



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Adaptación y Validación del Perfil CUE en la Provincia de Ñuble

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE PSICÓLOGA

AUTORA: FUENTEALBA REYES, MACARENA

PROFESOR GUÍA : OSSA CORNEJO, CARLOS

CHILLÁN, 2013

*Soy una crisálida que quiere ser mariposa,
para acariciar el viento con mis alas,
posarme en las rosas de colores,
y beber en el lago de las hadas,
el agua fresca del rocío de la mañana.*

*Soy una crisálida... aun sin ser mariposa,
dame tú las alas, para volar a la altura de tu boca,
para posar un dulce beso en la hermosa rosa.
Para beber de nuevo el rocío que brota de la mañana,
y resurgir en la primavera añorada.*

*Formar parte de los vivos colores, que brotan de
las frondosas flores de mil colores, y las delicadas rosas.
Soy crisálida quiero fusionarme con el viento,
para siendo ya mariposa acariciar tus labios...
en suave beso con olor a rosa.*

*Quiero pasar de crisálida a mariposa,
para así volar de flor en flor en
la cálida primavera...
quiero acariciar con mis suaves alas a cada rosa,
soy crisálida...convertida en hermosa mariposa.*

*Quiero volar... volar... y pasar de crisálida
a mariposa de suaves alas... de colores vivos,
en la primavera próxima.
Para beber el néctar de miel que
Sale de tu boca.
(Anónimo)*

Dedicatoria

Primero, y antes que todo, quisiera dar las gracias a mi familia; a mis padres Eduardo y Soledad, por darme la oportunidad de estudiar y de ser una profesional, aunque eso significara más tiempo de lo planeado. A mi hermana Paola, por soportarme en cada una de las etapas que he atravesado, a mis abuelos, tíos y tías por su continuo apoyo y ánimo.

A mis amigas, un grupo de mujeres maravillosas que cambiaron mi vida desde que las conocí, me soportaron, aconsejaron y apoyaron, especialmente a aquellas que me han acompañado día a día hasta el final de ésta investigación, Barbara Paredes, María Pía Ramírez y María José Garcés.

Gracias a Gonzalo Belmar por su apoyo en la primera parte de ésta aventura, a Mónica Pino, por confiar en mi proyecto y a Carlos Ossa, por su gran ayuda en la última parte de esta experiencia, por aceptar ser mi guía y ayudarme a cumplir este sueño.

Finalmente, también agradezco a todas aquellas personas que participaron en esta investigación, ayudándome a dar termino a un capítulo muy importante en mi vida y al comienzo de uno nuevo, lleno de experiencias.

Muchas gracias por todo.

INDICE

	Pág.
I. Introducción	5
II. Presentación del Problema	6
II.1. Planteamiento del Problema	6
II.2. Justificación	8
II.3. Preguntas de Investigación	9
II.4. Objetivos General y Específicos	9
III. Marco Referencial	10
III.1. Antecedentes teóricos	10
III.2. Antecedentes Empíricos	25
III.3. Marco Epistemológico	27
IV. Diseño Metodológico	29
IV.1. Metodología	29
IV.2. Técnicas de Recolección de Información	30
IV.3. Instrumentos	31
IV.4. Población / Muestra	36
IV.5. Análisis de Datos propuesto	36
IV.6. Criterios de Calidad	37
IV.7. Aspectos Éticos	42
V. Presentación de los Resultados	43
V.1. Importancia	44
V.2. Grado en que son requeridas	76
VI. Conclusiones	109
VI.1. Limitaciones y Proyecciones	112
VII. Referencias	113
VIII. Anexos	117

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N°1: Estadísticos descriptivos piloto – Importancia	38
Tabla N°2: Estadísticos descriptivos piloto - Requeridas	40
Tabla N°3: Estadísticos de fiabilidad piloto - Importancia	41
Tabla N°4: Estadísticos de fiabilidad piloto - Requeridas	41
Tabla N°5: Resumen Procesamiento	43
Tabla N°6: Estadísticos de fiabilidad - Importancia	43
Tabla N°7: Estadísticos de fiabilidad – Requeridas	43
Tabla N°8: Estadísticos descriptivos – Importancia	44
Tabla N°1 a N°9: Frecuencias - Importancia	46-48
Tabla N°1 a N°53: Gráficos – Importancia	49-75
Tabla N°9: Estadísticos descriptivos - Requeridas	76
Tabla N°1 a N°9: Frecuencias – Requeridas	77-80
Tabla N°1 a N°52: Gráficos – Requeridas	81-106
Tabla N°1 a N°3: Gráficos - No Requeridas	107-108

I. INTRODUCCIÓN

En Chile, el aumento del número de universidades que imparten la carrera de psicología ha derivado en una gran cantidad de profesionales del área que egresan cada año, esto trae como consecuencia un aumento en los estándares para contratar nuevos profesionales a quienes se les exigen competencias altamente especializadas.

El concepto de competencias nace en los años 70, como resultado de las investigaciones de David McClelland, quien estaba enfocado en identificar variables que permitieran explicar el desempeño en el trabajo, logrando convertirse en una herramienta útil para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la formación (Vargas, Casanova y Montanaro, 2001).

Actualmente, las competencias son utilizadas como base en la formación de profesionales, debido a la necesidad de hacer una educación enfocada a la formación de sus alumnos con las competencias necesarias en el mundo laboral de hoy.

La Universidad del Bío-Bío como parte del Consorcio de Universidades Estatales (CUE) propone la formación de sus alumnos basándose en las competencias laborales que el mercado requiere en sus profesionales y en los estándares que la misma universidad quiere reflejar en sus egresados.

Es así, como decidí adaptar el perfil de egreso del psicólogo establecido por el CUE, a las competencias laborales de la provincia de Ñuble, en cuanto a la importancia y al grado en que son requeridas a los psicólogos; esto a través de una encuesta basada en una lista de competencias, tanto generales como específicas, establecidas por el Modelo Educativo de la Universidad del Bío-Bío y el Consorcio de Universidades Estatales (CUE).

A continuación se dará a conocer la temática de interés para el desarrollo de la tesis de pre-grado y las consideraciones necesarias a tomar en cuenta para su realización.

II. PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

II.1. Planteamiento del Problema

El concepto de competencia laboral nace en los años 70 con McClelland, sin embargo, emerge con más fuerza en los años ochenta en algunos países industrializados, sobre todo en aquellos que venían arrastrando mayores problemas para relacionar el sistema educativo con el productivo, como una respuesta ante la necesidad de impulsar la formación de la mano de obra.

El problema que estos países visualizaron no era solamente de tipo cuantitativo; era también y sobre todo cualitativo: una situación en donde los sistemas prevalecientes de educación-formación ya no correspondían a los nuevos signos de los tiempos. La respuesta era la competencia laboral, que pretende ser un enfoque integral de formación que desde su diseño mismo conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación. (Mertens, 1996).

En Chile, hasta el año 1980, las únicas instituciones que impartían la carrera de psicología en nuestro país eran la Universidad de Chile y la Pontificia Universidad Católica de Chile. A partir del año 1981, desde la publicación de la Ley General de Universidades, el número de universidades que imparten la carrera de psicología han presentado un aumento considerable, es así como hasta el año 2004, existían 39 universidades que dictaban un total de 95 carreras o programas de pregrado en Psicología (Consejo Superior de Educación [CSE], 2004).

Según el índice del Consejo Nacional de Educación, el número de universidades que imparten la carrera de psicología ha aumentado a 42. (CNED, 2011). Esto indica que existe un aumento en la cantidad de psicólogos que se titulan anualmente. Si tomamos en cuenta, los cambios que las empresas están atravesando, el mundo donde se desenvuelve hoy la empresa es más competitivo y dotado de una mayor cantidad de

participantes que buscan aumentar su intervención en mercados compartidos por la creciente globalización, por lo que el mercado laboral se torna más competitivo, incrementando la complejidad al momento de emplearse, lo que vuelve imperativo el poseer las competencias laborales que usuarios y empleadores requieren en un profesional para su contratación.

Un estudio realizado por Marassi y Reyes (2001), reveló aspectos de la realidad laboral de los psicólogos titulados inscritos en el Colegio de Psicólogos de Chile (A.G.). Los resultados señalan que los conocimientos y habilidades alcanzados durante la formación de pregrado eran evaluados como insuficientes para el ejercicio profesional.

Arroyave y cols. (1985), en su tesis de grado, revelaron datos que corroboran la importancia de ciertas habilidades de tipo interpersonal para el adecuado desempeño en el ejercicio profesional. Entre las habilidades mencionadas destacan las relacionadas con la comunicación y aquellas que se utilizan en la relación de ayuda, esencia del quehacer del psicólogo.

Muchos estudios sobre las profesiones han encontrado que los recién egresados tienen problemas al enfrentarse al mundo laboral en sus primeros años, lo que ha conducido a experimentar con nuevos enfoques curriculares (Posada, 2005).

La formación con base en competencias conlleva integrar disciplinas, conocimientos, habilidades, prácticas y valores. La integración disciplinar es parte fundamental de la flexibilización curricular, particularmente de los planes de estudio, en aras de formar profesionales más universales, aptos para afrontar las rápidas transformaciones de las competencias y los conocimientos (Posada, 2005).

II.2. Justificación

La presente investigación posee en primer lugar valor metodológico, ya que consiste en la adaptación y validación del perfil de egreso del CUE en la provincia de Ñuble, el cual podrá ser usado en futuras evaluaciones de competencias laborales del profesional psicólogo, a fin de incorporar los resultados al proceso de formación del psicólogo, potenciando sus capacidades y aumentando las posibilidades de empleabilidad.

También tiene relevancia social, al momento en que la validación del perfil de egreso del CUE en la provincia de Ñuble permitirá responder a las necesidades curriculares de los programas de formación de las escuelas de psicología, permitiéndole también, a los profesionales psicólogos tener claridad sobre las competencias que deben poseer en el campo laboral.

Así mismo una relevancia empírica ya que la adaptación y validación del perfil CUE en la provincia de Ñuble podrá dar paso a una futura validación a nivel regional de dicho instrumento permitiendo tomar conciencia de la importancia de la formación por competencias para los profesionales psicólogos en el mundo laboral.

II.2.1 Viabilidad

La posibilidad de llevar a cabo ésta investigación viene dada al contar tanto con recursos materiales como con recursos humanos y tiempo de dedicación para la construcción y aplicación de encuestas y la validación del perfil de egreso del CUE en la provincia de Ñuble. El acceso a la muestra se realizará a través de un procedimiento formal avalado por la escuela de psicología de la Universidad del Bío-Bío, tales como una carta de presentación enviada a través de correo electrónico, debido a que la población objeto de estudio se encuentra en instituciones públicas y/o privadas a las cuales se debe solicitar autorización.

II.3. Preguntas de Investigación

- ¿El perfil de egreso del CUE es congruente con las necesidades requeridas en un profesional psicólogo en la provincia de Ñuble?
- ¿Es posible adaptar y validar el perfil de egreso del CUE para la formación de un psicólogo de la Universidad del Bío-Bío considerando las competencias requeridas para un profesional psicólogo en la provincia de Ñuble?

II.4. Objetivos

II.4.1 General

- Adaptar y validar el perfil de egreso del CUE para la formación de un psicólogo de la Universidad del Bío-Bío considerando las competencias generales y específicas requeridas en un profesional psicólogo de la provincia de Ñuble.

II.4.2 Específicos

- Indagar las competencias requeridas en un profesional psicólogo en la provincia de Ñuble a través de una encuesta a profesionales psicólogos.
- Investigar si las competencias requeridas en un profesional psicólogo en la provincia de Ñuble son congruentes con las competencias presentes en el perfil de egreso del CUE.
- Adaptar el perfil de egreso del CUE a los requerimientos del profesional psicólogo en la provincia de Ñuble
- Validar perfil de egreso del CUE en el contexto formativo profesional psicológico de la Universidad del Bío-Bío en la provincia de Ñuble.

III. MARCO REFERENCIAL

III.1. Antecedentes Teóricos

A continuación, se expondrán los antecedentes teóricos acordes a la temática de investigación, abordando el concepto de competencias laborales dentro del marco de modelos de gestión por competencias y el perfil de egreso del Consorcio de Universidades Estatales (CUE), como instrumento válido en la exploración de competencias.

III.1.1 Competencias Laborales

A principios de la década de los 60, el profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, David McClelland propuso una nueva variable para comprender el concepto de motivación: Performance/Quality. Siguiendo este enfoque McClelland se planteó los posibles vínculos entre este tipo de necesidades y el éxito profesional. En el año 1973, McClelland demostró que los expedientes académicos y los test de inteligencia por si solos no eran capaces de predecir una adecuada adaptación de los problemas cotidianos, y en consecuencia el éxito profesional. Esto lo condujo a buscar nuevas variables, a las que llamó competencias, que permitieran una mejor predicción del rendimiento laboral (Valle, 2005).

Debido a esto, las competencias aparecen vinculadas a una forma de evaluar aquello que "realmente causa un rendimiento superior en el trabajo" y no "a la evaluación de factores que describen confiablemente todas las características de una persona" (McClelland, 1973 en Valle, 2005 cap.2).

No existe un único concepto, tampoco un consenso, sobre la definición de competencia laboral, de un modo genérico se suele entender por competencias laborales a las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral (Miranda, 2003).

Este conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes generales y específicas de un determinado ámbito profesional y social, es lo que los sujetos movilizan, construyen y aplican en situaciones concretas (Modelo Educativo Universidad del Bío-Bío, 2008).

Esta definición considera a las competencias como las técnicas, habilidades, conocimientos y características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral (Kochansky, 1998).

III.1.2 Competencias en el mundo laboral

Desarrollar competencias para la vida implica la formación de competencias laborales, es decir, competencias asociadas a la productividad y la competitividad. La experiencia del país muestra que los jóvenes necesitan mejores herramientas conceptuales y metodológicas que les posibiliten desempeñarse con éxito en su quehacer laboral y una propuesta educativa que los prepare para enfrentar con seguridad el desafío y la responsabilidad de ser productivos para sí mismos y para quienes los rodean. Esta necesidad se acrecienta en la actualidad cuando los cambios sociales, económicos, culturales y tecnológicos plantean cada día nuevas exigencias al mundo productivo (Vélez, 2007).

Actualmente el mercado laboral se caracteriza por los cambios en la fuerza de trabajo, la Innovación tecnológica creciente, el aumento del sector servicios y el crecimiento del mercado global, estos cambios conllevan a un nuevo concepto de empleo y de las competencias que se demandan. Es así como los trabajadores deben ser empleables, lo que implica tener la capacidad de encontrar sucesivos posibles empleos y de ser eficiente en cada uno de ellos, para lo cual la formación a lo largo de toda la vida laboral y poseer las competencias que demanda el mercado laboral actual se vuelve imprescindible (Agut, 2001).

III.1.3 Gestión por Competencias

El éxito de una organización se basa en la calidad y disposición de su equipo humano, cuanto mejor integrado esté el equipo y más se aprovechen las cualidades de cada uno de sus integrantes, más fuerte será la empresa, esto es la gestión por competencias. (Freire, 2011)

Entenderemos la gestión por competencias como la detección de las competencias que requiere un puesto de trabajo para que quien lo desarrolle mantenga un rendimiento elevado o superior a la media, que determinará a la persona que cumpla con estas competencias, favoreciendo así el desarrollo de competencias tendientes a mejorar aún más el desempeño en el puesto de trabajo, lo que permitirá que el recurso humano de la organización se transforme en una aptitud central y de cuyo desarrollo se obtendrá una ventaja competitiva para la empresa. (Aguilera y Reyes, 1996)

En términos generales, se puede decir que, la gestión por competencias busca, “a partir de la definición de un perfil de competencias y de posiciones dentro del perfil, que la empresa y sus empleados sean consistentes y apunten, en definitiva, a aumentar la contribución de cada empleado a la generación de valor de la empresa. Siendo el objetivo principal del enfoque de gestión por competencias implantar un nuevo estilo de dirección en la empresa para gestionar los recursos humanos integralmente, de una manera más efectiva en la organización, para lo cual pueden ser agrupados en modelos de gestión por competencias (Fundación Chile, 2004).

III.1.4 Modelos de Gestión por Competencias

Estos modelos son subconjuntos de competencias que hacen referencia a un perfil ocupacional, a una ocupación genérica presente en el mundo productivo a través de los “cargos” que cada empresa tipifica (Fundación Chile, 2009). Éstos modelos deben permitir que cada empresa pueda configurar su catálogo de competencias de forma sencilla y adaptada a sus particularidades, condicionantes y actividades productivas que realiza (fundibeq, 2012).

Referirse al modelo de gestión por competencias implica hablar de un modelo general que abarca tres modelos, cada uno de los cuales sirve para obtener distintos resultados. Los cuales son modelos de competencias distintivas, genéricas y funcionales (Saracho, 2005).

III.1.5 Modelo de Competencias Distintivas

Éste modelo se basa en la premisa de que las personas poseen ciertas características que les permiten desempeñarse “exitosamente” en una organización determinada (Saracho, 2005).

Las competencias específicas difieren de disciplina a disciplina. Para tuning (2007), es necesario desarrollar programas más transparentes y comparables a nivel latinoamericano, de forma de asegurar resultados del aprendizaje y competencias equivalentes para cada titulación. Estas competencias son entendidas como propias de la profesión, las cuales se establecen de acuerdo al perfil de la carrera en particular y, a la vez, le proporcionan un sello distintivo a ésta en relación con otras instituciones formadoras (Modelo Educativo Universidad del Bío-Bío, 2008).

III.1.6 Modelo de Competencias Genéricas

Este modelo asume que existen ciertas conductas típicas que permiten a una persona desempeñarse “correctamente” en un puesto determinado, y que dichas conductas son generales, ya que permiten llegar a los mismos resultados en puestos similares en distintas organizaciones (Saracho, 2005).

Éstas conductas generales son aquéllas denominadas competencias fundamentales o transversales que debe poseer un graduado universitario, las que hacen referencia a aspectos genéricos de conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para posesionarse en el contexto laboral y para la vida como ciudadano responsable (Modelo Educativo Universidad del Bío-Bío, 2008).

Las competencias genéricas identifican los elementos compartidos, comunes a cualquier titulación, las mismas se complementan con las competencias relacionadas con cada área de estudio, cruciales para cualquier título, y referidas a la especificidad propia de un campo de estudio (Tuning, 2007).

III.1.7 Modelo de Competencias Funcionales

Este modelo se fundamenta en que existen ciertos resultados mínimos que se deben obtener en un puesto determinado, los cuales son establecidos por cada organización, haciendo referencia al desempeño de cada persona (Saracho, 2005). Siendo el desempeño el actuar, trabajar y dedicarse a una actividad cumpliendo con las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio (RAE, 2001).

El modelo de competencias funcionales está orientado específicamente al ámbito operacional e incorpora aspectos de productividad, calidad y seguridad (Saracho, 2005), siendo éstas competencias definidas como la capacidad de una persona para desempeñar las actividades que componen sus funciones laborales según los estándares y calidad esperados por el mundo productivo (Fundación Chile, 2009)

III.1.8 Selección por competencias

La selección por competencias significa elegir personas con talento, el que se entiende como la suma de los conocimientos más las competencias, siendo el factor diferenciador entre un profesional exitoso y otro que no lo es (Alles, 2007).

En un proceso de selección se deben tener en cuenta los conocimientos requeridos por la posición que ocupará la persona en una primera instancia o cualquier otro puesto que podría asumir en el futuro. De manera análoga se procede con las competencias, las cuales deben estar definidas con anterioridad (Alles, 2007).

III.1.9 Empleabilidad

La empleabilidad es un término que hace referencia a las posibilidades que tiene un profesional de encontrar empleo. Entre los factores que entran en juego se encuentra la formación, la experiencia y las cualidades y actitudes personales, es responsabilidad de cada uno mantener actualizadas las competencias, lo cual implica esfuerzo, compromiso y disponibilidad para el trabajo. (Universia, 2008)

El grado de empleabilidad de cada persona se basa en cuatro pilares o factores: conocimientos técnicos, destrezas o un oficio adquirido a través del estudio; competencias conductuales; actitud de búsqueda y el mercado, es decir, que los conocimientos y competencias que el individuo posea sean los requeridos por el mercado laboral (Alles, 2007).

III.1.10 Consorcio de Universidades Estatales de Chile (CUE):

El Consorcio de Universidades Estatales de Chile, nace comprometido con la búsqueda de la verdad en un marco de pluralismo y tolerancia; con el desarrollo nacional y regional; con el desarrollo de la ciencia básica e investigación de acuerdo a los parámetros del Estado. Esta agrupación, que reúne a las dieciséis universidades del Estado, desde Arica a Magallanes, incluyendo a la Universidad del Bío-Bío, se constituyó como una

corporación sin fines de lucro el 13 de Mayo de 1993 (Consortio universidades estatales de Chile. 2009).

III.1.10.1 Perfil de Egreso del Consorcio de Universidades Estatales de Chile

El Consorcio de Universidades Estatales (CUE) con el ánimo de mejorar la formación de los profesionales de la Psicología en nuestro país y dentro del proceso de innovación que están realizando las Universidades Chilenas, el año 2009 se dieron a la tarea de revisar los contenidos formativos que debería tener el profesional egresado de psicología, agrupado los contenidos formativos, siguiendo criterios nacionales e internacionales, llegando a resumirlos en 47 competencias profesionales y personales.

Un comité, en representación de siete de las Escuelas de Psicología decidió hacer una serie de entrevistas y consultar mediante un cuestionario a personas relacionadas con dicha carrera, con el fin de recoger las opiniones de distintos estamentos relacionados con la profesión: empleadores, profesionales, antiguos egresados, académicos y estudiantes (CUE, 2009).

Con éste estudio se pretendía llegar a tener una visión de la realidad de nuestra profesión lo más completa posible, aprovechando los diversos puntos de vista. Lo que parece confirmarse es la conclusión de que algunas competencias incorporadas al Cuestionario/Encuesta pertenecen más a un periodo académico de postgrado que al de pregrado. Para subsanar esta deficiencia se redefinieron las competencias y se ajustaron a lo que debe ser la preparación de Pregrado a nivel universitario (CUE, 2009).

III.1.11 Competencias del Profesional Psicólogo

El propósito global de la práctica como psicólogo profesional es desarrollar y aplicar principios psicológicos, conocimientos, modelos y métodos de forma ética y científica con el fin de promover el desarrollo, bienestar y eficacia de los individuos, grupos, organizaciones y sociedad (EUROPSY, 2007).

Este apartado define las principales competencias que los psicólogos profesionales deberían desarrollar y demostrar antes de ser admitidos para la práctica independiente según el CUE y el MEUBB.

Competencias Específicas de carácter técnico-profesional del Consorcio de Universidades Estatales (CUE)

A continuación se presentan las competencias establecidas por el CUE, agrupadas en relación a áreas específicas del quehacer del profesional psicólogo.

Fundamentos:

- Dominar los métodos y teorías básicos de la psicología con el fin de explicar los fenómenos psicológicos.
- Caracterizar las particularidades de los campos de actuación de la psicología, en sus aspectos normativos, valóricos y políticos.
- Relacionar disciplinas y ciencias afines a la Psicología como son la Biología, Bioquímica, Medicina, Estadística, Antropología, Sociología, Educación, Filosofía e Informática.
- Encontrar explicación a temas de su pertinencia, de manera coherente y científicamente justificada, basándose en el conocimiento actualizado de la psicología.
- Adaptar los métodos y técnicas de acuerdo a las características del contexto sociocultural.
- Considerar en el producto final de su planteamiento el desarrollo, bienestar y calidad de vida de las personas.

Diseño:

- Interpretar, de acuerdo a criterios científicos, los resultados de una investigación de nivel básico.
- Comunicar de manera escrita y verbal, un trabajo de acuerdo a normas científicas y al público objetivo de destino.
- Identificar, medir y analizar variables psicológicas.

- Aplicar criterios de metodología científica psicológica en el diseño y desarrollo de investigaciones básicas.
- Identificar y adoptar marcos explicatorios que permitan abordar un problema desde su descripción, comprensión o la generación de hipótesis contrastables.

Diagnóstico:

- Levantar hipótesis, en base a la recolección de información y el conocimiento psicológico pertinente, posibles de ser verificadas por medio de un proceso evaluativo.
- Seleccionar y aplicar métodos de evaluación y diagnóstico al objeto de estudio.
- Integrar objetivos, hipótesis, teoría, práctica y resultados en unas conclusiones científicamente fundadas.
- Prever las consecuencias de las conclusiones, minimizando riesgos y optimizando su aprovechamiento.
- Utilizar habilidades comunicativas y sociales para la recolección y devolución de la información de manera oral y escrita acorde al objeto de estudio y al público objetivo.

Interacción:

- Proponer y consensuar con el cliente-usuario la definición del objetivo de trabajo, estableciendo metas factibles y realistas.
- Proponer un plan de recolección y análisis de información relevante que le permita identificar necesidades y recursos del cliente-usuario
- Utilizar técnicas de acercamiento al cliente/usuario con el fin de identificar el marco contextual en el cual sus servicios serán requeridos o utilizados.
- Generar para cada condición específica de trabajo un sistema de evaluación válido y confiable respecto de los plazos y logros de los objetivos inicialmente convenidos.

Valoración:

- Realizar un análisis de necesidades detectadas tanto en individuos y grupos como en la sociedad, determinando el problema a resolver y el contexto en que se sitúa.
- Formular objetivos claros y precisos que aporten una solución a la necesidad detectada.

- Identificar y seleccionar las dimensiones y factores que posibiliten la puesta en marcha de la intervención.
- Diseñar y seleccionar estrategias de intervención analizadas a partir de modelos pertinentes y relevantes.
- Determinar un plan detallado de las acciones y estrategias de intervención, precisando agentes responsables, tiempos, espacios y recursos requeridos con vistas a proponer una intervención eficaz.

Intervención:

- Identificar las condiciones necesarias para realizar la intervención.
- Aplicar los recursos personales y técnicos para garantizar la calidad de la intervención.
- Movilizar recursos técnicos y humanos presentes en la comunidad y que permitan promover la participación activa, el bienestar y calidad de vida.
- Promover condiciones de sustentabilidad y autonomía desarrollando recursos internos y externos al sujeto de intervención.
- Monitorear el proceso de intervención para asegurar el logro de sus objetivos.
- Sistematizar las experiencias exitosas con la vista puesta en su transferencia.

Evaluación:

- Seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones.
- Planificar procesos y seleccionar instrumentos adecuados para la evaluación de programas e intervenciones.
- Ejecutar evaluaciones de programas e intervenciones conforme a la planificación estimada.
- Confeccionar informes adecuados a diversas audiencias interesadas en los resultados de la evaluación.
- Analizar, exponer y contrastar resultados de evaluaciones dirigidos a diversas audiencias.
- Realizar recomendaciones y asesorías sobre la base de las evidencias de los resultados de las evaluaciones realizadas.

Competencias Generales del Consorcio de Universidades Estatales (CUE)

A continuación se presentan las competencias generales propuestas por el CUE junto a su definición.

Pensamiento crítico: Evaluar y discriminar reflexivamente sobre diferentes fenómenos del ámbito personal, académico, profesional y del cotidiano con una mirada prospectiva, compleja y global, orientado a la acción.

Pensamiento reflexivo: Analizar y aprender del propio desempeño, manteniendo un continuo desarrollo profesional y personal, adoptando y promoviendo estrategias de auto cuidado.

Pensamiento estratégico: Formular y articular estrategias sobre la base de procesos de análisis y síntesis complejos que integren objetivos, información del contexto y la continuidad de pasado, presente y futuro en el proceso de toma de decisiones.

Comunicación oral: Expresar en forma Inteligible y eficaz las ideas y opiniones propias utilizando el lenguaje oral.

Comunicación escrita: Expresar en forma Inteligible y eficaz las ideas y opiniones propias por escrito.

Comunicación interpersonal: Relacionarse con otras personas a través de una escucha empática; mediante la expresión clara y asertiva de lo que se piensa y/o siente, por medios verbales y no verbales.

Resolución de problemas: Identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de forma efectiva.

Trabajo en equipo: Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones.

Sentido y comportamiento ético: Demostrar coherencia entre comportamiento e ideas, basadas en el respeto a los derechos y obligaciones propios y de los demás.

Iniciativa: Actuar con capacidad anticipatoria, creativa y de forma emprendedora, movilizando recursos personales y del contexto.

Competencias Generales del Modelo Educativo de la Universidad del Bío-Bío (MEUBB)

A continuación se presentan las competencias generales establecidas por el MEUBB, el año 2008, junto a su definición.

Disposición para el Aprendizaje: Manifiesta una actitud permanente de búsqueda y actualización de sus aprendizajes, incorporando los cambios sociales, científicos y tecnológicos en el ejercicio y desarrollo de su profesión.

Responsabilidad Social: Asume un rol activo como ciudadano y profesional, comprometiéndose de manera responsable con su medio social, natural y cultural.

Trabajo Colaborativo: Establece relaciones dialogantes para el intercambio de aportes constructivos con otras disciplinas y actúa éticamente en su profesión. Trabaja de manera asociativa en la consecución de objetivos.

Capacidad Emprendedora y Liderazgo: Manifiesta convicción para innovar en su área, toma decisiones y asume riesgos. Ejerce su condición de liderazgo, potenciando las capacidades de las personas y /o grupos para alcanzar objetivos deseados.

Capacidad para Comunicarse: Posee habilidades comunicativas orales y escritas para interactuar efectivamente con los demás, expresando ideas y sentimientos. A nivel básico, se comunica en un segundo idioma.

III.1.12 Modelos Educativos

Los modelos educativos son visiones sintéticas de teorías o enfoques pedagógicos que orientan a los especialistas y a los profesores en la elaboración y análisis de los programas de estudios; en la sistematización del proceso de enseñanza-aprendizaje, o bien en la comprensión de alguna parte de un programa de estudios (Centro de Asesoría Pedagógica, 2007).

III.1.13 Modelo Educativo de la Universidad del Bío-Bío

El Modelo Educativo de la Universidad del Bío-Bío es un marco general que establece una base conceptual global para la docencia de toda la universidad y contiene la representación del diseño, estructura, los componentes curriculares esenciales del proceso formativo y de las relaciones entre éstos, que incorpora el sello institucional a través de los ejes temáticos: *compromiso, diversidad y excelencia* (MEUBB, 2008).

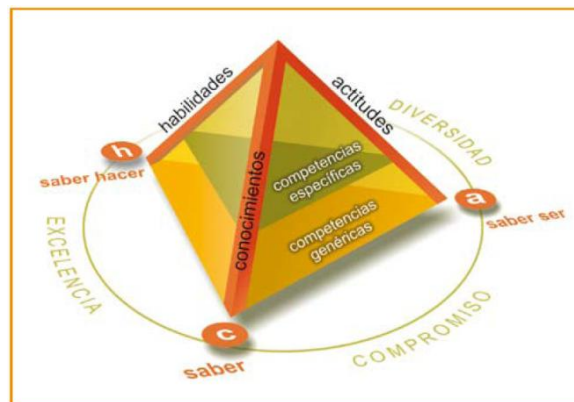
La formación por competencias en el marco del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje asume un enfoque integral, que vincula la educación con el mundo laboral y eleva el potencial de los sujetos, de cara a las transformaciones que sufre el mundo actual y la sociedad contemporánea (MEUBB, 2008).

Este modelo educativo considera competencias generales, que son aquéllas denominadas fundamentales o transversales que debe poseer un graduado universitario y hacen referencia a aspectos genéricos de conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para posesionarse en el contexto laboral y para la vida como ciudadano responsable. Y competencias específicas, que son las competencias propias de la profesión, las cuales se establecen de acuerdo al perfil de la carrera en particular y, a la vez, le proporcionan un sello distintivo a ésta en relación con otras instituciones formadoras.

De acuerdo a éste modelo educativo las competencias generales que debe poseer un egresado son la disposición para el aprendizaje, responsabilidad social, trabajo colaborativo, capacidad emprendedora, de liderazgo y comunicación.

Para establecer éstas competencias se basan en una pirámide de formación por competencias cuyos componentes son conocimientos, habilidades y actitudes, las que se articulan en un proceso permanente de aprendizaje y desarrollo integral de competencia, que viene a constituir la combinación de saberes en la acción: saber, saber hacer y saber ser (MEUBB, 2008).

III.1.13.1 Pirámide de formación por competencias:



Las dimensiones de aplicación de las competencias son visualizadas en los siguientes ámbitos de aprendizaje:

Conocimientos:

El énfasis de estas competencias está dado por el saber comprender, analizar y tratar la información relevante, relacionar o sintetizar un determinado conocimiento, fenómeno o sistema.

Habilidades:

Son las competencias, que permiten saber cómo proceder en situaciones profesionales determinadas; es decir, permiten elaborar determinados productos tales como diseñar proyectos, operar determinados sistemas tecnológicos, preparar un informe, establecer estrategias para comunicar ideas, entre otras.

Actitudes:

Son el desarrollo de competencias que permiten cooperar con otros en función de un objetivo común, saber comportarse, participar y comprometerse en distintas situaciones; así como saber percibir situaciones y ser capaz de captar e interpretar señales de los interlocutores.

III.2. Antecedentes Empíricos

El estudio de mercado laboral 2011 realizado por Trabajando.com, página online dedicada a recolectar currículos y ofertas laborales, fue elaborado sobre la base de más de 1 millón 600 mil vacantes de empleo publicadas durante el 2011, en toda la red de portales asociados a Trabajando.com, Universia Chile y El Mercurio, entre ellos destacan los sitios de trabajo de universidades e institutos profesionales, diarios nacionales y regionales, cámaras de comercios, asociaciones gremiales, municipalidades y empresas, todos partícipes de la Comunidad Laboral Líder de Iberoamérica.

En términos generales, es importante destacar que no existen grandes variaciones entre las carreras más demandadas en comparación con el año 2010, prueba de ello es que la demanda de la carrera de psicología cae sólo de un 0.98 a un 0.85.

También es importante considerar la base de datos que el Ministerio de Educación liberó por primera vez detallando los sueldos de los egresados por carrera y universidad. De los 25 planteles que aparecen en Psicología, los egresados de 8 perciben sueldos topes entre \$750.000 y \$1.000.000 (U. Chile, U. Desarrollo, Usach, U. Católica, U. Central, U. los Andes, U. Diego Portales y U. Santo Tomás). Los otros 17 logran rentas entre \$500.000 y \$750.000. (MINEDUC, 2012)

Un estudio realizado por el diario la tercera que analiza la empleabilidad de 10 carreras, indica que los psicólogos pueden tardar hasta un año en encontrar trabajo, en el caso del profesional clínico, o cuatro meses, en el laboral. El primer sueldo no supera los \$400 mil y el 20% no consigue encontrar empleo con contrato. Es una carrera que significa bajos costos para las universidades. Pero el mercado es más favorable para los psicólogos laborales, debido a que las empresas ya tienen internalizado el contar con profesionales para sus áreas de recursos humanos (La tercera, 2010).

Así mismo, investigadores de la Universidad de Chile compararon las trayectorias de empleabilidad de los egresados de carreras "tradicionales" que ingresaron el año 2000 en relación con el tipo de universidades según nivel de selectividad (Universidad de Chile, 2010).

Básicamente una de las conclusiones del estudio es que las carreras de Ingeniería Comercial, Derecho, Diseño y Contador Auditor existen diferencias significativas entre empleabilidad e ingreso, siendo mejores las proyecciones cuando los egresados provienen de las universidades de alta selectividad, respecto de las universidades con selectividad media y baja, sin embargo en el caso de Psicología la regla no se da.

Los egresados de las universidades de empleabilidad media tienen más altos indicadores de trabajo e ingreso que los egresados de universidades de alta y baja selectividad.

