



**Competencias profesionales exigidas a los/as Licenciados/as
en Psicología en el Mercado Laboral Actual.
Apreciaciones de un grupo de empleadores/as de
Instituciones Privadas de Salud Mental de la provincia de
Santiago del Estero**

Gabriela Salvatierra Rojo¹

gabrielasalvatierrarojo@gmail.com

Resumen

La presente investigación procura dar a conocer los resultados de un estudio efectuado a partir de la teoría de la Psicología Organizacional, con el propósito de conocer cuales son las exigencias del mercado laboral en la actualidad para los/as psicólogos/as, esencialmente en el área de salud mental de la provincia de Santiago del Estero. Teniendo en cuenta que la psicología del trabajo es una disciplina que requiere el cabal conocimiento de los perfiles que caracterizan las exigencias de determinada tarea, así como de las aptitudes de cada postulante, esta investigación de carácter exploratorio-descriptivo, se basará en el análisis de documentos y entrevistas realizadas a empleadores/as de instituciones privadas de salud mental de la provincia de Santiago del Estero. Los principales resultados evidenciaron que las competencias técnicas y de gestión requeridas son numerosas y fundamentales para la contratación de los/as profesionales. Los conocimientos teóricos más solicitados por los/as empleadores/as son el título de Licenciado/a en Psicología, conocimientos en psicofarmacología, experiencia mínima afín, estudios de posgrado (especialización, maestría o doctorado) y

RECIBIDO 1 DE SEPTIEMBRE DE 2016 | ACEPTADO 31 DE AGOSTO DE 2017 | PUBLICADO 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017

¹ CONICET (INDES/UNSE) – UCSE



conocimientos en psicopatología. Las competencias de gestión escogidas como prioritarias o más valoradas fueron las siguientes: trabajo interdisciplinario, ética profesional, responsabilidad, comunicación, iniciativa, capacidad de aprender rápidamente y planificación/organización. En contrapartida, las menos valoradas fueron las relacionadas con el liderazgo o dirección de compañeros/as y habilidades de negocios o matemáticas. Las mismas, no son necesarias teniendo en cuenta las actividades que el/la profesional debe llevar a cabo en la organización.

Palabras clave: competencias, licenciados/as en psicología, mercado laboral.

Abstract

This research aims the results of a study from the labor theory of psychology, for the purpose of knowing what the labor market requirements are today for psychologists, mainly in the area of mental health of Santiago del Estero. Considering that the labor psychology is a discipline that requires the thorough knowledge of the profiles characterizing the requirements of a particular task, as well as the skills of the applicant to carry it out, this descriptive/exploratory investigation is going to be based on the analysis of documents and interviews with employers from private mental health institutions of Santiago del Estero.

The results showed that technical and management skills required, are numerous and central to the hiring of the professionals. The theoretical knowledge most requested by employers are, a degree in psychology, expertise in psychopharmacology, experience of minimum, post graduate study (specialization, master's or post graduate) and knowledge in psychopathology. Management skills chosen as priority or most valued were the following: interdisciplinary work, professional ethics, responsibility, communication, initiative, ability to learn quickly and planning/organization. In contrast, the least valued was these related to leadership or direction of peers and business skills or math. They are not necessary, considering that the professional activities must be carried out in the organization..

Keywords: skills, degree in psychology, working market.

Presentación y Planteo de la Problemática:

Actualmente, el mercado laboral de la provincia de Santiago del Estero, se encuentra altamente profesionalizado, hay perfiles que exigen calificación académica, competencia, y actitudes comprometidas. Continuamente se evidencian demandas insatisfechas y grandes inconvenientes para insertarse en el ámbito de trabajo.

Esta situación, está vinculada al aumento de profesionales capacitados/as para determinados puestos de trabajo y a la reducción de empleo a nivel mundial. Como consecuencia de esta situación, procede el aumento constante de estándares para contratar profesionales, a quienes se les exigen competencias agudamente especializadas. Expone Gottfredson (citado en Castro Solano)², que según avanza la tecnología, tienden a extinguirse los puestos de trabajo más simples y rutinarios, y comienzan a proliferar aquellos con tareas más complejas, para los cuales es necesario contar con el personal altamente entrenado.

Esta predisposición es particularmente significativa en el ámbito de la psicología, ya que la alta presión del mercado provoca que se desarrollen nuevas actuaciones profesionales en diversas áreas, siendo necesarias una formación y una especialización de los/as psicólogos/as en cada espacio de intervención. De esta manera, se fue construyendo el problema de investigación, teniendo en cuenta la cantidad de psicólogos/as desempleados/as que existen en la provincia de Santiago del Estero y que cada día las organizaciones demandan nuevas y más especializadas competencias para contratar a los/as profesionales.

Considerando las premisas anteriores, se decidió explorar las funciones y competencias consideradas prioritarias y necesarias por las diferentes organizaciones privadas de salud mental, para que con esta información, los/as profesionales recurran a una formación específica que favorezca la adquisición de las mismas y para que con el apoyo de ellas, puedan acrecentar las posibilidades de obtener un puesto de trabajo.

Fundamentación:

Específicamente en el contexto de la provincia de Santiago del Estero, resulta significativo averiguar, cuales son las competencias demandadas a los/as profesionales

² Castro Solano, A. (2004). Competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Interdisciplinaria* 2, (21), 117-152.

psicólogos/as en las instituciones privadas de salud mental para así explorar y describir nuevos aportes científicos que sean de utilidad para la sociedad.

Al efectuar este trabajo de investigación y al plasmar sus resultados y conclusiones, los/as profesionales psicólogos/as serán beneficiados/as al poder constituirse una representación acerca de cómo sería un puesto de trabajo en dichas instituciones y tener acceso a un perfil de cargo que incluya los requisitos más apreciados. Se seleccionaron clínicas privadas de salud mental, debido a las constantes solicitudes de profesionales psicólogos/as realizadas por los/as empleadores/as de las mismas, por las particularidades y formación específica que demandan para ser contratados/as.

