



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

**PRINCIPALES FALENCIAS Y FORTALEZAS DETECTADAS POR PSICÓLOGOS
ORGANIZACIONALES TITULADOS EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE, EN SU
FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EJERCICIO DE LA ESPECIALIDAD**

Memoria para optar al Título de Psicóloga

Autora

CAMILA LUNA HERRERA

Profesora Guía

GLORIA ZAVALA VILLALÓN

SANTIAGO DE CHILE

2017

RESUMEN

Este trabajo se presenta como una investigación de tipo empírica, que tiene por objetivo identificar y describir las principales falencias y fortalezas que los psicólogos organizacionales titulados en la Universidad de Chile detectan en su formación profesional, para el ejercicio en el área de psicología del trabajo y las organizaciones.

A nivel metodológico utiliza un enfoque cualitativo, su alcance es descriptivo, y la técnica de recolección de información ocupada principalmente es la entrevista semi-estructurada. La muestra estuvo constituida por ocho psicólogos. El análisis de los datos recolectados se hizo a través de la técnica de análisis cualitativo de contenido.

Los resultados de la investigación se separaron de acuerdo a tres ejes. El primero, referido a las falencias, apunta a que éstas tienen que ver con la falta de herramientas técnicas para enfrentar el mundo laboral y la poca variedad en la oferta de optativos y diplomados en el área. El segundo eje, con foco en las fortalezas, destaca la satisfacción de los entrevistados por haber estudiado en la Universidad de Chile, el pensamiento crítico, pluralismo y proactividad potenciados durante la formación profesional y la calidad del cuerpo docente. Finalmente, el último eje, que señala las características más relevantes del contexto laboral percibido por los entrevistados, destaca el deseo de ejercer en el área de desarrollo organizacional, la diferencia que existe entre trabajar en el sector público y privado, y la heterogénea valoración del psicólogo laboral en los diferentes lugares de trabajo.

Finalmente, en relación a las proyecciones de este trabajo y futuras líneas de investigación, se espera pueda servir de base para futuras investigaciones relativas a la formación profesional del psicólogo, pudiéndose ampliar a las diversas áreas de desempeño, por un lado, y a la realidad de profesionales titulados de otras universidades por otro, lo que implicaría ampliar el conocimiento sobre el panorama actual de la psicología, en tanto profesión, en nuestro país.

Palabras Clave: Formación profesional, PTO, Universidad de Chile, Falencias, Fortalezas

Este trabajo, símbolo del fin de una etapa de mi vida, fue posible solo por el inmenso apoyo y amor que he recibido durante mi vida, y que considero es un honor, y al mismo tiempo un deber, retribuir en este gesto.

Gracias Papá por enseñarme la belleza que hay en aprender, por nuestras conversaciones interminables sobre historia, por no enojarte nunca, por tu férrea voluntad de construir un mundo mejor, por tu comprensión y amor inconmensurables.

Gracias Mamá por tu preocupación constante, por la manera en que estás presente siempre, por enseñarme lo valioso de los pequeños detalles y de tener convicciones, por lo incondicional de tu amor y por lo mucho que aprendí y aprendo cada día de ti.

Gracias Gabi por ser desde siempre mi compañera de todo, por todas las risas que te debo, por ser una hermana de la que estoy profundamente orgullosa y que creo se convertirá en mejor psicóloga que yo, por contagiar tu alegría y amor en todo momento.

Gracias Carlos por ser mi compañero, por tus consejos, por tu inagotable paciencia, por darme fuerzas para terminar este trabajo cuando parecía inacabable, por tu amor que espero sigamos convirtiendo en experiencias alrededor del mundo y por permitirme amarte con todo el corazón.

Gracias Demi, por los momentos que compartimos, y por acompañarte en mi primer acercamiento a una tesis. Gracias abuelo, sempiterno en mi corazón, abuela, Netty, tía Tita y a toda mi familia por su cariño y confianza, y gracias a mis amigas psicólogas y casi psicólogas por permitirme compartir con ustedes este camino, aprendí mucho de cada una de ustedes.

Agradezco todas las circunstancias, casualidades y decisiones que permiten que este aquí ahora.

Camila

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar agradezco enormemente a las cinco psicólogas y tres psicólogos que entrevisté por su tiempo y disposición, pues esta investigación fue posible gracias a ustedes. Gracias por compartir sus experiencias y opiniones de manera tan sincera. También le doy gracias a Sol Salas, por haberse dado el tiempo de ser pre-entrevistada para este trabajo.

Agradezco también a mi profesora guía, Gloria Zavala, por acoger y valorar esta idea, por todo el apoyo entregado a lo largo de este proceso, que no solo incluyó cambiar mi tema de investigación, sino que también significó para mí un cambio radical respecto al rumbo que creí seguiría como psicóloga.

Finalmente agradezco a los bibliotecarios de todas las universidades a los que acudí sin tener idea de cómo funcionaban las bibliotecas, que tuvieron la paciencia y disposición para ayudarme y orientarme, y a esas muchas otras personas que de manera directa o indirecta hicieron posible este trabajo.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. JUSTIFICACIÓN.....	16
III. ANTECEDENTES.....	12
IV. OBJETIVOS	18
4.1. <i>Objetivo General</i>	18
4.2. <i>Objetivos Específicos</i>	18
V. MARCO METODOLÓGICO.....	19
5.1. <i>Enfoque metodológico</i>	19
5.2. <i>Muestra</i>	19
5.3. <i>Técnica de Recolección de Información</i>	21
5.4. <i>Análisis de datos</i>	21
5.5 <i>Procedimiento</i>	22
VI. RESULTADOS	24
EJE I: FALENCIAS.....	24
6.1 <i>Mucha teoría, poca práctica</i>	24
6.2 <i>El mundo laboral exige más que sólo saber de psicología</i>	25
6.3 <i>Escasa oferta de optativos en el área</i>	27
6.4 <i>El diplomado: expectativas no cumplidas</i>	29
EJE II: FORTALEZAS	30
6.5 <i>Me gustó estudiar en la Universidad de Chile</i>	30
6.6 <i>Pensamiento crítico y Pluralismo: Elementos clave en la formación</i>	32
6.7 <i>Proactivos y ‘aperrados’</i>	34
6.8 <i>Buen cuerpo docente en el área</i>	35

6.9 <i>La formación generalista es mejor</i>	36
EJE III: Características del desempeño profesional.....	38
6.10 <i>Desarrollo Organizacional: La sub-área preferida</i>	38
6.11 <i>Trabajar en el sector público: ¿Comodidad o vocación?</i>	39
6.12 <i>La heterogénea valoración del psicólogo organizacional</i>	41
VII. CONCLUSIONES.....	43
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51

ANEXOS

ANEXO 1: CRITERIOS DE EVALUACION CARRERAS DE PSICOLOGÍA	55
ANEXO 2: COMPETENCIAS DEL PSICÓLOGO DE LA RED PSICOLOGÍA CUECH	65
ANEXO 3: PLANES DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA EN LA UCH	70
ANEXO 4: OFERTA DE OPTATIVOS PRIMER Y SEGUNDO SEMESTRE 2016	71
ANEXO 5: GUIÓN ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	73
ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO	75

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. PLAN DE ESTUDIOS VIGENTE DESDE EL 2006	14
TABLA 2. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA.....	19

I. INTRODUCCIÓN

La formación profesional de psicólogos en nuestro país tiene sus orígenes en la Universidad de Chile [UCH], con la creación en 1947 del Curso Especial de Psicología en el Instituto Pedagógico (Ligüero, Parra, Moncada & Laborda, 2010). Desde este hito inicial para la psicología en Chile han pasado setenta años, en los que la disciplina se masificó a niveles quizás insospechados. Un impulso fundamental en este sentido ocurre en el año 1981, con la promulgación de la Ley General de Universidades, que propició un drástico aumento de instituciones que dictan la carrera de psicología, que hasta entonces solo era impartida por la ya mencionada UCH y la Pontificia Universidad Católica de Chile [PUC] (Salas, 2014), y que actualmente se cuentan entre los cincuenta y dos planteles en los que es posible estudiar psicología a lo largo del país (Servicio de Información de Educación Superior [SIES], 2015a).

Este aumento de planteles se traduce, evidentemente, en un aumento en la cantidad de estudiantes. Según datos del Consejo Nacional de Educación [CNED], en el año 2016 se reportó una matrícula total de más de treinta mil alumnos en psicología, lo que la posiciona como la quinta carrera profesional con mayor cantidad de estudiantes. Se calcula también que el 2015 fueron otorgados cerca de tres mil quinientos títulos en psicología, quedándose así la disciplina con el cuarto lugar en el ranking de las carreras con más titulados para ese año (SIES, 2015b).

Considerando principalmente este sostenido crecimiento por el que atraviesa la disciplina, la psicología chilena actual se ve enfrentada, en palabras de Urzúa, Vera-Villarroel, Zúñiga & Salas (2015) “al mismo tiempo a un problema y una oportunidad” (p.1139). Oportunidad, en el sentido de asumir el desafío de ampliar el área de desempeño de los psicólogos; y problema, en tanto encaramos una posible saturación del campo laboral y una disparidad en la calidad de los programas de formación de los futuros psicólogos.

Sobre esto último, Suárez (2011) señala que solo desde la última década se ha comenzado a investigar científicamente el desarrollo y estado actual de los programas de psicología en Chile, concordando los resultados de tales trabajos con estudios internacionales, en específico con lo concluido por Di Doménico (en Suarez, 2011), que señala la enorme e inorgánica proliferación de carreras, el sesgo clínico bajo el predominio del modelo médico

con que se forman los psicólogos, la irregular calidad en los proyectos y equipos humanos, y la ausencia de pautas básicas comunes para los diseños curriculares.

Suárez (2011) agrega que es todo esto lo que “ha contribuido a que asociaciones gremiales, universidades y el Estado manifiesten su preocupación por la regulación de la enseñanza de la disciplina psicológica, a fin de establecer estándares mínimos que aseguren la calidad de las propuestas formativas” (p.77). No obstante, y como esta misma autora relata, hasta ahora el único referente formal a nivel país acerca de lo que debería entregar la formación en psicología, son los Criterios de Evaluación de Carreras de Psicología de la Comisión Nacional de Acreditación [CNA] (2007) (Ver Anexo 1).

Cabe destacar a este respecto que el 2013 se presentaron las conclusiones del trabajo que desde el 2007 viene realizando la Red de Psicología del Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH) del proyecto concursado al Programa de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior (MECESUP ULS0601), en el que se definieron siete macro-competencias, con sus respectivas competencias específicas, además de consensuar competencias genéricas, para la formación de un psicólogo de las universidades del CUECH (Juliá & Moyano, 2013) (Ver Anexo 2). En específico la Universidad de Chile, perteneciente a este consorcio, además del mencionado proyecto, se encuentra desde el 2012 realizando un proceso de innovación curricular en la carrera de psicología, que se define como “un proceso de construcción colectiva que busca la actualización y mejora de las propuestas curriculares de pregrado” (Facultad de Ciencias Sociales [FACSO], s/f).

Ante este panorama, en el que se hace urgente una revisión de los planes de estudio por parte de todos los planteles que imparten la carrera de psicología, aparece como necesario que tal actualización considere los distintos ámbitos de desempeño del psicólogo, considerando lo planteado por Peiró (en González, González & Vicencio, 2014) en el sentido de que el rol de psicólogo es más claro cuando se expresa en contextos de desempeño acotados. En nuestro país, clásicamente se han distinguido cuatro áreas de desempeño, a saber, educacional, clínica, laboral y social comunitaria (Salas, 2014)

A nivel local, ya desde el primer curso de psicología impartido se observa que la malla curricular consideraba la posibilidad, en ese entonces embrionaria, de desarrollar alguna

de estas cuatro especialidades clásicas de la psicología (Salas, 2014). A pesar de esto, en el país históricamente la formación de psicólogos ha tenido una inclinación hacia la clínica, lo que hace bastante sentido con el hecho de que en Chile la percepción social del psicólogo tiende a ser la de psicoterapeuta en el área de la salud mental, ignorando sus significativos aportes en otras áreas (García, Carrasco, Mendoza & Pérez en González, González & Vicencio, 2014).

A mediados de los ochenta Morales et al. (en Makrinov, Scharager & Molina, 2005) señalaban que la psicología clínica abarcaba casi los dos tercios del ejercicio profesional de psicólogos, dejando que el tercio restante se distribuyera principalmente entre psicólogos escolares/educacionales y laborales/organizacionales. Para el 2007, un estudio realizado por Linn (2007) indica que la principal área de especialización sigue siendo la clínica, seguida en magnitud por los psicólogos dedicados al área organizacional, que es el área donde ejerce aproximadamente a un cuarto de los profesionales psicólogos.

Con estos datos, se puede entonces estimar que la cantidad de psicólogos dedicados al área de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (en adelante PTO) ha ido en aumento en nuestro país, y que ha mostrado gran desarrollo desde el punto de vista del mercado ocupacional (Asún en Luco, 2010) posicionándose actualmente como la segunda área con más profesionales dedicados a ejercerla.

La PTO puede ser definida como una especialidad que aplica los conocimientos de la psicología científica al comportamiento de las personas en el trabajo (Luco, 2010). Entonces, el psicólogo dedicado a ésta área, como refiere Santana (2007)

Pone especial énfasis (...) a los procesos organizacionales que intervienen en [el] sociograma relacional: comunicación, liderazgo, clima y cultura organizacional, porque estos son, sin duda, un síntoma y una manifestación del todo en la organización. La razón de ser (...) del psicólogo del trabajo y las organizaciones radica en la imperfección misma de las organizaciones (p.5)

Inicialmente fue denominada como psicología industrial, nombre que establecía relación con el escenario laboral común a principios y mediados del siglo veinte y que con desarrollo social, político, económico, industrial y tecnológico se transforma en organizacional, nombre que resalta el redimensionamiento del objeto de estudio, que avanza ahora hacia un estudio

integral de las organizaciones, analizando elementos estructurales como dimensiones sociocognitivas de la conducta en el trabajo (Sisto en Santana, 2007)

El ejercicio en esta área en Chile se concentra principalmente en procesos de reclutamiento y selección de personal, capacitación, diseño de cargos, evaluación de desempeño, estudios de clima organizacional, estudios de mercado y prevención de riesgos laborales, siendo las dos primeras las actividades realizadas con más frecuencia (Luco, 2010).

En relación a las dificultades en el ejercicio de la profesión, un estudio llevado a cabo por González, González & Vicencio (2014) concluyó que los psicólogos dedicados a esta área se encontraban con escasas complicaciones, destacando sólo que a veces se sentían dependientes de otras instancias para la resolución de problemas, y la existencia de conflictos con compañeros de trabajo, situaciones que por lo demás no aparecen como exclusivas de este subgrupo.

Por otro lado, y en relación a la formación en esta área, la investigación de Canales y González (1996) señala como tópicos recomendados por los psicólogos organizacionales para incluir en la formación profesional la administración de empresas, el desarrollo organizacional, economía y finanzas; y legislación laboral, principalmente. También señalan que, tanto los empleadores como los psicólogos entrevistados, estaban de acuerdo en que una de las principales falencias es la falta de especialización en pregrado. Sobre este mismo tema, en el estudio realizado por Morales et al. (En Makrinov, Scharager & Molina, 2005), los entrevistados señalaron a la psicología laboral como una de las materias consideradas relevantes para el ejercicio de la profesión, pero que había sido estudiada deficitariamente.

Considerando la escasa bibliografía que trate en específico el tema de la formación profesional de psicólogos del trabajo y las organizaciones en Chile, así como la necesidad actual de reformular los planes de estudio para que estos sean atingentes a lo que el ejercicio profesional exige de los psicólogos, tanto de ésta área como a nivel general, es que resulta relevante conocer las características del ejercicio profesional en el contexto social actual a través de la mirada de sus propios actores, como bien señalan González, González & Vicencio (2014). Además porque es un trabajo necesario y recomendado desde la misma CNA (2007), que dentro de sus criterios de evaluación para la carrera de psicología, en específico en el punto que trata sobre los resultados del proceso formativo,

recomienda se desarrollen procesos de seguimiento a los egresados, utilizando la información recabada para actualizar y perfeccionar los planes de estudio.

En base a esto es que la presente memoria se articulara en torno a lo que los propios psicólogos organizacionales tienen que decir en relación a los desafíos a los que actualmente se enfrentan en el ejercicio de su labor, y si en base a esta experiencia, el proceso formativo profesional que obtuvieron en la Universidad les entregó las herramientas necesarias para afrontar la realidad laboral, entendiendo que por formación profesional nos referimos al “proceso educativo que tiene lugar en las instituciones de educación superior, orientado a que los alumnos obtengan conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos (...) que correspondan a los requerimientos para el ejercicio de una determinada profesión” (Fernández en Yáñez, 2003).

Entroncado en lo que ya se ha mencionado, es que se establece como guía de esta memoria la siguiente pregunta de investigación: **¿Cuáles son las principales falencias y fortalezas identificadas por los psicólogos organizacionales titulados en la Universidad de Chile, en relación a su formación académica para el ejercicio profesional de la especialidad?**

II. ANTECEDENTES

3.1 Plan de Estudio de Pregrado de Psicología en la UCH

De acuerdo a lo señalado en el artículo 10° del Reglamento General de los Estudios Universitarios de Pregrado (2008) de la Universidad de Chile, el Plan de Estudios es el “conjunto de actividades curriculares organizadas sistemática y secuencialmente, que conducen a la obtención de un grado académico o de un título profesional. Incluye las actividades finales de graduación y titulación” (p.199). Para el caso particular de Psicología, el grado académico otorgado es el de Licenciado en Psicología, y el título profesional es de Psicólogo. A lo largo de su historia, la carrera de psicología se ha regido por once planes de estudio (Ver Anexo 3).

