

Las competencias laborales requeridas en un profesional en psicología en la rama educativa, según los empleadores en centros educativos privados en Costa Rica

¹Gabriela Mena, *Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología*

Resumen

Alrededor del mundo, se han llevado a cabo múltiples investigaciones sobre competencias laborales, para estandarizar los servicios recibidos por el consumidor o empleador, de parte de los profesionales. En este estudio se investigan las competencias laborales de los psicólogos educativos, con el fin de efectuar un aporte al campo de la psicología educativa en Costa Rica.

Debido a la ausencia de datos específicos de nuestro país, este estudio busca descubrir y aportar información que pueda ser utilizada en futuras investigaciones. Con ese objetivo, se propone responder a la pregunta: ¿cuáles son las competencias laborales requeridas en un profesional en psicología en la rama educativa, según los empleadores en centros educativos privados en Costa Rica? La investigación utiliza el método cuantitativo; los datos fueron recolectados por medio de una encuesta aplicada a los directores o encargados de reclutar personal en el área de psicología, en instituciones educativas privadas.

El presente estudio viene a solventar la ausencia de datos relacionados con las competencias laborales en psicología educativa, para dar inicio a un importante proceso investigativo que permita unificar esta información; plantear la posibilidad de crear una entidad encargada de estandarizar las competencias y requerimientos profesionales con que deben contar los psicólogos educativos; y validar su práctica, en un inicio a nivel nacional y después, internacionalmente.

Abstract

Continual research is being done around the world in the field of work competence with the purpose of standardizing professional consumer and employer services. In this presentation, work competencies and requirements of educational psychologists will be researched with the purpose of contributing to the improvement of educational psychology in Costa Rica.

Due to the overall lack of data pertaining to this subject, this research intends to discover and contribute information that progresses this field and invites further investigation. This project intends to answer the question: What are the standards of competence required for a professional in the field of educational psychology within Costa Rica's private school system? The research is quantitative and data was collected through a survey of directors and employers in Costa Rica's private educational institutions.

This essential information bridges gaps (documentation-data) in the study and improvement of what is needed to successfully operate in the field of educational psychology. This implores others to demand the establishment of standards and requirements for educational psychologists that truly validates their abilities in real life situations and in the eyes of real employers.

¹ Gabriela Mena es bachiller en Psicología, candidata a la Licenciatura en Psicología, de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología. Correo electrónico: gaby_2484@hotmail.com

Introducción

Alrededor del mundo, se han llevado a cabo múltiples investigaciones sobre competencias laborales, para estandarizar los servicios recibidos por el consumidor o empleador, de parte de los profesionales. En este estudio, se investigan las competencias laborales requeridas en los psicólogos educativos, con el fin de identificar las más buscadas en el mercado. Esta información, a largo plazo, podría impactar positivamente a los profesionales de esta disciplina al dar como resultado una mejoría en la calidad y eficiencia de su práctica profesional, y permitir delimitar su puesto, pues se presentará una propuesta del perfil profesional y sus funciones con base en los resultados obtenidos.

En esta investigación se toman como modelos los lineamientos que han seguido algunos países europeos y los Estados Unidos, ya que en estos se han estandarizado los servicios brindados por los psicólogos educativos. También, se contemplan las propuestas de investigación en el área de las competencias dentro de la psicología educativa a nivel latinoamericano, como las realizadas en Argentina, Cuba, México y Colombia, las cuales plantean un modelo a largo plazo, similar al de Estados Unidos y Europa, pero adaptándolas a las necesidades de la realidad costarricense. En un país como Costa Rica, esta podría ser una herramienta que bien utilizada logre establecer una tendencia en las distintas áreas de la psicología, orientada a que en el largo plazo, se definan las áreas en las que se desarrollan los psicólogos como profesionales y esto les sirva a sus empleadores y clientes para mantener un control de calidad (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, 2010; Aristizabal, Barona, Henao, López y Uribe, 2009; Jaraba, Ruiz y Santiago, 2008; Ministerio de Educación Pública, 2007; Asociación Europea de Psicólogos de la Federación, 2010; Asociación Estadounidense de Psicólogos, 2010).

Las asociaciones internacionales integradas por psicólogos, como las de Europa y Estados Unidos, fueron estructuradas después de múltiples investigaciones realizadas sobre el tema de las competencias laborales. Estas entidades han llegado a establecer una serie de requisitos que deben ser cumplidos para brindar su respaldo a un profesional, luego de que este provea evidencia de su trabajo en los primeros años. Esto les permite a estas organizaciones dar seguimiento y controlar la calidad del servicio brindado (Asociación Europea de Psicólogos de la Federación, 2010; Asociación Estadounidense de Psicólogos, 2010).

El presente estudio viene a solventar la ausencia de datos relacionados con las competencias laborales requeridas en un profesional en psicología educativa, para poder dar inicio a un importante proceso investigativo cuyo objetivo es establecer las competencias más importantes para los empleadores. Además, se pretende que este estudio aporte información significativa para que en el futuro se pueda crear una entidad encargada de estandarizar las competencias y requerimientos necesarios de esta disciplina y que valide a los psicólogos educativos, inicialmente a nivel nacional y posteriormente hasta internacionalmente.

En Costa Rica, un estudio de competencias laborales en psicología educativa es importante para ofrecer información sobre las actuales facetas de esta profesión en las diversas instituciones educativas. Como parte de los servicios que ofrecen las instituciones educativas privadas, y que no se brindan en las instituciones públicas, se encuentra el contar con el respaldo de profesionales en psicología dentro de su equipo de trabajo. El aumento en la cantidad de instituciones privadas y su crecimiento permite disponer de una muestra total de más de cincuenta instituciones que cuentan con los servicios de un psicólogo educativo. Ante este panorama, se convierte en una gran necesidad estudiar las competencias que prefieren los empleadores, para

fortalecer las bases educativas, y estandarizar los servicios brindados y las funciones del puesto. Además, existe la posibilidad de que en un futuro este cargo llegue a formar parte de los requerimientos del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica (MEP). Como se puede observar, todos estos son beneficios directos de la presente investigación.

Este estudio se plantea responder a la pregunta ¿cuáles son las competencias laborales requeridas en un profesional en psicología en la rama educativa, según los empleadores en los centros educativos privados en Costa Rica? La investigación tiene un enfoque cuantitativo, por lo cual los datos fueron recolectados por medio de una encuesta aplicada en las instituciones educativas privadas, específicamente a los directores o contratistas del personal en el área de la psicología. El estudio inicia con una reseña que define qué es una competencia laboral y finaliza exponiendo una propuesta de las competencias que según los empleadores son relevantes en un psicólogo educativo.

Revisión bibliográfica

El concepto de 'competencias laborales' se ha desarrollado paulatinamente a lo largo de la historia del trabajo, y esto ha permitido un impulso en las distintas profesiones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define competencia laboral como "la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada" (OIT, 2010). Debido a la evolución que ha tenido el área laboral, es fundamental contar con organizaciones como la OIT, la cual trabajó en conjunto con la ONU desde 1946, con el fin de promover el trabajo digno y equitativo en el mundo. Desde su fundación en 1919, la OIT ha involucrado la participación de gobiernos de ciento setenta y ocho países, empleadores y trabajadores de todas partes del mundo, con el objetivo de establecer las competencias laborales como un concepto mundial (Organización Internacional del Trabajo, 2010).

