

Evaluación de competencias requeridas para investigar

Resumen. En los últimos años diferentes políticas internacionales y nacionales en educación superior acuerdan sobre la necesidad de formar un profesional competente tanto en lo técnico – profesional, como en la investigación científica. A partir de ello, las autoras de este trabajo comenzaron a indagar sobre las competencias requeridas para realizar una investigación y cómo evaluarlas. En este trabajo se presenta el proceso de construcción de un instrumento para evaluar dichas competencias. Las situaciones de prueba se elaboraron a partir de informes de expertos, análisis de programas de metodología y revisión bibliográfica de conceptos y modelos de competencias. Se adoptó con algunas adaptaciones el modelo de Goleman y Boyatzis. Resultados: El modelo adaptado considera tres dimensiones con sus respectivas competencias. Estas son: 1- Dimensión Cognitiva que se define como aquellos recursos intelectuales que posibilitan la comprensión y acción sobre la tarea, incluye las competencias de: Pensamiento analítico, Pensamiento Sistémico y Experticia técnica. 2- Conocimiento Personal, definido como aquellas características de personalidad de un sujeto que hacen a su actuar individual, abarca las competencias de: Apertura, Motivación de Logro y Competencia Emocional. 3- Gestión de relaciones: entendido como aquellas características de personalidad de un sujeto que hacen a su actuar en relación, comprende las competencias de: Desarrollo del Potencial de otros, Trabajo en Equipo y Liderazgo Organizacional. A partir de estas especificaciones se redactaron los ítems según criterios racionales y empíricos; algunos de opciones múltiples y otros de respuestas tipo Lickert.

Abstract. In the last years, international and national politics on superior education agree about the necessity of forming a competent professional both in the technical-professional aspect and in the scientific research aspect. Starting from it, the authors of this work began to investigate on the competences required to carry out an investigation and how to evaluate them. In this work the process of construction of an instrument to evaluate this competence is presented. The test situations were elaborated starting from experts' reports, analysis of methodology programs and bibliographical revision of competence's concepts and models. An adaptation of the Goleman and Boyatzis pattern was adopted. Results: The adapted pattern considers three dimensions with its respective competitions. These are: 1- Cognitive Dimension, that is defined as those intellectual resources that facilitate the understanding and action on the task; includes the competence of: Analytic Thought, Systemic Thought and Technique Expertise. 2- Personal knowledge, defined as those characteristics of personality related with its singular behave, it embraces the competence of: Opening, Motivation of Achievement and Emotional Competition. 3- Administration of relationships that is define defined as those characteristics of personality related with the actions with others; includes the competence of: Development of the potential of other, team work and organizational Leadership. Starting from these specifications the items of the questionnaire were edited according to rational and empiric approaches; some of multiple options and others of Lickert-type answers.

González, C.*;
Tornimbeni, S.*;
Corigliani, S.*; **Gentes,**
G.*; **Ginochio, A. * y**
Morales, M*.

*Facultad de Psicología, UNC.

Palabras claves:
Evaluación, Competencias,
Investigación, Estudiantes
universitarios

Keywords:
Evaluation, Competence,
Research, University
Students.

Introducción

El desarrollo de la Psicología en la República Argentina, históricamente estuvo ligada más a demandas de herramientas específicas para las intervenciones profesionales que a desarrollos científicos básicos que la sustentan (Di Doménico & Vilanova, 2000).

Estas circunstancias marcaron su status académico y condujeron a crear nuevos espacios curriculares, donde se formaba a profesionales de la psicología para dar respuesta a esas demandas en desmedro de una formación para la construcción de nuevos conocimiento. Distintos documentos y reportes de investigaciones (AUAPSI-Asociación de Unidades Académicas de Psicología, 2004, Cortada de Kohan, 1992; Vilanova, 1993, 1994; Piacente, 1994, 1998; Vezzetti, 1998; Vilanova y Di

Doménico, 1999; Klappenbach, 1999, 2005; Di Doménico y Vilanova, 2000; Rossi, 2001; Toro y Villegas, 2001, 2003; González C, y otros 2002; Moya y Di Doménico, 2009 señalan a la formación de investigadores en psicología como un área de vacancia en las carreras de Psicología de la República Argentina.

Asimismo en los últimos años diferentes políticas internacionales y nacionales en Educación Superior (Mercosur educativo, programa de incentivos a docentes investigadores, subsidios a proyectos de investigación, regulación de las carreras de psicología en el marco de la Ley de Educación Superior) y las redes nacionales e internacionales de comunidades académicas y profesionales de psicología (SIP, AUAPsi, UVAPsi, FEPR¹)¹ acuerdan sobre la necesidad de formar un profesional competente tanto en lo técnico – profesional, como en la investigación científica; condiciones éstas, que permitirían desarrollar en los futuros egresados una actitud crítica, flexible, y creativa para abordar situaciones emergentes que requieren de su intervención.