Actualmente rige el Plan de Estudio expuesto en el Decreto Universitario N°3460 del 2009, aunque los cambios al Plan de Estudios se comenzaron a aplicar en el ingreso al año académico 2006 (Art. Transitorio 1°).

El artículo 4° del D.U. N°3460 (2009) señala que el proyecto académico de la carrera se traduce en una formación general del psicólogo, que facilite el ejercicio profesional en cualquiera de las áreas de aplicación de la Psicología, por lo que desde una perspectiva profesional, la formación de pregrado no está dirigida hacia la especialización en un área específica, aun cuando el plan de estudios contempla ciertas actividades mediante las cuales el alumno puede especificar progresivamente su interés profesional. A nivel disciplinar, la formación desarrolla las competencias en el marco de las Líneas Prioritarias de Desarrollo Académico, que son psicología: Clínica, Educacional, Laboral-Organizacional, Psicología Social-Comunitaria, Psicología Jurídica y Neurociencias.

Tabla 1. *Plan de estudios vigente desde el 2006*

Año	Primer Semestre	Segundo Semestre
<i>Primero</i>	Psicología Filosofía Psicobiología Antropología Historia Social de Chile Metodología de la Investigación Social	Procesos Psicológicos Básicos Epistemología de las Ciencias Sociales Procesos Básicos de Aprendizaje Psicología de la Personalidad Sociología Estadística I CFG
<i>Segundo</i>	Teoría y Sistemas Psicológicos Psicopatología Psicología del Desarrollo I Estadística II Psicología Social I Neurofisiología CFG	Introducción a la evaluación Psicológica Psiquiatría Psicología del Desarrollo II Metodología Cualitativa Psicología Social II Neurociencia Cognitiva
<i>Tercero</i>	Psicología del Trabajo y las Organizaciones Psicología Clínica Psicología Comunitaria Psicología Educacional Psicología Jurídica	Curso Optativo Curso Optativo Curso Optativo Curso Optativo Curso Optativo
<i>Cuarto</i>	Curso Optativo Curso Optativo Curso Optativo Curso Optativo Curso Optativo	Curso Optativo Curso Optativo Curso Optativo Curso Optativo Curso Optativo
<i>Quinto</i>	Memoria de Título I Práctica Profesional I Curso de Formación Profesional I Curso de Formación Profesional II	Memoria de Título II Práctica Profesional II Curso de Formación Profesional III Curso de Formación Profesional IV Examen de Título

Fuente: Decreto Universitario 3460/2009

En relación a la organización del plan de estudios, éste comprende un Ciclo Inicial, conformado por dos cursos de Formación General (CFG), dos cursos deportivos o artísticos y veinticuatro Cursos de Formación Básica (CFB), que conforman un periodo de cuatro semestres; y un Ciclo de Especialización, también de cuatro semestres, en los que el estudiante deberá cursar 20 optativos de las distintas Líneas de Desarrollo, siendo obligatorio que el estudiante curse al menos uno de cada una de las cinco Líneas de Desarrollo actuales¹ (Ver Oferta de Optativos Primer y Segundo semestre 2016 en Anexo 4). Además debe cumplir con el Programa de inglés, que implica cumplir con un dominio del idioma de nivel “Intermediate”, cuya equivalencia internacional es el nivel ALTE 2. La culminación exitosa de todas estas actividades entrega el grado académico de Licenciado en Psicología.

Luego de cumplido lo anterior, el plan de estudio contempla para el noveno y décimo semestre de la carrera que el alumno realice las actividades conducentes al título profesional, actividades que puede realizar sólo si ya posee el grado académico de Licenciado. Estas actividades son:

- a) Cuatro cursos de formación profesional o diplomado: tienen por objetivo desarrollar en el estudiante las competencias profesionales necesarias para el adecuado desempeño profesional en algún área de la psicología considerada prioritaria (Art. 49°). Estos cursos semestrales se eligen de la gama ramos que conforman la oferta de diplomados que ofrece el departamento de Psicología. De realizar todos los ramos de un diplomado, el estudiante recibe la certificación correspondiente. Para el caso de la PTO, el diplomado específico es el de Gestión del Cambio e Innovación Organizacional.
- b) Práctica profesional: Tiene una duración mínima de 720 horas cronológicas (Art. 54°). Puede realizarse en instituciones públicas o privadas, proyectos de prestación de servicios o de investigación del departamento o la Universidad (Art. 53°)

¹ No se considera la Línea de Neurociencias.

- c) Memoria de título: Trabajo de profundización en un tema del ámbito de la psicología (Art. 62°), en tres tipos según su énfasis y orientación: memoria de investigación, teórica o de práctica profesional, pudiendo realizarse de manera individual o en duplas.
- d) Examen de título: Defensa oral de la memoria.

Luego de finalizadas todas estas actividades, el estudiante obtiene el título Profesional de Psicóloga/o.

Esta organización también considera lo estipulado el artículo 14° del Reglamento General de los Estudios Universitarios de Pregrado (2008), que establece que el plan de estudios estará constituido por cuatro líneas de formación curricular que, en conjunto, propenden a lograr la formación integral del estudiante. Estas son:

- a) Línea de formación general: constituida por actividades curriculares que contribuyen al desarrollo del estudiante, desde una visión contextual, ética y pluralista del desempeño de su profesión y de la disciplina.
- b) Línea de formación básica: constituida por actividades curriculares que proporcionan las competencias, saberes y actitudes indispensables para la comprensión y proyección de diversos sectores del conocimiento.
- c) Línea de formación especializada: constituida por actividades curriculares destinadas a procurar las competencias, saberes y actitudes indispensables para actuar autónomamente en la solución y prevención de problemas propios de su quehacer profesional o de su disciplina.
- d) Línea de formación complementaria: constituida por actividades curriculares, destinadas a asegurar la formación integral del estudiante y la adquisición de competencias en áreas como idiomas, actividad física y otras.

III. JUSTIFICACIÓN

Se escogió trabajar con profesionales titulados de la Universidad de Chile por diferentes razones. En primer lugar porque fue la primera institución en formar psicólogos en el país, por lo que la evolución de la carrera da, de una u otra forma, cuenta del desarrollo de la psicología en Chile. También por que actualmente se encuentra en un proceso de innovación curricular, por lo que se considera que trabajos como el aquí presentado pueden servir como antecedentes empíricos que ayuden al mejoramiento de la formación de pregrado.

Además, porque se trata de una universidad estatal, que, como señalan Juliá & Moyano (2013) puede ser objeto de una destrucción progresiva, bajo argumentos de tipo económico, en los que la idea de que la gestión pública es ineficiente finalmente oculta el interés de algunas minorías que ven en su gestión alternativa como bienes de consumo o inversión individual posibilidades de beneficio, que en su extremo, nos encaminan a la desregulación total de las profesiones y de la educación superior. Y esto conlleva, siguiendo lo planteado por De Armas, Ramos y Venegas (2014), que la expansión de la oferta de programas de pregrado en psicología sea explicable desde esta tendencia hacia la profundización de la privatización, lo que se *“traduce en una diversidad enorme de programas formativos respecto a los cuales el Estado no tiene atribuciones para influir en los contenidos curriculares”* (p.34). Esto trae aparejado el que se haga imposible asegurar que la disciplina responda a las necesidades de la sociedad y del país. Por tanto, a pesar de la nimia cantidad de titulados de esta universidad en relación al total de psicólogos del país, es en la formación de éstos en la que más se debería entrever lo que lo que nuestra sociedad demanda de los psicólogos, y como la disciplina responde a estos requerimientos, para dotar de sentido el que se le considere una universidad pública.

Finalmente, cabe agregar que este estudio podría entregar referencias empíricas que sustenten la inclusión de contenidos teóricos y prácticos a los próximos planes de estudio en relación al área de la PTO, contribuyendo así al mejoramiento de la formación profesional de los futuros psicólogos de esta casa de estudios.

La decisión de trabajar con los conceptos de falencia, definido también como carencia, falta o privación (Real Academia Española [RAE], 2014a) y fortaleza; en contraposición a otros

conceptos que podrían ser estudiados, como las competencias desarrolladas o fundamentos teóricos de la misma; se debe a que es una buena forma de incentivar a que los entrevistados realicen un análisis crítico y exhaustivo de su formación profesional y académica, entendiendo que tal análisis da lugar para establecer tanto los aspectos negativos, las falencias, como también para evidenciar aquellos aspectos que se destacan positivamente en la formación, por lo que parece necesario trabajar con ambos elementos para poder entregar una visión más completa y ceñida a la realidad de la opinión de los psicólogos entrevistados. Además se considera que al establecer ese nivel de análisis, los resultados serían también más concretos, ya que provienen de la praxis y no de construcciones teóricas.

También se consideró que desde la síntesis personal de cada uno de ellos se pueden extraer conclusiones que, a pesar de ser en cierto sentido personales, también entregan la posibilidad de hacer un aporte significativo a las próximas generaciones de psicólogos dedicados al área, ya que tales conclusiones implican necesariamente la inclusión de elementos, teóricos o prácticos, antes no considerados, o no considerados en su importancia efectiva en el ejercicio de la PTO.

Resta agregar que se escogió trabajar con estos conceptos porque esta investigación intenta conocer la perspectiva de los propios psicólogos, y las falencias y fortalezas aparecen como un concepto bastante claro en la experiencia subjetiva del sujeto, ya que las consecuencias de las mismas se evidencian en el diario ejercicio de la profesión, que por lo mismo, se pueden identificar de forma más detallada y precisa.

IV. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Identificar y describir las principales falencias y fortalezas que los psicólogos organizacionales titulados en la Universidad de Chile detectan en su formación profesional para el ejercicio de la especialidad.

4.2. Objetivos Específicos

- Describir y analizar el plan de estudio vigente para la carrera de Psicología en la Universidad de Chile.
- Revisar investigaciones y datos relacionados con la formación profesional en la PTO.
- Caracterizar los aspectos y características que los psicólogos organizacionales titulados de la Universidad de Chile consideran como relevantes del mundo laboral.
- Establecer si existen diferencias entre lo exigido según el lugar de trabajo y la formación profesional de psicólogos organizacionales de la Universidad de Chile.
- Sugerir, en base a los resultados obtenidos, la inclusión o mejoramiento de contenidos teóricos o prácticos relativos al área de la PTO que no estén presentes en el plan de estudio vigente en la Universidad de Chile.

V. MARCO METODOLÓGICO

En primer lugar, el presente trabajo se define como una memoria de investigación, ya que reporta una investigación de tipo empírica, realizada con rigor metodológico y que supone una contribución al progreso de la ciencia psicológica (Departamento de Psicología de Universidad de Chile, 2015). El resto de las características del mismo se describen en los siguientes apartados.

5.1. *Enfoque metodológico*

El enfoque es cualitativo, lo que se traduce en que es un proceso interpretativo de indagación que examina problemas humano-sociales, que tiene por objeto el estudio la comprensión de los fenómenos sociales a partir de la interpretación de las prácticas y significados de las y los actores sociales que son parte del campo de estudio (Vasilachis de Gialdano, 2006).

El alcance de esta investigación se plantea como descriptivo, ya que su directriz es especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas o grupos, que se someten a un análisis (Danhke, en Hernández et al., 2006). Asimismo, su extensión temporal es transversal, puesto que las técnicas de investigación serán realizadas una sola vez con dichos sujetos de investigación, en la medida que no se pretende establecer tendencias o seguimiento a lo largo del tiempo.

5.2. *Muestra*

La muestra fue de tipo intencionada, ya que se seleccionó directa e intencionadamente a los partícipes, quienes cumplían con los siguientes criterios de inclusión:

1. Psicólogos/as titulados de la UCH entre el 2010 y 2015.
2. Haber Ingresado a la carrera de psicología en la UCH en o después del 2006.
3. Contar con más de un año y menos de seis años de experiencia laboral en el área de la psicología del trabajo y las organizaciones.

Los dos primeros criterios se establecen porque el plan de estudios que rige actualmente la carrera de psicología fue instaurado el año 2006, y debido a la duración formal de la misma, la primera generación de titulados que estudiaron con este plan de estudios fue la de fines del 2010. El tercer criterio también se relaciona a esto, pues el máximo de años de experiencia posible para la fecha de realización de las entrevistas, septiembre de 2016, era 6 años, y se estableció como mínimo un año porque se consideró que menos tiempo de experiencia laboral no daba pie para que el entrevistado hiciera un análisis como el que plantea el objetivo de esta investigación.

La estrategia de muestreo utilizada fue bola de nieve o cadena, en la que un sujeto perteneciente al colectivo objeto de la investigación facilita el contacto con el siguiente, y así sucesivamente. La elección de esta estrategia se debe a las características de los participantes, quienes pertenecen a un subgrupo de la población muy específico y limitado.

La muestra finalmente quedó compuesta por ocho personas, debido a que con estas se alcanzó la saturación de la información necesaria para esta investigación. A continuación, se exponen las características de la muestra.

Tabla 2. *Características de la Muestra*

	Sexo	Año Ingreso	Año Titulación	Experiencia Laboral	Área de desempeño
E1	Femenino	2009	2014	2 años	Privada
E2	Femenino	2010	2015	1 año	Privada
E3	Femenino	2007	2012	5 años	Privada
E4	Masculino	2008	2014	2 años	Privada
E5	Femenino	2008	2013	3 años	Pública
E6	Masculino	2008	2013	3 años	Privada
E7	Masculino	2007	2015	4 años	Privada
E8	Femenino	2006	2010	6 años	Pública

5.3. Técnica de Recolección de Información

Se optó por entrevistas semi estructuradas, definidas por Taylor y Bogdan como “encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, cuyo propósito es comprender las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como la expresan con sus propias palabras” (1987, p. 101). Esta técnica constituye una relación social en el que el acceso a la realidad se realiza de manera indirecta mediante el discurso de los entrevistados. Este acceso a la realidad a través del entrevistado se realiza mediante un guion de entrevista que se caracteriza por contener “los temas y subtemas que deben cubrirse, de acuerdo con los objetivos de la investigación, pero no proporciona las formulaciones textuales de preguntas ni sugiere las opciones de respuestas” (Vallés, 1999, p.204). De esta forma, se pueden aprovechar las ventajas de esta técnica, que incluyen el estilo abierto, que permite obtener gran riqueza informativa por parte de los entrevistados, y a la vez da la oportunidad de clarificar preguntas y respuestas gracias a su marco de interacción más directa, flexible, espontánea y personalizada. Además esta técnica es especialmente útil para los trabajos exploratorios y descriptivos, pues se presenta como flexible, diligente y económica. Se agrega a todo esto el que, respecto a otras técnicas cualitativas de producción de información, es más eficaz en el acceso a información difícil de obtener y se presenta como una técnica más íntima y cómoda (Vallés, 1999, p.196-197).

5.4. Análisis de datos

Los datos obtenidos se analizaron utilizando la técnica de Análisis de Contenido. Este análisis, por medio de procedimientos sistemáticos y objetivos, permite el análisis e interpretación de los sentidos latentes y manifiestos expresados en un texto, en referencia a su contexto de producción y al mismo tiempo posibilita la realización de inferencias aplicables a dicho contexto. En palabras de Díaz y Navarro (1999) el Análisis de Contenido “puede concebirse como un conjunto de procedimientos que tienen como objetivo la producción de un meta-texto analítico en el que se representa el corpus textual de manera transformada” (p. 181).

En esta técnica el análisis se mueve entre los niveles sintáctico, semántico y pragmático, y es importante considerar el contexto en que se produce el discurso ya que contribuye a la comprensión de los sentidos impresos en él, así texto y contexto deben dialogar constantemente.

Braun y Clarke (2006) proponen que este tipo de análisis debe considerar seis pasos, que se pueden resumir de la siguiente manera:

1. *Familiarización con los datos*: Consiste en la transcripción, lectura y relectura del material, para comenzar a extraer las ideas iniciales.
2. *Generación de códigos iniciales*: Contempla el establecimiento de códigos, a partir de las ideas generadas en la fase anterior.
3. *Búsqueda de temas*: Los códigos relevantes se agrupan en potenciales temas. Los códigos pueden tener relevancia como para formar un tema por sí solos o bien pueden ser categorizados como un subtema.
4. *Revisión de los temas*: Se verifica que los temas establecidos sean congruentes con la codificación, realizando una re-codificación e incorporando nuevos temas en caso de ser necesario.
5. *Definición y denominación de temas*: Se identifican de manera definitiva los temas y se establece lo esencial de cada uno, generándose una definición clara con respecto a qué significa cada tema. Luego, se les asigna un nombre apropiado, el cual debe capturar la esencia de los códigos que los constituyen.
6. *Generación del reporte*: Se construye una narrativa sustentada en la argumentación, que se deriva de la comprensión e interpretación de la información recogida. Contempla la selección de extractos de los datos que evidencien ejemplos vívidos y convincentes de los temas desarrollados, para posteriormente analizarlos en torno a la pregunta de investigación.