La certificación ISO 9001, del año 2008, también brinda un punto de vista bastante actual y de peso a nivel empresarial. Esta certificación es otorgada por la Organización Internacional para la Normalización, entidad que nació en 1947 y que actualmente tiene miembros en más de ciento sesenta países. La ISO evalúa a la empresa en sus procesos claves y procedimientos, monitorea los protocolos para asegurar su efectividad, mantiene récords, chequea fallas, propone la acción correctiva necesaria, y revisa las competencias laborales y la calidad del sistema para su efectividad (Organización Internacional para la Normalización, 2010).

En relación con las competencias laborales, en la certificación, como parte del estándar, se incluye: determinar las competencias para el personal; proporcionar información; evaluar; y, por último, mantener los registros de la educación, formación, habilidades y experiencias. Además, "establece competencias laborales de acuerdo al área en la que el empleado se desempeña y a su vez impulsando a la compañía a capacitar el personal a un nivel en el que tenga las herramientas suficientes para funcionar de manera competente dentro de la empresa" (Organización Internacional para la Normalización, 2010).

El tema de las competencias laborales se ha ido desarrollando a lo largo de los años, dentro de organizaciones reconocidas mundialmente. En Costa Rica, con la globalización y el desarrollo vivido en los últimos años, este se ha vuelto un asunto de gran importancia, porque al contar con un mercado de empleadores externos, amplio y con empresas nacionales regidas por

estándares mundiales, es necesario investigar las expectativas de los empleadores, para desarrollar las competencias laborales que se requieren mediante una educación orientada al área de trabajo.

Por ser Costa Rica sede de múltiples compañías con el galardón ISO 9001 y formar parte de la OIT como miembro activo, estas organizaciones se utilizan como referencia en la investigación. Además, dado que el objetivo del presente estudio ahonda en el área de la psicología, se usa como fuente de información el Colegio de Psicólogos de Costa Rica. Esta entidad cuenta con material relacionado con este aspecto que podría establecer una posible tendencia en competencias; sin embargo, no se ha estandarizado (Organización Internacional para la Normalización, 2010; Organización Internacional del Trabajo, 2010).

La Asociación de Psicólogos de la Federación (EFPA) es creada con el fin de estandarizar a nivel europeo, las competencias laborales del psicólogo educativo. Esta entidad establece que “el propósito general de practicar la psicología como profesión es el desarrollar y aplicar principios psicológicos, conocimiento, modelos y métodos en una forma ética y científica con el fin de promover el desarrollo, bienestar y efectividad de los individuos, grupos, organizaciones y sociedad” (Asociación Europea de Psicólogos de la Federación, 2010). Dentro de las competencias requeridas se plantean: establecer las metas, el proceso de pruebas y su aplicación, el desarrollo hacia el cumplimiento de estas metas, la intervención del caso, su evaluación y la comunicación que establece el proceso del trabajo realizado a lo largo de la intervención psicológica en el área que se esté trabajando (Asociación Europea de Psicólogos de la Federación, 2010).

Entre otras organizaciones de reconocimiento internacional, el planteamiento de la Asociación Estadounidense de Psicólogos (APA) posee una sección destinada a establecer las competencias en el área de la psicología educativa. Esta entidad plantea como requerimientos para formar parte de la Asociación, el desarrollo de habilidades genéricas y holísticas, el desarrollo de perspectiva, la integración de las evaluaciones, crear estrategias coherentes y continuas, las metodologías confiables y prácticas, las relaciones interpersonales, la importancia de la diversidad intercultural, la ética y las estrategias de los planes remediales. Estas instituciones trabajan en favor de los ciudadanos europeos y estadounidenses, estableciendo un estándar del servicio que se debe esperar de un psicólogo (Asociación Estadounidense de Psicólogos, 2010; Brewer, 2006).

En Latinoamérica, en Colombia se destaca la competencia de intervención psicopedagógica en educación especial, como la competencia más relevante en el área de la psicología educativa. Dentro de otras competencias buscadas en un psicólogo educativo se encuentra la orientación a docentes, directivos de escuelas y padres; evaluación de aprendizaje; redacción de informes psicológicos; conocimiento de teorías del aprendizaje; el trabajo con poblaciones de bajos recursos; intervenciones en situaciones de crisis; e intervenciones con niños y adolescentes (Aristizabal, Barona, Henao, López y Uribe, 2009). En cuanto a las debilidades, se hace referencia al poco manejo de herramientas tecnológicas y a los escasos conocimientos en ciencias matemáticas, administrativas y financieras (Aristizabal et al., 2009; Charria, López, Sarsosa y Uribe, 2009; Cabezas, López, Restrepo y Uribe, 2009; Marrau, Archina, Lúquez y Godoy, 2007). Algunas otras debilidades en menor grado que se mencionan son el trabajo en grupo, toma de decisiones, sensibilidad social, comunicación efectiva y conflictos éticos (Charria et al., 2009; Cabezas et al., 2009; Marrau et al., 2007).

En Argentina se trabajan en menor medida las tareas de evaluación psicológica y psicodiagnóstico. Incluyen las tareas relacionadas con la detección temprana de problemas de aprendizaje en niños y adolescentes, la administración de baterías de test psico-educacionales, la

orientación psicológica a padres y docentes, las intervenciones psico-pedagógicas y las tareas de orientación vocacional. En varios estudios se menciona una competencia de vital importancia para el entorno en el cual se desarrolla el psicólogo educativo: tener una autoestima saludable (Marrau et al., 2007).

En México se presenta un modelo de las funciones de los psicólogos educativos basado en buscar soluciones a los problemas tanto académicos como conductuales que surgen en los estudiantes, orientando al pedagogo, a los docentes, padres y directivos, en relación con las estrategias que pueden utilizar para solucionarlos, objetivo principal que se alcanza mediante funciones más específicas (Hernández, 2009). Otro estudio mexicano nos muestra que las competencias más valoradas son: la experiencia profesional, el desempeño durante la entrevista, la preparación en un área específica y el grado académico. Por otra parte, dentro las áreas débiles se muestra la poca atención a la investigación educativa, la falta de apertura a otras disciplinas de las ciencias de la educación, la falta de definición de los conocimientos y habilidades concretos del psicólogo educativo y, por último, la poca preparación en temas como la planeación educativa, el diseño curricular, la administración educativa así como aspectos metodológicos e informáticos (Hernández, 2009; Guzmán, 2005).

Cuba establece como competencias por desarrollar durante el periodo de formación universitaria, la capacidad para reflexionar, analizar y argumentar; la preparación para un adecuado desempeño laboral; el compromiso social; y la capacidad creativa o divergencia del pensamiento por las necesidades de ajustar las posibilidades de resolución de un problema a la diversidad (Sierra, 2006). Dentro de las funciones establecidas para un psicólogo educativo se encuentra el diagnosticar problemas relacionados con el aprendizaje en estos contextos, para potenciar el desarrollo de aprendizajes desarrolladores y explicar además el porqué de su diseño. (Stevens, 2006).

