

Competencias psicológicas claves del perfil del profesional de las relaciones internacionales*

Profile of key psychological competences of the international relation's professional

Lic. Gabriela Cabrera Lorenzo

Licenciada en Ciencias Psicológicas. Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana. email: margcl97@gmail.com
ORCID: ID: 0000-0002-3813-7550

Dr. C. Maiky Díaz Pérez

Doctora en Ciencias Psicológicas y profesora de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana.
email: maikyp@gmail.com ORCID: ID: 0000-0003-3162-0010

RECIBIDO: 6 DE OCTUBRE DE 2020

APROBADO: 25 DE NOVIEMBRE DE 2020

RESUMEN El desarrollo de carrera es una categoría muy utilizada por la Psicología del desarrollo y del desarrollo organizacional. La presente investigación aborda este tema, desde las perspectivas individual e institucional. En la organización en la que se realiza el estudio se identifica la admisión de estudiantes, como momento inicial de la carrera, la cual contempla una evaluación psicológica que es renovada cada cinco años. El objetivo general de la investigación es proponer el diseño de un dispositivo de evaluación psicológica que permita identificar durante la admisión y estimular durante la formación competencias claves del perfil del profesional de las relaciones internacionales.

Palabras claves: psicología en las organizaciones, desarrollo de carrera, potencial humano, competencias psicológicas claves.

ABSTRACT Career development is a category widely used by developmental and organizational development psychology. This research addresses this issue from the individual and institutional perspectives. In the organization in which the study is carried out, the admission of students is identified as the initial moment of the career, which includes a psychological evaluation that is renewed every five years. The general objective of the research is to propose the design of a psychological evaluation device that allows identifying during admission and stimulating during training key competences of the profile of the international relations professional.

Keywords: psychology in organizations, career development, human potential, key psychological competencies.

*Reseña de la tesis presentada en opción al título de Licenciada en Ciencias Psicológicas: Propuesta de buenas prácticas para la evaluación psicológica de competencias en estudiantes que optan por una carrera de relaciones internacionales.

INTRODUCCIÓN

A nivel global se han producido importantes transformaciones económicas, científicas, sociales y tecnológicas en este siglo XXI. Estos cambios han modificado el valor del conocimiento y del aprendizaje, poniendo el énfasis en la capacidad creadora y de innovación de los seres humanos y de las instituciones. El momento actual está signado además por una pandemia por coronavirus que también llama la atención sobre la necesidad de cambiar comportamientos de grupos y personas a escala social. En este macro contexto se ubica nuestro país, también inmerso en profundas transformaciones para fomentar el desarrollo económico y el bienestar humano.

Esta situación coloca a las universidades en una posición de vital importancia y de gran responsabilidad. No solo como generadoras y difusoras del conocimiento, sino también como formadoras de profesionales que deberán responder a las demandas actuales y futuras de cada sociedad (Hernández Díaz, A., 2004). Así, lo que en este trabajo se denomina perfil profesional, será la vía por la que se concreta el vínculo entre la formación, el empleo y los procesos de desarrollo de carreras; este último entendido desde la admisión de los estudiantes, hasta su posterior inserción laboral.

En Cuba se verifican carreras profesionales a nivel nacional que poseen políticas institucionales de captación del talento, que incluyen en la etapa de admisión la realización de evaluaciones psicológicas. Una de ellas es la carrera de Relaciones Internacionales. El modelo del profesional se plantea la formación de capacidades necesarias para el pensamiento dialéctico, creador, innovador e integrador; poseedores de altos niveles de cultura general, educación formal y cívica. Ello permite que los egresados de esta especialidad, en su actividad cotidiana constituyan expresión visible de los valores de la Patria socialista y de los rasgos emblemáticos de nuestra identidad nacional (Instituto Superior de Relaciones Internacionales de Cuba, 2018).

