

Competencias laborales del psicólogo: revisión sistemática

Job Competencies of the Psychologist: Systematic Review

Competências profissionais do psicólogo: Revisão sistemática

Nathaly Berrío García¹
Ciro Ernesto Redondo Mendoza²
Carlos José Escobar Vargas³

Recibido: 26 de noviembre de 2024

Aprobado: 10 de marzo de 2025

Publicado: 30 de mayo de 2025

Cómo citar este artículo:

Berrío García, N., Redondo Mendoza, C.E. y Escobar Vargas, C.J. (2025). Competencias laborales del psicólogo: revisión sistemática. *Pensando Psicología*, 21(1), 1-22. doi: <https://doi.org/10.16925/2382-3984.2025.01.03>

Artículo de revisión. <https://doi.org/10.16925/2382-3984.2025.01.03>

¹ Doctora en Epidemiología. Universidad Internacional de la Rioja

Correo electrónico: nathaly.berrio-externo@unir.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3574-4101>

² Doctor en ciencias de la Educación; PhD en Psicología. Corporación Universitaria Adventista

Correo electrónico: credondo@unac.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2357-7289>

³ Magíster Psicología Social. Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO

Correo electrónico: cescobarvar@uniminuto.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5983-5852>



Resumen

El objetivo de la presente revisión sistemática es recopilar los reportes de investigación que permitan evidenciar la importancia de las competencias laborales de los psicólogos.

Para ello, se hizo una búsqueda de artículos en inglés y español, publicados entre 2010 y 2024, en las bases de datos EBSCO, Dialnet Plus y ProQuest (Psicología). Se incluyeron 21 estudios en la revisión sistemática, de los cuales 13 cumplieron las condiciones de calidad para ser valorados en profundidad. Se empleó el "Framework For Assessing Qualitative Evaluations" del National Centre for Social Research, previamente validado por dos expertas, para evaluar la calidad metodológica de las investigaciones cualitativas compiladas. Los resultados indican que los temas sobre competencias en los diferentes estudios incluyen el surgimiento del modelo de competencias, así como la clasificación, descripción, definición y evaluación de las distintas competencias en la formación del psicólogo.

Palabras clave: competencias ocupacionales, competencias profesionales, psicólogos, revisión sistemática.

Abstract

The objective of this systematic review is to compile research reports that show the importance of the labor competencies of psychologists. A search was made of articles in English and Spanish, published between 2010 and 2024, in the databases EBSCO, Dialnet Plus, and ProQuest (Psychology). We included twenty-one studies in the systematic review, of which thirteen met the quality conditions to be assessed in depth. We used the "Framework for Assessing Qualitative Evaluations" of the National Center for Social Research, previously validated by two experts, to evaluate the methodological quality of the qualitative research compiled. The results indicate that the topics on competencies in the different studies include the emergence of the competency model, as well as the classification, description, definition, and evaluation of the different competencies in the training of the psychologist.

Keywords: occupational competences, professional competences, psychologists, systematic review.

Resumo

O objetivo desta revisão sistemática é compilar relatos de pesquisas que evidenciem a importância das competências profissionais dos psicólogos. Para o efeito, foram pesquisados artigos em inglês e espanhol, publicados entre 2010 e 2024, nas bases de dados EBSCO, Dialnet Plus e ProQuest (Psicologia). Vinte e um estudos foram incluídos na revisão sistemática, dos quais 13 reuniram as condições de qualidade para serem avaliados em profundidade. O "Framework For Assessing Qualitative Evaluations" do National Centre for Social Research, previamente validado por dois peritos, foi utilizado para avaliar a qualidade metodológica da investigação qualitativa compilada. Os resultados indicam que os tópicos sobre competências nos diferentes estudos incluem o surgimento do modelo de competências, bem como a classificação, descrição, definição e avaliação das diferentes competências na formação de psicólogos.

Palavras-chave: competências profissionais, psicólogos, revisão sistemática.

Introducción

El propósito de la investigación se enmarca, en primer lugar, en un escenario caracterizado por la competitividad en un mundo globalizado. Escenario internacional, que refleja la distancia existente entre las competencias adquiridas durante la formación universitaria y las requeridas por el mercado laboral (Romero Carrión et al., 2022; Cabrera, López & Portillo, 2016). Igualmente, en el contexto de una sociedad como la nuestra, que se basa en gran medida en el conocimiento, es necesario reconocer el aporte del capital humano en el desarrollo social y económico. Por lo tanto, es indispensable utilizar adecuadamente y desarrollar las habilidades y los conocimientos de todos y cada uno de los ciudadanos (del Pozo, 2018).

En ese orden de ideas, la universidad, como institución protagonista de la formación de ciudadanos cultos, que puedan afrontar su actividad profesional con criterio propio y capacidad autónoma, tiene un papel relevante en dicho escenario. Por lo cual, no importa tanto la cantidad de conocimiento que se pretende adquirir como la capacidad para saber acercarse al conocimiento innovador y a su aplicación práctica (del Pozo, 2018).

Además, otro aspecto a destacar son las necesidades y requerimientos que actualmente hacen las empresas en relación con los profesionales que se forman en las instituciones de educación superior. Por lo tanto, se entiende la pertinencia de asumir una postura clara sobre el significado de las competencias y sus implicaciones, tanto en la formación del psicólogo como en el ejercicio profesional (Colegio Colombiano de Psicólogos, COLPSIC, 2014).

Por otro lado, para algunos autores, la educación tiene un enfoque basado en competencias que “permite expresar mejor las capacidades de los egresados al momento de completar sus estudios, con lo cual se facilita el proceso de transición entre la culminación de los estudios y la incorporación al ejercicio laboral” (Ruíz, Jaraba & Romero, 2008, p. 138). Siguiendo esa lógica, Ducci (como se citó en Ruíz et., 2005) expresa que “la competencia es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo y que se obtiene mediante el aprendizaje por experiencias en situaciones de trabajo” (p. 76).

En ese sentido, el Ministerio de Educación determina que una competencia se refiere al conjunto de las capacidades entendidas como conocimientos, habilidades y técnicas propias del profesional en su nivel de formación (COLPSIC, 2014), que le permiten solucionar o resolver una situación problema o demanda social, partiendo de una reflexión ética, del reconocimiento de las particularidades del contexto, del establecimiento efectivo de las dimensiones de la situación problema y el reconocimiento de la pertinencia del trabajo colaborativo e interdisciplinar.