En Costa Rica, se considera que las funciones de un psicólogo educativo se traslapan con las de otros puestos administrativos, dentro de las instituciones educativas (Martínez y Moreno, 2008). El presente estudio busca establecer las competencias más importantes según el empleador, para proponer una tendencia a nivel de las instituciones privadas en el país, sobre cuáles son las competencias que deben desarrollar los futuros profesionales en el área.

De acuerdo con datos obtenidos en esta investigación, los empleadores de psicólogos educativos son principalmente directores académicos, con preparación profesional en educación, lo cual podría estar influyendo en las competencias de su preferencia. Al no contar con estudios en psicología y, en su mayoría, no estar vinculados con las entidades educativas de otros países, las competencias prioritarias que se solicitan para el puesto pueden tener algunas variaciones en comparación con entidades internacionales. Esto se ha evidenciado en las áreas competitivas presentadas en un estudio realizado por el Colegio de Psicólogos de Costa Rica, el cual, a pesar de ser de alcances limitados, provee información que puede ser utilizada para formular investigaciones más profundas sobre el tema (Solano, 2005).

La investigación se realiza únicamente en las instituciones educativas privadas en Costa Rica, por no ser el puesto del psicólogo educativo obligatorio, según el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica (MEP). Esto representa una razón más de por qué el tema es tan relevante, pues no ha sido muy investigado a nivel nacional. No todos los colegios tienen un psicólogo educativo, que culturalmente se contempla como un beneficio adicional o lujo dentro de los centros

educativos de nuestro país, pero su demanda ha mostrado un crecimiento importante en los últimos años (Ministerio de Educación Pública, 2007).

El Colegio de Psicólogos de Costa Rica ha elaborado una encuesta que se aplica al empleador, referente a las competencias que como institución consideran necesarias en los profesionales de esta disciplina en el país. Esta encuesta fue modificada para adaptarla de mejor forma a los objetivos y requerimientos de la investigación, cuyo propósito es mejorar la calidad y la pertinencia de la preparación profesional del psicólogo de la educación y su desempeño laboral. Este modelo incluye tres áreas dentro de las competencias generales, las cuales todo psicólogo debería presentar: las competencias cognoscitivas y el proceso de aprendizaje; las habilidades interpersonales; y, por último, los valores sociales y actitudinales. Seguido de esta sección, se pasa a la especialidad del psicólogo empleado y se aplica un cuestionario basado en las competencias que se espera que el trabajador posea dentro de su trabajo de campo. El modelo utilizado se basa en el establecido por la OIT, que presenta un planteamiento similar, el cual incluye las competencias para ejecutar las tareas; los atributos personales; y el tercero es el "holístico", que los incluye a ambos (Organización Internacional del Trabajo, 2010; Guzmán, 2005; Aristizabal et al., 2009; Cabezas et al., 2009; Gil, 2007).

En Costa Rica, actualmente no hay una lista de competencias, sino una de características, las cuales pueden ser aplicadas y utilizadas por el psicólogo. Esta situación impacta significativamente a estos profesionales, pues al no tener herramientas adecuadas para delimitar sus funciones, se les pueden asignar trabajos que no les corresponden; y, por otra parte, cuando tienen su propio negocio o servicio de consulta, no tienen cómo estandarizar los servicios brindados. Para el pago por hora de asesoría psicológica, sí existe una cuota establecida anualmente por el Colegio de Psicólogos; pero no hay nada definido en relación con las competencias que debe demostrar el profesional en la práctica disciplinaria. A ese respecto, el presente trabajo aportará datos importantes para futuras investigaciones, a largo plazo. Después de obtener los resultados pertinentes, se podría contemplar la posibilidad de asumir en Costa Rica un sistema similar al de países más desarrollados, donde se detectó la necesidad de estandarizar las competencias laborales. Esto redundará tanto en beneficio del profesional en psicología educativa, como del consumidor de los servicios que este brinda.

Método

En el presente estudio se contactaron a ciento cincuenta y siete directores de instituciones educativas, y de ellos cincuenta y siete respondieron. Se descartaron cinco, porque en la institución donde laboraban no se cuenta con un psicólogo educativo. El estudio utiliza un muestreo de participación voluntaria, usando como base de datos el directorio telefónico y la revista *Actualidad Educativa*. Estos directores fueron encuestados, ya que están a cargo de las contrataciones del personal docente y administrativo. El medio utilizado para aplicar la encuesta fue el programa en línea Survey Monkey. La investigación buscó una población meta de colegios privados, pues estos disponen de los recursos suficientes para contar con un psicólogo educativo de planta, y porque los psicólogos educativos no son un requerimiento del MEP (Aristizabal et al., 2009). Se utiliza esta forma de muestreo seleccionado intencionalmente a partir de un análisis previo, debido a las características y determinaciones requeridas para el estudio.

Se establecen cuáles son las competencias laborales, basándose en las previamente señaladas, tanto por las entidades internacionales como por las nacionales. Se utiliza un

instrumento ya existente que fue modificado y adaptado a la presente investigación para efectos de cumplir con los objetivos planteados. La encuesta fue creada por el Colegio de Psicólogos de Costa Rica, pero contiene modificaciones de redacción y estilo; las preguntas fueron adecuadas de acuerdo con la revisión bibliográfica y las necesidades del estudio. Se evaluó el instrumento por medio de un examen previo cognitivo, el cual se llevó a cabo con diez personas, con el fin de evaluar las preguntas de la encuesta. La investigación, si bien brinda información con respecto al tema de las competencias laborales, tiene algunas restricciones. El recurso de tiempo es muy limitado, pues se cuenta con una investigadora y una fecha establecida para la entrega de los resultados.

Se utiliza como estándar la escala en la que 1 significa nada importante; 2 es poco importante; 3 es importante; 4, muy importante; y 5, totalmente importante. El instrumento está dividido en cuatro áreas: la primera incluye las competencias cognoscitivas y procesos de aprendizaje; la segunda área evaluada estudia las habilidades interpersonales, la tercera se relaciona con los valores sociales y actitudinales del profesional; y, por último, se estudian las características enfocadas al desempeño del psicólogo educativo. Este modelo de encuesta que se divide en las áreas competitivas del empleado, se fundamenta en el propuesto por la OIT y es utilizado en numerosas investigaciones (Organización Internacional del Trabajo, 2010; Gil, 2007; Guzmán, 2005; Marrau et al., 2007; Cabezas et al., 2009; Charria et al., 2009; Aristizabal et al., 2009).

Resultados

El planteamiento de esta investigación pretende saber cuáles son las competencias laborales requeridas en un profesional en psicología en la rama educativa, según los empleadores en los centros educativos privados en Costa Rica. El estudio se realizó por áreas, iniciando con las competencias cognoscitivas y los procesos de aprendizaje.

Tal como se muestra en la tabla 1, en esta área se destacan con una calificación de totalmente importante, superior a un 50%, las siguientes competencias: los conocimientos sobre el área de estudio y la profesión (61.5%); la capacidad de comunicación oral y escrita (50%); la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas (44.2%); y el desarrollo de la inteligencia emocional (60.8%). La competencia más alta evaluada como nada importante fue interpretar textos orales y exponer sus criterios (4%).