III.3. Marco Epistemológico

La epistemología es la rama de la filosofía cuyo objeto de estudio es el conocimiento. Por lo tanto, una taxonomía epistemológica, se basa en las nociones que las distintas teorías utilizan para dar sentido a las cosas, es decir, su manera particular de entender lo que son los fenómenos y el modo que tienen de conocerlos (Antuña, Cano y García, 2008-2009).

El conocimiento es entendido como la percepción y registro de la relación que existe entre el sujeto que conoce y el objeto conocido, estableciendo explicaciones sobre la realidad (Vargas, 2007). Las formas de acceder a este conocimiento, los elementos y categorías utilizadas, se encuentran ancladas a un paradigma específico y a un programa de investigación (Antuña, Cano y García, 2008-2009).

Ésta investigación ha adoptado como guía epistemológica el neo-positivismo, el cual nace desde la corriente objetivista, trabajando bajo presunciones sobre un objeto ajeno al mundo del investigador. No niega la influencia del investigador sobre un objeto, sin embargo, genera una serie de estrategias para explorarlo y describirlo logrando la objetividad (Bunge, 1983).

La utilización de un lenguaje común, aporta consenso y mayor validez al verificacionismo, en este sentido, cuando partimos de los mismos supuestos y adoptamos el mismo enfoque, logramos consenso y validez (Samaja, 1994). Por lo tanto, ésta investigación tiene la capacidad de ser reproducida en otros contextos con un mismo fin, debido a que al contar con una consigna común para todos evita subjetividades, considerando que las competencias son medios objetivos para medir las capacidades de las personas, en este caso, de psicólogos.

Según Bunge (1983) basamos nuestras experiencias en las propiedades objetivas de los objetos y son estas propiedades las que podemos conocer e investigar, esto implica reconocer los límites del investigador o conocedor, quien se basa en sus experiencias racionales para percibir el objeto y su significado, en un tiempo específico. Por lo que la objetividad se entiende como un ideal que regula la relación sujeto-objeto investigado, trazando una línea entre ambos, a fin de que el estudio no pierda validez al encontrarse éste sesgado por la investigadora.

Este paradigma permite ver la objetividad como un proceso de transición, es decir, puede ser alcanzada matemáticamente, siempre y cuando sea validada socialmente, percibiendo al objeto de estudio como ajeno a la investigadora, permitiendo explorar las competencias laborales de manera objetiva utilizando un lenguaje común que viene dado por una consigna, un juicio experto para adaptar el perfil de egreso del CUE, para finalmente lograr la validación de la investigación frente a una muestra representativa.

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

IV.1. Metodología

La presente investigación se fundamenta en un paradigma neopositivista y en la metodología cuantitativa, ya que se utilizarán métodos de pregunta como encuestas y cuestionarios (Pineda y Juárez, 2002). Al abordar la problemática desde un paradigma científico, se podrá medir un determinado fenómeno, con el fin de unificar los resultados, aportando un lenguaje común y válido entre los investigadores (Hernández, 2003). Considerará también la realidad de los fenómenos objetiva e impersonalmente, permitiendo el control de variables sustentado en la traducción numérica de datos (Quintana y Montgomery, 2006).

IV.1.1 Diseño

La estrategia concebida para recaudar la información será guiada por un diseño no experimental, el que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, en el cual se observan fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos y evaluar sus reacciones ante la administración de un determinado estímulo (Hernández, 2003).

IV.1.2 Tipo de Investigación

De acuerdo a la profundidad de la investigación, ésta es de tipo exploratorio y de corte transversal, debido a que intentará obtener información que sirva de base para lograr el objetivo de la investigación y así estudiar la relación entre la importancia y el grado en que son requeridas las competencias establecidas por el Perfil CUE y el MEUBB.

Al ser un estudio exploratorio no se exponen hipótesis de investigación que permitan validar o rechazar teorías y/o ideas prefijadas, surgidas de la revisión bibliográfica (Hernández, 2003).

IV.1.3. Variables.

A continuación, se presenta la definición conceptual y operacional de la variable.

IV.1.3.1. Competencias Laborales

IV.1.3.1.1. Definición Conceptual

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes de un determinado ámbito profesional y social que los sujetos movilizan, construyen y aplican en situaciones concretas (MEUBB, 2008).

IV.1.3.1.2. Definición Operacional:

Las competencias laborales se evalúan en términos de desempeño a través de un cuestionario. Todo esto referido a comportamientos observables o deseables. medidas a través de una encuesta que indaga las competencias requeridas en un profesional psicólogo basándose en las competencias establecidas por el perfil de egreso del CUE y las competencias genéricas del perfil de alumno egresado de la Universidad del Bío-Bío (MEUBB, 2008).

IV.2. Técnicas de Recolección de Información

Para la recolección de información se utilizará la técnica de encuesta, la cual es considerada como una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población (García, 1992).

Ésta será aplicada en función de un cuestionario que indague tanto la importancia, como el grado en que son requeridas una serie de competencias, la que se aplicará a profesionales psicólogos que se encuentren trabajando o hayan trabajado en distintas organizaciones pertenecientes a la provincia de Ñuble.

IV.3. Instrumentos

IV.3.1 Encuesta

La encuesta estará dirigida a una muestra de profesionales psicólogos que se encuentren trabajando o hayan trabajado en la provincia de Ñuble, ésta será autoaplicada y constará de un listado de competencias laborales, tanto generales como específicas, conformada por 7 ítem que indagan competencias específicas y 1 ítem que indaga competencias genéricas, establecidas por el CUE y por la UBB.

Se evalúa en escala likert, la cual consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos (Hernández, 2003).

Puntuando de 0 a 5, donde 0: No Observado; 1: Muy de acuerdo; 2: De acuerdo; 3: Medianamente de acuerdo; 4: En desacuerdo; 5: Muy en desacuerdo.

IV.3.2 Perfil CUE

La encuesta realizada para elaborar el perfil de egreso elaborado por el CUE toma en consideración tanto competencias genéricas como específicas. Actualmente está conformado por 1 ítem que indaga competencias genéricas y 7 ítem que indagan competencias específicas. Lo que luego de la realización de la encuesta mencionada con anterioridad, se adaptará a los requerimientos de la provincia de Ñuble.

Se evalúa en escala likert puntuando de 0 a 5, donde 0: No Observado; 1: Muy de acuerdo; 2: De acuerdo; 3: Medianamente de acuerdo; 4: En desacuerdo; 5: Muy en desacuerdo.

IV.3.3 Competencias a Utilizar

Competencias Específicas de carácter técnico-profesional

Fundamentos:

1. Dominar los métodos y teorías básicos de la psicología con el fin de explicar los fenómenos psicológicos.
2. Caracterizar las particularidades de los campos de actuación de la psicología, en sus aspectos normativos, valóricos y políticos.
3. Relacionar disciplinas y ciencias afines a la Psicología como son la Biología, Bioquímica, Medicina, Estadística, Antropología, Sociología, Educación, Filosofía e Informática.
4. Encontrar explicación a temas de su pertinencia, de manera coherente y científicamente justificada, basándose en el conocimiento actualizado de la psicología.
5. Adaptar los métodos y técnicas de acuerdo a las características del contexto sociocultural.
6. Considerar en el producto final de su planteamiento el desarrollo, bienestar y calidad de vida de las personas.

Diseño:

7. Interpretar, de acuerdo a criterios científicos, los resultados de una investigación de nivel básico.
8. Comunicar de manera escrita y verbal, un trabajo de acuerdo a normas científicas y al público objetivo de destino.
9. Identificar, medir y analizar variables psicológicas.
10. Aplicar criterios de metodología científica psicológica en el diseño y desarrollo de investigaciones básicas.
11. Identificar y adoptar marcos explicatorios que permitan abordar un problema desde su descripción, comprensión o la generación de hipótesis contrastables.

Diagnóstico:

12. Levantar hipótesis, en base a la recolección de información y el conocimiento psicológico pertinente, posibles de ser verificadas por medio de un proceso evaluativo.
13. Seleccionar y aplicar métodos de evaluación y diagnóstico al objeto de estudio.
14. Integrar objetivos, hipótesis, teoría, práctica y resultados en unas conclusiones científicamente fundadas.
15. Prever las consecuencias de las conclusiones, minimizando riesgos y optimizando su aprovechamiento.

16. Utilizar habilidades comunicativas y sociales para la recolección y devolución de la información de manera oral y escrita acorde al objeto de estudio y al público objetivo.

Interacción:

17. Proponer y consensuar con el cliente-usuario la definición del objetivo de trabajo, estableciendo metas factibles y realistas.
18. Proponer un plan de recolección y análisis de información relevante que le permita identificar necesidades y recursos del cliente-usuario
19. Utilizar técnicas de acercamiento al cliente/usuario con el fin de identificar el marco contextual en el cual sus servicios serán requeridos o utilizados.
20. Generar para cada condición específica de trabajo un sistema de evaluación válido y confiable respecto de los plazos y logros de los objetivos inicialmente convenidos.

Valoración:

21. Realizar un análisis de necesidades detectadas tanto en individuos y grupos como en la sociedad, determinando el problema a resolver y el contexto en que se sitúa.
22. Formular objetivos claros y precisos que aporten una solución a la necesidad detectada.
23. Identificar y seleccionar las dimensiones y factores que posibiliten la puesta en marcha de la intervención.
24. Diseñar y seleccionar estrategias de intervención analizadas a partir de modelos pertinentes y relevantes.
25. Determinar un plan detallado de las acciones y estrategias de intervención, precisando agentes responsables, tiempos, espacios y recursos requeridos con vistas a proponer una intervención eficaz.

Intervención:

26. Identificar las condiciones necesarias para realizar la intervención.
27. Aplicar los recursos personales y técnicos para garantizar la calidad de la intervención.
28. Movilizar recursos técnicos y humanos presentes en la comunidad y que permitan promover la participación activa, el bienestar y calidad de vida.
29. Promover condiciones de sustentabilidad y autonomía desarrollando recursos internos y externos al sujeto de intervención.
30. Monitorear el proceso de intervención para asegurar el logro de sus objetivos.
31. Sistematizar las experiencias exitosas con la vista puesta en su transferencia.

Evaluación:

32. Seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones.

33. Planificar procesos y seleccionar instrumentos adecuados para la evaluación de programas e intervenciones.
34. Ejecutar evaluaciones de programas e intervenciones conforme a la planificación estimada.
35. Confeccionar informes adecuados a diversas audiencias interesadas en los resultados de la evaluación.
36. Analizar, exponer y contrastar resultados de evaluaciones dirigidos a diversas audiencias.
37. Realizar recomendaciones y asesorías sobre la base de las evidencias de los resultados de las evaluaciones realizadas.

Competencias Generales Consorcio de Universidades Estatales

Pensamiento crítico:

38. Evaluar y discriminar reflexivamente sobre diferentes fenómenos del ámbito personal, académico, profesional y del cotidiano
39. Realizar análisis con una mirada prospectiva, compleja y global, a fin de determinar una línea de acción.

Pensamiento reflexivo:

40. Analizar y aprender del propio desempeño, manteniendo un continuo desarrollo profesional y personal.
41. Adoptar y promover estrategias de auto cuidado.

Resolución de problemas:

42. Identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de forma efectiva.

Comunicación oral:

43. Expresar en forma Inteligible y eficaz las ideas y opiniones propias utilizando el lenguaje oral.

Comunicación escrita:

44. Expresar en forma Inteligible y eficaz las ideas y opiniones propias por escrito.

Comunicación interpersonal:

45. Relacionarse con otras personas a través de una escucha empática; mediante la expresión clara y asertiva de lo que se piensa y/o siente, por medios verbales y no verbales.

Trabajo en equipo:

46. Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones.

Sentido y comportamiento ético:

47. Demostrar coherencia entre comportamiento e ideas, basadas en el respeto a los derechos y obligaciones propios y de los demás.

Pensamiento estratégico:

48. Formular y articular estrategias sobre la base de procesos de análisis y síntesis complejos que integren objetivos, información del contexto y la continuidad de pasado, presente y futuro en el proceso de toma de decisiones.

Iniciativa:

49. Actuar con capacidad anticipatoria, creativa y de forma emprendedora, movilizandorecursos personales y del contexto.

Competencias Generales Modelo Educativo Universidad del Bío-Bío

Disposición para el Aprendizaje:

50. Manifestar una actitud permanente de búsqueda y actualización de sus aprendizajes, incorporando los cambios sociales, científicos y tecnológicos en el ejercicio y desarrollo de su profesión.

Responsabilidad Social:

51. Asumir un rol activo como ciudadano y profesional, comprometiéndose de manera responsable con su medio social, natural y cultural.

Trabajo Colaborativo:

52. Establecer relaciones dialogantes para el intercambio de aportes constructivos con otras disciplinas.
53. Actuar éticamente en su profesión.
54. Trabajar de manera asociativa en la consecución de objetivos.

Capacidad Emprendedora y Liderazgo:

55. Manifestar convicción para innovar en su área, toma decisiones y asume riesgos.
56. Ejercer su condición de liderazgo, potenciando las capacidades de las personas y /o grupos para alcanzar objetivos deseados.

Capacidad para Comunicarse:

57. Poseer habilidades comunicativas orales y escritas para interactuar efectivamente con los demás, expresando ideas y sentimientos.
58. A nivel básico, comunicarse en un segundo idioma.

IV.4. Población

Para la aplicación de la encuesta se recurrió a profesionales psicólogos que trabajen o hayan trabajado en organizaciones pertenecientes a la provincia de Ñuble.

La población de estudio fue conformada y delimitada en los objetivos planteados, siendo posible ubicarlos e identificarlos en lugares físicos específicos. Por lo tanto, no se requiere de la utilización de métodos detallados para su localización y reunión.

IV.4.1 Muestra

La muestra seleccionada fue de tipo no probabilística – intencionada, siendo la cantidad total de la muestra seleccionada en base al programa Stats. Del total de psicólogos egresados de universidades pertenecientes a la provincia de Ñuble, se extrajo una muestra total de 54 sujetos.

IV.5. Análisis de Datos propuesto

El análisis de los datos fue realizado por medio del programa estadístico SPSS versión 17 para Windows.

Este análisis estadístico-descriptivo, permitió identificar medidas de tendencia central (moda, media y mediana), medidas de variabilidad (Desviación típica) y distribución de frecuencias. Como medida de consistencia interna se utilizó el Alfa de Cronbach.

La validez de contenido es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico del contenido de lo que mide y ésta representa al concepto (Hernández, 2003). La cual viene dada por las definiciones conceptual y operacional.

La Objetividad es el grado en que el instrumento es permeable a la influencia del investigador y colaboradores (Hernández, 2003).

En cuanto a los criterios para la calidad de la investigación se aseguró la validez interna ya que como el estudio es de corte exploratorio, no probabilístico, no es posible

generalizar los datos a otras poblaciones similares perdiendo validez externa (Hernández, 2003). Que se refiere a la representatividad o posibilidad de generalización (Kerlinger, 1988).

La validez interna se refiere al grado de confianza de que los resultados se interpreten adecuadamente (Hernández, 2003). A mayor confianza del investigador respecto a la variable independiente manipulada, más fuerte será la validez interna (Kerlinger, 1988).

IV.6. Criterios de Calidad

Los criterios que se utilizaron para asegurar la calidad de los instrumentos serán: los criterios de confiabilidad, validez de contenido, de constructo y objetividad (Hernández, 2003).

La confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados coherentes y consistentes (Hernández, 2003), o el grado en el que la medición concuerda consigo misma (Kerlinger, 1988). La cual fue calculada a través de validación interjueces y medidas de consistencia interna, en éste caso se utilizó el Alfa de Cronbach.

IV.4.1 Adaptación

Para la adaptación del instrumento se recurrió a un grupo de profesionales para que con juicio experto evaluara las competencias propuestas de acuerdo a su adecuación en términos de redacción y pertinencia.

En una segunda instancia se aplicó una prueba piloto a una muestra de seis psicólogos de la provincia.

IV.4.1.1 Importancia

Se aplicó la encuesta al total de participantes establecidos para el piloto, los que conformaban un total de 6 personas, de acuerdo a la importancia que se le otorga a las competencias establecidas, se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla N°1 Estadísticos descriptivos Piloto					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
1.- Dominar métodos y teorías.	6	2,00	4,00	3,5000	,83666
2.- Caracterizar las particularidades de los campos de actuación.	6	1,00	3,00	2,5000	,83666
3.- Relacionar disciplinas y ciencias afines.	6	2,00	4,00	3,1667	,75277
4.- Encontrar explicación a temas de su pertinencia.	6	2,00	4,00	3,0000	,89443
5.- Adaptar métodos y técnicas.	6	2,00	4,00	3,5000	,83666
6.- Considerar calidad de vida de las personas.	6	3,00	4,00	3,6667	,51640
7.- Interpretar resultados de una investigación.	6	2,00	4,00	2,5000	,83666
8.- Comunicar de manera escrita y verbal.	6	2,00	4,00	2,8333	,98319
9.- Identificar, medir y analizar variables.	6	1,00	4,00	2,1667	,98319
10.- Aplicar criterios de metodología científica.	6	2,00	4,00	2,3333	,81650
11.- Identificar y adoptar marcos explicatorios.	6	1,00	4,00	2,5000	1,04881
12.- Levantar hipótesis.	6	2,00	4,00	3,1667	,75277
13.- Seleccionar y aplicar métodos de evaluación y diagnóstico.	6	3,00	4,00	3,3333	,51640
14.- Integrar objetivos, hipótesis, teoría, práctica y resultados.	6	3,00	4,00	3,3333	,51640
15.- Prever las consecuencias de las conclusiones.	6	2,00	4,00	3,1667	,75277
16.- Utilizar habilidades comunicativas y sociales.	6	3,00	4,00	3,6667	,51640
17.- Proponer y consensuar la definición del objetivo de trabajo.	6	3,00	4,00	3,6667	,51640
18.- Proponer un plan de recolección y análisis de información.	6	2,00	4,00	3,1667	,75277
19.- Utilizar técnicas de acercamiento al cliente/usuario.	6	2,00	4,00	3,3333	,81650
20.- Generar un sistema de evaluación válido y confiable.	6	2,00	4,00	3,0000	,89443
21.- Realizar un análisis de necesidades detectadas.	6	3,00	4,00	3,6667	,51640
22.- Formular objetivos claros y precisos.	6	3,00	4,00	3,8333	,40825
23.- Identificar y seleccionar dimensiones y factores.	6	3,00	4,00	3,8333	,40825
24.- Diseñar y seleccionar estrategias de intervención.	6	3,00	4,00	3,6667	,51640
25.- Determinar un plan detallado de acciones y estrategias.	6	3,00	4,00	3,6667	,51640
26.- Identificar condiciones necesarias para intervención.	6	3,00	4,00	3,5000	,54772
27.- Aplicar recursos personales y técnicos.	6	3,00	4,00	3,8333	,40825
28.- Movilizar recursos técnicos y humanos presentes en la comunidad.	6	2,00	4,00	3,5000	,83666
29.- Promover condiciones de sustentabilidad y autonomía.	6	3,00	4,00	3,6667	,51640
30.- Monitorear el proceso de intervención.	6	2,00	4,00	3,1667	,75277
31.- Sistematizar las experiencias exitosas.	6	1,00	4,00	2,5000	1,04881
32.- Seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición.	6	1,00	4,00	2,6667	1,21106
33.- Planificar procesos y seleccionar instrumentos.	6	1,00	4,00	3,1667	1,16905
34.- Ejecutar evaluaciones de programas e intervenciones.	6	3,00	4,00	3,3333	,51640
35.- Confeccionar informes adecuados.	6	3,00	4,00	3,6667	,51640
36.- Analizar, exponer y contrastar resultados.	6	2,00	4,00	3,0000	1,09545
37.- Realizar recomendaciones y asesorías.	6	2,00	4,00	3,3333	1,03280
38.- Evaluar y discriminar fenómenos del ámbito personal, académico, profesional y cotidiano.	6	2,00	4,00	3,0000	,89443

39.- Realizar análisis con una mirada prospectiva, compleja y global.	6	2,00	4,00	2,8333	,75277
40.- Analizar y aprender del propio desempeño.	6	3,00	4,00	3,3333	,51640
41.- Adoptar y promover estrategias de auto cuidado.	6	1,00	4,00	2,8333	1,16905
42.- Identificar, analizar y definir los elementos significativos.	6	4,00	4,00	4,0000	,00000
43.- Expresar ideas y opiniones oralmente.	6	3,00	4,00	3,6667	,51640
44.- Expresar ideas y opiniones por escrito.	6	3,00	4,00	3,8333	,40825
45.- Relacionarse con otras personas empáticamente.	6	4,00	4,00	4,0000	,00000
46.- Integrarse y colaborar de forma activa.	6	2,00	4,00	3,5000	,83666
47.- Demostrar coherencia entre comportamiento e ideas.	6	2,00	4,00	3,3333	,81650
48.- Formular y articular estrategias.	6	3,00	4,00	3,3333	,51640
49.- Actuar con capacidad anticipatoria, creativa y emprendedora.	6	2,00	4,00	3,3333	,81650
50.- Manifestar una actitud permanente de búsqueda y actualización.	6	3,00	4,00	3,6667	,51640
51.- Asumir un rol activo como ciudadano y profesional.	6	2,00	4,00	3,3333	1,03280
52.- Establecer relaciones dialogantes.	6	3,00	4,00	3,5000	,54772
53.- Actuar éticamente en su profesión.	6	3,00	4,00	3,6667	,51640
54.- Trabajar de manera asociativa.	6	2,00	4,00	3,1667	,75277
55.- Manifestar convicción para innovar.	6	1,00	4,00	2,6667	1,03280
56.- Ejercer su condición de liderazgo.	6	2,00	4,00	3,3333	,81650
57.- Poseer habilidades comunicativas orales y escritas.	6	3,00	4,00	3,8333	,40825
58.- Comunicarse en un segundo idioma.	6	1,00	4,00	2,3333	1,36626
N válido (según lista)	6				

Las competencias con puntuación más alta son las que hacen referencia a competencias específicas del CUE en relación a los fundamentos (01-05-06), diagnóstico (16), interacción (17), valoración (21-22-23-24-25), intervención (26-27-28-29), evaluación (35), en cuanto a las competencias generales del CUE, se hace referencia a la resolución de problemas (42), comunicación oral (43), comunicación escrita (44), comunicación interpersonal (45), trabajo en equipo (46) y de las competencias generales del MEUBB se refiere a la disposición para el aprendizaje (50), trabajo colaborativo (52-53) y capacidad para comunicarse (57).

En cambio las competencias con puntuación más baja hacen referencia a competencias específicas del CUE en relación a fundamentos (02), diseño (07-09-10-11), intervención (31) y en cuanto a competencias generales del MEUBB en relación a la capacidad para comunicarse (58).

· [Los números para cada competencia están establecidos en el apartado “competencias a utilizar” de la página 29]

IV.4.1.2 Requeridas

Se aplicó la encuesta al total de participantes establecidos para el piloto, es así que se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla N°2 Estadísticos Descriptivos Piloto					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
1.- Dominar métodos y teorías.	6	4	4	4,00	,000
2.- Caracterizar las particularidades de los campos de actuación.	6	3	4	3,50	,548
3.- Relacionar disciplinas y ciencias afines.	6	2	4	3,33	,816
4.- Encontrar explicación a temas de su pertinencia.	6	2	4	3,33	,816
5.- Adaptar métodos y técnicas.	6	4	4	4,00	,000
6.- Considerar calidad de vida de las personas.	6	3	4	3,83	,408
7.- Interpretar resultados de una investigación.	6	2	4	3,50	,837
8.- Comunicar de manera escrita y verbal.	6	3	4	3,50	,548
9.- Identificar, medir y analizar variables.	6	2	4	3,50	,837
10.- Aplicar criterios de metodología científica.	6	2	4	3,50	,837
11.- Identificar y adoptar marcos explicatorios.	6	3	4	3,83	,408
12.- Levantar hipótesis.	6	4	4	4,00	,000
13.- Seleccionar y aplicar métodos de evaluación y diagnóstico.	6	4	4	4,00	,000
14.- Integrar objetivos, hipótesis, teoría, práctica y resultados.	6	4	4	4,00	,000
15.- Prever las consecuencias de las conclusiones.	6	3	4	3,83	,408
16.- Utilizar habilidades comunicativas y sociales.	6	3	4	3,83	,408
17.- Proponer y consensuar la definición del objetivo de trabajo.	6	4	4	4,00	,000
18.- Proponer un plan de recolección y análisis de información.	6	3	4	3,83	,408
19.- Utilizar técnicas de acercamiento al cliente/usuario.	6	3	4	3,83	,408
20.- Generar un sistema de evaluación válido y confiable.	6	3	4	3,83	,408
21.- Realizar un análisis de necesidades detectadas.	6	4	4	4,00	,000
22.- Formular objetivos claros y precisos.	6	4	4	4,00	,000
23.- Identificar y seleccionar dimensiones y factores.	6	4	4	4,00	,000
24.- Diseñar y seleccionar estrategias de intervención.	6	4	4	4,00	,000
25.- Determinar un plan detallado de acciones y estrategias.	6	4	4	4,00	,000
26.- Identificar condiciones necesarias para intervención.	6	3	4	3,83	,408
27.- Aplicar recursos personales y técnicos.	6	3	4	3,83	,408
28.- Movilizar recursos técnicos y humanos presentes en la comunidad.	6	4	4	4,00	,000
29.- Promover condiciones de sustentabilidad y autonomía.	6	4	4	4,00	,000
30.- Monitorear el proceso de intervención.	6	3	4	3,83	,408
31.- Sistematizar las experiencias exitosas.	6	3	4	3,83	,408
32.- Seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición.	6	2	4	3,50	,837
33.- Planificar procesos y seleccionar instrumentos.	6	3	4	3,83	,408
34.- Ejecutar evaluaciones de programas e intervenciones.	6	3	4	3,83	,408
35.- Confeccionar informes adecuados.	6	4	4	4,00	,000
36.- Analizar, exponer y contrastar resultados.	6	3	4	3,67	,516
37.- Realizar recomendaciones y asesorías.	6	4	4	4,00	,000
38.- Evaluar y discriminar fenómenos del ámbito personal, académico, profesional y cotidiano.	6	2	4	3,50	,837
39.- Realizar análisis con una mirada prospectiva, compleja y global.	6	2	4	3,50	,837

40.- Analizar y aprender del propio desempeño.	6	3	4	3,67	,516
41.- Adoptar y promover estrategias de auto cuidado.	6	3	4	3,83	,408
42.- Identificar, analizar y definir los elementos significativos.	6	4	4	4,00	,000
43.- Expresar ideas y opiniones oralmente.	6	4	4	4,00	,000
44.- Expresar ideas y opiniones por escrito.	6	4	4	4,00	,000
45.- Relacionarse con otras personas empáticamente.	6	4	4	4,00	,000
46.- Integrarse y colaborar de forma activa.	6	2	4	3,67	,816
47.- Demostrar coherencia entre comportamiento e ideas.	6	2	4	3,50	,837
48.- Formular y articular estrategias.	6	3	4	3,83	,408
49.- Actuar con capacidad anticipatoria, creativa y emprendedora.	6	3	4	3,67	,516
50.- Manifestar una actitud permanente de búsqueda y actualización.	6	4	4	4,00	,000
51.- Asumir un rol activo como ciudadano y profesional.	6	3	4	3,83	,408
52.- Establecer relaciones dialogantes.	6	3	4	3,50	,548
53.- Actuar éticamente en su profesión.	6	3	4	3,83	,408
54.- Trabajar de manera asociativa.	6	3	4	3,33	,516
55.- Manifestar convicción para innovar.	6	3	4	3,67	,516
56.- Ejercer su condición de liderazgo.	6	3	4	3,50	,548
57.- Poseer habilidades comunicativas orales y escritas.	6	4	4	4,00	,000
58.- Comunicarse en un segundo idioma.	6	2	4	3,17	,753
N válido (según lista)	6				

En cuanto al grado en que son requeridas, la mayoría arrojó un puntaje alto, a excepción de algunas que obtuvieron un puntaje medio, estas competencias son las que hacen referencia a competencias específicas del CUE en relación a fundamentos (03-04) y a competencias generales del MEUBB en relación al trabajo colaborativo (54) y a la capacidad para comunicarse (58).

IV.3.2.3 Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	58

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	58

En ambos casos, tanto en importancia como en el grado en que es requerida, se obtuvo un Alfa de Cronbach de .92, lo que indica la alta confiabilidad del instrumento presentado.

· [Los números para cada competencia están establecidos en el apartado “competencias a utilizar” de la página 29]

IV.7. Aspectos Éticos

Para garantizar los resguardos éticos en la investigación se tomaron los siguientes resguardos éticos extraídos desde Franca-Tarrago (2001), con el fin de garantizar el bienestar y autonomía de los participantes.

Los participantes accedieron libre y voluntariamente a colaborar no existiendo coerción ni manipulación por parte de la investigadora. Resguardando la privacidad de los participantes (confidencialidad): datos de identificación así como de la institución en la cual se encuentran trabajando.

No existió discriminación de los sujetos en aspectos independientes a los requeridos para este estudio (profesionales psicólogos empleados en la provincia de Ñuble).

Se presentó un consentimiento informado el cual tiene como finalidad proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes para garantizar los puntos expuestos anteriormente. Los participantes deciden participar una vez dada la información sobre lo que se trata la actividad. Es importante destacar que los profesionales psicólogos recibieron la información necesaria y adecuada antes de participar, así como la veracidad de ésta (tiempo, actividad a ejecutar, objetivos de la investigación, etc.).

Este consentimiento incluyó la posibilidad de abandonar la investigación al momento que lo desearan.

En relación a la investigación se respetaron las pautas académicas establecidas para el desarrollo de la investigación y las consideraciones expuestas a lo largo de este informe.

V. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

El objetivo del presente estudio fue el de investigar la importancia y el grado en que son requeridas las competencias laborales expuestas en el perfil de egreso del psicólogo establecidas por el CUE en conjunto con las competencias instauradas por el Modelo Educativo de la Universidad del Bio-Bío; para ello se aplicó un cuestionario a psicólogos que hubiesen trabajado o trabajen actualmente en la provincia de Ñuble, recogiendo un total de 54 protocolos. Los resultados obtenidos muestran una concordancia entre la importancia que se le da a las competencias y el grado en que son requeridas en el trabajo diario de un psicólogo de la provincia de Ñuble, de las 58 competencias totales evaluadas, 54 de ellas concuerdan siendo sólo 4 distintas.

Del total de protocolos aplicados, no se registraron pérdidas, cumpliendo con el total de la muestra establecida

Tabla N°5 Resumen de Procesamiento

		N	%
Casos	Validos	54	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	54	100,0

V.1 Confiabilidad

El análisis de fiabilidad de importancia arrojó un alfa de .92 y del grado en que son requeridas de .94, demostrando así la validez del instrumento.

Tabla N°6 Estadísticos de fiabilidad Importancia	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.923	58

Tabla N°7 Estadísticos de fiabilidad Requeridos	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.949	58

A continuación se expondrán los resultados obtenidos según importancia y requerimiento:

V.1. Importancia

En cuanto a la importancia, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 8: Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
1.- Dominar métodos y teorías.	54	2	4	3,69	,577
2.- Caracterizar las particularidades de los campos de actuación.	54	1	4	2,98	,765
3.- Relacionar disciplinas y ciencias afines.	54	2	4	3,00	,777
4.- Encontrar explicación a temas de su pertinencia.	54	2	4	3,46	,636
5.- Adaptar métodos y técnicas.	54	2	4	3,91	,351
6.- Considerar calidad de vida de las personas.	54	3	4	3,93	,264
7.- Interpretar resultados de una investigación.	54	2	4	3,19	,729
8.- Comunicar de manera escrita y verbal.	54	2	4	3,19	,803
9.- Identificar, medir y analizar variables.	54	1	4	2,76	,799
10.- Aplicar criterios de metodología científica.	54	2	4	2,81	,675
11.- Identificar y adoptar marcos explicatorios.	54	1	4	2,94	,979
12.- Levantar hipótesis.	54	2	4	3,67	,583
13.- Seleccionar y aplicar métodos de evaluación y diagnóstico.	54	2	4	3,61	,596
14.- Integrar objetivos, hipótesis, teoría, práctica y resultados.	54	3	4	3,52	,504
15.- Prever las consecuencias de las conclusiones.	54	2	4	3,39	,685
16.- Utilizar habilidades comunicativas y sociales.	54	3	4	3,80	,407
17.- Proponer y consensuar la definición del objetivo de trabajo.	54	2	4	3,70	,500
18.- Proponer un plan de recolección y análisis de información.	54	2	4	3,69	,507
19.- Utilizar técnicas de acercamiento al cliente/usuario.	54	2	4	3,70	,603
20.- Generar un sistema de evaluación válido y confiable.	54	2	4	3,57	,690
21.- Realizar un análisis de necesidades detectadas.	54	3	4	3,72	,452
22.- Formular objetivos claros y precisos.	54	2	4	3,76	,512
23.- Identificar y seleccionar dimensiones y factores.	54	3	4	3,93	,264
24.- Diseñar y seleccionar estrategias de intervención.	54	2	4	3,69	,543
25.- Determinar un plan detallado de acciones y estrategias.	54	2	4	3,65	,588
6.- Identificar condiciones necesarias para intervención.	54	3	4	3,87	,339
27.- Aplicar recursos personales y técnicos.	54	3	4	3,98	,136
28.- Movilizar recursos técnicos y humanos presentes en la comunidad.	54	2	4	3,83	,423
29.- Promover condiciones de sustentabilidad y autonomía.	54	1	4	3,70	,662
30.- Monitorear el proceso de intervención.	54	2	4	3,76	,547
31.- Sistematizar las experiencias exitosas.	54	1	4	3,26	,955
32.- Seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición.	54	1	4	3,17	,927
33.- Planificar procesos y seleccionar instrumentos.	54	1	4	3,72	,564
34.- Ejecutar evaluaciones de programas e intervenciones.	54	3	4	3,65	,482
35.- Confeccionar informes adecuados.	54	2	4	3,72	,492
36.- Analizar, exponer y contrastar resultados.	54	2	4	3,41	,765

37.-Realizar recomendaciones y asesorías.	54	2	4	3,59	,687
38.- Evaluar y discriminar fenómenos del ámbito personal, académico, profesional y cotidiano.	54	2	4	3,78	,502
39.- Realizar análisis con una mirada prospectiva, compleja y global.	54	2	4	3,54	,573
40.- Analizar y aprender del propio desempeño.	54	3	4	3,81	,392
41.- Adoptar y promover estrategias de auto cuidado.	54	1	4	3,69	,696
42.- Identificar, analizar y definir los elementos significativos.	54	3	4	3,87	,339
43.- Expresar ideas y opiniones oralmente.	54	3	4	3,93	,264
44.- Expresar ideas y opiniones por escrito.	54	3	4	3,89	,317
45.- Relacionarse con otras personas empáticamente.	54	2	4	3,93	,381
46.- Integrarse y colaborar de forma activa.	54	2	4	3,87	,391
47.- Demostrar coherencia entre comportamiento e ideas.	54	2	4	3,89	,372
48.- Formular y articular estrategias.	54	2	4	3,67	,549
49.- Actuar con capacidad anticipatoria, creativa y emprendedora.	54	2	4	3,78	,538
50.- Manifestar una actitud permanente de búsqueda y actualización.	54	3	4	3,78	,420
51.- Asumir un rol activo como ciudadano y profesional.	54	2	4	3,50	,771
52.- Establecer relaciones dialogantes.	54	3	4	3,78	,420
53.- Actuar éticamente en su profesión.	54	3	4	3,93	,264
54.- Trabajar de manera asociativa.	54	2	4	3,70	,571
55.- Manifestar convicción para innovar.	54	1	4	3,46	,926
56.- Ejercer su condición de liderazgo.	54	2	4	3,65	,619
57.- Poseer habilidades comunicativas orales y escritas.	54	3	4	3,98	,136
58.- Comunicarse en un segundo idioma.	54	1	4	2,83	1,194

De acuerdo a la media, se pueden identificar como competencias importantes, las que hacen referencia a las competencias específicas del CUE en relación a fundamentos (01-05-06), diagnóstico (12-13-14-16), interacción (17-18-19-20), valoración (21-22-23-24-25), intervención (26-27-28-29-30), evaluación (33-34-35-37), en cuanto a las competencias generales del CUE hacen referencia al pensamiento crítico (38-39), pensamiento reflexivo (40-41), resolución de problemas (42), comunicación oral (43), comunicación escrita (44), comunicación interpersonal (45), trabajo en equipo (46), sentido y comportamiento ético (47), pensamiento estratégico (48), iniciativa (49) y de las competencias generales del MEUBB, aquellas relacionadas a la disposición para el aprendizaje (50), responsabilidad social (51), trabajo colaborativo (52-53-54), capacidad emprendedora y liderazgo (56) y capacidad para comunicarse (57), es decir, la mayoría de las competencias establecidas en el CUE y en el modelo educativo de la UBB.