De este modo, se podrá advertir la serie de exigencias, particularidades y habilidades que debe reunir el/la profesional en cada institución, con la finalidad de conocer si posee o no dichas competencias, informarse de cuales son las más valoradas por los/as empleadores/as, disminuir dificultades para insertarse en el mercado laboral y desempeñarse en él de forma exitosa o eficaz.

Asimismo, los resultados de este trabajo ofrecen utilidades prácticas al contribuir con nuevos conocimientos para adquirir una mejor formación profesional y al favorecer una articulación entre contenidos teóricos e intervenciones prácticas.

Método e Instrumentos:

La investigación se caracteriza por una metodología cualitativa y un diseño exploratorio-descriptivo. El universo sometido a estudio estuvo conformado por directores/as de institutos privados de la provincia de Santiago del Estero que se dedican exclusivamente a prevalecer la salud mental de los/as pacientes. El tipo de muestreo es no probabilístico, también conocido como intencional y quedó conformado por cuatro sujetos seleccionados por proximidad.

La principal técnica de recolección de datos empleada en este estudio fue la entrevista semiestructurada que se realizó anónimamente. Se recogió información relevante en diferentes documentos de las organizaciones que contribuyeron con el cumplimiento de los objetivos de la investigación. Se utilizaron diversos datos bibliográficos, como fuentes primarias y secundarias de información, revistas, trabajos científicos de otros/as autores/as, libros e investigaciones afines a la temática elegida.

Para analizar la información recabada se redujeron datos con el fin de poder expresarlos y describirlos en función de criterios teóricos y prácticos.

Escenario de los/as Licenciados/as en Psicología en el Mercado Laboral Actual.

El mercado laboral ha sufrido cambios importantes en los últimos años, cambios que han propiciado modificaciones en las competencias requeridas de los/as trabajadores/as y una mayor formación académica. Conocer su situación actual y las previsiones de su evolución puede llegar a ser muy beneficioso al momento de fijar objetivos profesionales.

La autora Martha Alicia Alles³, expresa que la sociedad ha cambiado y que en el mercado laboral no siempre las personas y las organizaciones se encuentran en condiciones de realizar y firmar un acuerdo fructífero para ambos. Los contextos de alto desempleo, globalización y otros fenómenos actuales han dificultado la selección de personas, en especial cuando se requieren ciertas calificaciones específicas. Es interesante la reflexión que realiza la autora en torno a quienes trabajan en selección, cualquiera sea su nivel, manifestando que a diario se reciben comentarios de empresarios que dicen que no encuentran a las personas que necesitan, y, en sentido opuesto, se reciben comentarios de personas que dicen que no encuentran trabajo. Entonces, surge la duda respecto a lo que pasa entre un extremo y otro del mercado, porque simultáneamente se evidencian organizaciones que ofrecen empleos y personas que buscan insertarse en el mercado laboral. Aquello que en verdad acontece en el mercado es ciertamente desconocido en muchos sectores de la sociedad donde, a partir de indicadores económicos, se presume una realidad distinta, o bien se construyen generalizaciones a partir de alguna situación particular.

En síntesis, es factible afirmar³ que en la actualidad, el mercado laboral demanda nuevos requisitos cada vez más complejos y especializados, tal como lo analiza Alles⁴, haciendo referencia a sus particularidades de la siguiente manera:

³ Alles, Martha Alicia (2006). *"Selección por Competencias"*. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires, Argentina. Pág. 49-50.

⁴ Alles, Martha Alicia (1998). *"Empleo: el Proceso de Selección"*. Editorial Macchi. Buenos Aires, Argentina. Pág. 7-10.

Perfiles sumamente profesionalizados: actualmente se define un perfil y se busca aquello que se necesita, no entre los conocidos, sino en el mercado. Si uno encontrase la combinación de una persona que cubra el perfil y además la conociera, sería fantástico. Pero, en general, no se dan las dos condiciones a la vez. Para todas las posiciones se requieren conocimientos específicos y estos son cada vez más complejos.

Perfiles cada día más exigentes: la dura competencia que deben afrontar las empresas deriva en que esta mayor competitividad se refleje en mayores exigencias para los colaboradores. En algunos casos, estas mayores exigencias pueden originar abusos y, en otros, simplemente un cambio.

Oferta no acorde con la demanda, lo que deriva en demanda insatisfecha: La realidad Argentina nos enfrenta a una situación paradójica, donde, por un lado, tenemos un alto índice de desempleo y, por otro, la demanda queda insatisfecha por calidad o competencia de los perfiles que el mercado ofrece.

No existe más el “trabajo de cualquier cosa”: es posible que muchas personas tomen cualquier trabajo para demostrar buena voluntad, y no es algo que sea incorrecto, pero el mercado demanda otra cosa. Quiere a personas que sepan hacer algo y que, aquello que hagan, lo hagan bien. Por lo tanto, no basta con tener buena voluntad. Ayuda, pero no es suficiente.

Hay mayor necesidad en el área de servicios: así como la industria genera desempleo al demandar casi en exclusividad perfiles muy técnicos, al mismo tiempo, los servicios requieren cada vez más mano de obra. Los servicios no se pueden importar, y es el área que ha demandado más personal en los últimos años.

El mercado laboral actual se caracteriza por dos rasgos que en muchas ocasiones no están vinculados, por un lado las personas que no encuentran trabajo y por otro los/as empleadores/as de organizaciones que no encuentran los perfiles que necesitan.

En Argentina, una gran parte de la población está compuesta por profesionales expertos en el área de psicología. Según una investigación realizada por el especialista Alonso⁵, evidencia que en la Argentina existen 154 psicólogos/as cada 100.000 habitantes, es decir, 649 habitantes por psicólogo/a. El mismo estudio indica que

⁵ Modesto, Alonso (2005). *“Psicología en las Américas”*. Editorial WGW Gráfica. Buenos Aires, Argentina. Pág. 34-36.