Se reconoce que el concepto de competencia profesional fue utilizado por primera vez en investigaciones que realizó McClellan (1973), dirigidas a identificar variables que explicasen la excelencia en el ejercicio profesional (Del Pozo, 2018). Asimismo, la competencia profesional comienza con la capacitación y se transforma en un proceso que evoluciona a lo largo de la vida profesional, depende del contexto y se exterioriza a través de sus componentes y de cómo se aplican en diversas situaciones (COLPSIC, 2014).

Es importante destacar que las “áreas de funcionamiento profesional, tales como la evaluación, el diagnóstico, la conceptualización, la intervención, la investigación, la supervisión, la enseñanza y el manejo administrativo, son actividades que acompañan el día a día del ejercicio profesional del psicólogo en el campo de la salud mental” (COLPSIC, 2014, p. 20).

Además, Spencer y Spencer (como se citó en Alles, 2005) definieron la competencia “como una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un nivel de efectividad y/o con un desempeño superior en un trabajo o situación” (p. 105).

Asimismo, Yañiz (como se citó en Peña & Monsalve, 2017) entiende que la competencia “implica capacidad propia, acompañada de las habilidades y destrezas que posee el individuo, e incluye la capacidad de movilizarla; el poder de vincular los recursos con los cuales se asocia el entorno, lo que implica una adaptación en cada situación” (p. 57) y por esa misma razón se considera más compleja.

Para otros autores, las competencias se entienden en términos de conocimiento tácito. Este es un constructo teórico que es independiente de la inteligencia académica o general y “está relacionado con la habilidad requerida para resolver problemas específicos y concretos de la vida diaria” (como se citó en Castro, 2004, p. 123). En conclusión, para tener éxito en la vida (lo que es inteligencia exitosa), sería el resultado de la aplicación de habilidades analíticas (reflejado en la inteligencia general), la resolución de situaciones concretas (puesto en la inteligencia práctica) y una dosis de creatividad (resultado de la inteligencia creativa).

Levy-Leboyer (como se citó en Alles, 2005) resume las diferentes variaciones en la definición de competencias de la siguiente manera:

- Son una lista de comportamientos que ciertas personas poseen en mayor medida que otras, y que las hacen más eficaces para una situación dada.
- Tales comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e igualmente en situaciones de evaluación. Son señales integrales de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos.

- Representan un rasgo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para conducir misiones profesionales prefijadas.

Es necesario, tener claridad sobre cuáles son esas competencias que en cada profesión se incluyen en el saber-hacer y tener claridad sobre lo que se debe hacer al determinar los planes de estudio o currículos encaminados a desarrollar tales habilidades o destrezas, que contribuyan al desarrollo de dichos profesionales, por lo que se requiere de un verdadero cambio en el proceso de formación (Peña & Monsalve, 2017). En ese sentido, los perfiles profesionales a los que responden la mayoría de las titulaciones universitarias se pueden caracterizar por contar con competencias múltiples y complejas (Rial como se citó en Peña & Monsalve, 2017).

Adicionalmente, para Alles (como se citó en Herrera et al., 2009), el desarrollo de competencias se comprende como “una actitud positiva del individuo que quiera mejorar sus competencias, las cuales no pueden ser objeto de manuales pedagógicos o ser una actividad exclusiva de formación, colocada bajo la autoridad de un responsable solamente” (p. 242). En ese orden de ideas, tanto el individuo como la propia organización son responsables en el desarrollo de sus competencias.

Es importante señalar el surgimiento de las nuevas competencias de la psicología, entre las que se destacan las competencias emocionales, que le permitirán al futuro psicólogo, establecer relaciones interpersonales adecuadas y las competencias necesarias para ejercer su labor profesional con éxito (Suriá, López & Portillo, 2021). Igualmente, es fundamental la consideración sobre las actitudes y valores como un componente fundamental en la nueva configuración de las competencias profesionales en el escenario post-COVID-19 (Alonso, 2021).

En este contexto, manejar nuevas competencias requiere también de nuevas habilidades laborales. Hay cambios importantes en la oferta y la demanda de trabajo, lo que ha llevado a una mayor necesidad de profesionales que tengan habilidades técnicas, así como habilidades blandas. Las habilidades incluyeron: comunicación asertiva, empatía, adaptabilidad y resolución de conflictos, que son importantes para mejorar el ambiente laboral y aumentar la productividad de los empleados, que se vieron afectadas por las medidas de trabajo remoto del gobierno nacional (Varona & Ramos, 2024).

Finalmente, es importante el desarrollo de las competencias digitales en las actuales demandas de los puestos de trabajo (automatización de los procesos, el trabajo remoto y la colaboración en línea (Quintana, 2023), lo que plantea la necesidad de preparar a la población trabajadora para la revolución tecnológica y potenciando la competitividad, la empleabilidad y la inclusión laboral y social (Quintana, 2023).

Por otra parte, con respecto a los enfoques que definen la competencia laboral, Mertens (como se citó en Uribe et al., 2009) identifica cinco enfoques que han abordado el concepto: el conductista, el funcionalista, el constructivista, el estructural y el dinámico. En primer lugar, el conductista se centra en el papel de las características que posibilitan en el individuo el desempeño exitoso. El enfoque funcionalista se sostiene más en el trabajo y en el análisis de todas las actividades y resultados obtenidos por los trabajadores. El constructivista, por su parte, se interesa por el desarrollo de competencias a partir del estudio y proceso de solución de problemas y disfuncionalidades que se presentan dentro de la organización.

Desde un punto de vista empresarial, Mertens (como se citó en Uribe et al., 2009) señala que, desde un enfoque estructural, la competencia se adquiere al analizar el contexto económico y social donde ocurre este fenómeno. Con estos presupuestos se define la competencia laboral como la capacidad de una persona para lograr un resultado que puede ser un avance efectivo en concordancia con los objetivos y el contexto organizacional. Finalmente, el enfoque dinámico determina que el concepto competencia se desarrolla partiendo del contexto en el que se desenvuelven las organizaciones. En ese sentido, “tanto la empresa como la persona son consideradas competentes por los logros efectivos, y por destacarse a través de la movilización y el desarrollo de competencias” (Uribe et al., 2009, p. 26).

