primera vez, trae consigo un cúmulo de experiencias personales hasta ese momento. Esto determina una forma particular de comportamiento en todos sus diversos niveles de funcionamiento, que, al enfrentarse con las exigencias del medio escolar, se expresan en forma integral, produciendo conductas específicas, desarrollándose así estilos particulares de manejar sus habilidades, de aquí nace la importancia de discriminar de la mejor manera estas capacidades.

Según Morales (1976), la utilización de test psicológicos en instituciones educativas no sólo sirven para que el maestro evalúe el rendimiento escolar, si no que utilizados por especialistas se puede determinar el tipo de población escolar con que se cuenta, como para desechar, modificar o crear técnicas de enseñanza y aprendizaje cada vez más operantes.

Competencias

Se definen como los conocimientos, destrezas y actitudes que debe tener una persona para desempeñarse en una determinada área, de acuerdo con los requerimientos del sector donde el individuo se desenvuelva (Sundberg y Cols, 1978 citado por Angarita, 2000), es decir, pueden ser motivos, características de personalidad, aspectos de autoimagen y de su rol social, o un conjunto de conocimientos que un individuo está usando. De ahí que éstas características diferencien un desempeño superior de un desempeño promedio o pobre, ya sea en el sector académico como en el sector productivo.

Se constituyen como aspectos necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada, es la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado. Para identificarlas se parte de los

resultados y objetivos deseados en la organización en su conjunto, que derivan en tareas y éstas en conocimientos, habilidades y destrezas requeridas.

De acuerdo con lo postulado por David McClelland, profesor de psicología de la Universidad de Harvard, los procesos tradicionales de evaluación académica no garantizaban el desempeño ni el éxito en la vida. Indicó que era preciso buscar otras variables – competencias – que podían predecir cierto grado de éxito o al menos ser menos desviado (Adams, 1995 citado por Mertens, 1996).

Las competencias tienen una significación diferente a saberes o conocimientos; las competencias son el “saber hacer”; son acciones o actuaciones flexibles, cambiantes según las condiciones de realización, las demandas de los usuarios, de la sociedad y del momento histórico. Las competencias no son sinónimo de inteligencia, surgen frente a los desafíos que presenta una situación o tarea. Tarea para la cual se deben exhibir determinadas habilidades o buscar los conocimientos necesarios si no los tiene. Las competencias son un sistema especial de logros, que buscan la calidad, la eficacia, la eficiencia y competitividad en todos los desempeños humanos y en todas las dimensiones.

Características de las Competencias

Con el fin de estructurar las normas que describen la acción, comportamiento o resultado que debe ser demostrado por una persona en su desempeño en una organización de cualquier tipo, las competencias deben:

- Identificar lo que una persona debe ser capaz de hacer en su área de desempeño.
- Describir los resultados de lo realizado y no los procedimientos.
- Expresarse en un lenguaje que tenga sentido para los formadores o educadores.
- Permitir la demostración y evaluación.
- Garantizar una práctica laboral segura y saludable (Angarita, 2000).

Cabe resaltar que las competencias toman al ser humano más que como un recurso, como un talento, capaz de construir conocimiento para innovación, gestión y transformación, garantizando su desempeño exitoso. Esto siempre y cuando el ambiente educativo favorezca el desarrollo de los valores humanos, pensamiento creativo y capacidad de retroalimentación crítica para mejorar procesos de enseñanza – aprendizaje. Es decir, que la formación por competencias es el entorno óptimo para el goce del aprendizaje, cuando el estudiante descubre el potencial que posee y la satisfacción que le proporciona el logro de objetivos en el saber, ser y hacer para la vida (Sena, 1999).

Tipos de Competencias

Según Angarita (2000), Hoy en día se habla de diferentes tipos de competencias, a saber:

Competencias básicas: Dominio en la lecto-escritura, redacción, análisis y solución de problemas y cálculo matemático.

Competencias comunicativas: Saber identificar, evaluar y comunicar información.

Competencias o cualidades personales: Demostrar la responsabilidad, honestidad, autoestima, sociabilidad, autocontrol, integridad en las interrelaciones laborales o sociales.

Competencias interpersonales: Saber trabajar en grupo, ejercer el liderazgo para negociar o conciliar.

Competencias laborales: Desarrollar en forma eficiente las actividades de planear, organizar, proyectar, etc.

Competencias tecnológicas: Manejo de equipos, instrumentos, procedimientos, programas, en forma eficaz y eficiente.

Competencias sistémicas: Interpretaciones holísticas de la realidad, para argumentar, hacer análisis correctos, analizar y proponer.

Según la Organización Internacional del Trabajo, se han definido tres tipos de competencias:

Básicas

Se refiere a aquellas de índole formativo que requiere la persona para desempeñarse en cualquier actividad productiva, tales como la capacidad de leer, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, saber expresarse y saber escuchar. Estas competencias se adquieren gradualmente a lo largo de la vida, así como por la educación formal.

Genéricas

Son aquellos conocimientos y habilidades que están asociados al desarrollo de diversas áreas y subáreas ocupacionales y ramas de la actividad productiva; es decir, son las competencias que definen un perfil concreto para las distintas actividades del mundo del trabajo, por ejemplo, analizar y evaluar información, trabajar en equipo, planear acciones, etc.

Específicas

Se refieren a aquellas competencias asociadas a conocimientos y habilidades de índole técnico y que son necesarias para la ejecución de una función productiva. Generalmente se refieren al uso de un lenguaje específico y de instrumentos o herramientas determinadas. Se adquieren y desarrollan a través de el proceso de capacitación, en el centro de trabajo o en forma autodidacta.

Identificación de Competencias

Para la identificación de competencias se utiliza la metodología definida por el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, el cual es un servicio técnico de la Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT), establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

La metodología determinada por ellos es la de análisis de mercado ocupacional a través de la técnica de análisis funcional.

Análisis de Mercado Ocupacional

La identificación de los contenidos de las ocupaciones se derivó de los intentos por lograr clasificaciones de los trabajos a fin de establecer diferentes niveles de remuneración. Los primeros antecedentes en la identificación de contenidos del trabajo derivaron en las categorías de clasificaciones de trabajadores para efectos de negociación colectiva. En esos años de comienzos del siglo XX, las diferenciaciones más descriptivas no pasaban de referirse a categorías como "trabajador", "empleado", "capataz", "supervisor", "gerente"; reflejando así, el estado de la organización del trabajo. Posteriormente las descripciones aparecieron muy ligadas a la lógica de los puestos de trabajo descritos; apegadas a la descripción exhaustiva pero también incluyendo un alto ingrediente jerárquico; diferenciando el trabajo de planta, del trabajo de oficina y el trabajo de hacer, del trabajo de pensar.

Con el tiempo las clasificaciones fueron adquiriendo complejidad; su creciente importancia en la negociación salarial ocasionó la intervención del estado para su definición. Cada vez más, nuevas ramas de producción fueron objeto de clasificación y la mayor cantidad de definiciones disponibles desembocó en el perfeccionamiento de técnicas de análisis de puestos de trabajo. Se diseñaron y establecieron un conjunto de métodos para ponderar diferentes factores de incidencia que pretendían establecer la complejidad y profundidad de un puesto de trabajo de modo que se pudieran especificar las características educativas, habilidades, destrezas y aún, condiciones físicas de los candidatos. También, las técnicas de análisis de puestos se utilizaron para diseñar escalas salariales basadas en aspectos como la responsabilidad, esfuerzo físico, esfuerzo mental, ambiente de trabajo, etc.

Los cambios en los contenidos ocupacionales y en las formas de organización del trabajo; así como las nuevas exigencias en el desempeño competente de los trabajadores han delatado la obsolescencia de los métodos

"científicos" de análisis de puestos. La alta especificación de tales análisis riñe con la flexibilidad requerida en el desempeño eficiente. La fragmentación de actividades propia del análisis de puestos no va con la polivalencia y mayor participación exigida. La tradicional diferenciación entre quien hace y quien decide se diluye en las nuevas formas de organización de equipos de trabajo autónomos y en la disminución de los niveles medios, típica de las estrategias de aplanamiento organizacional.

Se han perfeccionado actualmente varias metodologías para el análisis ocupacional que pretenden identificar contenidos ocupacionales y facilitar la descripción de las competencias requeridas para el desempeño en una ocupación. A partir de tal descripción se siguen sustentando muchas de las actividades de gestión de recursos humanos (selección, promoción, remuneración, capacitación, certificación, evaluación).

A continuación se citan algunas definiciones de análisis ocupacional de Cinterfor/OIT, el INEM de España, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y el American College Testing (ACT):

Cinterfor/OIT: Proceso de identificación a través de la observación, la entrevista y el estudio, de las actividades y requisitos del trabajador y los factores técnicos y ambientales de la ocupación. Comprende la identificación de las tareas de la ocupación y de las habilidades, conocimientos, aptitudes y responsabilidades que se requieren del trabajador para la ejecución satisfactoria de la ocupación, que permiten distinguirla de todas las demás.

La OIT en su glosario de términos⁴ define el análisis ocupacional como la "acción que consiste en identificar, por la observación y el estudio, las actividades y factores técnicos que constituyen una ocupación. Este proceso comprende la descripción de las tareas que hay que cumplir, así como los

⁴ OIT. *Formación profesional. Glosario de términos escogidos*. Ginebra. 1993.

conocimientos y calificaciones requeridos para desempeñarse con eficacia y éxito en una ocupación determinada".

Instituto Nacional de Empleo de España (INEM): El proceso de análisis ocupacional se centra en la revisión de diferentes fuentes (clasificación de ocupaciones, información económica sectorial, estudios de necesidades de formación) y se desarrolla en dos grandes fases: la primera es el establecimiento de la estructura ocupacional de la familia profesional y la segunda es la determinación de perfiles profesionales de las ocupaciones. Utiliza el método de análisis funcional y lo considera un instrumento superior del análisis de tareas. Considera a la ocupación una agrupación de actividades profesionales pertenecientes a diferentes puestos de trabajo con características comunes, cuyas tareas se realizan con normas, técnicas y medios semejantes, y responden a un mismo nivel de cualificación.

El perfil profesional, resultante en la segunda fase, es la descripción de competencias y capacidades requeridas para el desempeño de una ocupación, así como sus condiciones de desarrollo profesional. Esta compuesto por la declaración de la competencia general, la descripción de las unidades de competencia; la identificación de las realizaciones profesionales, la descripción y agrupamiento de las tareas y la especificación de los criterios de ejecución.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México define el análisis ocupacional como una "metodología enfocada a la obtención, ordenación y valoración de datos relativos a los puestos de trabajo, los factores técnicos y ambientales característicos en su desarrollo y las habilidades, conocimientos, responsabilidades y exigencias requeridas a los trabajadores para su mejor desempeño. Por ello, se recaba la información en los centros de trabajo, se clasifican en ocupaciones los puestos relacionados entre sí y se integran, una vez clasificados, en un catálogo.

El SENA define un concepto de "estudio ocupacional" como: "la recopilación sistemática, procesamiento y valoración de la información referente al contexto

empresarial, económico, laboral, tecnológico y educativo de un sector ocupacional, a las funciones que desarrollan las empresas de ese sector para lograr su propósito, a las estructuras ocupacionales y a las competencias laborales asociadas a cada área ocupacional"⁵.

El proceso que está adelantando esta institución en el ámbito de la formación basada en competencia laboral facilita la definición del estudio ocupacional asociado no solo a la identificación de las características del sector ocupacional, sino también, a la identificación de las funciones productivas y elaboración de normas de competencia laboral y titulaciones requeridas por el sector.

Para el **American College Testing (ACT)** es la "recolección sistemática y analítica de la información sobre las acciones que realizan los empleados en el desempeño de las tareas relacionadas con su empleo".

Esta organización desarrolló una metodología de análisis ocupacional en 1993 para identificar las competencias y destrezas comunes a través de todas las ocupaciones dentro de un entorno de trabajo. Una vez obtenidos los comportamientos comunes, se pide a grupos de trabajadores que clasifiquen tales comportamientos en términos de la importancia que tienen para su ocupación y la frecuencia con que los practican. Ya clasificados y ponderados; los comportamientos dan una idea del tipo de competencia que debe fortalecerse en los trabajadores para mejorar transversalmente su empleabilidad. De este modo, los programas educativos y de formación pueden enfocar el desarrollo de las competencias transferibles logrando mayores efectos en la empleabilidad de los trabajadores.

Análisis Funcional

Es una técnica que se utiliza para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva. Tal función puede estar relacionada con

⁵ SENA. *Guía para la elaboración de estudios ocupacionales*. Dirección de empleo. Bogotá. 1998.

una empresa, un grupo de empresas o todo un sector de la producción o los servicios.

El análisis funcional no es, en modo alguno, un método exacto. Es un enfoque de trabajo para acercarse a las competencias requeridas mediante una estrategia deductiva. Inicia estableciendo el propósito principal de la función productiva o de servicios bajo análisis y se pregunta sucesivamente que funciones hay que llevar a cabo para permitir que la función precedente se logre.

Es ideal realizarlo con un grupo de trabajadores que conozcan la función analizada. Su valor como herramienta parte de su representatividad. En su elaboración se siguen ciertas reglas encaminadas a mantener uniformidad de criterios. La redacción del propósito principal, propósito clave, o función clave de la empresa, se suele elaborar siguiendo la estructura:



A continuación se presentan las de definiciones de:

- CONOCER
- L. Mertens
- Sistema inglés

CONOCER: Para detectar los elementos de competencia que se presentan en una actividad productiva compleja, como las que normalmente se evidencian en las organizaciones productivas, se cuenta con el Análisis de las Funciones o Análisis Funcional que consiste en una desagregación sucesiva de las funciones productivas hasta encontrar las funciones realizables por una persona, que son los elementos de competencia.

El análisis de las funciones tiene la finalidad de identificar aquellas que son necesarias para el logro del propósito principal, es decir, reconocer –por su pertinencia- el valor agregado de las funciones.

El resultado del análisis se expresa mediante un mapa funcional o árbol de funciones.

L. Mertens⁶: El análisis funcional ha sido acogido por la nueva teoría de sistemas sociales como su fundamento metodológico técnico. En esa teoría, al análisis funcional no se refiere al "sistema" en sí, en el sentido de una masa, o un estado, que hay que conservar o de un efecto que hay que producir, sino que es para analizar y comprender la relación entre sistema y entorno, es decir, la diferencia entre ambos.

Desde esta perspectiva los objetivos y funciones de la empresa no se deben formular desde su organización como sistema cerrado, sino en términos de su relación con el entorno. En consecuencia, la función de cada trabajador en la organización debe entenderse no sólo en su relación con el entorno de la empresa, sino que él también constituye subsistemas dentro del sistema empresa, donde cada función es el entorno de otra.

El análisis funcional, parte de lo existente como contingente, como probabilidad, y lo relaciona con puntos de vista del problema, que en este caso es un determinado resultado que se espera de la empresa. Intenta hacer comprensible e inteligible que el problema puede resolverse así, o bien de otra manera. La relación entre un problema y el resultado deseado y la solución del mismo, no se comprende entonces por sí misma; sirve también de guía para indagar acerca de otras posibilidades, de equivalencias funcionales.

El método funcional es un método comparativo; en términos de competencias, analiza las relaciones que existen en las empresas entre

⁶ Mertens, Leonard. *Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos*. Cinterfor/OIT. Montevideo. 1996.

resultados y habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, comparando unas con otras.

Sistema inglés: El análisis funcional es un proceso mediante el cual se establece el propósito clave del área en análisis y se continúa desagregando sucesivamente en las funciones que se deben efectuar para permitir que la función principal se alcance. Una vez identificado el propósito clave la desagregación se hace contestando la pregunta ¿Qué hay que hacer para que esto se logre?.

Este procedimiento se efectúa hasta llegar al nivel en el que la función a realizar, que responde a la pregunta formulada, puede ser llevada a cabo por una persona. Es ahí cuando aparece la competencia laboral de un trabajador. Normalmente ello ocurre entre el cuarto y quinto nivel de desagregación en el árbol o mapa funcional.

El análisis funcional se centra en lo que el trabajador logra, en los resultados; nunca en el proceso que sigue para obtenerlos. Esa es su principal diferencia con los análisis de tareas y análisis de puestos.

Proceso para la Realización el análisis funcional

El CONOCER, de México, plantea que la base del análisis funcional es la identificación, mediante el desglose o desagregación, y el ordenamiento lógico de las funciones productivas que se llevan a cabo en una empresa o un conjunto representativo de ellas, según el nivel en el cual se esté desarrollando dicho análisis. Referencias similares se encuentran en algunos textos que describen el sistema inglés.

El análisis funcional se aplica de lo general a lo particular. Se inicia con la definición del propósito clave de la organización y concluye cuando se encuentre en funciones productivas simples -elementos de competencia- que pueden ser desarrolladas por un trabajador.

Algunos ejemplos de propósito clave en el análisis funcional:

"Producir y comercializar papel de acuerdo con las necesidades de los clientes"

"Buscar, procesar y vender carne roja y blanca y sus productos derivados, para satisfacer las necesidades de los clientes"

"Construir obras que satisfagan las necesidades de los clientes, cumpliendo la normativa y legislación vigentes"

"Operar servicios bancarios que satisfagan las necesidades financieras y similares de los clientes de manera continua"

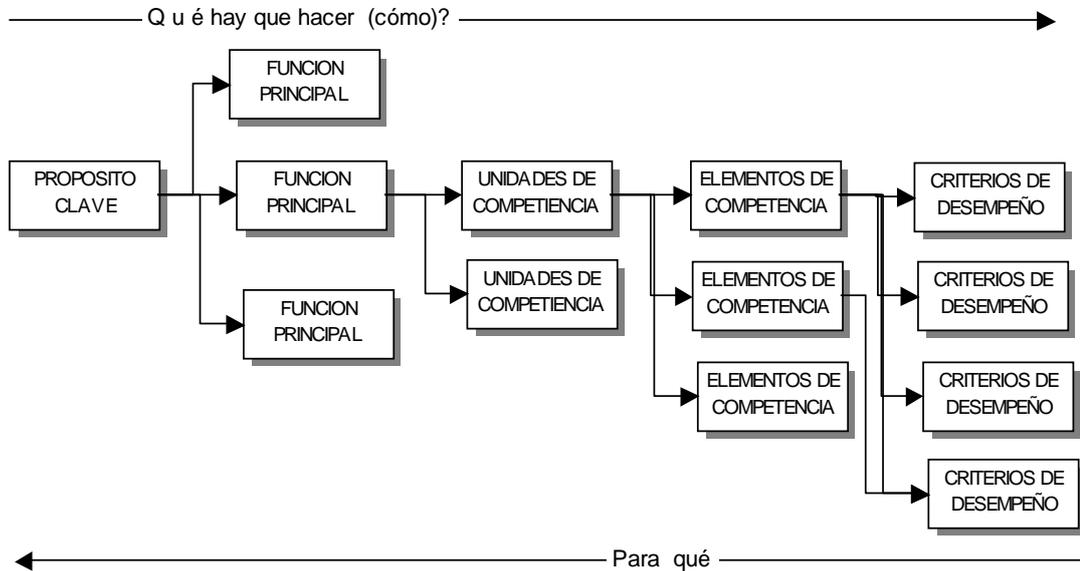
"Operar servicios de educación técnica y capacitación, basados en normas de competencia"

El análisis funcional debe identificar funciones delimitadas (discretas) separándolas del contexto laboral específico. Se trata de incluir funciones cuyo inicio y fin sea plenamente identificable. No se trata de describir las tareas circunscritas a un puesto de trabajo; más bien de establecer las funciones desarrolladas en el contexto del ámbito ocupacional en el que se llevan a cabo. Esto facilita la transferibilidad de dichas funciones a otros contextos laborales y evita que queden reducidas a un puesto específico.