Argentina, es el país que más psicólogos posee dentro del continente americano. Y no se trata de un nuevo fenómeno. Desde la creación de la carrera, a mediados de los años 50, la tendencia fue siempre en alza.

El estudio de Alonso y de su equipo⁶, evidencia reiteradamente que la cifra efectiva de profesionales expertos/as en psicología, coloca al país en una situación "ventajosa" respecto a los recursos humanos disponibles en el área de la salud mental, aunque la realidad muestra que buena parte de ese potencial está "desaprovechado" a causa de que un significativo número de ellos/as se encuentran desempleados/as o de que demandan nuevas capacidades más allá de las que adquirieron a lo largo de su formación.

Considera Alonso⁷ que, faltan estadísticas, políticas, leyes que permitan aprovechar la enorme cantidad de psicólogos que tenemos, que puedan trabajar en los diferentes ámbitos para los cuales está capacitado. Asimismo, pone de manifiesto un "desequilibrio" en la distribución geográfica de profesionales activos: mientras en la Ciudad de Buenos Aires había 789 psicólogos/as cada 100.000 habitantes, seguido por Río Negro con 163 y Córdoba con 147, en Santiago del Estero esa proporción llegaba a 45 psicólogos/as cada 100.000 habitantes.

Sintetizando, la velocidad a la que se producen los cambios, la facilidad de acceso a la tecnología, la globalización y el incremento de la competencia, son aspectos que caracterizan el mercado laboral actual de los/as licenciados/as en psicología.

Teniendo en cuenta la cantidad de profesionales que hay en la provincia y que cada día la población demanda una mejor calidad, atención y tratamiento de sus dificultades, surgen interrogantes relacionados a comprender cuáles serían las competencias necesarias para que los/as psicólogos/as sean contratados/as, cuáles serían las más valoradas por los/as empleadores/as para responder a las demandas sociales y porque características están conformadas. Es primordial, entonces, en este estudio, determinar las competencias requeridas, asumiendo que las mismas se enmarcan en un contexto de aprendizaje constante de los individuos que se desarrolla a lo largo de la vida, lo que

⁶ Modesto, Alonso; Gago, Paula y Klinar, Doménica (2010). Estudio: *"La psicología en Argentina. Aspectos cuantitativos de su evolución y de su situación actual"*, Presentado por Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Pág. 4.

⁷ Modesto, Alonso; Gago, Paula y Klinar, Doménica (2010). Estudio: *"La psicología en Argentina. Aspectos cuantitativos de su evolución y de su situación actual"*, Presentado por Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Pág. 4.

conlleva necesariamente a la adaptación, actualización e integración de las diferentes ofertas de educación y formación existentes en la actual sociedad del conocimiento.

Sobre el concepto de competencias:

En la actualidad, el enfoque de las competencias se está introduciendo cada vez con más intensidad en las diversas organizaciones. Los precedentes conceptuales del término son antiguos y hacían referencia a virtudes asociadas a realizaciones de las personas. Un adecuado manejo de ellas marcará una impronta fundamental en la gestión de una organización que quiera perdurar. A continuación, se citarán a sus principales referentes y se mencionará la perspectiva teórica de la principal exponente de gestión por competencias en Argentina, Marta Alles. Su posicionamiento, servirá de guía para la realización del trabajo de campo posteriormente desarrollado.

Principales exponentes:

- David McClelland.
- Lyle M. Spencer y Signe M. Spencer.
- Jean Marie Peiretti.
- Claude Levy-Leboyer.
- Nadine Jolis.
- Martha Alicia Alles.

David McClelland, en su obra⁸, estudia a la motivación humana considerándola como la base sobre la que se desarrolla el modelo de gestión por competencias. Su interés, se establece en el modo en que se pueden medir las diferencias individuales en la fuerza de los motivos humanos. Realiza una medición de los motivos, en el pensamiento asociativo o fantasía, un método que combina la sensibilidad de los análisis clínicos freudianos de la motivación con el rigor de la psicología experimental, puesto que los sistemas de codificación para los motivos humanos se derivan de los efectos sobre el pensamiento asociativo de la activación experimental de los motivos en cuestión.

⁸ McClelland, David (1989). *“Estudio de la motivación humana”*. Editorial Narcea S.A. España. Pág. 243.

Para Lyle y Signe Spencer⁹, una competencia es una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación.

Característica subyacente: es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales.

Causalmente relacionada: origina o anticipa el comportamiento y el desempeño.

Estándar de efectividad: predice quién hace algo bien o pobremente, medido sobre un criterio general o estándar.

Jean Marie Peiretti, hace referencia en su obra¹⁰, a las competencias de un individuo, como resultantes de la adquisición de conocimientos, fruto de experiencias de la vida personal y profesional, que se han realizado en un contexto específico, a la vez social, político y económico. Las condiciones de vida y de salud individuales participan en la creación de este “constructo” personal.

Claude Levy-Leboyer¹¹ expone que las competencias son comportamientos; que algunas personas disponen mejor de ellas que otras, incluso son capaces de transformarlas y hacerlas más eficaces para una situación dada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo y en situaciones de evaluación. Estas personas aplican íntegramente sus aptitudes, sus rasgos de personalidad y los conocimientos adquiridos. Las competencias son un rasgo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para conducir mejor las misiones profesionales prefijadas.

Para Nadine Jolis¹², las competencias se correlacionan entre sí y se dividen en:

⁹ Spencer, Lyle M. y Spencer, Signe M (1993). *“Evaluación de competencia en el trabajo: modelos para un desempeño superior”*. Editorial Wiley. España. Pág. 9.

¹⁰ Peiretti, Jean Marie (2003). *“Todos somos Directores de Recursos Humanos”*. Ediciones Gestión 2000 S. A. Barcelona. Pág. 169.