Tabla 1. Competencias cognitivas y procesos de aprendizaje

Competencia	1 = Nada importante	2 = Poco importante	3 = Importante	4 = Muy importante	5 = Totalmente importante
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	0,0%	3,8%	36,5%	17,3%	42,3%
Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.	0,0%	1,9%	9,6%	26,9%	61,5%
Capacidad de comunicación oral y escrita.	0,0%	0,0%	28,8%	21,2%	50,0%
Capacidad de investigación.	3,8%	7,7%	44,2%	21,2%	23,1%
Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de diversas fuentes.	1,9%	7,7%	26,9%	26,9%	36,5%
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.	0,0%	3,8%	15,4%	36,5%	44,2%
Desarrollo de la inteligencia emocional.	0,0%	0,0%	23,5%	15,7%	60,8%
Comprender el entorno social y transformarlo.	0,0%	3,9%	23,5%	39,2%	33,3%
Interpretar textos orales y exponer sus criterios.	4,0%	14,0%	30,0%	30,0%	22,0%
Dominio de la informática.	3,8%	11,5%	30,8%	38,5%	15,4%

La siguiente área evalúa las habilidades interpersonales. En la tabla 2 se observa que se posicionan como las competencias más buscadas, las destrezas interpersonales (48.1%) y la garantía de compromiso y calidad (53.8%). La única competencia que puntuó como nada importante fue la formulación y gestión de proyectos, con un 3.8%.

Tabla 2. Habilidades interpersonales

Competencia	1 = Nada importante	2 = Poco importante	3 = Importante	4 = Muy importante	5 = Totalmente importante
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	0,0%	3,8%	36,5%	17,3%	42,3%
Capacidad para organizar y planificar el tiempo.	0,0%	5,8%	28,8%	46,2%	19,2%
Habilidad en la toma de decisiones.	0,0%	3,8%	17,3%	36,5%	42,3%
Orientación hacia el trabajo en equipo.	0,0%	1,9%	21,2%	32,7%	44,2%
Destrezas interpersonales.	0,0%	5,8%	21,2%	25,0%	48,1%
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.	0,0%	1,9%	17,3%	38,5%	42,3%
Habilidad para trabajar en forma autónoma.	0,0%	7,7%	23,1%	28,8%	40,4%
Formulación y gestión de proyectos.	3,8%	7,7%	38,5%	36,5%	13,5%
Garantía y compromiso de calidad.	0,0%	0,0%	19,2%	26,9%	53,8%
Establecer y mantener relaciones con otros profesionales y con organizaciones relevantes.	0,0%	3,8%	19,2%	34,6%	42,3%

La tabla 3 muestra los resultados que se obtuvieron en relación con el área de valores sociales y actitudinales del profesional en esta disciplina. El empleador ubica el compromiso ético (63.5%) y la capacidad de discreción y confiabilidad (55.8%) como las más importantes. Dentro de esta área puntúan como nada importante varias competencias, entre ellas la responsabilidad social y el compromiso ciudadano (3.8%), el compromiso con la perseverancia del medio ambiente (3.8%), el compromiso con su medio sociocultural (3.8%) y la actitud del ciudadano democrático (5.8%).

Tabla 3. Valores sociales y actitudinales del profesional en psicología educativa

Competencia	1 = Nada importante	2 = Poco importante	3 = Importante	4 = Muy importante	5 = Totalmente importante
Responsabilidad social y compromiso ciudadano.	3,8%	7,7%	13,5%	30,8%	44,2%
Compromiso con la preservación del medio ambiente.	3,8%	15,4%	11,5%	36,5%	32,7%
Compromiso con su medio sociocultural.	3,8%	11,5%	15,4%	30,8%	38,5%
Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.	1,9%	7,7%	23,1%	28,8%	38,5%
Compromiso ético.	0,0%	1,9%	7,7%	26,9%	63,5%
Gestión de la responsabilidad profesional.	0,0%	2,0%	27,5%	41,2%	29,4%
Disposición hacia el desarrollo profesional y social continuo.	1,9%	3,8%	32,7%	34,6%	26,9%
Mentalidad global.	1,9%	7,7%	25,0%	38,5%	26,9%
Apertura al cambio y nuevos conocimientos.	0,0%	5,8%	19,2%	48,1%	26,9%
Adaptación al cambio.	1,9%	7,7%	17,3%	32,7%	40,4%
Actitud de ciudadano democrático.	5,8%	7,7%	34,6%	34,6%	17,3%
Sentido de compromiso y responsabilidad social.	0,0%	3,8%	23,1%	30,8%	42,3%
Apertura a crítica y autocrítica.	0,0%	3,8%	30,8%	26,9%	38,5%
Motivación al logro.	0,0%	1,9%	30,8%	32,7%	34,6%
Capacidad de liderazgo.	0,0%	3,8%	19,2%	30,8%	46,2%
Desarrollo de la creatividad e innovación.	0,0%	3,8%	21,2%	44,2%	30,8%
Capacidad para el desarrollo de conciencia organizacional.	0,0%	1,9%	30,8%	48,1%	19,2%
Reflexión y pensamiento crítico, análisis e interpretación.	0,0%	1,9%	21,2%	34,6%	42,3%
Actitud proactiva en nuevas situaciones.	1,9%	1,9%	25,0%	44,2%	26,9%
Capacidad de discreción y confiabilidad.	0,0%	0,0%	19,2%	25,0%	55,8%
Actitud emprendedora.	0,0%	3,8%	23,1%	34,6%	38,5%
Sensibilidad social.	0,0%	11,5%	21,2%	34,6%	32,7%
Seguridad de sí mismo.	1,9%	1,9%	25,0%	32,7%	38,5%
Respeto a la participación activa.	2,0%	7,8%	33,3%	29,4%	27,5%

Finalmente, se analiza el desempeño del psicólogo a nivel educativo. En la tabla 4 se presentan los resultados con respecto a esta área. Puntúan como totalmente importantes las siguientes competencias: habilidad para detectar y diagnosticar las necesidades educativas

especiales (42.3%); capacidad de escucha y comunicación con interlocutores (42.3%); y la habilidad para el análisis de las necesidades, el establecimiento de objetivos y especificación de criterios, para evaluar la consecución de esos objetivos, acordes con las necesidades del cliente (46.2%). Contrastando con estas competencias, varias se establecen como nada importantes, pero las que tienen un porcentaje más significativo son: desarrollar procesos de asesoramiento curricular, investigación y atención psicopedagógica en los centros educativos (7.7%); desarrollar investigación, análisis y reflexión sobre su propio trabajo, la mejora y la actualización de su competencia técnica (7.7%); y la capacidad de observación, aplicación de instrumentos y técnicas del diagnóstico psicológico (9.6%).