Esta aseveración implica un esfuerzo de cambio que

debe empezar por las personas en diferentes posiciones e instituciones, y aquí desempeña un papel fundamental la Psicología. Este énfasis se basa en la posibilidad real de trabajo de esta ciencia y profesión con el potencial de desarrollo individual y grupal (Marín, 2000). La investigación que se presenta se inscribe en el contexto de la relación de colaboración existente entre la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana y el Instituto Superior de Relaciones Internacionales de Cuba para la evaluación psicológica de los candidatos a estudiantes de esta especialidad. Sin referencias de este tipo de estudio en el país, se propone el diseño de un dispositivo evaluativo que utiliza una metodología de evaluación y desarrollo del potencial humano.

DESARROLLO

Aproximación conceptual al desarrollo de carrera como proceso multinivel

El proceso de desarrollo de carrera se entiende desde las teorías de Super (1980, 1984) y Schein (2015, 2016). Por nuestra parte se concibe como proceso multinivel que contempla la carrera desde las perspectivas tanto de la organización como de las personas que la integran.

Desde la perspectiva de la organización como sujeto colectivo el desarrollo de carrera es entendido como política, estrategia y plan de carrera. Desde la perspectiva de los individuos, es parte de los proyectos y planes de las personas en las diferentes etapas de sus vidas.

En el plano de análisis del sujeto individual se entiende la carrera como la secuencia de cargos, roles y funciones que se desempeñan asociados a una profesión, que se inicia con el estudio de la misma. En el plano organizativo, el desarrollo de carrera como política y estrategia sobre el capital humano, implica la planificación o elaboración de planes de carrera de las personas dentro de una organización.

Este proceso implica crecimiento y aprendizaje mutuos, donde se adquieren, modifican e incrementan las competencias laborales, teniendo en cuenta las

motivaciones individuales y colectivas, así como los objetivos de la organización a la que se pertenece.

Desde estos fundamentos se propone un modelo de etapas de desarrollo de carrera (Gráfico 1). En esta propuesta se asimilan críticamente elementos de las propuestas de Super y de Schein, incluyendo la perspectiva del desarrollo de las relaciones entre individuos e instituciones.

A lo largo de la trayectoria de trabajo de la persona en la organización, representada en este gráfico por la línea intermedia, se sucederán disímiles transacciones en las diferentes etapas del ciclo de la vida, que darán por resultado un mayor o menor compromiso con el trabajo y con la organización.

MÉTODOS Y TÉCNICAS

El objetivo general de la investigación fue proponer el diseño de un dispositivo de evaluación basado en competencias, que permita identificar durante la admisión y estimular durante la formación competencias psicológicas del perfil profesional de las relaciones internacionales.

La investigación siguió un tipo de diseño mixto y multinivel, no experimental, transversal, concurrente y exploratorio. El muestreo fue del tipo no probabi-

lístico intencional. Se empleó una muestra de 39 expertos. Para su conformación se utilizó un Cuestionario de autovaloración y el cálculo del coeficiente Kc. Todos los participantes cumplieron la condición de $K \geq 0,7$ (Cabero Almenara, 2014; López Gómez, 2018).

Los métodos y técnicas utilizados fueron entrevista de incidentes críticos; revisión de documentos; análisis de contenido, y el método minidelphi. Como procedimiento para el diseño del dispositivo evaluativo se tomó la decisión de seguir la metodología de evaluación y desarrollo del potencial humano organizacional con enfoque de proceso por fases (Díaz, M. 2006) la cual se muestra en la figura 1.

RESULTADOS

La investigación, al ser una propuesta de dispositivo de evaluación psicológica, alcanza solo las etapas de preparación y diseño.