Otro enfoque en el cual se fundamentan las competencias en el ámbito laboral es el enfoque complejo. El objetivo es entender “las competencias como procesos complejos de desempeño ante actividades y problemas, con idoneidad ética, buscando la realización personal, la calidad de vida, el desarrollo social y económico sostenible, siempre en equilibrio con el ambiente” (Peña & Monsalve, 2017, p. 57).

En consecuencia, el objetivo de la presente revisión sistemática es recopilar los reportes de investigación que permitan evidenciar la importancia de las competencias laborales de los psicólogos.

Método

Se realizó una revisión sistemática de la literatura científica disponible sobre competencias laborales en psicólogos. Para ello, en primer lugar, se hizo una búsqueda inicial de artículos en inglés y español, publicados entre 2010 y 2024, en las bases de datos EBSCO, Dialnet Plus y ProQuest (Psicología), con los descriptores contenidos en la tabla 1.

Tabla 1. Descriptores para la búsqueda en bases de datos especializadas

	Descriptor español	Descriptor inglés
1	competencia AND laboral OR profesional AND psicolog* AND graduad* OR egresad*	competence AND occupational OR professional AND psycholog* AND graduat*
2	modelos AND competencia AND psicolog* AND graduad* OR egresad*	models AND competency AND psycholog* AND graduat*

Procedimiento

Los resultados de la búsqueda preliminar se observan en la tabla 2. Luego, se incluyeron artículos científicos con texto completo, arbitrados, publicados entre 2010-2024, en inglés y español, como se reporta en la tabla 3.

Tabla 2. Resultados de la búsqueda inicial en bases de datos especializadas

Descriptores	Dialnet Plus		EBSCO (Academic Search Complete/Fuente Académica)		ProQuest Psicología		Total documentos
	Número de resultados Esp	Número de resultados Ing	Número de resultados Esp	Número de resultados Ing	Número de resultados Esp	Número de resultados Ing	
1	911	24	1685	7659	576	40887	51742
2	751	0	1364	171	159	10144	12589
Total consolidado							63027

Tabla 3. Resultados de la búsqueda final en bases de datos especializadas

Descriptores	Dialnet Plus		EBSCO (Academic Search Complete/Fuente Académica)		ProQuest Psicología		Total documentos
	Número de resultados Esp	Número de resultados Ing	Número de resultados Esp	Número de resultados Ing	Número de resultados Esp	Número de resultados Ing	
1	215	7	83	9	166	6	486
2	167	0	70	0	0	0	237
Total consolidado							723

A continuación, se retiraron los artículos duplicados y se filtraron de acuerdo con el tema o la población de estudio, el tipo de documento y el idioma, con base en la información disponible en el título y el resumen. Sin embargo, se descartaron las investigaciones cuantitativas y aquellas que no cumplían los criterios de calidad.

Finalmente, se incluyeron 21 estudios cualitativos en la revisión sistemática, de los cuales se revisó el texto completo. El procedimiento se resume en la figura 1.

Instrumentos

Para evaluar la calidad de las investigaciones cualitativas recopiladas, se utilizó una herramienta adecuada para este tipo de estudios, con el objetivo de mantener la rigurosidad de la revisión sistemática.

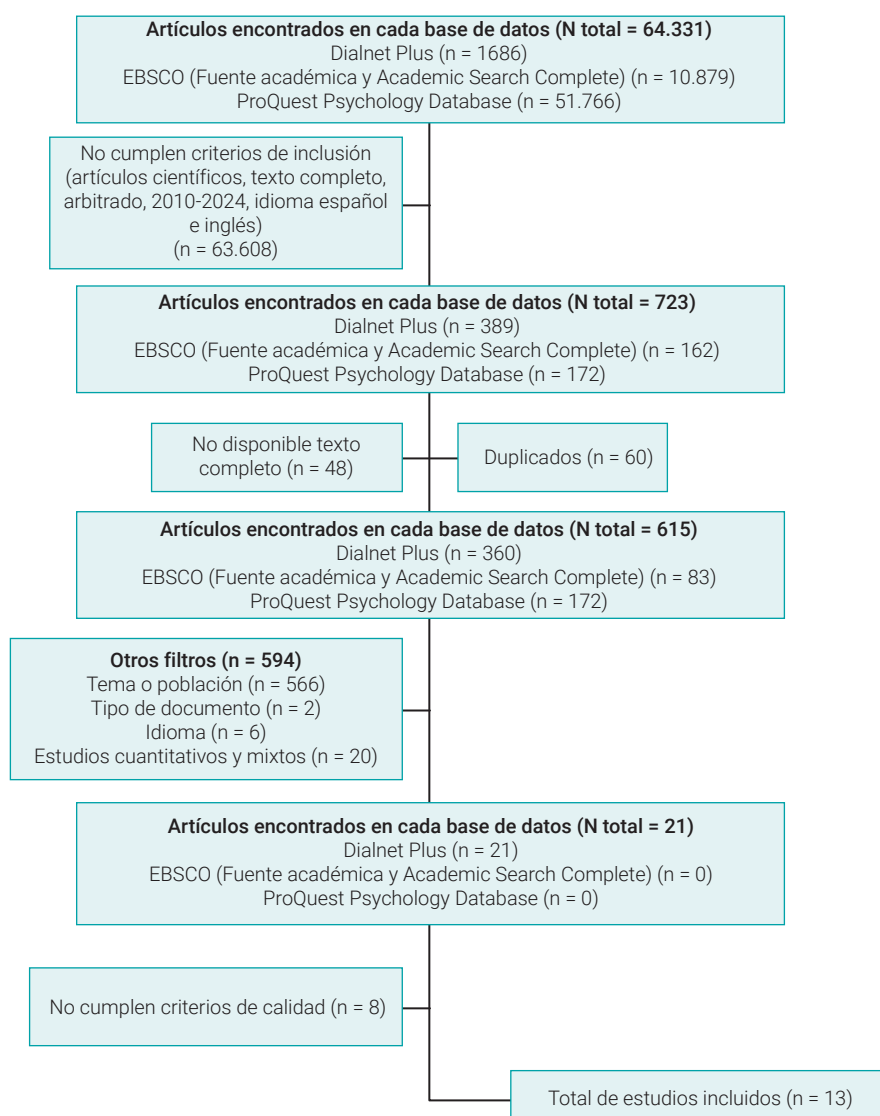


Figura 1. Flujograma de revisión sistemática sobre competencias laborales en psicólogos.