5.5 Procedimiento

En primer lugar se realizó una revisión de trabajos relacionados a la pregunta de investigación. La búsqueda se centró en el Repositorio Académico de la Universidad de

Chile, en el Portal de Tesis Electrónicas Chilenas y la biblioteca científica electrónica SciELO Chile.

Luego se realizó una búsqueda específica de artículos referenciados en las publicaciones anteriormente encontradas, con el fin de abarcar la mayor cantidad de información referida al tema. En base a la información recabada en esta etapa, se establecieron los temas clave a ser tratados en la entrevista (ver Anexo 5). Luego, para la fase de entrevistas, primero se estableció contacto a través de la plataforma LinkedIn con personas que cumplieran con el perfil especificado, para explicarles en qué consistía la investigación e invitarlos a participar, a quienes luego se les solicitó contactar a la entrevistadora con otros potenciales entrevistados. Una vez confirmados los participantes, se coordinó con ellos fecha, hora y lugar para la reunión, según la disponibilidad y criterio de cada uno.

Todas las entrevistas fueron realizadas por la investigadora, tuvieron una duración aproximada de 40 minutos y comenzaron con la entrega de un consentimiento informado, donde se aseguró la confidencialidad y el anonimato de la identidad de la persona. Asimismo, se explicó a los entrevistados los detalles de su participación y se informó que los datos obtenidos serían utilizados para fines netamente académicos (ver Anexo 6).

Cada una de las entrevistas realizadas fue grabada en formato digital (.mp3), para posteriormente ser transcrita por la misma investigadora.

Una vez realizadas y transcritas las entrevistas, se procedió al análisis de los datos recabados utilizando la técnica de Análisis de Contenido, descrita en detalle en el apartado anterior.

VI. RESULTADOS

A continuación se presenta el análisis de los datos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a los ocho psicólogos que accedieron a participar de esta investigación. Para dar respuesta a los objetivos propuestos, el análisis se centró en tres ejes, que corresponden a las falencias en la formación profesional, las fortalezas de la misma y las características que tiene el mundo laboral al que se enfrentan los psicólogos organizacionales y las herramientas necesarias para enfrentarlo. Las siguientes categorías dan cuenta de los resultados más relevantes al respecto.

EJE I: FALENCIAS

6.1 Mucha teoría, poca práctica.

El conocimiento teórico, valorado por los entrevistados, se relaciona con la impronta intelectual y social de la Universidad de Chile, ligado también al pensamiento crítico que la UCH intenta inculcar en sus estudiantes, que hace que sean “súper buenos para la discusión y la teoría” (E4) y para hacer “mucha crítica a lo que está vigente” (E6), ambos aspectos considerados como positivos, ya que finalmente entregan una base fuerte, que los entrevistados aseguran les permite diferenciarse de otros profesionales.

“Habían cosas como de la parte teórica, temas éticos, que teníamos diferencias muy grandes, entonces dije pucha ¿sabes qué? no estamos muy perdidos, o sea, en el fondo, igual tenemos una base súper potente y que se nota cuando uno sale, cuando uno enfrenta el mundo laboral” (E1)

El problema, o la falencia que los entrevistados detectan, es que “la Chile se queda muy en la teoría” (E6), aspecto que, aunque valorado por los entrevistados, consideran es insuficiente para enfrentarse al mundo laboral, pues consideran que “está todo muy, muy, muy en lo teórico y al final lo teórico, cuando sales al mundo laboral, es re poco lo que lo empleas” (E1), agregando también la idea de que estos contenidos teóricos no siempre se asemejan a lo que los psicólogos se enfrentan a la hora de trabajar, pues “lo que puede llegar a ser en la práctica profesional un psicólogo es muy distinto a lo que enseñan los papeles, es muy distinto a la teoría” (E3)

En relación a esta falencia los entrevistados sugieren, por un lado, la inclusión de más instancias prácticas, que permitan tener un acercamiento concreto a la realidad laboral de los psicólogos organizacionales.

“Le metería más practica a la malla, como temas más prácticos para que vean como está la realidad afuera, porque de repente es fácil quedarse como en lo teórico, en lo que debería ser y cuando uno sale te das cuenta que las condiciones no son las perfectas” (E1)

“Hay que hacer más trabajo practico, hay que salir más, y eso le falta a la Universidad, de repente nos quedamos muy pensando, muy teorizando y finalmente, en organizacional, yo creo que al final en todas las áreas, donde uno aprende es haciendo las cosas” (E5)

Por esto misma razón, sugieren que se entreguen más herramientas a nivel práctico, que permitan trasladar el conocimiento desde el nivel teórico a lo cotidiano del trabajo que realizan, además de considerar importante que la Universidad trabaje o ayude en el desarrollo de capacidades necesarias para un buen desempeño profesional.

“(…) cómo traduzco eso en la práctica, qué herramientas, qué uso, qué hago, *cachai*, como que me faltaba eso, la teoría me parece bacán muy buena, pero yo en el fondo trabajo con personas, a menos que me dedique a hacer investigación, y eso implica un montón de cosas, implica capacidad de ser político, capacidades técnicas, capacidad relacional, capacidad de negociación, que no te la desarrollan mucho en la carrera completa y en al ámbito organizacional tampoco” (E6)

“es fácil quedarse en la teoría, en el modelo, pero yo sentía que necesitaba un poquito más de bajada, como el ejemplo clásico, que en la Universidad te enseñen $x + y = z$, ahora cambiemos y pongámosle números reales, entonces 25 más tanto, ¡ah! ya perfecto haces la bajada, y esta fórmula me sirve para hacer esto, esto otro.” (E7)

6. 2 El mundo laboral exige más que sólo saber de psicología

Enfrentados al mundo del trabajo, los entrevistados destacan que para desempeñarse, no sólo necesitan conocimiento sobre psicología, en tanto disciplina, sino que hay conocimientos que aunque son anexos, resultan fundamentales. Estas herramientas y conocimientos son de orden administrativo, informático, legislativo, metodológico y técnicas específicas que se utilizan en las diversas áreas de trabajo relacionadas a la psicología organizacional.

“No nos enseñan *Excel*, no nos enseñan *Project*, ni *Vision*, no te desarrollan ciertas habilidades que tienes que tener para la consultoría, como es búsqueda de información (...), pero más herramientas de análisis, metodologías específicas, gestión de proyectos, eso no lo enseña la carrera” (E3)

“Siento que principalmente en áreas técnicas, el test es una técnica en particular, creo que la Universidad se queda floja y uno necesita después seguir formándose en adquirir nuevas técnicas (...), de repente necesitas ciertas técnicas, ya sean desde el niveles informáticos en organizacional, que son súper importantes, temas de gestión, hasta temas económicos” (E5)

“[Faltan] temas de administración, derecho laboral, si totalmente ¿Lo otro que me dijiste era Excel? Sí, creo que también es una herramienta que no se ha profundizado y que es necesaria, sí, pero totalmente, hay muchos cargos, como generalista que tienes que saber administración de recursos humanos, *cachai*, contratos, las leyes, por ejemplo todo el sector público tiene leyes súper específicas” (E4)

“Creo que debiesen haber ramos que te ayuden también a la operatividad misma, como lo que hablábamos, lo técnico, o sea ramos que te permitan tener un desplante en el trabajo, ramos que te ayuden a pasar un Lüscher un Rorschach, ramos que te ayuden a entender que es un plan anual de capacitación, cosas súper prácticas que hoy en día tienes que buscar en consultoras externas para que te den un cartón” (E8)

“pero que supiera algo de *peoplesoft* quizás, alguna pasadita de algún programa de gestión de recursos humanos (...) también me hubiese sido un poquito practico que me hubieran dado una pasadita de lo que es legislación laboral (...), que explicaran un poquito más de capacitación, el SENCE *cachai*, no sé lo que era trabajar con la franquicia SENCE, no tenía idea (...) por ejemplo yo veo ahora análisis de compensaciones, tengo que ver que a la gente se le pague lo que debe ganar según su cargo, su experiencia y su pasado profesional (...) y eso lo aprendí solo, y eso nunca lo escuche en la Universidad, porque no ponerle un poquito de comercial a la parte de psicología laboral, no hubieran perdido nada” (E7)

Otro punto importante a este respecto es que, al ser herramientas o conocimientos que no entregó la Universidad, tuvieron que adquirirlos ya sea en el mismo entorno de trabajo o a través de cursos o capacitaciones costeados por ellos mismos, ya que en el mundo laboral si se espera que las posean, en especial las relacionadas a los test de selección más utilizados en el país. Además, los entrevistados plantean que profesionales de otras

universidades sí cuentan con este tipo de preparación, por lo que esta falencia es percibida como una clara desventaja, por ejemplo, a la hora de buscar trabajo, pues tal como una entrevistada relata, en instancias como “las entrevistas grupales, tu escuchas que ya tienen cursos Lüscher, como que ya vienen todos con el *pack*, en cambio uno sale de la U y como que me sentí más débil en esos aspectos” (E2), o como señala otro entrevistado:

“tú te metes a cualquier portal de empleo y en todos te piden certificación de Lüscher y Zulliger, *cachai*, como que es básico (...) Tuve que hacer [los cursos] por un tema estratégico más que nada, es como, si quiero entrar al mundo laboral tengo que ajustarme a lo que están pidiendo, más allá de que no crea tanto en eso” (E4)

Asociado a esto hay un tema que es particularmente controvertido, y es la utilización de tests proyectivos, como Lüscher, Zulliger o Rorschach, en el área organizacional; cuyo uso no está completamente validado a nivel científico, o incluso a nivel ético. Por esta razón, los entrevistados vinculados al área de reclutamiento y selección, a pesar de detectar que se los exigían en los trabajos, no creen que deban ser incluidos en planes de estudios venideros, pero sí creen es necesario que se entreguen herramientas con las que puedan reemplazarlos, señalando éstos que saben “que los test no son muy buenos para seleccionar, pero aun así te los piden, y es mejor que te los enseñen, o por último otras técnicas para poder suplir o tener la base en eso” (E2), pero que al mismo tiempo sienten que se ven obligados a conocer estas herramientas, como bien describe un entrevistado:

“Yo me vi obligado a contar, lo que te contaba, certificaciones en Lüscher en Zulliger, y pensaba que a lo mejor eventualmente en la U uno podría haber tenido un ramo de más profundización sobre lo que son los test proyectivos, sin embargo, también después pensaba y decía ¿cuál es la responsabilidad de la Chile respecto a hacer cambios en la psicología?, entonces yo decía ¿es responsable la Universidad, sobre todo siendo la Chile, de impartir conocimientos que no están validados, *cachai*? (E4)

6.3 Escasa oferta de optativos en el área

Durante el segundo semestre del tercer año y todo el cuarto año de carrera, el plan de estudios vigente hasta la fecha supone que los estudiantes deben tomar un total de quince ramos optativos, siendo obligatorio que al menos se tome uno de cada línea de desarrollo.

Respecto a lo que ocurre en este periodo de la carrera, la percepción de gran parte de los entrevistados, que tiene un claro correlato en la realidad, es que la gama de optativos ofrecida en el área es escasa, si se le compara con las otras líneas de desarrollo, “[es necesario] generar una oferta mayor de electivos en nuestra área, por que lamentablemente no somos tantos interesados pero igual uno necesita mayores opciones” (E5)

“bueno los otros la mayoría los escogí como laboral, pero igual dentro de lo que había, porque la gama en laboral no era mucha, incluso algunos ramos que tome de laboral los tomé por tomarlos, pero no me llamaban mucho la atención y tampoco sentí que hayan dejado como gran enseñanza como para trabajar” (E2)

Esto conlleva que no exista la posibilidad de poder enfocarse o profundizar en un tema específico del mundo de la PTO, lo que podría establecer un vínculo con alguna de las falencias ya mencionadas, que tienen que ver con la necesidad de entrega de herramientas o conocimientos de nivel técnico o práctico.

“al final tú tienes un ramo de capacitación, un ramo de selección, un ramo de gestión del cambio y sería, no tienes mucho más, no hay mucho más y alguno distinto, pero es, de hecho, tienes como un ramo por área y no posibilidades tampoco de indagar más, de profundizar más en algunas de las áreas de laboral, como que laboral es solo una gran área y al final tú te vas especializando más en la práctica que en la Universidad, entonces ahí nos falta ir generando mayores opciones de especialización” (E5)

Finalmente, frente a la pregunta de qué temas les gustaría que hubiesen sido abordados en su formación de pregrado destacan temas relacionados al desarrollo organizacional, capacitación, tests de selección y manejo de Excel. Además se mencionan otros temas que parecen más lejanos a la psicología como disciplina en sí, tales como temas de emprendimiento, coaching, ramos relacionados a ingeniería comercial y la publicidad.

“Se podrían hacer talleres, como los test más comunes que se ocupan en selección (...) te podrían hacer un taller de Excel de temas más específicos y salir con un nivel más alto de manejo de Excel” (E5),

“conocer más metodología de clima, de DO, que en la U me mostraran cuales son las dimensiones de *Best Place to Work* (...) metodologías más concretas y también como evaluar, yo creo que falta algo de evaluación” (E6).

“Yo tomaría las mismas competencias que son requeridas al momento de salir de la U y haría cursos específicos para cada uno de ellos, por ejemplo, necesitamos especialistas en DO, ok, no hay un optativo de DO, porque no hay un optativo de capacitación, de cómo implementar una capacitación exitosa, que se yo, los mismos cursos de especialización que de repente tú ves en la Chile” (E7)

“haría una de selección, que no hay, y que hoy en día lo que más se requiere es psicólogo de selección, lo que más piden los cargos, también haría como un área de capacitación, si bien hay un ramo, pero es como que falta eso, y también quizás ramos de cómo son las empresas distintos tipos de empresa” (E2)

“creo que debiesen haber ramos que te ayuden también a la operatividad mismo, como lo que hablábamos, lo técnico, o sea ramos que te permitan tener un desplante en el trabajo, ramos que te ayuden a pasar un Lüscher un Rorschach, ramos que te ayuden a entender que es un plan anual de capacitación” (E8)

6.4 El diplomado: expectativas no cumplidas

Cursar los cuatro cursos de formación profesional, equivalentes a un diplomado, es parte de las actividades conducentes al título profesional de psicólogo, por tanto, todos los entrevistados pasaron por esta instancia. La mayoría cursó el único diplomado relacionado al área de la psicología del trabajo y las organizaciones, denominado Gestión del Cambio e Innovación Organizacional.

En primer lugar, en relación al hecho de que la Universidad permita obtener este postítulo antes de titularse, los entrevistados se manifestaron bastante conformes, pues lo ven como una ayuda a la hora de conseguir los primeros trabajos, o como una forma de destacar en el proceso de filtro curricular, “creo que el diplomado, en términos como de curriculum te suma” (E4)

“Poder decir cuando tu sales de la que tienes un diplomado a mí también me sirvió mucho, pero es como el título al final, el poder decir que hice un diplomado suena muy bonito y te sirve (...) te sirve como para filtro curricular cuando quieras postular a algo” ((E6))

Ahora, respecto a los aspectos deficientes en relación a esta instancia, primero se destaca la falta de variedad, que si existe en otras líneas de desarrollo, pues para aquellos estudiantes interesados en la PTO finalmente existe una única opción, a pesar de que el

área organizacional tiene muchas otras sub áreas que se podrían potenciar a través de un diplomado, como desarrollo organizacional, o lo relacionado al área de recursos humanos, por lo que la sensación general de los entrevistados es que escogieron “el único que hay de laboral, que igual era como un área que me gustaba, pero si hubiesen habido más alternativas hubiese preferido otro” (E2), “Me hubiese gustado que hubiera más variedad, cachai (...) me hubiera gustado que hubiera sido un poquito más, que hubieran otras líneas y que hubiese sido un poquito más específico, a lo que yo necesito” (E7) y que:

“[Agregaría] quizás temas más de procesos de recursos humanos, como DO, capacitación como proceso, de lo que es una estrategia de recursos humanos y como se implementa en las distintas áreas que en teoría la conforman, de cómo tienes que diseñar un plan estratégico de recursos humanos, de cómo haces un diseño organizacional de recursos humanos o de una empresa” (E6)

También hay que agregar que también surgieron críticas al contenido mismo del diplomado, pues se consideraba que el nombre del mismo, y las expectativas que generaba, no se cumplieron cabalmente

“no sé si el diplomado en si es el mejor diplomado que uno pueda esperar, yo creo que hay muchas falencias ahí de distintos ámbitos, de cómo está estructurado, de lo que se entiende efectivamente por innovación, de no poner en practica cosas” (E6)

“el diplomado tira más pinta que la *cresta* con el nombre que tiene, gestión del cambio e innovación, suena pero espectacular, pero me hubiera gustado que hubiera sido un poquito más (...) o sea si una empresa lo ve y dice necesito capacitar a esta persona en gestión de cambio y lo mandan para allá, yo no sé si la persona salió con tanta herramienta, quizás salió con harta teoría, salió con una visión distinta o quizás aprendió de casos prácticos de otras empresa que están en el mismo proceso” (E7)

EJE II: FORTALEZAS

6.5 Me gustó estudiar en la Universidad de Chile

Los entrevistados, en su totalidad, se mostraron muy conformes con haber cursado sus estudios de pregrado en la Universidad de Chile, señalando que, a pesar de detectar ciertas falencias en la formación profesional, no cambiarían el hecho de haber estudiado en esta

casa de estudios. “A mí me gusta la Universidad, yo soy una orgullosa hija de Bello. A mí me gusta, me gustó la Universidad, fue un buen paso, una buena formación” (E5), “La Chile si la recomiendo, o sea *pa’* mí, pucha yo creo que me entrego muchas cosas más que lo teórico” (E1), “.Estoy feliz de que se hayan dado las cosas de tal forma que al final estudie en la Chile, y no solamente por la formación, porque la U es la formación, pero también tienes un espacio relacional con otras personas” (E6)

Dentro de los motivos que guiaron esta elección, se repiten aquellos referidos a los valores, prestigio, tradición y calidad académica asociados a esta casa de estudios, y a expectativas familiares. “La elegí por tradición, precio, pluralismo, valores más asociados a mi estilo de vida” (E3), “Elegí la Chile, por un tema más familiar, tengo mi hermano mayor que estudia en la Universidad de Chile y creo que la Universidad de Chile tiene valores *cachai* que son distintos a otras universidades, además del prestigio” (E1) “salir de la Chile, igual te abre puertas, como que igual te hace ser buen profesional, (...) sé que el salir de la Chile tuvo como buena educación, tuve buena base” (E2)

Resta agregar, sobre la decisión de estudiar en la UCH, que para gran parte de los entrevistados la elección fue entre ésta y la PUC. Los motivos que inclinaron la balanza hacia la UCH a la hora de tomar la decisión de estudiar en una u otra casa de estudio, tienen que ver con la percepción de falta de diversidad de los estudiantes dentro de la PUC, asociados en su mayoría a niveles socioeconómicos más altos y a la Iglesia Católica, “la cato, al ser católica, también era algo que me chocaba un poco” (E1); a que estudiar en la PUC se asocia a estar “en una burbuja”, en el sentido de que se crea un entorno que no se asemeja a la realidad nacional y, por último, motivos relativos a la malla, por un lado porque considera que la de la UCH es más flexible, y por otro por que se valoraba más la formación generalista que la entrega de una mención, como lo hace la PUC.