Siendo las competencias más importantes, con una media de 3.98, aplicar los recursos personales y técnicos para garantizar la calidad de la intervención, así como el poseer habilidades comunicativas orales y escritas para interactuar efectivamente con los demás, expresando ideas y sentimientos.

El análisis de Frecuencias arrojó los siguientes resultados: (las siguientes tablas pertenecen a una sola, la cual fue separada para su mayor claridad)

Tabla N°1 Frecuencias Importancia (Competencias 01 a 07)

		01	02	03	04	05	06	07
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mode	4	3	3	4	4	4	3
	Std. Deviation	,577	,765	,777	,636	,351	,264	,729
	Minimum	2	1	2	2	2	3	2
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Tabla N°2 Frecuencias Importancia (Competencias 08 a 14)

		08	09	10	11	12	13	14
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mode	4	3	3	4	4	4	4
	Std. Deviation	,803	,799	,675	,979	,583	,596	,504
	Minimum	2	1	2	1	2	2	3
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Tabla N°3 Frecuencias Importancia (Competencias 15 a 21)

		15	16	17	18	19	20	21
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mode	4	4	4	4	4	4	4
	Std. Deviation	,685	,407	,500	,507	,603	,690	,452
	Minimum	2	3	2	2	2	2	3
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Tabla N°4 Frecuencias Importancia (Competencias 22 a 28)

		22	23	24	25	26	27	28
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mode	4	4	4	4	4	4	4
	Std. Deviation	,512	,264	,543	,588	,339	,136	,423
	Minimum	2	3	2	2	3	3	2
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Tabla N°5 Frecuencias Importancia (Competencias 29 a 35)

		29	30	31	32	33	34	35
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mode	4	4	4	4	4	4	4
	Std. Deviation	,662	,547	,955	,927	,564	,482	,492
	Minimum	1	2	1	1	1	3	2
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Tabla N°6 Frecuencias Importancia (Competencias 36 a 42)

		36	37	38	39	40	41	42
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mode	4	4	4	4	4	4	4
	Std. Deviation	,765	,687	,502	,573	,392	,696	,339
	Minimum	2	2	2	2	3	1	3
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Tabla N°7 Frecuencias Importancia (Competencias 43 a 49)

		43	44	45	46	47	48	49
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mode	4	4	4	4	4	4	4
	Std. Deviation	,264	,317	,381	,391	,372	,549	,538
	Minimum	3	3	2	2	2	2	2
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Tabla N°8 Frecuencias Importancia (Competencias 50 a 56)

		50	51	52	53	54	55	56
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mode	4	4	4	4	4	4	4
	Std. Deviation	,420	,771	,420	,264	,571	,926	,619
	Minimum	3	2	3	3	2	1	2
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Tabla N°9 Frecuencias Importancia (Competencias 57 y 58)

		57	58
N	Valid	54	54
	Missing	0	0
	Mode	4	4
	Std. Deviation	,136	1,194
	Minimum	3	1
	Maximum	4	4

Las tablas de frecuencias indican que se puntuaron más veces con el máximo las competencias específicas del CUE en relación a fundamentos (01-04-05-06), diseño (08-11), diagnóstico (12-13-14-15-16), interacción (17-18-19-20), valoración (21-22-23-24-25), intervención (26-27-28-29-30-31), Evaluación (32-33-34-35-36-37).

En cuanto a las competencias generales del CUE en relación a pensamiento crítico (38-39), pensamiento reflexivo (40-41), resolución de problemas (42), comunicación oral (43), comunicación escrita (44), comunicación interpersonal (45), trabajo en equipo (46), sentido y comportamiento ético (47), pensamiento estratégico (48), iniciativa (49) y de las competencias generales del MEUBB en relación a la disposición para el aprendizaje (50), responsabilidad social (51), trabajo colaborativo (52-53-54), capacidad emprendedora y liderazgo (55-56) y capacidad para comunicarse (57 y 58).

A continuación se expondrán los gráficos acompañados por las tablas de frecuencia de las competencias que obtuvieron el puntaje más alto de acuerdo a su importancia:

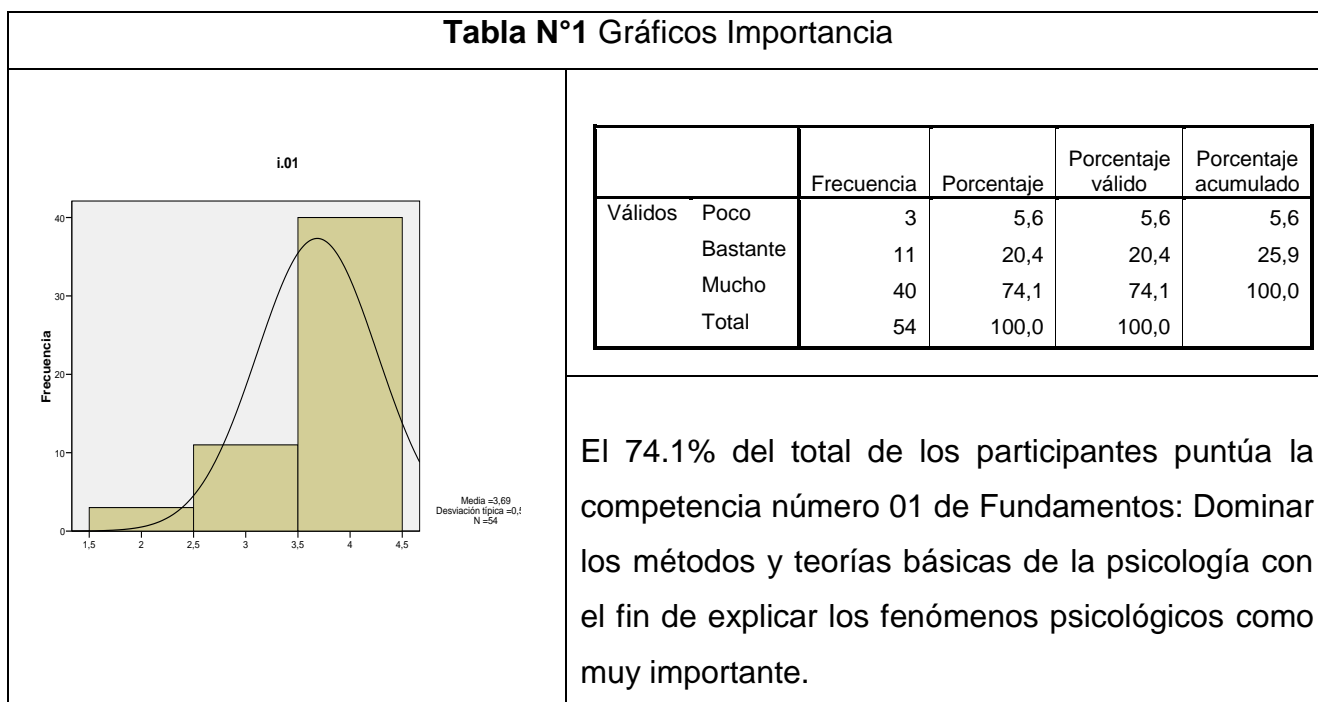
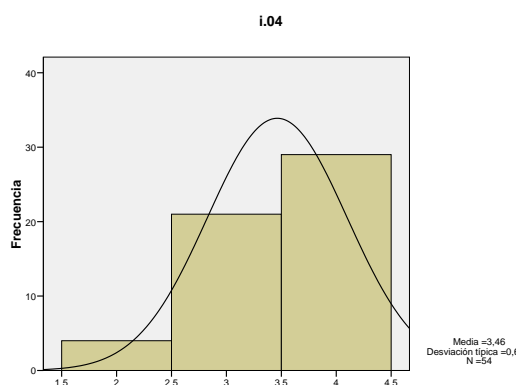


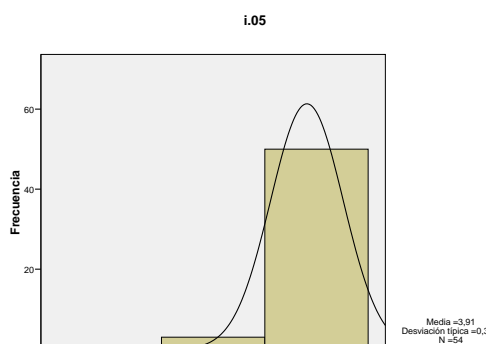
Tabla N°2 Gráficos Importancia



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Poco	4	7,4	7,4	7,4
Bastante	21	38,9	38,9	46,3
Mucho	29	53,7	53,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 53.7% del total de los participantes puntúa la competencia número 04 de Fundamentos: Encontrar explicación a temas de su pertinencia, de manera coherente y científicamente justificada, basándose en el conocimiento actualizado de la psicología como muy importante.

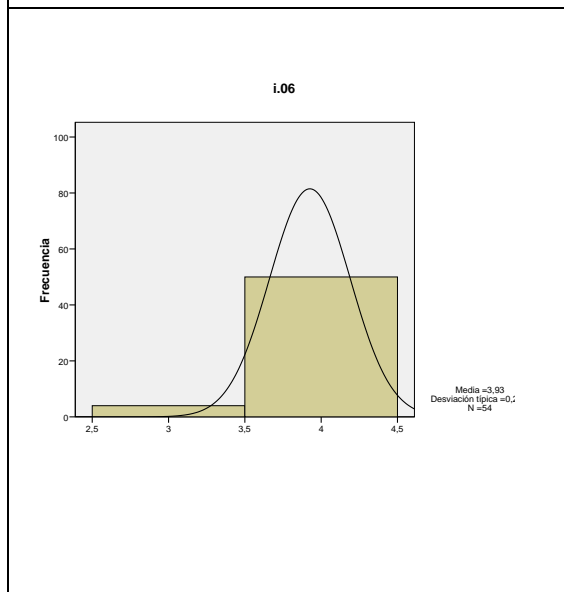
Tabla N°3 Gráficos Importancia



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Poco	1	1,9	1,9	1,9
Bastante	3	5,6	5,6	7,4
Mucho	50	92,6	92,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 92.6% del total de los participantes puntúa la competencia número 05 de Fundamentos: Adaptar los métodos y técnicas de acuerdo a las características del contexto sociocultural como muy importante.

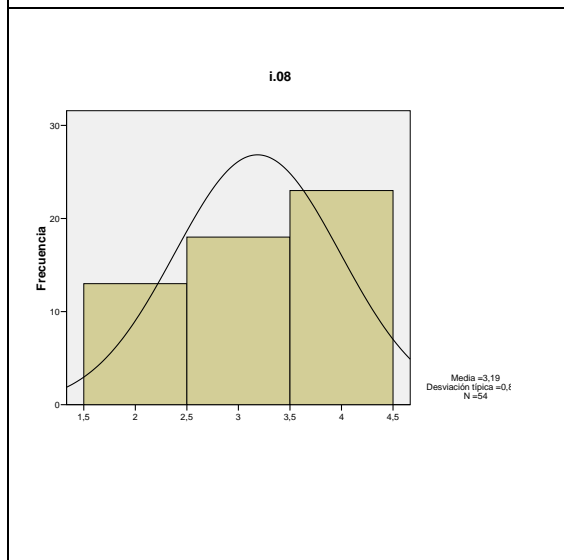
Tabla N°4 Gráficos Importancia



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bastante	4	7,4	7,4	7,4
	Mucho	50	92,6	92,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 92.6% del total de los participantes puntúa la competencia número 06 de Fundamentos: Considerar en el producto final de su planteamiento el desarrollo, bienestar y calidad de vida de las personas como muy importante en el trabajo de un psicólogo en la provincia de Ñuble.

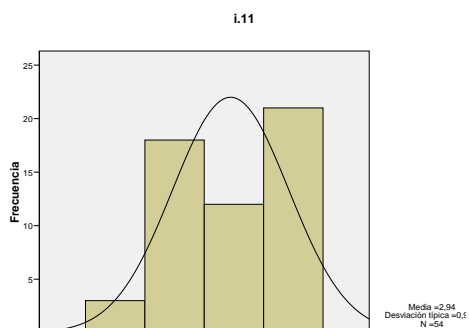
Tabla N°5 Gráficos Importancia



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	13	24,1	24,1	24,1
	Bastante	18	33,3	33,3	57,4
	Mucho	23	42,6	42,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 42.6% del total de los participantes puntúa la competencia número 08 de Diseño: Comunicar de manera escrita y verbal, un trabajo de acuerdo a normas científicas y al público objetivo de destino como muy importante.

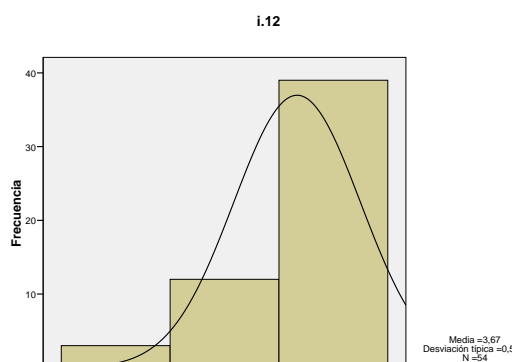
Tabla N°6 Gráficos Importancia



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	3	5,6	5,6	5,6
	Poco	18	33,3	33,3	38,9
	Bastante	12	22,2	22,2	61,1
	Mucho	21	38,9	38,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 38.9% del total de los participantes puntúa la competencia número 11 de Diseño: Identificar y adoptar marcos explicatorios que permitan abordar un problema desde su descripción, comprensión o la generación de hipótesis contrastables como muy importante aunque un porcentaje no despreciable las considera poco o nada.

Tabla N°7 Gráficos Importancia



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	3	5,6	5,6	5,6
	Bastante	12	22,2	22,2	27,8
	Mucho	39	72,2	72,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 72.2% del total de los participantes puntúa la competencia número 12 de Diagnóstico: Levantar hipótesis, en base a la recolección de información y el conocimiento psicológico pertinente, posibles de ser verificadas por medio de un proceso evaluativo como muy importante.

Tabla N°8 Gráficos Importancia

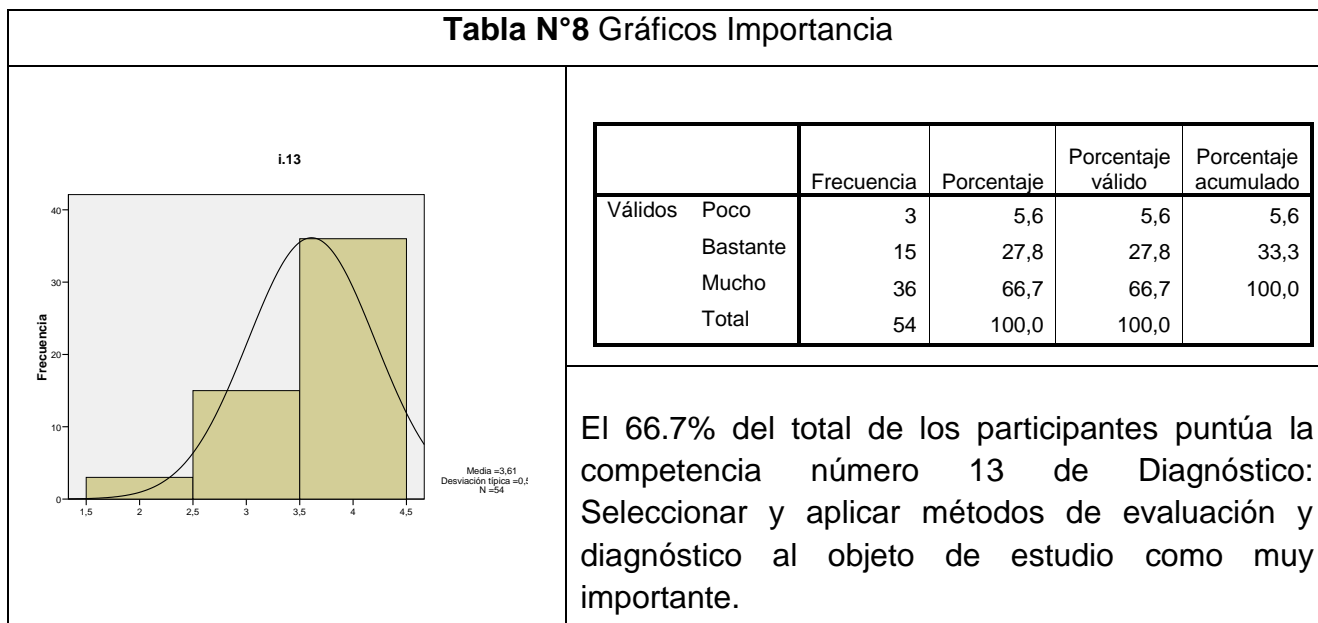


Tabla N°9 Gráficos Importancia

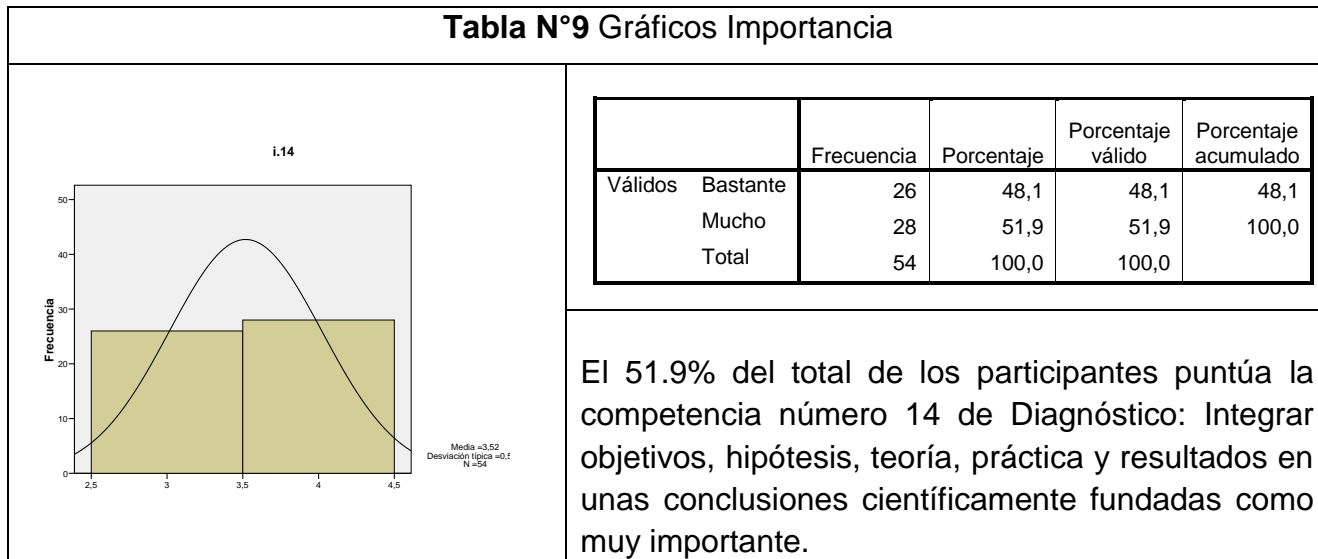
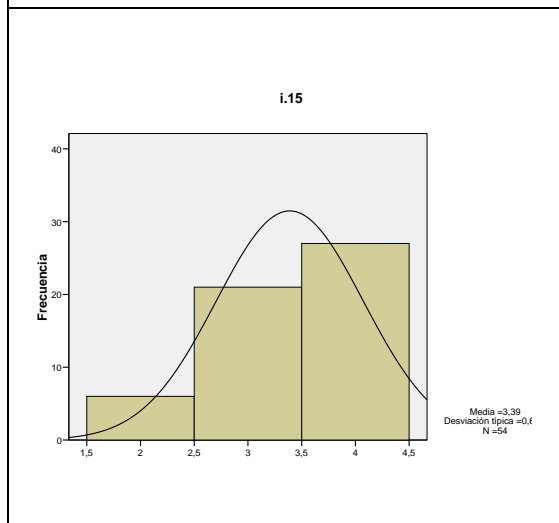


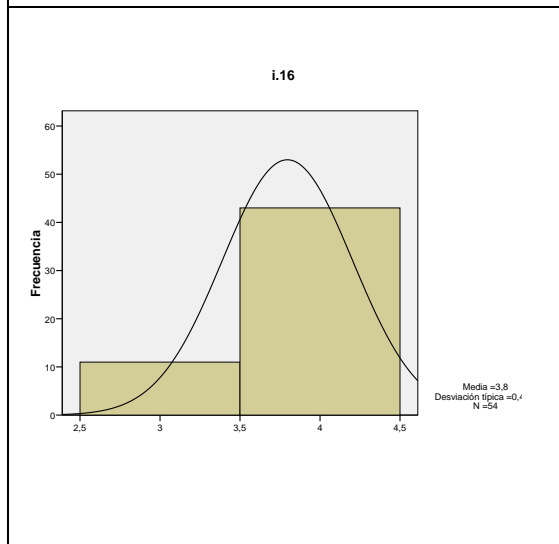
Tabla N°10 Gráficos Importancia



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	6	11,1	11,1	11,1
	Bastante	21	38,9	38,9	50,0
	Mucho	27	50,0	50,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

La mitad de los participantes puntuaron la competencia número 15 de Diagnóstico: Prever las consecuencias de las conclusiones, minimizando riesgos y optimizando su aprovechamiento como muy importante.

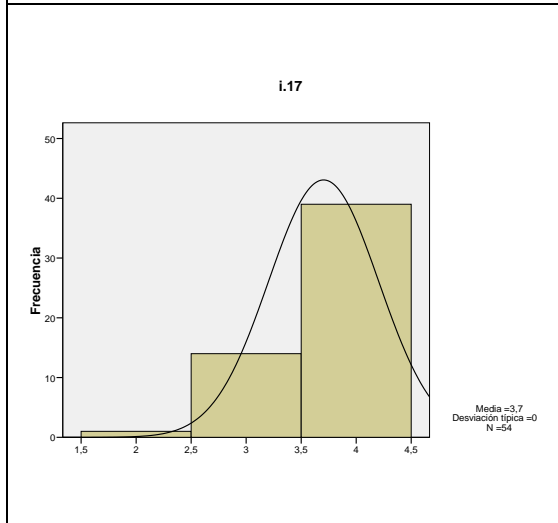
Tabla N°11 Gráficos Importancia



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bastante	11	20,4	20,4	20,4
	Mucho	43	79,6	79,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 79.6% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 16 de Diagnóstico: Utilizar habilidades comunicativas y sociales para la recolección y devolución de la información de manera oral y escrita acorde al objeto de estudio y al público objetivo.

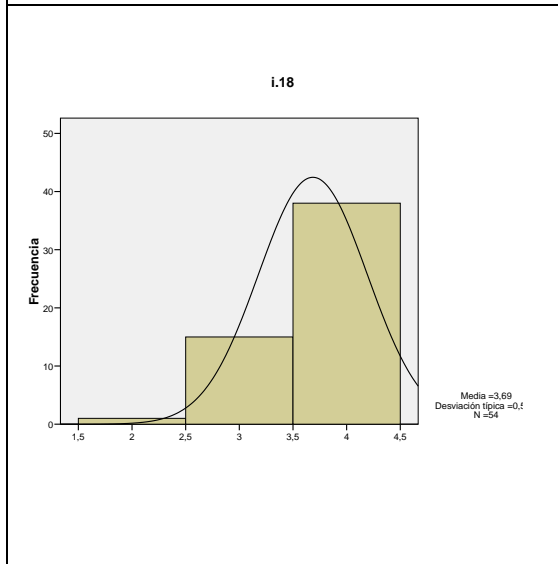
Tabla N°12 Gráficos Importancia



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	1	1,9	1,9	1,9
	Bastante	14	25,9	25,9	27,8
	Mucho	39	72,2	72,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 72.2% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 17 de Interacción: Proponer y consensuar con el cliente-usuario la definición del objetivo de trabajo, estableciendo metas factibles y realistas.

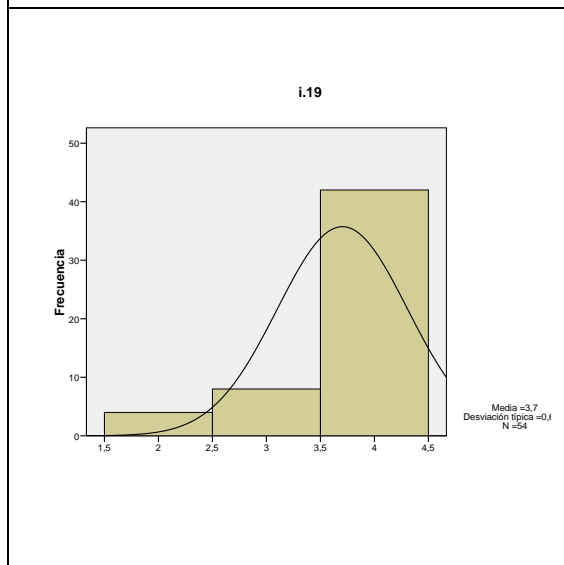
Tabla N°13 Gráficos Importancia



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	1	1,9	1,9	1,9
	Bastante	15	27,8	27,8	29,6
	Mucho	38	70,4	70,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 70.4% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 18 de Interacción: Proponer un plan de recolección y análisis de información relevante que le permita identificar necesidades y recursos del cliente-usuario.

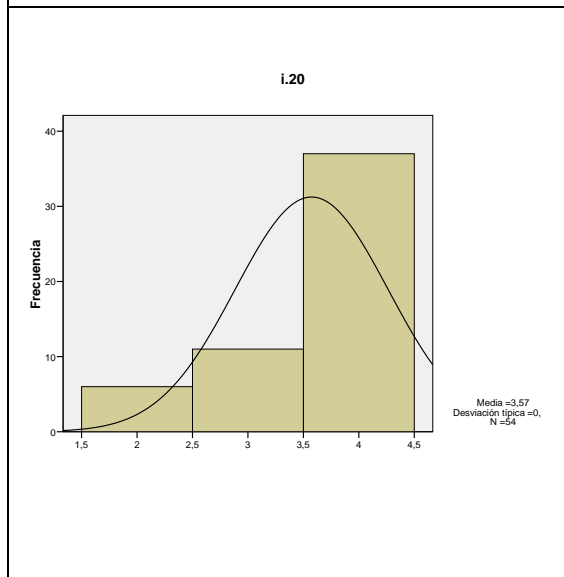
Tabla N°14 Gráficos Importancia



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	4	7,4	7,4	7,4
	Bastante	8	14,8	14,8	22,2
	Mucho	42	77,8	77,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 77.8% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 19 de Interacción: Utilizar técnicas de acercamiento al cliente/usuario con el fin de identificar el marco contextual en el cual sus servicios serán requeridos o utilizados.

Tabla N°15 Gráficos Importancia



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Pocos	6	11,1	11,1	11,1
	Bastante	11	20,4	20,4	31,5
	Mucho	37	68,5	68,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 68.5% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 20 de Interacción: Generar para cada condición específica de trabajo un sistema de evaluación válido y confiable respecto de los plazos y logros de los objetivos inicialmente convenidos.

Tabla N°16 Gráficos Importancia

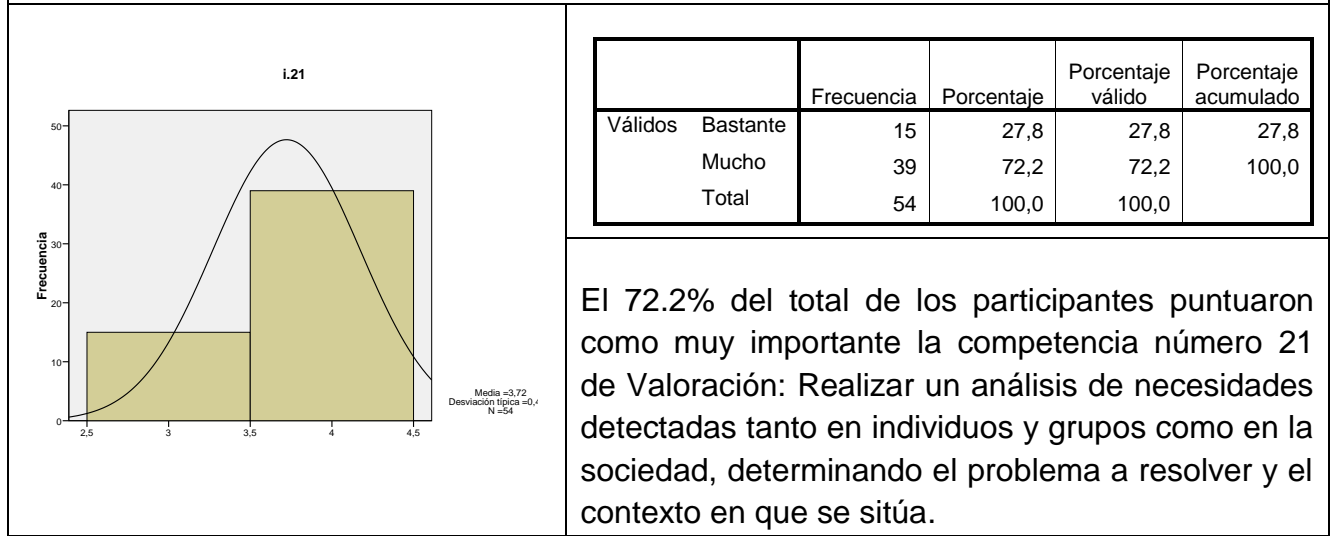


Tabla N°17 Gráficos Importancia

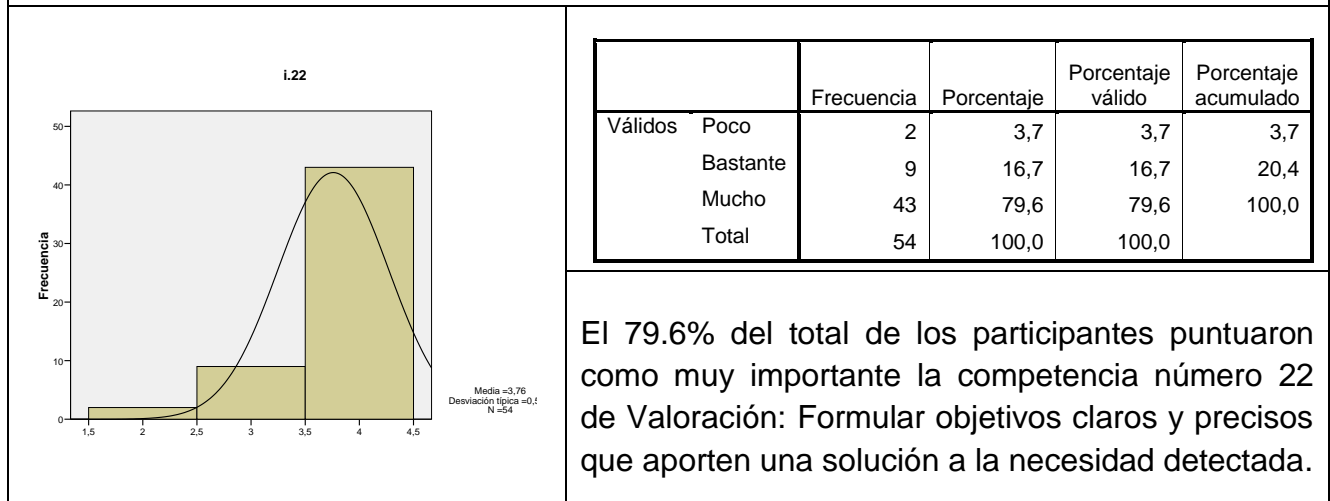


Tabla N°18 Gráficos Importancia

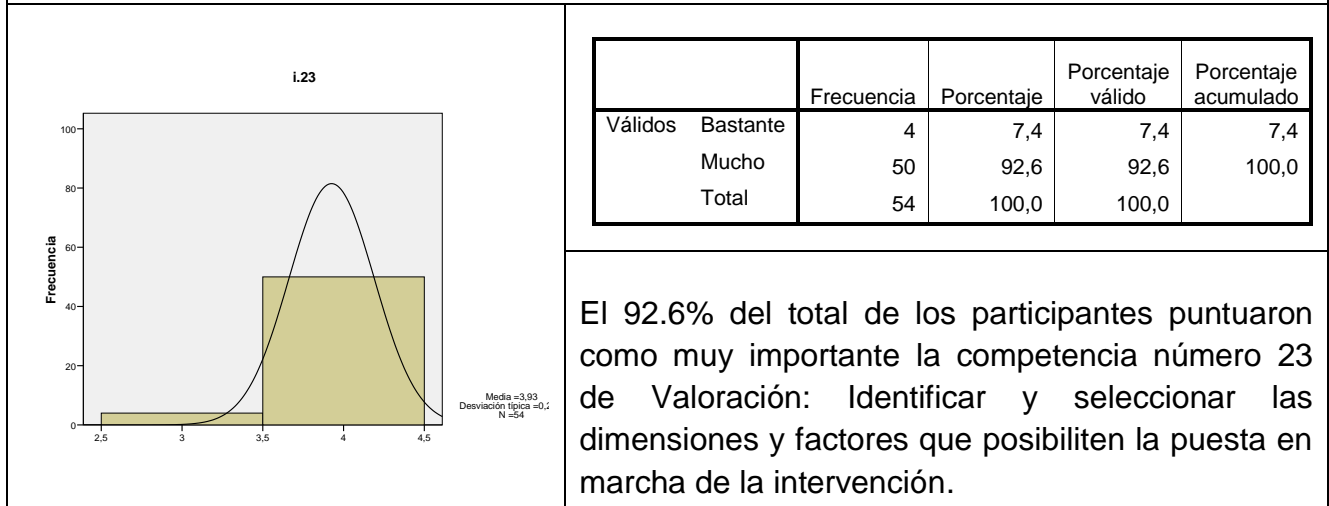


Tabla N°19 Gráficos Importancia

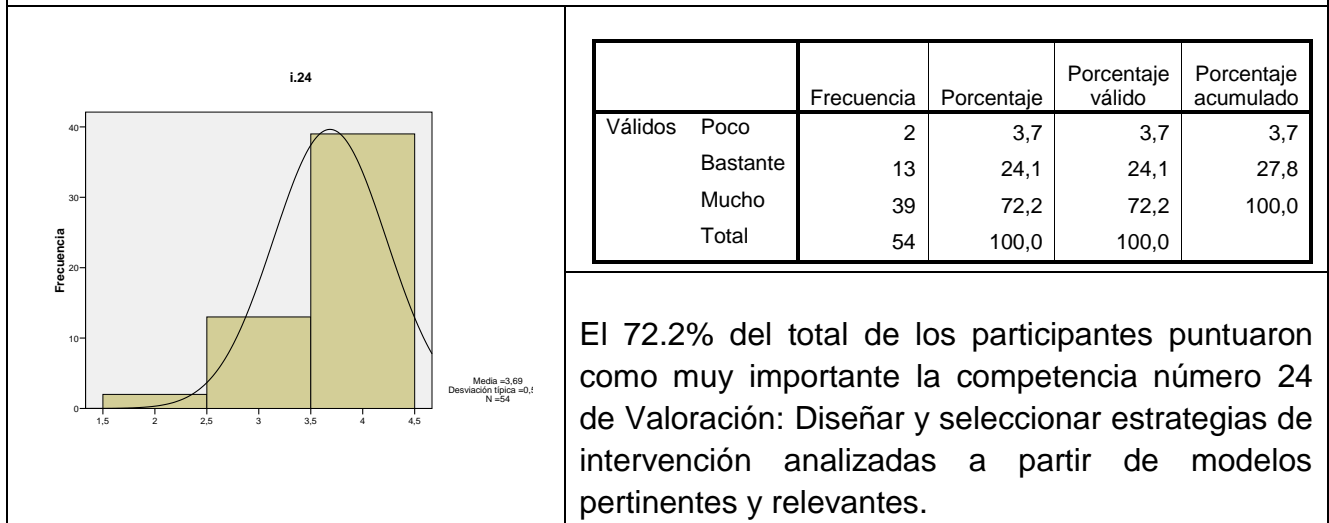
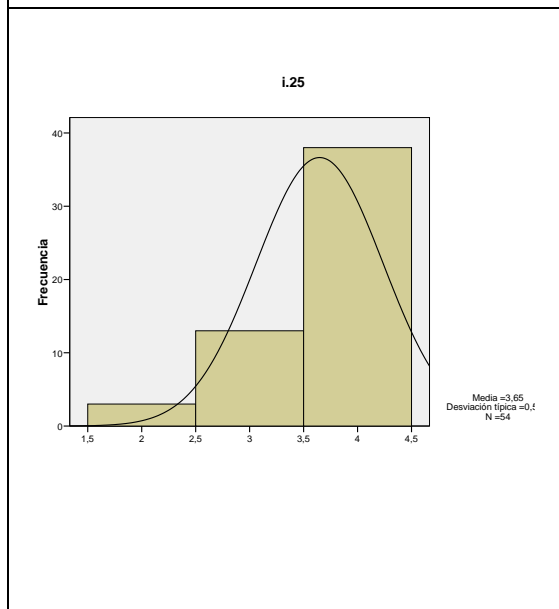


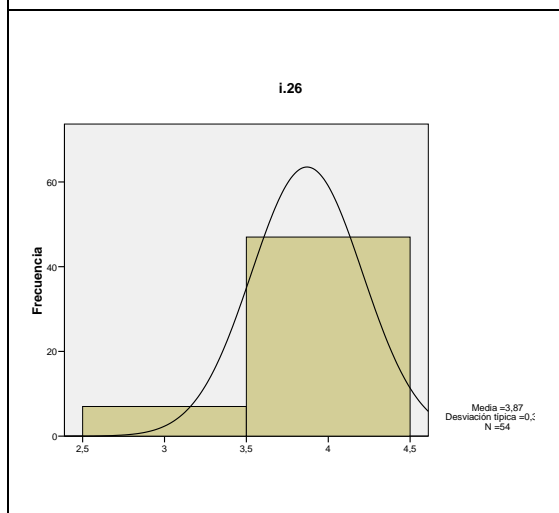
Tabla N°20 Gráficos Importancia



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Poco	3	5,6	5,6	5,6
Bastante	13	24,1	24,1	29,6
Mucho	38	70,4	70,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 70.4% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 25 de Valoración: Determinar un plan detallado de las acciones y estrategias de intervención, precisando agentes responsables, tiempos, espacios y recursos requeridos con vistas a proponer una intervención eficaz.