En consecuencia, para seleccionar el instrumento se validaron dos guías de evaluación: la “Plantilla para ayudarte a entender un estudio cualitativo” de las Guías CASPe de Lectura Crítica de la Literatura Médica (Cano et al., 2010) y el “Framework For Assessing Qualitative Evaluations” del National Centre for Social Research. Las guías fueron revisadas por dos investigadoras expertas que no se conocían entre sí y que no hacían parte del grupo de investigación para la revisión sistemática.

La recomendación de ambas investigadoras se orientó al uso del “Framework For Assessing Qualitative Evaluations”, ya que consideraron que los principios, criterios e indicadores que propone para la evaluación de investigaciones cualitativas son claros, están bien definidos, evidencian una revisión amplia de la literatura sobre el tema y no incluyen términos que en el contexto pueden inducir error o confusión.

Por tanto, se evaluó la calidad de los artículos con la guía del instrumento recomendado y finalmente se estableció cuáles serían incluidos en la revisión, de acuerdo con los grados de recomendación de la tabla 4. La evaluación de calidad de los estudios se describe en la tabla 5.

Tabla 4. Grados de recomendación con base en el Marco de referencia para evaluar estudios cualitativos

Grado de recomendación	Calidad del artículo
1	Extremadamente recomendable: cuando la respuesta cumple plenamente con los indicadores de calidad en 16 a 18 preguntas del marco de referencia.
2	Recomendable: cuando la respuesta cumple plenamente con los indicadores de calidad en 13 a 15 preguntas del marco de referencia.
3	Ni recomendable, ni desaconsejable: cuando la respuesta cumple con los indicadores de calidad en 10 a 12 preguntas del marco de referencia.
4	No recomendable: cuando la respuesta cumple con los indicadores de calidad en 9 o menos preguntas del marco de referencia.

Tabla 5. Evaluación de calidad con base en el Marco de referencia para evaluar estudios cualitativos

Artículo	Grado de recomendación
Amigot y Martínez (2013)	3
Barbosa, Marciales y Castañeda (2014)	3
Cabrera, Larraín, Moretti, Artega y Energici (2010)	2
Cárdenas y Navas (2012)	4
Charria, Sarsosa y Arenas (2011)	1
Charria, Sarsosa, Uribe, López y Arenas (2011)	2

(continúa)

(viene)

Artículo	Grado de recomendación
Climent-Bonilla (2014)	3
Compagnucci et al. (2014)	3
Corominas y García (2010)	4
De la Fuente (2017)	4
Díaz-Lázaro (2011)	4
González, Fabelo y Naranjo (2013)	4
Hermosilla et al. (2013)	3
Jiménez y Báez (2017)	4
Orozco et al. (2013)	3
Ossa y Quintero (2016)	2
Pascual (2013)	4
Pérez (2010)	3
Pérez y García (2017)	4
Pidello y Pozzo (2015)	3
Torres (2011)	2

Resultados y discusión

El análisis de los resultados se presenta a partir de los 13 artículos que obtuvieron grados de recomendación en los niveles 1, 2 y 3, referidos en la tabla 6.

Tabla 6. Artículos considerados en la revisión sistemática

Artículos considerados en la revisión sistemática	Lugar de la investigación	Palabras clave	Instrumentos
Amigot y Martínez (2013)	Universidad Pública de Navarra, España.	Gestión por competencias, subjetivación, management empresarial, políticas de trabajo.	Revisión de material bibliográfico.
Barbosa et al. (2014)	Pontificia Universidad Javeriana-Universidad Industrial de Santander-Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia.	Educación superior, investigación en ciencias sociales, alfabetización informacional, desarrollo de competencias, semiótica.	Fichas de observación. Test sobre una tarea de consulta de fuentes de información. Entrevista semiestructurada.
Cabrera et al. (2010)	Facultad de Psicología de la Universidad Alberto Hurtado (UAH), Chile.	Psicología, competencias, calidad y equidad, educación superior.	Entrevista estructurada cualitativa.

(continúa)

(viene)

Artículos considerados en la revisión sistemática	Lugar de la investigación	Palabras clave	Instrumentos
Charria et al. (2011a)	Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia.	Diccionario de competencias, validación de contenido, competencias del psicólogo, competencias genéricas, competencias académicas, competencias profesionales, competencias laborales.	Revisión de material bibliográfico.
Charria et al. (2011b)	Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia.	Competencias, competencias académicas, profesionales y laborales, competencias del psicólogo en Colombia.	Revisión de material bibliográfico. Metodología para el desarrollo de los estudios instrumentales.
Climent-Bonilla (2014)	Universidad Autónoma Metropolitana, México.	Aprendizaje, competencia profesional, educación, educación y empleo, globalización.	Revisión de material bibliográfico.
Compagnucci et al. (2014)	Universidad Nacional de La Plata, Argentina.	Conocimiento profesional, psicólogo, campo educativo, profesionalización.	Entrevistas de corte genérico que se focalizaban en cada categoría.
Hermosilla et al. (2013)	Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina.	Competencia profesional, consentimiento informado, ética, deontología, psicología clínica.	Entrevista semidirigida y modelización cualitativa.
Orozco et al. (2013)	Institución Universitaria de Envigado, Colombia.	Psicología como profesión, psicología industrial, pruebas psicológicas, pruebas de la personalidad, rol del psicólogo organizacional, organización, conducta.	Revisión de material bibliográfico.
Ossa y Quintero (2016)	Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bello, Colombia.	Competencias profesionales, competencias específicas, valoración, prácticas profesionales, psicología.	Revisión documental. Análisis de contenido.
Pérez (2010)	Universidad de Sevilla, España.	Competencias, psicología del deporte, formación.	Revisión de material bibliográfico.
Pidello y Pozzo (2015)	Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, Argentina.	Competencias, configuración subjetiva, formación profesional.	Revisión de material bibliográfico.
Torres (2011)	Universidad de la Sabana, Chía, Colombia.	Habilidad, competencia, educación basada en competencias, desempeño y habilidades.	Revisión de material bibliográfico.

En general, los países en donde las competencias laborales del psicólogo se constituyen en tema de interés investigativo son: Colombia, Argentina, España, Chile y México. Lo anterior da cuenta de que Iberoamérica es una región que privilegia la

investigación en dicho campo. Las temáticas sobre competencias en los diferentes estudios son: la aparición del modelo de competencias, la clasificación, descripción, definición y evaluación de las distintas competencias, y las competencias en la formación del psicólogo.