¹¹ Levy-Leboyer, Claude (1997). *“Gestión de las competencias: como analizarlas, como evaluarlas, como desarrollarlas”*. Ediciones Gestión 2000 S. A. Barcelona. Pág. 52.

¹² Extraído de Nuñez Murillo, Edmundo y Jáuregui Covarrubias, Alfonso (2007). *“El papel del Supervisor”*. Editorial Pax. México S. A. México. Pág. 74.

- Competencias Teóricas. Por ejemplo: conectar saberes adquiridos durante la formación con la información.
- Competencias Prácticas. Por ejemplo: traducir la información y los conocimientos en acciones operativas o enriquecer los procedimientos con calidad.
- Competencias Sociales. Por ejemplo: lograr que trabaje un equipo o capacidad para relacionarse.
- Competencias del Conocimiento (combinar y resolver). Por ejemplo: conjugar información con saber, coordinar acciones, buscar nuevas soluciones, poder (y saber) aportar innovaciones y creatividad.

Las tres primeras convergen en la última.

Martha Alicia Alles¹³, es la principal exponente de gestión por competencias Argentina. Los autores citados anteriormente se consideran referentes del concepto, de ellos/as se basa la autora para esgrimir su propuesta, por tal motivo resulta ineludible señalarlos/as. Se adoptó su perspectiva teórica por adecuarse satisfactoriamente al problema de investigación del presente estudio. Dicha perspectiva, oficiará de guía para llevar a cabo el trabajo de campo que exige este estudio.

Para Alles, la noción de competencia *“hace referencia a los conocimientos y características de personalidad devenidas en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo, éstas son las que determinarán el desempeño superior”*¹⁴. Define a los conocimientos como competencias técnicas y las competencias conductuales como competencias de gestión.

En otra de sus obras¹⁵, hace visible la necesidad de que cada empresa defina previamente que implica para ellos/as el concepto de “competencia”. Asimismo, cada organización define cuales de ellas serán las que llevarán a una gestión exitosa.

¹³ Consultora internacional en Gestión por Competencias. Autora latinoamericana con la mayor cantidad de títulos publicados sobre la materia. Presidenta de Martha Alles Capital Humano, consultora regional que opera en toda América Latina. Profesora titular en diversos postgrados en Argentina y otros países. Doctora por la Universidad de Buenos Aires en la especialidad Administración.

¹⁴ Alles, Martha Alicia (2004). *“Desempeño por Competencias. Evaluación de 360º”*. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires, Argentina. Pág. 73-74.

¹⁵ Alles, Martha Alicia (2008). *“Dirección estratégica de Recursos Humanos. Volumen 1”*. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires, Argentina. Pág. 82-85.

Teniendo en cuenta estas premisas, se fijaron como objetivos de la presente investigación, que los/as entrevistados/as especifiquen que implica para ellos/as el concepto de competencia y que realicen una selección que incluya las más valoradas con su consecuente definición. Para definir un modelo de gestión por competencias se parte, en todos los casos, de la información estratégica de la organización: su visión (el porqué de lo que hace la empresa, la razón de ser de la organización, su propósito, aquello por lo cual, la organización quiere ser recordada) y misión (la imagen del futuro deseado por la organización), y todo el material disponible con relación a la estrategia. Este punto de partida puede darse a partir de la información disponible o bien redefiniendo todos estos aspectos, para asegurarse de que se trabajará en función de información actualizada.

Es importante remarcar cómo se define una competencia, ya que con alguna frecuencia se hallan organizaciones que trabajan de manera equivocada, quizás como producto de incorrectas definiciones del término.

Con el aporte de los/as autores/as mencionados, podemos afirmar que el concepto de competencia profesional es un concepto polisémico, no existe una única conceptualización al respecto. Las competencias no implican únicamente conocimientos teóricos o actividades asociadas a un puesto, sino que se trata de un concepto más global que permite a los/as trabajadores/as utilizar sus recursos técnicos y actitudinales en diversos contextos.

Hacia la construcción de un modelo de perfil profesional de los/as Licenciados/as en Psicología.

Para seleccionar por competencias es fundamental confeccionar los perfiles de cargo en base a las competencias técnicas y de gestión. Una selección adecuada debe incluir ambos tipos de requisitos.

Alles¹⁶, considera al Perfil Profesional, como una “...*construcción teórica en la que se definen todas las competencias que una persona debe tener para ser seleccionada como nuevo colaborador en un puesto de trabajo específico. Usualmente*

¹⁶ Alles, Martha Alicia (2011). “Diccionario de términos. Recursos Humanos”. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires, Argentina. Pág. 119.

se definen tanto los requisitos de mayor y menor valor para la posición”. Es importante que el perfil se elabore en función de los requisitos del puesto; el/la candidato/a a buscar no debe ser el/la más agradable, sino como lo necesita el puesto, de acuerdo con las funciones que comprende y a las características de la organización.

En todos los casos el/la candidata/a debe responder a un perfil. Por lo tanto, deben definirse todos los requisitos: los que son necesarios, los de mayor y menos valor. Una correcta definición de estos requisitos será clave en las etapas posteriores. Si la empresa trabaja con un esquema de gestión por competencias, deberán considerarse las competencias requeridas para el perfil, se deben consignar las principales responsabilidades y actividades de un puesto de trabajo. Adicionalmente se registran los requisitos necesarios para desempeñarlos con éxito: experiencia, comportamientos y actitudes. Las competencias están estrechamente vinculadas con la estructura, la estrategia y la cultura de la organización, y comprenden las características personales que lograrán que la persona alcance un rendimiento exitoso en el puesto.