Tabla 4. Desempeño del psicólogo a nivel educativo

Competencia	1 = Nada importante	2 = Poco importante	3 = Importante	4 = Muy importante	5 = Totalmente importante
Capacidad de analizar las diferentes condiciones y métodos que posibiliten la intervención en los procesos de enseñanza y aprendizaje.	1,9%	1,9%	34,6%	40,4%	21,2%
Capacidad de investigación para la producción de conocimiento y nuevas herramientas de intervención.	1,9%	1,9%	28,8%	48,1%	19,2%
Comprensión profunda del desarrollo humano y del aprendizaje.	0,0%	1,9%	32,7%	30,8%	34,6%
Capacidad para brindar orientación educativa e intervención en los ámbitos personal, familiar y escolar.	0,0%	5,8%	23,1%	36,5%	34,6%
Habilidad para detectar y diagnosticar necesidades educativas especiales.	0,0%	0,0%	15,4%	42,3%	42,3%
Capacidad para el diseño de programas de intervención y asesoría en la prevención de problemas que interfieren en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.	0,0%	7,7%	38,5%	28,8%	25,0%
Desarrollar procesos de asesoramiento curricular, investigación y atención psicopedagógica en centros educativos.	7,7%	7,7%	28,8%	30,8%	25,0%

Capacidad de atender problemas relacionados con las diversas dificultades que pueden presentar los estudiantes en su aprendizaje.	1,9%	0,0%	21,2%	48,1%	28,8%
Capacidad para realizar intervenciones ante las necesidades educativas de los alumnos que permitan detectar y prevenir efectos psíquicos y socio-educativos.	0,0%	5,8%	28,8%	34,6%	30,8%
Aplicar estrategias de evaluación psico-educativa referida a la valoración de las capacidades.	0,0%	5,8%	34,6%	36,5%	23,1%
Proponer y realizar intervenciones que se refieran a la mejora de las competencias educativas de los alumnos.	0,0%	7,7%	30,8%	36,5%	25,0%
Habilidad para proponer y participar en la organización, planificación, desarrollo y evaluación de los procesos de orientación y asesoramiento profesional y vocacional.	0,0%	5,8%	34,6%	32,7%	26,9%
Facilidad para el desarrollo de las competencias de las personas en la clarificación de sus proyectos personales, vocacionales y profesionales de modo que puedan dirigir su propia formación y su toma de decisiones.	0,0%	7,7%	30,8%	38,5%	23,1%
Capacidad para favorecer intervenciones preventivas en el asesoramiento a agentes educativos (educadores, padres, etc.).	3,8%	5,8%	42,3%	21,2%	26,9%

Habilidad para prestar apoyo y asesoramiento técnico al educador en su actuación educativa con alumnos con necesidades y en situaciones educativas especiales, adecuaciones curriculares y programas individuales, actuaciones compensatorias, diversificaciones, y en general procedimientos de atención a la diversidad.	0,0%	3,8%	28,8%	34,6%	32,7%
Capacidad para participar en procesos de formación y asesoramiento a madres y padres de familia como apoyo al desarrollo integral del estudiante.	1,9%	5,8%	25,0%	32,7%	34,6%
Promueve la participación familiar en la comunidad educativa, mediante el desarrollo de programas y proyectos facilitados por el profesional de la psicología educativa.	1,9%	13,5%	23,1%	34,6%	26,9%
Capacidad para realizar intervención socioeducativa mediante análisis de la realidad educativa, y de los factores sociales y culturales que influyen en el proceso educativo.	0,0%	5,8%	25,0%	42,3%	26,9%
Desarrollar investigación, análisis y reflexión sobre su propio trabajo, la mejora y actualización de su competencia técnica.	7,7%	17,3%	25,0%	26,9%	23,1%
Orientar éticamente sus acciones docentes hacia la difusión del conocimiento entre los demás profesionales de la educación.	0,0%	5,8%	30,8%	34,6%	28,8%

Capacidad para solucionar problemas de forma creativa y eficiente, planeando y organizando sus acciones, dirigidos al objetivo planteado en el campo de las ciencias de la conducta y la salud mental.	0,0%	1,9%	21,2%	46,2%	30,8%
Capacidad de redacción de informes, programas, ensayos, reseñas, artículos sobre la actividad profesional en psicología.	0,0%	5,8%	48,1%	28,8%	17,3%
Contribuir mediante aporte a la reflexión de la dimensión psicosocial de los problemas contemporáneos que aquejan a la niñez, la juventud, la familia y la sociedad.	1,9%	11,5%	26,9%	34,6%	25,0%
Realización de intervenciones para trabajar con otros profesionales de manera interpersonal e interdisciplinar.	3,8%	5,8%	21,2%	34,6%	34,6%
Desarrollo de habilidades para la realización de entrevistas y establecimiento de clima adecuado para la obtención de colaboración e información.	1,9%	5,8%	30,8%	30,8%	30,8%
Capacidad de observación y aplicación de instrumentos y técnicas de diagnóstico psicológico.	9,6%	11,5%	15,4%	30,8%	32,7%
Capacidad de escucha y comunicación con interlocutores.	1,9%	0,0%	23,1%	32,7%	42,3%
Comprensión de la dinámica de grupo para intervención psicológica.	0,0%	0,0%	23,5%	39,2%	37,3%
Capacidad para planificar, organizar y coordinar el trabajo en equipo.	1,9%	1,9%	26,9%	34,6%	34,6%
Habilidad en el manejo de técnicas de dirección y liderazgo.	1,9%	0,0%	23,1%	38,5%	36,5%

Habilidad para el análisis de necesidades, establecimiento de objetivos y especificación de criterios para evaluar la consecución de esos objetivos acorde con las necesidades del cliente.	0,0%	0,0%	23,1%	30,8%	46,2%
Elaboración de informes para los clientes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, las intervenciones y/o evaluaciones en un contexto relevante para el servicio demandado.	1,9%	7,7%	32,7%	26,9%	30,8%

Discusión

Tal como se muestra en el gráfico 1, los resultados presentan el compromiso ético como la competencia con más puntuación dentro del rango de totalmente importante, con treinta y tres respuestas de cincuenta y dos; esta se relaciona con otra de las competencias deseadas: la capacidad de discreción y confiabilidad. En el reglamento del Colegio de Psicólogos de Costa Rica, en el artículo 40, sección "A", esta competencia constituye uno de los deberes que sí han sido explícitamente establecidos por esta entidad. A este respecto, se dispone de un comité que evalúa los casos en los que no se ha cumplido este requerimiento y establece su consecuencia. Debido a la realidad que vive el país, el medio educativo se ha tornado inseguro, violento y evidencia muchos antivalores; esa podría ser la razón de por qué considerarlo un valor indispensable. Esta competencia puntúa entre las más valoradas por empleadores en estudios realizados a nivel de Latinoamérica, en países como Cuba y Colombia (Aristizabal et al., 2009; Hernández, 2009; Jaraba, Ruiz y Santiago, 2008).