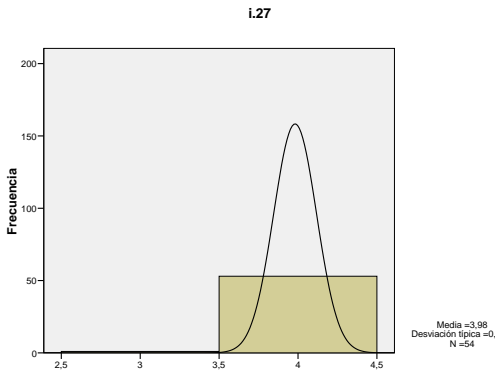
Tabla N°21 Gráficos Importancia



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Bastante	7	13,0	13,0	13,0
Mucho	47	87,0	87,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 87% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 26 de Intervención: Identificar las condiciones necesarias para realizar la intervención.

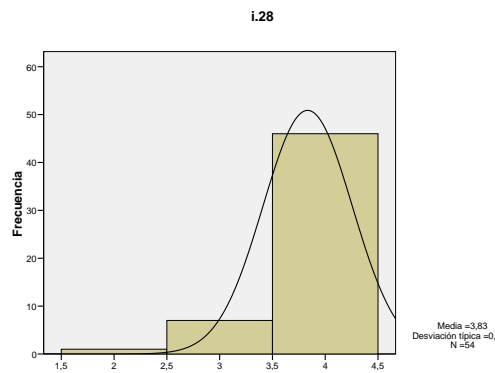
Tabla N°22 Gráficos Importancia



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Bastante	1	1,9	1,9	1,9
Mucho	53	98,1	98,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 98.1% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 27 de Intervención: Aplicar los recursos personales y técnicos para garantizar la calidad de la intervención. Lo que hace de ésta, la competencia más importante, siendo sólo un 1.9% quien la puntúa como bastante importante.

Tabla N°23 Gráficos Importancia



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Poco	1	1,9	1,9	1,9
Bastante	7	13,0	13,0	14,8
Mucho	46	85,2	85,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 85.2% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 28 de Intervención: Movilizar recursos técnicos y humanos presentes en la comunidad y que permitan promover la participación activa, el bienestar y calidad de vida.

Tabla N°24 Gráficos Importancia

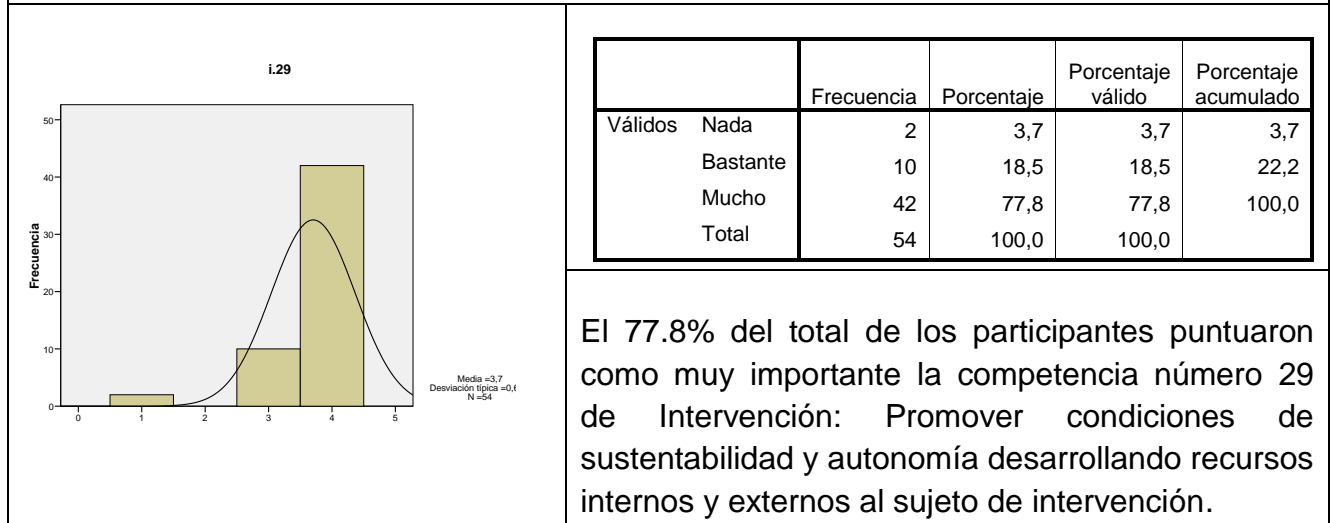


Tabla N°25 Gráficos Importancia

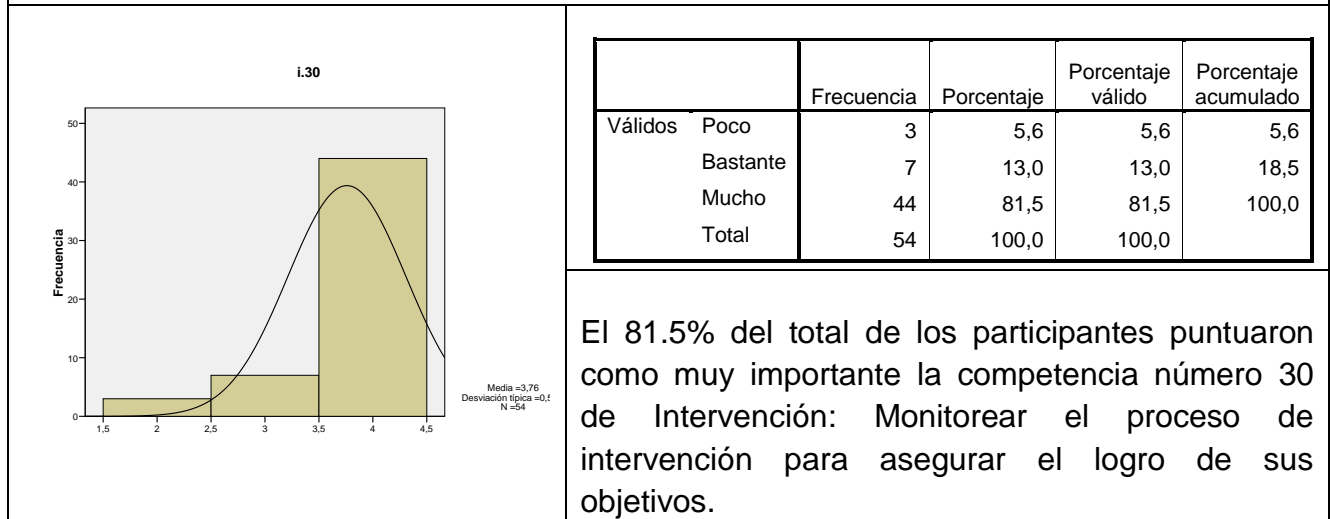


Tabla N°26 Gráficos Importancia

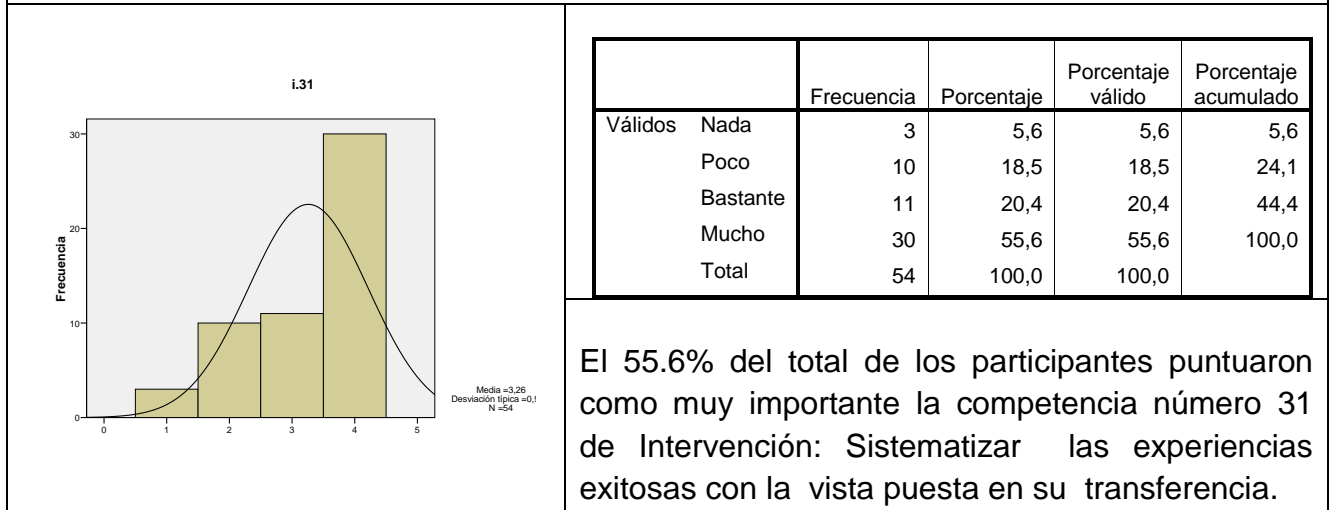


Tabla N°27 Gráficos Importancia

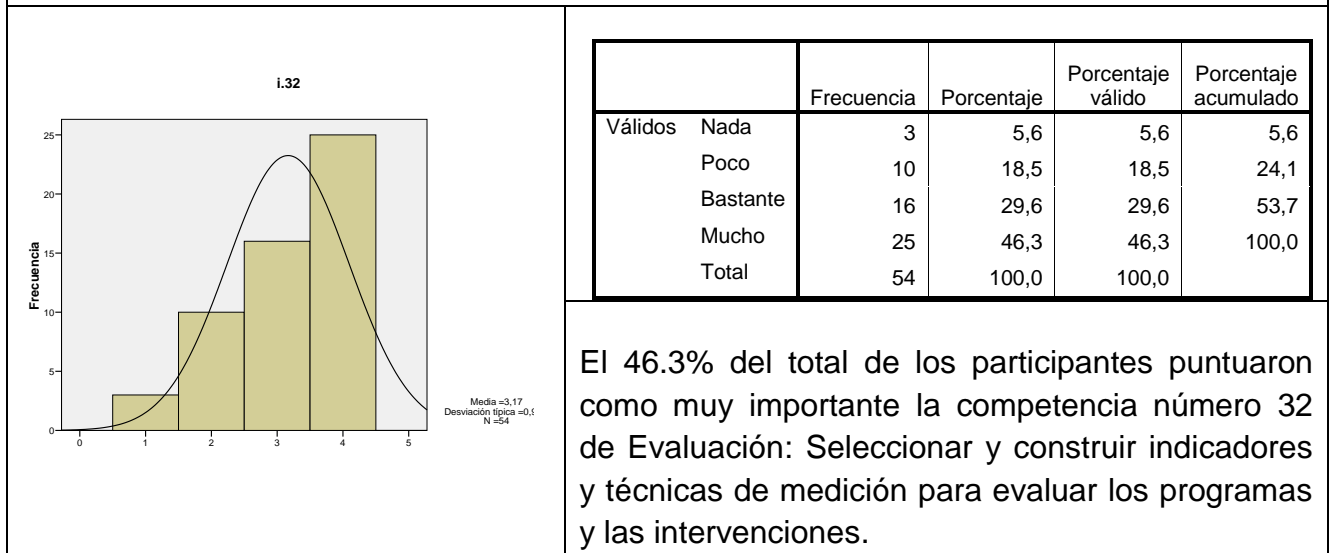


Tabla N°28 Gráficos Importancia

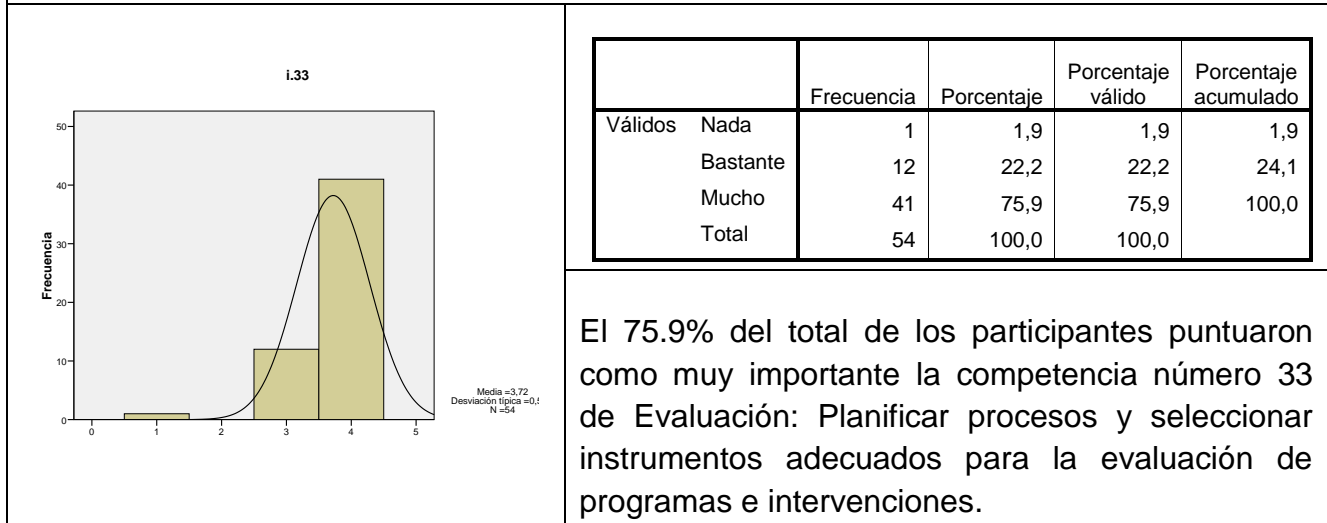


Tabla N°29 Gráficos Importancia

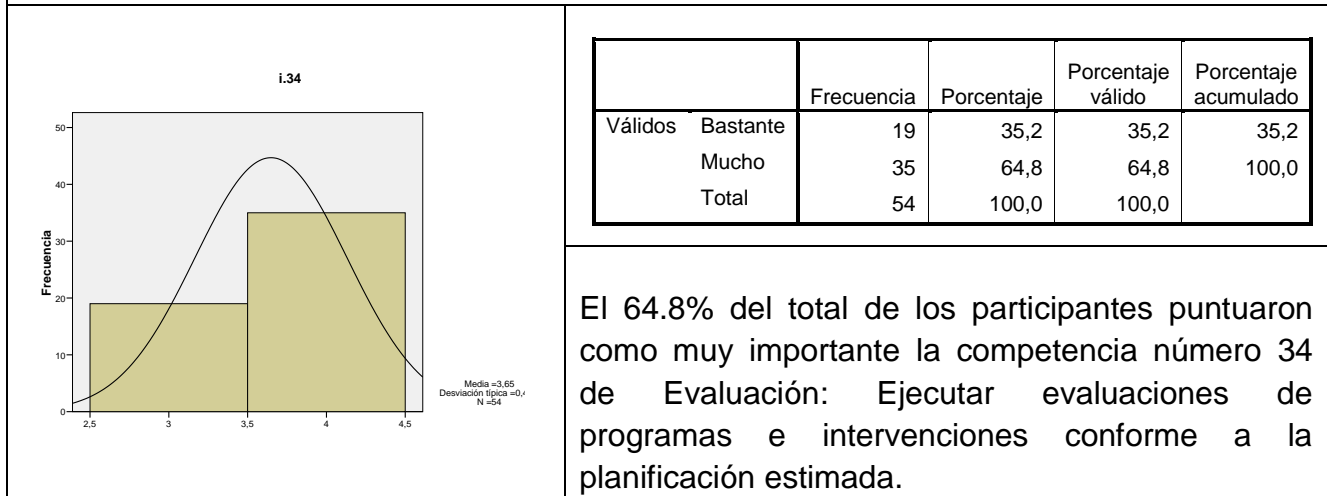


Tabla N°30 Gráficos Importancia

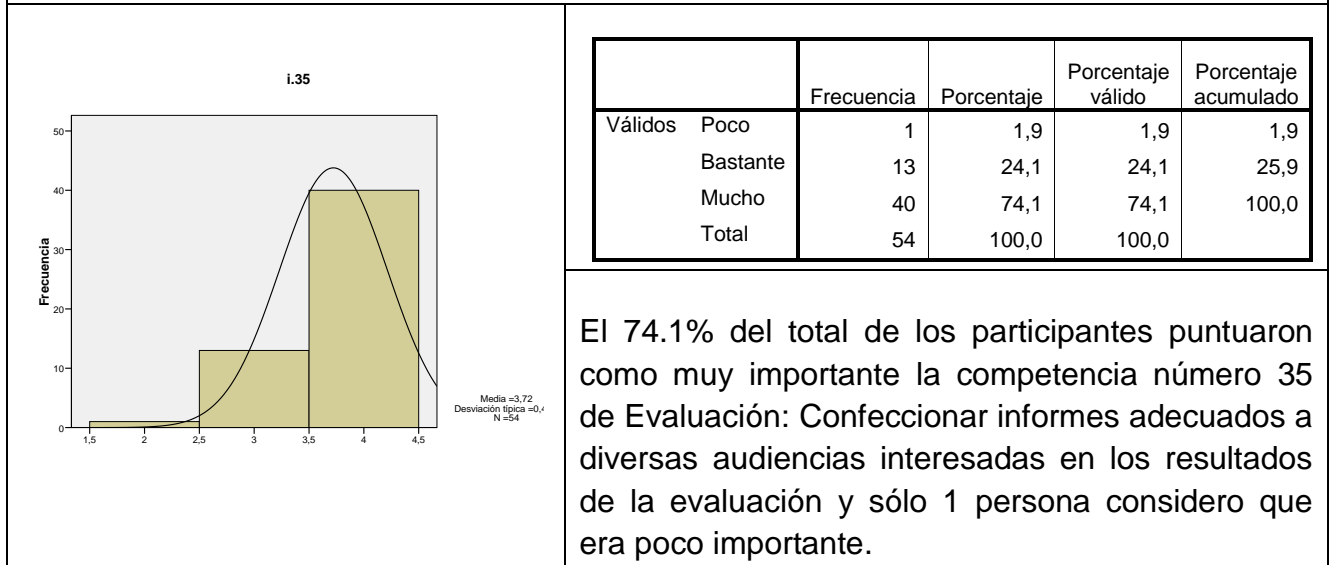


Tabla N°31 Gráficos Importancia

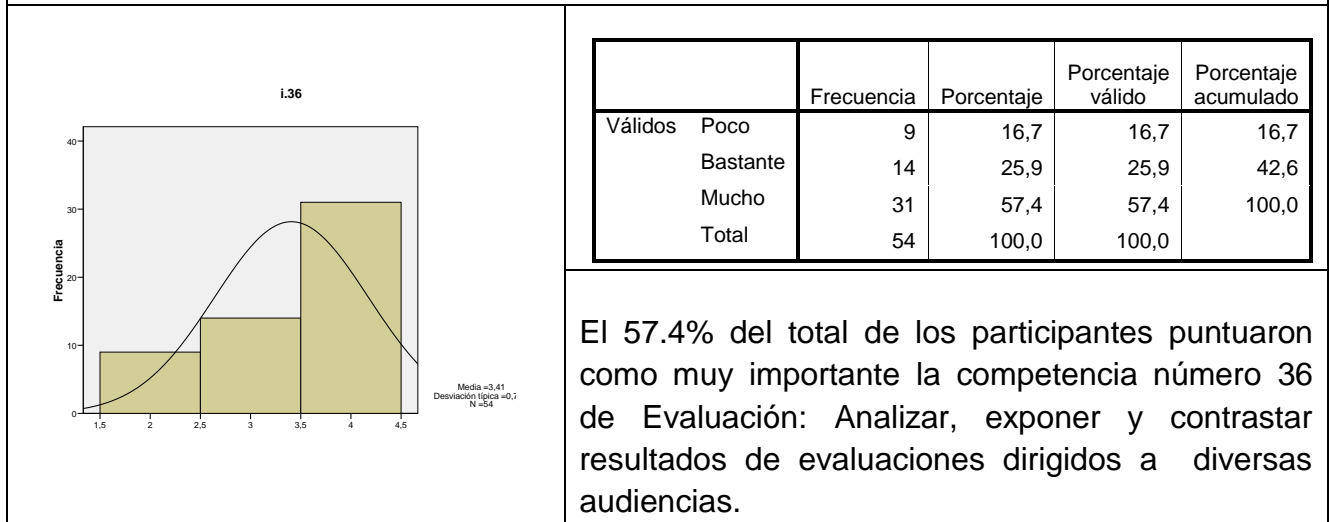


Tabla N°32 Gráficos Importancia

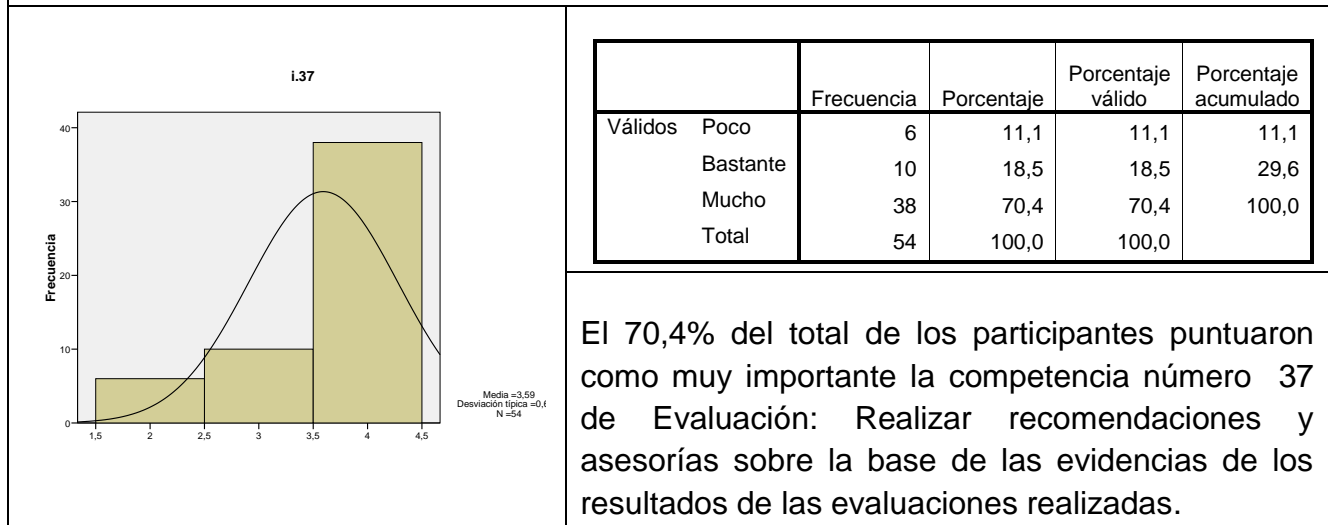


Tabla N°33 Gráficos Importancia

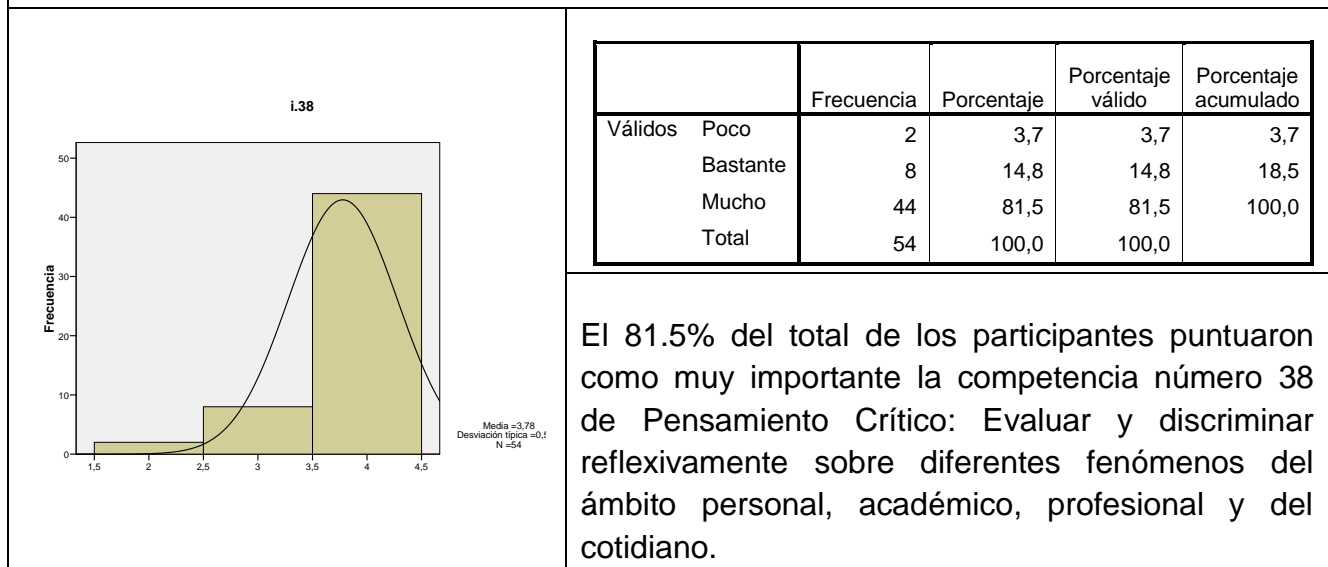


Tabla N°34 Gráficos Importancia

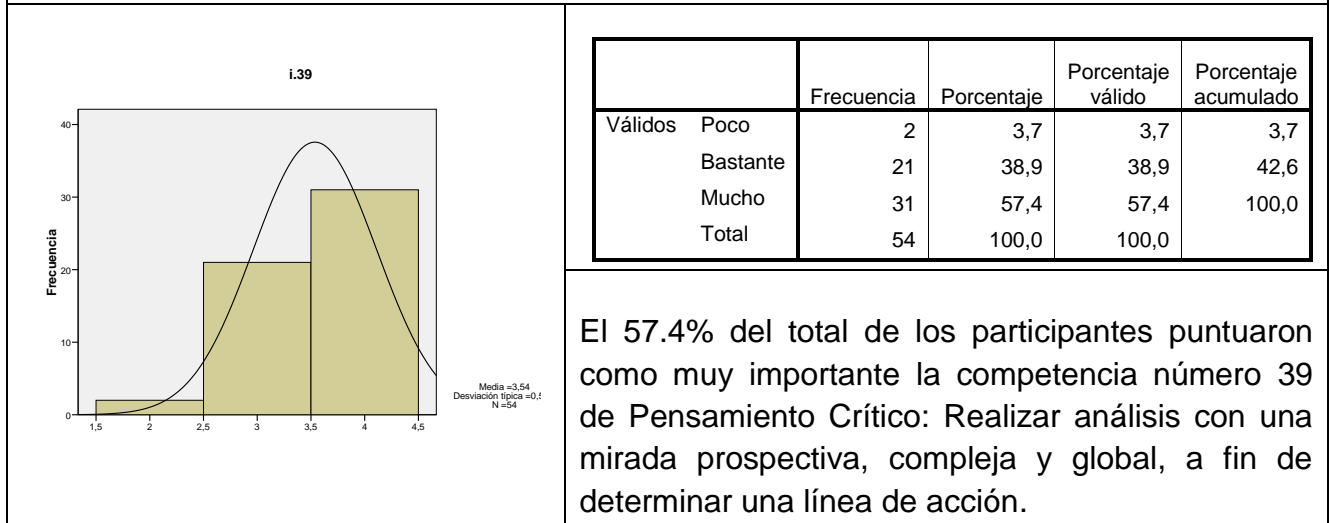


Tabla N°35 Gráficos Importancia

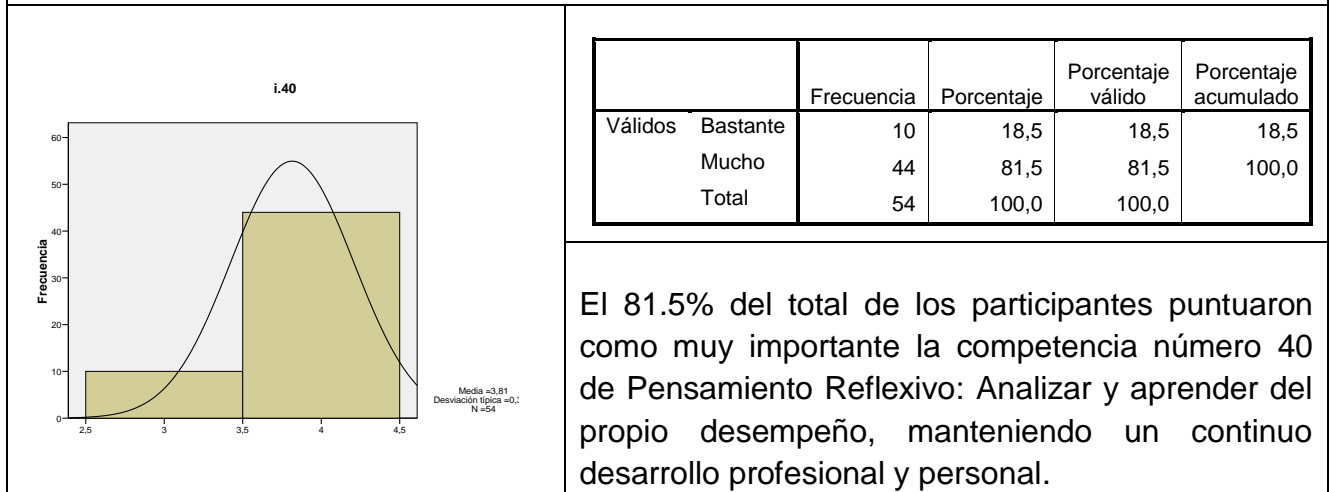
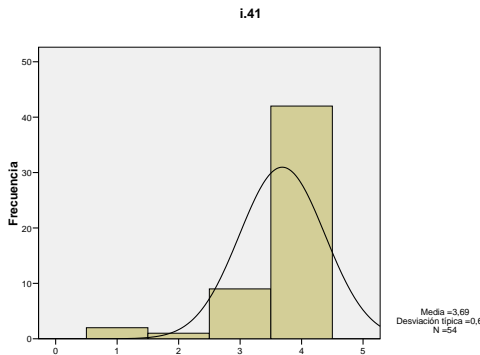


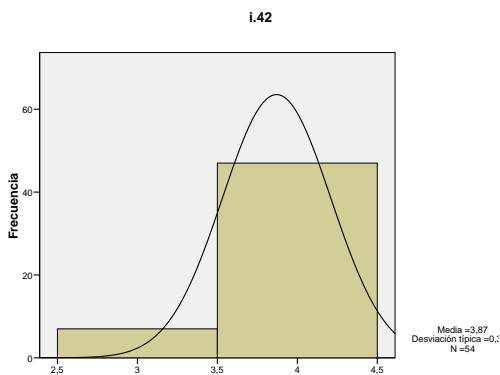
Tabla N°36 Gráficos Importancia



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nada	2	3,7	3,7	3,7
Poco	1	1,9	1,9	5,6
Bastante	9	16,7	16,7	22,2
Mucho	42	77,8	77,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 77.8% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 41 de Pensamiento Reflexivo: Adoptar y promover estrategias de auto cuidado.

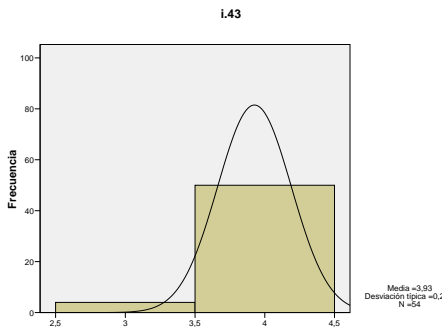
Tabla N°37 Gráficos Importancia



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Bastante	7	13,0	13,0	13,0
Mucho	47	87,0	87,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 87% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 42 de Resolución de Problemas: Identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de forma efectiva.