Presentación de los resultados:

Esta investigación proporcionó datos significativos que permitieron, luego de su análisis, descubrir cuales son las competencias demandadas a los/as profesionales psicólogos/as en las instituciones privadas de salud mental, informarse de cuales son las más valoradas por los/as empleadores/as, disminuir dificultades para insertarse en el mercado laboral y desempeñarse en él de forma exitosa. Asimismo, este estudio ofrece utilidades prácticas al contribuir con nuevos aportes para adquirir una mejor formación profesional y al propiciar una articulación entre contenidos teóricos e intervenciones prácticas. En este estudio, las organizaciones objeto de investigación, son instituciones privadas de la provincia de Santiago del Estero. Su propósito o misión, es dedicarse a preservar la salud mental de sus pacientes y su visión radica en crecer en infraestructura, servicios y personal contratado.

Como se especificó oportunamente, el concepto del término “competencias” es impreciso y tiene múltiples acepciones. Particularmente, en este trabajo es de necesaria consideración conocer que entienden los/as empleadores/as por “competencia” para que luego, sea posible avanzar a los sucesivos niveles y concretar conclusiones.

“...las competencias hacen referencia no solamente a los aspectos teóricos, es decir, a los conocimientos, sino también a la forma en que uno se desempeña en el ambiente de trabajo, su carácter, su capacidad para manejar grupos, de liderar, su grado de responsabilidad, etc... Siempre que se desea incorporar a algún nuevo miembro en la clínica se tiene en cuenta ambos requerimientos, teóricos y conductuales”
 (Entrevista N° 1).

El análisis de las entrevistas, permite afirmar que el total de los/as participantes está familiarizado con el concepto e incluyen en él, tanto aspectos teóricos como conductuales al momento de contratar nuevos/as profesionales.

De igual manera, como se explicitó previamente, hacen visible parte de sus requerimientos teóricos por medio de un pequeño grupo de requisitos que hacen conocer a través de los medios de comunicación. En cuanto a las habilidades conductuales/actitudinales, se restringen a observarlas durante las entrevistas o las ponen en práctica mediante períodos cortos de prueba anteriores a la contratación del profesional.

A continuación se realizará la distinción planteada por Martha Alles entre competencias Técnicas y de Gestión. Las primeras se sujetarán a los conocimientos teóricos que los postulantes al cargo deben poseer para ser contratados y las últimas se refieren particularmente a comportamientos/actitudes a desempeñar en el ámbito laboral.

*“... es necesario el título de Licenciado en Psicología, no queremos pasantes o personas que estén próximas a recibirse. Conocimientos sobre la terapia cognitivo comportamental y en psicofarmacología”,
 “...conocimiento integral de los fármacos y sus efectos secundarios... deben trabajar conjuntamente con los psiquiatras y demás profesionales aunque no sea su tarea medicar a los pacientes. Experiencia, aunque sea mínima... pero claro, mientras más amplia sea, más posibilidades tendrá el postulante de obtener el trabajo. También es necesario un*

amplio conocimiento en los diversos cuadros psicopatológicos, y alguna especialización relativa a la salud mental” (Entrevista N° 3).

Los requisitos técnicos más solicitados son el título de Licenciado/a en Psicología, conocimientos en psicofarmacología, experiencia mínima afín, posgrado o especialización y conocimientos sobre psicopatología. El total de los/as entrevistados/as manifestó que este tipo de competencias son necesarias en su totalidad para contratar a un/a profesional.

Es preciso dar cuenta, que son los principales requisitos a evaluar aunque no de mayor importancia. Primeros porque es más viable dar con ellos que con las habilidades conductuales y actitudinales. En este momento del análisis, es factible confirmar que los/as empleadores/as entrevistados/as no solamente estiman las competencias teóricas sino que le atribuyen el mismo o más interés a las conductuales, por tal motivo se decidió interrogar sobre cuales son las competencias más valoradas y como ellos/as las definen. Evidentemente, estos requisitos son numerosos, por lo que, fue necesario establecer una distinción en la que se especificara cuales de las competencias citadas son las más valoradas y efectuar una contrapartida con las menos apreciadas. El objetivo de esta distinción, es establecer un arquetipo de rango de grados representado por el valor que se le asigna a cada competencia. Se especificará y fundamentará cada elección desde las competencias de mayor valor, las desarrolladas en un nivel mínimo, hasta las no desarrolladas (por tanto, menos valoradas). La forma de combinar las distintas opciones dependerá de lo que cada compañía defina para sí misma. Y será aquello que de alguna manera mejor la represente.

Las competencias más valoradas fueron las siguientes:

Trabajo interdisciplinario:

“Confío en que es la competencia más importante... es un sinónimo del trabajo en equipo y es la clave para un buen funcionamiento dentro de la institución...”, “deben poseer esta competencia ya que es necesario realizar plenarios con el fin de conocer de una forma integral cada

cuadro, cada paciente, para que posteriormente se pueda evaluar y llevar a cabo el mejor tratamiento para cada uno” (Entrevista N° 2).

El trabajo interdisciplinario es una de las competencias más valoradas dentro de la institución. Implica estudios y otras actividades que establecen relaciones entre varias disciplinas o ciencias. Los/as entrevistados/as coincidieron en que era indispensable para el correcto funcionamiento de la institución ya que indefectiblemente se requiere el trabajo en equipo con los/as profesionales restantes, toma de decisiones compartidas, diagnósticos, organización sobre abordaje y tratamiento diferencial para cada paciente. Incluso, se realizan informes individuales y en conjunto que incluyen diversas evaluaciones y seguimientos. Asumiendo la cantidad de expertos/as que se desempeñan en diversas áreas dentro de la institución, este requisito fue seleccionado para obtener el máximo beneficio de cada persona, realizando una evaluación integral que se complementa paulatinamente con los aportes de todos/as los/as profesionales.