Normalmente, las subfunciones que aparecen en el cuarto nivel de desagregación ya incluyen logros laborales que un trabajador es capaz de obtener; al llegar a este punto –lo cual puede ocurrir también en el quinto nivel de desglose- se está hablando ya de "realizaciones" o "elementos de competencia".

De este modo las subfunciones que se hayan identificado en ese nivel pueden denominarse ya elementos de competencia y el nivel inmediatamente anterior será la unidad de competencia.

Tal especificación puede notarse mejor en el ejemplo de mapa funcional que se incluye.



Un claro ejemplo de la transferibilidad de las funciones a diferentes contextos se obtiene en la función: "Transportar materiales, personas o valores"; tal función puede describir el trabajo de un conductor de camión, autobús, coche blindado o taxi.

De igual forma la función "atender clientes y resolver sus dudas" describe el trabajo que puede darse en el contexto de la recepción de un hotel, una tienda de departamentos o la recepción de una oficina de negocios. Por supuesto la función debe especificarse en cuanto a su campo de aplicación; pero las competencias que se ponen en juego para este caso son perfectamente transferibles a diferentes contextos.

El proceso de desagregación (desglose) de las funciones se hace siguiendo la lógica de causa-efecto. Al realizar el desglose se debe verificar lo que debe hacerse para alcanzar el resultado descrito en la función que está siendo desagregada. De este modo la desagregación de una función en el siguiente nivel, está representando lo que se debe lograr para que dicha función se lleve a cabo. La pregunta clave en el desglose es: "¿Que hay que hacer para que esto se logre?."

El mapa funcional no es una representación de procesos. No intenta describir gráficamente el proceso sino las funciones productivas necesarias para alcanzar el propósito clave. Al elaborarlo debe cuidarse de incluir descripciones de operaciones o tareas.

Es el caso de la función de "trabajar en condiciones de seguridad" la cual no debe describirse en términos de "colocarse el casco" o cualquier otro elemento de protección.

Debe cuidarse a lo largo de la elaboración del mapa funcional, no perder de vista la relación entre las funciones y el propósito clave. Por ello es recomendable revisar cada tanto que se conserve este principio de coherencia en el análisis. Esta revisión debe dar cuenta de aquellas funciones que puedan aparecer repetidas en diferentes ramas del árbol. La lógica de elaboración del mapa funcional no acepta que se presenten tales repeticiones, en tal caso debe revisarse y rehacerse.

Mapa Funcional

El mapa funcional, o árbol funcional, es la representación gráfica de los resultados del análisis funcional. Su forma en "árbol" (dispuesto horizontalmente) refleja la metodología seguida para su elaboración en la que, una vez definido el propósito clave, este se desagrega sucesivamente en las funciones constitutivas.

De hecho las ramas del árbol son "causas" ligadas gráficamente hacia la izquierda (o hacia abajo según se halla dibujado) con sus respectivas "consecuencias". Si se lee de abajo hacia arriba (o de izquierda a derecha) se estaría respondiendo el "¿Cómo?" una función principal se lleva a cabo mediante la realización de las funciones básicas que la integran. En sentido contrario, de derecha a izquierda se estaría respondiendo el "¿Para qué?" de cada función el cual se encuentra en la función del nivel inmediatamente siguiente.

Requisitos de la Selección basada en competencias

Para que se pueda llevar a cabo un proceso de selección que garantice objetividad, se debe tener en cuenta:

- Claridad en las definiciones de cada competencia.
- Un diseño adecuado de instrumentos con el fin de obtener información sobre los comportamientos relevantes.
- Disponer de un nivel de clasificación para diferenciar los comportamientos aceptables de los que no lo son (Sena, 1999).

Beneficios de la Selección por Competencias

Dentro de los diferentes procesos de selección son muchos los beneficios que se pueden derivar de la aplicación de esta opción, entre otros:

- Proveen de una imagen detallada de los requerimientos de un perfil.
- Incrementan la posibilidad de vincular personas que serán exitosas en su desempeño.
- Minimizan la inversión en tiempo y dinero en personas que probablemente no cumplan con las expectativas de la organización.
- Garantizan un proceso de entrevista más sistemático.
- Ayudan a diferenciar entre competencias que son fácilmente entrenables de aquellas que son difíciles de desarrollar (Angarita, 2000).

Educar en competencias implica pensar en la formación de personas idóneas para el mundo de la vida, quienes asumirán una actitud crítica ante cada situación, un análisis y una decisión responsable y libre, y una idea de educación autónoma, permanente, profundizando en aquellos aspectos que ellos mismos determinen (Bogoya, 2000)

El concepto de competencias implica la idea de una mente activa y compleja y por tanto la de un sujeto productor que puede jugar con el conocimiento: lo transforma, lo abstrae, lo deduce, lo induce, lo particulariza y lo generaliza. Puede significarlo desde varios referentes, puede utilizarlo de múltiples maneras y para diferentes fines; describir, comparar, criticar, argumentar, proponer, crear, solucionar problemas.(Bogoya, 2000).

Orientación Vocacional

La orientación profesional es un campo de aplicación de la psicología, que como proceso está destinado a conseguir que cada persona se dedique, al

terminar sus estudios, al tipo de trabajo en el que con menos esfuerzo obtenga mayor rendimiento, satisfacción personal y social, a la vez que el logro de su realización. La orientación profesional proporciona al joven el conocimiento de las distintas profesiones, sus exigencias y sus posibilidades; le ayuda a liberarse de la ignorancia y de los prejuicios, le obliga a conocerse a sí mismo (Jeangros, 1973 citado por Navarrete y Almeida, 1998).

Corresponde a un campo de la psicología en cuanto se vale de esta disciplina para el conocimiento del sujeto con miras a una respuesta ante las exigencias de una carrera, conocimiento de los aspectos de la inteligencia, de la personalidad, de los intereses y contexto socioeconómico y cultural, salud física y mental.

Se constituye en un proceso, porque no es el producto de un momento, sino la resultante de la reflexión guiada sobre la información obtenida a través de conferencias, documentos, prospectos, cuestionarios, entrevistas, etc. Los objetivos la sitúan en el medio escolar preuniversitario o derivado de éste y constituye uno de los aspectos primordiales de la educación actual, con la misma o quizá mayor importancia que la preparación que requiere el joven en los aspectos académicos, puesto que la orientación profesional lo prepara para asumir responsabilidades sociales (Vargas, 1974).

La orientación profesional es un proceso que no puede reducirse a los resultados de cuestionarios y pruebas psicológicas ni entrevista individual. Es un proceso mucho más complejo que se basa en la exploración vocacional y la información profesional, sin las cuales quedaría incompleta.

ASPECTOS METODOLOGICOS

Tipo de Estudio

El presente estudio se enmarca dentro de los lineamientos teóricos de la metodología descriptiva, en el que se pretende determinar de manera deductiva las principales características de aptitud, conocimientos y personalidad que deben traer los aspirantes al programa de psicología en el momento de su ingreso.

Participantes

De acuerdo con las características del estudio, los participantes de la presente investigación son las organizaciones clasificadas con base en las cuatro áreas de acción de la psicología así:

<i>INSTITUCIONES POR AREA</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>Tienen Psicólogo</i>	<i>%</i>	<i>No tienen Psicólogo</i>	<i>%</i>
AREA EDUCATIVA	18	40.9	15	34.1	3	6.9
AREA SOCIAL	6	13.6	4	9.1	2	4.5
AREA CLINICA	7	16.0	1	2.3	6	13.6
AREA ORGANIZACIONAL	13	29.5	7	15.9	6	13.6
TOTAL	44	100.0	27	61.4	17	38.6

Area Educativa: Conformada por colegios a nivel de secundaria y media, y Universidades.

Area Social: Conformada por instituciones sociales (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Organización Internacional para las Migraciones, Red de Solidaridad Social) y de protección (cárceles y ancianato).

Area Clínica: Corresponde al área de Salud, en la que se encuentran hospitales, clínicas y consulta privada.

Area Organizacional: Dentro de esta área se encuentran las entidades de Servicios Públicos, las entidades comerciales, entidades industriales, y las prestadoras de servicios de selección de personal

También se considera como participantes de la investigación, a los psicólogos expertos a los cuales se aplicó el instrumento para validar la información obtenida del análisis de mercado, teniendo en cuenta las áreas de aplicación de la psicología, es decir educativa, social, organizacional y clínica. Cabe resaltar que dentro del área clínica se consideró importante tener en cuenta los puntos de vista desde los enfoques comportamental y psicodinámico.

Instrumento

Los instrumentos que nos permitieron recolectar la información para realizar el análisis funcional fueron los siguientes: una entrevista semiestructurada (ver anexo 1) para establecer los factores del perfil profesional del psicólogo, aplicada a diferentes organizaciones. Con base en sus resultados se realizó otra entrevista a psicólogos expertos (ver anexo 2), con el fin de que ellos definieran las características mínimas que debe reunir el aspirante al programa de psicología de acuerdo con las necesidades del medio.

Procedimiento

Para lograr los objetivos propuestos en la presente investigación se aplicó la metodología de “Análisis de Mercado Ocupacional”⁷, con la cual se identifica los contenidos ocupacionales y se facilita la descripción de las competencias requeridas para el desempeño ocupacional. Esta utiliza el método de análisis funcional.

El Análisis funcional identifica las competencias laborales inherentes a una función productiva; tal función para el propósito de la presente investigación se relacionó con el sector de los servicios de psicología. Analiza, este método, las relaciones existentes entre resultados y habilidades, conocimientos y aptitudes de los profesionales, permitiendo conocer la dinámica entre el sistema y su entorno.

Dicho análisis se realizó a través de entrevista semiestructurada, por medio de la cual se recolectó información para poder determinar el propósito clave del

⁷ CINTERFOR/OIT

psicólogo dentro del sector de servicios teniendo en cuenta las áreas de desempeño (educativa, social, clínica y organizacional). A partir de la definición del propósito clave se desagregaron las funciones desempeñadas por los psicólogos para el logro del mismo; estas a su vez se desagregaron en unidades de competencias, las cuales a su vez en elementos de competencia. De estos se derivaron como resultados los criterios de desempeño.

Con base en los resultados de éste análisis se realizó una entrevista a expertos, quienes determinaron el perfil y las características y potencialidades que deben tener los estudiantes que aspiran ingresar al programa de Psicología.

A partir del perfil establecido, se realizó una definición de las posibles pruebas con las cuales verificar si se posee o no las características y potencialidades de las personas a ingresar al programa de psicología, se toma como criterio para la definición de las pruebas la aproximación conceptual de los ítems a evaluar.

Definidas las pruebas, se diseñó el procedimiento donde se consignan los pasos fundamentales del sistema de selección propuesto.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Determinación de los Elementos que conforman el Perfil Profesional de un Psicólogo para Desempeñarse Competentemente en el Medio Laboral.

Para determinar el perfil profesional se realizó un análisis funcional, que es una técnica utilizada para identificar las competencias inherentes a una función productiva. Tal función puede estar relacionada con una empresa, un grupo de empresas o todo un sector de la producción o los servicios. El análisis se hizo a partir de un estudio de mercado, debido a que es ese mercado el que define la manera cómo deben visualizarse los objetivos de la formación profesional y el nivel de conocimientos, capacidades y características de personalidad del individuo egresado para garantizar un desempeño competente, articulando dicha formación con las necesidades de la comunidad en general.

Dicho análisis de mercado se realizó en 44 instituciones, categorizadas desde las diferentes áreas de acción de la psicología (Clínica, Educativa, Organizacional y Social), determinando en cada una de ellas el propósito principal que un psicólogo debe saber desempeñar y que incida sobre el logro del objetivo empresarial, utilizando sus capacidades reales para lograr los resultados deseados por el contexto donde se desenvuelve. La mayoría de las entidades visitadas se pueden considerar de carácter social, ya que están en función del servicio a la comunidad.

La muestra escogida está constituida por 44 instituciones clasificadas de la siguiente manera.

- Area educativa 40.9%
- Area Clínica (salud) 15.9%
- Area Organizacional (Comerciales, industriales, prestadoras de servicios y servicios públicos) 29.5%
- Area Social (Protección y sociales) 13.6%. (Ver Tabla 1).

Tabla 1**Instituciones para Estudio de Mercado**

INSTITUCIONES POR AREA	N°	%	Tienen Psicólogo	%	No tienen Psicólogo	%
AREA EDUCATIVA	18	40.9	15	34.1	3	6.9
AREA SOCIAL	6	13.6	4	9.1	2	4.5
AREA CLINICA	7	16.0	1	2.3	6	13.6
AREA ORGANIZACIONAL	13	29.5	7	15.9	6	13.6
TOTAL	44	100.0	27	61.4	17	38.6

De las instituciones visitadas el 61.4% tienen psicólogo porque consideran que sus funciones aportan directamente al logro de los objetivos en cada una de las organizaciones.

El 38.6% no tienen psicólogo, no por que consideren irrelevante su función, sino por falta de presupuesto o porque no está considerado el cargo dentro de la nómina de la Empresa.

Cabe resaltar que las organizaciones entrevistadas consideran la necesidad del psicólogo no solo desde un punto de vista clínico, sino también porque requieren la realización de tareas diferentes a éste enfoque, como talleres de formación y procesos de selección, entre otros.

Análisis Funcional

Se presentan los resultados esquematizados en un mapa funcional o árbol funcional. Su forma en árbol como se observa en la figura N° 1, (dispuesto horizontalmente) refleja la metodología seguida para su elaboración en la que, una vez definido el propósito clave, este se desagrega sucesivamente en las funciones constitutivas.

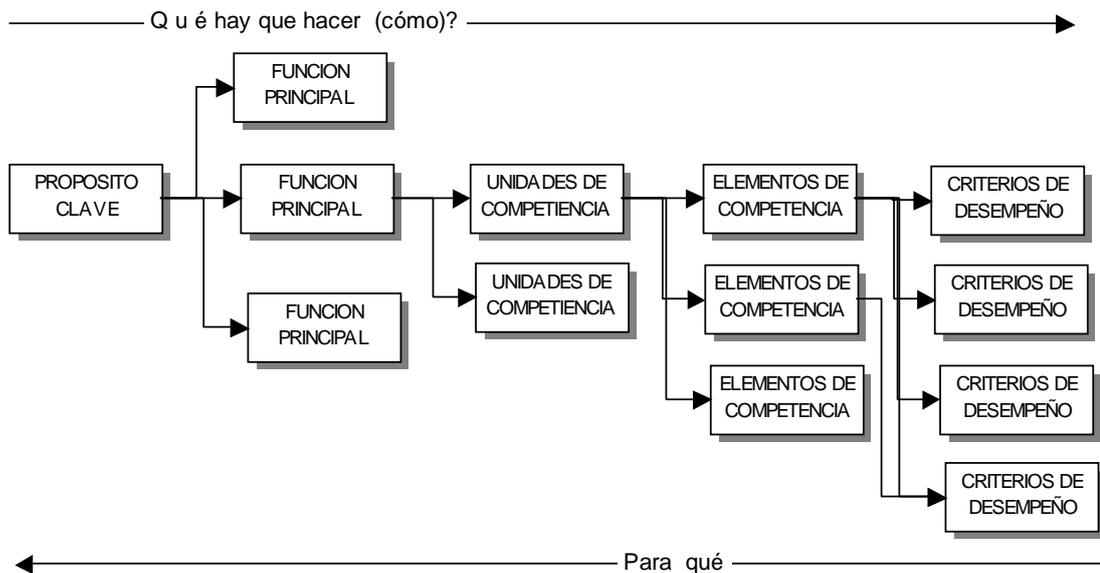


Figura 1. Mapa Funcional

Para la realización del análisis funcional, se ejecutó el proceso de desagregación (desglose) de las funciones siguiendo una lógica de causa – efecto, verificando lo que debe hacerse para alcanzar el resultado descrito en la función que está siendo desagregada. De este modo la desagregación en el siguiente nivel, está representando lo que se debe lograr para que dicha función se lleve a cabo.

Al perfil del psicólogo se llegó, por lo tanto, estableciendo el propósito principal que este desempeña dentro de la institución a partir de la misión de la misma y de las funciones que debe desarrollar para conseguir tal propósito; llegando a un nivel específico donde se describen los elementos de competencia o funciones simples que deben ser ejecutadas por el psicólogo. Este análisis determina los criterios para su desempeño, los cuales incluyen el

conocimiento, desarrollo personal y trabajo en equipo, necesarios para lograr niveles de competitividad. Puede referirse a los conocimientos teóricos y de principios de base científica que la persona debe dominar, así como a sus habilidades cognitivas en relación con el elemento de competencia al que pertenece.

Teniendo en cuenta lo anterior, se presenta el análisis funcional categorizando el mercado desde las diferentes áreas de aplicación de la psicología. Para determinar el propósito principal y las funciones que desempeña el psicólogo en una determinada área o institución, se definió la misión de ésta y se describieron las funciones que realiza el psicólogo en correspondencia con ella.

Misión de las instituciones por área

Area educativa

Corresponde a colegios y universidades. *Su misión* principal es formar personas de manera integral a través de la asimilación de valores y conocimientos para que puedan desempeñarse en cualquier área de proyección social.

Area clínica

Corresponde al área de Salud, en la que se encuentran hospitales, clínicas y consulta privada. *La misión* es satisfacer y solucionar problemas de Salud - Enfermedad oportunamente y de manera integral a la comunidad que lo requiera.

Area organizacional

Dentro de esta área se encuentran las entidades de Servicios Públicos quienes se encargan de proveer y prestar servicios públicos básicos de calidad

y con oportunidad; las entidades comerciales, que satisfacen necesidades de la población, bajo criterios de servicio excelente y beneficios económicos; entidades industriales, quienes producen artículos de alta calidad que satisfagan las expectativas del cliente; y las prestadoras de servicios de selección de personal que tienen como misión informar y promocionar servicios de oferta y demanda laboral, y seleccionar personal que se ajuste a los perfiles exigidos por el mercado.