Fase de Preparación

Se identificó la situación problemática a partir de un análisis interno y externo tipo DAFO, quedando definida como sigue:

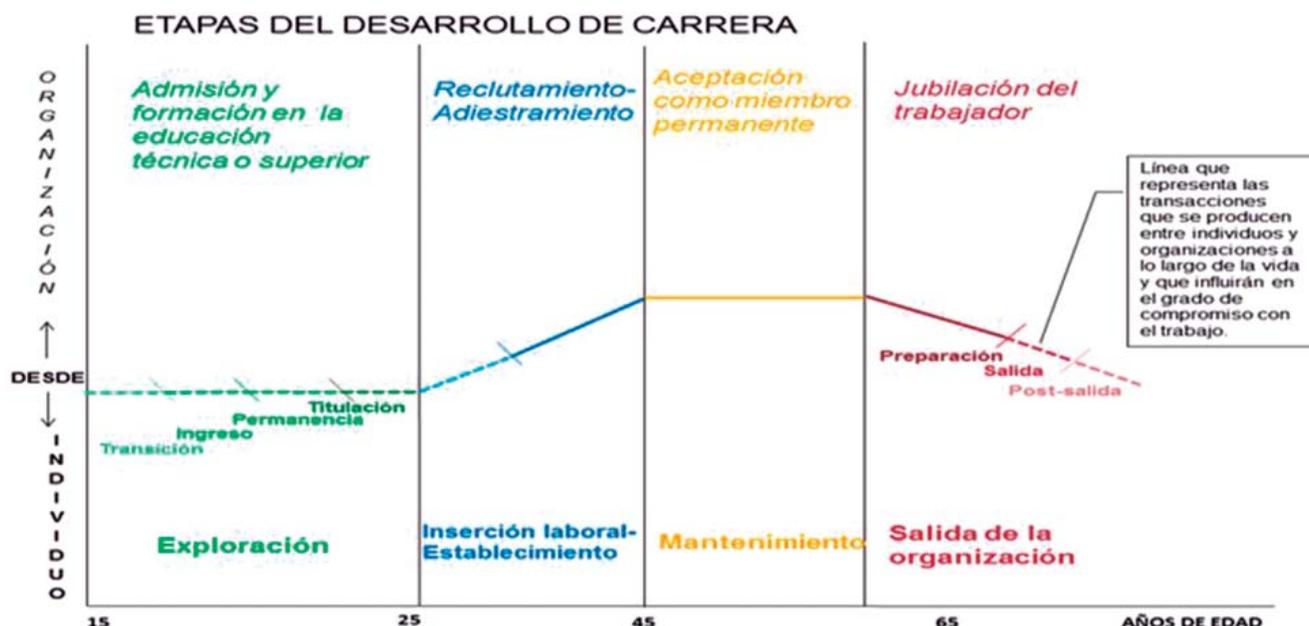


Gráfico 1. Proceso de desarrollo de carrera multinivel por etapas. Gráfico de elaboración propia

Se identificaron los criterios de medida que dieron cuenta de la problemática, lo que resultó de utilidad, además, para valorar los impactos del procedimiento que se propone. Estos criterios fueron: 1) Ausencia del constructo de evaluación “perfil de competencias psicológicas claves”; 2) Carencia de métodos y técnicas que permitan evaluar y desarrollar las características psicológicas del modelo del profesional; 3) cantidad de evaluadores por evaluado y 4) Ausencia de mecanismos de retroalimentación entre las etapas de admisión y de formación de los estudiantes, en cuanto a competencias psicológicas del perfil.

A partir del análisis realizado se decidió realizar la propuesta de renovación del dispositivo de evaluación psicológica en la entidad objeto de estudio, aplicando el modelo de desarrollo del potencial humano organizacional, al proceso de desarrollo de carrera.

Se conformó un grupo de trabajo ad hoc con miembros de ambas entidades, en tanto equipo agente de desarrollo.

Fase de Diseño

Se realizó el análisis crítico del trabajo. A partir del análisis de contenido del modelo del profesional, se identificaron 23 características de interés psicológico. Estas características fueron agrupadas según su similitud de significados y asociadas con competencias psicológicas, definidas con la ayuda de los diccionarios de competencias consultados.