Ética profesional:

“Esta competencia es necesaria no sólo para los profesionales psicólogos sino a todos los que trabajan dentro de la institución... la ética implica trabajar responsablemente resguardando la identidad de cada paciente, tomando como objetivo su bienestar, capacitarse, estar al tanto de las consecuencias de cada acto y de las propias limitaciones. En definitiva es algo que no puede faltar... si falla o si esta ausente... la labor no se llevará a cabo adecuadamente” (Entrevista N° 4).

Ciertamente, esta competencia es una de las más valoradas ya que engloba diversas conductas y actitudes que los/as profesionales deben tener siempre presente en el plano laboral. Los/as empleadores/as, también afirmaron que es obligación de los/as psicólogos/as, guardar en secreto la totalidad de la información confiada en el marco de la evaluación excepto en los casos en los que deba priorizarse el derecho a la integridad de cada paciente. Deben esforzarse por mantener actualizados sus conocimientos y

reconocer las fronteras de sus competencias y limitaciones particulares para las que no han sido calificados por la formación académica, capacitación o experiencia.

Por añadidura, deben evitar que los problemas personales que puedan aparecer interfieran con su eficacia y dañen a la persona o a los/as demás profesionales. En todo caso, los/as psicólogos/as tienen la obligación de estar alertas para detectar anticipadamente sus problemas personales y solicitar apoyo evitando que su desempeño se vea perturbado significativamente.

Responsabilidad:

“Responsabilidad en las actividades relacionadas al abordaje y al tratamiento de cada paciente... es preciso tener en cuenta, por más elemental que suene, que no se trata con objetos sino con personas... por tal motivo el profesional debe ser responsable y ético en cada uno de sus actos y en cada una de sus decisiones, por más insignificantes o sencillas que puedan llegar a parecernos...” (Entrevista N° 2).

Asumiendo que los/as psicólogos/as se desempeñan laboralmente con personas, es requisito ineludible poner cuidado y atención en su obrar o decir. Es obligación de cada profesional actuar razonablemente para propiciar el bienestar de los/as pacientes. Los/as psicólogos/as deben responder ante las normas profesionales de conducta, clarificar sus roles y obligaciones como tales, asumir la responsabilidad apropiada, y adecuar sus prácticas a las necesidades de los diferentes pacientes en la medida de lo posible, teniendo siempre presente, los límites de cada uno/a.

Los/as entrevistados/as manifestaron claramente el motivo de su elección exponiendo que la responsabilidad implica el compromiso de ser cauteloso y poner esmero en el total de tareas que debe realizar. De lo contrario, pueden presentarse consecuencias demostrando un insuficiente y descuidado manejo de la situación acarreando nuevos efectos no esperados, que encerrarán grandes dificultades de ser abordadas.

Por consiguiente, es preciso responder apropiadamente ante las distintas eventualidades que se desprendan con cada caso, emprendiendo esta labor con esmero y concentración. Siendo interdisciplinario el abordaje, el/la profesional psicólogo/a también debe proceder responsablemente en el acatamiento y resolución de las tareas

compartidas con el resto del equipo, para asegurar que se desprenda de su labor, una tarea innegablemente fructífera.

Comunicación:

“Son muchos los profesionales que trabajan aquí, muchos... entonces considero muy importante que todos estén al tanto de los últimos informes sobre el estado de cada paciente y que actúen en función de ello... de igual manera deben colaborar unos con otros por los mismos motivos” (Entrevista N° 4).

Esta competencia es considerada por los/as empleadores/as entrevistados/as como un canal en el que se vincula y transfiere información proveniente de diferentes áreas. No es una aptitud que debe poseer solamente los/as psicólogos/as sino que es un requisito específico con el que deben contar todas las personas que trabajan en la institución, incluyendo personal directivo, profesionales de las distintas áreas, administrativos, etc.

Fue seleccionada como una de las más relevantes porque a través de ella se transmiten ideas, mensajes, experiencias y aprendizajes estableciéndose relaciones entre todas las partes, con el fin de colaborar para un alcanzar un óptimo funcionamiento de la institución. Utilizándola, se facilita y agiliza el trabajo, se analiza y construye el mejor y más completo abordaje para cada persona, se optimiza el tiempo y se obtienen los mejores resultados.

Iniciativa:

“Es interesante que posean esta competencia... porque implica la capacidad de innovar, de inventar, de transformar... en este caso en particular es beneficioso que sean capaces de idear nuevos procedimientos, nuevos tratamientos para cada paciente, siempre y cuando estas nuevas formas de abordaje sean compartidas por todo el equipo de trabajo y sean convenientes para el paciente” (Entrevista N° 3).

La cita anterior expresa claramente el motivo de la elección de esta competencia ya que involucra la necesidad de modificar los procedimientos habituales introduciendo novedades. Se privilegia dejar de lado los tratamientos comúnmente utilizados, se tiene en cuenta las particularidades de cada paciente, su padecimiento, su personalidad, sus creencias, sus gustos y con ellos se crea una nueva forma de abordaje modificada de las típicas y se la aplica. También se idean nuevas formas de orientación psicológica a familias mediante charlas, formas de abordaje ante situaciones de crisis y emergencias, distintos abordajes para las distintas patologías, puesta en marcha de nuevas formas de tratamiento. Todo lo anterior puede ser aplicado siempre y cuando sea beneficioso para el/la paciente y estén de acuerdo todos/as los/as profesionales restantes con las decisiones tomadas.

Capacidad de aprender rápidamente:

“Esta competencia es particularmente importante ya que constantemente se está brindando capacitaciones a los profesionales... es importante que aprendan de ello... también de las mismas experiencias que transitan, con cada caso con el que se trabaja implica un nuevo aprendizaje... y es útil aprender de la experiencia, de la práctica... más allá de la formación” (Entrevista N° 3).