“Yo creo que ahí la Chile, en vez de la Cato que quizás es un poco más, y esto puede ser muy sesgado de mi parte, pero es un poco más burbuja en comparación con la Chile, de poder vincularse con personas de donde sea” (E6)

“Siempre se me dijo en la Chile vas a encontrar de todo, vas a encontrar gente de niveles socioeconómicos muy altos y de muy bajos, en cambio siempre me hacían la comparación con la Cato, *cachai* con la PUC, en donde no, está lleno de cuicos y no sé qué, como de otro ámbito” (E1)

“era entre la Chile y la Católica, y vi las mallas (...) y la malla de la católica no me gustó porque la encontré que era menos flexible, menos opciones de elección en cuanto a lo que podías hacer, mientras que en la Chile tenías muchas opciones” (E5)

6.6 Pensamiento crítico y Pluralismo: Elementos clave en la formación

La Universidad de Chile plantea dentro de sus principios orientadores, el pluralismo, la valoración de la actitud reflexiva, dialogante y crítica y la formación de personas con sentido ético, cívico y de solidaridad social (Universidad de Chile, 2006). Precisamente son estos principios, y lo que conllevan en la práctica, los elementos que más valoran los entrevistados en relación a su formación profesional.

En relación al pensamiento crítico, atribuyen un rol determinante a la UCH, pues en su gran mayoría aseguran que el haber estudiado en esta universidad potenció fuertemente el desarrollo de esta característica, señalando, por ejemplo, que “el pensamiento crítico, si hubiese estudiado en otra parte, no habría llegado a ser lo que es hoy en día” (E4).

Esta característica de la formación aparece como clave, en cuanto marca la diferencia respecto a otras casas de estudios, resaltando los entrevistados que es lo que la diferencia de otras universidades: “Ser de la Universidad de Chile, su forma de pensar (...) te hace generar un pensamiento analítico que, creo yo, porque de hecho tengo unas amigas que son de la Católica, no desarrollas en otras universidades” (E3).

“Para tener una visión más integral, saber de otras áreas, tener una mirada un poco más allá y ser un poco más crítico, yo creo que la Chile, con todas las falencias que hemos estado hablando, podría ir mas por ahí, que otras universidades” (E6)

Este desarrollo se vería potenciado en parte por los constantes debates y corrientes que confluyen en la Universidad, tanto a nivel académico como de política universitaria, como bien señala una entrevistada “en la U siempre hay harto debate frente a todo, hay hartas posturas, muchas corrientes” (E2)

Sobre esto se señala también que esta forma de pensar, potenciada por la Universidad, se traduce en el ámbito profesional en un cuestionamiento constante a las prácticas y técnicas usadas en el ámbito de la psicología del trabajo y las organizaciones, lo que se considera una ventaja, que finalmente provoca que “los profesionales de la Chile [tengan] una visión

mucho más crítica de la sociedad, de lo que pasa en la pega, de lo que pasa en todo cachai” (E1), y que “esta mirada crítica y un poco más analítica en todo ámbito, y uno mismo ser capaz de ser un poco más busquilla, de no quedarse con la respuesta inicial” (E6), sea valorada, pues “(...) siempre esto de cuestionar lo que te están enseñando o lo que estás practicando es algo muy importante” (E2); Por otro lado, el pluralismo, es decir, la aceptación o reconocimiento de la pluralidad de doctrinas o posiciones (RAE, 2014b), vinculada a conceptos como la tolerancia y la empatía, también aparece como un principio importante que la Universidad logra traspasar a sus estudiantes, este valor, a vista de los entrevistados, se cristaliza en la diversidad con la que se encuentran quienes ingresan a la UCH, donde se destaca el que los estudiantes pertenecen a distintos niveles socioeconómicos y culturales: “Es como esto de la tolerancia, siempre se me dijo en la Chile vas a encontrar de todo, vas a encontrar gente de niveles socioeconómicos muy altos y de muy bajos” (E1), “En la Chile puedes vincularte con personas de donde sea y eso también te aporta hasta profesionalmente” (E6), “Encuentro súper bueno que te den una impronta académica donde tú puedes abordar diferentes ámbitos y diferentes personas” (E7), “(...) el tema de la empatía no lo logras si no vives con distintas realidades, con distintas posturas, cachai, como que siento que esa diversidad de posturas que hay en la u te permite empatizar con diferentes cosas” (E4)

Esto, en el plano profesional, significa para los entrevistados, que el psicólogo de la Universidad de Chile puede desenvolverse cómodamente en cualquier ámbito y con diferentes grupos de personas, es decir, como psicólogo logras “vincularte con el gerente general no sé po, de Entel en Las Condes, *cachai*, y te puedes ir a meter a una PYME en Lo Valledor” (E4), y “puede ir a cualquier institución y trabajar con cualquier persona y vemos de todo y somos de todo” (E7), porque la percepción es que finalmente

“La Chile te enseña a trabajar con gerentes directores y también el ultimo *pelao* que está en la cuestión que partió en la recepción, porque es igual de importante que los otros, eso es lo que digo, esa parte la encuentro súper valiosa” (E7)

En resumen, los entrevistados valoran, incluso por sobre los conocimientos teóricos y prácticos presentes en su formación profesional, esta forma de pensar y entender la realidad que entrega la Universidad, que aun sin ser un contenido evidente en el plan de estudios “te enseñan en la Chile, que no sé si es algo elegido en la malla, pero que te hacen ser, no un mejor profesional, pero si por lo menos a mí me han servido bastante” (E3). Este

aprendizaje se daría a través de las relaciones, conversaciones, debates y ambiente de la misma Universidad que se condensa en los estudiantes, de tal forma que perciben que lo que los diferencia principalmente del resto de los psicólogos es este “rollo como político y social en la Chile que te hace ver el mundo de una manera distinta y por lo tanto relacionarte de una manera distinta” (E4)

6.7 Proactivos y ‘aperrados’

La proactividad, siguiendo lo planteado por Ares (2004) se entiende como la preocupación por hacerse preguntas, cuestionarse qué, cómo y por qué hago algo, cómo lo estoy haciendo, por qué lo hago y cómo me gustaría hacerlo, pues aun reconociendo que se está condicionado por la misma realidad, no acepta que está determinado, sino que dentro de los condicionamientos, tiene opciones de conducta. Esta característica, descrita también como “el ingenio de proponer cosas nuevas” (E8), es percibida como propia por parte de los psicólogos entrevistados, quienes llegan a afirmar que “el sello del psicólogo que sale de la Chile es un poquito más proactivo, más movido, más de buscar mejores cosas” (E5) y que haber estudiado en la UCH se traduce en querer “una cosa mejor, cachai, en pos de la gente, para ayudar a la comunidad” (E7)

“La proactividad que te genera la Chile te hace generar también este tipo de herramientas cuando te das cuenta, cachai, que por ejemplo la católica , que es como el otro referente, no sé si da esa capacidad de decir como podría ser distinto a lo que estoy haciendo, entonces va por ahí” (E4)

“si tú vas a una reunión eres capaz de darte cuenta, ya esto se hace así porque históricamente se ha hecho así, que se puede mejorar, porque se hace este proceso así y no lo podemos mejorar de esta forma” (E6)

“La mirada que te entrega la carrera te da las herramientas para hacer las cosas por uno mismo, que tal vez no va a ser la Universidad que te va a entregar así técnicamente lo más pro, pero te va a permitir acceder a eso, a que tu sepas como acceder a lo más pro” (E5)

Si consideramos que la proactividad implica una acción o intervención activa, ésta requiere en parte del apoyo de otra característica que los entrevistados consideran propia, que es ser *aperrados*. Ser *aperrado* se define como “emprender con tenacidad una empresa difícil”

(RAE, 2014c). Si consideramos que el ser proactivos significará modificar el *statu quo* a algún nivel, se debe estar dispuesto a emprender el desafío que implica hacer un cambio, sabiendo que a veces las condiciones para su ejecución no serán las ideales, y que se deberán sortear obstáculos de distinta índole. Por otro lado, se entiende que ser *aperrado* implica hacer lo que sea necesario para lograr que las cosas funcionen.

“Siento que somos súper *aperrados*, encajamos donde tengamos que encajar, hacemos lo que nos piden, y si no se algo, lo busco y me las ingenio como hacerlas cachai, muchas veces me he encontrado en esa posición, que me piden algo cara a cara y no se ni siquiera que me están hablando, pero lo anoto, voy, *googleo* cachai, y ahí empiezo a buscar maneras de cómo hacerlo cachai, pero eso, como ser *aperrao* y nunca decir que no” (E8)

“porque al final, uno, yo lo veo en mi otro trabajo, me tocaba hacer de todo de repente no estaba la recepcionista y oye ¿te puedes quedar un ratito aquí en la recepción? si obvio, me quedaba en la recepción y no se me caía la corona, nada, uno tiene que estar ahí y *aperrar*” (E1)

“Al de la Chile, si me mandaron para acá es por algo, y si no hay luz, voy yo *po'* ¿Dónde venden ampolletas? Y voy, la compro y la pongo, y después bueno pasemos, y no hay donde sentarse, entonces consigamos o atiendo parado, me da lo mismo” (E7)

6.8 Buen cuerpo docente en el área

Aun considerando que dentro de las falencias se encuentra la escasa cantidad de profesores dedicados al área de la PTO, la calidad de sus docentes es bien evaluada a nivel general por los entrevistados. Éstos señalan que percibían un gran dominio de los temas tratados por los docentes en los diferentes ramos, que estos contaban con sólida formación académica y que eran cercanos. Señalaban, por ejemplo que tuvieron la “suerte de toparme con profes muy capos y que también son un referente a nivel nacional de lo que son algunas temáticas” (E8), y que se generaba la percepción de que “todos los profesores eran, yo sé que la mayoría, súper buenos, tenían buena formación, tenían mucha vocación, entonces haber aprovechado como toda esta gama, como todos estos profesores, la base, era muy importante” (E2) destacando uno de los entrevistados, respecto a su opinión de los docentes, que los consideraba “los *weones* más sabios que hay, los encuentro geniales,

son súper aterrizados y no hay ningún soberbio ni que se crea la raja, no los *weones* son súper aterrizados, tranquilos” (E7)

Además se agrega que, dentro de este pequeño grupo, habían diferentes enfoques de aproximación a las temáticas del área, por lo que los entrevistados destacaron a diferentes profesores, de acuerdo, por un lado, al área en la que ejercen profesionalmente, y por otro, a la visión teórica que tenían de esta área de la psicología, siendo algunos docentes catalogados como “más empresariales” o estrictamente “del trabajo” y otros más ligados a las organizaciones de cualquier tipo, y con enfoques más críticos.

“Creo que dentro del grupo de profes igual habían buenos componentes, había dos profes que eran buenos elementos, pero como para la comprensión de una visión más empresarial de las organizaciones, más privatizada, te enseñaban más metodología asociadas a ello, que igual es bueno, interesante y mucha gente que se fue a esa área le servía, pero lo que tenían bueno los otros dos profes es que eran más versátiles, se adecuaban de acuerdo al tipo de organización, siendo esta mixta, publica, privada, pyme, lo que fuera, entonces todo eso te permitía ir moldeándote de acuerdo al trabajo que a ti te tocara” (E8)

6.9 La formación generalista es mejor

En su mayoría, los entrevistados valoraron la formación generalista que entrega la Universidad, que por principio supone que la formación de pregrado entregue las herramientas necesarias para el ejercicio profesional en cualquiera de las áreas de aplicación de la psicología. Esta es una gran diferencia respecto a lo ofrecido por otras universidades, que entregan una mención o especialización, como es el caso de la PUC o la USACH, entre otras.

Esta valoración se centra en que da la opción de acceder a un conocimiento más integral y menos parcelado de la disciplina y del objeto de estudio de la psicología, además de entregar la ventaja de no tener que decidir tempranamente a que área se dedicarán en el futuro.

“A mí siempre me han llamado la atención todas las líneas, entonces ser capaz de aprender de todo un poco y después ver tú cómo te desarrollas más adelante creo que te da mayores

ventajas por sobre otros profesionales que solo se centran y se especializan en la cuestión súper específica de selección, o solo laboral, porque además, creo yo, siendo más integral te permite enfrentar el mundo laboral de otra forma, con una mirada mucho más amplia” (E1)

“Me gusta más el tema generalista, mucho más, así como cien mil veces más porque te da más herramientas, suponte que cuando yo estaba en la práctica en un equipo de fútbol, rollo organizacional, pero se cruza un rollo social, se cruza un rollo educacional, se cruza un rollo deportivo, incluso se cruza un rollo clínico, y más de alguna vez, un rollo jurídico, entonces si yo no hubiese tenido herramientas de todas esa líneas no hubiese podido responder a la cantidad de cuestiones que aparecían, cachai, como que siento que es importante la cuestión generalista, es súper importante” (E4)

“Yo creo que es buena la formación generalista porque uno, con veintiún años, que es cuando aproximadamente harías la elección de que mención elegir, eres un cabro chico, no cachai nada de la vida, no cachai a que te quieres dedicar (...) en cambio siento que la general igual te permite formarte y tener herramientas para todas” (E5)

Aun así, tres de los entrevistados preferían una mención o especialización, esgrimiendo que desde el mundo laboral el conocimiento es más valorado mientras más específico sea, y además, que hay estudiantes que tienen claro a que se quieren dedicar y que les gustaría que su título reflejara el área en la que siempre estuvieron interesados: “Yo encuentro que debería haber una mención, porque si a uno le gusta no sé, clínica, educacional, jurídica, y ya vienes claro es mejor tener tu especialidad, porque ya estas claro que no vas a dedicarte a lo otro” (E2). Otros agregan:

“a mí me hubiera gustado la especialidad, que me hubieran dado la opción (...) a mí me hubiera gustado la especialidad de psicólogo laboral organizacional, pero opción mía, o sea, ahora yo no voy a ir a ponerme con una consulta, a escuchar a la gente, porque no, yo no hago eso, yo hago esto, pero mi título no lo refleja, cachai, dice psicólogo (E7)

“Igual es necesario hacer un cambio de esa visión, porque uno como psicólogo es como que le haces a todo, a donde me llamen yo voy, total mi título dice psicólogo, le puedo hacer

a lo jurídico, a lo social, maestro chasquilla, (...) y si entra muy en juego cuando uno tiene que postular a trabajos, pesa mucho el tema de la especificación de tu conocimiento, hoy en día tienes que acreditar todo con un cartón, el hecho de que tengas el nombre y el apellido ya te da un plus mayor” (E8)

Así, aunque la formación generalista sea considerada como una fortaleza dentro de la formación, hay ciertos puntos importantes en disputa, por lo que finalmente esta valoración tiene mucho que ver con el estudiante y la visión que tiene de su carrera profesional, ya que esto es lo que define si este tipo de formación es de hecho una falencia o una fortaleza.

EJE III: Características del desempeño profesional

6.10 Desarrollo Organizacional: La sub-área preferida.

A pesar de que, como se especificó en una categoría anterior, la mayoría de los entrevistados prefieren la formación generalista, ninguno de estos se mostró abierto a ejercer profesionalmente en otra área de la psicología, ya que frente a la pregunta sobre proyecciones laborales todos señalaron que, de trabajar como psicólogos, lo harían dentro del área de la PTO.