A través de la entrevista de incidentes críticos a los expertos, se definieron las situaciones críticas que determinan el éxito o fracaso de la persona en la posición laboral en cuestión. Así mismo, se identificaron comportamientos de éxito asociados a aquellas situaciones y de ellos se infirieron competencias, dimensiones e indicadores claves relevantes, para el desempeño exitoso del profesional de las relaciones internacionales.

Se definió y validó el constructo de evaluación “perfil de competencias psicológicas claves”, que fue consensado con los expertos a través de dos rondas mini delphi, una de identificación y otra de validación de las competencias, dimensiones e indicadores claves del perfil. La ponderación del listado de competencias obtuvo valores de Cc por encima del 60%, según se muestran en el siguiente gráfico:

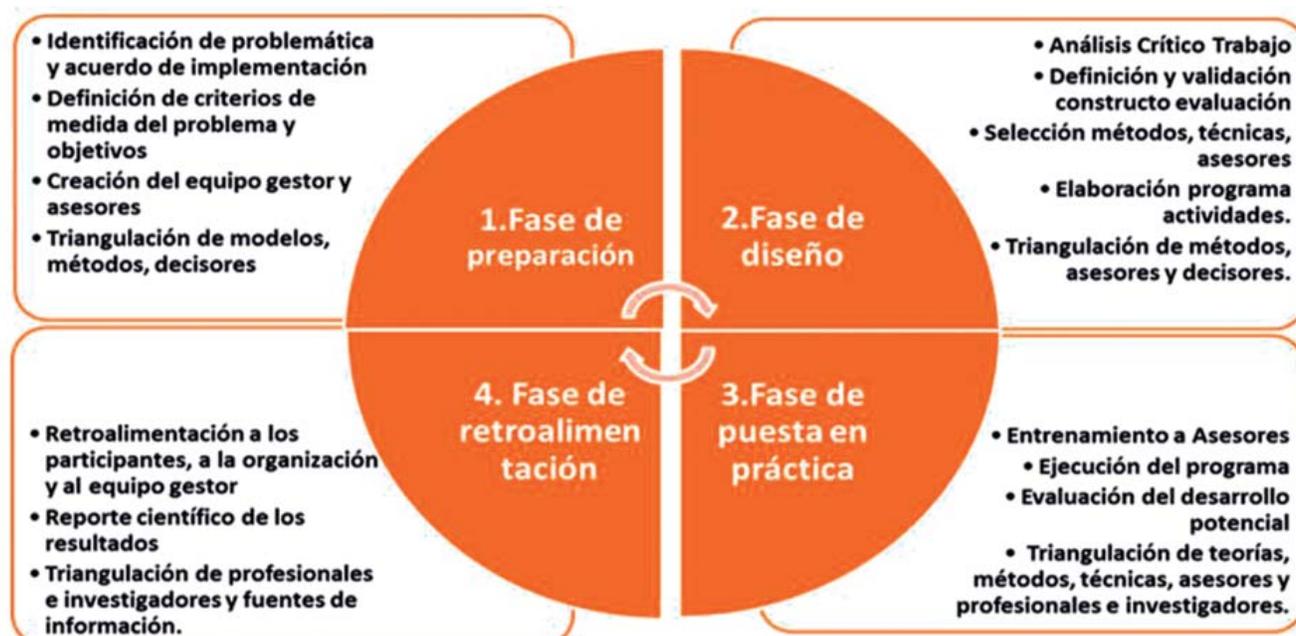


Figura 1: Metodología de evaluación y desarrollo del potencial humano organizacional con enfoque de proceso por fases (Díaz, M. 2006).