Esta competencia es significativa porque constantemente se está capacitando al equipo, sobre todo para mantener un razonable nivel de actualización. Los/as profesionales, deben realizar esfuerzos permanentes para mantener la competencia en sus áreas de acción. Asimismo, independientemente de las capacitaciones brindadas por la institución se requiere una constante actualización de conocimientos mediante otros cursos, seminarios, posgrados etc. Ejerciendo esta capacidad, las tareas a realizar se las abordará con mayor facilidad y se obtendrán mejores resultados optimizando el funcionamiento de la institución.

Planificación/Organización:

“Seleccioné a esta competencia teniendo en cuenta que, al realizar un trabajo interdisciplinario es necesario planificar y organizar el trabajo y las actividades de la manera más conveniente posible, tanto para el

paciente como para el resto de los profesionales. Haciendo referencia a esta institución en particular, es necesario realizar una adecuada planificación y organización del abordaje y tratamientos para cada caso concreto (Entrevista N° 2).

A partir de la planificación se procede a decidir y organizar los pasos a seguir sobre el tratamiento de cada paciente. Paulatinamente se establecerán metas y se seleccionarán medios para alcanzarlas. Los/as profesionales psicólogos/as deberán evaluar toda la información relevante y los desarrollos futuros probables, otorgando como resultado un plan en el que estén establecidos objetivos y detallados los medios más apropiados para el logro de los mismos antes de emprender cada abordaje. El motivo de selección de esta competencia radica en la necesidad de decidir con anticipación lo que hay que hacer, quién debe hacerlo, y cómo debe hacerse, conjuntamente, será preciso definir el curso de acción y los procedimientos requeridos para alcanzar los objetivos y metas. En este sentido, es necesario decidir con anticipación el desarrollo del mejor curso de acción para lograr los objetivos y alcanzar los fines deseados, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los mismos.

Sintetizando, las competencias que trascendieron como las más valoradas son: trabajo interdisciplinario, ética profesional, responsabilidad, comunicación, iniciativa, capacidad de aprender rápidamente y planificación/organización.

En tanto, las competencias de menor valor seleccionadas por los/as empleadores/as fueron las competencias de liderazgo o dirección. Los/as entrevistados/as consideran más conveniente que los/as psicólogos/as trabajen cooperativamente, antes que liderar o dar órdenes a los/as compañeros/as de trabajo. Dentro del rango de las competencias no desarrolladas, se incluyen las competencias referidas a habilidades matemáticas, de idiomas o de negocios, porque no son necesarias teniendo en cuenta las actividades que el/la profesional debe llevar a cabo.

Respondiendo a uno de los objetivos del estudio, se hará referencia a las funciones que desempeñan los/as psicólogos/as dentro de la institución.

“El psicólogo tiene una amplia variedad de funciones... fundamentalmente las tareas que debe llevar a cabo implican un abordaje terapéutico individual al paciente y apoyo a sus familiares. Realiza diagnósticos, pronósticos y tratamientos... también coordina el gabinete psicopedagógico... Realiza informes individuales y en conjunto con otros profesionales. Otra función importante es la de la docencia ya que participa en grupos de apoyo para padres y proporciona charlas de diversos contenidos... como clases de educación sexual, control de impulsos, control de hábitos en niños discapacitados... con el objetivo de ayudar y facilitar la convivencia con ellos, para que sepan que hacer en determinadas situaciones” (Entrevista N° 1).

Lo reflejado en las entrevistas da cuenta de que es concluyente que los/as psicólogos/as cumplen un rol fundamental en la institución, por tal motivo, se les encomiendan diversas funciones, entre ellas, la realización de entrevistas, evaluaciones iniciales, terapia, consulta, contención, escucha. Se actualizan constantemente, trabajan en equipo con el resto de los/as profesionales realizando plenarios, exponiendo casos de pacientes y evaluando el tratamiento más conveniente para cada uno/a de ellos/as. Realizan diagnósticos, pronósticos, internaciones, externaciones y elaboran tratamientos.

En la totalidad de las instituciones investigadas se evidencia claramente que los/as psicólogos/as otorgan el debido respeto a los derechos fundamentales, la dignidad y el valor de las personas. Cuando esté indicado y sea profesionalmente adecuado, los/as psicólogos/as cooperan con otros/as profesionales a fin de servir de manera efectiva y adecuada a sus pacientes. Asimismo, redactan informes escritos u orales acerca de las características psicológicas de cada persona, los mismos sólo pueden llevarse a cabo después de haber realizado un examen adecuado para sustentar sus declaraciones o conclusiones. Se debe proveer una explicación de los resultados utilizando un lenguaje razonablemente comprensible. Para finalizar este apartado de presentación de resultados, se realizó un análisis de las entrevistas, los perfiles previos y organigramas de funciones que cada entrevistado/a facilitó. Posteriormente se efectuó una recopilación de toda la información y se construyó un modelo de perfil de cargo para los/as Licenciados/as en Psicología. En el siguiente modelo se especificará

claramente cuales son las competencias solicitadas para contratar a dichos profesionales, se realizará una distinción entre competencias teóricas y conductuales y se detallará cuales serán las funciones a desempeñar dentro de las instituciones investigadas.

Perfil Profesional modelo de los/as Licenciados/as en Psicología.

- **Datos básicos:**

Profesión requerida: Licenciado/a en Psicología.

- **Síntesis del puesto:**

Trabajo interdisciplinario con amplia variedad de funciones detalladas más adelante. El fin de su actividad será prevalecer la salud mental de sus pacientes.

- **Competencias:**

Competencias Técnicas requeridas:

- Titulación de Licenciado/a en Psicología.
- Conocimientos en Psicofarmacología.
- Posgrado o especialización.
- Formación en terapia sistémica y cognitivo conductual.
- Conocimientos sobre psicopatologías.
- Experiencia mínima afín.

Competencias de Gestión requeridas:

- Respeto, sinceridad, comunicación, colaboración, dinamismo, ética profesional, innovación, creatividad, capacidad de aprender rápidamente, flexibilidad, energía, capacidad de entender a los demás, apoyo a los compañeros, planificación/organización, interdisciplinariedad, calidad humana y responsabilidad.