Ahora, dentro de esta área, se destaca el que varios entrevistados señalaran que les gustaría poder desarrollarse profesionalmente en la sub-área de desarrollo organizacional (DO) que, enmarcada dentro de la PTO, se define como el “conjunto de acciones organizacionales que se realizan para modificar, usualmente, aspectos culturales o de comportamiento organizacional” (p.120, Alles, 2011) Una entrevistada señaló que lo llamativo del DO es “lo dinámico, que sientes que hay mucho que aportar y tienes como un pensamiento más global de lo que son las organizaciones” (E2). Sobre esto mismo otros entrevistados señalaban que:

“Todo lo que tiene que ver con cultura organizacional es lo que más me mueve, todo lo que tiene que ver con hacer diagnóstico de cultura, lo que tiene que ver con propuesta de gestión de cambio, de gestionar el cambio es lo que más me llama la atención” (E8)

“Yo creo que el tema del desarrollo organizacional no se ve mucho (...) creo que ahí hay un área donde nosotros como psicólogos podemos aportar mucho y es súper entretenido, cachai, es un área súper entretenida de la psicología laboral” (E1)

También se destaca que no es un área a la que sea fácil acceder, y que en general se debe contar con experiencia profesional en las otras sub-áreas de la PTO para poder optar a puestos de trabajo relacionados con el DO.

“Para poder llegar ahí hay que hacer como un camino, o sea, el camino más habitual es como selección, de selección a otras áreas, como que en la medida que te vas validando en selección *podís* pegarte el salto, como que eso es lo que he visto, ese es el análisis que hice para poder pegarme el salto a desarrollo” (E4)

6.11 Trabajar en el sector público: ¿Comodidad o vocación?

A este respecto, en primer lugar, cabe señalar que sólo dos entrevistadas ejercen actualmente en el sector público, ya que aun acudiendo a todas las redes de contacto generadas en la presente investigación, fue imposible entrevistar a otra persona dedicada a este sector que cumpliera con todos los requisitos.

Ahora, en específico a lo relativo de ejercer en el sector público, las entrevistadas tienen visiones bastante diferentes, pues en un caso se destaca que en el servicio público de uno u otro modo está presente la idea de servicio social, y que se puede así escapar de ciertas lógicas de mercado atribuidas al sector privado. Mientras la otra entrevistada solo valoraba el que los horarios fueran determinados, y el impacto positivo que esto tenía en su calidad de vida.

“a mí me gusta el sector público, he estado desde que hice mi práctica que fue en el privado y empecé en el hospital, me reencanté un poco con el área laboral como en lo público, porque en lo otro me sentía mal, y yo creo influía un poco el estar en una institución que no es tan bonita, en cambio en el público, sea donde uno este estás haciendo algo con un sentido más social, sea lo que uno haga, entonces yo buscaba solo en el área pública” (E5)

“Lo bueno del servicio público es que igual hay horarios determinados, yo sé que trabajo de 8:30 a 5:30 y el viernes me voy a las 4:30, cachai, en el sistema privado yo sé que tengo que trabajar de 9 a 7 de la tarde, igual uno va valorando eso en términos de pesar la balanza, en ciertos temas más personales de calidad de vida” (E8)

Respecto a la percepción asociada al desempeño de los psicólogos dedicados al área pública y privada por parte de las entrevistadas que ejercen en el sector público, se destacan elementos bastante diferentes. Por un lado, una entrevistada alude a que desde

el sector privado se ve a los empleados públicos como lentos, flojos y burocráticos, lo que se extrapola a los psicólogos que ejercen en este sector.

“Lamentablemente el concepto que se tiene de un trabajador público en la empresa privada es que es una persona floja, entonces aquí muchos de nuestros elementos culturales externos que se visualizan que somos flojos, calentamos papeles, pedimos papeles aquí, firmas para allá, nos demoramos millones de años” (E8)

Esta idea aparece no solo en psicólogos que actualmente trabajan en esta área, sino que aparece en aquellos que se desempeñan en el área privada, de manera bastante similar: “Dicen mucho, yo no he trabajado en lo público, que para mover algo tienes que pasar por miles de procedimientos entonces muchas veces todas las ganas que uno tiene de hacer o de dar ideas te frenan” (E2)

Mientras, por otro lado, se destaca que lo que podría molestar más en una empresa privada es el perfil que generalmente se asocia como a los psicólogos de la Universidad de Chile, entiendo que éste se relaciona a una actitud reflexiva, crítica y con compromisos éticos, además de que la misma universidad se caracteriza por destacar de manera positiva el hecho de ser una institución estatal y pública. De esto se infiere que este perfil sería más valorado por el sector público. Aun así, esta valoración no sería heterogénea en todo el sector público, ya que podrían existir diferencias en relación al área específica en que se ejerza.

“Creo que también depende del área en que uno se quiera meter, yo estoy en el público, en el público probablemente si les gusta que sea de la Chile, la gente que se dedica al área pública si le puede llamar más la atención alguien de la Chile versus tal vez una empresa, que van a decir, ¡ay no estos niños rebeldes, no lo quiero acá!, parados de la hilacha, porque también yo creo que eso está, como que uno tiene una personalidad, esta como más empoderado de su profesión, de su rol, entonces tal vez hayan áreas en las que eso no les guste, y probablemente uno lo pasaría peor en esos trabajos también” (E5)

Para finalizar, cabe destacar que existe una diferencia en los años de experiencia profesional de las entrevistadas, lo que podría ser un factor que explique las diferencias en los relatos de ambas, ya que aquella con más años trabajando en este medio se muestra más pesimista.

“(…) y siento que ya con ciertos años de circo acá en servicio público, uno que igual se va enlenteciendo (…) así que si he pensado cambiarme de trabajo porque a veces me siento muy mediocre en cuanto a lo que se hace acá” (E8)

6.12 La heterogénea valoración del psicólogo organizacional

La percepción generalizada que tienen los entrevistados sobre la valoración del psicólogo organizacional, tanto en sus lugares de trabajo como a nivel general, está fuertemente mediada por el lugar en donde el psicólogo ejerza, determinando éste la importancia estratégica del psicólogo organizacional, la aceptación de éste y las funciones asociadas al mismo, que pueden llegar a percibirse como meramente administrativas o técnicas.

“Depende del lugar donde estés (…) hay instituciones o empresas que te necesitan porque tienen problemas de clima o cultura específicos (...), pero hay otras empresas que se encuentran todavía en los noventa, con un departamento de personas, donde ven a recursos humanos como los *gallos* que te consiguen el computador, que te hacen la inducción cuando entras, después organizan fiestas y te pagan el sueldo” (E7)

Además, el psicólogo se ve constantemente enfrentado al cuestionamiento de los saberes que le son propios, obstáculo impensado en otras profesiones, y que hace que aun hoy existan lugares en que “todavía se cierran a ‘esto’ de los psicólogos, [y donde] es súper difícil hacer las encuestas de clima o levantar una actividad de capacitación” (E2), o donde “siempre el ingeniero o el jefe piensa que va a saber más que tú de psicología, y siempre te cuestionan cuestiones que para uno son como básicas” (E4). Esta visión que tengan sobre el psicólogo organizacional en los diversos lugares y posiciones en las que puede desenvolverse, se puede llegar a traducir en la diferencia en la oferta de remuneraciones existentes en el mercado, “Súper específicamente en términos de la psicología es donde uno ve las varianzas de sueldo, y que un poco esa varianza te habla de la varianza de valorización del cargo y de la función que cumple el psicólogo laboral” (E5)

Respecto a los razones esgrimidas por los entrevistados respecto a esta disímil valoración, se puede, por un lado, apuntar a que falta entregar a recursos humanos, área en la que gran parte de los entrevistados se desempeñan, un valor no solo como soporte, que

ciertamente lo tiene, sino también el valor estratégico que le es intrínseco, y que a vista de los entrevistados, es desaprovechado por la mayoría de las instituciones del país.

“Hay una brecha grande como a nivel Chile que no se le ve tanto la relevancia, porque las organizaciones se quedan muy en el *core* del negocio, entonces si yo soy de tecnología, entonces obviamente le pongo todos los recursos a tecnología y lo demás es solamente soporte, que está bien, recursos humanos es un área de soporte, pero también te sirve estratégicamente para otras cosas” (E6)

A esto también se le suma el hecho de que los mismos psicólogos no dan el valor que deberían al área, porque no saben traducirlo a términos que sean atractivos económicamente, o porque siquiera ellos son conscientes de esto. En palabras de una entrevistada: “No sabemos mostrar los efectos de nuestro trabajo, no sabemos cómo traducir, en el lenguaje que en esta sociedad tiene valor, que es el lenguaje económico, los efectos de lo que nosotros hacemos” (E5). Y por lo mismo es que hace falta “un posicionamiento más claro de la utilidad, pensando en una visión de negocios, de lo que es recursos humanos en general y del psicólogo organizacional en particular” (E6)

Esta falta de posicionamiento claro sobre el aporte a nivel estratégico que hace el psicólogo organizacional a la institución, que a veces lo lleva a actuar solo a niveles técnicos o administrativos, ha derivado en que “otros profesionales se están metiendo y [puedan] posicionarse quizás mejor que un psicólogo que está muy enfocado en aplicar el test o gestionar” (E6) esto referido en particular a la gran cantidad de ingenieros comerciales que se dedican a recursos humanos, y que debido al conocimiento que se espera ellos si posean para traducir las acciones a términos estratégicos y económicos, son los que finalmente ocupan los cargos de gerencia de áreas de recursos humanos en muchos de los casos, por lo que finalmente “los ingenieros dominan el mundo de las organizaciones” (E5)

En donde el psicólogo si es valorado, de acuerdo a una de las entrevistadas, es el área de consultoría. Esto estaría relacionado el valor estratégico que se les da a los trabajadores, en tanto personas, en la organización, ya que otros entrevistados refieren que el área de recursos humanos se valora en relación a este mismo principio.

“Donde si me he dado cuenta que está muy valorada es en la consultoría, hoy en día las organizaciones entienden que los principales cambios que debe tener están asociados a las personas y ahí es donde los psicólogos laborales podemos aportar mucho” (E3)

VII. CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación se enfocó en las principales falencias y fortalezas que los psicólogos organizacionales titulados en la Universidad de Chile detectan en su formación profesional para el ejercicio de la especialidad. Respecto a este objetivo principal, se logró identificar y describir tales falencias y fortalezas, con el respectivo correlato que tenían con los antecedentes aquí rescatados.

En primer lugar, respecto a las falencias, se puede establecer que éstas se configuran dentro dos grupos, siendo el primero el que está relacionado con lo concerniente al artículo cuarto del plan de estudios vigente, en el que se señala que la formación de pregrado no está dirigida hacia la especialización en un área específica, pero aun así, contempla ciertas actividades mediante las cuales el alumno puede especificar progresivamente su interés profesional; y también con uno de los criterios de evaluación de carreras de psicología de la CNA (2007), que establece que el plan de estudios y los respectivos programas deben ser consistentes con la declaración de principios y objetivos de la unidad responsable de la carrera, en este caso, el Departamento de Psicología.

En este sentido, se detecta que los estudiantes interesados en la PTO ven ciertamente mediada la posibilidad de especificar su interés en el área, instancia contemplada en el plan de estudios, por su área de interés, en específico debido a la escasa variedad disponible de optativos en el área, aunque se debe tener en cuenta que otros elementos propios de un proceso de especialización profesional no fueron señalados como dispares, a saber, los lugares donde realizar la práctica profesional, la calidad de los docentes dedicados a la PTO, entre otros. Un ejemplo concreto de la falencia a la que nos referimos se vislumbra en la cantidad de ramos optativos disponibles para aquellos estudiantes interesados en la PTO, cuya oferta incluye, con datos del año 2016, apenas seis opciones en el año, tres por semestre, realidad diametralmente opuesta a lo que ocurre con el caso del área clínica, que es aquella que concentra más opciones de ramos, en donde tales alternativas aumentan a veintidós ramos optativos a nivel anual.

En la práctica esto se traduce en que aquel alumno interesado, por ejemplo, en el área clínica, tenga la opción de solo tomar ramos de esa área, con excepción del ramo obligatorio de las demás áreas, y tenga la opción de profundizar no solo la línea teórica que le interesa, que son, a saber, humanista, sistémico, psicoanalista o cognitivo conductual, sino también la población que es más de su interés, existiendo cursos enfocados en poblaciones adultas o infanto-juveniles. En cambio, de estar interesado en el área organizacional, el estudiante se ve en la obligación de tomar muchos ramos, al menos nueve, que no son del área, lo que, aunque podría fomentar en cierta medida la formación generalista, aparece como injusto al compararlo con la realidad de las otras líneas de desarrollo, en específico con la clínica.

A pesar de que se subentiende que esto puede estar relacionado a la cantidad de estudiantes interesados en tal área, es difícil establecerlo categóricamente, ya que tampoco existen instancias en las que los alumnos puedan solicitar la inclusión de ramos de ciertas líneas, a pesar de que los criterios de la CNA (2007) establecen que deben existir mecanismos que permitan evaluar periódicamente el plan de estudios y los cursos ofrecidos. De todos modos hay que destacar que el actual proceso de innovación curricular en la carrera si considera la voz de los estudiantes en relación al plan de estudios, pero también que esta instancia no es periódica ni existe un conducto regular con este fin, que permita cambios más inmediatos, sin la necesidad de una reformulación total del plan de estudios vigente. Además hay que considerar que tales requerimientos suponen la inclusión de elementos de otra índole, referentes, por ejemplo, al presupuesto y cantidad de profesores del área de la PTO, que podrían tornarse en obstáculos insalvables.

A esto se le suma el que exista solo una opción para realizar el diplomado en el área organizacional, situación que también parece difícil de cambiar, por los mismos motivos ya mencionados, percibiéndose a la vez que los contenidos del mismo no difieren tanto de lo que ya se había entregado en la formación de pregrado, por lo que, a pesar de ser considerado como algo que aporta a la hora de insertarse en el mundo laboral, no lo hace a nivel académico o profesional, pues no se logra dar la profundidad esperada, principalmente a nivel práctico, por los estudiantes interesados en el área.

El segundo grupo tiene que ver con la ponderación realizada de contenidos teóricos y prácticos/técnicos en los ramos, en especial referidos a los ramos optativos. La información

recabada parece indicar que existe mucho énfasis del nivel teórico de los conocimientos entregados, así como de la mirada crítica que se puede hacer de tales contenidos, lo que en cierta medida va en desmedro de la entrega de herramientas de corte práctico, es decir, cómo se aplican tales conocimientos en instancias reales y concretas. Cabe destacar que la integración de actividades teóricas y prácticas que faciliten la experiencia de los estudiantes en diversos contextos sociales, es también un criterio considerado por la CNA (2007) para la evaluación de la carrera de psicología.

Esta falencia se evidencia en el ingreso al mundo laboral, instancia en la que se exigen estas habilidades, y en el que se requiere de aplicación de diversas técnicas, desde test hasta encuestas, y donde se puede apreciar cierta debilidad. Pero esta falencia no apunta tan solo a técnicas exclusivas de la PTO, sino también a que no se considera el entrenamiento de conocimientos que son relevantes para poder desenvolverse en el mundo laboral. En este sentido, se aprecia que el plan de estudios no incluye acercamientos a herramientas informáticas ampliamente utilizadas, como Excel o Word, necesarias para el ejercicio en esta área, o conocimientos mínimos requeridos, a nivel administrativo y jurídico, tales como el código del trabajo, para trabajar en áreas de Recursos Humanos, que es, de hecho, donde gran parte de los titulados entrevistados trabajan. Tampoco se incluyen temáticas relacionadas a programas gubernamentales ligadas a esta área, siendo el más emblemático de estos el SENCE.

Otro objetivo considerado fue la identificación y descripción de las fortalezas en la formación profesional con las que cuentan los psicólogos/as organizacionales en el ejercicio de su labor. De acuerdo a la información recabada, las fortalezas están relacionadas principalmente a elementos propios de la Universidad, más que algo identificado dentro de la carrera de psicología. Así se puede entender que se reconoce como fortaleza el haber estudiado en la Universidad de Chile, tanto por la tradición académica que posee, como por los valores que promueve, que al parecer logran ser transmitidos a los estudiantes de esta casa de estudios y que fueron tanto la razón para ingresar a esta universidad, como la razón que se entiende diferencia a los psicólogos de la Universidad de Chile de psicólogos de otras casas de estudios, cuyas características son fácilmente reconocibles para los titulados, primando por sobre todas el que se fortalece el pensamiento crítico a todos niveles, además del pluralismo y la proactividad.

Estas características forman parte también de las competencias establecidas por el CUECH como competencias genéricas del psicólogo de esta red, en donde el pensamiento crítico y reflexivo, el sentido y comportamiento ético y la iniciativa, elementos que encuentran su par en lo relatado como fortaleza por los entrevistados, son aquellos que la red estima deben ser el fundamento de la innovación curricular que instan se de en las carreras de psicología del CUECH.