Adicionalmente, las investigaciones dan cuenta de objetivos que se focalizan en la gestión por competencias en el mundo del trabajo (Amigot & Martínez, 2013), nuevas competencias propias de la psicología (Cabrera et al., 2010), la distinción entre competencias académicas, profesionales y laborales (Charria et al., 2011b), el enfoque de educación y capacitación basadas en competencias como instrumentos de política educativa y laboral (Climent-Bonilla, 2014), además de las competencias facilitadoras: estrategia profesional, planificación, desarrollo profesional continuo, gestión de la calidad, relaciones profesionales, gestión de la responsabilidad profesional, autorreflexión (Pérez, 2010), y las contribuciones teóricas del estudio de las competencias, que posibiliten su actualización en una diversidad de contextos (Pidello & Pozzo, 2015).

Es importante recordar que hacer una reflexión crítica es esencial para cuestionar cómo funcionan los mecanismos de poder que afectan las normas sociales y buscan establecer ideales dominantes en la gestión por competencias en el trabajo. Es decir, las personas se encuentran en una paradoja: desean autorrealizarse y esforzarse por ser competentes gestionando su propia identidad, pero deben hacerlo alineando sus objetivos con los de la organización a la que pertenecen (Amigot & Martínez, 2013).

Por otro lado, entre las nuevas habilidades de la psicología, son importantes las que están relacionadas con el análisis, la comprensión y la interpretación. Estas competencias destacan la forma en que los psicólogos observan y entienden un área de conocimiento específica (Cabrera et al., 2010). En ese sentido, las competencias que representan a un profesional y que deben orientar la formación en psicología, no están dadas meramente por una cuestión de mercado independiente de la experiencia de quienes hacen la psicología, sino que es una situación muy compleja determinada, en primer lugar, por el sistema productivo y el mercado laboral, y en segundo lugar, por una interacción dinámica de respuestas de diferentes actores en psicología a las demandas mediatas e inmediatas de su quehacer (Cabrera et al., 2010).

Se destaca la importancia del diseño y validación del contenido de un diccionario de competencias genéricas para el profesional en psicología. Para este propósito, se consideraron las distintas definiciones del concepto de competencia, desde la perspectiva sociolingüística (Hymes como se citó en Charria et al., 2011b) y del rendimiento laboral (McClelland como se citó en Charria et al., 2011b) y del desempeño

en el trabajo (McClelland como se citó en Charria et al., 2011). Se concluye que estas definiciones integran el *saber ser* (automotivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros), el *saber conocer* (observar, explicar, comprender y analizar) y el *saber hacer* (desempeño basado en procedimientos y estrategias) (Charria et al., 2011). Siguiendo esa línea, se sugiere una clasificación teórica del concepto de competencia (Charria et al., 2011), que divide las competencias en académicas, profesionales y laborales. Se utilizan los planteamientos de Montero y León (2005), así como los de Carretero-Dios y Pérez (2007), quienes proveen las herramientas y criterios metodológicos para la validación del diccionario de competencias.

De igual importancia en lo referente al tratamiento de las competencias, hay que tener presente que las políticas y reformas que buscan elevar el desempeño académico y laboral de las personas deben centrarse en las condiciones para conseguir progresos sustanciales en los procesos formativos (educación, capacitación y experiencia), más que en las propiedades conferidas a uno u otro modelo o modalidad de enseñanza-aprendizaje. Adicionalmente, ciudadanos y organizaciones requieren de competencias para generar dinámicas constructivas en áreas de la administración pública, la actividad económica, el desarrollo social y la conservación ambiental laboral (Climent-Bonilla, 2014).

Se resalta igualmente la existencia de las competencias facilitadoras, como la de planificación cuidadosa, que es previa al momento de aplicar las técnicas; la del desarrollo profesional continuo, que procura mantener los conocimientos y competencias actualizados, de acuerdo con los cambios de la disciplina y los estándares y requisitos de la profesión psicológica; la de relaciones profesionales, comprendida en el marco de participación en equipos multidisciplinarios; la de gestión de la responsabilidad profesional, referida a la capacidad de emprendimiento y gestión de la calidad, como forma de evitar la improvisación y el intrusismo profesional (Pérez, 2010).

La literatura revisada en este estudio cuestiona la forma tradicional de gestionar por competencias y ofrece una crítica psicosocial sobre la individualización de los procesos de trabajo y la aceptación de las normas y la organización. Esta idea destaca la necesidad de desnaturalizar las dinámicas empresariales hegemónicas y promover una comprensión más crítica de las competencias laborales (Mendoza Bravo et al., 2023).

En este escenario, es esencial detallar cómo esta postura crítica puede transformar la práctica de la gestión por competencias en las organizaciones. Esto implica transitar de una gestión centrada en la evaluación de competencias individuales hacia un modelo que considere el contexto social, organizacional y cultural en el que se desarrollan esas competencias. Algunas implicaciones prácticas podrían ser:

Redefinición de las competencias: en lugar de priorizar habilidades técnicas o de rendimiento individual, las organizaciones podrían adoptar un enfoque que integre competencias interpersonales, colaborativas y éticas (Corro-Gómez et al., 2025). Esto implica un enfoque más holístico, donde se valoren la capacidad de trabajar en equipo, la empatía y la gestión de la diversidad.

Formación continua: la capacitación y desarrollo de competencias no deben limitarse a la formación técnica, sino que deben incorporar habilidades críticas, reflexivas y psicosociales (Meneses Castaño, 2024). Esto podría implicar la integración de talleres sobre inteligencia emocional, trabajo en equipo y pensamiento crítico en los programas de formación continua de las organizaciones.

Evaluación inclusiva y dinámica: un modelo que cuestiona las jerarquías tradicionales puede llevar a la implementación de sistemas de evaluación más inclusivos y dinámicos. En lugar de evaluar a los empleados en función de estándares estáticos, la evaluación podría ser más continua y adaptada a los cambios organizacionales y del mercado (Aucancela Guagcha et al., 2024; Concha Lezama, 2023; Reales Ramírez & Ticas, 2022). Este modelo de evaluación podría centrarse en los procesos de desarrollo personal y profesional más que en los resultados inmediatos.