Area social

Está conformada por instituciones sociales (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Organización Internacional para las Migraciones, Red de Solidaridad Social, etc.) y de protección (cárceles, ancianatos, etc.), pretenden mejorar la calidad de vida de la comunidad a través de acciones que lleven a proteger, defender, ejercer y promover los derechos de ésta.

Funciones del Psicólogo

Llevando la continuidad en el proceso de análisis funcional, se relaciona la función clave o propósito principal, y la desagregación de las funciones del psicólogo con sus competencias básicas agrupadas en unidades y elementos.

Area Educativa

Función Clave

Como se observa en la tabla 2, el psicólogo en las instituciones del área educativa tiene como misión asistir los procesos psicopedagógicos para la formación integral de personas, que se desempeñen adecuadamente en la sociedad.

Tabla 2

Análisis Funcional Area Educativa

FUNCIONES	UNIDAD DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	CRITERIO DE DESEMPEÑO
Conocer al individuo psicológicamente	Evaluar el comportamiento y la cognición del individuo	Evaluar comportamiento	Conocimientos en comportamiento individual
		Evaluar cognición	Capacidad de análisis Conocimientos en cognición Capacidad de evaluación
Conocer al grupo socialmente	Observar Las interacciones individuo-grupo	Observar y evaluar el comportamiento del individuo en el grupo	Capacidad de observación
	Diseñar y aplicar instrumentos de medición	Conocer métodos psicométricos	Capacidad de evaluación Aptitud de argumentación Conocimientos en psicometría
Contribuir al desarrollo de estrategias psicopedagógicas	Otorgar elementos que orienten la actividad pedagógica	Manejar grupos	Conocimiento de técnicas para manejo de grupo
	Diseñar estrategias interdisciplinariamente	Trabajar interdisciplinariamente	Aptitud para trabajo en grupo
	Evaluar los resultados psicológicamente	Evaluar resultados	Capacidad de evaluación
	Capacitar a docentes para aplicación de talleres	Aplicar conocimientos en pedagogía	Conocimientos en pedagogía
	Concertar planes con la comunidad educativa	Planear estrategias psicopedagógicas interdisciplinariamente	Capacidad de planificación
Intervención psicológica a estudiantes	Planificar intervención psicológica	Planear estrategias de intervención	Capacidad de planificación
	Ejecutar plan de intervención	Aplicar conocimientos y metodologías psicológicas	Conocimientos en técnicas terapéuticas
	Realizar seguimiento de la intervención	Manejar instrumentos de medición	Conocimientos en investigación
	Evaluar resultados terapéuticos	Evaluar resultados	Conocimientos en psicometría Capacidad de evaluación
Seleccionar al personal estudiantil y docente	Diseñar perfiles y definir pruebas	Aplicar conocimientos en psicometría	Conocimientos en psicología organizacional Conocimientos en psicometría
	Evaluar las aptitudes de los aspirantes	Evaluar aptitudes	Capacidad de evaluación
	Informar resultados de la selección	Informar resultados	Capacidad de síntesis

Area Clínica

Función Clave

Prestar servicios psicológicos de prevención e intervención de las problemáticas psicopatológicas, para mejorar la calidad de vida de las personas. (Ver Tabla 3).

Tabla 3

Análisis Funcional Area Clínica

FUNCIONES	UNIDAD DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	CRITERIO DE DESEMPEÑO
Prevenir las problemáticas psicopatológicas	Diseñar programas que permitan evitar el riesgo de enfermedad psicológica	Realizar análisis de vulnerabilidad psicosocial	Conocimientos en técnicas de reacción ante un riesgo
		Definir modos de intervención preventiva	Conocimientos en estudio o definición de riesgos
	Aplicar técnicas de intervención "preventiva"	Educar a la población en métodos de prevención de las problemáticas psicopatológicas	Conocimientos en modos de intervención preventiva
			Conocimientos en modos de intervención
	Evaluar las estrategias y programas de prevención	Evaluar cumplimiento de metas	Conocimientos en pedagogía
		Evaluar impacto sobre la problemática	Conocimiento indicadores de desempeño
Intervenir en las problemáticas psicopatológicas del paciente	Diagnosticar la problemática presuntivamente	Reconstruir historia de paciente (anamnesis)	Capacidad de memoria
		Realizar evaluación psicosocial del paciente	Conocimientos en psicopatología
		Establecer diagnóstico preliminar	Capacidad de evaluación clínica
	Definir las condiciones de la psicoterapia	Establecer empatía con el paciente	Capacidad de análisis
		Acordar condiciones en cuanto a la forma y los compromisos de la psicoterapia	Técnicas en psicodiagnóstico
		Establecer un contrato de legalidad psicoterapéutica	Conocimientos en sistemas relacionales
			Técnicas psicoterapéuticas
			Habilidades comunicativas
			Habilidades sociales
		Capacidad de conciliación	
		Toma de decisiones	
		Habilidad de comunicación	
		Toma de decisiones	

FUNCIONES	UNIDAD DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	CRITERIO DE DESEMPEÑO
	Aplicar técnicas y conocimientos psicoterapéuticos	Iniciar, desarrollar y terminar un proceso psicoterapéutico	Capacidad de comunicación Conocimientos en teoría de psicología clínica Formación en técnica terapéuticas Actitud terapéutica Ética profesional Desarrollo cognitivo (lógica) Equilibrio emocional Personalidad estructurada Capacidad de evaluación Capacidad de síntesis
	Realizar seguimiento de la intervención	Evaluación en cuanto a técnicas Evaluación en cuanto a resultados	Capacidad de evaluación Capacidad de síntesis
Investigar problemáticas psicopatológicas	Realizar prospecciones y estudios de investigación que permitan la prevención de Las problemáticas psicopatológicas	Definir problemática de investigación Planear esquema de investigación Recopilar información Análisis y resultados	Conocimientos en investigación Aptitud investigativa Capacidad de planeación Conocimientos en instrumentos de recolección de información Capacidad de análisis Capacidad de síntesis
Actualización en teoría y técnica terapéutica	Actualización técnica Actualización técnica Actitud terapéutica	Actualizar los conocimientos teóricos Aprender nuevas técnicas de psicoterapia Formación personal	Capacidad de aprendizaje Conocimientos en teoría psicológica clínica Capacidad de aprendizaje Asistir a procesos psicoterapéuticos

Area Organizacional

Función Clave

Asesorar en el diseño de estrategias de cambio de actitudes y comportamientos en la interacción individuo - organización, para satisfacer los requerimientos de estos y garantizar excelencia en el servicio. (Ver Tabla 4).

Tabla 4

Análisis Funcional Area Organizacional

FUNCIONES	UNIDAD DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	CRITERIO DE DESEMPEÑO
Intervenir psicológicamente en procesos de administración del talento humano	Seleccionar al personal	Diseñar perfiles	Conocimientos en psicometría

FUNCIONES	UNIDAD DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	CRITERIO DE DESEMPEÑO
		Reclutar personal	Capacidad de planeación
		Determinar criterios de evaluación	Capacidad de interpretación
		Ejecutar evaluación de perfiles	Capacidad toma de decisiones
		Informar resultados	Capacidad de síntesis
	Orientar al personal	Analizar requerimientos del puesto	Capacidad de evaluación
			Conocimientos en análisis de puestos
	Diseñar programas de capacitación	Diagnosticar necesidades formativas	Capacidad de evaluación
			Conocimientos en pedagogía
			Capacidad de análisis
		Elaborar plan de formación	Toma de decisiones
		Ejecutar, controlar y evaluar plan de formación	Capacidad de planeación
			Conocimientos en aprendizaje de adultos
			Capacidad de análisis
		Aplicar conocimientos en pedagogía	Conocimientos en pedagogía
	Garantizar el bienestar y la seguridad de Las personas en el trabajo	Analizar e intervenir condiciones psicológicas de puestos de trabajo	Conocimientos en psicología organizacional
			Capacidad de análisis
		Trabajar interdisciplinariamente	Aptitud para trabajo en grupo
Reorientar la cultura corporativa	Formar valores corporativos	Aplicar conocimientos en psicología organizacional	Conocimientos en psicología organizacional
	Cambiar sistemas de comunicación para garantizar que la información fluya	Analizar y establecer sistemas de comunicación	Conocimientos en cultura organizacional
	Cambiar cognición y comportamiento de los miembros de la organización	Aplicar conocimientos y técnicas de modificación de conductas	Conocimientos en técnicas de modificación de conductas
	Rediseñar interacciones entre grupos formados en la empresa	Aplicar conocimientos en psicología social	Conocimientos en mecanismos de interacción de grupos
	Construir nuevos artefactos	Reconceptualizar los vínculos intersujetos	Conocimientos en psicología de grupos
		Redefinición de los elementos de interacción grupal	Conocimientos en psicología de grupos
Investigar e intervenir el comportamiento del consumidor	Investigar comportamientos de consumo y adquisición de bienes y servicios	Investigar conducta del consumidor	Conocimientos en marketing y comportamiento del consumidor
			Conocimientos en técnicas de atención al cliente
Asesorar a la alta gerencia en procesos organizacionales que redunden en el logro de la misión corporativa	Identificar el valor y la contribución del talento humano dentro de los objetivos empresariales	Administrar el talento humano	Conocimientos en psicología laboral
		Organizar estructuras y procesos de trabajo	Conocimientos en psicología laboral
			Conocimientos en psicología organizacional
			Conocimientos en psicología social

FUNCIONES	UNIDAD DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	CRITERIO DE DESEMPEÑO
	Conocer y manejar los modos de interacción humana	Aprender y manejar los vínculos y sistemas de apuntalamiento grupal	Conocimientos en psicología social
	Apoyar los procesos de reestructuración organizacional	Reestructurar los procesos de justificación y soporte entre los sistemas organizacionales	Conocimientos en cultura organizacional Capacidad de planificación
			Conocimientos en psicología organizacional Conocimientos en psicología social

Area Social

Función Clave

Aportar al mejoramiento del bienestar de las personas, enfocándose en la interacción de estas en grupos y comunidades. (Ver Tabla 5).

Tabla 5

Análisis Funcional Area Social

FUNCIONES	UNIDAD DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	CRITERIO DE DESEMPEÑO
Conocer las problemáticas sociales de la interacción individuo grupo	Investigar componentes y procesos de la comunidad	Investigar procesos sociales	Conocimientos en técnicas de investigación psicosocial Aptitud investigativa
	Observar y evaluar el comportamiento del individuo en el grupo	Investigar los componentes de la interacción individuo grupo Observar comportamiento del individuo	Conocimientos en técnicas de recopilación de información Capacidad de observación Capacidad de evaluación
		Evaluar comportamiento en el grupo	Capacidad de análisis Capacidad de evaluación
	Llevar a cabo prospecciones y estudios de investigación que aporten a la comunidad	Evaluar interactividad	Conocimientos en psicología comunitaria Capacidad de proyección
		Realizar prospecciones sobre interactividad Proponer cambios en modelos de interactividad	Capacidad de argumentación Aptitud para trabajo en grupo

FUNCIONES	UNIDAD DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	CRITERIO DE DESEMPEÑO	
Participar en la planificación interdisciplinaria de modos de intervención en modelos de interactividad	Otorgar elementos psicológicos que permitan definir modos de intervención	Determinar rol de la psicología en la aplicabilidad del modelo	Conocimientos en Psicología social	
		Diseñar propuestas de reconceptualización psicológica	Capacidad de proposición	
		Integrar modelos de intervención interdisciplinariamente	Capacidad de argumentación	
			Capacidad de síntesis	
	Diseñar estrategias de participación comunitaria Establecer redes de apoyo Definir metas y responsables	Participar en la definición estratégica	Capacidad para trabajo en grupo	
			Capacidad de argumentación	
		Trabajar interdisciplinariamente	Capacidad para trabajo en grupo	
			Capacidad de liderazgo	
		Delegar funciones	Capacidad para trabajo en grupo	
			Implementar modelos interdisciplinarios	Capacidad para trabajo en grupo
Prevenir situaciones de riesgo	Generar proyectos comunitarios	Realizar análisis de vulnerabilidad	Capacidad de análisis	
		Determinar modelos preventivos	Conocimientos en psicología social	
			Conocimientos en técnicas de reacción ante un riesgo	
			Conocimiento en estudio o definición de riesgo	
Realizar intervención en situaciones de riesgo	Ejecutar planes de intervención	Intervención Psicológica en crisis Diseñar propuestas de reconceptualización psicológica	Conocimientos de intervención en crisis	
			Conocimiento de métodos de intervención en crisis	
			Capacidad de planeación	
		Integrar modelos de intervención interdisciplinariamente.	Conocimientos sobre crisis psicológica y social	
			Capacidad para trabajo en grupo	
			Aptitud para el trabajo en grupo	
	Capacitar líderes	Aplicar conocimientos en pedagogía	Conocimientos en pedagogía	
			Evaluación en la gestión de las estrategias	Capacidad de evaluación
		Definir correctivos		Redefinir estrategias de prevención
Realizar seguimiento a modelos de prevención e intervención	Definir correctivos		Toma de decisiones	

A nivel general de las anteriores tablas del análisis funcional encontramos en común para todas las áreas de aplicación de la psicología, los siguientes elementos inherentes al desempeño del psicólogo:

- Trabajo en grupo interdisciplinario.
- Trabajo investigativo, el cual se constituye por dos competencias fundamentales, a saber: capacidad de resolución de problemas y aprender a aprender (capacidad cognitiva relacionada con innovación, solución de problemas y aprehender de los contextos).
- Capacidad de gestión, que incluye procesos de planificación, seguimiento y evaluación.
- Pedagogía de los talleres y capacitaciones que se dictan
- Capacidad de toma de decisiones.
- Autoridad, entendida como criterio profesional para emitir juicios de valor y autoridad.

Descripción de Criterios de Desempeño

Del análisis funcional se obtuvieron unos criterios, los cuales han sido calificados por las personas entrevistadas en las diferentes instituciones en el ítem 9 de la entrevista de análisis de mercado (ver anexo 1), de acuerdo con un nivel de exigencia requerido para un desempeño competente. (Ver tabla 6)

Tabla 6

Nivel de exigencia.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	ALTO	%	MEDIO	%	BAJO
Capacidad de análisis	40	90,9	4	9,1	-
Toma de decisiones	36	81,8	8	18,2	-
Capacidad de solución de problemas	38	86,4	6	13,6	-
Capacidad de evaluación	33	75,0	11	25,0	-
Capacidad de comunicación	42	95,5	2	4,5	-
Capacidad de observación	42	95,5	2	4,5	-
Responsabilidad	43	97,7	1	2,3	-
Honestidad	43	97,7	1	2,3	-
Autoestima	39	88,6	5	11,4	-
Equilibrio Emocional	35	79,5	9	20,5	-
Relaciones interpersonales	43	97,7	1	2,3	-
Etica	44	100,0	0	0,0	-
Empatía	40	90,9	4	9,1	-
Capacidad para el trabajo en grupo	34	77,3	10	22,7	-
Liderazgo	38	86,4	6	13,6	-

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	ALTO	%	MEDIO	%	BAJO
Conciliación	39	88,6	5	11,4	-
Capacidad de planeación	32	72,7	12	27,3	-
Capacidad de proyección	36	81,8	8	18,2	-
Capacidad de interpretación	37	84,1	7	15,9	-
Capacidad de argumentación	37	84,1	7	15,9	-
Capacidad de gestión	35	79,5	9	20,5	-
Capacidad de adaptación	38	86,4	6	13,6	-

Se puede observar que lo que el mercado requiere es un nivel muy alto en los criterios de desempeño (91%), pues el psicólogo debe ser excelente en cuanto a formación, tener un desempeño de calidad y ser competitivo en el medio, rasgo que le permite un desarrollo profesional sostenido (Ver figura 2).

NIVEL DE EXIGENCIA

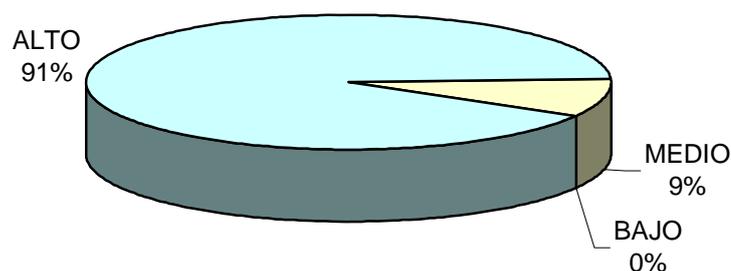


Figura 2. Distribución en porcentajes del nivel de exigencia que requiere el medio laboral en cuanto al desempeño del psicólogo.

De acuerdo con lo anterior, se destacan criterios de desempeño para los cuales entre el 80% y el 100% de las instituciones entrevistadas demanda un nivel *Alto* de exigencia, clasificados de acuerdo a las siguientes categorías:

- Criterios de Capacidad a nivel cognitivo
 - Capacidad de comunicación
 - Capacidad de observación
 - Capacidad de interpretación

- Capacidad de análisis
- Capacidad de argumentación
- Capacidad de toma de decisiones
- Criterios de personalidad
 - Adaptación
 - Responsabilidad
 - Honestidad
 - Autoestima
 - Empatía
- Criterios de desempeño social
 - Ética
 - Conciliación
 - Planeación
 - Liderazgo
 - Relaciones interpersonales

Dichos criterios de desempeño son descripciones sobre variables o condiciones cuyo estado permite inferir que el desempeño será efectivamente logrado. Los criterios tienen que ver con la técnica utilizada en el ejercicio de una competencia y se verifican mediante la observación⁸.

Con base en la descripción de los elementos de competencia observados en las tablas respectivas a cada área, se da a continuación la definición de cada uno de los criterios de desempeño determinados para las competencias. Se describen los criterios para darle objetividad, entendiendo la objetividad como: imposibilidad de dar interpretaciones casuales, discrecionales, oportunistas derivadas del parecer de cada quien así sea, el mismo sujeto cuando tenga en sus manos el resultado de una prueba o la información que proviene del mismo instrumento⁹. Para ello se los ha clasificado en tres categorías: criterios de conocimiento, criterios de aptitud y criterios de personalidad.

⁸ Organización Internacional del Trabajo OIT.

⁹ Concepto Floralba Cano sobre carrera administrativa. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Elementos a considerar en el Perfil Profesional del Psicólogo

ELEMENTOS DE CONOCIMIENTO

Conocimientos en Psicometría: Estudio de eventos o atributos a través de la asignación de datos cuantitativos que permitan llegar a obtener de una manera objetiva y con la mayor certeza posible, información acerca de las características de la conducta humana.

Conocimientos en Psicología Organizacional: Conocer y manejar los diferentes tipos de interacciones que establece el individuo en la organización y para la organización, dentro de un contexto cultural.