La otra fortaleza que resalta es la calidad docente, en especial referido a los docentes del área organizacional, y es destacable el hecho, a este respecto, que los entrevistados sentían cercanía a diferentes profesores y que esta se reflejaba en la opinión que tenían de ellos, pero que aun así consideraban que la calidad de todos, en su respectivo ámbito, era alta. Esta cercanía establecida con algunos profesores tenía que ver principalmente con el enfoque que daban a sus ramos, definiendo a algunos más cercanos a una lógica más empresarial y a otros como aquellos que abarcaban a todo tipo de organizaciones, y ciertamente más críticos. Aun así, y considerando que la dotación de profesores específicos de esta área son solo cinco, todos habían encontrado un profesor que sentían era cercano a su forma de entender la PTO, y que les había brindado apoyo tanto a la hora de realizar sus prácticas profesionales como las memorias de título

Ahora, en relación a los objetivos específicos de esta investigación, el primero está referido a la descripción y análisis del plan de estudio vigente para la carrera de Psicología en la UCH. Se considera como elemento relevante a este respecto mencionar, en primer lugar, la orientación generalista del mismo; considerado una fortaleza por los entrevistados; que se traduce en términos prácticos, en que se entrega al estudiante la posibilidad de escoger sus ramos desde el sexto semestre, de acuerdo a sus intereses personales. Esta orientación es valorada a nivel académico, ya que se percibe que permite poseer una visión más integral y amplia del objeto de estudio de los psicólogos, además de entregar la libertad al estudiante de elegir no toda un área, sino que cada ramo que parece más relacionado con sus propios intereses. Aun así, a nivel laboral, existen discrepancias que se asocian a la valoración social del título, en el sentido es que la tendencia es hacia la especialización del conocimiento, haciéndose necesario para poder adaptarse al mundo laboral, demostrar que se posee tal especialización, haciéndose en ese sentido un título generalista mucho menos valorado que uno que ya posee una mención.

El otro punto que es necesario recalcar son las prácticas profesionales. Sobre estas, que de acuerdo al plan de estudios vigente tienen una duración de 720 horas, se mostró que parece ser necesario que se dispongan más instancias que acerquen al mundo laboral antes de esta, en especial por que permite saber en que realmente trabaja un psicólogo, y cuáles son las potenciales áreas de desempeño posibles, con los respectivos conocimientos y habilidades deseadas. En relación a los otros aspectos del plan de estudios que podrían resultar relevantes, como la duración y organización del mismo, no emergieron otros cuestionamientos desde los entrevistados.

Respecto de la caracterización de los aspectos que los psicólogos organizacionales titulados de la Universidad de Chile consideran como relevantes del mundo laboral, primero se establece que el trabajo que realizan los psicólogos de esta área no se valora en todos los lugares por igual, primando la noción de que se valora más en el ámbito privado que en el público, aunque no se puede ser categórico al respecto, pues también se entiende que dentro del área privada, son elementos de la cultura organizacional los que tendrían estrecha relación con la valoración que se da a la labor del psicólogo.

Otro aspecto que emergió fue la idea de que el psicólogo es visto más como un elemento de soporte de otros agentes, lo que media tanto los cargos como las remuneraciones a las que puedan acceder. Esto implica que el título de psicólogo organizacional no se liga a cargos gerenciales ni de liderazgo, siendo estos ocupados en general por profesionales de otro tipo, inclusive en las áreas claramente vinculadas a ellos, como los Recursos Humanos.

También se considerado como relevante, y ciertamente relacionado con lo anteriormente mencionado, el que la formación profesional no entrega herramientas que ayuden a que un psicólogo se desarrolle fuera de las áreas de Recursos Humanos, manteniéndose siempre sus expectativas laborales ahí, o en el área de consultoría. No aparecen como horizontes laborales los emprendimientos u otro tipo de trabajo fuera de los mencionados.

Llama la atención que dentro del campo de ejercicio que ofrece esta área, entre los que se cuentan, el reclutamiento y selección, la capacitación, entre otros, el área que consistentemente fue a la que los entrevistados le gustaría acceder, es el área de D.O., pues es donde al parecer se ponen más en juego los conocimientos y habilidades propias del psicólogo

En lo referido al objetivo relacionado con la existencia de diferencias entre lo exigido según el lugar de trabajo y la formación profesional de psicólogos organizacionales de la Universidad de Chile, se establece que la principal diferencia se daría entre aquellos que trabajan en algún área de recursos humanos y trabajar como consultor. A este respecto, se observa que los ramos ofrecidos hacen mucho más sentido con el ejercicio en alguna de las subáreas de recursos humanos, como reclutamiento y selección, capacitación, o D.O., que en el trabajo de consultor, considerando primordialmente que no se entregan elementos que permitan gestionar proyectos, con todo lo que esto implica. De todas formas, hay que tener en consideración que las conclusiones relacionadas a esto se basan en solo una de las entrevistadas para esta investigación está dedicada a esta área, pero aun así, la revisión de los antecedentes, hace relación con lo planteado por esta entrevistada, por lo que es un punto importante para reflexionar y que merece ser profundizado.

Finalmente, en relación a sugerencias para el mejoramiento de contenidos teóricos o prácticos relativos al área de la PTO que no estén presentes en el plan de estudio vigente en la Universidad de Chile, aparece como necesaria y perentoria, la inclusión de herramientas profesionales, que permitan una mejor y más rápida adaptación de los titulados a la lógicas laborales a las que los psicólogos organizacionales se enfrentarán al salir de la universidad, y asimismo, entregar a los estudiantes la posibilidad desde el pregrado de especificar su interés en el área.

Esto sería posible con la inclusión de docentes dedicados al área que hagan posible, por un lado, la creación de nuevos ramos optativos, permitiendo que se tenga la oportunidad de profundizar en contenidos de la PTO, incluyendo ramos optativos que permitan la profundización de las sub áreas de la psicología del trabajo, como DO, Capacitación, Reclutamiento y Selección, entre otras sub áreas emergentes, además de entregar herramientas que permitan ampliar el campo de acción del psicólogo organizacional, considerando el progresivo y constante aumento en la cantidad de profesionales de la psicología, para que el trabajo de consultor o trabajo independiente o free lance aparezca como una opción más cercana y abarcable. Por otro lado, y a nivel más general, la inclusión de las herramientas mencionadas para enfrentar el mundo profesional, pueden incluirse a ciertos cursos, o directamente se puede crear un curso que las agrupe. Además se sugiere que exista más contacto que la práctica profesional con los futuros empleadores, en las que

desde antes se pueda tener la experiencia de lo que se espera en los lugares de trabajo de los psicólogos organizacionales.

Junto con esto, también se requiere que existan más opciones de formación de postítulo y postgrado en el área desde el departamento de Psicología, que a la fecha se reducen a tan solo dos cursos de postítulo y un diplomado, realidad que dista bastante de las otras líneas de desarrollo, ya que no existen magíster o doctorados dentro del departamento en esta área, derivando estas opciones dentro de la Universidad de Chile en la Facultad de Economía y Negocios, lo que da para pensar sobre lo diferente que es profundizar en la PTO desde las ciencias sociales, tarea pendiente, o desde la economía, es que es lo que se consolida como única opción de profundización dentro de la Universidad.

Para terminar, respecto a las limitaciones de esta investigación, se hace imperioso, en primer lugar, mencionar lo relativo a la muestra. Ésta, aunque era atingente al objetivo de la memoria en particular, no logra abarcar lo complejo del problema de las falencias en la formación profesional de psicólogos organizacionales de la UCH, y parece ser necesario, para abordarlo de mejor manera, incluir entrevistas de los otros actores que intervienen, es decir, conocer la opinión de jefes, directivos, colegas, usuarios, entre otros, respecto a falencias que detectan en este grupo específico de psicólogos, pues solo después de un trabajo así, se pueden establecer efectivamente cuáles son las principales falencias que presenta este grupo.

Ligado con lo anterior, otra limitación de este trabajo tiene que ver con las condiciones materiales bajo las que se realizó, ya que, aun sabiendo que una muestra más amplia daría pie a resultados más concluyentes, contactar entrevistados, concretar tales entrevistas y transcribirlas, requieren de una gran disposición de tiempo y de recursos, que implicarían un trabajo que no fue posible realizar en esta instancia.

Como último elemento dentro de las limitaciones, es necesario mencionar que en esta memoria no se consideró que la propia investigadora opinaba al respecto, aun teniendo experiencias similares y la misma formación profesional de los entrevistados, lo que se podría traducir en un sesgo a la hora de la interpretación y análisis de los datos recabados.

Finalmente, en relación a las proyecciones de este trabajo, se espera pueda servir de base para futuras investigaciones relativas a la formación profesional del psicólogo, pudiéndose ampliar a las diversas áreas de desempeño, por un lado, y a la realidad de profesionales titulados de otras universidades por otro, lo que implicaría ampliar el conocimiento sobre el panorama actual de la psicología, en tanto profesión, en el país.

También es posible que la información aportada por este trabajo sea complementada con las percepciones de otros actores que se relacionan con el trabajo de los psicólogos organizacionales. Así, por ejemplo, sería sumamente relevante conocer la opinión de postulantes respecto del trabajo de los psicólogos organizacionales en procesos de reclutamiento y selección, o conocer las expectativas que tienen directivos al contratar un psicólogo organizacional para determinada empresa.

Un tema interesante pero que lamentablemente en esta memoria no pudo ser lo suficientemente profundizado, es que significa trabajar dentro del sistema público. En este trabajo solo se pudo entrever una gran discrepancia de opiniones respecto a lo positivo y negativo de trabajar en dependencias estatales, por lo que futuros trabajos podrían identificar cuáles son los factores que resultan relevantes para comprender estas diferencias, y así mismo, conocer más en detalle las implicancias que tienen desenvolverse en esta área, de manera de tener un panorama más claro de lo que en la actualidad supone trabajar para el estado.

Por último resta decir que este tipo de trabajos es importante puedan ser replicados en años y con generaciones posteriores, considerando también que próximamente se instala un nuevo plan de estudios para la carrera de psicología en la Universidad de Chile, por lo que sería muy interesante en algunos años más poder contrastar la información, y saber cuántas de las falencias detectadas en este trabajo se subsanan, o no, con el nuevo plan instaurado.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2011) Diccionario de términos de recursos humanos. Buenos Aires, Argentina: Granica
- Ares, A. (2004) La conducta proactiva de los emprendedores. *Portularia*, 4, 493-498
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Canales C. & González E. (1996) Rol del Psicólogo laboral /organizacional en empresas de servicios. Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología y al Título Profesional de Psicólogo. Universidad Central, Santiago, Chile
- Comisión Nacional de Acreditación [CNA] (2007) Criterios de Evaluación de Carreras de Psicología. Recuperado el 4 de Julio de 2015 desde <https://www.cnachile.cl/Criterios%20de%20carreras/psicologia1.pdf>
- Consejo Nacional de Educación [CNED] (2015) Índices Educación Superior. Recuperado el 12 de julio de 2015 desde http://www.cned.cl/public/Secciones/SeccionIndicesPostulantes/Indices_Sistema.aspx
- De Armas, T., Ramos, M. & Venegas C. (2014) La Psicología en Chile: Desideologizando la Formación de Pregrado y el Ejercicio Profesional. *Revista científica y profesional de la Asociación Latinoamericana para la Formación y la Enseñanza de la Psicología – ALFEPSI*, 2(6), 28-43
- Díaz, C. & Navarro, P. (1999) Análisis de Contenido. En J. Delgado y J. Gutiérrez (Eds.). *Métodos y Técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales* (pp.177-221) Madrid, España: Editorial Síntesis S.A.
- Departamento de Psicología de Universidad de Chile (2015) Memoria de titulación. Recuperado el 20 de Julio de 2016 desde http://psicologia.facso.uchile.cl/_pdf/2016/memoriatitulacion.pdf

- Facultad de Ciencias Sociales [FACSO], s/f. Proceso de Innovación Curricular Facultad de Ciencias Sociales. Recuperado el 25 de Julio de 2016 desde <http://www.plataforma.uchile.cl/innovacioncurricular/>
- González, M., González, I. & Vicencio, K. (2014). Descripción del rol autopercebido del psicólogo y sus implicancias en los procesos de formación de pregrado. *Psicoperspectivas*, 13(1), 108-120.
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Juliá, M. & Moyano, E. (2013) *Competencias del psicólogo en Chile: Propuestas desde las Universidades Estatales*. La Serena, Chile: Editorial Universidad de La Serena
- Ligüeno, S., Parra, D., Moncada, L. & Laborda, M. (2010) *La Psicología en la Universidad de Chile: Antecedentes Históricos y Trayectoria de la Carrera en el Periodo 1947-1992*. En M.A Laborda y V.E. Quezada (Eds.) *Notas Históricas de la Psicología en Chile* (pp. 27-56). Santiago, Chile: Editorial Universitaria.
- Linn, H. (2007). *La situación laboral del psicólogo en Chile*. Ponencia para el VII Congreso Nacional de psicología, 9 y 10 de Noviembre, Santiago, Chile. Recuperado el 20 de julio del 2016 de <http://www.psitec.cl/articulos.php?ln=es>
- Luco, A. (2010) *La psicología en Chile*. Santiago, Chile: Catalonia
- Makrinov, N., Scharager, J., & Molina, L. (2005). *Situación Actual de una Muestra de Psicólogos Egresados de la Pontificia Universidad Católica de Chile*. *Psykhé* (Santiago), 14(1), 69-77.
- Real Academia Española [RAE] (2014a). *Falencia*. En *Diccionario de la lengua española* (23a ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=HXFDqkJ>
- Real Academia Española [RAE] (2014b). *Pluralismo*. En *Diccionario de la lengua española* (23a ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=TRBNWWI>
- Real Academia Española [RAE] (2014c). *Aperrado*. En *Diccionario de la lengua española* (23a ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=394zt7E>

- Salas, G. (2014). El informe Nassar (1955) sobre la formación de psicólogos en Chile. *Revista de Psicología*, 23(1), 109-112.
- Santana, S. (2007) *Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en América Latina*. Recuperado el 2 de Julio de 2015 desde http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas_psicologia/html/revistas_contenido/revista10/Psicologiadeltrabajo.pdf
- Servicio de Información de Educación Superior [SIES] (2015a) Base Matrícula Histórica 2007 - 2015. Descargada el 10 de Julio de 2015 de <http://www.mifuturo.cl/index.php/bases-de-datos/matriculados>
- Servicio de Información de Educación Superior [SIES] (2015b) Base Titulados Histórica 2007 a 2014. Descargada el 10 de Julio de 2015 de <http://www.mifuturo.cl/index.php/bases-de-datos/titulados>
- Suarez, X. (2011) Valoración de las Competencias de Psicología: Estudio exploratorio en muestras de Estudiantes y Profesionales Activos. *Revista de Psicología*, 20(1), 73-102
- Taylor, S. & Bogdan, R. (1987) *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*. Editorial Paidós, Argentina.
- Universidad de Chile (2006) Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N°153 de 1981, que establece los estatutos de la Universidad de Chile. Santiago de Chile.
- Universidad de Chile (2008) Decreto Universitario Exento N°0017946 del 7 de agosto de 2008. Santiago de Chile.
- Universidad de Chile (2009) Decreto Universitario Exento N°003460 del 23 de Enero de 2009. Santiago de Chile.
- Urzúa, A., Vera-Villarroel, P., Zúñiga, C., & Salas, G (2015) *Psicología en Chile: análisis de su historia, presente y futuro*. *Universitas Psychologica*, 14(3), 1141-1158.
- Yáñez, J. (2003). La formación profesional del psicólogo en las especialidades clínica, educacional, organizacional: Una evaluación preliminar basada en competencias.

Tesis para optar al grado de Magister en Educación, mención en currículum y comunidad educativa. Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Valles, M. (1999) Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional. Madrid, España: Editorial Síntesis S.A.

Vasilachis de Gialdano, I. (2006) Estrategias de investigación cualitativa. Barcelona, España: Gedisa Editorial

ANEXO 1: CRITERIOS DE EVALUACION CARRERAS DE PSICOLOGÍA



Comisión Nacional de Acreditación

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE CARRERAS DE PSICOLOGÍA

Presentación

El presente documento corresponde a los criterios y estándares para la evaluación de carreras de Psicología definidos por la CNAP durante su funcionamiento. De acuerdo a lo establecido en la Ley 20.129 y a lo acordado en la séptima sesión de CNA-Chile, de fecha 7 de marzo de 2007, mientras la Comisión no cuente con criterios, normas y procedimientos propuestos por sus Comités Consultivos, aplicarán transitoriamente aquellos definidos por las Comisiones Asesoras de Evaluación de la Calidad de la Educación Superior, Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado (CNAP) y Comisión Nacional de Acreditación de Postgrados (CONAP).

Los criterios son un instrumento para orientar procesos de autoevaluación y evaluación externa, estableciendo patrones de evaluación de acuerdo a diversas áreas de desarrollo de una carrera de psicología.

El documento ha sido elaborado por el Comité Técnico de Psicología de la CNAP, cuyos integrantes son: Enrique Barra, Patricia Condemarín, Isabel Corbera, Carlos Descouvieres, Francisco Leal, Margarita Loubat, Adriana Massardo, Emilio Moyano, Humberto Prieto, Sonia Salas, Judith Scharager, Juan Pablo Toro, Carlos Urrutia, Nidia Valenzuela y Beatriz Vizcarra. Son secretarios del Comité, la señora Daniela Torre y el señor Gonzalo Zapata.

El documento establece 8 criterios generales de evaluación, desglosados en diversos estándares en los que se utiliza la expresión debe, para aquellos aspectos cuyo cumplimiento es obligatorio para la acreditación del programa, y la expresión debiera para aquellos cuyo cumplimiento es recomendable.

Los criterios y estándares de evaluación han sido diseñados teniendo como foco de evaluación la carrera universitaria de psicología, conducente al título profesional de psicólogo.

Por último, se ha optado por utilizar el término Unidad para identificar a la instancia (facultad, escuela, instituto, departamento, etc.) responsable de la administración y gestión de la carrera que se presenta a la acreditación.