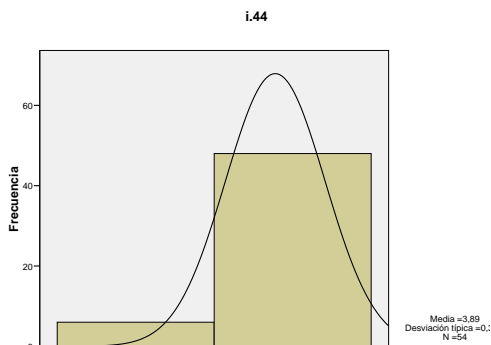
Tabla N°38 Gráficos Importancia



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Bastante	4	7,4	7,4	7,4
Mucho	50	92,6	92,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 92.6% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 43 de Comunicación Oral: Expresar en forma Inteligible y eficaz las ideas y opiniones propias utilizando el lenguaje oral.

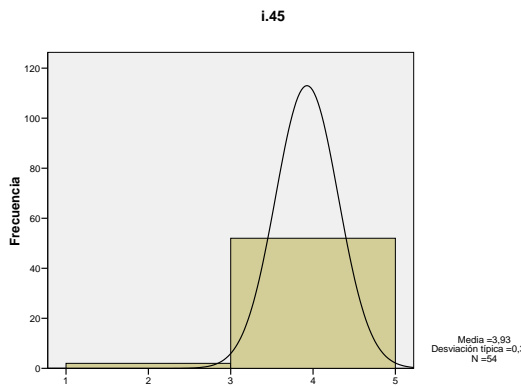
Tabla N°39 Gráficos Importancia



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Bastante	6	11,1	11,1	11,1
Mucho	48	88,9	88,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 88.9% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 44 de Comunicación Escrita: Expresar en forma Inteligible y eficaz las ideas y opiniones propias por escrito.

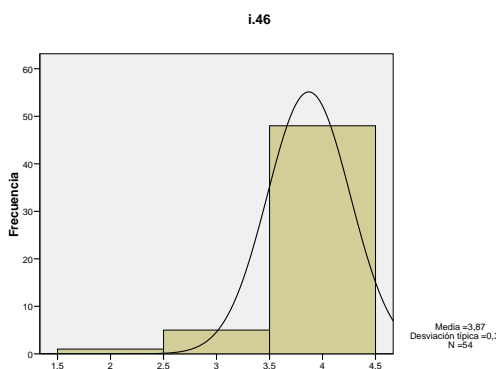
Tabla N°40 Gráficos Importancia



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Poco	2	3,7	3,7	3,7
Mucho	52	96,3	96,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 96.3% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 45 de Comunicación Interpersonal: Relacionarse con otras personas a través de una escucha empática; mediante la expresión clara y asertiva de lo que se piensa y/o siente, por medios verbales y no verbales.

Tabla N°41 Gráficos Importancia



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Poco	1	1,9	1,9	1,9
Bastante	5	9,3	9,3	11,1
Mucho	48	88,9	88,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 88.9% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 46 de Trabajo en equipo: Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones.

Tabla N°42 Gráficos Importancia

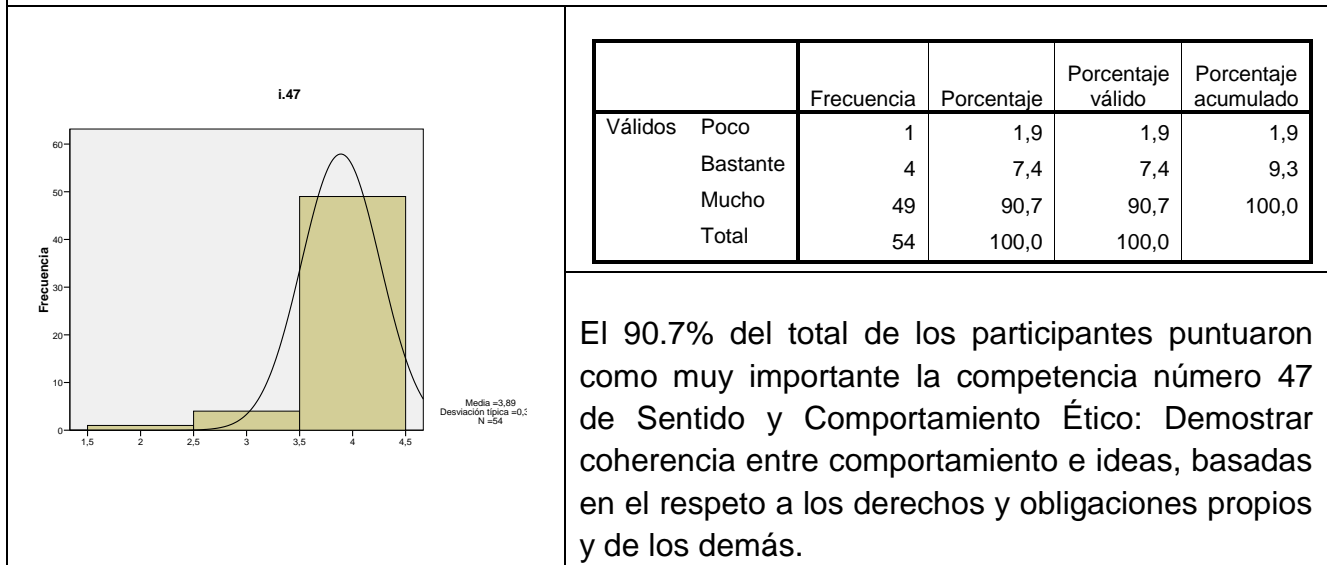


Tabla N°43 Gráficos Importancia

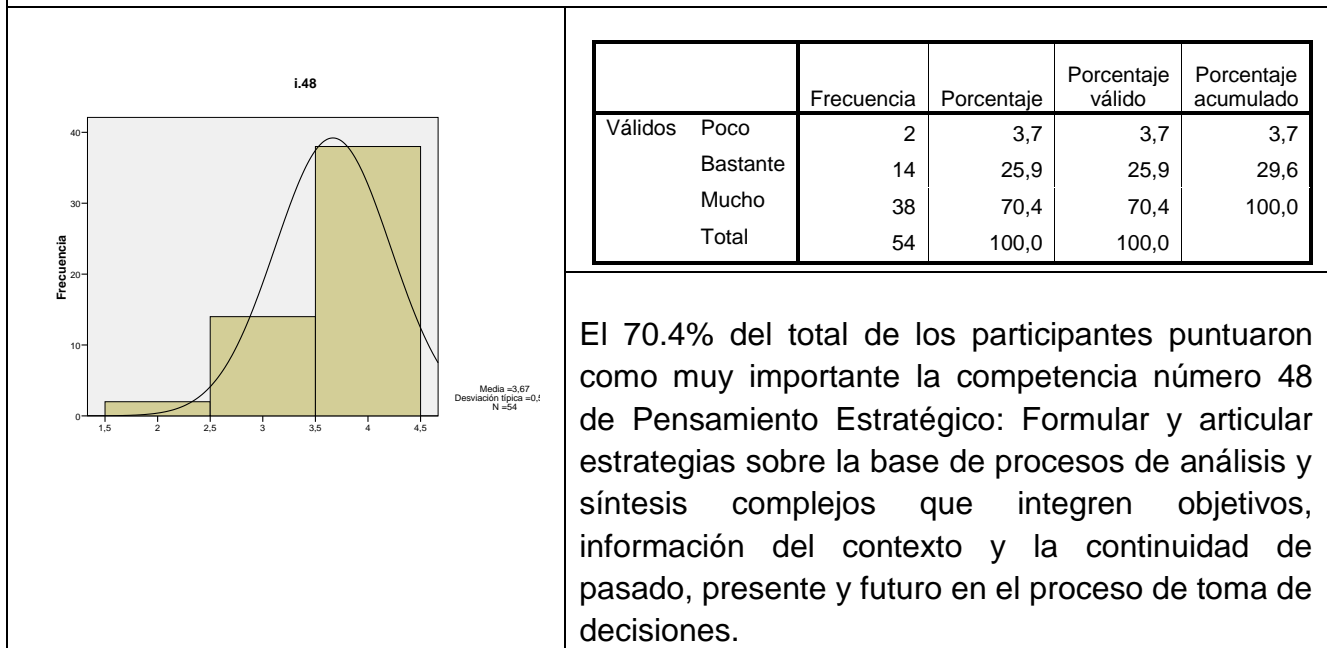
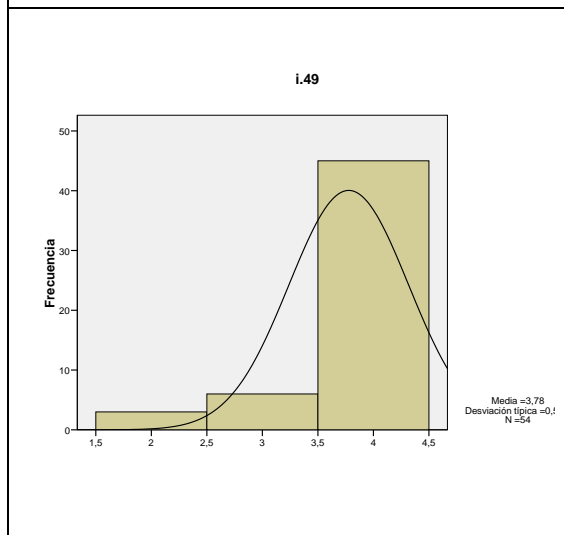


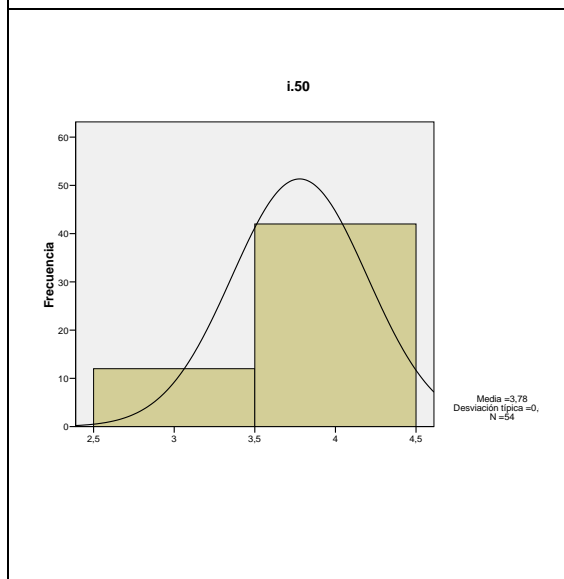
Tabla N°44 Gráficos Importancia



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Pocos	3	5,6	5,6	5,6
	Bastante	6	11,1	11,1	16,7
	Mucho	45	83,3	83,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 83.3% del total de los participantes puntuaron la competencia número 49 de Iniciativa: Actuar con capacidad anticipatoria, creativa y de forma emprendedora, movilizand o recursos personales y del contexto como muy importante.

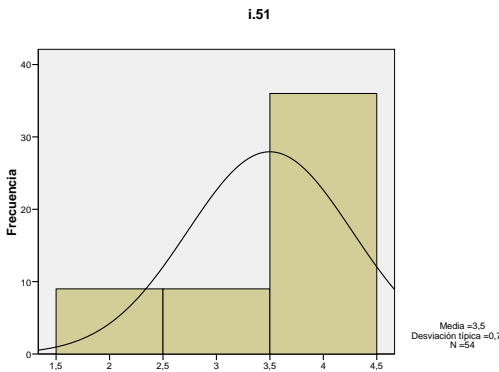
Tabla N°45 Gráficos Importancia



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bastante	12	22,2	22,2	22,2
	Mucho	42	77,8	77,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 77.8% del total de los participantes puntuaron la competencia número 50 de Disposición para el Aprendizaje: Manifestar una actitud permanente de búsqueda y actualización de sus aprendizajes, incorporando los cambios sociales, científicos y tecnológicos en el ejercicio y desarrollo de su profesión como muy importante.

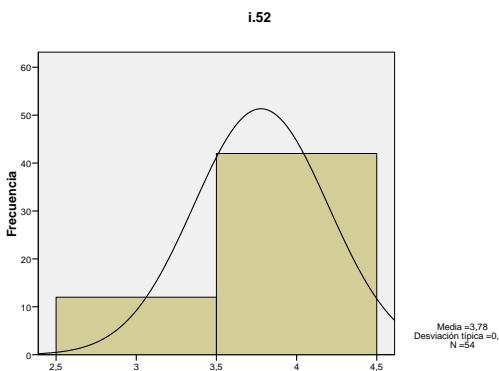
Tabla N°46 Gráficos Importancia



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	9	16,7	16,7	16,7
	Bastante	9	16,7	16,7	33,3
	Mucho	36	66,7	66,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 66.7% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 51 de Responsabilidad Social: Asumir un rol activo como ciudadano y profesional, comprometiéndose de manera responsable con su medio social, natural y cultural.

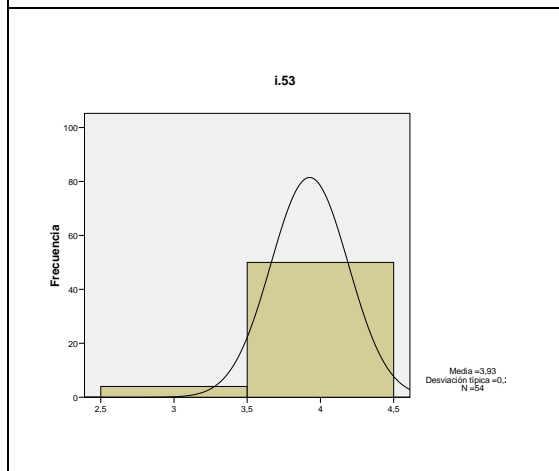
Tabla N°47 Gráficos Importancia



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bastante	12	22,2	22,2	22,2
	Mucho	42	77,8	77,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 77.8% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 52 de Trabajo Colaborativo: Establecer relaciones dialogantes para el intercambio de aportes constructivos con otras disciplinas.

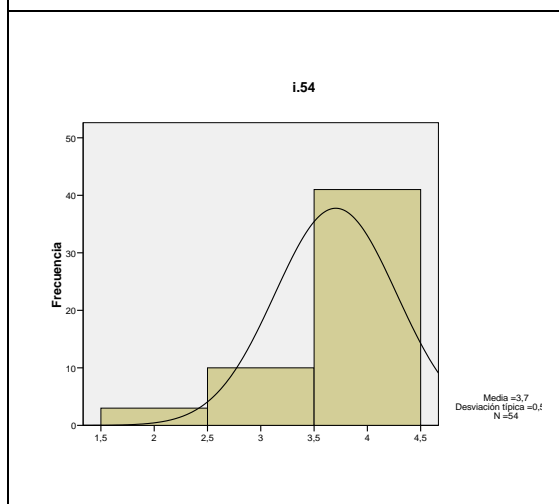
Tabla N°48 Gráficos Importancia



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Bastante	4	7,4	7,4	7,4
Mucho	50	92,6	92,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 92.6% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 53 de Trabajo Colaborativo: Actuar éticamente en su profesión.

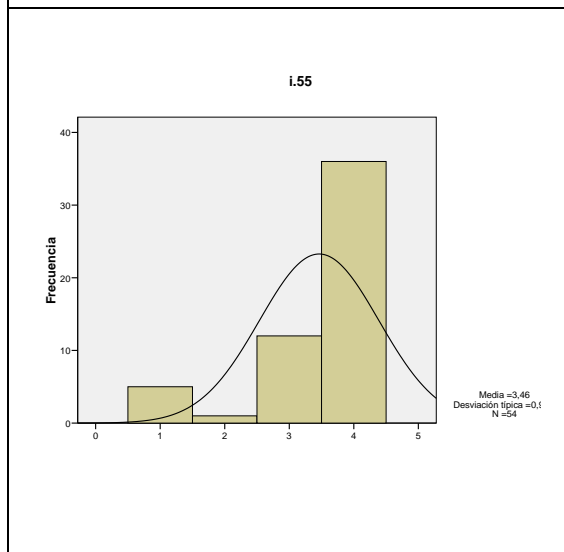
Tabla N°49 Gráficos Importancia



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Poco	3	5,6	5,6	5,6
Bastante	10	18,5	18,5	24,1
Mucho	41	75,9	75,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 75.9% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 54 de Trabajo Colaborativo: Trabajar de manera asociativa en la consecución de objetivos.

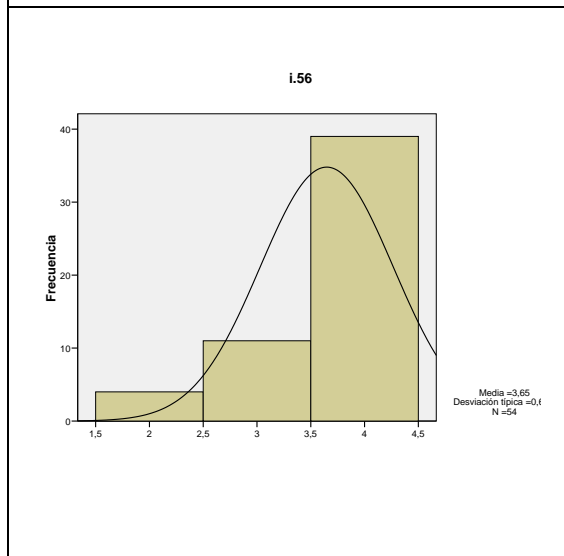
Tabla N°50 Gráficos Importancia



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nada	5	9,3	9,3	9,3
Poco	1	1,9	1,9	11,1
Bastante	12	22,2	22,2	33,3
Mucho	36	66,7	66,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 66.7% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 55 de Capacidad Emprendedora y Liderazgo: Manifiestar convicción para innovar en su área, toma decisiones y asume riesgos.

Tabla N°51 Gráficos Importancia



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Poco	4	7,4	7,4	7,4
Bastante	11	20,4	20,4	27,8
Mucho	39	72,2	72,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 72,2% del total de los participantes puntuaron como muy importante la competencia número 56 de Capacidad Emprendedora y Liderazgo: Ejercer su condición de liderazgo, potenciando las capacidades de las personas y /o grupos para alcanzar objetivos deseados.

Tabla N°52 Gráficos Importancia

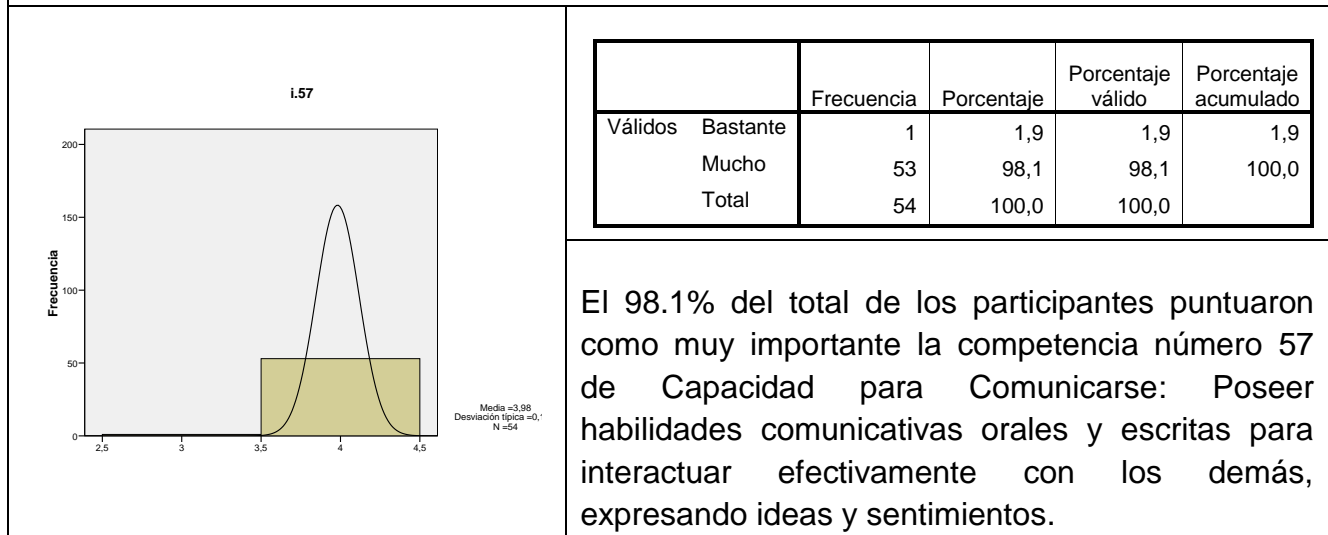
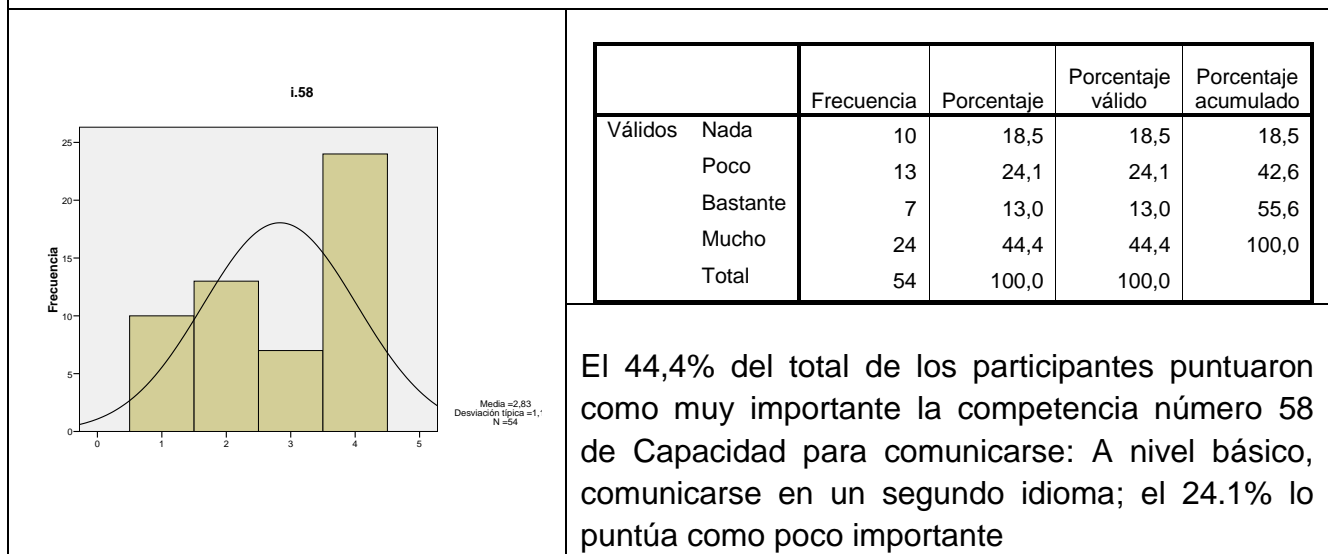


Tabla N°53 Gráficos Importancia



La mayoría de los resultados obtenidos puntuaron en 4, es decir, muy importantes a excepción de 5 competencias que puntuaron como bastante importantes, por lo que se consideró que no era relevante exponerlas.

V.2.- Grado en que son Requeridas

En cuanto al grado en que son requeridas las competencias en el trabajo diario del profesional psicólogo, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N°9 Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
1.- Dominar métodos y teorías.	54	2	4	3,59	,714
2.- Caracterizar las particularidades de los campos de actuación.	54	2	4	2,72	,811
3.- Relacionar disciplinas y ciencias afines.	54	1	4	2,70	,882
4.- Encontrar explicación a temas de su pertinencia.	54	2	4	3,26	,782
5.- Adaptar métodos y técnicas.	54	2	4	3,67	,673
6.- Considerar calidad de vida de las personas.	54	2	4	3,69	,609
7.- Interpretar resultados de una investigación.	54	1	4	3,04	,889
8.- Comunicar de manera escrita y verbal.	54	1	4	3,22	,816
9.- Identificar, medir y analizar variables.	54	1	4	2,13	1,289
10.- Aplicar criterios de metodología científica.	54	1	4	2,33	1,182
11.- Identificar y adoptar marcos explicatorios.	54	1	4	2,63	1,336
12.- Levantar hipótesis.	54	1	4	3,46	,862
13.- Seleccionar y aplicar métodos de evaluación y diagnóstico.	54	1	4	3,78	,718
14.- Integrar objetivos, hipótesis, teoría, práctica y resultados.	54	1	4	2,85	1,089
15.- Prever las consecuencias de las conclusiones.	54	1	4	3,37	,808
16.- Utilizar habilidades comunicativas y sociales.	54	2	4	3,81	,517
17.- Proponer y consensuar la definición del objetivo de trabajo.	54	2	4	3,50	,746
18.- Proponer un plan de recolección y análisis de información.	54	1	4	3,67	,583
19.- Utilizar técnicas de acercamiento al cliente/usuario.	54	1	4	3,59	,962
20.- Generar un sistema de evaluación válido y confiable.	54	1	4	3,41	1,073
21.- Realizar un análisis de necesidades detectadas.	54	2	4	3,44	,793
22.- Formular objetivos claros y precisos.	54	1	4	3,67	,824
23.- Identificar y seleccionar dimensiones y factores.	54	1	4	3,69	,797
24.- Diseñar y seleccionar estrategias de intervención.	54	1	4	3,33	1,028
25.- Determinar un plan detallado de acciones y estrategias.	54	1	4	3,35	1,084
6.- Identificar condiciones necesarias para intervención.	54	1	4	3,61	,787
27.- Aplicar recursos personales y técnicos.	54	1	4	3,54	,794
28.- Movilizar recursos técnicos y humanos presentes en la comunidad.	54	1	4	3,46	,840
29.- Promover condiciones de sustentabilidad y autonomía.	54	1	4	3,39	,979
30.- Monitorear el proceso de intervención.	54	1	4	3,39	1,036
31.- Sistematizar las experiencias exitosas.	54	1	4	3,13	1,082
32.- Seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición.	54	1	4	3,06	1,054
33.- Planificar procesos y seleccionar instrumentos.	54	1	4	3,33	,869
34.- Ejecutar evaluaciones de programas e intervenciones.	54	1	4	3,39	,899
35.- Confeccionar informes adecuados.	54	1	4	3,65	,649
36.- Analizar, exponer y contrastar resultados.	54	1	4	2,91	,917
37.-Realizar recomendaciones y asesorías.	54	1	4	3,54	,794
38.- Evaluar y discriminar fenómenos del ámbito personal, académico, profesional y cotidiano.	54	2	4	3,31	,696
39.- Realizar análisis con una mirada prospectiva, compleja y global.	54	1	4	3,39	,712

40.- Analizar y aprender del propio desempeño.	54	2	4	3,72	,596
41.- Adoptar y promover estrategias de auto cuidado.	54	1	4	3,28	,834
42.- Identificar, analizar y definir los elementos significativos.	54	2	4	3,81	,438
43.- Expresar ideas y opiniones oralmente.	54	2	4	3,83	,466
44.- Expresar ideas y opiniones por escrito.	54	2	4	3,76	,612
45.- Relacionarse con otras personas empáticamente.	54	2	4	3,89	,462
46.- Integrarse y colaborar de forma activa.	54	2	4	3,74	,521
47.- Demostrar coherencia entre comportamiento e ideas.	54	2	4	3,69	,507
48.- Formular y articular estrategias.	54	2	4	3,52	,693
49.- Actuar con capacidad anticipatoria, creativa y emprendedora.	54	1	4	3,65	,677
50.- Manifestar una actitud permanente de búsqueda y actualización.	54	2	4	3,54	,636
51.- Asumir un rol activo como ciudadano y profesional.	54	2	4	3,44	,769
52.- Establecer relaciones dialogantes.	54	1	4	3,65	,705
53.- Actuar éticamente en su profesión.	54	1	4	3,81	,646
54.- Trabajar de manera asociativa.	54	1	4	3,44	,793
55.- Manifestar convicción para innovar.	54	2	4	3,59	,567
56.- Ejercer su condición de liderazgo.	54	2	4	3,35	,677
57.- Poseer habilidades comunicativas orales y escritas.	54	2	4	3,81	,517
58.- Comunicarse en un segundo idioma.	54	1	4	2,07	1,179
N válido (según lista)	54				

De acuerdo a la media, se pueden identificar como más requeridas las competencias específicas del CUE en relación a fundamentos (01-05-06), diagnóstico (13-16), interacción (17-18-19), valoración (22-23), intervención (26-27), evaluación (35-37), en cuanto a las competencias generales del CUE hacen referencia al pensamiento reflexivo (40), resolución de problemas (42) comunicación oral (43), comunicación escrita (44), comunicación interpersonal (45), trabajo en equipo (46), sentido y comportamiento ético (47), pensamiento estratégico (48), iniciativa (49) y de las competencias generales del MEUBB, la disposición al aprendizaje (50), trabajo colaborativo (52-53), capacidad emprendedora y liderazgo (55) y capacidad para comunicarse (57). Y como las menos requeridas las competencias específicas del CUE en relación a diseño (09-10) y de las competencias generales del MEUBB la capacidad para comunicarse (58).

Se presenta así, una diferencia entre la importancia que se le da a las competencias y a las que son realmente requeridas, ya que de las competencias que se consideran importantes concuerdan 49 de las 58 totales, siendo 5 del total consideradas importantes pero no requeridas. Mostrándose tres de ellas como nada requeridas en la provincia de Ñuble.

El análisis de Frecuencias arrojó los siguientes resultados: (las siguientes tablas pertenecen a una sola, la cual fue separada para su mayor claridad)

Tabla N°1 Frecuencia Requeridos (competencias 01 a 07)

		i.01	i.02	i.03	i.04	i.05	i.06	i.07
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mode	4	3	3	4	4	4	3
	Std. Deviation	,577	,765	,777	,636	,351	,264	,729
	Minimum	2	1	2	2	2	3	2
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Tabla N°2 Frecuencia Requeridos (competencias 08 a 14)

		i.08	i.09	i.10	i.11	i.12	i.13	i.14
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mode	4	3	3	4	4	4	4
	Std. Deviation	,803	,799	,675	,979	,583	,596	,504
	Minimum	2	1	2	1	2	2	3
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Tabla N°3 Frecuencia Requeridos (competencias 15 a 21)

		i.15	i.16	i.17	i.18	i.19	i.20	i.21
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mode	4	4	4	4	4	4	4
	Std. Deviation	,685	,407	,500	,507	,603	,690	,452
	Minimum	2	3	2	2	2	2	3
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Tabla N°4 Frecuencia Requeridos (competencias 22 a 28)

		i.22	i.23	i.24	i.25	i.26	i.27	i.28
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mode	4	4	4	4	4	4	4
	Std. Deviation	,512	,264	,543	,588	,339	,136	,423
	Minimum	2	3	2	2	3	3	2
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Tabla N°5 Frecuencia Requeridos (competencias 29 a 35)

		i.29	i.30	i.31	i.32	i.33	i.34	i.35
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mode	4	4	4	4	4	4	4
	Std. Deviation	,662	,547	,955	,927	,564	,482	,492
	Minimum	1	2	1	1	1	3	2
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Tabla N°6 Frecuencia Requeridos (competencias 36 a 42)

		i.36	i.37	i.38	i.39	i.40	i.41	i.42
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mode	4	4	4	4	4	4	4
	Std. Deviation	,765	,687	,502	,573	,392	,696	,339
	Minimum	2	2	2	2	3	1	3
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Tabla N°7 Frecuencia Requeridos (competencias 43 a 49)

		i.43	i.44	i.45	i.46	i.47	i.48	i.49
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mode	4	4	4	4	4	4	4
	Std. Deviation	,264	,317	,381	,391	,372	,549	,538
	Minimum	3	3	2	2	2	2	2
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Tabla N°8 Frecuencia Requeridos (competencias 50 a 56)

		i.50	i.51	i.52	i.53	i.54	i.55	i.56
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mode	4	4	4	4	4	4	4
	Std. Deviation	,420	,771	,420	,264	,571	,926	,619
	Minimum	3	2	3	3	2	1	2
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Tabla N°9 Frecuencia Requeridos (competencias 57 y 58)

		i.57	i.58
N	Valid	54	54
	Missing	0	0
	Mode	4	4
	Std. Deviation	,136	1,194
	Minimum	3	1
	Maximum	4	4

Las tablas de frecuencias indican que se puntuaron más veces con el máximo las competencias específicas del CUE en relación a fundamentos (01-04-05-06), diseño (08-11), diagnóstico (12-13-14-15-16), interacción (17-18-19-20), valoración (21-22-23-24-25), intervención (26-27-28-29-30-31), evaluación (32-33-34-35-36-37), en cuanto a las competencias generales del CUE el pensamiento crítico (38-39), pensamiento reflexivo (40-41), resolución de problemas (42), comunicación oral (43), comunicación escrita (44), comunicación interpersonal (45) trabajo en equipo (46), sentido y comportamiento ético

(47), pensamiento estratégico (48), iniciativa (49) y de las competencias generales MEUBB la disposición para el aprendizaje (50), responsabilidad social (51), trabajo colaborativo (52-53-54), capacidad emprendedora y liderazgo (55-56) y capacidad para comunicarse (57 y 58). Al igual que en Importancia.

A continuación se expondrán los gráficos acompañados por las tablas de frecuencia de las competencias que obtuvieron el puntaje más alto de acuerdo al grado en que son requeridas:

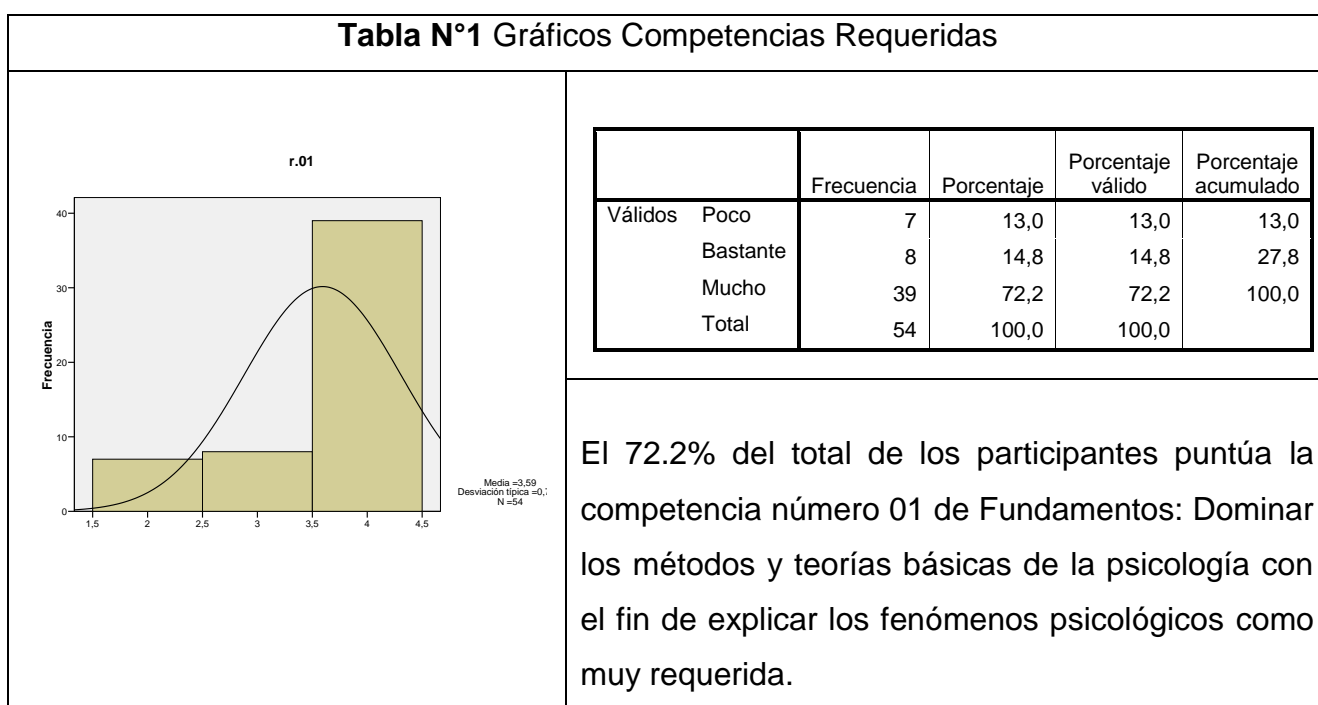
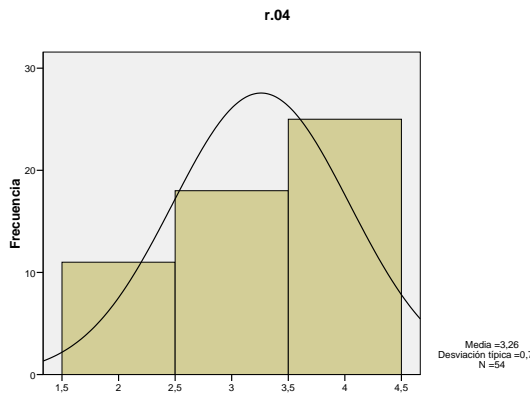


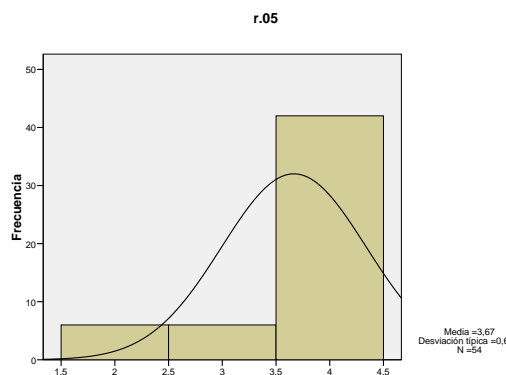
Tabla N°2 Gráficos Competencias Requeridas



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	11	20,4	20,4	20,4
	Bastante	18	33,3	33,3	53,7
	Mucho	25	46,3	46,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 46.3% del total de los participantes puntúa la competencia número 04 de Fundamentos: Encontrar explicación a temas de su pertinencia, de manera coherente y científicamente justificada, basándose en el conocimiento actualizado de la psicología como muy requerida.