Conocimientos en Psicología Social: Comprender cómo el entorno social influye directa o indirectamente en la conducta y comportamiento de los individuos, y determina sus procesos de pensamiento e interacción.

Conocimientos en Psicología Clínica: Conocer y manejar aspectos de prevención, evaluación, diagnóstico y tratamiento de los problemas psicológicos. (Evaluación clínica, técnicas de entrevista, psicodiagnóstico, psicopatología, conocimientos en comportamiento individual, técnicas terapéuticas modos de intervención, etc.)

Conocimientos en Psicología Educativa: Conocer y manejar los principios y técnicas de la psicología, y aplicarlos a los problemas educacionales con el fin de hacer el aprendizaje más efectivo. (Cognición, pedagogía, aprendizaje de adultos, técnicas para manejo de grupo, etc.)

ELEMENTOS DE APTITUD

Aptitud Verbal: Capacidad para expresar conceptos a través de palabras y utilizarlos para abstraer, generalizar y pensar de modo constructivo.

Aptitud para toma de decisiones: Capacidad para escoger una posibilidad de acción o reacción ante una situación que ofrece diversidad de opciones.

Aptitud para trabajo en grupo: Actitud mental o física orientada hacia el logro en conjunto de un fin concreto, que representa un beneficio colectivo.

Aptitud Investigativa: Potencialidad del individuo para realizar acciones organizadas y dirigidas a validar hipótesis.

Aptitud comunicativa: Habilidad y competencia para llevar a cabo procesos de intercambio eficaces a través de palabras o símbolos.

Aptitud Evaluativa: Estimación, valoración de una característica determinada de un individuo u objeto.

Aptitud de Planeación: Capacidad de trazar planes o proyectos para realizar algo y conseguir resultados.

Aptitud para solución de problemas: Proceso cognitivo que permite comprender la naturaleza de los problemas y dirigir ideas hacia la modificación del carácter problemático. Implica la orientación hacia el problema, su definición y formulación, la generación de alternativas, toma de decisiones y la puesta en práctica de la solución y su verificación.

ELEMENTOS DE PERSONALIDAD

Equilibrio Emocional: Capacidad adaptativa para mantener el pensamiento, emoción y comportamiento coherentes, reduciendo la probabilidad de conflicto con los demás.

Autonomía: Condición de la persona para tomar decisiones independientemente.

Criterio Profesional: Facultad de entendimiento por la que se exponen juicios de valor y autoridad, determinados por el conocimiento específico.

Motivación: Impulso que orienta los deseos hacia la acción y en dirección hacia su realización.

Empatía: Capacidad para comprender los sentimientos y actitudes de los demás, de "ponerse en el lugar del otro", respetando sus derechos.

Ética: Coherencia entre las exigencias y principios profesionales, y los actos de un individuo.

Intuición: Capacidad de tomar una decisión creativa y acertada teniendo muy poca información.

Liderazgo: Capacidad de influir en los demás para lograr objetivos comunes.

Iniciativa: Capacidad para emprender o iniciar cosas.

Responsable: Capacidad para tomar conciencia y asumir las consecuencias de palabras decisiones o actos.

Seguridad: Que tiene conciencia de su valor o posibilidades, conoce sus debilidades y trata de mejorarlas.

Sensibilidad: Capacidad de la persona para sentir afecto y emociones.

Sociabilidad: Facilidad para el trato y la relación con las demás personas – relaciones interpersonales.

Además de los criterios descritos anteriormente, el mercado ocupacional considera importante tener en cuenta lo que las organizaciones visitadas han definido como criterios de empatía, necesarios para que el psicólogo pueda establecer relaciones adecuadas con las personas que demanden sus servicios, como se observa a continuación en la tabla 7.

Tabla 7

Características de Empatía

INSTITUCIONES POR AREA	N°	EDAD				GENERO			LIMITACIONES		APARIENCIA	
		20-25	26-30	31-40	NS/NR	M	F	NS/NR	NO TENER	NS/NR	ADECUA DA	NS/NR
AREA EDUCATIVA	18	2	5	0	11	2	6	10	7	11	17	1
AREA SOCIAL	6	0	0	1	5	2	2	2	3	3	5	1
AREA CLINICA	7	2	4	0	1	0	2	5	5	2	7	0
AREA ORGANIZACIONAL	13	0	2	6	5	1	3	9	5	8	13	0
TOTAL	44	4	11	7	22	5	13	26	20	24	42	2
PORCENTAJE	100	9,1	25	15,9	50	11,4	29,5	59,1	45,5	54,5	95,5	4,5

Nota. Se debe leer NS/NR (no sabe/no responde), M (masculino), F (femenino).

De la anterior tabla cabe resaltar que existe una prevalencia en la casilla de no sabe/no responde en los aspectos de edad, género, limitaciones debido a las políticas de estado o por aspectos relacionados con los derechos humanos, pero preferiblemente contratan personas con excelente apariencia, jóvenes y sin limitaciones.

Determinar las principales características de competitividad que deben tener los aspirantes al programa de psicología de la Universidad de Nariño, teniendo en cuenta el perfil determinado.

Con el fin de poder diferenciar y validar las competencias o requisitos mínimos que debe traer el aspirante y cuales se pueden formar a partir del proceso educativo de la universidad, se realizó una entrevista con psicólogos expertos teniendo en cuenta las áreas de aplicación de la psicología, es decir educativa, social, organizacional y clínica; en esta se consideró importante tener en cuenta los puntos de vista desde los enfoques comportamental y psicodinámico.

De acuerdo con esto, cabe resaltar que tanto en la entrevista inicial con el medio, como en la entrevista con los profesionales, las competencias exigidas están catalogadas dentro de un nivel alto, pues consideran que el profesional de la psicología debe tener un excelente desempeño tanto a nivel académico como profesional para poder garantizar su competitividad dentro y fuera de la institución educativa donde se está formando.

Por su parte los expertos ratificaron lo encontrado en la entrevista inicial y clasificaron las competencias básicas bajo un criterio de desempeño, y desagregando las características mínimas que deben traer los aspirantes para poder desarrollar dicho criterio por medio del proceso de formación (Ver Tabla 8).

Tabla 8

Clasificación de las Competencias

CRITERIO DE DESEMPEÑO	CARACTERISTICA MINIMA	PUNTAJE	TIPO DE COMPETENCIA	%
Capacidad para toma de decisiones	Aptitud crítica	0*	Básico	71,4
	Conocimientos en matemáticas	1	De formación	28,6
	Conocimientos en filosofía	1		
	Habilidades sociales	0		
	No trastorno de personalidad	1		

CRITERIO DE DESEMPEÑO	CARACTERISTICA MINIMA	PUNTAJE	TIPO DE COMPETENCIA	%
	Aptitud para asumir riesgos	1		
	Criterio personal	1		
Capacidad para el trabajo en grupo	Sociabilidad	1	Básico	50,0
	Asertividad	0	De formación	50,0
	Facilidad para hablar en público	0		
	Creatividad	1		
	Aptitud de adaptación	1		
	Habilidades sociales	0		
	Tolerancia	1		
	Habilidad para el manejo de conflictos	0		
Capacidad de investigación	Predisposición a nuevos saberes y metodologías	1	Básico	90,0
	Curiosidad científica	1	De formación	10,0
	Aptitud verbal	1		
	Desarrollo cognitivo (Lógica)	1		
	Pensamiento formal	1		
	Constancia	1		
	Resistencia a la frustración	1		
	Aptitud para la organización del trabajo	0		
	Creatividad	1		
	Intuición	1		
Capacidad de comunicación	Aptitud verbal	1	Básico	83,3
	Extroversión	1	De formación	16,7
	Empatía	1		
	Habilidades sociales	1		
	Desarrollo cognitivo (Lógica)	1		
	Cultura general	0		
Capacidad de evaluación	Aptitud crítica	0	Básico	75,0
	Empatía	1	De formación	25,0
	Desarrollo cognitivo (Lógica)	1		
	Tolerancia	1		
Capacidad de planeación	Desarrollo cognitivo (Lógica)	1	Básico	100,0
	Creatividad	1	De formación	0,0
Capacidad de resolución de problemas	Creatividad	1	Básico	100,0
	Desarrollo cognitivo (Lógica)	1	De formación	0,0
	Aptitud para asumir riesgos	1		
Equilibrio emocional	Autoestima	0	Básico	33,3
	Motivación	0	De formación	66,7
	Seguridad en sí mismo	0		
	Identidad	1		
	Aptitud para la conciliación	0		

CRITERIO DE DESEMPEÑO	CARACTERISTICA MINIMA	PUNTAJE	TIPO DE COMPETENCIA	%
	Empatía	1		
Autonomía	Seguridad en sí mismo	0	Básico	0,0
	Autoestima	0	De formación	100,0
	Responsabilidad	0		
	Independencia	0		
	Criterios éticos y morales	0		
Motivación	Temperamento activo	1	Básico	100,0
	Interés	1	De formación	0,0
Empatía	Equilibrio emocional	1	Básico	33,3
	Comunicación asertiva	0	De formación	66,7
	Criterios éticos y morales	0		
Etica	Valores	1	Básico	33,3
	Equilibrio emocional	0	De formación	66,7
	Seguridad en sí mismo	0		
	Empatía	1		
	Toma de decisiones	0		
	Juicio social	0		
Intuición	Desarrollo cognitivo (Lógica)	1	Básico	100,0
	Juicio social	1	De formación	0,0
Liderazgo	Aptitud verbal	1	Básico	37,5
	Empatía	1	De formación	62,5
	Habilidades sociales	1		
	Comunicación asertiva	0		
	Etica	0		
	Manejo de grupo	0		
	Seguridad en sí mismo	0		
	Independencia	0		
Iniciativa	Autoestima	0	Básico	40,0
	Creatividad	1	De formación	60,0
	Temperamento activo	1		
	Curiosidad científica	0		
	Habilidad para el manejo de conflictos	0		
Responsabilidad	Etica	0	Básico	50,0
	Equilibrio emocional	0	De formación	50,0
	Autoestima	0		
	Interés	1		
	Valores	1		
	Desarrollo cognitivo (Lógica)	1		
Seguridad en sí mismo	Autoestima	0	Básico	33,3
	Desarrollo cognitivo (Lógica)	1	De formación	66,7
	Equilibrio emocional	0		
Sensibilidad	Empatía	1	Básico	33,3
	Equilibrio emocional	0	De formación	66,7

CRITERIO DE DESEMPEÑO	CARACTERISTICA MINIMA	PUNTAJE	TIPO DE COMPETENCIA	%
	Comunicación asertiva	0		
	Seguridad en sí mismo	0		
	Autoestima	0		
	Emotividad	1		
Sociabilidad	Empatía	1	Básico	50,0
	Comunicación asertiva	0	De formación	50,0

Nota (*). Las características marcadas con el número 1 denotan su condición de elementos básicos y las marcadas con el número 0, indican que pueden ser formadas.

Considerando que existen competencias que son formables a partir de un proceso educativo formal; se realizó un análisis de los requisitos mínimos necesarios para garantizar la aprehensión de estos elementos de competencia. Para los criterios de desempeño del psicólogo, que pueden ser desarrollados en el proceso de formación, los expertos determinaron unos requisitos mínimos que el aspirante necesariamente debe traer para que dichos criterios puedan ser formados. Esta formación se puede dar a lo largo de toda la carrera a través de materias específicas o por medio de un currículo oculto, es decir por la actitud del docente en el proceso pedagógico y/o la interacción con los compañeros dentro del contexto universitario; estos son los únicos criterios del currículo oculto tomados para las entrevistas con expertos. (Ver Tabla 9).

Tabla 9

Condiciones para la Formación de Criterios de Desempeño

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	MATERIAS QUE LA FORMAN	CURRICULO OCULTO	CARACTERISTICAS MINIMAS
Conocimientos en Psicometría	<ul style="list-style-type: none"> • Estadística • Psicometría • Informática • Laboratorio de Aprendizaje • Pruebas psicológicas • Psicología del desarrollo • Pruebas proyectivas 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad que asume el aspirante frente a estos procesos • Conocimiento y método del docente. • Condicionantes del estudiante (personales, académicas y 	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitud de conceptualización • Aptitud de Interpretación • Aptitud matemática • Ética • Madurez cognitiva • Razonamiento abstracto • Aptitud de análisis

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	MATERIAS QUE LA FORMAN	CURRÍCULO OCULTO	CARACTERÍSTICAS MÍNIMAS
	<ul style="list-style-type: none"> •Psicología Educativa •Investigación •Psicología Social •Práctica profesional 	sociales)	<ul style="list-style-type: none"> •Capacidad de síntesis •Conocimientos en estadística •Razonamiento matemático •Aptitud verbal
Conocimientos en Psicología Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> •Psicología Social •Psicología de las Organizaciones •Expresión Oral •Antropología social •Psicología social aplicada •Investigación •Entrevista •Humanismo •Psicología de la motivación y emoción •Psicología del aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> •Liderazgos dentro de la universidad • interacción con compañeros •Participación en decisiones del departamento de Psicología. 	<ul style="list-style-type: none"> •Aptitud Verbal •Aptitud Numérica •Aptitud de interpretación •Aptitud de argumentación Interés por parte administrativa •Sociabilidad •Manejo de grupo •Aptitud de gestión •Rasgos de interacción social •Interacción con grupos •Toma decisiones •Habilidades de líder •Aptitud de análisis •Aptitud de síntesis •Tolerancia •Aptitud para trabajo en grupo •Habilidad para el manejo del conflicto •Equilibrio emocional
Conocimientos en Psicología Social	<ul style="list-style-type: none"> •Antropología •Psicología del desarrollo •Intervención social •Expresión oral •Investigación psicológica cualitativa •Psicología Social aplicada •Psicología comunitaria •Psicología de la salud •Sociología •Práctica comunitaria •Salud mental comunitaria •Elaboración, gestión y evaluación de proyectos •Psicología de grupos •Práctica comunitaria •Prácticas en ambientes socialmente deprimidos 	<ul style="list-style-type: none"> •Ambiente de la Universidad pública •Interacción con todo el entorno educativo de la universidad. •Comprensión de las problemáticas sociales del país 	<ul style="list-style-type: none"> •Aptitud Verbal •Aptitud de análisis •Aptitud interpretativa •Aptitud de observación •Empatía •Aptitud de gestión •Aptitud crítica •Sentido social (empático, solidario) •Conciencia de realidad regional y nacional •Aptitud de interacción •Interés por trabajar con comunidades marginales •Habilidad de liderazgo •Flexibilidad y creatividad •Sin patologías •Seguridad en sí mismo

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	MATERIAS QUE LA FORMAN	CURRÍCULO OCULTO	CARACTERÍSTICAS MÍNIMAS
Conocimientos en Psicología Clínica	<ul style="list-style-type: none"> •Biología •Morfofisiología •Psicopatología •Psicología del desarrollo •Psicología Evolutiva •Neuroanatomía •Neurofisiología •Enfoques de la psicología •Historia de la psicología •Area cognitivo-comportamental •Area humanista •Evaluación •Intervención, promoción y prevención •Psicología de la salud •Entrevista •Psicodiagnóstico •Práctica clínica 	<ul style="list-style-type: none"> •Énfasis del departamento de psicología en torno a la Psicología clínica •La mayoría de docentes tienen orientación clínica •Tendencia docente a explicar el comportamientos de los estudiante desde la psicopatología •Proceso de psicoterapia para el estudiante •Modelos ideales del profesor que admira •Ética en la relación profesor-alumno 	<ul style="list-style-type: none"> •Aptitud de observación •Aptitud interpretativa •Aptitud de evaluación •Solución de problemas •Aptitud de argumentación •Aptitud analítica •Aptitud verbal •Tolerancia a la frustración •Aptitud de síntesis •Aptitud verbal •Sin patologías •Ética •Empatía •Habilidades sociales mínimas •Sistemático •Razonamiento abstracto •Eficiencia en relaciones interpersonales
Conocimientos en Psicología Educativa	<ul style="list-style-type: none"> •Teoría del Aprendizaje •Psicología Infantil •Neuropsicología •Procesos cognitivos básicos •Procesos cognitivos superiores •Psicología Educativa •Psicología genética aplicada a la educación •Psicología del desarrollo •Psicología Comunitaria •Pruebas psicológicas •Clínicas en áreas de intervención •Aprendizaje cognoscitivo •Psicología de la motivación y emoción •Evaluación Psicológica •Entrevista •Psicología de grupos •Psicopatología •Prácticas en colegios desde primer semestre (observación) 	<ul style="list-style-type: none"> •Procesos de autoevaluación, acreditación (los estudiantes están más pendientes del proceso educativo) •Aprendizaje por observación (de las actuaciones y actitudes del profesor) 	<ul style="list-style-type: none"> •Aptitud de observación •Aptitud interpretativa •Aptitud de evaluación •Aptitud de análisis •Aptitud de síntesis •Sin patologías •Ética •Empatía •Habilidades sociales mínimas •Conciencia de realidad nacional y regional •Interés en asuntos educativos •Aptitudes para trabajar con población joven (niños, adolescentes) •Aptitudes para el trabajo con personas adultas
Aptitud	<ul style="list-style-type: none"> •Area de investigación 	<ul style="list-style-type: none"> •Actitud de los docentes hacia 	<ul style="list-style-type: none"> •Aptitud analítica

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	MATERIAS QUE LA FORMAN	CURRÍCULO OCULTO	CARACTERÍSTICAS MÍNIMAS
Investigativa	(metodologías de la investigación)	la investigación •Capacidad de análisis frente a la problemática actual	•Aptitud de síntesis •Aptitud verbal •Lectura y escritura •Creatividad •Conciencia de la realidad
Capacidad de Evaluación	•Psicodiagnóstico •Pruebas Psicológicas •Todas •Procesos en cada una de las materias •Trabajos que desarrollan en la carrera		•Aptitud de observación •Aptitud interpretativa •Aptitud de evaluación •Aptitud analítica •Pensamiento formal
Capacidad de Planeación	•Investigación •Elaboración de proyectos •Psicología organizacional •Metodología •Psicometría		•Ser estratégico •Flexibilidad
Capacidad de solución de problemas	•Metodología de la investigación	•Experiencia con las materias que tienen prácticas	•Estabilidad emocional •Seguridad
Criterio Profesional	•Ética •Talleres desarrollo Personal Práctica Profesional	•Ética Docente •Medio Ambiente universitario •Calidad del conocimiento que se ofrece al estudiante •Se va desarrollando a medida que se van adquiriendo conocimientos en la profesión •Exigencia (enfrentando a los estudiantes a realidades)	•Formación en valores •Responsabilidad •Autonomía •Interés por la carrera •Aptitud para aprovechar y apropiarse de conocimientos •Estructura de la personalidad
Motivación	•Talleres de desarrollo personal	•Interacción con docentes y compañeros	•Estructura de la personalidad
Empatía	•Terapias •Talleres de formación personal •Psicoterapia •Plan de formación humanística	•Experiencias positivas y negativas con compañeros •Prácticas	•Honestidad •Formación de valores

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	MATERIAS QUE LA FORMAN	CURRÍCULO OCULTO	CARACTERÍSTICAS MÍNIMAS
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> •Psicología de grupos •Psicología Social •Psicología Comunitaria 	<ul style="list-style-type: none"> •Prácticas comunitaria •Relación y actividades en grupo •Constante énfasis en actividades de tipo grupal 	<ul style="list-style-type: none"> •Capacidad crítica •Extroversión no histriónica •sociabilidad •Habilidades sociales •Inteligencia •Solución de problemas •Toma de decisiones •Aptitud de planeación
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> •Sistema de evaluación y rendimiento académico 	<ul style="list-style-type: none"> •Autocontrol •Reconocimiento de las normas •Toma de decisiones
Seguridad		<ul style="list-style-type: none"> •Enfrentar exposiciones y trabajos •Argumentar (poner en tela de juicio externo lo que cree) 	<ul style="list-style-type: none"> •Control de ansiedad •Autoeficacia •Alta autoestima • Habilidades sociales

Como se puede observar, las personas entrevistadas consideran que además de las materias fijadas dentro del currículo del programa, existen múltiples factores por medio de los cuales es posible desarrollar los criterios de desempeño. Entre estos factores, es importante resaltar: la actitud, la ética, los conocimientos y el método utilizado por los docentes en el proceso pedagógico, así como los modelos y ejemplos que éstos transmiten a los estudiantes a lo largo de la carrera, lo cual se constituye en una declaración acerca de cuál es la actitud que garantiza el éxito.