1. PROPÓSITOS DE LA CARRERA

*La unidad en la cual se imparte la carrera de Psicología, en adelante “la unidad”, **debe** contar con una declaración explícita de propósitos claramente definidos y susceptibles de verificación posterior, concordante con la misión y propósitos de la universidad a la cual pertenece. Asimismo, el programa o carrera **debe** contar con una clara definición de sus fines y objetivos, de los conocimientos y habilidades vinculadas al grado académico y de las competencias y destrezas asociadas al título profesional de psicólogo. Por último, es esencial que existan mecanismos que permitan evaluar el logro de los propósitos definidos.*

- 1.1 El programa conducente al grado académico de Licenciado en Psicología y al Título Profesional de Psicólogo(a) **debe** cumplir con el perfil profesional mínimo definido en este documento. **Debe**, asimismo, desarrollar en sus egresados las competencias necesarias para una educación permanente y continua, incluyendo la posibilidad de seguir estudios de postítulo y posgrado.
- 1.2 La unidad **debe** definir y dar a conocer sus propósitos con claridad, indicando:
 - a) El énfasis básico (docencia, investigación, extensión, servicios)
 - b) El grupo objetivo (local, regional, nacional, internacional)
 - c) Declaración de principios (énfasis filosófico, principios éticos u otro), y
 - d) Otros atributos importantes en la formación profesional.
- 1.3 La unidad **debe** garantizar que la formación del Licenciado en Psicología tenga lugar en un ambiente multidisciplinario que estimule el desarrollo científico, la creación intelectual, el espíritu de búsqueda y la vinculación con el entorno social que caracterizan a una comunidad universitaria.

2.- INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

*La unidad **debe** estar en condiciones de avanzar responsablemente en la tarea de cumplir sus propósitos institucionales. **Debe**, asimismo, proporcionar información completa, clara y realista a los usuarios de sus servicios y a sus miembros.*

- 2.1 La unidad **debe** establecer sus propósitos de manera realista. Los programas, servicios, recursos y equipamiento de que dispone **deben** guardar relación con sus propósitos.



- 2.2 La unidad **debe** cuidar que exista un adecuado equilibrio entre el número de alumnos que ingresa a cada curso y el total de recursos del programa, considerando sus académicos, su infraestructura y equipamiento y su presupuesto.
- 2.3 La unidad **debe** tener reglamentos convenientemente difundidos, que establezcan con precisión las responsabilidades y derechos de las autoridades, los académicos y los estudiantes de la carrera. Dichos reglamentos **deben** ser consistentes con la declaración de principios y propósitos de la unidad.
- 2.4 La unidad **debe** proporcionar a los estudiantes los servicios ofrecidos y respetar las condiciones esenciales de enseñanza bajo las cuales éstos ingresaron al programa.
- 2.5 La publicidad de la unidad, y en general, la información directa o indirectamente entregada al público **debe** ser clara y expresar fielmente la realidad de la institución.

3.- ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

La unidad debe demostrar que dispone de un adecuado sistema de gobierno que permita una eficaz gestión institucional, administrativa y financiera, incluyendo mecanismos para evaluar el grado de cumplimiento de sus metas y objetivos.

- 3.1. La unidad **debe** tener un cuerpo directivo con atribuciones, responsabilidades y funciones claramente definidas.
- 3.2. Los miembros del cuerpo directivo **deben** ser académicos que cuenten con las calificaciones y la experiencia - docente o investigativa - en psicología y en gestión, necesarias para las funciones que desempeñan.
- 3.3. El sistema de gobierno **debería** asegurar un adecuado equilibrio entre la permanencia de los directivos por un período suficiente para la conducción de la unidad y la alternancia necesaria para la renovación institucional.
- 3.4. El cuerpo directivo de la unidad **debe** estar integrado por personas sin intereses personales o pecuniarios que puedan entrar en conflicto de interés de cualquier orden en la operación de la misma.



- 3.5. La unidad **debe** tender al mejoramiento de la calidad del servicio formativo que ofrece a través de un proceso de evaluación permanente. Éste **debe** tomar en consideración la opinión de los principales actores institucionales (académicos, estudiantes, egresados) y desarrollarse mediante instrumentos objetivos que le permitan progresar y fortalecer su capacidad de auto regulación en función de sus propios fines y los criterios contenidos en el presente documento.
- 3.6. La organización de la unidad **debe** contar con adecuados mecanismos (organismos colegiados u otros) que permitan al cuerpo académico su participación en la formulación de planes, programas, cursos, y en el desarrollo de recursos humanos y materiales.
- 3.7. La unidad **debe** contar con los recursos financieros necesarios, de tal manera que éstos le permitan cumplir con los objetivos que se ha planteado como, asimismo, desarrollar las iniciativas que van en beneficio de su tarea formadora.
- 3.8. La institución **debe** garantizar estabilidad y viabilidad financiera a la unidad, desarrollando una administración idónea y apropiada de los recursos financieros, en el contexto de los propósitos que ésta ha definido.
- 3.9. La administración financiera de la unidad **debe** contemplar, a lo menos, una adecuada planificación presupuestaria operacional y mecanismos eficaces de ejecución presupuestaria.

4.- PERFIL PROFESIONAL Y ESTRUCTURA CURRICULAR

La unidad debe establecer con claridad el perfil profesional, tomando en consideración tanto sus propósitos y orientaciones generales como la definición y el perfil de competencias mínimas establecido en el presente documento. Asimismo, debe estructurar el currículo en función de dicho perfil profesional.

4.1. Normas Generales.

- 4.1.1. El plan de estudios y los respectivos programas **deben** ser consistentes con la declaración de principios y objetivos de la unidad responsable de la carrera y con las competencias mínimas que se definen más adelante.



- 4.1.2. El Plan de estudios y los respectivos programas **deben** ser coherentes y coordinados, y ser de público conocimiento de los estudiantes.
- 4.1.3. La carrera **debe** cumplir con la definición del psicólogo que a continuación se señala y reservar la especialización para la formación de postgrado.
- 4.2. Para los efectos del perfil profesional que la unidad defina, **deben** tenerse presentes las siguientes definiciones:
- 4.2.1. Que el psicólogo es un profesional generalista, de formación científica, cuyas competencias son el diagnóstico, la evaluación y la intervención en procesos que involucran a personas, grupos y organizaciones, con capacidad de discernimiento ético y respeto por la naturaleza humana en el ejercicio de la profesión.
- 4.2.2. Que, para los efectos de este documento, se entenderá por psicólogo a la persona que ha cursado y aprobado un currículo tendiente a la licenciatura y título profesional de psicólogo, el que considera el perfil profesional mínimo definido en el este documento.
- 4.3. El perfil profesional que defina la unidad **debe** contener, al menos, las siguientes habilidades y competencias propias del psicólogo:
- 4.3.1. Diagnosticar, planificar, desarrollar y evaluar diversos procesos y programas en las áreas de la psicología: educacional, organizacional, clínica y otros campos de acción en la realidad social.
- 4.3.2. Definir, aplicar y evaluar estrategias de intervención para atender necesidades preventivas, terapéuticas y de desarrollo de la conducta en individuos, grupos y organizaciones, a partir de una base teórica sólida.
- 4.3.3. Diseñar y realizar actividades de investigación científica en la disciplina.
- 4.4. Asimismo, el perfil **debe** considerar el desarrollo de capacidades generales propias de un profesional universitario, entre otros: el pensamiento crítico, el autoaprendizaje, la educación continua, la formación integral y el discernimiento ético.
- 4.5. Organización del plan de estudios:
- 4.5.1. Los programas de estudio de la carrera, **deben** integrar actividades teóricas y prácticas que faciliten la experiencia de los alumnos en diversos contextos sociales y ₅ promover su capacidad para



integrar las disciplinas estudiadas.

- 4.5.2. La carrera **debe** contemplar tres áreas de formación, sin perjuicio de la flexibilidad e integración curricular que determine cada unidad:
- Área Básica. Corresponde al tratamiento de los fundamentos básicos de la conducta humana: psicológicos, biológicos y socioculturales, y una formación en metodología de la investigación.
 - Área Profesional. Corresponde a la formación en áreas de aplicación profesional en distintos campos de ejercicio de la psicología, incluyendo las actividades de titulación.
 - Área de Formación general o complementaria. Compuesta por asignaturas y actividades curriculares de otras disciplinas tendientes a la formación integral.
- 4.5.3. Para el proceso de titulación el estudiante de psicología **debe** realizar:
- Una práctica profesional supervisada y evaluada de acuerdo a los objetivos definidos, cuya duración debe ser de a lo menos un semestre.
 - Una instancia de evaluación final.
- 4.6. La unidad responsable de la carrera **debe** contar con mecanismos o disposiciones que permitan evaluar periódicamente el plan de estudios y los cursos ofrecidos, proponer modificaciones y mantener actualizado el currículo.

5.- RECURSOS HUMANOS

La unidad debe contar con mecanismos apropiados para asegurar una dotación académica adecuada en número, dedicación y calificaciones, que permita cubrir el conjunto de funciones definidas en sus propósitos. La unidad debe tener criterios claros y conocidos para la selección, contratación, perfeccionamiento y evaluación de su personal académico y administrativo.

- 5.1 La unidad **debe** tener un cuerpo académico de excelencia, con experiencia académica y profesional. El cuerpo académico **debe** ser suficiente en número para cumplir sus funciones y tareas.
- 5.2 La idoneidad del personal académico **debe** establecerse en términos de títulos y grados pertinentes y por su producción en el campo científico, profesional o educativo, considerando las funciones que asume.
- 5.3 La unidad **debe** establecer una carrera académica que defina claramente las políticas y mecanismos de incorporación, jerarquización, promoción y evaluación de los académicos.⁶Dichos mecanismos deben contener



procedimientos formales y conocidos.

- 5.4 La unidad **debe** incentivar el perfeccionamiento de sus académicos y su participación en actividades de investigación y en instancias de actualización profesional.
- 5.5 La unidad **debe** incentivar la incorporación de sus docentes a estudios de postgrado atingentes a los objetivos prioritarios que la unidad se ha definido.
- 5.6 La unidad **debiera** promover la participación de sus académicos en instancias de perfeccionamiento pedagógico.
- 5.7 La unidad **debe** contar con el personal administrativo adecuado en número y calificado para el cumplimiento de las funciones y tareas que debe ejecutar.

6.- PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

*La unidad **debe** poseer criterios de admisión claramente establecidos, públicos y apropiados a las exigencias de su plan de estudios. El proceso de enseñanza **debe** tomar en cuenta las competencias de los estudiantes y los requerimientos del plan de estudios, proporcionando oportunidades de aprendizaje teóricas y prácticas, según corresponda. La unidad **debe** demostrar que los mecanismos de evaluación aplicados a los estudiantes permiten comprobar el logro de los objetivos planteados en el programa de estudios. La unidad **debe** hacer un seguimiento de sus procesos académicos (tasas de retención, de aprobación, de titulación, tiempo de egreso, niveles de exigencia) e introducir cambios cuando sea necesario.*

- 6.1 La unidad **debe** establecer claramente sus criterios y mecanismos de admisión de alumnos. Éstos **deben** ser de conocimiento público y apropiados para que los estudiantes tengan una razonable oportunidad de alcanzar el grado y título profesional.
- 6.2 La unidad **debiera** realizar un diagnóstico de la preparación de los alumnos que ingresan a la carrera, tomando en consideración los resultados de dicho diagnóstico en el diseño del plan de estudios y en el establecimiento de instancias de nivelación iniciales y oportunas.
- 6.3 La unidad **debe** demostrar que los mecanismos de evaluación permiten comprobar el logro de los objetivos definidos para las distintas actividades, incluyendo el aprendizaje cognoscitivo, la adquisición de destrezas prácticas y la habilidad para resolver problemas, según corresponda.



- 6.4 La unidad **debe** contar con normas claras relativas a los requisitos de graduación y titulación de sus estudiantes.
- 6.5 La unidad **debiera** desarrollar mecanismos de orientación académica o tutoría de los alumnos, a fin de monitorear rigurosamente su desempeño académico a lo largo de la carrera y aplicar las acciones o medidas que sea necesario.
- 6.6 La unidad **debe** realizar un análisis sistemático de las causas de deserción de los estudiantes y definir acciones tendientes a su disminución progresiva.
- 6.7 La unidad **debe** disponer de un sistema de gestión de los recursos que asegure que estén oportuna y adecuadamente a disposición de los usuarios de acuerdo a los requerimientos de los procesos de enseñanza aprendizaje.
- 6.8 Los docentes **deben** desarrollar y mantener actualizados los materiales didácticos, guías y apuntes que faciliten el aprendizaje.
- 6.9 Los docentes **deben** estimular el uso de los recursos educacionales, requiriendo de los estudiantes actividades que desarrollen su iniciativa personal de estudio y desempeño.

7. RESULTADOS DEL PROCESO FORMATIVO

La unidad debe desarrollar procesos de seguimiento de egresados y establecer vínculos con empleadores y campos de inserción disciplinaria y profesional. La unidad debe utilizar los antecedentes recogidos como fruto de los anteriores procesos para actualizar y perfeccionar los planes y programas de estudio e impulsar diversas actividades de actualización de los egresados.

- 7.1. La unidad **debe** aplicar un sistema que permita medir la eficiencia de la enseñanza, que considere el tiempo medio real de egreso de los estudiantes con relación a la duración oficial de la carrera. En el tiempo, estos indicadores **debieran** tender a coincidir.
- 7.2. La unidad **debe** desarrollar procesos de seguimiento de egresados que sean indicativos de la labor que efectúan y del grado de impacto de su desempeño en los ámbitos disciplinario, profesional y social.



7.3. La unidad **debiera** utilizar los antecedentes recogidos como fruto de los anteriores procesos para actualizar y perfeccionar los planes y programas de estudios e impulsar diversas actividades de actualización y formación continua de los egresados.

8.- INFRAESTRUCTURA, APOYO TÉCNICO Y RECURSOS PARA LA ENSEÑANZA

*La unidad **debe** proporcionar las instalaciones y recursos necesarios para la enseñanza (infraestructura física, instalaciones, laboratorios, talleres, biblioteca, equipamiento, etc.), apropiados en número y suficientemente actualizados que sean requeridos para satisfacer plenamente sus propósitos, lograr los resultados de aprendizaje esperados y cumplir su proyecto de desarrollo. **Debe** asimismo demostrar que el proceso de enseñanza considera el uso adecuado y frecuente de los recursos.*

- 8.1. La unidad **debe** contar con:
- Infraestructura e instalaciones adecuadas, proporcionales al tamaño y las actividades de la unidad y de fácil acceso.
 - Acceso a una biblioteca con una dotación suficiente - en cantidad de títulos y ejemplares - de textos, libros y revistas científicas actualizados y un equipo de profesionales calificados para la atención de los usuarios.
 - Espacio y comodidades suficientes para el estudio.
 - Suficientes equipos audiovisuales y computacionales, con acceso a redes actualizadas de información.
 - Acceso a laboratorios especializados en cantidad y calidad suficientes que faciliten el logro de los objetivos propuestos en el programa de estudios.
 - Vínculos con empresas o instituciones para realizar actividades prácticas de la carrera en sus distintas áreas de aplicación, respaldados por acuerdos formales.
- 8.2. La unidad o la universidad a la que pertenece **debe** contar con un programa básico de bienestar estudiantil, el que debe ser conocido por toda la comunidad.



9.- VINCULACION CON EL MEDIO

La unidad debe mantener vínculos con el medio, en el ámbito disciplinario, interdisciplinario y profesional que le corresponde, con el fin de que la formación de los psicólogos sea pertinente y actual. Los vínculos con el medio deberían expresarse a través de actividades de investigación, extensión y/o servicios, las que deberían considerar los desafíos del país y del entorno relevante de la unidad. Para abordar las diversas actividades de vinculación con el medio, la unidad debe contar con una política clara, asegurando que dichas actividades no interfieren con las tareas prioritarias definidas en su declaración de propósitos.

Las actividades de vinculación con el medio deberían considerar los siguientes criterios, como mínimo:

- a) Estar centradas en el ámbito disciplinario y profesional propio de la psicología.
- b) Responder prioritariamente a los desafíos del país y de la región en la que se inserta la unidad.
- c) Tender al fomento de la investigación universitaria, tanto pura como aplicada, entre los académicos de la unidad y como fruto de un compromiso institucional.
- d) Tender al fomento de la extensión, como función universitaria destinada a poner a disposición de la comunidad el conocimiento generado por la institución y la unidad en particular.
- e) Desarrollar diversas actividades de servicios a terceros, los que, sin embargo, no pueden interferir con las tareas prioritarias definidas en la declaración de propósitos y deberían estar vinculadas al quehacer propio de la unidad.

ANEXO 2: COMPETENCIAS DEL PSICÓLOGO DE LA RED PSICOLOGÍA CUECH

MACRO-COMPETENCIA ESPECÍFICA 1

Elaborar un marco comprensivo coherente y fundamentado de los procesos mentales, subjetivos y del comportamiento humano utilizando principios, modelos y procedimientos científicos propios de la disciplina y los problemas teóricos que se plantea, para la promoción del desarrollo humano, bienestar y efectividad de personas, grupos y organizaciones.