Tabla N°3 Gráficos Competencias Requeridas



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	6	11,1	11,1	11,1
	Bastante	6	11,1	11,1	22,2
	Mucho	42	77,8	77,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 77.8% del total de los participantes puntúa la competencia número 05 de Fundamentos: Adaptar los métodos y técnicas de acuerdo a las características del contexto sociocultural como muy requerida.

Tabla N°4 Gráficos Competencias Requeridas

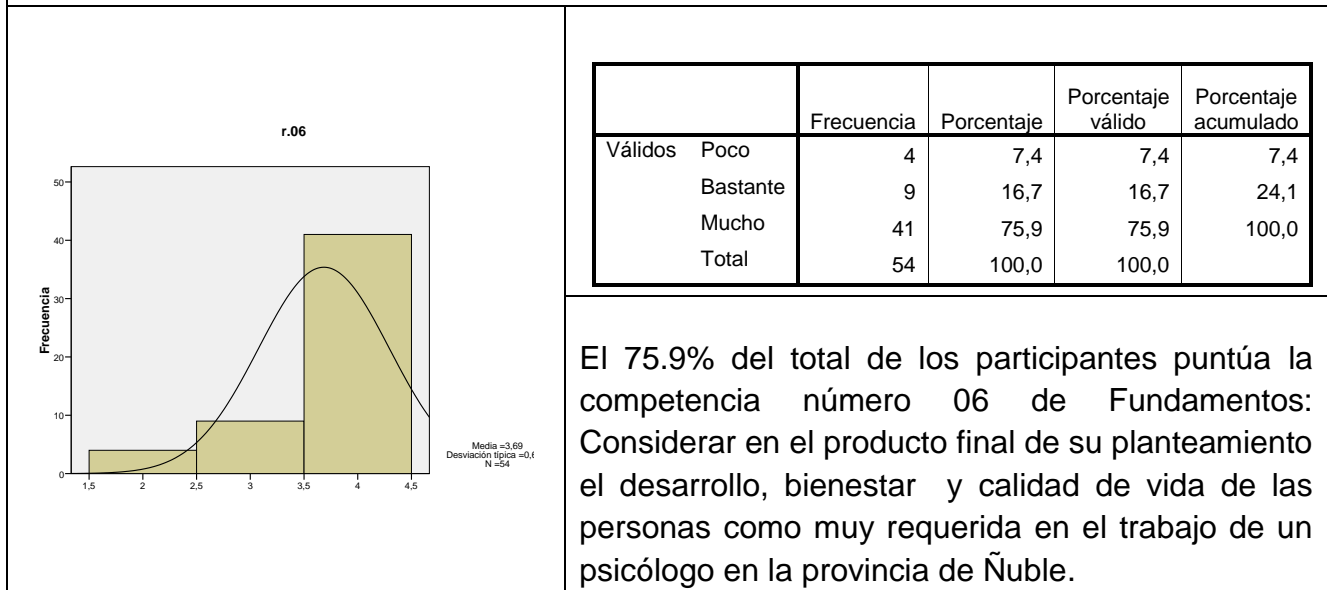


Tabla N°5 Gráficos Competencias Requeridas

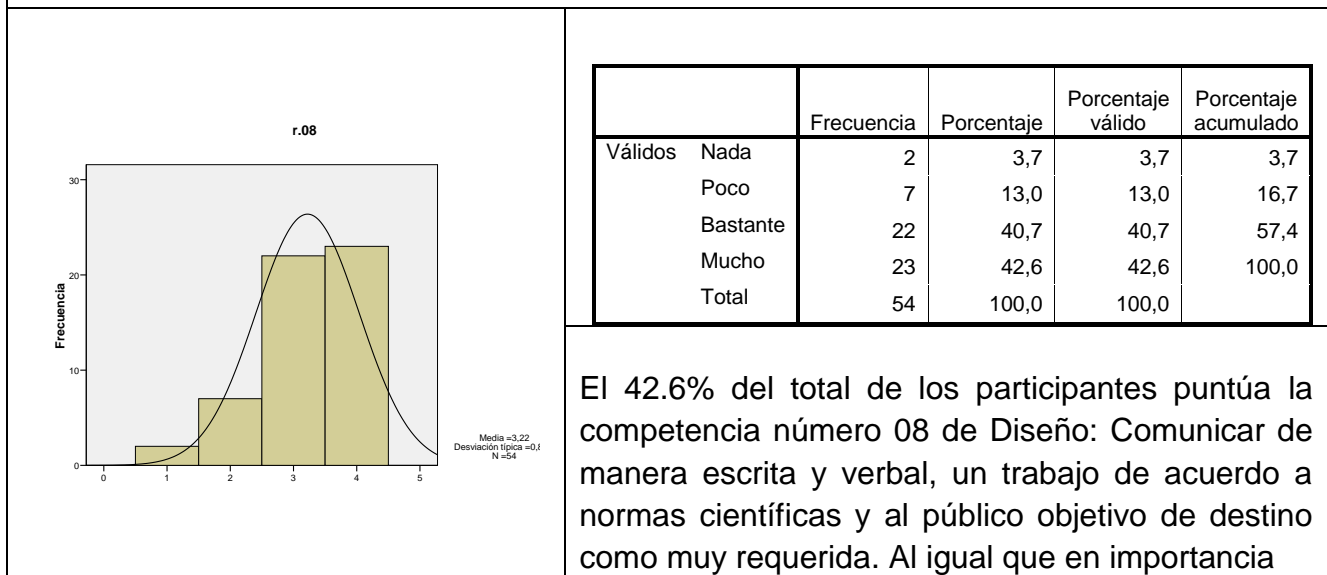
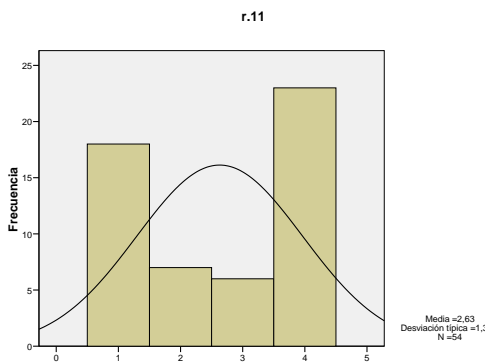


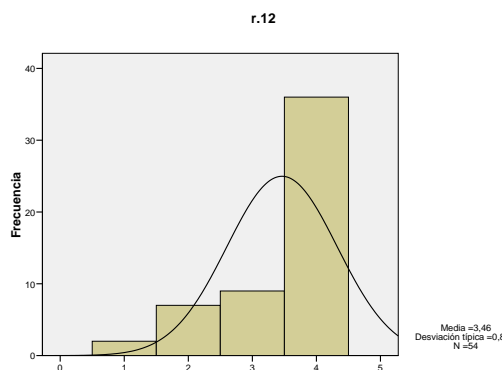
Tabla N°6 Gráficos Competencias Requeridas



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	18	33,3	33,3	33,3
	Poco	7	13,0	13,0	46,3
	Bastante	6	11,1	11,1	57,4
	Mucho	23	42,6	42,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 42,6% del total de los participantes puntúa la competencia número 11 de Diseño: Identificar y adoptar marcos explicatorios que permitan abordar un problema desde su descripción, comprensión o la generación de hipótesis contrastables como muy requerida.

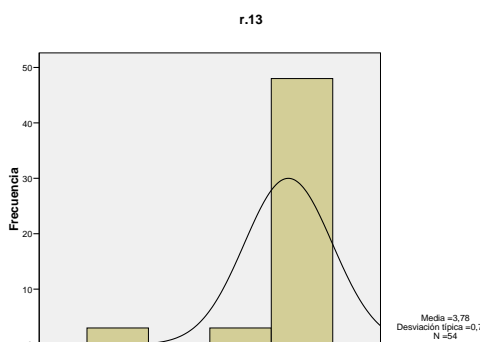
Tabla N°7 Gráficos Competencias Requeridas



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	2	3,7	3,7	3,7
	Poco	7	13,0	13,0	16,7
	Bastante	9	16,7	16,7	33,3
	Mucho	36	66,7	66,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 66,7% del total de los participantes puntúa la competencia número 12 de Diagnóstico: Levantar hipótesis, en base a la recolección de información y el conocimiento psicológico pertinente, posibles de ser verificadas por medio de un proceso evaluativo como muy requerida.

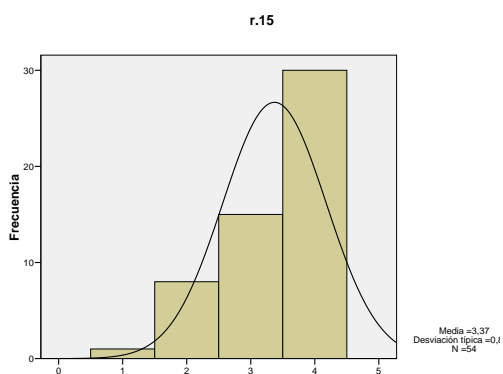
Tabla N°8 Gráficos Competencias Requeridas



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	3	5,6	5,6	5,6
	Bastante	3	5,6	5,6	11,1
	Mucho	48	88,9	88,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 88.9% del total de los participantes puntúa la competencia número 13 de Diagnóstico: Seleccionar y aplicar métodos de evaluación y diagnóstico al objeto de estudio como muy requerida.

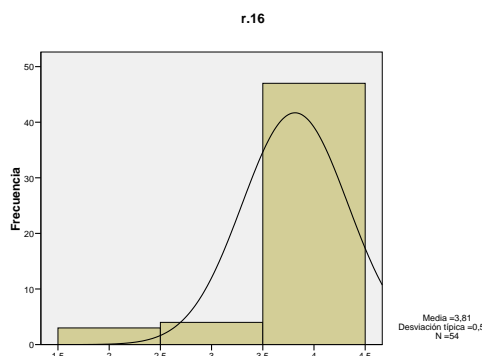
Tabla N°09 Gráficos Competencias Requeridas



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	1	1,9	1,9	1,9
	Poco	8	14,8	14,8	16,7
	Bastante	15	27,8	27,8	44,4
	Mucho	30	55,6	55,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 55.6% el total de los participantes puntuaron la competencia número 15 de Diagnóstico: Prever las consecuencias de las conclusiones, minimizando riesgos y optimizando su aprovechamiento como muy requerida.

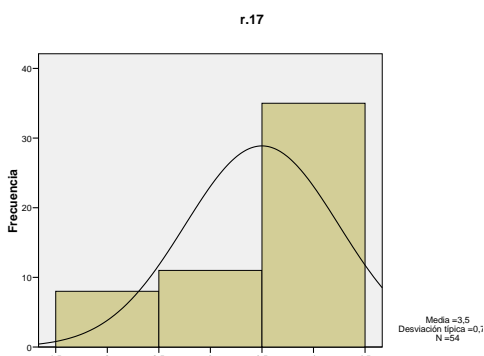
Tabla N°10 Gráficos Competencias Requeridas



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	3	5,6	5,6	5,6
	Bastante	4	7,4	7,4	13,0
	Mucho	47	87,0	87,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 87% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 16 de Diagnóstico: Utilizar habilidades comunicativas y sociales para la recolección y devolución de la información de manera oral y escrita acorde al objeto de estudio y al público objetivo.

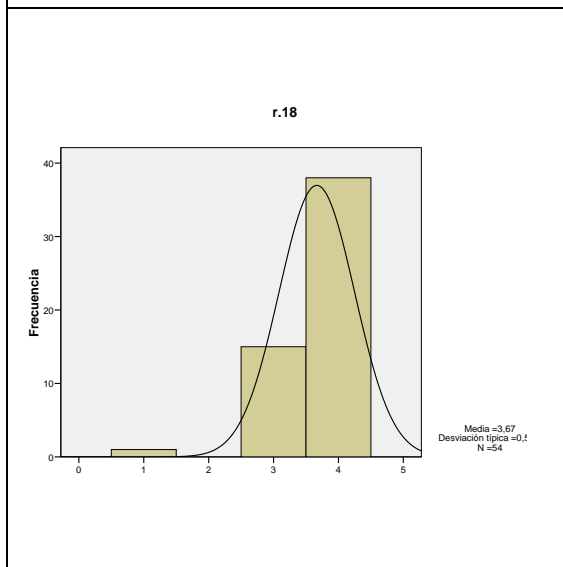
Tabla N°11 Gráficos Competencias Requeridas



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	8	14,8	14,8	14,8
	Bastante	11	20,4	20,4	35,2
	Mucho	35	64,8	64,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 64.8% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 17 de Interacción: Proponer y consensuar con el cliente-usuario la definición del objetivo de trabajo, estableciendo metas factibles y realistas.

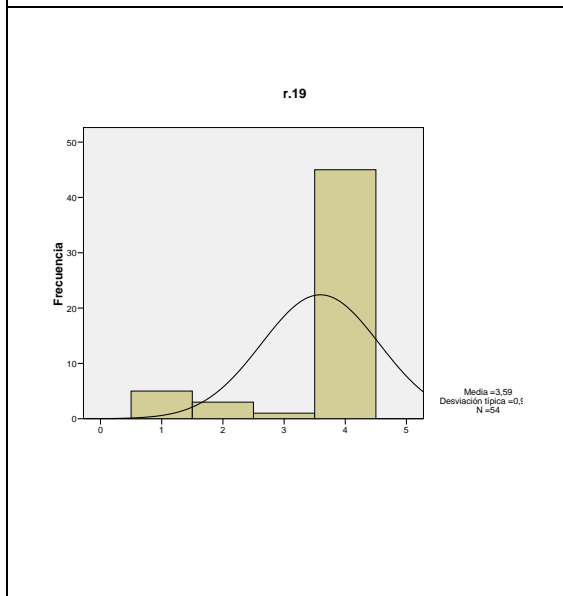
Tabla N°12 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nada	1	1,9	1,9	1,9
Bastante	15	27,8	27,8	29,6
Mucho	38	70,4	70,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 70.4% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 18 de Interacción: Proponer un plan de recolección y análisis de información relevante que le permita identificar necesidades y recursos del cliente-usuario. Al igual que en importancia

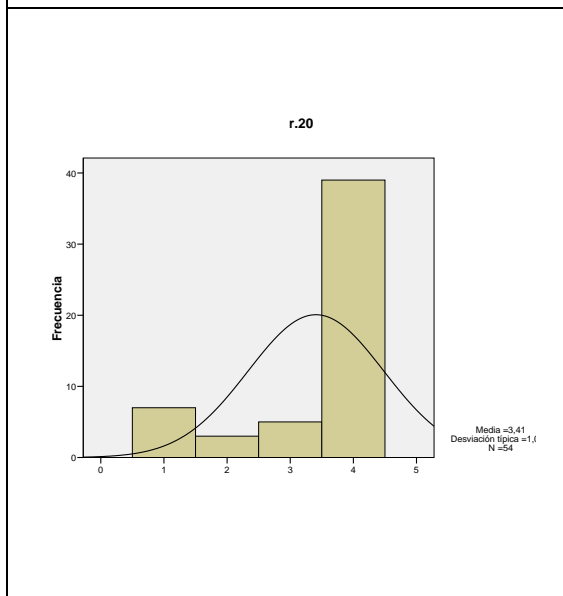
Tabla N°13 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nada	5	9,3	9,3	9,3
Poco	3	5,6	5,6	14,8
Bastante	1	1,9	1,9	16,7
Mucho	45	83,3	83,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 83.3% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 19 de Interacción: Utilizar técnicas de acercamiento al cliente/usuario con el fin de identificar el marco contextual en el cual sus servicios serán requeridos o utilizados.

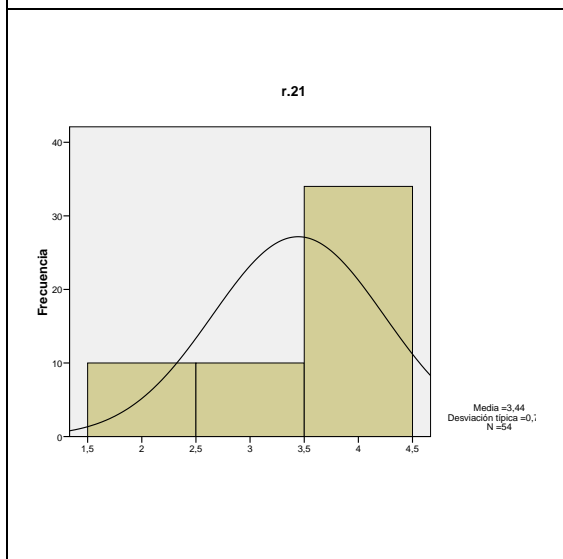
Tabla N°14 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nada	7	13,0	13,0	13,0
Poco	3	5,6	5,6	18,5
Bastante	5	9,3	9,3	27,8
Mucho	39	72,2	72,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 72.2% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 20 de Interacción: Generar para cada condición específica de trabajo un sistema de evaluación válido y confiable respecto de los plazos y logros de los objetivos inicialmente convenidos.

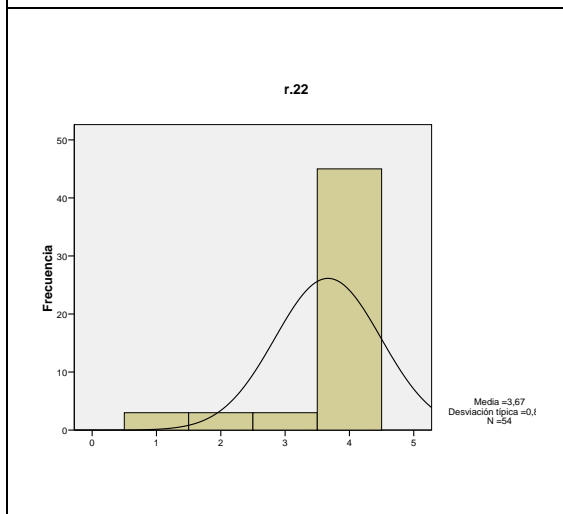
Tabla N°15 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Poco	10	18,5	18,5	18,5
Bastante	10	18,5	18,5	37,0
Mucho	34	63,0	63,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 63% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 21 de Valoración: Realizar un análisis de necesidades detectadas tanto en individuos y grupos como en la sociedad, determinando el problema a resolver y el contexto en que se sitúa.

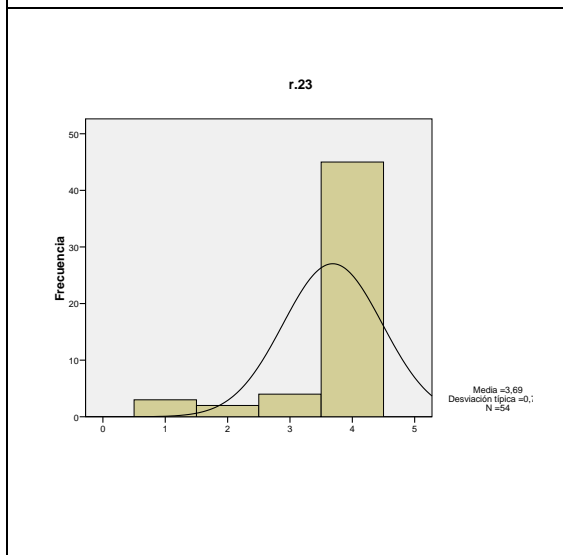
Tabla N°16 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nada	3	5,6	5,6	5,6
Poco	3	5,6	5,6	11,1
Bastante	3	5,6	5,6	16,7
Mucho	45	83,3	83,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 83.3% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 22 de Valoración: Formular objetivos claros y precisos que aporten una solución a la necesidad detectada.

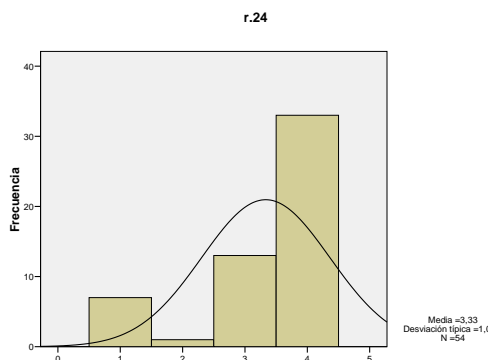
Tabla N°17 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nada	3	5,6	5,6	5,6
Poco	2	3,7	3,7	9,3
Bastante	4	7,4	7,4	16,7
Mucho	45	83,3	83,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 83.3% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 23 de Valoración: Identificar y seleccionar las dimensiones y factores que posibiliten la puesta en marcha de la intervención.

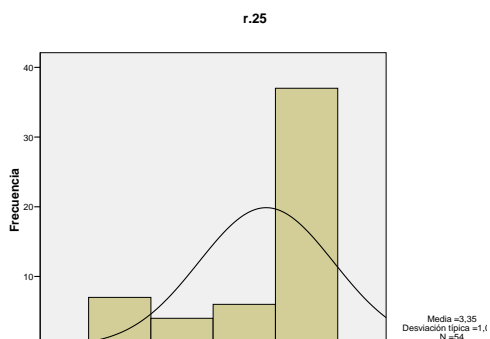
Tabla N°18 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nada	7	13,0	13,0	13,0
Poco	1	1,9	1,9	14,8
Bastante	13	24,1	24,1	38,9
Mucho	33	61,1	61,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 61.1% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 24 de Valoración: Diseñar y seleccionar estrategias de intervención analizadas a partir de modelos pertinentes y relevantes. Y un 13% lo puntúa como nada requerido.

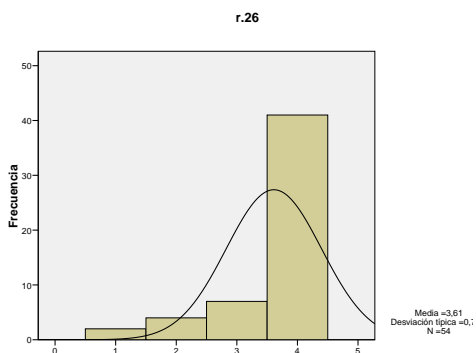
Tabla N°19 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nada	7	13,0	13,0	13,0
Poco	4	7,4	7,4	20,4
Bastante	6	11,1	11,1	31,5
Mucho	37	68,5	68,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 68.5% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 25 de Valoración: Determinar un plan detallado de las acciones y estrategias de intervención, precisando agentes responsables, tiempos, espacios y recursos requeridos con vistas a proponer una intervención eficaz.

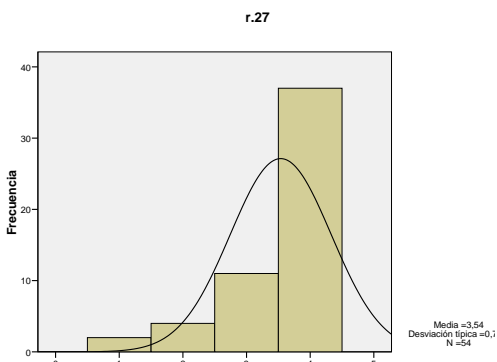
Tabla N°20 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nada	2	3,7	3,7	3,7
Poco	4	7,4	7,4	11,1
Bastante	7	13,0	13,0	24,1
Mucho	41	75,9	75,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 75.9% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 26 de Intervención: Identificar las condiciones necesarias para realizar la intervención. Sólo un 3.7% la puntúa como nada requerida.

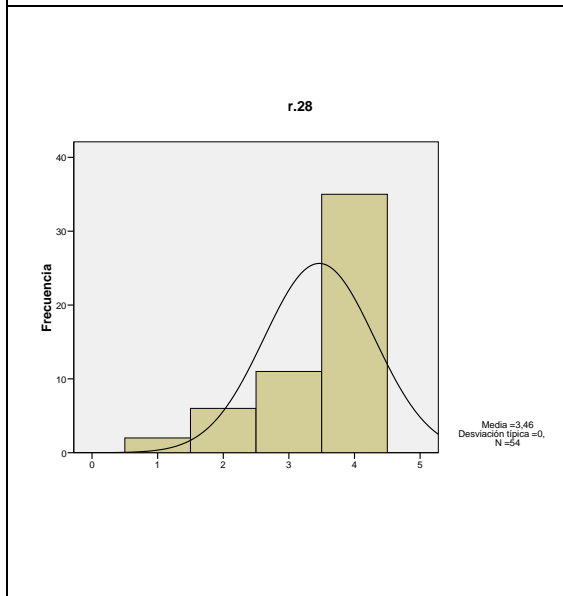
Tabla N°21 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nada	2	3,7	3,7	3,7
Poco	4	7,4	7,4	11,1
Bastante	11	20,4	20,4	31,5
Mucho	37	68,5	68,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 68.5% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 27 de Intervención: Aplicar los recursos personales y técnicos para garantizar la calidad de la intervención. A diferencia de la importancia, en la que era una de las más altas.

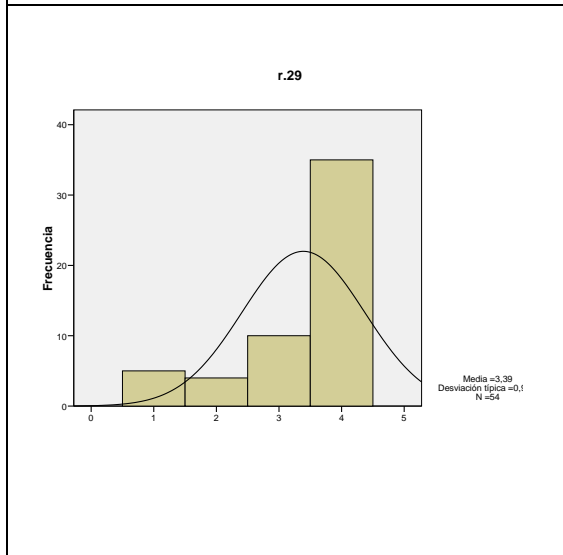
Tabla N°22 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nada	2	3,7	3,7	3,7
Poco	6	11,1	11,1	14,8
Bastante	11	20,4	20,4	35,2
Mucho	35	64,8	64,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 64.8% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 28 de Intervención: **Movilizar recursos técnicos y humanos presentes en la comunidad y que permitan promover la participación activa, el bienestar y calidad de vida.**

Tabla N°23 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nada	5	9,3	9,3	9,3
Poco	4	7,4	7,4	16,7
Bastante	10	18,5	18,5	35,2
Mucho	35	64,8	64,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 64.8% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 29 de Intervención: **Promover condiciones de sustentabilidad y autonomía desarrollando recursos internos y externos al sujeto de intervención.**

Tabla N°24 Gráficos Competencias Requeridas

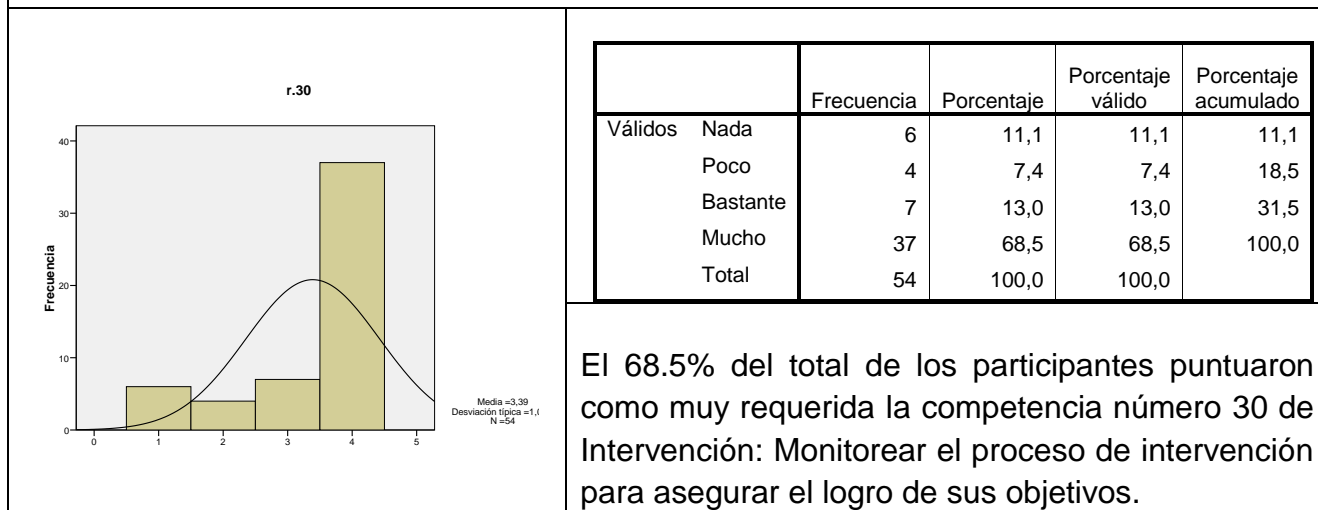


Tabla N°25 Gráficos Competencias Requeridas

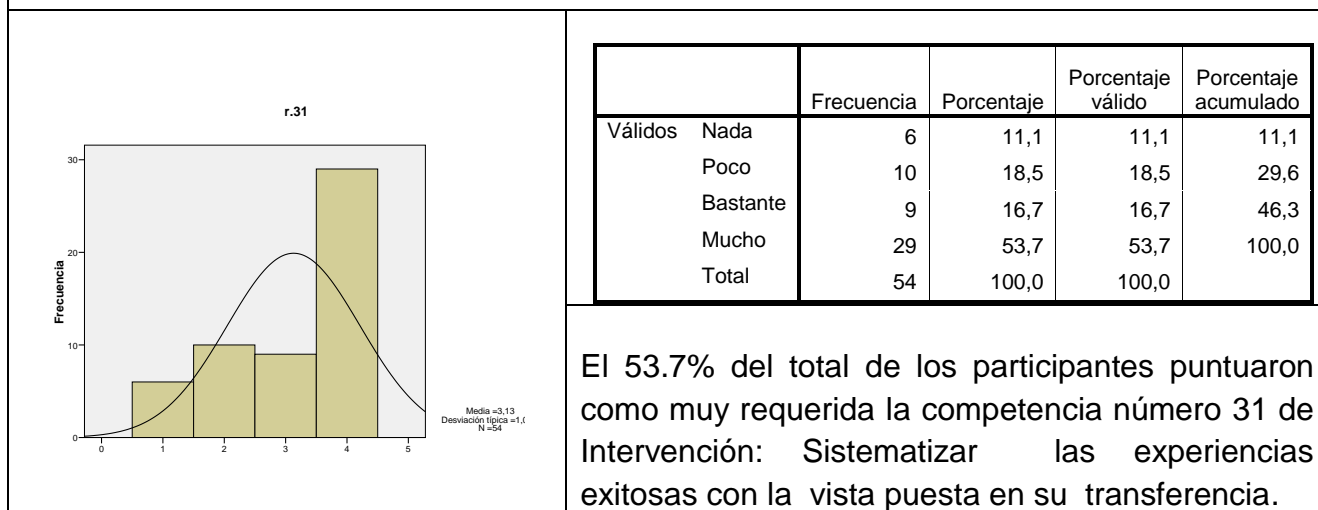
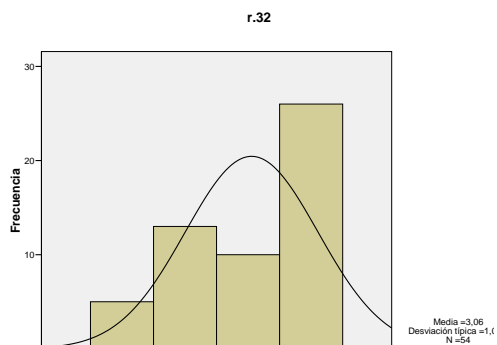


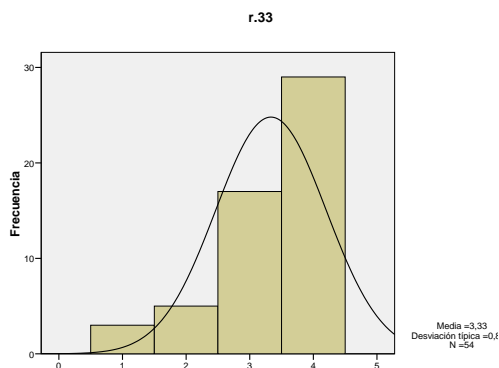
Tabla N°26 Gráficos Competencias Requeridas



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	5	9,3	9,3	9,3
	Poco	13	24,1	24,1	33,3
	Bastante	10	18,5	18,5	51,9
	Mucho	26	48,1	48,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 48.1% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 32 de Evaluación: Seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones.

Tabla N°27 Gráficos Competencias Requeridas



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	3	5,6	5,6	5,6
	Poco	5	9,3	9,3	14,8
	Bastante	17	31,5	31,5	46,3
	Mucho	29	53,7	53,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 53.7% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 33 de Evaluación: Planificar procesos y seleccionar instrumentos adecuados para la evaluación de programas e intervenciones.