Parte elemental del trabajo del psicólogo se desarrolla en el área de la comunicación, esto se comprueba con las altas puntuaciones obtenidas para la capacidad de la comunicación oral y escrita, las cuales coinciden con los resultados en distintas investigaciones realizadas en Colombia (Aristizabal et al., 2009; Jaraba, Ruiz y Santiago, 2008; Gil, 2007; Charria et al., 2009). Junto a estas competencias están la capacidad de escucha, comunicación con los interlocutores, interpretar textos orales y exponer sus criterios, que igualmente han sido confirmadas como importantes por investigaciones realizadas en países como Colombia y México (Hernández, 2009; Jaraba, Ruiz y Santiago, 2008; Aristizabal et al., 2009; Charria et al., 2009). Dentro de los resultados relacionados con las destrezas interpersonales, se encuentra la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, que se complementa con la capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes. Parte del rol del psicólogo consiste en propiciar que la población estudiantil se dirija en la misma dirección, de acuerdo con los lineamientos impuestos por la institución, pero sin dejar de contemplar el disfrute de este proceso. Los resultados obtenidos concuerdan con otros estudios latinoamericanos (Aristizabal et al., 2009; Arenas, Jaimes, 2008; Guzmán, 2005; Gil, 2007; Charria et al., 2009; Jaraba, Ruiz, Santiago, 2008; Stevens, 2006; Hernández, 2009; Marrau et al., 2007; Martínez, Moreno, 2008).

Muy de lado de estas últimas competencias, se trabaja el desarrollo de la inteligencia emocional, pues se busca crear un ambiente de armonía y educar a los estudiantes de forma indirecta en este sentido. En relación con el trabajo de campo, las competencias evaluadas como de total importancia son la habilidad para detectar y diagnosticar necesidades educativas especiales, el enfoque hacia el análisis de las necesidades, el establecimiento de objetivos y la especificación de criterios orientados a evaluar la consecución de esos objetivos, acordes con las necesidades del estudiante. Esta es un área cuyos resultados en países como Cuba, México y Colombia se muestran de vital importancia para el desempeño de un psicólogo educativo en el contexto de Latinoamérica (Stevens, 2006; Aristizabal et al., 2009; Hernández, 2009; Guzmán, 2005; Martínez y Moreno, 2008; Cabezas et al., 2009).

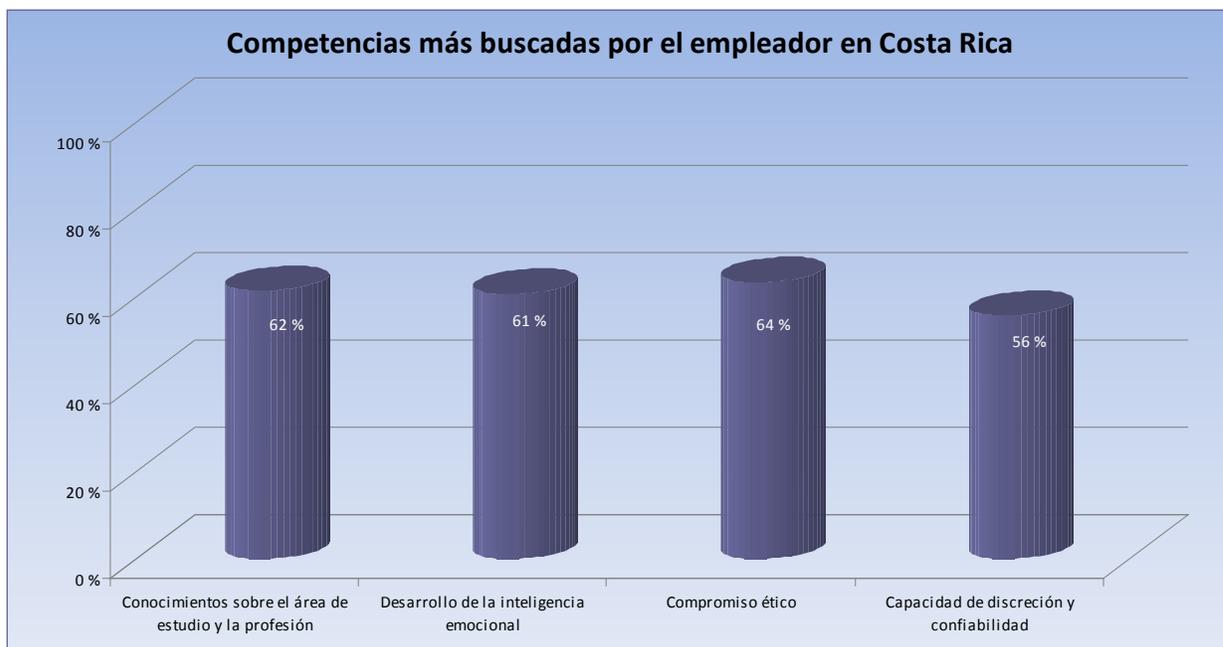


Gráfico 1.

Hay una ambivalencia entre los empleadores de los psicólogos educativos, con respecto a algunas de las competencias evaluadas como nada importantes —como la responsabilidad social y el compromiso ciudadano, el compromiso con la preservación del medio ambiente, el compromiso con su medio sociocultural y la actitud del ciudadano democrático—. En el gráfico 2 se observa que entre estas cuatro competencias existe una similitud importante, ya que a pesar de ser consideradas como no relevantes por la mayoría de los empleadores, puntúan como muy importantes. Esto se podría deber a la transición cultural en la que se encuentra Costa Rica, pues a lo largo de los últimos años se ha trabajado en un proceso de educación orientada hacia diferentes áreas, por parte de distintas entidades, como lo ejemplifica el proyecto Bandera Azul Ecológica, el cual lleva diez años de estar funcionando, y que tiene un fuerte componente educativo dirigido a proteger nuestro medio ambiente; de igual forma, se ha venido trabajando la tolerancia hacia cualquier tipo de diversidad. Actualmente, en temas como estos, el país se encuentra en el proceso de aprendizaje. Estas áreas son un pilar de las funciones de un psicólogo educativo a nivel global, en el que Costa Rica como sociedad está trabajando para formar y educar a su población, con el objetivo de que se les dé a estas áreas la importancia que realmente merecen (Charria et al., 2009; Brewer, 2006; Arenas y Jaimes, 2008; Cabezas et al., 2009; Jaraba, Ruiz y Santiago, 2008).

Se establece como no importante para algunos empleadores (gráfico 2), desarrollar procesos de asesoramiento curricular, la formulación y gestión de proyectos, el desarrollo de investigación, el análisis y la reflexión sobre su propio trabajo, la mejora y actualización de su competencia técnica. Los resultados muestran que el empleador se muestra dudoso en relación con las competencias necesarias, pues los resultados se contradicen en cierto punto. Esta confusión lo afecta, porque no puede aprovechar las verdaderas capacidades de sus empleados.

En lo referente al área de asesoramiento curricular, sí se ha iniciado una tendencia a modificar currículos universitarios en donde esta competencia se incluye dentro de las funciones de un psicólogo educativo, así lo muestran estudios mexicanos y estadounidenses (Brewer, 2006; Guzmán, 2005).