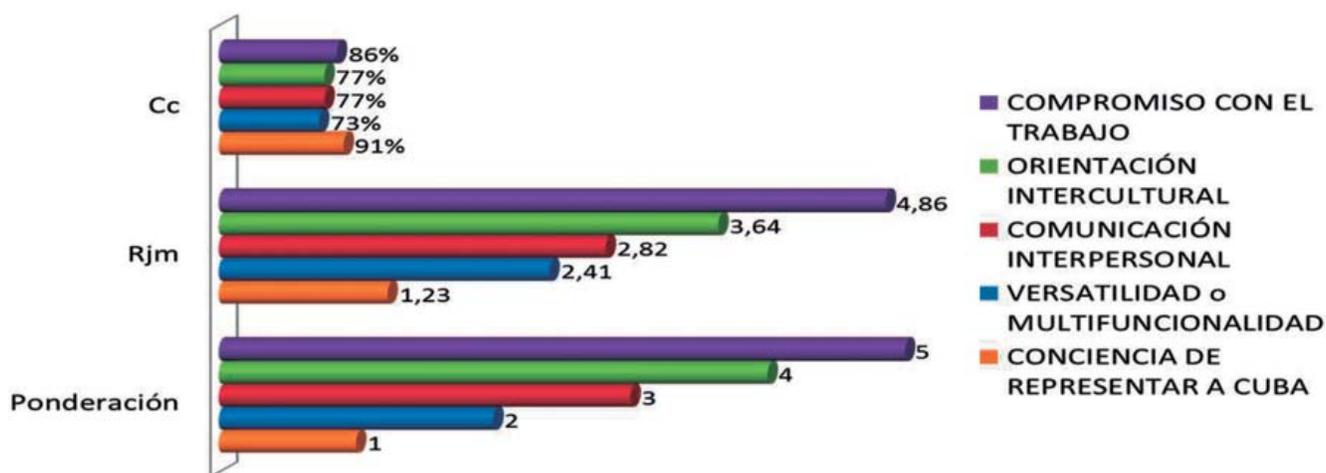


Gráfico 2. Definición del constructo de evaluación: competencias psicológicas claves

Ponderación: frecuencia de las respuestas según nivel de importancia otorgada por los expertos.

Rjm: promedio de la ponderación por competencias; mientras más pequeño es su valor, mayor es la importancia de la competencia

Cc: grado de concordancia entre los expertos sobre ponderación de la importancia de las competencias, debe ser mayor 60%.

Todos los indicadores fueron validados por los expertos, con elevados índices de concordancia. De los 22 indicadores listados, 7 obtuvieron un valor de Cc de 100%; 12 de ellos un valor de Cc por encima del 80% y solo 1, obtuvo un valor de Cc mayor que el 70%.

A partir de estos resultados se conformó la propuesta de perfil de competencias psicológicas claves del profesional de relaciones internacionales con sus dimensiones e indicadores.

Cada uno de los pasos y decisiones en la investigación contaron con el consentimiento y apoyo de la dirección de la institución, como parte de la validación por triangulación de cada fase del proceder metodológico.

CONCLUSIONES Y LINEAS DE CONTINUIDAD

Se elaboró el constructo de evaluación psicológica “perfil de competencias psicológicas claves del especialista de relaciones internacionales”, conformado por cinco competencias: Conciencia de representar a Cuba, Versatilidad multifuncional,

Comunicación interpersonal, Orientación intercultural y Compromiso con el trabajo.

Se definieron cuatro criterios de medida de la pertinencia de la propuesta, relacionados con la cantidad de características psicológicas del modelo del profesional que contiene el constructo de evaluación; la cantidad y variedad de pruebas de evaluación y desarrollo que miden las características contenidas en el constructo de competencias; la cantidad de evaluadores por evaluado; y los mecanismos de retroalimentación entre las etapas de admisión y de formación.

Para la continuidad de la investigación se plantea la necesidad de nivelar las cinco competencias del constructo de evaluación psicológica, identificando las dimensiones claves por competencias.