Tabla N°28 Gráficos Competencias Requeridas

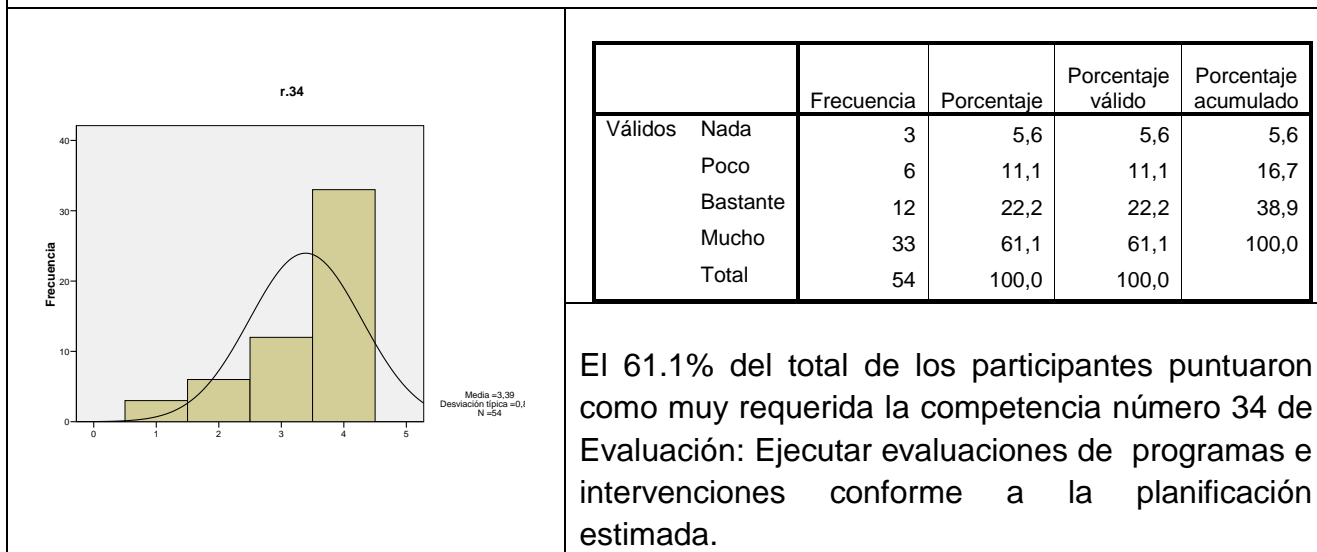


Tabla N°29 Gráficos Competencias Requeridas

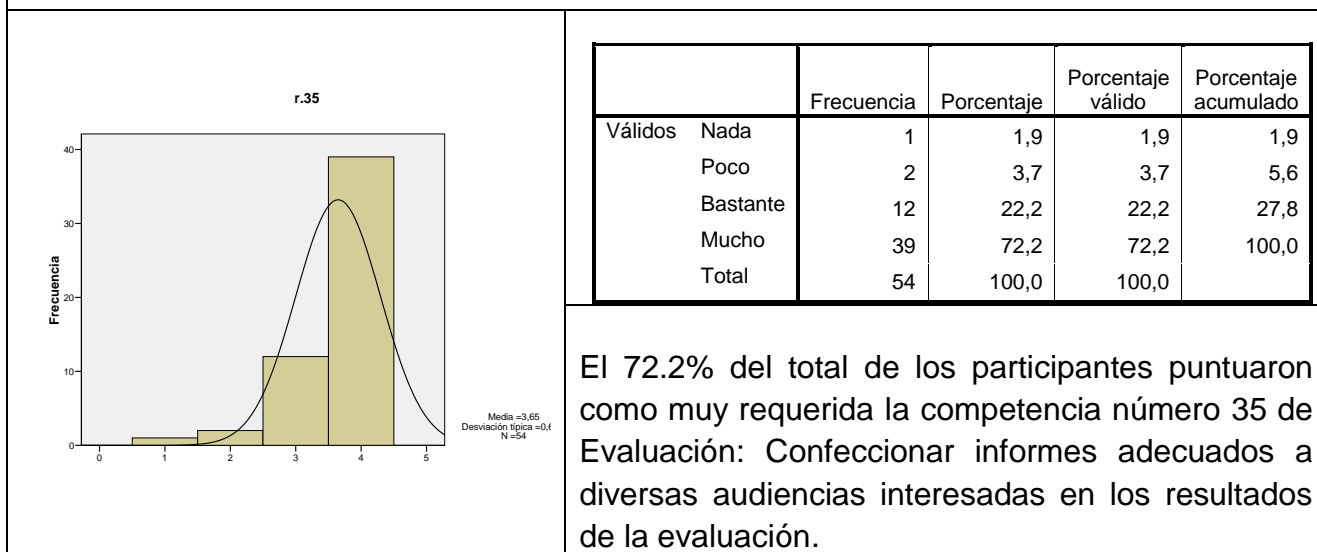
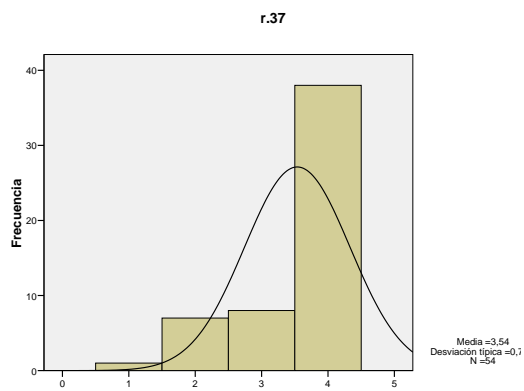


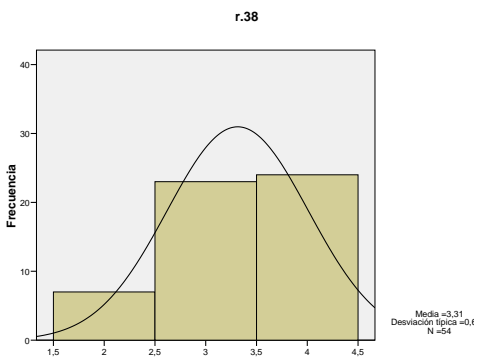
Tabla N°30 Gráficos Competencias Requeridas



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	1	1,9	1,9	1,9
	Poco	7	13,0	13,0	14,8
	Bastante	8	14,8	14,8	29,6
	Mucho	38	70,4	70,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 70,4% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 37 de Evaluación: Realizar recomendaciones y asesorías sobre la base de las evidencias de los resultados de las evaluaciones realizadas. Al igual que en importancia

Tabla N°33 Gráficos Competencias Requeridas



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	7	13,0	13,0	13,0
	Bastante	23	42,6	42,6	55,6
	Mucho	24	44,4	44,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 44,4% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 38 de Pensamiento Crítico: Evaluar y discriminar reflexivamente sobre diferentes fenómenos del ámbito personal, académico, profesional y del cotidiano. A diferencia de en importancia, donde puntuó más alto.

Tabla N°34 Gráficos Competencias Requeridas

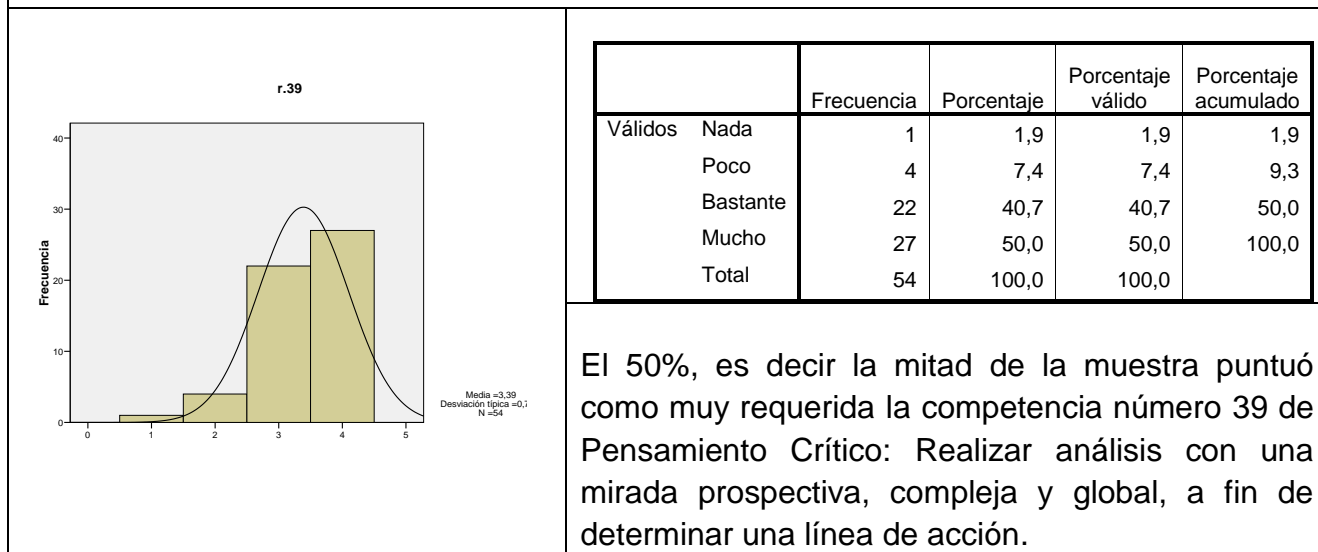


Tabla N°35 Gráficos Competencias Requeridas

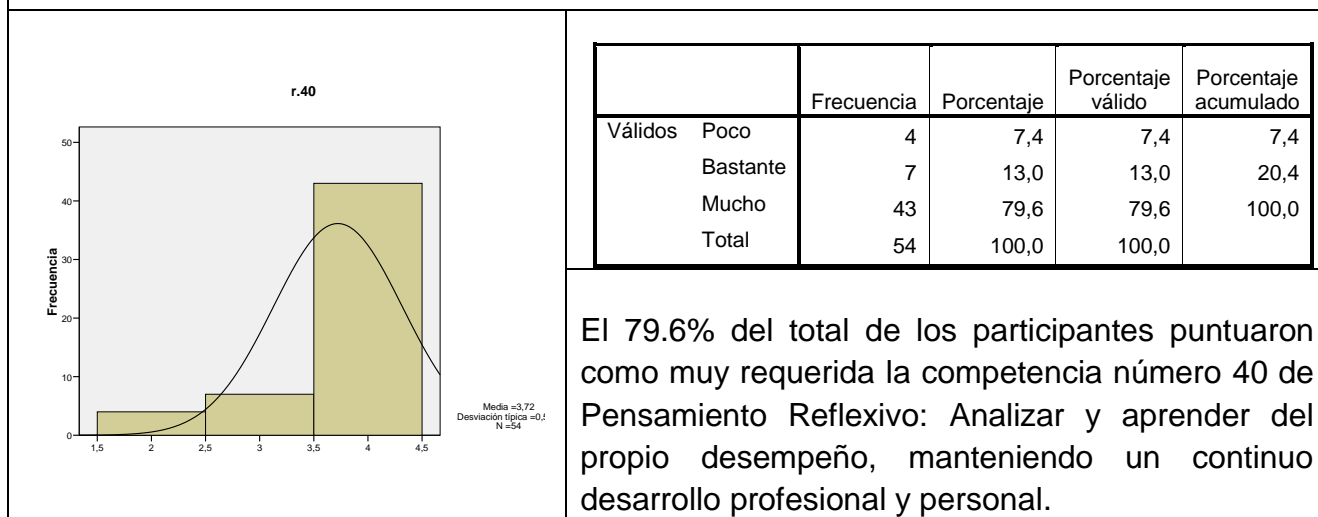
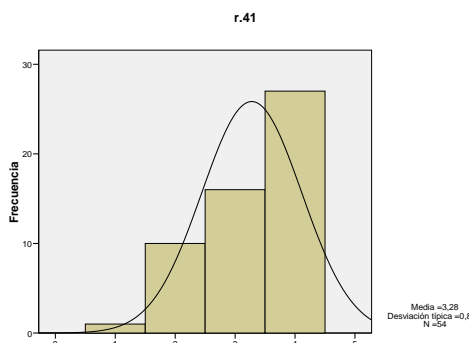


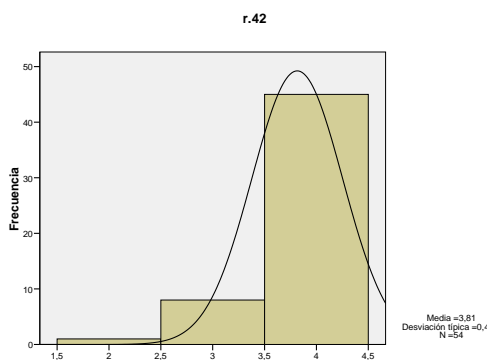
Tabla N°36 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nada	1	1,9	1,9	1,9
Poco	10	18,5	18,5	20,4
Bastante	16	29,6	29,6	50,0
Mucho	27	50,0	50,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

La mitad de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 41 de Pensamiento Reflexivo: Adoptar y promover estrategias de auto cuidado.

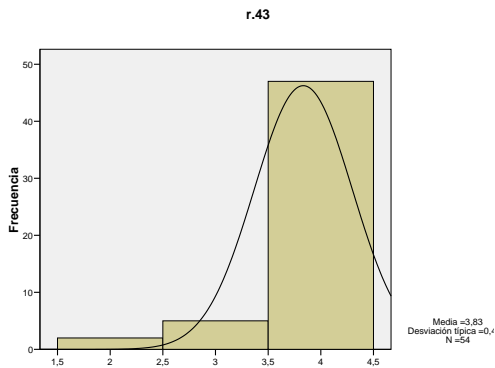
Tabla N°37 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Poco	1	1,9	1,9	1,9
Bastante	8	14,8	14,8	16,7
Mucho	45	83,3	83,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 83.3% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 42 de Resolución de Problemas: Identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de forma efectiva.

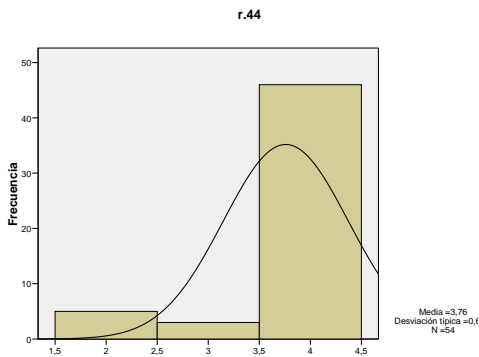
Tabla N°38 Gráficos Competencias Requeridas



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	2	3,7	3,7	3,7
	Bastante	5	9,3	9,3	13,0
	Mucho	47	87,0	87,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 87% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 43 de Comunicación Oral: Expresar en forma Inteligible y eficaz las ideas y opiniones propias utilizando el lenguaje oral.

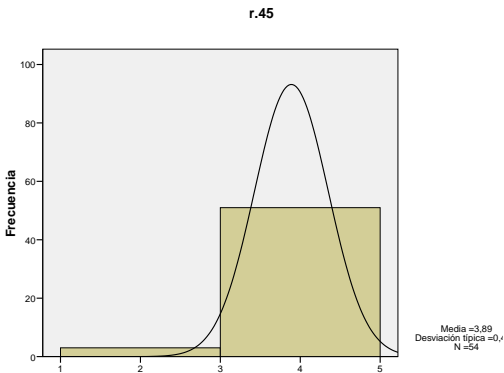
Tabla N°39 Gráficos Competencias Requeridas



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	5	9,3	9,3	9,3
	Bastante	3	5,6	5,6	14,8
	Mucho	46	85,2	85,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

El 85.2% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 44 de Comunicación Escrita: Expresar en forma Inteligible y eficaz las ideas y opiniones propias por escrito.

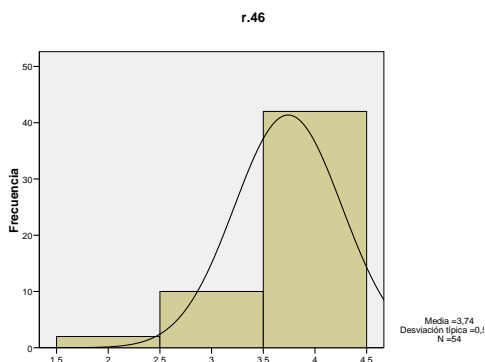
Tabla N°40 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Poco	3	5,6	5,6	5,6
Mucho	51	94,4	94,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 94.4% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 45 de Comunicación Interpersonal: Relacionarse con otras personas a través de una escucha empática; mediante la expresión clara y asertiva de lo que se piensa y/o siente, por medios verbales y no verbales.

Tabla N°41 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Poco	2	3,7	3,7	3,7
Bastante	10	18,5	18,5	22,2
Mucho	42	77,8	77,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 77.8% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 46 de Trabajo en equipo: Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones.

Tabla N°42 Gráficos Competencias Requeridas

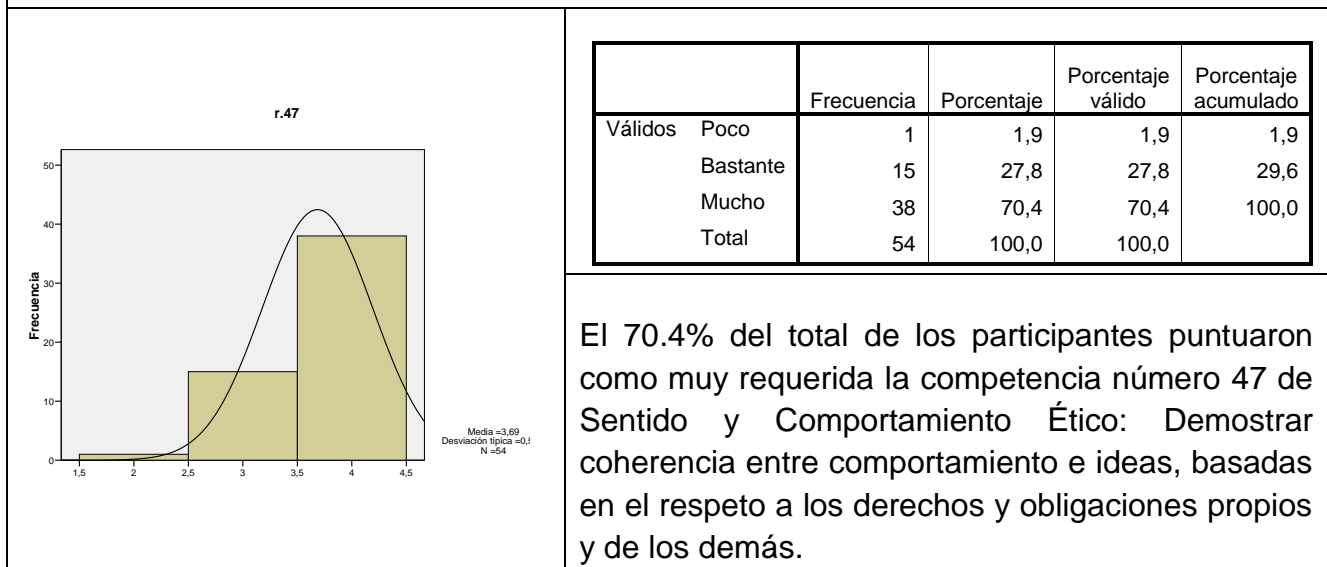


Tabla N°43 Gráficos Competencias Requeridas

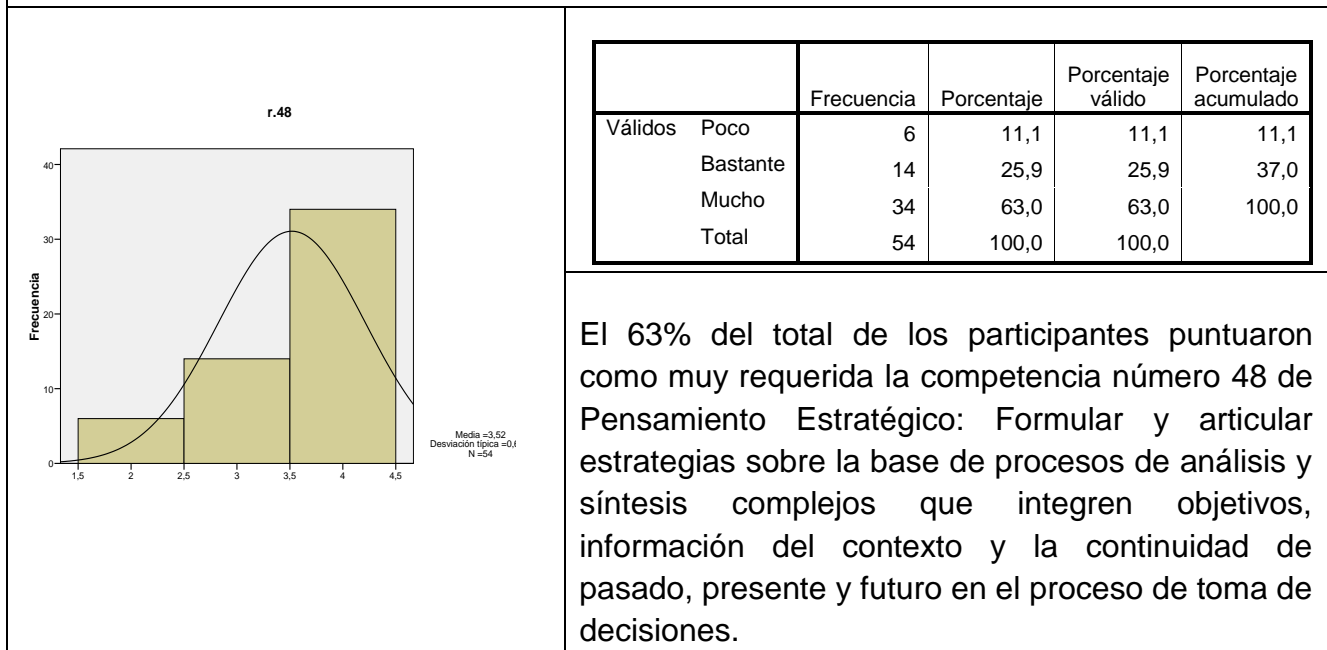
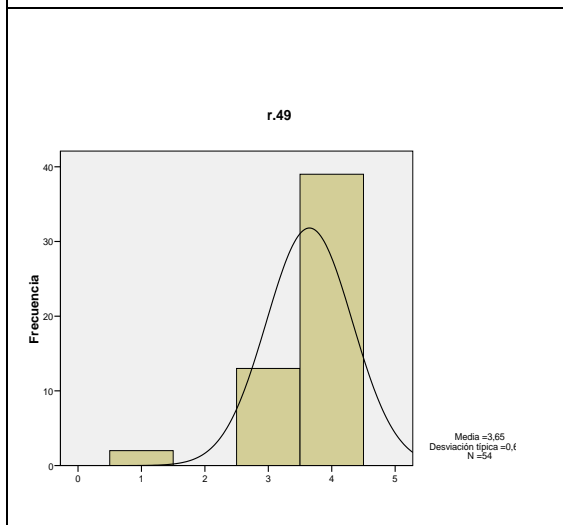


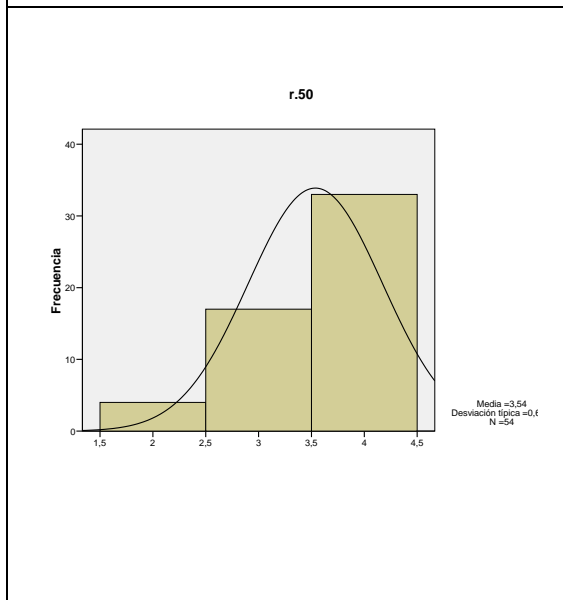
Tabla N°44 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nada	2	3,7	3,7	3,7
Bastante	13	24,1	24,1	27,8
Mucho	39	72,2	72,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 72.2% del total de los participantes puntuaron la competencia número 49 de Iniciativa: Actuar con capacidad anticipatoria, creativa y de forma emprendedora, movilizand o recursos personales y del contexto como muy requerida.

Tabla N°45 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Poco	4	7,4	7,4	7,4
Bastante	17	31,5	31,5	38,9
Mucho	33	61,1	61,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 61.1% del total de los participantes puntuaron la competencia número 50 de Disposición para el Aprendizaje: Manifestar una actitud permanente de búsqueda y actualización de sus aprendizajes, incorporando los cambios sociales, científicos y tecnológicos en el ejercicio y desarrollo de su profesión como muy requerida.

Tabla N°46 Gráficos Competencias Requeridas

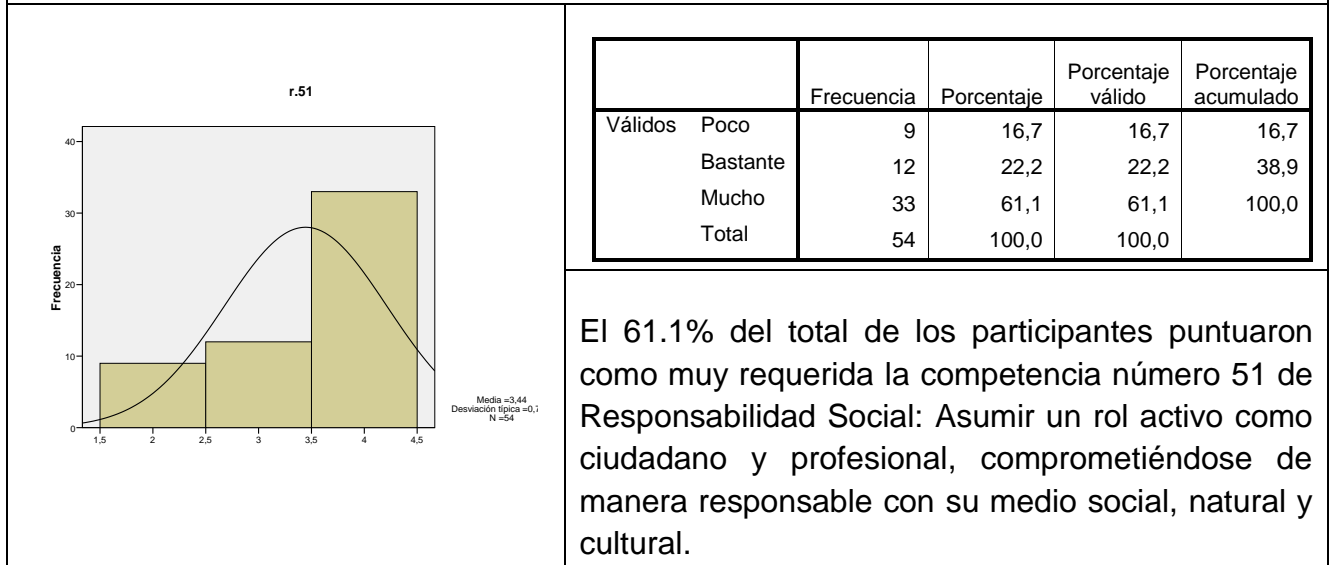


Tabla N°47 Gráficos Competencias Requeridas

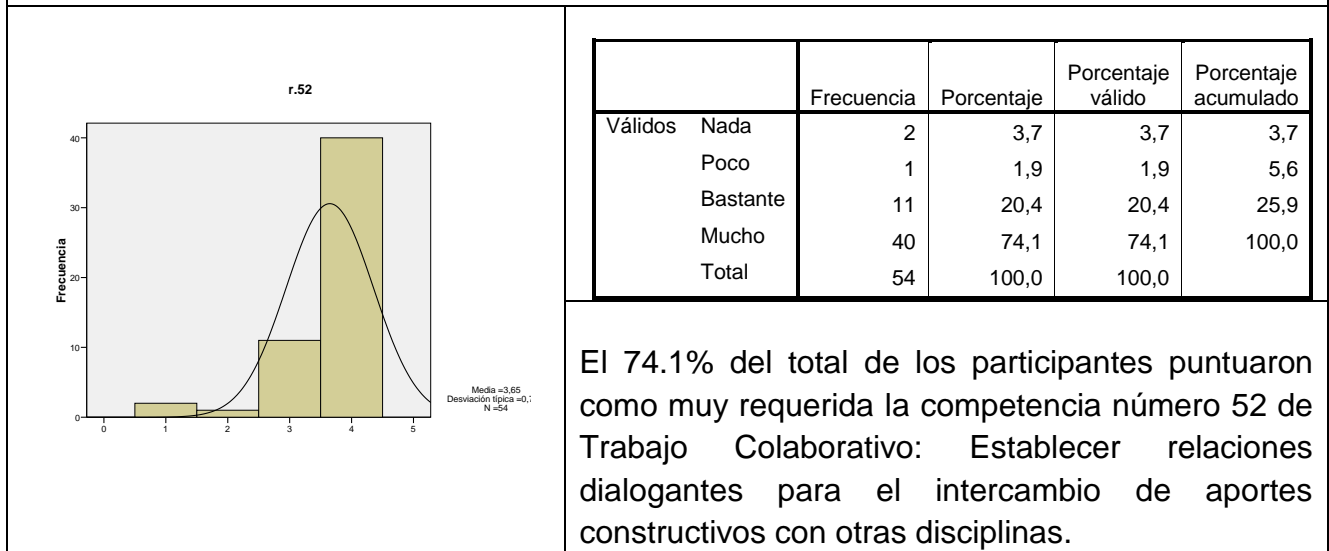


Tabla N°48 Gráficos Competencias Requeridas

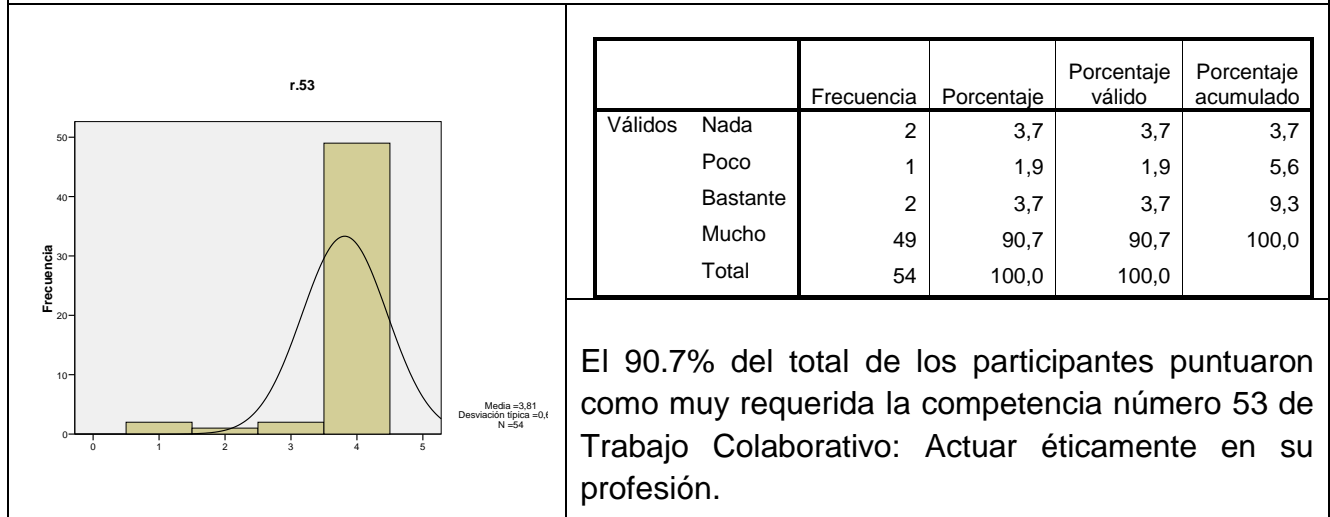


Tabla N°49 Gráficos Competencias Requeridas

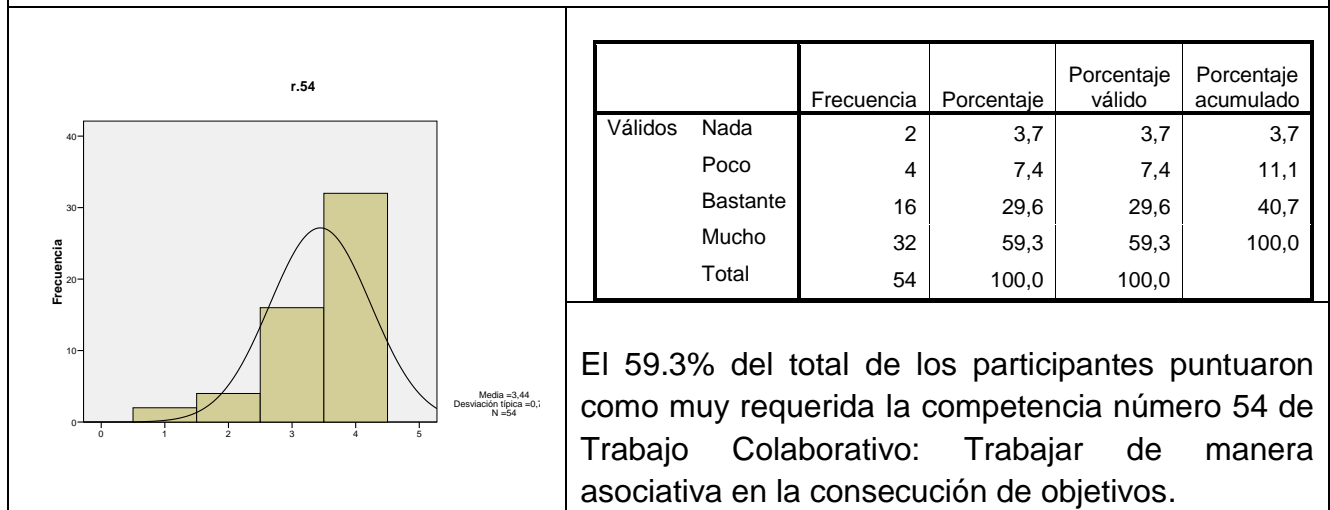
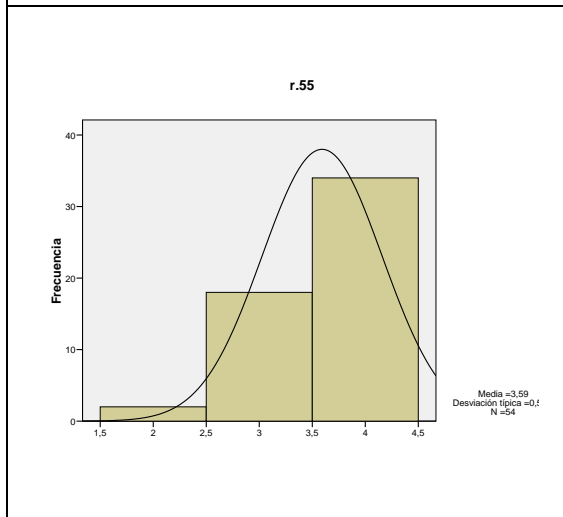


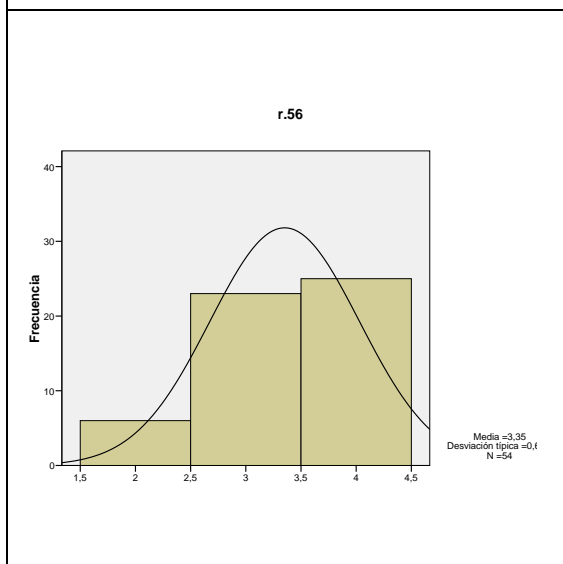
Tabla N°50 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Poco	2	3,7	3,7	3,7
Bastante	18	33,3	33,3	37,0
Mucho	34	63,0	63,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 63% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 55 de Capacidad Emprendedora y Liderazgo: Manifestar convicción para innovar en su área, toma decisiones y asume riesgos.