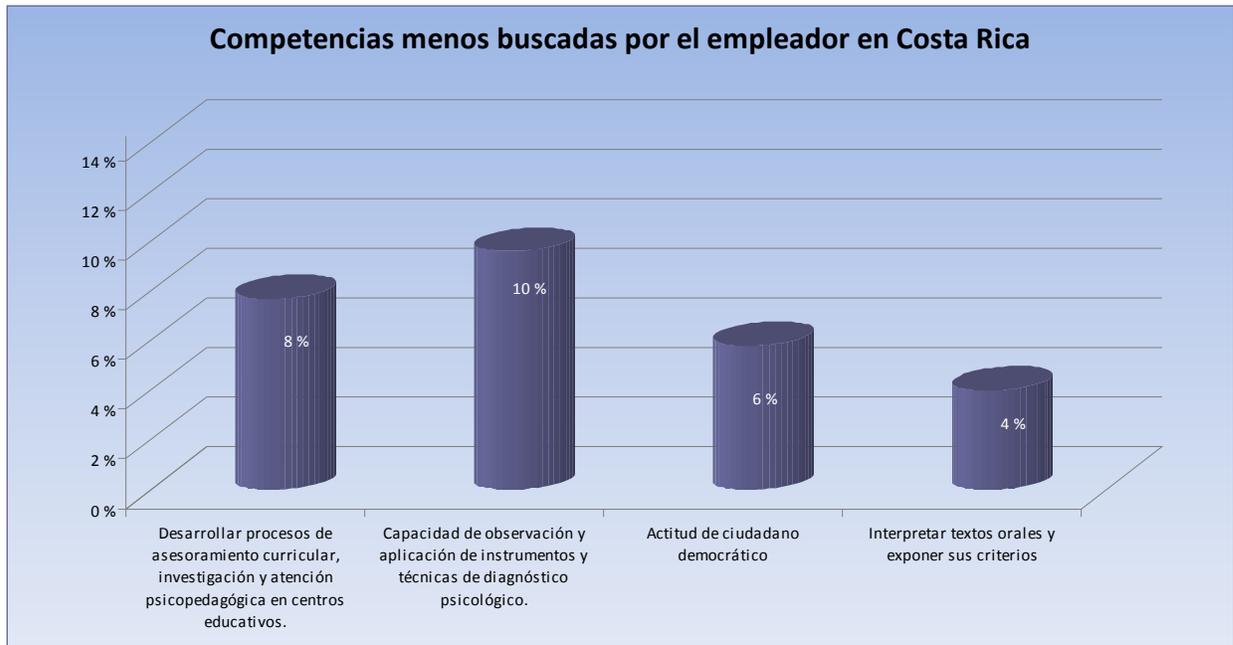


Gráfico 2.

Estos hallazgos permiten ahondar un poco en la realidad de los empleadores de los psicólogos educativos en Costa Rica. En estudios similares se establecen como importantes áreas con las que aquí hay coincidencia, como lo es la intervención psicopedagógica en educación especial, señalada como la competencia más relevante en el área de la psicología educativa. Se muestra una tendencia a lo mostrado por los estudios llevados a cabo en Argentina, México y Colombia, aunque se reflejan en menor medida las tareas de evaluación psicológica, psicodiagnóstico y detección temprana de los problemas de aprendizaje en los niños y adolescentes (Guzmán, 2005). Esto podría deberse a que existe un contraste entre la cantidad de niños y la igualdad de servicio que les puede brindar un psicólogo educativo a todos ellos. De acuerdo con la población estudiantil, puede ser difícil evaluar a todos los estudiantes, por ese motivo, se tiende en estos casos a referir estudiantes a otro especialista o contar con un equipo interprofesional, con psicopedagogos que trabajen esta área.

Se podría efectuar una diferencia en el nivel de desarrollo de estos países, ya que no compartimos la importancia otorgada al manejo de las herramientas tecnológicas; a contar con conocimientos en ciencias matemáticas, administrativas y financieras; a tareas relacionadas con la administración de baterías de test psico-educacionales; la orientación psicológica a padres y docentes; las intervenciones psico-pedagógicas; y las tareas de orientación vocacional.

Con base en la investigación, se elaboró una propuesta de las competencias más importantes del psicólogo educativo en Costa Rica, de acuerdo con los empleadores. Como ya se comentó, la encuesta aplicada se divide por áreas de competencia, e inicia con la cognoscitiva y el proceso de aprendizaje. En esta sección, las competencias evaluadas como de mucha importancia con un puntaje de más de un 70% son:

- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.
- Capacidad de comunicación oral y escrita.
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
- Desarrollo de la inteligencia emocional.
- Comprender el entorno social y transformarlo.

La siguiente área evaluada se refiere a las habilidades interpersonales, en la cual sobresalen:

- Habilidad en la toma de decisiones.
- Orientación hacia el trabajo en equipo.
- Destrezas interpersonales.
- Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
- Garantía y compromiso de calidad.
- Establecer y mantener relaciones con otros profesionales y con organizaciones relevantes.

En la sección de valores sociales y actitudinales del profesional, se presentan las siguientes competencias como muy importantes:

- Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
- Compromiso ético.
- Gestión de la responsabilidad profesional.
- Apertura al cambio y nuevos conocimientos.
- Adaptación al cambio.
- Sentido de compromiso y responsabilidad social.
- Capacidad de liderazgo.
- Desarrollo de la creatividad e innovación.
- Reflexión y pensamiento crítico, análisis e interpretación.
- Capacidad de discreción y confiabilidad.
- Actitud emprendedora.
- Seguridad de sí mismo.

El cuanto al desempeño del psicólogo a nivel educativo, puntúan como totalmente importantes las siguientes competencias:

- Capacidad para brindar orientación educativa e intervención en los ámbitos personal, familiar y escolar.
- Habilidad para detectar y diagnosticar necesidades educativas especiales.
- Capacidad de atender problemas relacionados con las diversas dificultades que pueden presentar los estudiantes en su aprendizaje.

- Capacidad para solucionar problemas de forma creativa y eficiente, planeando y organizando sus acciones, dirigidos al objetivo planteado en el campo de las ciencias de la conducta y la salud mental.
- Capacidad de escucha y comunicación con interlocutores.
- Comprensión de la dinámica de grupo para intervención psicológica.
- Habilidad en el manejo de técnicas de dirección y liderazgo.
- Habilidad para el análisis de necesidades, establecimiento de objetivos y especificación de criterios para evaluar la consecución de esos objetivos acorde con las necesidades del cliente.

Conclusiones y recomendaciones

Los resultados arrojados por la presente investigación muestran que la competencia primordial para el empleador se relaciona con la confiabilidad de los datos y la información, lo cual refuerza un área que se ha desarrollado por medio del Colegio de Psicólogos, entidad que ha establecido con un código de ética, las expectativas que se tienen del profesional y las consecuencias, si no se cumplen cabalmente. Por otra parte, otros resultados muestran un poco la confusión que existe con respecto al perfil profesional de un psicólogo, personal administrativo y psicopedagogo, ya que todos estos realizan algunas de las mismas funciones, traslapándose unos a otros en sus puestos por una falta de definición de las competencias.