Cambio cultural organizacional: las implicaciones prácticas también incluyen la necesidad de un cambio en la cultura organizacional (de la Rosa Muralles, 2024; Capitán & García, 2022). La gestión por competencias debería ir acompañada de un cambio en los valores organizacionales hacia una mayor apertura al desarrollo de competencias críticas y la autorreflexión (Rodríguez Torres & Ruíz Barragán, 2022). Este cambio cultural puede implicar la creación de espacios de participación para los empleados en la toma de decisiones, promoviendo un enfoque colaborativo y menos jerárquico.

Por último, las investigaciones utilizaron como instrumentos de recolección de información, la revisión de material bibliográfico, la entrevista semiestructurada y análisis cualitativo de la información, tal como se refiere en la tabla 6.

La gestión por competencias, especialmente cuando se aborda desde una perspectiva psicosocial, requiere una validación empírica que respalde las afirmaciones teóricas. En este sentido, Charria et al. (2011b) llevaron a cabo una investigación que valida el concepto de competencias genéricas, académicas y profesionales para el psicólogo, confirmando su importancia en la formación y desempeño laboral del psicólogo. Climent-Bonilla (2014) también investigó cómo las políticas educativas y laborales en Iberoamérica, al enfocarse en la formación por competencias, afectan directamente los procesos dentro de las organizaciones. Destacó la importancia de incluir competencias críticas y psicosociales en el trabajo.

La inclusión de una taxonomía de competencias y un diccionario de competencias genéricas ha generado un notable avance en la investigación sobre la formación profesional. Sin embargo, como señalan Amigot y Martínez (2013), la gestión por competencias debe ser abordada desde un enfoque crítico que considere los efectos subjetivos y psicosociales de esta gestión en los trabajadores. Este estudio demuestra cómo la integración de las competencias no solo afecta el desempeño laboral, sino que también moldea la subjetividad y las dinámicas organizacionales. Cabrera et al. (2010) también dan ejemplos de cómo las habilidades analíticas y de interpretación son muy importantes para los psicólogos en su trabajo. Esto muestra que es necesario centrarse en una formación completa, no solo en las habilidades técnicas, en situaciones reales.

Finalmente, la gestión por competencias, especialmente desde una perspectiva psicosocial, ha demostrado su efectividad en diversos contextos laborales. Por ejemplo, en Chile, la implementación de la meritocracia en la designación de directores de escuelas públicas y gestores de hospitales ha conducido a mejoras significativas en los sectores de educación y salud, evidenciando cómo un enfoque basado en competencias puede fortalecer la capacidad estatal y la calidad del servicio civil (Banco Interamericano de Desarrollo, 2024). Además, en España, empresas como NTT Data y BBVA han adoptado la formación experiencial y actividades de *team building* para mejorar la cohesión de sus equipos y potenciar habilidades blandas como la comunicación y el liderazgo, demostrando la aplicabilidad de la gestión por competencias en el ámbito corporativo (El País, 2024). Asimismo, iniciativas académicas como 'Generación C, Impulsa tus habilidades', organizadas por la Cátedra Fundación Moeve y la Universidad de Cádiz, destacan la importancia del desarrollo de competencias blandas en estudiantes, preparándolos para las exigencias del mercado laboral actual (Cadena SER, 2024).

Conclusiones

En primer lugar, es importante entender la gestión por competencias en el trabajo al hacer un análisis psicosocial que no se enfoque solo en el individuo y que cambie la forma en que pensamos sobre las empresas. Esto también fomenta un trabajo en conjunto para entender las resistencias, las molestias e incluso el sinsentido que surgen de las prácticas y discursos normativos –incluso los que son idealistas – neoliberales. De esta manera, se propone la posibilidad de analizar esos mecanismos en el marco de un conjunto de transformaciones más amplias, vinculadas a las políticas neoliberales, en su intento de extender las lógicas de mercado y el

management empresarial a todos los dominios de la sociedad, tanto públicos como privados (Burchell como se citó en Amigot & Martínez, 2013). Estas transformaciones han dado lugar a una conformación de lo social según el modelo de la empresa, en la que los sujetos son incitados a devenir empresarios de su propia vida (Amigot & Martínez, 2013).

En segundo lugar, se llega a la conclusión de que los temas específicos relacionados con las nuevas habilidades de análisis, comprensión e interpretación son comunes en muchas profesiones, especialmente en las ciencias humanas y sociales. Sin embargo, en el caso de los psicólogos, estos temas son únicos. No se está haciendo referencia a herramientas generales de sistematización y ordenamiento de información, sino a competencias que caracterizan un quehacer que consiste en una reinterpretación de una palabra dada como preparación de una respuesta o propuesta. Por lo tanto, las nuevas habilidades se basan en un trabajo que genera ideas y propuestas, teniendo como base la experiencia de una persona, un grupo o una comunidad (Cabrera et al., 2010).

También es importante destacar la creación de una clasificación y de la definición práctica de las competencias generales, como las académicas, profesionales y laborales (Charria et al., 2011). Los autores parten de la premisa de que dicha clasificación debe continuar siendo fortalecida a partir de revisiones conceptuales e investigaciones en el tema de las competencias. Por lo tanto, la construcción de un diccionario de competencias genéricas, su validación con jueces expertos y su aplicación piloto constituyen un aporte a la temática, dada la poca evidencia empírica en el desarrollo de instrumentos y diccionarios para la evaluación de competencias en los profesionales de la psicología (Charria et al., 2011b). La definición operacional de las competencias genéricas constituye un aporte, pues en la mayoría de las publicaciones las nombran, más no construyen una definición propia de las mismas para la elaboración de un diccionario.

Ahora bien, en el escenario de los procesos globalizadores de las últimas tres décadas, el enfoque de educación y capacitación basadas en competencias se ha convertido en un fuerte instrumento de política educativa y laboral, en el que destacan preceptos conceptuales, evaluativos y económicos, por encima de fundamentos de carácter multidisciplinario, formativo y social. En ese sentido, se observó que el fomento del enfoque de *formación por competencias*, lejos de favorecer el aprendizaje a lo largo de la vida, puede desalentarlo, ser poco efectivo y muy costoso. Las contribuciones a la teoría de las competencias, basadas en su origen y evolución como elementos biológicos, psicológicos y sociales, ofrecieron ideas para mejorar las

políticas de educación y formación, superando los enfoques tradicionales (Climent-Bonilla, 2014).