Por parte del estudiante, los aspectos que ayudan a reforzar su formación se constituyen principalmente por el grado de responsabilidad que éstos asumen frente a los procesos educativos, sus condiciones personales, académicas y sociales; la necesidad de interacción con sus compañeros y especialmente las actividades y procesos de práctica dentro de cada materia y a nivel profesional.

Se resalta además, la importancia de la calidad del conocimiento que se ofrece al estudiante y el adecuado nivel de exigencia por parte de la institución.

Definición del perfil del aspirante

Según los elementos definidos por los expertos y considerados como básicos, el aspirante al programa de psicología debe traer consigo unos requisitos mínimos para que pueda ser formado como profesional de ésta área, no solamente para que sea buen estudiante sino también para que garantice un óptimo desempeño cuando egrese de la Universidad y sea capaz de articular su formación con las necesidades del medio.

De acuerdo con lo anterior, los requisitos mínimos que debe tener el aspirante al programa de psicología de la Universidad de Nariño y que están considerados dentro de las competencias básicas con las cuales se definió el perfil del aspirante son los siguientes:

Requisitos de Aptitud

- ✓ Aptitud de adaptación
- ✓ Aptitud para asumir riesgos
- ✓ Aptitud verbal
- ✓ Curiosidad científica
- ✓ Creatividad
- ✓ Predisposición a nuevos saberes y metodologías
- ✓ Desarrollo cognitivo (Lógica)
- ✓ Aptitud matemática

Requisitos de Conocimientos

- ✓ Conocimientos en filosofía
- ✓ Pensamiento formal

Requisitos de Personalidad

- ✓ Constancia
- ✓ Criterio personal
- ✓ Emotividad

- ✓ Empatía
- ✓ Extroversión
- ✓ Habilidades sociales
- ✓ Identidad
- ✓ Interés
- ✓ Intuición
- ✓ Juicio social
- ✓ Sin trastorno de personalidad
- ✓ Resistencia a la frustración
- ✓ Sociabilidad
- ✓ Temperamento activo
- ✓ Tolerancia
- ✓ Valores

La calificación en cuanto a nivel en que se debe traer el criterio, se determinará a partir de la parametrización que se realiza de las pruebas de selección a aplicar a aplicar en el proceso de ingreso al programa, la cual se determinará en el desarrollo del tercer objetivo de este estudio.

Definición de los instrumentos que de acuerdo con el perfil establecido permitan la selección de los aspirantes a ingresar al programa de psicología y validación en ellos de las competencias del perfil del aspirante.

Con base en la clasificación de las competencias básicas que el aspirante debe tener para ser formado como psicólogo, se presentan a continuación una propuesta de posibles pruebas psicotécnicas con las cuales se podría determinar la presencia o no y el grado del criterio evaluado; lo cual se mide a partir de las escalas sugeridas para la evaluación de dichas competencias dentro de lo que sería el sistema de selección propuesto en este trabajo. (Ver Tabla 10).

Tabla 10

Definición de Pruebas

CRITERIO	PRUEBA PSICOTECNICA PROPUESTA	NIVEL	ESCALAS SUGERIDAS PARA SU EVALUACION
Aptitud matemática	ICFES	Desempeño relativo medio	Núcleo común: Matemáticas;
	DAT	50*	Aptitud numérica NA
Aptitud para asumir riesgos	TEMAS DE ENSAYO		
Aptitud verbal	ICFES	Desempeño relativo significativamente alto	Núcleo común: Lenguaje;
	DAT	50	Razonamiento verbal VR
Aptitud de adaptación	MMPI	45-73**	Escala Re: Responsabilidad
Conocimientos en filosofía	ICFES	Desempeño relativo significativamente alto	Núcleo común: Filosofía
Constancia	MMPI	55-73	Escala Ma: Hipomanía
Creatividad	TEMAS DE ENSAYO		
Criterio personal	TEMAS DE ENSAYO		
Curiosidad científica	TEMAS DE ENSAYO		
Desarrollo cognitivo (lógica)	ICFES	Desempeño relativo significativamente alto	Núcleo común: Filosofía
		Desempeño relativo significativamente alto	Núcleo común: Lenguaje
	DAT	50	Razonamiento abstracto MR

CRITERIO	PRUEBA PSICOTECNICA PROPUESTA	NIVEL	ESCALAS SUGERIDAS PARA SU EVALUACION
Emotividad	MMPI	46-65	Escala Pt: Psicasténia
Empatía	MMPI	45-65	Escala Si: Introversión Social
Extroversión	MMPI	45-65	Escala Si: Introversión Social
Habilidades sociales	MMPI	45-65	Escala Si: Introversión Social
Identidad	MMPI	50-73	Escala Es: Fuerza del Yo
Interés	TEMAS DE ENSAYO		
Intuición	TEMAS DE ENSAYO		
Juicio social	ICFES		Interdisciplinar: Violencia y sociedad
Pensamiento formal	ICFES	Desempeño relativo significativamente alto	Núcleo común: Filosofía
		Desempeño relativo significativamente alto	Núcleo común: Lenguaje
Predisposición a nuevos saberes y metodologías	TEMAS DE ENSAYO		
Resistencia a la frustración	MMPI	50-73	Escala Es: Fuerza del Yo
Sin trastorno de personalidad	MMPI	44-55	Escala D: Depresión
		45-60	Escala Dp: Desviaciones psicopáticas
		44-65	Escala Pa: Paranoia;
		45-65	Escala Sc: Esquizofrenia
Sociabilidad	MMPI	45-65	Escala Si: Introversión Social
Temperamento activo	MMPI	55-73	Escala Ma: Hipomanía
Tolerancia	MMPI	45-65	Escala Si: Introversión Social
Valores	TEMAS DE ENSAYO		

Nota (*). Para los criterios a evaluar mediante el DAT, se tiene en cuenta una puntuación de 50 en centiles como mínimo.

() Dentro del MMPI, se tiene en cuenta el puntaje mínimo y máximo de puntuación T que debe tener el aspirante en la escala respectiva.**

De acuerdo con la anterior tabla, las pruebas a utilizar son: el ICFES como prueba obligatoria de estado, el Inventario Multifacético de Personalidad (MMPI), con el cual se miden principalmente los rasgos de personalidad; el Test de Aptitudes Diferenciales (DAT), para la valoración de algunas aptitudes y la elaboración de un tema de ensayo.

La descripción de estos instrumentos se presenta a continuación:

Descripción de las Escalas Sugeridas para la Evaluación de las Competencias Básicas

ICFES

Matemáticas

Evalúa la competencia matemática de los estudiantes, relacionada con aspectos fundamentales como el conocimiento matemático conceptual y procedimental, las situaciones-problemas y la comunicación matemática. Con el fin de organizar el conocimiento matemático escolar, retomando conceptos básicos y fundamentales, la prueba se clasifica en los siguiente ejes conceptuales:

Conteo: se toma en cuenta el concepto de número, e intenta rastrear en los estudiantes los diferentes sentidos y usos que le asignan al número en diferentes sistemas numéricos, involucrando las operaciones, relaciones, características y propiedades que deben tener en cuenta los estudiantes en una situación determinada.

Medición: En este eje confluyen varios conceptos articuladores; ellos son: medida, métrica y espacio. Se busca rastrear en los estudiantes los diversos sentidos y usos que den a las relaciones (equivalencia, proporcionalidad) que surgen cuando se consideran medidas asociadas a formas geométricas, sus movimientos, condiciones invariantes de las formas, propiedades y operaciones que les sean propias.

Variación: Este eje incluye el concepto de variable como articulador de los problemas que se plantean. Desde este concepto, es posible indagar por las diferentes significaciones sobre “lo que cambia” en una situación determinada; el reconocimiento de diversos elementos asociados a situaciones de variación, como reglas de transformación, universos numéricos; reconocimiento y uso de regularidades, patrones; sentido y uso de las relaciones que se posibilitan desde estas situaciones, como ecuaciones, inecuaciones, funciones; sentido, significado y uso de distintas formas de representación en situaciones de variación.

Aleatoriedad: Intenta rastrear en los estudiantes la interpretación y el uso de datos estadísticos, sus descripciones a partir de las medidas de tendencia central y representaciones gráficas; el establecimiento de arreglos y combinaciones a partir de condiciones dadas; la determinación y el análisis de posibilidades y probabilidades de ocurrencia de un evento bajo determinadas circunstancias.

Filosofía

Los ámbitos que se asumen en la evaluación de la filosofía, tienen que ver con amplios campos del conocimiento filosófico que han sido objetos de reflexión, tanto en el transcurso de la historia de la filosofía, como en el contexto de su enseñanza.

Ambito Social: Hace referencia a los problemas de espacio, relacionados con los aspectos demográficos, los procesos educativos de las sociedades, los modos particulares de organizarse y estratificarse, las relaciones interculturales, las formas de convivencia y los diversos enfoques y concepciones del aspecto familiar, comunitario y social. De otro lado, incluye los modos de convivencia social, el análisis sobre los procesos de organización en las sociedades, la violencia cotidiana y la influencia de la técnica en la vida individual y colectiva.

Ambito Epistemológico: Contempla los grandes interrogantes sobre el conocimiento y las interpretaciones de respuestas que han dado sobre ellos los filósofos más destacados en la historia de la filosofía y los principales movimientos filosóficos. Los problemas sobre la verdad, la experiencia, la razón y el mundo, son los más recurrentes en éste ámbito.

Ambito Antropológico: comprende la reflexión sobre el hombre, en sus relaciones con el mundo de la naturaleza, con la sociedad y consigo mismo. La reflexión filosófica, en su constante interrogar, aborda la pregunta por el hombre con el fin de averiguar el sentido de su ser y su quehacer, configurado en las diversas interacciones con el mundo. Se tienen en cuenta concepciones antropológicas de carácter psicológico, ético, existencialista y religioso, sin dejar de lado los aportes de ciencias como la sociología, la etnología y varios enfoques antropológicos que se apoyan en la historia, la cultura, la política, etc.

Ambito Etico: Se refiere a la reflexión sobre el conjunto de principios, normas y valores que fundamentan las acciones de los grupos humanos en los distintos momentos históricos. En este sentido, se abordan las costumbres y tradiciones, las formas de convivencia, las prácticas religiosas y las interpretaciones éticas de los fenómenos económicos, jurídicos y educativos.

Ambito Estético: Se aborda fundamentalmente, en este ámbito, la interpretación filosófica de los problemas y concepciones propios de creaciones artísticas como la obra poética, pictórica o musical. El objeto de este ámbito, el análisis filosófico de las distintas formas de creación estética, implica reconocer el sentido estético de una obra, los posibles vínculos de esta con el autor y la incidencia del contexto histórico y cultural en la interpretación de la creación artística.

Ambito Ontológico: Está compuesto por las reflexiones y desarrollos teóricos que han estado orientados a resolver la pregunta por el sentido y constitución del ser, por aquello que define al ser de las cosas, de la realidad, del mundo. La pregunta por el fundamento, que puede ser entendida como la reflexión sobre la relación entre el ser, el hombre y el mundo, caracteriza el enfoque ontológico.

Historia

En síntesis, la evaluación de las competencias en historia se hace teniendo en cuenta la incidencia cultural, social, política y económica de los fenómenos históricos más representativos de cada una de las épocas de la humanidad.

Ambito Cultural: Entre las características de éste ámbito, además de contemplar las tradiciones y la religión, está la posibilidad de abordar la producción científica y artística como modos particulares de concebir el mundo. En este sentido, el ámbito cultural abarca la problemática de la identidad de las sociedades y del enfoque histórico de las distintas cosmovisiones. Se evalúa también en este ámbito la idea de la cultura como un sistema de signos en el que los miembros de una sociedad se reconocen mutuamente y se diferencian, al mismo tiempo, de otras culturas. Entender el sentido histórico de estos signos significa acercarse al ser de una colectividad, su mentalidad, y su estilo

de vida. En la medida en que se entiende la naturaleza de la cultura como lenguaje, los productos y los objetos que esas colectividades fabrican, son considerados como símbolos, ya que encarnan sus mismas formas de vida.

Ambito Político: Lo constituyen las acciones que tienen que ver directamente con la comprensión histórica de la organización del Estado y las instituciones políticas. El aspecto central que está en juego en estas relaciones es el poder frente a la administración y control de la sociedad. Así, los fenómenos históricos que integren este campo son, entre otros, los partidos políticos, los sindicatos, los grupos de oposición, las normas jurídicas y las diferentes concepciones políticas sobre el Estado y la sociedad.

Ambito Económico: Básicamente la integran todas aquellas relaciones que definen los diferentes modos de producción y abastecimiento de la sociedad. Debido a que las relaciones económicas entre los países son cada vez más importantes para su desarrollo, el estudio histórico de estas relaciones debe tener en cuenta que este ámbito vincula los principios y las prácticas de la economía internacional y mundial. Además, y dada la estrecha relación entre la economía, el desarrollo y el bienestar social, la evaluación de este ámbito debe igualmente mostrar las incidencias de la dinámica económica en la vida cotidiana de los individuos.

Ambito Social: Debido a que las formas de organización social están circunscritas y determinadas por la dimensión cultural, política y económica, se trata de comprender las relaciones sostenidas entre estos contextos y la convivencia social. En este sentido, el ámbito social incluye el análisis histórico de las estructuras e instituciones sociales, su organización y su desarrollo. Además, el sentido histórico de los desarrollos acelerados de la informática, los medios masivos de comunicación, la vida cotidiana, la instrumentalización técnica y la influencia de estos en las relaciones interpersonales.

Lenguaje

En términos generales, la evaluación del área de lenguaje es el resultado de tres exigencias que hace la prueba al estudiante:

Apoyados en la idea de que el proceso de comprensión se da gracias a la interacción entre los saberes del lector y los saberes del texto, aquí se quiere indagar por la manera cómo el estudiante hace uso de sus saberes, y cómo a través de ellos establece un diálogo con la información que posee un texto para generar su comprensión. En este punto se identifica una serie de relaciones que se han agrupado en:

Procesos lógico-inferenciales en el manejo de información especializada; aquí la experiencia previa del sujeto con el tema y el tipo de texto facilita el acceso a este grupo. La información que plantea el texto debe ser permanentemente contrastada con la información que posee el lector para lograr develar el sentido y, así, determinar la posición del lector frente a lo leído.

Procesos lógicos-inferenciales en el manejo de información cotidiana; aquí se exige del lector la actualización de una información que está por fuera del texto, casi siempre relacionada con aspectos que el sujeto "vive a diario", la cual es necesaria para poder responder la pregunta. En este nivel se requiere que el estudiante establezca puentes entre la información que recibe del mundo de la escuela y la información proveniente del mundo en que habitualmente se desenvuelve.

Partiendo de la idea de que los actos de lenguaje solamente pueden ser explicados de acuerdo con el contexto situacional en que son emitidos, este aspecto indaga por la manera como el estudiante, desde la lectura de los textos propuestos en la evaluación y del reconocimiento, comprensión y seguimiento de marcas lingüísticas particulares, reconstruye el contexto de dichos textos. En este caso se espera que el estudiante, a partir del reconocimiento de palabras claves, deleve aquello que quien escribe el texto le imprime, lo que exige la permanente contrastación entre lo explícito y lo implícito, o lo dicho y lo no dicho por el texto. Así mismo se espera que dé cuenta de la situación socio histórica en que surge y es escrito un texto o una obra literaria y además de las intencionalidades del autor al escribir un texto particular.

La comprensión global del texto y el establecimiento de las diversas relaciones lógicas que lo estructuran permiten su análisis y, desde él, elaborar las preguntas, para lo cual se han ensayado distintas formas de abordar los textos. Va de lo explícito a lo implícito, de lo particular a lo general o de lo general a lo particular. Esto implica que la información que requiere el estudiante, para resolver una pregunta, se halle en una palabra, en una frase particular, en un párrafo o en el texto en general.

A partir de una comprensión global del texto se accede a la comprensión de los valores sociales y culturales que representan los textos, para sacar conclusiones y tomar una posición sobre lo leído; aquí se hace énfasis en los códigos culturales que permiten determinar lo planteado por el texto y su conexión con códigos más amplios. El mundo del conocimiento y el mundo cotidiano se funden para dar paso a la simbolización propuesta por nuestra cultura, la cual se halla condensada en el texto.

Las temáticas, sobre las que versan los textos cumplen con tres condiciones fundamentales de modo que desde sus estructuras de significación le procuren al estudiante la posibilidad de una lectura activa en cuanto a la movilización de sus saberes. Estas condiciones son:

- Trabajar el fenómeno literario desde la crítica y la argumentación de posturas teóricas.
- Presentar sobre un mismo fenómeno una diversidad de posturas que le permitan al estudiante tener un amplio panorama para poder discernir sobre lo que plantean los textos y su posición frente a ellos.
- Representar un momento específico dentro de la historia y producción literaria en el que se manifiesten unas particularidades socioculturales específicas que permitan ver la relación literatura sociedad.

Biología

Involucra acciones de tipo interpretativo, argumentativo y propositivo orientadas a la toma de posición respecto a las actividades asociadas al trabajo en ciencias y está constituida por descripciones de eventos biológicos, que constituyen en contexto en el cual el estudiante interpreta, establece

condiciones o plantea hipótesis y regularidades, en relación con el estado, las interacciones o la dinámica de los eventos.