Así mismo, se requiere continuar trabajando en el diseño del dispositivo de evaluación psicológica para la admisión de estudiantes a la carrera, teniendo en cuenta las perspectivas de informatización de la institución y del sistema universitario cubano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cabero, J. (2014). Formación del profesorado universitario en TIC. Aplicación del método Delphi para la selección de los contenidos formativos (Vol. 17, No. 1 pp. 1139-613X). *Educación*.
- Díaz, M. (2006). La gestión del potencial humano en las organizaciones. Planteamiento y resultados de una investigación. *Hacer y Pensar la Psicología* (pp. 325-345). La Habana: Editorial Caminos.
- Díaz, M. (2017). Desarrollo del potencial humano organizacional. Cuestiones epistemológicas y de método. *Alternativas cubanas en Psicología*. (Vol. 5 No. 13 pp.16-26).
- Díaz, M. (2019). *Estudio preliminar sobre Desarrollo Organizacional y Cambio Planeado en una organización del sector de los servicios* (onl.). Universidad de la Habana ISSN 02539276.
- Hernández, A. (2004). Capítulo V: Perfil Profesional. Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior. *Revista Pedagogía Universitaria* (Vol. 9 No. 2 pp. 69-98).
- Instituto Superior de Relaciones Internacionales de Cuba (2018). *Modelo del Profesional de Relaciones Internacionales*. La Habana, Cuba.
- López, E. (2018). El método Delphi en la investigación actual en educación: una revisión teórica y metodológica (Vol. 21 No. 1 pp. 17-40). *Educación*. ISSN 1139-613X.
- Marín, G. (2000). *La tercera revolución de la diplomacia*. Harvard University: Fellow Weatherhead Center for International Affairs.
- Schein, E. H. (2015). Organizational Psychology Then and Now: Some Observations. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (pp.1-19).
- Schein, E. H., y Maanen, J. V. (2016). Career anchors and job/role planning: Tools for career and talent management. *Organizational Dynamics* (No. 45 pp. 165-173).
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior* (No. 16 pp. 282-298).
- Super, D. E., y Nevill, D. D. (1984). Work Role Salience as a Determinant of Career Maturity in High School Students. *Journal of Vocational Behavior* (No. 25 pp. 30-44).

ANEXOS

Anexo 1. Glosario de términos dph

Competencias psicológicas: Configuraciones subjetivas integradas por unidades cognitivo-afectivo-valorativo-volitivas, que son expresadas por la persona de manera estable. Se expresan para lograr un desempeño exitoso ante las exigencias concretas del trabajo y la organización. Describe y expresa sus diferentes niveles de desarrollo a través de dimensiones competenciales e indicadores de comportamiento.

Dimensión competencial: es una unidad cognitivo-afectivo-valorativo-volitiva que se expresa a través de indicadores o descriptores de comportamiento, que son medibles, por lo que permiten plantear escalas de medición y evaluación.

Perfil de competencias psicológicas claves: constructo que describe las competencias requeridas del dominio psicológico más importantes para lograr un desempeño exitoso en la posición que se ocupa, en función de las exigencias del trabajo y las demandas estratégicas de la organización.

Admisión de estudiantes a la institución: proceso de evaluación de candidatos para seleccionar a los alumnos de nuevo ingreso a la carrera con los mejores elementos de juicio y mecanismo para conocer el perfil de ingreso de los jóvenes de forma individual y general (Chavés, Castillo, & Gamboa, 2008).

Desarrollo de carrera: proceso multinivel donde se adquieren, modifican y/o incrementan los conocimientos, habilidades, actitudes, valores y competencias organizacionales, teniendo en cuenta las motivaciones y los objetivos tanto de la organización como de sus miembros y a través del cual puede expresarse una conciliación de intereses entre los proyectos individuales y colectivos de la organización (Super, 1980; Casares & Siliceo, 1995; Schein, 1996, Díaz- Pérez, 2006).