Es claro que durante la formación universitaria es cuando se deben empezar a adquirir las competencias profesionales; sin embargo, es necesario tener presente que, para el caso del profesional especializado, la adquisición de las competencias específicas se establece en la educación de posgrado. Esta última posibilita la transferencia entre lo teórico y lo aplicado, pues sería una forma rápida y eficaz de completar el aprendizaje de las competencias en situaciones reales (Pérez, 2010).

Finalmente, en los estudios actuales sobre competencias, no se ve su definición solo como un grupo de elementos como conocimientos, habilidades o actitudes. En cambio, se considera que son procesos que utilizan e integran esos recursos en situaciones específicas. Por lo tanto, la posibilidad de actualización de las competencias en diversidad de contextos a través de las contribuciones teóricas del estudio de las mismas parte de la necesidad del desarrollo de aprendizajes significativos y significantes abiertos al cambio, a la creación y a la experimentación que demanda una formación profesional por competencias, planteada como un proceso constructivo–interpretativo en permanente diálogo con una realidad histórica y cambiante, producto y productora de nuevas formas de subjetividad (Pidello & Pozzo, 2015).

Referencias

- Alles, M. (2005). *Elija al mejor, cómo entrevistar por competencias*. Granica.
- Alonso, M. (2021). Competencias profesionales para el nuevo escenario post COVID-19. El caso de la educación. *Diversidad Académica*, 1(1), 1-15 <https://diversidadacademica.uaemex.mx/article/view/16968>
- Amigot, P. & Martínez, L. (2013). Gestión por competencias, modelo empresarial y sus efectos subjetivos. Una mirada desde la Psicología social crítica. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1073-1084. <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/6488>
- Aucancela Guagcha, J. P., Zapata Sánchez, P. E., & Moreno Narváez, V. P. (2024). Contadores del siglo XXI: desarrollo de competencias profesionales para la industria 4.0. *Conrado*, 20(99), 179-186. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/3799>
- Barbosa, J., Marciales, G. & Castañeda, H. (2014). Caracterización de la competencia informacional y su aporte al aprendizaje de usuarios de información: una experiencia en la forma-

- ción profesional en psicología. *Bibliotecológica*, 29(67), 47-76. <https://doi.org/10.1016/j.ibbai.2016.02.036>
- Cabrera, N., López, M. & Portillo, M. (2016). Las competencias de los graduados y su evaluación desde la perspectiva de los empleadores. *Estudios Pedagógicos*, 42(3), 69-87.
- Cabrera, P., Larraín, A., Moretti, R., Arteaga, M., & Energici, MA (2010). La formación en psicología desde una perspectiva de competencias: Una contribución para el mejoramiento de la formación universitaria en Chile. *Calidad en la Educación*, 33, 183-221. <https://doi.org/10.31619/caledu.n33.143>
- Cano, A., González T., Cabello, J.B. (2010). Plantilla para ayudarte a entender un estudio cualitativo. En: CASPe. *Guías CASPe de lectura crítica de la literatura médica. Cuaderno III* (pp. 3-8). CASPe. https://redcaspe.org/plantilla_cualitativa.pdf
- Capitán, Á. J. O. & García, P. O. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral: Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. Esic Editorial.
- Cárdenas, A. & Navas, A. (2012). Normalización de competencias laborales en Colombia. *Revista Vanguardia Psicológica*, 3(1), 103-121. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4815144>
- Carretero-Dios, H., & Pérez, C. (2007). Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales: consideraciones sobre la selección de test en la investigación psicológica. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 863-882. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33705307.pdf>
- Castro, A. (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Interdisciplinaria*, 21(2), 117-152. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18021201>
- Castro, M., Castro, M., & Castro, M. (2024). *Los beneficios de la meritocracia en el sector público: Chile rebaja las muertes hospitalarias y mejora los resultados escolares*. <https://bit.ly/3lCyJT6>
- Charria, V., Sarsosa, K. & Arenas, F. (2011a). Construcción y validación de contenido de un diccionario de las competencias genéricas del psicólogo: académicas, profesionales y laborales. *Interdisciplinaria*, 28(2), 299-322. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272011000200009

- Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C. & Arenas, F. (2011b). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, 28(2), 133-165. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/3308/9228>
- Climent-Bonilla, J. (2014). Origen, desarrollo y declive de las competencias individuales en tiempos de incertidumbre. *Educación y Educadores*, 17(1), 149-168. <https://doi.org/10.5294/edu.2014.17.1.8>
- Colegio Colombiano de Psicólogos. (COLPSIC, 2014). *Perfil y competencias del psicólogo en Colombia, en el contexto de la salud*. <https://bit.ly/406hgsa>
- Compagnucci, E. R., Cardós, P. D., Scharagrodsky, P. A., Denegri, A., Iglesias, I., Szychowski, A., Fabbi, M. V., Lezcano, M. & Palacios, A. (2014). El desarrollo profesional del psicólogo en el campo educativo: Formación, contextos y práctica profesional. *Revista de Psicología*, (11), 147-166. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4843/pr.4843.pdf
- Concha Lezama, R. (2023). *Resiliencia organizacional, imagen corporativa y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*. (Tesis doctoral, Universidad Nacional Federico Villareal). <https://hdl.handle.net/20.500.13084/8159>
- Corominas, R. A. & García, C. A. (2010). Hilando experiencias y miradas sobre las prácticas profesionales de la carrera de Psicología. *Tendencias & Retos*, (15), 149-163. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4929268.pdf>
- Corro-Gómez, G. J., Medina-Romero, M. Ángel, Camarena-Onofre, J. M., Escobar-Ribadeneira, H. M., & Guamanquispe-Lascano, G. A. (2025). El ADN del management: Cómo resolver los retos empresariales del siglo XXI: The DNA of Management: How to Solve the Business Century Business Challenges. *Know Press*, 1(1). <https://doi.org/10.70180/978-9942-7273-9-8>
- De la Fuente, J. (2017). Relevancia del psicólogo educativo como profesional especializado: funciones específicas. *Padres y Maestros*, 17(369), 7-13. <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/7742>
- de la Rosa Muralles, J. P. (2024). *Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores del Instituto de la Defensa Pública Penal* (Tesis doctoral, Universidad de San Carlos de Guatemala). <http://www.repositorio.usac.edu.gt/id/eprint/20976>
- Del Pozo, J. A. (2018). *Competencias profesionales. Herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales*. Ediciones de la U/Narcea Ediciones.