Referente Celular: Asume a la célula como un sistema autónomo, homeostático y adaptable. Evalúa conceptos fundamentales como síntesis de proteínas, reproducción, respiración, fotosíntesis y nutrición celular.

Referente Organismico: Intenta analizar cuáles son las características que le permiten a un organismo comportarse como una unidad funcional y estructural conformada por unidades autónomas con estas mismas características. Aborda conceptos sobre digestión, respiración, circulación, reproducción y desarrollo, entre otros.

Referente Eco sistemático: Plantea interrogantes sobre la interrelación de los factores bióticos y abióticos para actuar como una unidad homeostática y adaptable. Analiza conceptos sobre flujo energéticos, ciclos biogeoquímicos, población, comunidad y hábitat, entre otros.

Violencia y Sociedad

En esta prueba interdisciplinar se evaluará la competencia interpretativa, argumentativa y propositiva del estudiante para identificar los fenómenos violentos que se presentan en los diferentes ámbitos de relación de la sociedad a la cual él pertenece.

También se evaluará la manera como el estudiante se apropia e interpreta las diferentes situaciones violentas, así como la capacidad crítica que ha desarrollado para pensar en los conflictos y proponer alternativas de solución, tanto individuales como sociales. Por otra parte se evalúa la competencia del estudiante para cuestionar la validez de los argumentos que tratan de justificar actitudes que atentan contra la integridad física o moral de las personas.

Se reconocen cinco ámbitos de evaluación para esta prueba, pero solo se tienen en cuenta dos o tres en cada examen:

Estado y Conflicto: Este ámbito hace referencia a las diversas manifestaciones de violencia que padecemos los colombianos y que se han recogido bajo el título de "Conflictos provenientes de la debilidad del Estado", señalando un campo jurídico y uno institucional. Dentro del campo jurídico

ubicamos problemáticas atribuidas a las principales instituciones jurídicas, como el derecho penal, donde se pueden enumerar los conflictos derivados de la crisis carcelaria, el fracaso de la función rehabilitadora de la pena, y de la inexistencia de programas de asistencia a las víctimas de delitos, entre otros. El campo institucional comprende los conflictos derivados de las crisis en las principales funciones del Estado, como la judicial, la legislativa y la ejecutiva.

Violencia Política: Es el conflicto más difundido, bien sea por la importancia que el estado le ha otorgado, o por la cotidianidad que representa para muchos colombianos que han tenido que vivirlo o se hallan constantemente informados sobre él. Este ámbito comprende ese tipo específico de violencia que padeció Colombia a partir de los años 30, hasta mediados de los años 60, el cual constituye uno de los periodos y conflictos más estudiados y discutidos por autores tanto nacionales como extranjeros. En el ámbito de la violencia política también se ha ubicado el actual conflicto entre grupos armados, dentro de los cuales mencionamos las fuerzas del Estado, los grupos subversivos y las llamadas fuerzas paramilitares y las autodefensas.

Violencia Intra familiar: Aquí se enmarcan campos como la violencia de género, el maltrato infantil, las relaciones entre generaciones dentro de la familia, el abuso, la discriminación de la mujer, la violencia en las relaciones de pareja, entre otros. El interés de éste ámbito está encaminado a detectar algunas características familiares que influyen en la producción o el incremento de la violencia.

Conflictos Socioeconómicos: Recoge manifestaciones conflictivas como la distribución equitativa de los recursos, los monopolios, la propiedad, la población rural, los modelos de desarrollo excluyentes, la apertura económica, la concentración de la propiedad entre otros.

Conflictos Socioculturales: En este ámbito se ha querido dar espacio a otro tipo de manifestaciones violentas que, aunque no han sido definidas, se enmarcan dentro de lo que podríamos llamar el ámbito de la ética, en el cual se

han ubicado manifestaciones agresivas de tipo social como la intolerancia, el autoritarismo, la rigidez, entre otros.¹⁰

INVENTARIO MULTIFACÉTICO DE PERSONALIDAD (M.M.P.I)

Depresión (D)

Esta escala evalúa la profundidad del síntoma o síndrome clínicamente conocido como depresión. Esta puede ser la perturbación principal del paciente, o estar acompañada o ser el resultado de otros problemas de personalidad.

Desviación Psicopática (Pd)

Esta escala evalúa la ausencia de una respuesta emocional profunda, la incapacidad de beneficiarse de las experiencias y la desconsideración hacia normas sociales.

Paranoia (Pa)

Esta escala describe características que se agrupan bajo el término clínico conocido como paranoia. Al elevarse su puntaje, se ponen de manifiesto, principalmente, actitudes de desconfianza, cautela excesiva, suspicacia y la tendencia a interpretar los estímulos de manera inadecuada. Además se reflejan frecuentes cargas de agresividad que pueden considerarse como formas de defensa anticipada ante posibles situaciones de ataque que el sujeto percibe como amenazantes para su seguridad.

Psicastenia (Pt)

Evalúa la semejanza entre los examinandos y los pacientes psiquiátricos afectados por fobias o conducta compulsiva. La escala se refiere, cuando es elevada, a la angustia con que un individuo enfrenta diversas situaciones de la vida. En este sentido, en relación con la dinámica de la personalidad, puede considerarse como un “termómetro de la angustia”.

¹⁰ Tomado de “Los educadores del tercer milenio y la evaluación de competencias” de Tulio Manuel Angarita Serrano.

Esquizofrenia (Sc)

Evalúa el grado de similitud con los pacientes que se caracterizan por pensamientos y conductas inusitadas y extrañas.

Hipomanía (Ma)

La escala mide el factor de personalidad característico de personas que presentan una marcada superproductividad de pensamiento y acción. El término hipomanía hace referencia a un grado más leve de manía.

Introversión Social (Si)

Intenta evaluar la tendencia a aislarse del contacto social con otras personas. Las puntuaciones altas apuntan a tendencias (latentes o manifiestas) hacia la introversión y las puntuaciones bajas hacia la extraversión.

Fuerza del Yo (Es)

Se debe tener en cuenta una puntuación alta ya que esto indica una situación favorable, una mayor integración personal, una mayor cohesión de la estructura de la personalidad para actuar ante las presiones externas y las tensiones emocionales internas que pueden desorganizar el equilibrio de sus patrones de conducta.

Dependencia (Dy)

Los sujetos con puntuación alta presentan “necesidades de dependencia” y patrones de conducta consecuentes que prolongan la terapia e impiden que el sujeto se independice psíquicamente.

Responsabilidad (Re)

Esta variable está relacionada con la participación social. Cuando sus elementos identifican una persona “responsable”, lo más probable es que ésta: acepta las consecuencias de su conducta; demuestra que se puede confiar en ella y que tiene conciencia de sus obligaciones con el grupo; aunque no es necesariamente un líder, tiene sentido del grupo al que pertenece y con el que actúa; muestra integridad.

TEST DE APTITUDES DIFERENCIALES (D.A.T)

Las pruebas tratan de apreciar las aptitudes con la mayor independencia posible del grado de los conocimientos académicos.

Razonamiento Verbal (VR)

Constituye una medida de la aptitud para comprender conceptos expresados a través de palabras. Aprecia más la capacidad para abstraer, generalizar y pensar de modo constructivo que la simple fluidez verbal o conocimiento de vocabulario.

Los resultados predicen, con razonable exactitud, el éxito en las actividades que suponen relaciones verbales y conceptuales complejas; por ejemplo, el aprovechamiento académico está notablemente determinado por esta aptitud. Constituyen, igualmente, un valioso índice del *nivel ocupacional* a que un sujeto puede aspirar, puesto que en muchas tareas existe relación positiva entre el nivel de responsabilidad que tienen asignado y el grado de profundidad con que deben ser comprendidas las ideas expresadas verbalmente.

Aptitud Numérica (NA)

Con esta prueba se intenta apreciar la capacidad para comprender relaciones numéricas, razonar con material cuantitativo y manejar hábilmente este tipo de conceptos. Junto con razonamiento verbal, constituye una buena medida de la capacidad general de aprendizaje.

Razonamiento Abstracto (AR)

Intenta apreciar la capacidad de razonamiento con formas no verbales. Constituye un suplemento de los aspectos de la inteligencia general apreciados por RAZONAMIENTO VERBAL y APTITUD NUMÉRICA.

Rapidez y Precisión Perceptivas (CSA)

Mide la rapidez de respuesta en una tarea simple de tipo perceptivo. Aprecia rapidez de percepción, retención momentánea y precisión de la respuesta.

TEMAS DE ENSAYO

Permite examinar en condiciones estandarizadas una muestra del comportamiento del individuo, conociendo sus aptitudes conocimientos, habilidades y/o características para predecir su probable desempeño. La prueba contiene preguntas que permiten hacer un estimativo del grado de dominio que demuestren los aspirantes sobre un campo de conocimientos con base en sus estudios recibidos y experiencias así disponer de una clasificación de sus capacidades para determinar un adecuado desempeño

Estructura: Consiste en una tabla de doble entrada, uno de cuyos ejes representa las áreas y subáreas de conocimientos que influyen directamente en el buen desempeño, asignando a cada uno un porcentaje y un número determinado de preguntas, de acuerdo con la importancia relativa o peso dentro de la prueba; y el otro eje, representa las funciones mentales que la prueba pretende evidenciar teniendo en cuenta el nivel y naturaleza de los criterios de desempeño .

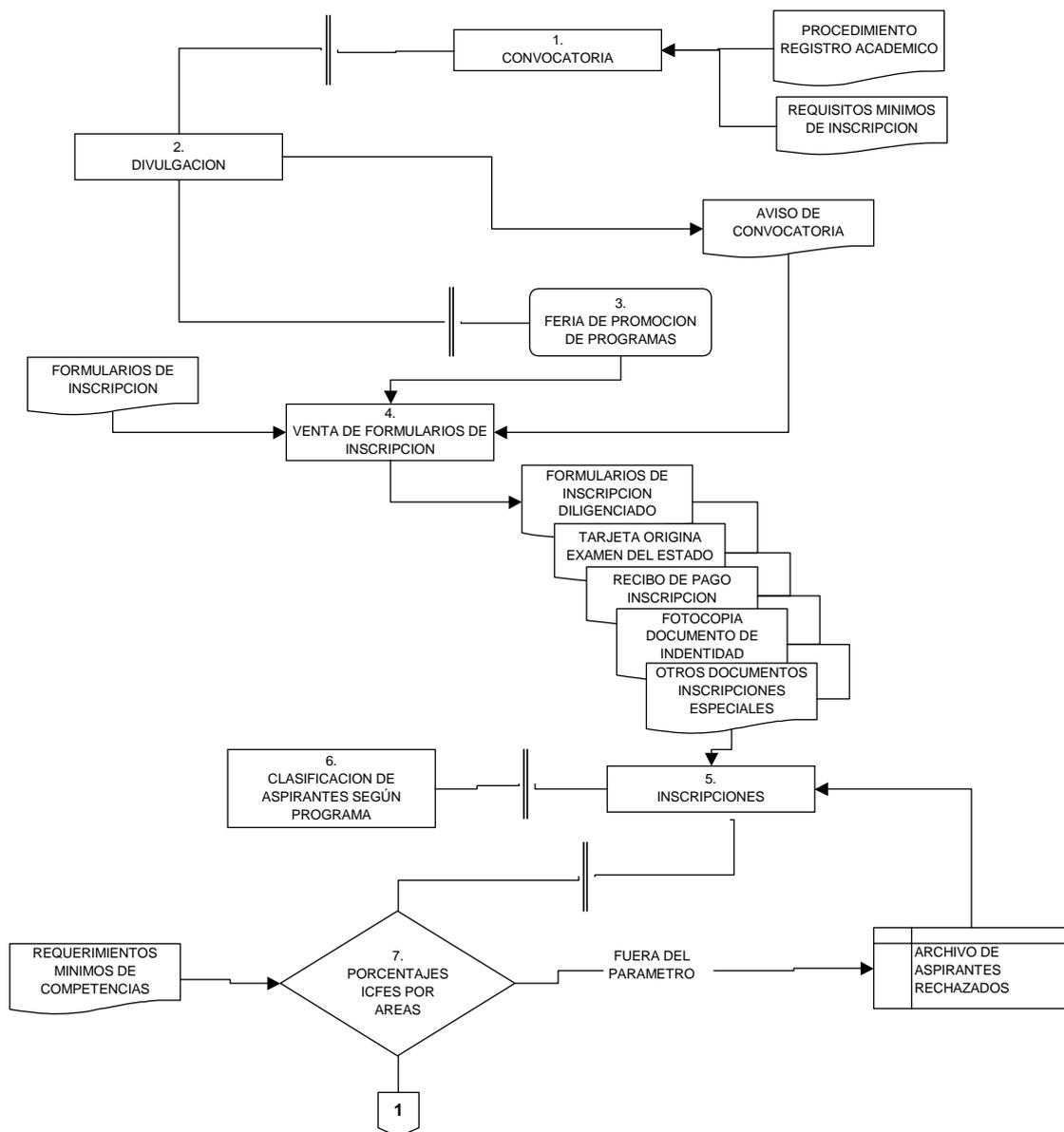
Luego de establecer la estructura se procede a la formulación de preguntas que sean representativas de los conocimientos, capacidades, actitudes que el aspirante debe tener para garantizar su formación y desenvolvimiento en el medio.

Para que una prueba de este tipo pueda utilizarse como un instrumento válido es necesario que su construcción, aplicación, corrección y valoración esté a cargo de un jurado de psicólogos o entrevistadores que conozcan ampliamente los requerimientos básicos del aspirante. Además la validez la da la definición de los criterios de desempeño que se van a validar a través de la prueba de ensayo.

Los aspectos de confiabilidad deben medirse a partir del mismo grupo en el cual se esta aplicando, no existe un grupo normativo afuera.

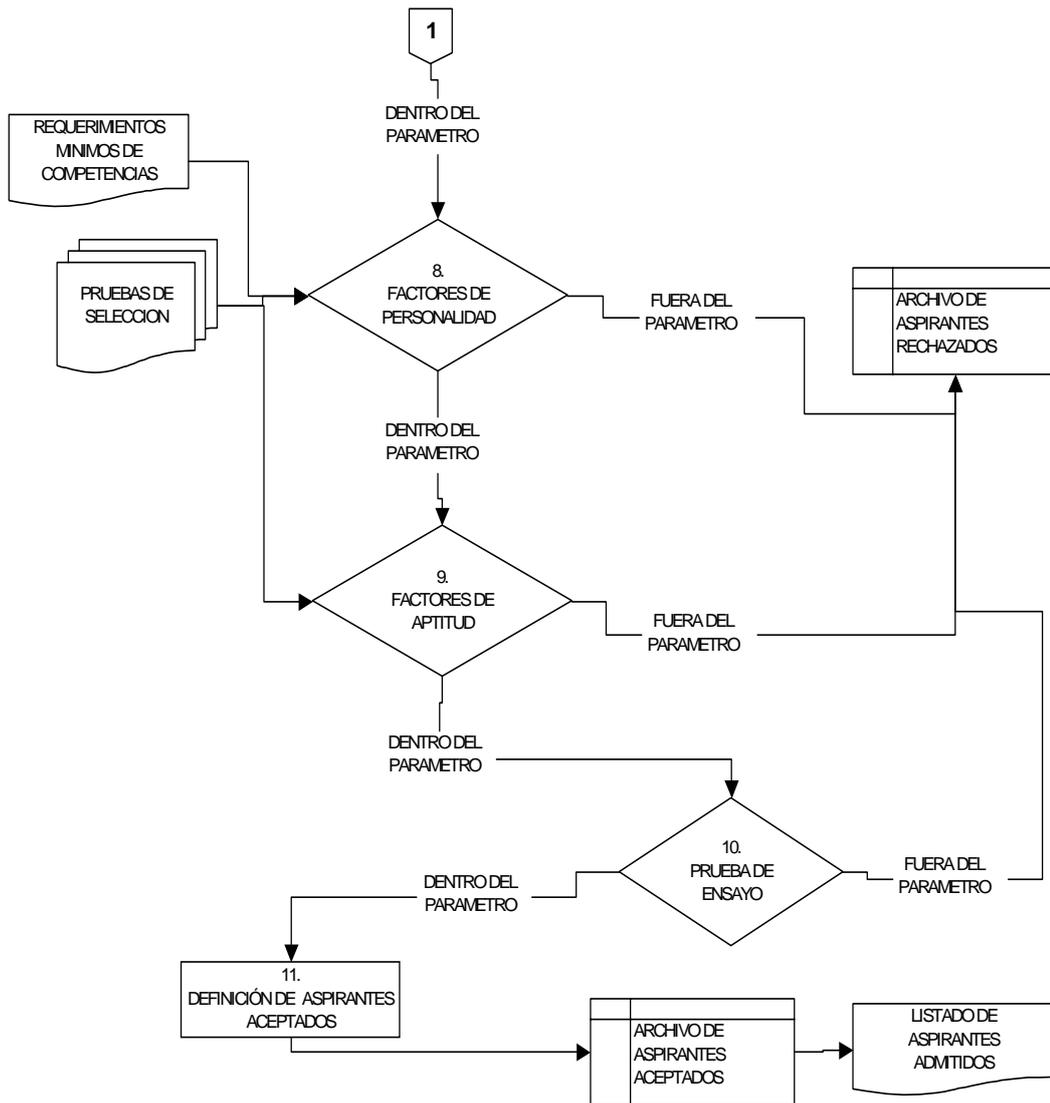
Diseño del sistema de selección que permite elegir a los aspirantes al Programa de Psicología de la Universidad de Nariño para garantizar profesionales competentes.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO	Tipo Estandar de Proceso PROCESO DE FACTURACION Y ATENCION DE USUARIOS	Código de Documento SELECCION GN3-001	Elaborado por: Deisy Melo Sandra Acosta
Area: DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA	Edición: VERSION 1.	Fecha: 11/05/2002	Página: 1
Título: GRAFICO NIVEL 2 : PROCESO DE SELECCION DE ASPIRANTES AL PROGRAMA DE PSICOLOGIA			

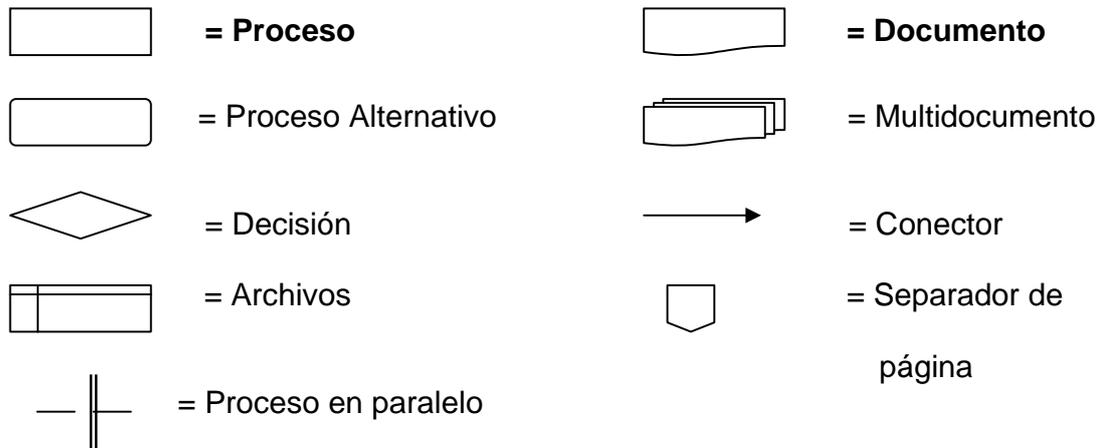


Continuación procedimientos de selección¹¹

UNIVERSIDAD DE NARIÑO	Tipo Estandar de Proceso PROCESO DE FACTURACION Y ATENCION DE USUARIOS	Código de Documento SELECCION GN3-001	Elaborado por: Deisy Melo Sandra Acosta
Area: Título:	DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA DE PSICOLOGIA	Edición: VERSION 1.	Fecha: 11/05/2002
			Página 2



¹¹ Los gráficos utilizados para la descripción del presente proceso están ajustados a la estandarización para la graficación de procesos según norma ISO 9000:2000 – Documentación y Sistemas de Información.