Para futuras investigaciones en el tema, se propone ahondar en las percepciones sobre las competencias tanto en los profesionales como en los empleadores. Posteriormente a este estudio, se podría pensar en hacer una propuesta de lo que podría llegar a ser un perfil y requerimiento para los profesionales en psicología educativa. Si bien el trabajo investigativo brinda información pertinente con respecto al tema de las competencias laborales, tiene algunas limitaciones; por ejemplo, el tiempo, pues se tenía una fecha establecida para entregar los resultados, con lo cual se cerraba el margen de la muestra, pues además solo se contaba con una investigadora. Otra limitación importante tiene que ver con el tamaño de la muestra, la cual se disminuye considerablemente porque en Costa Rica, el puesto del psicólogo educativo no es obligatorio, según el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica (MEP). Por esa razón, la muestra la integran únicamente empleadores de escuelas privadas con recursos económicos. Por otra parte, un 6.6% de los directores de las instituciones contactadas no respondieron, por no contar con un psicólogo de planta. Como sugerencia para futuros estudios, se podría plantear una investigación utilizando las competencias más significativas, aplicables tanto a los profesionales como a los empleadores.

Bibliografía

- Arenas, A. y Jaimes, B. (2008). Calidad y Competencias: Propuestas de un Modelo Educativo en Educación Superior. *UIS Ingenierías*, 7(1), pp. 87-103. Recuperado el 26 de agosto de 2010, de <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=34&hid=12&sid=ff953d50-5877-45ee-a118-a0fe03d2da25%40sessionmgr14&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=zbh&AN=36074344>
- Aristizabal, A.; Barona, A.; Henao, A.; López, C. y Uribe, A. (2009). Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. *Psicología desde el Caribe*, Vol. ene-jul. 2009, Issue 23, pp. 21-45. Recuperado el 6 de junio de 2010, de <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=7&hid=7&sid=6845854e-2a97-420e-a9a8-10e6a534dacb%40sessionmgr13&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=zbh&AN=45615649>
- Asociación Estadounidense de Psicólogos. (2010). *About APA*. Recuperado el 5 de julio de 2010, de <http://www.apa.org/about/index.aspx>
- Asociación Europea de Psicólogos de la Federación. (2010). *What is Europsy?* Recuperado el 5 de julio de 2010, de <http://www.efpa.eu/europsy/what-is-europsy>
- Brewer, C. (2006). Undergraduate education in psychology: United States. *International Journal of Psychology*, 41 (1), pp. 65–71. Recuperado el 26 de agosto de 2010, de <http://www.informaworld.com/smpp/content~db=all~content=a741473956~frm=titlelink>
- Cabezas, A.; López, C.; Restrepo, M. y Uribe, A. (2009). Competencias académicas y profesionales del psicólogo. *Revista Diversitas – Perspectivas en Psicología* - Vol. 5, No. 2, 2009. Recuperado el 26 de agosto de 2010, de http://www.usta.edu.co/otras_pag/revistas/diversitas/doc_pdf/diversitas_9/vol.5no.2/articulo_3.pdf
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. (2010). *Sobre OIT / Cinterfor*. Recuperado el 3 de julio de 2010, de <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/index.htm>
- Charria, V; López, C.; Sarsosa, K. y Uribe, A. (2009). *Competencias académicas, laborales y profesionales del psicólogo egresado javeriano de la ciudad de Cali, necesarias para el contexto laboral actual*. Recuperado el 26 de agosto de 2010, de http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2009/presentaciones/pres_competencias.pdf

- Colegio Oficial de Psicólogos de España. (2009). *Desarrollo y situación actual de la intervención del psicólogo educativo en España*. Recuperado el 6 de junio de 2010, de http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/psicologia_caribe/21/7_La%20formaci%F3n.pdf
- Colegio Oficial de Psicólogos de España. (2005). *Psicología de la Educación*. Recuperado el 6 de junio de 2010, de <http://www.cop.es/perfiles/contenido/educativa.htm>
- Guzmán, C. (2005). La formación profesional del psicólogo educativo en México. *Sinéctica*, 25 de agosto de 2004, pp. 3-14. Recuperado el 26 de agosto de 2010, de http://portal.iteso.mx/portal/page/portal/Sinectica/Historico/Numeros_antteriores05/025/25%20Jesus%20Carlos%20Guzman-Mapas.pdf
- Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI: Revista de la Facultad de Educación*, pp. 83-106. Recuperado el 26 de agosto de 2010, de <http://www.uned.es/educacionXX1/pdfs/10-04.pdf>
- Hernández, P. (2009). Campos de Acción del Psicólogo Educativo: Una Propuesta Mexicana. *Psicología Educativa*, 15(2), pp. 165-175. Recuperado el 26 de agosto de 2010, de <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=25&hid=12&sid=ff953d50-5877-45ee-a118-a0fe03d2da25%40sessionmgr14&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#db=zbh&AN=50838924>
- Jaraba, B.; Ruiz, M. y Santiago, L. (2008). La formación en psicología y las nuevas exigencias del mundo laboral: competencias laborales exigidas a los psicólogos. *Psicología desde el Caribe*, Vol. Ene-2008, Issue 21, pp. 136-157. Recuperado el 6 de junio de 2010, de <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=9&hid=7&sid=6845854e-2a97-420e-a9a8-10e6a534dacb%40sessionmgr13&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#db=zbh&AN=33941858#db=zbh&AN=33941858>
- Marrau, M.; Archina, T.; Lúquez, S. y Godoy, P. (2007). El hombre en relación con su trabajo: Incumbencias del proceso de selección. *Fundamentos en Humanidades*, (15), pp. 119-131. Recuperado el 26 de agosto de 2010, de <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=30&hid=12&sid=ff953d50-5877-45ee-a118-a0fe03d2da25%40sessionmgr14&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#db=zbh&AN=27873995>
- Martínez, R. y Moreno R. (2008). Psicología educativa y orientación. ¿Conseguirá la «orientación» extinguir la psicología educativa? *Psicología Educativa*, pp. 5-9. Recuperado el 26 de agosto de 2010, de <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=32&hid=12&sid=ff953d50-5877-45ee-a118-a0fe03d2da25%40sessionmgr14&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#db=zbh&AN=34667359>

Ministerio de Educación Pública de Costa Rica. (2007). *Leyes y Reglamentos*. Recuperado el 5 de julio de 2010, de <http://www.mep.go.cr/CentroDeInformacion/Reglamentos.aspx>.

Organización Internacional del Trabajo. (2010). *About the ILO*. Recuperado el 6 de junio de 2010, de http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--en/index.htm

Organización Internacional para la Normalización. (2010). *Processes and Procedures*. Recuperado el 5 de julio de 2010, de http://www.iso.org/iso/standards_development/processes_and_procedures.htm

Sierra, R. (2006). Reflexiones en torno a la formación del psicólogo de hoy. *Santiago*, (108), pp. 465-473. Recuperado el 26 de agosto de 2010, de <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=28&hid=12&sid=ff953d50-5877-45ee-a118-a0fe03d2da25%40sessionmgr14&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=zbh&AN=27630858>

Stevens, L. (2006). Propuesta de diseño curricular en la disciplina Psicología Educativa en la carrera de Psicología de la Universidad de Oriente. *Santiago*, (108), pp. 329-347. Recuperado el 26 de agosto de 2010, de <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=7&hid=12&sid=ff953d50-5877-45ee-a118-a0fe03d2da25%40sessionmgr14&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=zbh&AN=27630847>