- Díaz-Lázaro, C. M. (2011). Exploración de prejuicios en los psicólogos: El primer paso hacia la competencia sociocultural. *Papeles del Psicólogo*, 32(3), 274-281. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77822236008>
- González, A.D., Fabelo, J.R. & Naranjo, W. (2013). Competencias para la intervención en adicciones, una necesidad en la formación de psicólogos. Competencias para la intervención en adicciones, una necesidad en la formación de psicólogos. *Edumecentro*, 5 (2), 212-223. <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v5n2/edu19213.pdf>
- Hermosilla, A. M., Liberatore, Losada, M., Salandro, C., Voutto, A., Cataldo, R., Bogetti, C., Gorostizaga, M. G. & Melo, M. (2013). Competencia profesional: Evaluación de la aplicabilidad del consentimiento informado en el ámbito clínico. *Perspectivas en Psicología*, 10, 80-91. <http://www.redalyc.org/pdf/4835/483549015011.pdf>
- Herrera, A., Restrepo, M.F., Uribe, A.F. & López, C.N. (2009). Competencias académicas y profesionales del psicólogo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 5(2), 241-254. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67916260004>
- Jiménez, J. E. & Báez, B. F. (2017). Formación y regulación profesional de la psicología en educación: un desafío a nuestro alcance. *Informaciópsicológica*, (113), 33-47. <http://dx.medra.org/10.14635/IPSIC.2017.113.2>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>
- Mendoza Bravo, J. R., San Lucas Vanegas, R. I., & Guzmán Hernández, R. (2023). La formación pedagógica profesional del docente en ejercicio en la EFTP: mirada crítica y propuesta de mejora en el contexto del Ecuador. *Dominio de las ciencias*, 9(4), 189-203. <https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3582>
- Meneses Castaño, C. Y. (2024). *La formación en simulación clínica mediada por tecnología y su aporte a la cognición situada para el ejercicio profesional de los fisioterapeutas colombianos: aportes y desafíos de su implementación* (Tesis doctoral, Universidad de la Salle). <https://hdl.handle.net/20.500.14625/41718>
- Montero, I., & León, O. G. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(1), 115-127. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33701007.pdf>

- Orozco, E. A., López, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M.C., Gómez, M. T. & Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Psicoespacios*, 7 (11), 409-425. <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios/article/view/223>
- Ossa, Y., & Quintero, M. (2016). Valoración de las competencias profesionales específicas en estudiantes de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Bello, que realizaron las prácticas profesionales durante el 2014. *Revista Temas*, 3(10), 123-133. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5894402>
- Pascual, J. (2013). Competencias personales y sociales en la formación profesional. *ACLPP Informa*, (30), 13-14. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4351714.pdf>
- Peña, C.J. & Monsalve, Y.O. (2017). *El éxito de los graduados es la clave: La meta es conquistar el mercado laboral (Serie 2 Productividad, Cuadernillo 3)*. Centro Editorial UNIMINUTO.
- Pérez, E. (2010). Competencias profesionales del psicólogo del deporte. *Apuntes de Psicología*, 28(2), 181-194. <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/211>
- Pérez, F. & García, R. (2017). Los profesionales de la psicología de la educación en el siglo XXI: Un escenario complejo. *Información psicológica*, 113, 48-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6369801>
- Pidello, M., & Pozzo, M. (2015). Las competencias: apuntes para su representación. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 8(1), 41-49. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5295909>
- Quintana Moreno, I. P. (2023). La era del conocimiento organizacional: compartir conocimiento y desarrollar competencias laborales digitales. En M. García Rubiano (ed.), *Actualizaciones en psicología organizacional II* (pp. 93-105). Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9786287554627.2023.6>
- Reales Ramírez, R. E., & Ticas, X. E. (2022). *Propuesta de programa de formación de competencias psicosociales, a través de un módulo web, dirigido al personal docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Evangélica de El Salvador* (Tesis doctoral, Universidad Evangélica de El Salvador). <http://localdspace.uees.edu.sv/handle/123456789/221>
- Rodríguez Torres, D.M., & Ruíz Barragán, B.P. (2022). *Factores asociados al salario emocional que promueven un mejor ambiente laboral en la empresa SMS electronic*. (Tesis de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD) <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/62700>

- Romero Carrión, V. L., Bedón Soria, Y. T., & Franco Medina, J. L. (2022). Meta-análisis de competencias transversales en la empleabilidad de los universitarios. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 15(43), 20-42. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-56932022000100020&script=sci_arttext
- Ruiz, M., Jaraba, B. & Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*, (16), 64-91. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301603>
- Ruiz, M., Jaraba, B. & Romero, L. (2008). La formación en psicología y las nuevas exigencias del mundo laboral: Competencias laborales exigidas a los psicólogos. *Psicología desde el Caribe*, (21), 136-157. <http://www.redalyc.org/pdf/213/21302108.pdf>
- Sánchez-Silva, C., Sánchez-Silva, C., & Sánchez-Silva, C. (2024). *Las empresas quieren divertir a sus empleados*. <https://elpais.com/economia/negocios/2024-12-16/las-empresas-quieren-divertir-a-sus-empleados.html>
- Spencer, L., Ritchie, J., Lewis, J. & Dillon, L. (2003). *Quality in Qualitative Evaluation: A framework for assessing research evidence. A Quality Framework*. National Centre for Social Research. <https://bit.ly/4dXrqkA>
- Suriá Martínez, R., Samaniego Gisbert, J. A., & Navarro Ferris, J. C. (2021). Emotional competencies in future psychology professionals. *European Journal of Health Research*, 7(2), 1–10. <https://doi.org/10.32457/ejhr.v7i2.1566>
- Torres, G. (2011). Más allá de la evaluación de las competencias del psicólogo colombiano: necesidad de un modelo de formación básico y común a nivel nacional. *Psychología: Avances de la Disciplina*, 5 (2), 121-133. <http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v5n2/v5n2a10.pdf>
- Uribe, A.F., Aristizábal, A., Barona, A. & López, C.N. (2009). Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. *Psicología desde el Caribe*, (23), 21-45. <http://www.redalyc.org/pdf/213/21311917003.pdf>
- Varona Albán, J. C., & Ramos Benítez, M. C. (2024). Competencias laborales blandas de alto impacto en egresados universitarios. Un estudio descriptivo. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, (71), 245–275. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n71a11>
- Villarroel, V. & Bruna, D. (2014). Reflexiones en torno a las competencias genéricas en educación superior: Un desafío pendiente. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 13 (1), 23-34. <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/335>