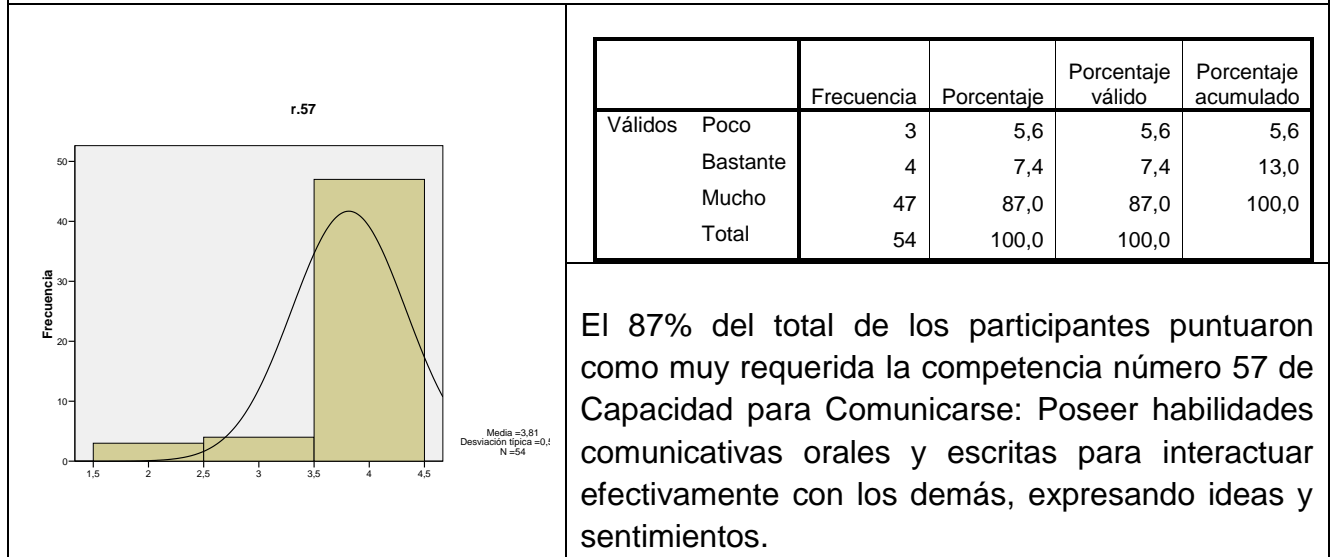
Tabla N°51 Gráficos Competencias Requeridas



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Poco	6	11,1	11,1	11,1
Bastante	23	42,6	42,6	53,7
Mucho	25	46,3	46,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

El 46.3% del total de los participantes puntuaron como muy requerida la competencia número 56 de Capacidad Emprendedora y Liderazgo: Ejercer su condición de liderazgo, potenciando las capacidades de las personas y /o grupos para alcanzar objetivos deseados.

Tabla N°52 Gráficos Competencias Requeridas



La evaluación de las competencias requeridas se muestra mucha más dispersa y variada que en cuanto a la importancia, ya que en muchas de ellas se observan puntuaciones en todas las alternativas a diferencia de la importancia que solo había variación entre mucho y bastante.

En cuanto a las competencias que no son requeridas a los psicólogos en la provincia de Ñuble, tenemos las siguientes:

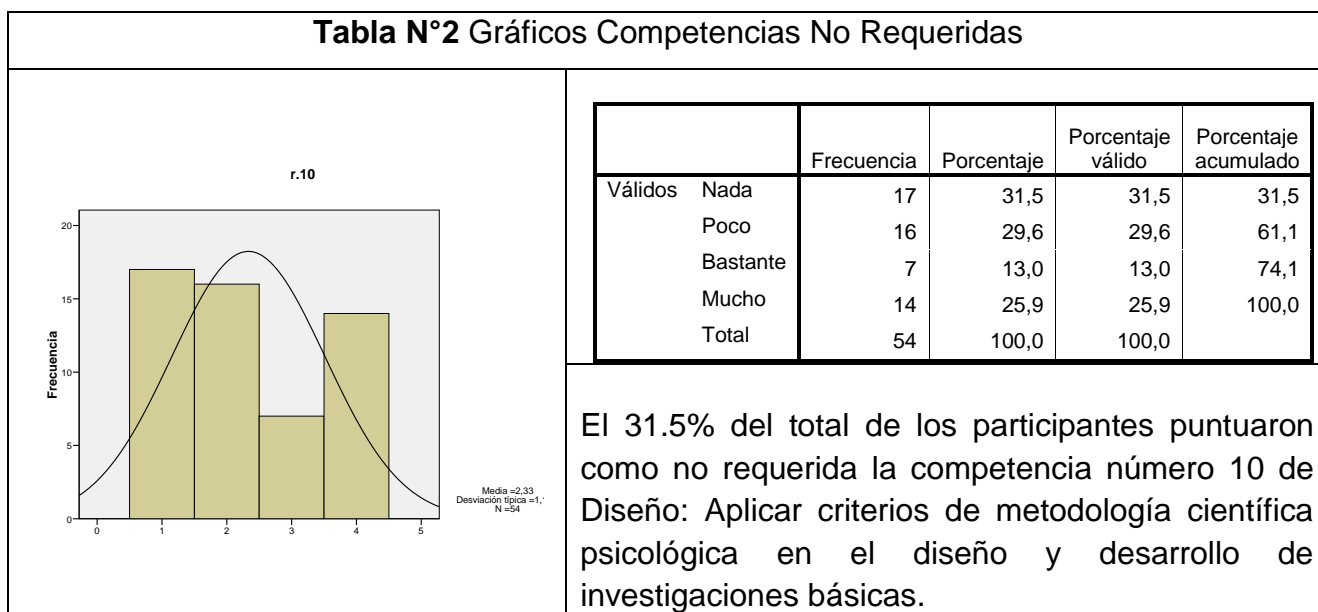
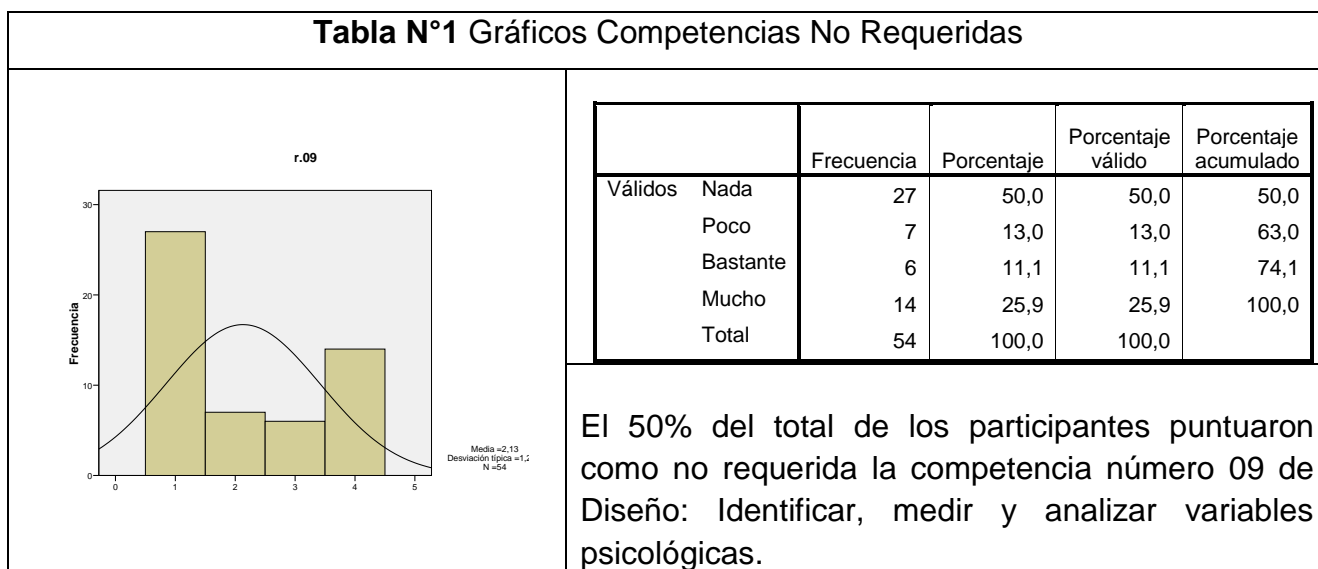
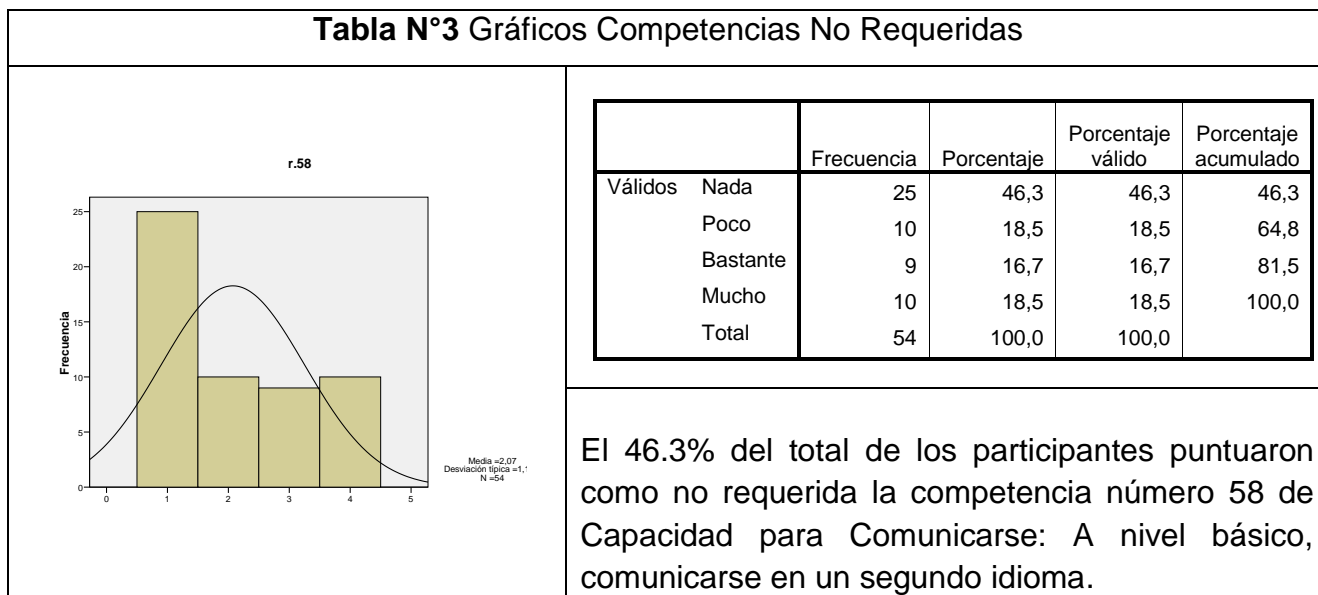


Tabla N°3 Gráficos Competencias No Requeridas



El 46.3% del total de los participantes puntuaron como no requerida la competencia número 58 de Capacidad para Comunicarse: A nivel básico, comunicarse en un segundo idioma.

De acuerdo a los resultados presentados anteriormente, se expondrán las tres primeras competencias más valoradas por los psicólogos de acuerdo a su importancia y al grado en que son requeridas.

Importancia		
1.	98.1%	Aplicar los recursos personales y técnicos para garantizar la calidad de la intervención
2.	98.1%	Poseer habilidades comunicativas orales y escritas para interactuar efectivamente con los demás, expresando ideas y sentimientos.
3.	96.3%	Relacionarse con otras personas a través de una escucha empática; mediante la expresión clara y asertiva de lo que se piensa y/o siente, por medios verbales y no verbales

Requeridas		
1.	90.7%	Actuar éticamente en su profesión.
2.	88.9%	Seleccionar y aplicar métodos de evaluación y diagnóstico al objeto de estudio.
3.	87%	Utilizar habilidades comunicativas y sociales para la recolección y devolución de la información de manera oral y escrita acorde al objeto de estudio y al público objetivo.

VI. CONCLUSIONES

La investigación realizada tuvo como objetivo general el adaptar y validar el perfil de egreso del CUE en la provincia de Ñuble para la formación de un psicólogo de la Universidad del Bío-Bío, cabe señalar que se trabajó con un grupo de psicólogos que se desarrollan laboralmente en la provincia, quienes respondieron a un cuestionario en el que se indagaban 58 competencias específicas y generales, en cuanto a su importancia y grado en que son requeridas, la información obtenida logra responder a las preguntas de investigación, las cuales serán especificadas a continuación.

Pregunta de investigación 1. ¿El perfil de egreso del CUE es congruente con las necesidades requeridas en un profesional psicólogo en la provincia de Ñuble?

Objetivo específico 1. Indagar las competencias requeridas en un profesional psicólogo en la provincia de Ñuble a través de una encuesta a profesionales psicólogos

Para responder a ésta pregunta y cumplir con el primer objetivo se consideraron las competencias específicas y generales establecidas por el Consorcio de Universidades Estatales y las competencias generales establecidas por el modelo educativo de la universidad del Bio-Bío, las cuales fueron sometidas a evaluación interjueces y adaptadas para su aplicación piloto, los resultados de confiabilidad, validaron el instrumento por lo que se prosiguió con la investigación.

Objetivo específico 2. Investigar si las competencias requeridas en un profesional psicólogo en la provincia de Ñuble son congruentes con las competencias presentes en el perfil de egreso del CUE.

Se indagaron tanto la importancia como el grado en que son requeridas las competencias establecidas por el CUE y por el Modelo Educativo de la UBB a fin de establecer la congruencia entre las competencias establecidas y las que son realmente requeridas en la provincia, de acuerdo a los resultados obtenidos podemos afirmar que el perfil de egreso del CUE es congruente con las competencias requeridas en un profesional psicólogo en la provincia de Ñuble, es decir, que para los psicólogos de la provincia de

Ñuble, son importantes todas las competencias establecidas, y les son solicitadas en su trabajo la mayoría a excepción de dos competencias específicas en relación al diseño, y una competencia general en relación a la capacidad para comunicarse.

Pregunta de investigación 2. ¿Es posible adaptar y validar el perfil de egreso del CUE para la formación de un psicólogo de la Universidad del Bío-Bío considerando las competencias requeridas para un profesional psicólogo en la provincia de Ñuble?

Objetivo específico 3. Adaptar el perfil de egreso del CUE a los requerimientos del profesional psicólogo en la provincia de Ñuble.

Con respecto a las competencias establecidas por el CUE, hay dos de ellas que son puntuadas como nada requeridas, estas son: Identificar, medir y analizar variables psicológicas así como aplicar criterios de metodología científica psicológica en el diseño y desarrollo de investigaciones básicas; ambas pertenecientes a las competencias de diseño, sin embargo, son evaluadas como bastante importantes para los psicólogos de la provincia.

En cambio, de las competencias establecidas por el MEUBB, podemos afirmar que sólo una de ellas no es requerida, esta se refiere a poder comunicarse, a nivel básico, en un segundo idioma, la que sin embargo, es puntuada como muy importante en el desarrollo profesional de un psicólogo.

Estas competencias dejan de ser requeridas, debido al tipo de trabajo que realiza un psicólogo en la provincia de Ñuble, el cual está orientado más al trabajo directo con personas que ha crear proyectos e investigaciones, es importante también mencionar que en los psicólogos encuestados no están dedicados a la investigación, lo que pudo haber guiado los resultados obtenidos, sin embargo, esto se debe a que en la provincia de Ñuble, no existe una conciencia de investigación, ya que no hay incentivos ni buenos pagos para quien realice este tipo de proyectos, siendo las personas que trabajan en las universidades quienes reciben mayores incentivos para ello. Además, en la provincia no existir la necesidad de tratar con personas extranjeras, o que se comuniquen en un idioma diferente.

Objetivo específico 4. Validar perfil de egreso del CUE en el contexto formativo profesional psicológico de la Universidad del Bío-Bío en la provincia de Ñuble.

Podemos concluir que es posible adaptar y validar el perfil de egreso del CUE para la formación de un psicólogo de la Universidad del Bío-Bío considerando las competencias requeridas para un profesional psicólogo en la provincia de Ñuble, adaptando el perfil de egreso establecido por el CUE, conformado por competencias específicas y generales incorporando las competencias generales del Modelo Educativo de la Universidad del Bío-Bío, lo cual permitió medir una variedad más grande de competencias y contextualizarla a la realidad de la provincia de Ñuble.

Para la validación del instrumento se recurrió a una muestra representativa de psicólogos pertenecientes a la provincia de Ñuble, esta arrojó un alfa de .92 y .94, lo que representa un aspecto positivo de la investigación, estableciendo la importancia del instrumento creado, confirmando un trabajo bien hecho y la veracidad de los resultados que se obtuvieron.

Finalmente, se estableció que de las 58 competencias evaluadas, 55 son requeridas en un psicólogo de la provincia de Ñuble, en mayor o menor grado, siendo las más importantes aquellas que hacen referencia al proceso de intervención y a la capacidad para comunicarse, ambas relacionadas al trabajo directo con personas; sólo tres de las competencias evaluadas, se puntuaron como no requeridas, dos de las competencias establecidas por el CUE, que se refieren al diseño de proyectos de investigación y una del Modelo Educativo de la UBB, la cual apunta a la capacidad de comunicarse en un segundo idioma.

De las competencias establecidas por el Modelo Educativo de la Universidad del Bío-Bío, todas fueron puntuadas como muy importantes y, a excepción de la competencia que hace referencia a comunicarse, a nivel básico, en un segundo idioma, todas fueron puntuadas como muy requeridas. Esto indica la buena calidad de educación de la Universidad del Bío-Bío, al basar su proyecto educativo en la enseñanza de competencias generales que están vigentes en el mundo laboral.

VI.1 Limitaciones y Proyecciones

En el transcurso de esta investigación, se presentaron algunas limitaciones en cuanto al difícil acceso a los psicólogos de la provincia de Ñuble y al hecho de que no todos quisieron participar y el lapso de tiempo que se demoraron en responder, volviendo más difícil la tarea de cumplir con la muestra, considerando también el limitado periodo establecido por la Universidad, que combina mucho tiempo de práctica con uno escaso para tesis, siendo ambos, temas diferentes.

Esta investigación puede ser utilizada en la creación de mallas curriculares y perfiles de egreso de las carreras de psicología en la provincia de Ñuble, estableciéndose desde la base del modelo de competencias y del Consorcio de Universidades Estatales de Chile.

Así como ser utilizada a modo de base para otras investigaciones o proyectos futuros relacionados con este tema, en los cuales se indague en profundidad el por qué de la diferencia que se produce entre la importancia que se le otorga a las competencias y las que en realidad son requeridas.

Es importante considerar que esta investigación sirve para orientar a los empleadores y psicólogos en las competencias que tienen o debieran poseer para un trabajo óptimo.

Así, al finalizar se genera una duda más, la formación universitaria de pre grado para los psicólogos, debe estar orientada a generar competencias generales y específicas del psicólogo, o más bien, orientada a la especialidad de cada área laboral del psicólogo, ya sea clínico, educacional, laboral o comunitario.

VII. REFERENCIAS

- Aguilera, F. & Reyes, J. (1996). *“Gestión dinámica de los recursos humanos (Gestión por competencias y ocupaciones)”*. España: Graó
- Alles, M. (2007). *“Selección por competencias”*. Buenos Aires: Granica
- Antuña, A.; Cano, F. y García, J. (2008-2009). *“Modelos teóricos en psicología de la personalidad”*. Curso de personalidad. Departamento de personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos. España: Universidad de Sevilla.
- Arroyave, C., Gysling, E. & Ortiz, J. (1985). *“El psicólogo en Chile: Un análisis profesiográfico.”* Tesis para optar al Título de Psicólogo. Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Bunge, M. (1983). *“La investigación científica”*. España: Edit. Ariel.
- Castro, A. (2004). *Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales”* Argentina: ISSN
- Fundación Chile. (2004). *“Programa competencias laborales: gestión por competencias en empresas”*. Chile: Fundación Chile.
- Franca-Tarrago, O. (2001). *Ética para psicólogos. Introducción a la psicótica*. España: Edit. Desclée de Brouwer.
- Freire, C. (2011). *“Manual del director de recursos humanos, gestión por competencias”*. Chile: Ernst&Young.
- Hernández, R. (2003). *“Metodología de la Investigación”*. México: McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. (1988) *“Investigación del Comportamiento”*. México: McGraw-Hill
- Marassi, P. & Reyes, L. (2001). *“Percepción de los psicólogos acerca de su formación y de los requerimientos para su desempeño”* (Cuaderno N° 4, Serie de Psicología). Chile: Universidad Miguel de Cervantes.
- Mertens, L. (1996). *“Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos.”*. Montevideo: Cinterfor.
- Miranda, M. (2003). *“Transformación de la educación media técnico-profesional.”* En: COX, CRISTIAN (Ed.) Políticas educacionales en el cambio de siglo. La reforma del sistema escolar de Chile. Chile: Universitaria.
- Orellana, O. (2007). *“Perfil profesional de competencias del psicólogo sanmarquino”*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Pineda, E. & Juárez, Y. (2002). *“Investigación Cuantitativa en Psicología”*. México: Oxford.

Quintana, A. & Montgomery, W. (2006). *“Metodología de la investigación científica cualitativa”*. Lima: UNMSM

Universidad de Deusto. (2007). *“Proyecto Tuning reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina”*. España: Universidad de Deusto.

Universidad de las Américas. (2011). *“Análisis de requerimientos del medio y las Competencias del psicólogo”*. Chile: Universidad de las Américas.

Universidad del Bío-Bío, (2008). *“Propuesta de redefinición Modelo Educativo Universidad del Bío-Bío”*. Chile: Universidad del Bío-Bío.

Universidad del Bío-Bío. (2008). *“Modelo Educativo de la Universidad del Bio Bio”*. Chile: Universidad del Bío-Bío.

Universidad de Chile. (2010). *“Trayectoria de empleabilidad”*. Chile: Universidad de Chile.

Samaja, J. (1994). *Epistemología y metodología: elementos para una teoría de la investigación científica*. Buenos Aires: Eudeba.

Saracho, J. (2005). *“Un modelo general de gestión por competencias”*. Santiago de Chile: Ril editores.

García, M. (1992). *“El análisis de la realidad social. Métodos y Técnicas de investigación”*. Madrid: Alianza Universidad.

VII.1 Referencia Web

Agut, S. (2001). *El papel de las competencias en el mercado laboral actual*. Extraído del sitio web:

<http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi6/laboral.pdf>

Centro de Orientación e Información de Empleo. (2010). Extraído del sitio web:

<http://www.um.es/coie/>

Consejo Nacional de Educación, Departamento de Gestión del Consejo.(2011) Extraído del sitio web:

http://www.cned.cl/public/Secciones/SeccionIndicesEstadisticas/doc/~Consolidada2011/IN DICES_2011.pdf

Consortio de Universidades Estatales de Chile CUE. Sitio Web:

<http://www.universidadesestatales.cl/cue/>

Europsy. (2007). “*Competencias de los psicólogos*”. Extraído del sitio web:

<http://www.europsy.cop.es/index.php?page=competencias>

Fundación Chile, (2009). “Estudio de perfiles de cargo por competencias”. Extraído del sitio web: <http://es.scribd.com/doc/13642336/Modelo-Por-Competencias>

Fundibeq. “La gestión por competencias”. Extraído del sitio web:

http://www.fundibeq.org/opencms/export/sites/default/PWF/downloads/gallery/methodology/tools/gestion_de_competencias.pdf

Ministerio de educación (2012) Informe Mineduc. “Base de datos con rentas por carrera y universidad al 4° año de egreso”. Extraído del sitio web:

http://www.psu.elmercurio.com/articulos_interes_psu/ADI_NoticiaDetalle.aspx?IDN=706&IS=7

Diccionario de la Real Academia Española (2001). Extraído del sitio web: www.rae.es

Kochansky, J. (1998) “*El sistema de competencias.*” En: *Training and Development Digest*. Extraído del sitio web:

<http://www.tdd-online.com/>

La Tercera (2010). “*Ingresos y empleabilidad según Universidad*”. Extraído del sitio web:

http://www.comunitarios.cl/www/attachments/991_LaTercera05092010-Estudio-sobre-ingreso-y-empleabilidad.pdf

Portal Universia S.A. (2008). “Empleabilidad”. Extraído del sitio web:

<http://www.universia.net>

Valle, I. (2005). *Competencias Laborales: Una alternativa de desarrollo organizacional*.

Extraído del sitio web: <http://www.emagister.com/curso-competencias-laborales-alternativa-desarrollo-organizacional/competencia-laboral-origenes-termino>

Vargas, R. (2007). *Los paradigmas de la Investigación y los Planos del Conocimiento*. Cátedra: Proyecto II. Extraído del sitio web:

<http://unesr.files.wordpress.com/2007/10/proyecto-ii-paradigmas-planos-del-conocimiento-roberto-vargas.pdf>

Vargas F, F Casanova, L Montanaro. *El enfoque de competencia laboral: manual de formación*. CINTERFOR/OIT, Montevideo. (2001). Extraído del sitio web:

<http://www.cinterfor.org.uy/public>

Villegas, J. (1999). “*La formación del psicólogo en América Latina: Condiciones para el desplazamiento, la difusión y la asunción de la responsabilidad.*” Ponencia presentada en la conferencia inaugural del II Congreso Latinoamericano de Estudiantes de Psicología. Extraído del sitio web:

<http://csociales.uchile.cl/publicaciones/thesis/03/mesa.html>

Vélez, C. (2007). *Articulación de la educación con el mundo productivo*. Extraído del sitio web:

http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento Informado

Anexo 2: Protocolo Instrumento

Anexo 1

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Macarena Fuentealba Reyes, de la Universidad del Bío-Bío. El objetivo de este estudio es adaptar y validar el perfil de egreso del Consorcio de Universidades del Estado de Chile, para la formación de un psicólogo de la Universidad del Bío-Bío considerando las competencias generales y específicas requeridas en un profesional psicólogo de la provincia de Ñuble.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en un cuestionario. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede escribir al mail de la investigadora: ps.macarenafuentealba@gmail.com

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Macarena Fuentealba Reyes. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es adaptar y validar el perfil de egreso del Consorcio de Universidades del Estado de Chile, para la formación de un psicólogo de la Universidad del Bío-Bío considerando las competencias generales y específicas requeridas en un profesional psicólogo de la provincia de Ñuble.

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Macarena Fuentealba Reyes al mail: ps.macarenafuentealba@gmail.com

Nombre del Participante

Rut del Participante

Fecha



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Anexo 2

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS EN PSICOLOGÍA

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan una serie de competencias, que se han seleccionado como más características del ejercicio de la profesión del Psicólogo en Chile. Le pedimos que precise al lado izquierdo el grado de importancia que le otorga a la competencia y al lado derecho grado en que ésta competencia es requerida en su trabajo, destacando la opción que mejor exprese su opinión. Utilice para ello las claves siguientes:

1. Nada
 2. Poco
 3. Bastante
 4. Mucho
-

GRADO DE IMPORTANCIA				COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (de contenido técnico-profesional)	GRADO EN QUE ES REQUERIDA			
<i>FUNDAMENTOS</i>								
1	2	3	4	01.- Dominar los métodos y teorías básicos de la psicología con el fin de explicar los fenómenos psicológicos.	1	2	3	4
1	2	3	4	02.- Caracterizar las particularidades de los campos de actuación de la psicología, en sus aspectos normativos, valóricos y políticos.	1	2	3	4
1	2	3	4	03.- Relacionar disciplinas y ciencias afines como son la Biología, Bioquímica, Medicina, Estadística, Antropología, Sociología, Educación, Filosofía e Informática con la Psicología.	1	2	3	4
1	2	3	4	04.- Encontrar explicación a temas pertinentes, de manera coherente y científicamente justificada, basándose en el conocimiento actualizado de la psicología.	1	2	3	4
1	2	3	4	05.- Adaptar los métodos y técnicas de acuerdo a las características del contexto sociocultural.	1	2	3	4
1	2	3	4	06.- Considerar en el producto final del planteamiento, el desarrollo, bienestar y calidad de vida de las personas.	1	2	3	4
<i>DISEÑO</i>								
1	2	3	4	07.- Identificar y adoptar marcos explicatorios que permitan abordar un problema desde su descripción, comprensión o la generación de hipótesis contrastables.	1	2	3	4
1	2	3	4	08.- Identificar, medir y analizar variables psicológicas.	1	2	3	4
1	2	3	4	09.- Aplicar criterios de metodología científica psicológica en el diseño y desarrollo de investigaciones básicas.	1	2	3	4
1	2	3	4	10.- Interpretar, de acuerdo a criterios científicos, los resultados de una investigación de nivel básico.	1	2	3	4
1	2	3	4	11.- Comunicar de manera escrita y verbal, un trabajo de acuerdo a normas científicas y al público al que va dirigido.	1	2	3	4
<i>DIAGNOSTICO</i>								
1	2	3	4	12.- Levantar hipótesis, en base a la recolección de información y el conocimiento psicológico pertinente, posibles de ser verificadas por medio de un proceso evaluativo.	1	2	3	4
1	2	3	4	13.- Seleccionar y aplicar métodos de evaluación y diagnóstico al objeto de estudio.	1	2	3	4
1	2	3	4	14.- Integrar objetivos, hipótesis, teoría, práctica y resultados en conclusiones científicamente fundadas.	1	2	3	4
1	2	3	4	15.- Prever las consecuencias de las conclusiones, minimizando riesgos y optimizando su aprovechamiento.	1	2	3	4
1	2	3	4	16.- Utilizar habilidades comunicativas y sociales para la recolección y devolución de la información de manera oral y escrita acorde al objeto de estudio y al público objetivo	1	2	3	4

GRADO DE IMPORTANCIA				INTERACCIÓN	GRADO EN QUE ES REQUERIDA			
1	2	3	4	17.- Utilizar técnicas de acercamiento al cliente/usuario con el fin de identificar el marco contextual en el cual sus servicios serán requeridos o utilizados.	1	2	3	4
1	2	3	4	18.- Proponer un plan de recolección y análisis de información relevante que le permita identificar necesidades y recursos del cliente-usuario.	1	2	3	4
1	2	3	4	19.- Proponer y consensuar con el cliente-usuario la definición del objetivo de trabajo, estableciendo metas factibles y realistas.	1	2	3	4
1	2	3	4	20.- Generar para cada condición específica de trabajo un sistema de evaluación válido y confiable respecto de los plazos y logros de los objetivos inicialmente convenidos.	1	2	3	4
VALORACIÓN								
1	2	3	4	21.- Realizar un análisis de necesidades detectadas tanto en individuos y grupos como en la sociedad, determinando el problema a resolver y el contexto en que se sitúa.	1	2	3	4
1	2	3	4	22.- Formular objetivos claros y precisos que aporten una solución a la necesidad detectada.	1	2	3	4
1	2	3	4	23.- Identificar y seleccionar las dimensiones y factores que posibiliten la puesta en marcha de la intervención.	1	2	3	4
1	2	3	4	24.- Diseñar y seleccionar estrategias de intervención analizadas a partir de modelos pertinentes y relevantes.	1	2	3	4
1	2	3	4	25.- Determinar un plan detallado de las acciones y estrategias de intervención, precisando agentes responsables, tiempos, espacios y recursos requeridos con vistas a proponer una intervención eficaz.	1	2	3	4
INTERVENCIÓN								
1	2	3	4	26.- Lograr identificar las condiciones necesarias para realizar la intervención.	1	2	3	4
1	2	3	4	27.- Aplicar los recursos personales y técnicos para garantizar la calidad de la intervención.	1	2	3	4
1	2	3	4	28.- Movilizar recursos técnicos y humanos presentes en la comunidad y que permitan promover la participación activa, el bienestar y calidad de vida.	1	2	3	4
1	2	3	4	29.- Promover condiciones de sustentabilidad y autonomía desarrollando recursos internos y externos al sujeto de intervención.	1	2	3	4
1	2	3	4	30.- Monitorear el proceso de intervención para asegurar el logro de sus objetivos.	1	2	3	4
1	2	3	4	31.- Sistematizar las experiencias exitosas con la vista puesta en su transferencia.	1	2	3	4
EVALUACIÓN								
1	2	3	4	32.- Seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones.	1	2	3	4
1	2	3	4	33.- Planificar procesos y seleccionar instrumentos adecuados para la evaluación de programas e intervenciones.	1	2	3	4
1	2	3	4	34.- Ejecutar evaluaciones de programas e intervenciones conforme a la planificación estimada.	1	2	3	4
1	2	3	4	35.- Confeccionar informes adecuados a diversas audiencias interesadas en los resultados de la evaluación.	1	2	3	4
1	2	3	4	36.- Analizar, exponer y contrastar resultados de evaluaciones dirigidos a diversas audiencias.	1	2	3	4
1	2	3	4	37.- Realizar recomendaciones y asesorías sobre la base de las evidencias de los resultados de las evaluaciones realizadas.	1	2	3	4

GRADO DE IMPORTANCIA				COMPETENCIAS GENÉRICAS O TRANSVERSALES	GRADO EN QUE ES REQUERIDA			
1	2	3	4		1	2	3	4
1	2	3	4	38.- Evaluar y discriminar reflexivamente sobre diferentes fenómenos del ámbito personal, académico, profesional y del cotidiano.	1	2	3	4
1	2	3	4	39.- Realizar análisis con una mirada prospectiva, compleja y global, a fin de determinar una línea de acción.	1	2	3	4
1	2	3	4	40.- Analizar y aprender del propio desempeño, manteniendo un continuo desarrollo profesional y personal.	1	2	3	4
1	2	3	4	41.- Adoptar y promover estrategias de auto cuidado.	1	2	3	4
1	2	3	4	42.- Identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de forma efectiva.	1	2	3	4
1	2	3	4	43.- Expresar en forma Inteligible y eficaz las ideas y opiniones propias utilizando el lenguaje oral.	1	2	3	4
1	2	3	4	44.- Expresar en forma Inteligible y eficaz las ideas y opiniones propias por escrito.	1	2	3	4
1	2	3	4	45.- Relacionarse con otras personas a través de una escucha empática; mediante la expresión clara y asertiva de lo que se piensa y/o siente, por medios verbales y no verbales.	1	2	3	4
1	2	3	4	46.- Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones.	1	2	3	4
1	2	3	4	47.- Demostrar coherencia entre comportamiento e ideas, basadas en el respeto a los derechos y obligaciones propios y de los demás.	1	2	3	4
1	2	3	4	48.- Formular y articular estrategias sobre la base de procesos de análisis y síntesis complejos que integren objetivos, información del contexto y la continuidad de pasado, presente y futuro en el proceso de toma de decisiones.	1	2	3	4
1	2	3	4	49.- Actuar con capacidad anticipatoria, creativa y de forma emprendedora, movilizandorecursos personales y del contexto.	1	2	3	4
1	2	3	4	50.- Manifestar una actitud permanente de búsqueda y actualización de sus aprendizajes, incorporando los cambios sociales, científicos y tecnológicos en el ejercicio y desarrollo de su profesión.	1	2	3	4
1	2	3	4	51.- Asumir un rol activo como ciudadano y profesional, comprometiéndose de manera responsable con su medio social, natural y cultural.	1	2	3	4
1	2	3	4	52.- Establecer relaciones dialogantes para el intercambio de aportes constructivos con otras disciplinas	1	2	3	4
1	2	3	4	53.- Actuar éticamente en su profesión.	1	2	3	4
1	2	3	4	54.- Trabajar de manera asociativa en la consecución de objetivos.	1	2	3	4
1	2	3	4	55.- Manifestar convicción para innovar en su área, tomar decisiones y asumir riesgos.	1	2	3	4
1	2	3	4	56.- Ejercer su condición de líder, potenciando las capacidades de las personas y /o grupos para alcanzar los objetivos deseados.	1	2	3	4
1	2	3	4	57.- Poseer habilidades comunicativas orales y escritas para interactuar efectivamente con los demás, expresando ideas y sentimientos.	1	2	3	4
1	2	3	4	58.- A nivel básico, comunicarse en un segundo idioma.	1	2	3	4