Breve Descripción del Procedimiento

El procedimiento de selección consta de once subprocesos de los cuales los siete primeros son responsabilidad de la Oficina de Registro Académico de la Universidad de Nariño:

1. Convocatoria: Subproceso inicial en el cual se prepara la logística y se determina el tiempo que requerirá la selección de aspirantes. Este proceso es de carácter general para la universidad y su documento de perfeccionamiento es la resolución que define el cronograma de actividades del año lectivo.
2. Divulgación: Se realizar bajo tres estrategias, a saber: la contratación de medios de divulgación masiva, la utilización de medios propios y la
3. Realización de la Feria de Promoción de Programas: Programa que se ha vuelto costumbre institucionalizada (norma) de la universidad y en la cual a partir de una invitación realizada a los alumnos que van a egresar del los diferentes planteles de educación media, se les presenta las diferentes alternativas que ofrece la universidad para la educación superior.

4. Venta de formularios de inscripción: Subproceso que permite el acceso a los documentos oficiales y normalizados para la inscripción de los aspirantes a los diferentes programas académicos.
5. Inscripciones: Subproceso de verificación del cumplimiento de los requerimientos estipulados y la documentación determinada para legalizar el posible ingreso de un aspirante a la universidad.
6. Clasificación de aspirantes según programa: Subproceso que se sustenta en un principio de eficiencia a partir del cual los formularios y la documentación se clasifican según programa para su posterior verificación.
7. Verificación de puntaje de ICFES: Se realiza de acuerdo a los parámetros determinados discrecionalmente por cada uno de los programas. Para el caso de psicología el presente estudio hace una propuesta al respecto.

Los siguientes procesos son responsabilidad directa del Programa de Psicología y buscan garantizar que los aspirantes posean los requisitos mínimos contemplados en esta tesis de acuerdo a los criterios de desempeño que se han formulado:

8. Evaluación de factores de personalidad: Subproceso que permite garantizar que los estudiantes no presenten trastornos graves de personalidad que les dificulte o impida vivir en comunidad y sobre todo afrontar las responsabilidades que como psicólogos se les asigna.
9. Evaluación de factores de aptitud: Las competencias requieren de la formación de habilidades, capacidades y conocimientos específicos; para ellos se requiere que las aptitudes mínimas y potenciales con las cuales realizar esta formación existen en los aspirantes. Este proceso se realiza de forma paralela a la evaluación de los factores de personalidad.

10. Realización de una prueba de ensayo: La prueba de ensayo es un subproceso que tiene por objeto la evaluación de los criterios mínimos de competencias que el ICFES, la prueba de personalidad y la de aptitud no pueden garantizar.

Finalmente y luego de la clasificación de los aspirantes según las pruebas, la información es presentada a la Oficina de Registro Académico quien se encarga de su divulgación.

11. Definición de aspirantes aceptados: Subproceso con el cual se valida todo el proceso de selección definido.

Se presenta a continuación la descripción de cada uno de estos procesos, incluyendo la información adicional necesaria para su ejecución. La propuesta que se presenta a continuación sirve como documento normalizado sobre el cual realizar los ajustes pertinentes al proceso general.

Esta descripción por actividades se presenta en una desagregación de tercer nivel, entendido este según la norma de descripción de sistemas especificada anteriormente, esto es llegando a un nivel de complejidad de actividades, siendo por lo tanto un primer nivel el contexto procedimiento y un segundo nivel la articulación de subprocesos.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO						VERSION . 1 :	
AREA :		DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA				CODIGO DE DOCUMENTO :	SELECCION PN3 - 001
NORMALIZACION :		PROCESO DE SELECCIÓN DE ASPIRANTES AL PROGRAMA DE PSICOLOGIA				FECHA :	11/05/2002
CODIGO		INSUMO	PROCESO / Subproceso / Actividad	RESULTADOS	DOCUMENTO SOPORTE	VINCULO	
1			CONVOCATORIA				
1	1	Procedimiento de Registro Académico + Requisitos mínimos de admisión	Autorización de apertura de convocatoria	Iniciar nuevo ciclo académico			
1	2		Preparación logística para la inscripción		Manual de Procedimientos de Registro Académico		
1	3		Contratar medios de divulgación masiva	Contratos perfeccionados+ Convocatoria pública para inscripción	Avisos de convocatoria para ser divulgados por medios		
2			DIVULGACION				
2	1	Contrato de publicación + Avisos de convocatoria pública	Realizar transmisión de convocatoria por medios contratados	Divulgación de apertura de inscripciones			
2	2		Realizar transmisión de convocatoria por medios propios	Divulgación de apertura de inscripciones			
3			FERIA DE PROMOCION DE PROGRAMAS			SP. 2: DIVULGACIÓN	
3	1	Procedimiento de Registro Académico	Determinar fecha de realización				
3	2		Informar a programas académicos sobre realización de evento			SP. CONVOCATORIA - 1.2: Preparar logística	
3	3		Preparar logística de evento				
3	4		Realizar evento	Información sobre los diferentes programas			
4			VENTA DE FORMULARIOS DE INSCRIPCION				
4	1	Formularios de Inscripción	Venta de formularios	Formulario legal de registro de información básica del aspirante			
4	2		Realizar registros contables de formularios vendidos	Registro contable			
5			INSCRIPCIONES				
5	1	Formularios de Inscripción + Documentos soportes	Recepcionar inscripciones				
5	2		Constatar documentación	Aspirantes ingresados al proceso de selección	Listado de Aspirantes al programa de psicología		
5	3		Verificar estado anterior de inscripción				
5	4		Aprobar inscripción	Inscripciones viables según criterios de selección general	BD - ASPIRANTES - TBL 2: Aspirantes rechazados		
6			CLASIFICACION DE ASPIRANTES				
6	1	Formularios de inscripción aceptados + Documentos soportes	Clasificar inscripciones según programa				
6	2		Clasificar según condición especial de ingreso	Selección diferenciada de aspirantes	Procedimiento de inscripción a la UDENAR - O CARA		

UNIVERSIDAD DE NARIÑO										Elaborado por:			
AREA:		AREA:		DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA				Deisy Melo - Sandra Acosta				SELECCION PN3 - 001	
NORMALIZACION:		NORMALIZACION:		PROCESO DE SELECCIÓN DE ASPIRANTES AL PROGRAMA DE PSICOLOGIA				Revisado : Diego Hernán García Illera				11/05/2002	
CÓDIGO		TIEMPO		FRECUENCIA		RESPONSABLE		COMENTARIO		BASE NORMATIVA			
1				1 año	1 semestral								
1	1										Resolución determinando cronograma periodo académico		
1	2						Oficina de Registro académico						
1	3												
2				30 días									
2	1				3 veces		Medio de comunicación contratados	Tres (3) avisos que se publican durante el lapso de tiempo con intervalos de cinco (5) días			Contrato de transmisión		
2	2				30 veces		Responsable medios propios	Avisos diarios en televisión y radio					
3								Proceso paralelo y alternativo a la divulgación por medio de comunicación					
3	1												
3	2												
3	3												
3	4												
4													
4	1			22 días			Oficina de Registro Académico	El proceso paralelo requiere de menor tiempo por realizarse en días hábiles					
4	2						Tesorería UDENAR						
5				3 días	Según promedios históricos		Oficina de Registro Académico						
5	1												
5	2												
5	3												
5	4												
6				3 días			Oficina de Registro Académico	Proceso paralelo al de inscripción					
6	1										Política de admisiones UDENAR		
6	2										Política de admisiones del programa de psicología (Tesis de grado: Selección por competencias)		

7											VERIFICACION PUNTAJE ICFES POR AREA			
7	1									Tarjetas ICFES + Parámetro requerido por el programa de psicología en un área	Verificación de inclusión dentro del parámetro del puntaje del área de lenguaje			
7	1	1									<i>Procedimiento para estudiante fuera de parámetro</i>	Aspirante rechazado por puntaje fuera del parámetro	BD - ASPIRANTES - TBL 2: Aspirantes rechazados	
7	1	2									<i>Procedimiento para estudiante en el parámetro</i>	Aspirante admitido para la siguiente prueba por puntaje dentro del parámetro		
7	2									Tarjetas ICFES + Parámetro requerido por el programa de psicología en un área	Verificación de inclusión dentro del parámetro del puntaje del área de filosofía			
7	2	1									<i>Procedimiento para estudiante fuera de parámetro</i>	Aspirante rechazado por puntaje fuera del parámetro	BD - ASPIRANTES - TBL 2: Aspirantes rechazados	
7	2	2									<i>Procedimiento para estudiante en el parámetro</i>	Aspirante admitido para la siguiente prueba por puntaje		
7	3									Tarjetas ICFES + Parámetro requerido por el programa de	Verificación de inclusión dentro del parámetro del puntaje del área de historia			
7	3	1									<i>Procedimiento para estudiante fuera de parámetro</i>	Aspirante rechazado por puntaje fuera del parámetro	BD - ASPIRANTES - TBL 2: Aspirantes rechazados	
7	3	2									<i>Procedimiento para estudiante en el parámetro</i>	Aspirante admitido para la siguiente prueba por puntaje		
7	4									Tarjetas ICFES + Parámetro requerido por el programa de	Verificación de inclusión dentro del parámetro del puntaje del área de Biología			
7	4	1									<i>Procedimiento para estudiante fuera de parámetro</i>	Aspirante rechazado por puntaje fuera del parámetro	BD - ASPIRANTES - TBL 2: Aspirantes rechazados	
7	4	2									<i>Procedimiento para estudiante en el parámetro</i>	Aspirante admitido para la siguiente prueba por puntaje		
7	5									Tarjetas ICFES + Parámetro requerido por el programa de	Verificación de inclusión dentro del parámetro del puntaje del área de Matemáticas			
7	5	1									<i>Procedimiento para estudiante fuera de parámetro</i>	Aspirante rechazado por puntaje fuera del parámetro	BD - ASPIRANTES - TBL 2: Aspirantes rechazados	
7	5	2									<i>Procedimiento para estudiante en el parámetro</i>	Aspirante admitido para la siguiente prueba por puntaje		
8											ANÁLISIS DE FACTORES DE PERSONALIDAD			
8	1									Aspirantes admitidos para siguiente prueba + Prueba para la evaluación de la personalidad + Parámetro requerido	Aplicación de prueba para la evaluación de la personalidad	Aspirante con puntajes de las escalas por fuera del parámetro	BD - ASPIRANTES - TBL 2: Aspirantes rechazados	
8	2										Clasificación de la prueba según parámetro			
8	3										Análisis de resultados			
8	4										Clasificación del aspirante	Aspirante admitido para la siguiente prueba por puntaje de las escalas dentro del parámetro		
8	4	1									<i>Procedimiento para estudiante fuera de parámetro</i>	Aspirante rechazado por puntaje fuera del parámetro	BD - ASPIRANTES - TBL 2: Aspirantes rechazados	
8	4	2									<i>Procedimiento para estudiante en el parámetro</i>	Aspirante admitido para la siguiente prueba por puntaje dentro del parámetro		

7						3 día		Oficina de Registro Académico	Proceso paralelo al de inscripción	Política de admisiones del programa de psicología (Tesis de grado: Selección por competencias)
7	1									
7	1	1								
7	1	2								
7	2									
7	2	1								
7	2	2								
7	3									
7	3	1								
7	3	2								
7	4									
7	4	1								
7	4	2								
7	5									
7	5	1								
7	5	2								
8						5 días	Total aspirantes admitidos 1ra. Prueba Excluyente	Programa de Psicología		Política de admisiones del programa de psicología (Tesis de grado: Selección por competencias)
8	1									
8	2									
8	3									
8	4									
8	4	1								
8	4	2								

9									ANÁLISIS DE FACTORES DE APTITUD			SP. 8: Análisis de factores de personalidad
9	1							Aspirantes admitidos para siguiente prueba + Prueba para la evaluación de aptitudes + Parámetro requerido	Aplicación de prueba para la evaluación de aptitudes	Aspirante con puntajes de las escalas por fuera del parámetro	BD - ASPIRANTES - TBL 2: Aspirantes rechazados	
9	2								Clasificación de la prueba según parámetro			
9	3								Análisis de resultados			
9	4								Clasificación del aspirante	Aspirante admitido para la siguiente prueba por puntaje de las escalas dentro del parámetro		
9	4	1							<i>Procedimiento para estudiante fuera de parámetro</i>	Aspirante rechazado por puntaje fuera del parámetro	BD - ASPIRANTES - TBL 2: Aspirantes rechazados	
9	4	2							<i>Procedimiento para estudiante en el parámetro</i>	Aspirante admitido para la siguiente prueba por puntaje dentro del parámetro		
10									REALIZACION DE PRUEBA DE ENSAYO			
10	1							Aspirantes admitidos para siguiente prueba + Parámetros requeridos para la evaluación por prueba de ensayo	Selección de temas de ensayo a aplicar			
10	2								Aplicar prueba de ensayo			
10	3								Evaluación estrategia presentada por el aspirante			
10	4								Clasificación del aspirante	Aspirante admitido para la siguiente prueba por puntaje de		
10	4	1							<i>Procedimiento para estudiante fuera de parámetro</i>	Aspirante rechazado por puntaje fuera del parámetro	BD - ASPIRANTES - TBL 2: Aspirantes rechazados	
10	4	2							<i>Procedimiento para estudiante en el parámetro</i>	Aspirante admitido por superación de todas las pruebas de selección	BD - ASPIRANTES - TBL 1: Aspirantes admitidos	
11									DEFINICION DE ASPIRANTES ACEPTADOS			
11	1							Aspirantes admitidos por superación de las pruebas de selección	Listar aspirantes admitidos y orden de admisión	Listado de aspirantes admitidos		
11	2							Listado de aspirantes admitidos	Reportar a Oficina de Registro Académico		Acta de selección de aspirantes de psicología	
11	3							Listado de aspirantes admitidos + aspirantes rechazados	Publicación de resultados	Listado total de aspirantes indicando orden de admisión		

Cronograma Proceso de Selección

Para complementar la propuesta sobre el procedimiento de selección a seguir por el Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, se definen los tiempos cronológicos en que este se debe realizar.

Se ha pretendido mantener en lo posible el proceso articulado a los tiempos de selección de la universidad; por lo tanto el proceso definido aunque ajusta los tiempos totales no se alarga más allá de los cuarenta y cinco días que actualmente toma su ejecución. Lograr mantener este tiempo depende en gran medida de respetar las políticas de selección que se proponen en la tesis.

Id	Nombre de tarea	Duración	mayo				
			29/04	06/05	13/05	20/05	27/05
1	CONVOCATORIA	6d	[Barra negra]				
2	Autorización de apertura de convocatoria	0d	01/05/02 08:00 a.m.				
3	Preparación logística para la inscripción	2d	[Barra azul]				
4	Contratar medios de divulgación masiva	5d	[Barra azul]				
5	DIVULGACION	15d	[Barra negra]				
6	Realizar transmisión de convocotaria	15d	[Barra azul]				
7	FERIA DE PROMOCION DE PROGRAMAS	1d	[Barra azul]				
8	VENTA DE FORMULARIOS DE INSCRIPCION	21d	[Barra azul]				
9	INSCRIPCIONES	2d	[Barra azul]				
10	Realizar inscripciones	2d	[Barra azul]				
11	Aprobar inscripción	0d	[Barra azul]				
12	CLASIFICACION DE ASPIRANTES	2d	[Barra azul]				
13	Clasificar inscripciones según programa	2d	[Barra azul]				
14	Clasificar según condición especial de ingreso	2d	[Barra azul]				
15	REALIZAR PRUEBAS DE SELECCIÓN A PSICOLOGIA	11d	[Barra azul]				
16	VERIFICACION PUNTAJE ICNES POR AREA	3d	[Barra azul]				
17	Verificación dentro del parámetro lenguaje	2d	[Barra azul]				
18	Verificación dentro del parámetro filosofía	2d	[Barra azul]				
19	Verificación dentro del parámetro historia	2d	[Barra azul]				
20	Verificación dentro del parámetro Biología	2d	[Barra azul]				
21	Verificación dentro del parámetro Matemática	2d	[Barra azul]				

Id	Nombre de tarea	Duración	junio					
			20/05	27/05	03/06	10/06	17/06	24/06
20	Verificación dentro del parámetro Biología	2d				■		
21	Verificación dentro del parámetro Matemática	2d				■		
22	Aspirantes aprobados	0d					■	
23	ANALISIS DE FACTORES DE PERSONALIDAD	4d					■	
24	Aplicación prueba de personalidad	1d					■	
25	Clasificación del aspirante	3d					■	
26	ANALISIS DE FACTORES DE ACTITUD	4d					■	
27	Aplicación prueba de aptitudes	1d					■	
28	Clasificación del aspirante	3d					■	
29	Estudiante en el parámetro (dos pruebas)	0d					■	
30	REALIZACION DE PRUEBA DE ENSAYO	4d					■	
31	Aplicar prueba de ensayo	1d					■	
32	Clasificación del aspirante	3d					■	
33	Procedimiento para estudiante en el parámetro	0d					■	
34	DEFINICION DE ASPIRANTES ACEPTADOS	2d					■	
35	Listar aspirantes admitidos y orden de admisión	0d					■	
36	Reportar a Oficina de Registro Académico	1d					■	
37	Publicación de resultados	1d					■	

Políticas de selección

Las políticas definidas para el proceso de selección del programa de psicología proponen guías de acción a tener en cuenta para la realización de un proceso eficaz y ajustado, sobre todo, a los requerimientos del mercado que sustenta el presente estudio.