Competencias de Gestión más valoradas:

- Trabajo Interdisciplinario.
- Ética profesional.
- Responsabilidad.

- Comunicación.
- Iniciativa.
- Capacidad de aprender rápidamente.
- Planificación/Organización.

Competencias menos valoradas o requeridas:

- Liderazgo.
- Dirección.

Competencias no requeridas o desarrolladas:

- Idioma.
- Habilidades de Negocio.
- Habilidades Matemáticas.

- **Funciones del puesto:**

- Realización de entrevistas
- Apoyo a los/as paciente.
- Intervención psicológica en familias.
- Orientación psicológica a madres y padres.
- Realización de diagnósticos y pronósticos clínicos.
- Derivación e interconsulta a profesionales.
- Redacción de informes psicológicos.
- Intervención psicológica en situaciones de crisis y emergencias.
- Tratamiento de pacientes con diversas psicopatologías.
- Aplicación de baterías de tests.
- Internaciones.
- Externaciones.
- Trabajo interdisciplinario.

Reflexiones Finales:

En los últimos años el mundo ha iniciado todo un proceso de reestructuración como respuesta al fenómeno de la globalización y a todos los efectos sociales, económicos,

tecnológicos y culturales que el cambio conlleva, con sus énfasis en la productividad y competitividad de los países y sus organizaciones, que imponen nuevos requerimientos y mayores exigencias sobre las personas para vincularse al mundo del trabajo.

Cada año crece el número de personas tituladas que ambicionan con ingresar al mundo del trabajo, su incorporación estará determinada por los niveles de competencia profesional que tengan en ese momento. Incorporarse hoy al mundo del trabajo significa estar adaptado/a a un mercado diferente, en el que han cambiado algunos parámetros y mecanismos de absorción y de incorporación de los/as profesionales. Los cambios, además, exigen que estas personas aporten un determinado capital renovado de conocimientos y comportamientos.

Es evidente que, los/as empleadores/as entrevistados/as están familiarizados/as con el concepto de competencias y lo definen fundamentalmente como un atributo o una capacidad que poseen los postulantes a un cargo. Incluyen en él, requisitos relativos tanto a formación teórica como a habilidades conductuales y actitudinales.

Es necesario que las competencias estén alineadas tanto a la misión, a la visión y a las estrategias de la empresa para que tengan afinidad entre las expectativas de la empresa y las expectativas del personal. Así, el desarrollo de competencias supone una estrecha colaboración entre lo que aporta un individuo al proceso de trabajo y lo que la organización puede facilitarle para el desarrollo de sus capacidades.

El trazado expuesto ofrece interesantes resultados considerando que, las instituciones que gestionen correctamente sus recursos humanos se beneficiarán de una ventaja competitiva para entrar en el nuevo mercado de trabajo pues el éxito de una organización se basa en la calidad y disposición de su equipo humano.

La selección por competencias mejorará la productividad y mantendrá un clima laboral propicio para las buenas relaciones laborales, elevando los niveles de competitividad del individuo mediante el incremento del conocimiento y la capacidad de aprendizaje de la organización gracias al talento humano. Basándose en este modelo, se contribuirá a que el/la trabajador/a colabore de manera eficiente y eficaz con la organización, dentro de un marco ético y socialmente responsable, con la finalidad de incrementar la productividad y competitividad de la empresa en beneficio de todos/as los/as involucrados/as.

Una competencia implica todo aquello que compete, incumbe o pertenece a alguien. En pocas palabras, es algo que tiene que ver con la persona. Las competencias,

innatas o adquiridas, permiten enfrentar con éxito los desafíos normales o extraordinarios en todos los ámbitos de la vida. En síntesis, la clave para alcanzar un puesto son las competencias. Si se posee las adecuadas y en el grado de desarrollo requerido, se puede alcanzar el resultado solicitado. Manejándolas, es posible alcanzar los logros esperados, sentirse seguros, confiados, satisfechos, en definitiva, sentirse competentes.

Referencias Bibliográficas:

Alles, Martha Alicia (2004). *“Desempeño por Competencias. Evaluación de 360°”*. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires, Argentina.

Alles, Martha Alicia (2011). *“Diccionario de términos. Recursos Humanos”*. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires, Argentina.

Alles, Martha Alicia (2008). *“Dirección estratégica de Recursos Humanos. Volumen I”*. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires, Argentina.

Alles, Martha Alicia (1998). *“Empleo: el Proceso de Selección”*. Editorial Macchi. Buenos Aires, Argentina.

Alles, Martha Alicia (2006). *“Selección por Competencias”*. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires, Argentina.

Castro Solano, A. (2004). Competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Interdisciplinaria 2*, (21), 117-152.

Levy-Leboyer, Claude (1997). *“Gestión de las competencias: como analizarlas, como evaluarlas, como desarrollarlas”*. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.

McClelland, David (1989). *“Estudio de la motivación humana”*. Editorial Narcea S.A. España.

Modesto, Alonso (2005). *“Psicología en las Américas”*. Editorial WGW Gráfica. Buenos Aires, Argentina.

Modesto, Alonso; Gago, Paula y Klinar, Doménica (2010). Estudio: *“La psicología en Argentina. Aspectos cuantitativos de su evolución y de su situación actual,* Presentado por Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires (UBA).

Núñez Murillo, Edmundo y Jáuregui Covarrubias, Alfonso (2007). *“El papel del Supervisor”*. Editorial Pax. México S. A. México.

Peiretti, Jean Marie (2003). *“Todos somos Directores de Recursos Humanos”*. Ediciones Gestión 2000 S. A. Barcelona.

Spencer, Lyle M. y Spencer, Signe M. (1993). *“Evaluación de competencia en el trabajo: modelos para un desempeño superior”*. Editorial Wiley. España.