CE-1.1. Analizar los métodos, teorías y sistemas básicos de la psicología con el fin de explicar y comprender el sentido de los fenómenos psicológicos, valorando críticamente sus contribuciones y limitaciones.

CE-1.2. Caracterizar los fundamentos y las particularidades de las áreas y los campos de actuación de la psicología, para potenciar profesionalismo y compromiso ciudadano.

CE-1.3. Relacionar e integrar el aporte de otras disciplinas y de las ciencias sociales para dar fundamento y contextualizar el análisis de procesos psicológicos.

CE-1.4. Desarrollar un planteamiento oral y escrito basado en conocimiento actualizado de la psicología para dar respuesta ante una situación problema.

CE-1.5. Adaptar los procedimientos, métodos y técnicas de acuerdo a las características socioculturales, étnicas, de género, para su pertenencia a las características del contexto sociocultural y eventual vulnerabilidad de personas o grupos.

MACRO-COMPETENCIA ESPECÍFICA 2

Investigar científicamente fenómenos psicológicos acordes a los criterios y métodos validados por la disciplina propia y afines para generar conocimiento relevante y pertinente

CE-2.1. Analizar y adoptar marcos teóricos o conceptuales pertinentes que puedan abordar un problema desde su descripción a su comprensión, y generar hipótesis.

CE-2.2. Definir, medir y/o cualificar variables y constructos psicológicos que respondan al problema de investigación.

CE-2.3. Entender las decisiones que se toman en la investigación, apropiarse de las lógicas necesarias para aplicar los métodos científicos de la psicología para el diseño e implementación de investigaciones de nivel inicial de carácter básico.

CE-2.4. Interpretar los resultados de una investigación para discutirlos de acuerdo a criterios científicos y en relación al problema y su contexto

CE-2.5. Comunicar de manera escrita y verbal, un trabajo de investigación, de acuerdo a normas científicas y al público objetivo de destino

MACRO-COMPETENCIA ESPECÍFICA 3

Evaluar y diagnosticar fenómenos y procesos psicológicos en personas, grupos y organizaciones con los procedimientos validados por la disciplina, para la toma de decisiones y para examinar críticamente sus consecuencias.

CE-3.1. Estudiar y comprender fenómenos y procesos psicológicos, levantando y revisando hipótesis en base a la recolección de información y el conocimiento psicológico pertinente que apunten a la complejidad.

CE-3.2. Seleccionar y aplicar los métodos de un proceso evaluativo y de diagnóstico para dar respuestas relevantes y pertinentes al objeto de estudio.

CE-3.3. Analizar los datos del proceso de evaluación considerando elementos teóricos, técnicos y éticos re-elaborando el proceso en un proceso dialógico para sopesar sus implicaciones y consecuencias en la entrega de resultados.

CE-3.4. Comunicar los propósitos y resultados de la evaluación de forma pertinente para dar una respuesta relevante al objeto de estudio y al público objetivo.

MACRO-COMPETENCIA ESPECÍFICA 4

Comunicar e interactuar con personas y grupos con el propósito de analizar sus necesidades y recursos, proporcionar una reflexión y aprendizaje acerca de estos, y para la definición de las metas del servicio psicológico que se va a proveer e ir comprobando su cumplimiento

CE-4.1. Considerar las particularidades propias de personas y grupos con el fin de identificar el marco contextual en el cual sus servicios serán requeridos

CE-4.2. Proponer un plan de recolección y análisis de información relevante para identificar necesidades y recursos de personas, grupos y organizaciones

CE-4.3. Consensuar con personas y grupos la definición del objeto de trabajo con el fin de establecer metas factibles y relevantes

CE-4.4. Generar para cada condición específica de trabajo un sistema de evaluación válido y confiable respecto de los plazos y logros de los objetivos convenidos

MACRO-COMPETENCIA ESPECÍFICA 5

Diseñar proyectos de intervención con sustento en la disciplina psicológica orientados a personas, grupos, comunidades y organizaciones para promover la autonomía, participación activa, el bienestar, desarrollo psicosocial y la calidad de vida.

CE-5.1. Contribuir a los procesos de detección o al levantamiento de necesidades de los individuos, grupos, comunidades y organizaciones para facilitar la reflexión, diálogo, y determinar el problema a resolver y su contexto.

CE-5.2. Formular objetivos claros y precisos, que aporten una solución a la necesidad detectada.

CE-5.3. Determinar los supuestos y los recursos disponibles en el sujeto y en los grupos y su contexto que posibiliten la implementación de la intervención.

CE-5.4. Seleccionar estrategias de intervención que sean pertinentes y relevantes a la situación problema.

CE-5.5. Establecer un plan detallado de actividades y tareas coherentes con las estrategias de intervención seleccionadas, precisando responsables, tiempos, espacios y recursos requeridos con vistas a proponer una intervención de calidad.

MACRO-COMPETENCIA ESPECÍFICA 6

Implementar servicios y proyectos de intervención sustentados en la disciplina psicológica, orientado a personas, grupos, comunidades y organizaciones para promover la participación activa, el bienestar, el desarrollo psicosocial y la calidad de vida.

CE-6.1. Aplicar los recursos personales y técnicos para asegurar el impacto de la intervención.

CE-6.2. Movilizar recursos técnicos y humanos presentes en el sujeto de intervención que permitan la participación activa, el bienestar y la calidad de vida

CE-6.3. Facilitar condiciones de sustentabilidad y autonomía para desarrollar los recursos internos del sujeto de intervención y el mejor aprovechamiento de los recursos externos.

CE-6.4. Monitorear y retroalimentar el proceso de intervención para corregir y aprender de los errores y generar las condiciones para la sustentabilidad de los procesos diseñados y sus efectos.

CE-6.5. Sistematizar las experiencias exitosas en servicios y productos con la vista puesta en su difusión.

MACRO-COMPETENCIA ESPECÍFICA 7

Evaluar servicios y proyectos de intervención y desarrollo sustentados en la disciplina psicológica, orientados a personas, grupos organizaciones y comunidades, para promover la participación activa, el bienestar y la calidad de vida.

CE-7.1. Seleccionar y construir indicadores, técnicas e instrumentos para evaluar servicios e intervenciones.

CE-7.2. Planificar y desarrollar evaluaciones de servicios e intervenciones con vistas a su optimización.

CE-7.3. Confeccionar informes que respondan a la diversidad de audiencias interesadas en los resultados de la evaluación.

CE-7.4. Realizar recomendaciones y asesorías sobre la base de evidencias de resultados de evaluaciones y su contraste con las necesidades de los grupos beneficiados

COMPETENCIAS GENÉRICAS DEL PSICÓLOGO DE LA RED

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

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

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

Comunicación Oral: Expresar en forma inteligible y eficaz las ideas y opiniones propias utilizando el lenguaje oral en la expresión de textos académicos y profesionales.

Comunicación Escrita: Expresar en forma inteligible y eficaz las ideas y opiniones propias utilizando el lenguaje escrito, textos académicos, gráficos e imágenes.

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.
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: Mostrar sensibilidad y ser consistente en la coherencia entre comportamiento y principios, basada en el respeto a los derechos y a las responsabilidades propias y de los demás
Pensamiento Estratégico: Formular y articular estrategias sobre la base de procesos de análisis y síntesis complejos que integren los objetivos, información del contexto y las relaciones de pasado, presente y futuro planificación en el proceso de toma de decisiones.
Iniciativa: Actuar con capacidad anticipatoria, creativa, innovadora y de forma emprendedora, en los diferentes escenarios movilizando recursos personales, de la disciplina y del contexto con una actitud proactiva.

FUENTE:

Red Psicología Proyecto MECESUP ULS 0601 (2013) Capítulo 6: Competencias del perfil de egreso de psicólogo. En M.T. Juliá, M. & E. Moyano (Eds.) Competencias del psicólogo en Chile: Propuestas desde las Universidades Estatales (pp. 166-180). La Serena, Chile: Editorial Universidad de La Serena

ANEXO 3: PLANES DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE

Año	DU/ Plan de estudios	Fecha
1946	927	31/07
1949	-	-
1956	-	-
1965	3633	02/07
1968	-	-
1971	379	19/01
1982	3577	24/09
1986	395	12/03
1993	3318	04/06
2001	4606	02/04
2009	3460	23/01

Fuente: Ansaldo, A. (2015)

ANEXO 4: OFERTA DE OPTATIVOS PRIMER Y SEGUNDO SEMESTRE 2016

ÁREA	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE
<i>Clínica</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modelos sistémicos en psicología clínica 2. Introducción a la Clínica y Psicoterapia Constructivista Cognitiva 3. Psicopatología Infanto-Juvenil 4. Agresión, Violencia y Salud Mental: Aproximación y Comprensión desde una Perspectiva Clínica Infanto-Juvenil 5. Introducción a la psicoterapia humanista 6. Psicodiagnóstico Adolescente Aplicado al Contexto Escolar: Pruebas Narrativas Gráficas y Rorschach 7. Introducción al Test de Rorschach 8. Teoría Psicoanalítica Posfreudiana 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción a la Clínica y Psicoterapia Constructivista II: Desarrollo de competencias 2. Intervenciones en psicología clínica infanto-juvenil 3. Intervenciones Clínicas en Sexualidad Basadas en el Modelo Construccionalista Cognitivo 4. Personalidad: Teoría y Evaluación 5. Identidad Personal y Psicoterapia Evolutiva en Adolescentes 6. Psicología Clínica y Asesoría con Familias 7. Introducción a la Psicología Clínica desde el enfoque sistémico relacional 8. Desarrollo de habilidades clínicas y la persona del terapeuta 9. Taller de trabajo con el autosabotaje y procrastinación desde la perspectiva humanista 10. Pruebas Narrativas en Niños 11. Profundización en test de Rorschach 12. Teoría Psicoanalítica Freudiana 13. Introducción a la clínica psicoanalítica con niños y adolescentes 14. Teoría Psicoanalítica Lacaniana
<i>Social - Comunitaria</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseño y evaluación de proyectos psicosociales 2. Trauma psicosocial: teoría y terapéutica 3. Teorías y Técnicas de Trabajo Grupal 4. Abordajes psicosociales de la vida cotidiana 5. Memoria Colectiva y Violencia Política 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intervención Comunitaria 2. Latinoamérica y políticas sociales 3. Teoría e Intervenciones Psicosociales en Desastres Naturales y otras Catástrofes 4. El cambio climático desde las Ciencias Sociales: Una mirada multidisciplinaria. 5. El gobierno del alma: Introducción a los estudios de la gubernamentalidad 6. Freud, Reich, Marcuse: el Freudomarxismo 7. Psicología Social Crítica 8. Perspectivas críticas de género y teorías feministas

<i>Educacional</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subjetividad, pobreza y educación popular 2. Neoliberalismo y Educación: el fenómeno de la privatización 3. La polémica Piaget –Vigostky desde la perspectiva de las ciencias humanas en el siglo XXI y sus implicancias para el debate educacional actual 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etnografía Escolar 2. Juventud y Enseñanza Media 3. Psicología Escolar 4. Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad 5. Nuevas Perspectivas en la Ciencia Contemporánea y sus Implicancias para la Política Educativa 6. Exclusión y Poder: Algunas Aproximaciones desde las Ciencias Sociales 7. Marx, Lenin, Gramsci. Continuidad y discontinuidad en el desarrollo del marxismo 8. Psicología Vocacional 9. Malestar en la Escuela
<i>Jurídica</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Delitos de Odio: Teorías y Modelos 2. Sistema de atención para adolescentes infractores de Ley en Chile 3. Evaluación Psicológica Forense en el ámbito de los Tribunales de Familia Penal 4. Psicología jurídica y moral: asociaciones con la conducta social y prosocial 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnósticos diferenciales para los fenómenos especiales en víctimas de delitos violentos 2. La Cárcel en la Sociedad Chilena Actual. Problemas y Desafíos para el (la) Psicólogo(a). 3. Violencia, género y derecho 4. Pensar las violencias contemporáneas en el campo psicojurídico 5. Sistema de atención para adolescentes infractores de Ley en Chile 6. Justicia restaurativa
<i>Organizacional</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo y Exclusión Social 2. Salud y Motivación el Trabajo Aproximaciones desde la Psicología de la Salud Ocupacional 3. Ergonomía cognitiva y organizacional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intervención en Dotación 2. Capacitación y Desarrollo de Personas 3. Identidad y Rol Organizacional
<i>Ps. Experimental y Neurociencias</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nuevos desarrollos y teorías del aprendizaje 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Psicología experimental 2. Taller Práctico de Investigación en Psicología Cognitiva 3. Etiología de primates 4. Diagnóstico neuropsicológico
<i>Transversales</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Historia de la psicología 2. Análisis Institucional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstico Psicodinámico 2. Trastornos de Personalidad 3. Psicología del Deporte 4. Desarrollo de Instrumentos Psicológicos 5. Antipsiquiatría

ANEXO 5: GUIÓN ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

- I. IDENTIFICACIÓN
 - a) Nombre
 - b) Año ingreso a la carrera
 - c) Año de titulación

- II. FORMACIÓN ACADEMICA UNIVERSITARIA
 - a) Motivos para estudiar en la Universidad de Chile
 - b) Línea de desarrollo en la que escogió la mayoría de los ramos optativos
 - c) Lugar y área en que realizó la práctica profesional.
 - d) Tema y área en que realizó la memoria de título
 - e) Qué diplomado escogió.
 - f) Realización de postítulos y posgrados
 - g) Deseo de realizar postítulos y posgrados. En qué área en específico y por qué

- III. EJERCICIO PROFESIONAL COMO PS. ORGANIZACIONAL
 - a) Detalles de la trayectoria laboral. Lugares y cargos, incluyendo en actual. Detallar si es en el ámbito público o privado.
 - b) Años de experiencia laboral en el área de la psicología del trabajo y las organizaciones
 - c) Dificultad para encontrar trabajo
 - d) Satisfacción con el trabajo actual y deseos de cambiar de trabajo
 - e) Desafíos enfrentados durante la carrera profesional

- IV. MOTIVACIONES PARA DESARROLLARSE EN EL ÁREA DE PS. ORGANIZACIONAL
 - a) Motivos para dedicarse a esta área
 - b) Opinión sobre el área, lo que más y menos le gusta de ésta.
 - c) Proyecciones de desarrollo profesional en el área

- V. CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES NECESARIAS PARA EL EJERCICIO
- a) Que conocimientos y habilidades considera indispensables para ejercer en esta área de la psicología
- VI. FALENCIAS IDENTIFICADAS EN LA FORMACIÓN
- a) Satisfacción con la formación académica recibida, en relación a lo exigido en el mundo laboral.
 - b) En base a la experiencia profesional, qué conocimientos y habilidades son fundamentales
 - c) Opinión respecto a la formación generalista
 - d) Comparar formación académica con la que perciben tienen psicólogos del área de otras universidades.
 - e) Ventajas y desventajas de haber estudiado en la Universidad de Chile
 - f) Sugerencias para mejorar la formación de pregrado a nivel general y en específico para el desempeño profesional en el área de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitada/o a participar de manera voluntaria, en su calidad de psicóloga/o egresada/o de la Universidad de Chile, en la investigación para optar al título de Psicóloga en la Universidad de Chile: “Principales falencias identificadas por los psicólogos organizacionales titulados en la Universidad de Chile en relación a su formación académica para el ejercicio profesional de la especialidad”, llevada a cabo por la Lic. Camila Luna Herrera con el patrocinio de la profesora Dra. Gloria Zavala Villalón, cuyo objetivo principal es identificar y describir las principales falencias que los psicólogos organizacionales titulados en ésta universidad detectan en su formación académica para el ejercicio profesional en las áreas vinculadas a la psicología del trabajo y las organizaciones.

Su participación consiste específicamente en ser entrevistado, durante no más de una hora cronológica, con el propósito de conocer su trayectoria laboral y opiniones respecto de su experiencia laboral y formación académica.

Usted tiene derecho a rechazar su participación en esta investigación, a hacer las preguntas que le parezcan pertinentes y a retirarse en el momento que le parezca necesario. Se le solicitará previamente la grabación digital de la entrevista, ante lo cual tiene la libertad de negarse. Asimismo, la investigadora se compromete a compartir con Usted los resultados obtenidos en el estudio una vez haya finalizado.

Finalmente, cabe destacar que mediante este documento se asegura la confidencialidad de la información obtenida, la que no será de ningún modo individualizada, ya que se analizará en conjunto con otro tipo de datos. Ante cualquier consulta sobre la investigación puede comunicarse con la investigadora responsable de este estudio, Camila Luna Herrera, al correo electrónico camila.luna@ug.uchile.cl o al celular 75724921.

Si decide participar en esta investigación, junto con agradecer su contribución al presente estudio, se le solicita completar los datos requeridos y firmar el presente consentimiento. Esta firma debe realizarse en dos ejemplares, de modo que una de las copias quede en su poder.

FIRMAS DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____
he sido invitada/o a participar en la investigación “Principales falencias identificadas por los psicólogos organizacionales titulados en la Universidad de Chile en relación a su formación académica para el ejercicio profesional de la especialidad”.

Entiendo que mi participación consistirá en ser entrevistado. He leído la información del documento del consentimiento informado. He tenido tiempo para hacer preguntas y se me ha contestado claramente. No tengo ninguna duda sobre mi participación. Acepto voluntariamente participar y sé que tengo el derecho a terminar mi participación en cualquier momento.

Firma Entrevistada/o

Firma Investigadora

Santiago, ____ de septiembre de 2016