1. Indole de la prueba: Las pruebas a aplicar dentro del proceso de selección al Programa de Psicología de la Universidad de Nariño tienen un carácter de eliminatorias; esto es, quien no esté dentro del parámetro determinado, no continúa en el proceso de selección.
2. Batería de Selección: Las pruebas que comprenden la batería para la selección de los aspirantes al programa de psicología, deben ser de

aplicación masiva y encontrarse parametrizadas con respecto a la población Nariñense.

3. Temas de ensayo: El Programa de Psicología estructurará pruebas de ensayo sobre temas actuales, los cuales se determinarán con base en las competencias que se desea evaluar.
4. Parametrización: Se realiza utilizando como grupo normativo a la población local a quienes se les ha aplicado una de las pruebas específicas que componen la batería de selección del Departamento de psicología de la Universidad de Nariño.
5. Características físicas: El formulario de inscripción deberá solicitar descripción de las limitaciones físicas que pueda tener el aspirante.

DISCUSIÓN

El presente estudio se centró en el análisis de uno de los aspectos más relevantes de la profesionalización, esto es la empleabilidad. Descarta por lo tanto discusiones en aspectos como la formación como medio de superación personal o el derecho a la educación y la igualdad de oportunidades.

El sistema de selección y los diferentes elementos planteados como componentes del mismo, son el resultado de aplicar la metodología de estructuración sobre competencias. Las competencias a las cuales se llega a través de un análisis funcional se estudia con base en los criterios de desempeño necesarios para su ejecución.

De estos criterios diremos posteriormente si son susceptibles de ser aprehendidos a través de un proceso formativo, o si bien ellos, deben considerarse como un elemento básico (aptitudinal) que se debe exigir en un proceso de selección anterior a la formación profesional.

Los elementos componentes de esta tesis se integran al final en un procedimiento el cual se intenta ajustar a los tiempos y normas de la universidad. No obstante continúa siendo una propuesta en revisión.

La propuesta del procedimiento de selección busca establecer y “normalizar” los medios que emplearía el programa para garantizar la evaluación de los criterios de desempeño propuestos por el mercado laboral; de ahí en adelante la responsabilidad sobre el desarrollo de las competencias de empleabilidad son responsabilidad del proceso formativo.

Teniendo en cuenta el perfil basado en competencias, demostró que el medio laboral exige del psicólogo profesional que éste tenga una adecuada preparación en clínica, considerada esta área como fundamento de las demás áreas de la Psicología y de las otras competencias propuestas, además requiere por parte de este, que tenga habilidades específicas en las diferentes áreas en las cuales se desempeñará profesionalmente.

El medio laboral es inflexible en el momento de determinar cuales deben ser los criterios de desempeño sobre los cuales se sustentan las competencias de empleabilidad. Por esto no sorprende la rápida desvaloración y salida del

mercado de mucho profesionales que no cumplen con los criterios de capacidad, aptitud, actitud, habilidades, personalidad y características físicas que garanticen la empatía y sustenten, entre otros, el principio de autoridad sobre el cual se estructura la práctica psicológica.

Teniendo en cuenta lo anterior, se requiere por parte de la Universidad, impartir un grado de preparación muy elevado a los estudiantes, no parcial sino con la profundidad requerida, tanto en teoría como en práctica, este requerimiento surge de la solicitud del medio de garantizar profesionalismo, conocimientos y desempeño en el grado por él requerido; no es por lo tanto útil al medio un psicólogo que no domine todos los elementos de su profesión. Se hace indispensable, por lo tanto, adaptar la estructuración del currículo del programa de manera que sea flexible y ajustable a las necesidades cambiantes del medio laboral en cuanto a capacidad y criterio profesional.

Si el nivel de desempeño es alto, la formación debe ser de calidad, así mismo la selección de las personas que aspiran a ser psicólogos debe llevarse a cabo bajo unos criterios que tienen en cuenta las características de personalidad, aptitudes y condiciones físicas que garanticen la empatía y un nivel de conocimientos básicos acordes al exigido por el medio laboral.

La formación descubierta a partir de este estudio se basa no solo en el proceso de aprendizaje formal, sino también en las interacciones éticas entre el docente y los estudiantes, donde el docente se convierte en un aportador de las “reglas del juego” con las cuales “ser exitosos”, elementos que deben tenerse en un alto grado de valoración en el momento de determinar las características ajustables del currículo oculto del programa.

RECOMENDACIONES

1. mantener la flexibilidad en la formación y en la definición de los criterios de desempeño, requiere de un análisis permanente y periódico del tipo de competencias demandadas por el medio; de esta manera el programa se mantendría vigente y no se trabajaría sobre contenidos obsoletos en la formación profesional.
2. La principal competencia de empleabilidad sigue siendo el desempeño clínico, no obstante la continua demanda de experiencia y desempeño eficiente en áreas conexas a la formación psicológica, por lo tanto la universidad debería ofrecer diplomados a nivel de pregrado para que los estudiantes, una vez definido en qué área quieren desempeñarse, puedan desarrollar habilidades específicas y sean más competentes de manera que se ajusten a los requerimientos del mercado.
3. Es importante que el programa de psicología redimensione los parámetros de evaluación del ICFES, por cuanto existen áreas del núcleo común fundamentales para que el estudiante aborde la formación y aprehensión de las problemáticas psicológicas de una manera más integral.
4. Cabe resaltar la importancia de la continua autoevaluación por parte de los docentes dentro de la cultura organizacional del programa, ya que esto afecta directamente la formación del estudiante por la acción del currículo oculto.

GLOSARIO

ACTITUD: creencias o sentimientos de una persona que determinan su predisposición a valorar favorable o desfavorablemente los objetos y sujetos que la rodean y que, por lo tanto, influyen en su comportamiento.

APTITUD: condición o serie de características consideradas como síntomas de la capacidad de un individuo para adquirir con un entrenamiento adecuado, algún conocimiento, habilidad o serie de reacciones, como la capacidad de aprender un idioma, componer música, etc. Se constituyen en la base fundamental para el posterior desarrollo de capacidades o conocimientos a los cuales se accede a través de la práctica.

CAPACIDAD: Posibilidad de lograr éxito en la ejecución de una tarea. El éxito expresa la capacidad del individuo y, en determinadas condiciones, permite estimar su aptitud.

CARÁCTER: Conjunto de características personales establecidas mediante el aprendizaje y por influencia del ambiente. Se forma tanto a causa de la interiorización de las normas sociales, como por el ajuste de la conducta a las mismas que el individuo hace voluntariamente.

COMPETENCIAS: Conocimientos, destrezas y actitudes que debe tener una persona para desempeñarse en una determinada área, de acuerdo con los requerimientos del sector donde el individuo se desenvuelva. Se constituyen como aspectos necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada, es la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.

ENTREVISTA: Sistema de comunicación en el que se obtiene información acerca de una o más personas, ésta es requerida para ponderar sus capacidades, buscar nuevas fuentes de motivación o para corroborar datos y resultados obtenidos en determinadas pruebas aplicadas al individuo.

EVALUACION: Acción y efecto de evaluar. Apreciación, estimación de una determinada característica. La evaluación psicológica es la valoración de las características psicológicas del individuo tales como la personalidad, aptitudes, motivación, etc.

INTELIGENCIA: Capacidad del sujeto para adaptarse a un ambiente o a varios, para realizar abstracciones, pensar racionalmente, solucionar problemas, aprender nuevas estrategias por medio de la experiencia o llevar a cabo comportamientos dirigidos a metas. Se refiere a un conjunto de aptitudes, relacionadas con el procesamiento de la información, que permite al sujeto desenvolverse con éxito en un determinado ambiente. Es una facultad que comprende varios tipos de capacidades y aptitudes, y que puede tomar diversas formas en diferentes culturas.

PERFIL PSICOLOGICO: Representación gráfica de los resultados obtenidos en determinadas mediciones. El perfil ofrece como ventaja el dar una idea clara y rápida de los resultados, aunque no permite una interpretación profunda. Cabe resaltar que los resultados de este tipo de instrumentos son importantes para el análisis psicológico de las personas, pero de ninguna manera determinante.

PERSONALIDAD: Organización más o menos duradera y estable del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona, que determina su adaptación única al ambiente. Patrones de pensamientos, sentimientos y comportamientos característicos que persisten a través del tiempo y de las situaciones y que distinguen a una persona de otra.

PSICOMETRIA: Medición de la duración e intensidad de las manifestaciones psíquicas en cualquiera de sus aspectos. También se refiere a la investigación que se ocupa de la medición de lo psíquico.

SELECCIÓN: Acción de escoger o elegir entre varias personas o cosas aquella o aquellas que se consideran mejores o más adecuadas para un fin determinado.

TEMPERAMENTO: Parte biológicamente determinada de la personalidad, dependiente de los sistemas endocrinológico (hormonas), neurológico (anatomía del sistema nervioso) y bioquímico (sustancias químicas del organismo, incluidas las del sistema nervioso). Constituye aspectos hereditarios de la naturaleza emocional del individuo, como la sensibilidad, la

fortaleza y la velocidad de respuesta, el estado de ánimo prevaleciente y las fluctuaciones del mismo.

TEST: Prueba a que se somete a un individuo o a un grupo para medir sus aptitudes físicas o mentales y clasificarlos de acuerdo con ellas. El objeto de los tests psicológicos es investigar el estado y desarrollo mental de un sujeto, su grado de madurez intelectual, cultural y social, sus conflictos psíquicos y tensiones emocionales.

Existe un número muy elevado de tests que evalúan las diferentes facetas de la persona, como la personalidad, la inteligencia, la existencia de psicopatología, tests de aptitudes o tests neuropsicológicos.

Referencias

- ABA - Colombia. (Junio 14/2000). Psicología Organizacional: Selección de Personal. [http:// www.abacolombia.org.co/div/organiz/organizacion.htm](http://www.abacolombia.org.co/div/organiz/organizacion.htm).
- Aiteco. (Junio 15/2000). Psicología Organizacional: Selección de Personal. [http:// www.aiteco.com/div/organiz/selecc.htm](http://www.aiteco.com/div/organiz/selecc.htm).
- Angarita, T. (2000). Los Educadores del Tercer Milenio y La Evaluación de Competencias. 1ª Ed. Bogotá: Case.
- Bennett, G., Seashore, H. y Wesman, A. (1995). Test de Aptitudes Diferenciales. Madrid: TEA S.A.
- Cattell, H. (1989). Lo Profundo de la Personalidad. Aplicación del 16PF. México: Manual Moderno.
- Coon, D. (1986). Introducción a la Psicología. Exploración y Aplicaciones. México: Fondo Educativo Interamericano.
- Chiavenato, I. (1994). Administración de Recursos Humanos. 2ª Ed. Bogotá: Mc. Graw Hill.
- Departamento de Psicología Udenar. (2000). Reforma Curricular del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño. Documento Oficial.
- Grados, A. (1996). La Entrevista en las Organizaciones. México: Trillas.
- Good, T. (1997). Psicología Educativa Contemporánea. 5ª Ed. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Hathaway, S y Mackinley, J. (1999). Cuestionario de Personalidad MMPI. Manual. 6ª Ed. Madrid: TEA Ediciones, S.A.
- Mertens, L. (1996). Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos. 1ª Ed. Montevideo: Cinterfor.
- Morales, M. (1976). Psicometría Aplicada. México: Trillas.
- Morris, Ch. (1998). Psicología. Un Nuevo Enfoque. 7ª Ed. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Navarrete, E. y Almeida, S. (1998). Orientación Profesional. Una Propuesta para la Cualificación de los Egresados del Colegio Cooperativo de Piedrancha y un aporte para el desarrollo de la Región. Tesis de Post- grado no publicada, Universidad de Nariño, Pasto.

Noyes, A. y Kolb, L. (1966). Psiquiatría Clínica Moderna. 3ª Ed. México: Trillas.

Rivera, O. (1991). Interpretación del MMPI en psicología Clínica, Laboral y Educativa. México: Manual Moderno.

Sena, División de Investigación y Desarrollo Técnico Pedagógico. (1999). Orientaciones Generales para el Diseño y Desarrollo Curricular basado en Competencias para el Sena. Documento para Validación. Bogotá.

Thorndike, R. (1989). Psicometría Aplicada. México: Limusa S.A.

Universidad Nacional de Colombia. (2000). Competencias y Proyecto Pedagógico. Bogotá: Unibiblos.

Vargas, S. (1974). Tratado de Psicología. Medellín: Bedout.

ANEXOS

Anexo 1. ENTREVISTA PARA ESTUDIO DE MERCADO

- 1.Cuál es la misión de esta organización?.
2. Existe actualmente un psicólogo en la organización? Por qué?
3. Qué funciones desempeña el psicólogo en su organización?.
4. Considera necesario el papel del psicólogo en su organización para el cumplimiento de los objetivos institucionales?. En qué áreas?.
5. Qué aportes o logros a brindado el psicólogo a su organización?
6. Qué debilidades o limitaciones ha encontrado en el psicólogo que trabaja en su organización?
7. Qué características físicas (edad, Género, apariencia, limitaciones) considera que son importantes para que el psicólogo se desempeñe dentro de su organización?
8. Clasifique cuál es la población que más demanda los servicios de Psicología en su organización.

9. Valore como Alto (A), Medio (M) o Bajo (B) las siguientes habilidades que debe tener el psicólogo para trabajar en su organización y defina cuáles de ellas considera usted que son requisitos de ingreso al cargo (I) y cuáles la organización le ayuda a desarrollar (D)?

ITEMS	Alto	Medio	Bajo	I	D
Análisis					
Toma de decisiones					
Solución de Problemas					
Evaluación					
Comunicación					
Observación					
Responsabilidad					
Honestidad					
Autoestima					
Autocontrol					
Relaciones interpersonales					
Ética					
Empatía					
Trabajo en grupo					
Liderazgo					
Conciliación					
Planeación					
Proyección					
Interpretación					
Argumentación					
Gestión					
Adaptación					

Anexo 2. ENTREVISTA PARA PSICÓLOGOS EXPERTOS

ELEMENTO DE COMPETENCIA	BASICO	DESARROLLO		MATERIAS QUE LA FORMAN	CURRICULO OCULTO	CARACTERISTICAS MINIMAS	POSIBLES PRUEBAS
		FORMAL	INFORMAL				
Conocimientos en Psicometría							
Conocimientos en Psicología							
Conocimientos en Psicología Social							
Conocimientos en Psicología Clínica							
Conocimientos en Psicología							
Aptitud verbal							
Aptitud para toma de decisiones							
Aptitud para trabajo en grupo							
Aptitud Investigativa							
Aptitud comunicativa							
Aptitud evaluativa							
Aptitud de Planeación							
Aptitud para solución de problemas							
Equilibrio Emocional							
Autonomía							
Criterio Profesional							
Motivación							
Ética							
Empatía							
Intuición							
Liderazgo							
Iniciativa							
Responsabilidad							
Seguridad							
Sensibilidad							
Sociabilidad							

ELEMENTOS DE CONOCIMIENTO

Conocimientos en Psicometría: Estudio de eventos o atributos a través de la asignación de datos cuantitativos que permitan llegar a obtener de una manera objetiva y con la mayor certeza posible, información acerca de las características de la conducta humana.

Conocimientos en Psicología Organizacional: Conocer y manejar los diferentes tipos de interacciones que establece el individuo en la organización y para la organización, dentro de un contexto cultural.

Conocimientos en Psicología Social: Comprender cómo el entorno social influye directa o indirectamente en la conducta y comportamiento de los individuos, y determina sus procesos de pensamiento e interacción.

Conocimientos en Psicología Clínica: Conocer y manejar aspectos de prevención, evaluación, diagnóstico y tratamiento de los problemas psicológicos. (Evaluación clínica, técnicas de entrevista, psicodiagnóstico, psicopatología, conocimientos en comportamiento individual, técnicas terapéuticas modos de intervención, etc.)

Conocimientos en Psicología Educativa: Conocer y manejar los principios y técnicas de la psicología, y aplicarlos a los problemas educacionales con el fin de hacer el aprendizaje más efectivo. (Cognición, pedagogía, aprendizaje de adultos, técnicas para manejo de grupo, etc.)

ELEMENTOS DE APTITUD

Aptitud Verbal: Capacidad para expresar conceptos a través de palabras y utilizarlos para abstraer, generalizar y pensar de modo constructivo.

Aptitud para toma de decisiones: Capacidad para escoger una posibilidad de acción o reacción ante una situación que ofrece diversidad de opciones.

Aptitud para trabajo en grupo: Actitud mental o física orientada hacia el logro en conjunto de un fin concreto, que representa un beneficio colectivo.

Aptitud Investigativa: Potencialidad del individuo para realizar acciones organizadas y dirigidas a validar hipótesis.

Aptitud comunicativa: Habilidad y competencia para llevar a cabo procesos de intercambio eficaces a través de palabras o símbolos.

Aptitud Evaluativa: Estimación, valoración de una característica determinada de un individuo u objeto.

Aptitud de Planeación: Capacidad de trazar planes o proyectos para realizar algo y conseguir resultados.

Aptitud para solución de problemas: Proceso cognitivo que permite comprender la naturaleza de los problemas y dirigir ideas hacia la modificación del carácter problemático. Implica la orientación hacia el problema, su definición y formulación, la generación de alternativas, toma de decisiones y la puesta en práctica de la solución y su verificación.

ELEMENTOS DE PERSONALIDAD

Equilibrio Emocional: Capacidad adaptativa para mantener el pensamiento, emoción y comportamiento coherentes, reduciendo la probabilidad de conflicto con los demás.

Autonomía: Condición de la persona para tomar decisiones independientemente.

Criterio Profesional: Facultad de entendimiento por la que se exponen juicios de valor y autoridad, determinados por el conocimiento específico.

Motivación: Impulso que orienta los deseos hacia la acción y en dirección hacia su realización.

Empatía: Capacidad para comprender los sentimientos y actitudes de los demás, de "ponerse en el lugar del otro", respetando sus derechos.

Ética: Coherencia entre las exigencias y principios profesionales, y los actos de un individuo.

Intuición: Capacidad de tomar una decisión creativa y acertada teniendo muy poca información.

Liderazgo: Capacidad de influir en los demás para lograr objetivos comunes.

Iniciativa: Capacidad para emprender o iniciar cosas.

Responsable: Capacidad para tomar conciencia y asumir las consecuencias de palabras decisiones o actos.

Seguridad: Que tiene conciencia de su valor o posibilidades, conoce sus debilidades y trata de mejorarlas.

Sensibilidad: Capacidad de la persona para sentir afecto y emociones.

Sociabilidad: Facilidad para el trato y la relación con las demás personas.