Es claro además que la formación de un profesional científico no puede quedar reducida a las enseñanzas de metodologías, de procedimientos y/o técnicas, sino que debe promover una serie de competencias, habilidades, destrezas y actitudes propias de la mentalidad científica; para ello, es necesario capacitar y entrenar en la producción de conocimientos específicos de la disciplina, generando situaciones que permitan transmitir el oficio de construir nuevos conocimientos.

Al respecto, J. Guash 1999 en D' Angelo Hernández, (2000) expresa que....“El investigador científico como profesional reflexivo, debe cuestionarse sus propias concepciones y contrastarlas con las distintas fuentes de conocimiento tales como su propia práctica, la experiencia acumulada, las aportaciones de la ciencia y los modelos de las disciplinas científicas ...”.

Asimismo, es significativa la producción científica que describe las competencias requeridas en distintos campos de acción, particularmente en el educativo y el laboral, (Sánchez Rodríguez, A. y otros 2004; Castro Solano, A. 2004, Carriel Carrimán, J. y otros 2004; Rodríguez Quezada 2004); siendo menor, la que indaga acerca de las competencias específicas para investigar (Llivina y otros, 2005; Moreno Bayardo, 2003; D'Angelo Hernández, 2000; Harrison, 2005) y más escasos aún los referidos a instrumentos sobre evaluación de las competencias requeridas para investigación.

A partir de esta situación, durante el período 2006-2007 las autoras de este trabajo comenzaron a indagar al respecto, con el objetivo de averiguar cuáles eran las competencias que se consideraban necesarias para investigar y diseñar a partir de esta información un instrumento que permitiera evaluar si se encuentran presentes en los estudiantes avanzados de psicología (Tornimbeni,S. y otros 2007).

En el presente trabajo, se desarrolla la definición y especificación de las competencias y sub-competencias que se relacionan con las dimensiones mencionadas; y asimismo algunos ítems de cada

¹ SIP: Sociedad Interamericana de Psicología. AUAPsi: Unidades Académicas de Psicología, FEPR: Federación de Psicólogos de la República Argentina

una a modo de ejemplificación. Tornimbeni, S. y otros 2008).

Metodología

La metodología utilizada fue la búsqueda bibliográfica en bases de datos (Redalyc) científicas de los últimos 15 años, la revisión de los programas de las asignaturas Metodológicas de distintas unidades académicas y la consulta con expertos investigadores en Psicología seleccionados del Banco de evaluadores del programa de incentivos del Ministerio de Educación.

Con todos los datos recogidos, se seleccionaron aquellas competencias que se repetían con mayor frecuencia y se realizaron algunos items que pudieran ser evaluadores del constructo. El diseño de los items permitió ir depurando las competencias que se superponían, o quedaban solapadas en otra ya mencionada.

Resultados

En las entrevistas, la mayoría de los expertos mencionaron con mayor frecuencia las siguientes competencias para investigar: autorregulación, curiosidad, actitud crítica, trabajo en equipo, comunicación oral y generosidad académica. Entre las competencias cognitivas, destacaron el pensamiento analítico, la capacidad de síntesis y conocimientos en metodología.

Del análisis de los programas, se pudo inferir, que en general la formación prioriza los aspectos cognitivos y no tanto los sociales y personales; de esta manera las competencias fomentadas, refieren mayoritariamente al razonamiento y la adquisición de conocimientos específicos.

De la revisión de modelos, realizando algunas adaptaciones, se adoptó el de Goleman y Boyatzis, en el que se consideran 3 dimensiones: Cognitiva, Conocimiento Personal y Gestión de Relaciones.

Se especificó el dominio *DIMENSIÓN COGNITIVA* como aquellos recursos intelectuales que posibilitan la comprensión y acción sobre la tarea; con las siguientes competencias: *Pensamiento analítico, Expertise técnica, Pensamiento sistémico.*

Pensamiento analítico: definida como la capacidad de entender una situación desagregándola en los aspectos que la componen, pudiendo reflexionar sobre ello de manera lógica y sistemática.

Incluye las siguientes subcompetencias: *Desglosar problemas, Identificar relaciones básicas y múltiples e Identificar y valorar soluciones.*

Desglosar problemas, entendida como aquella idoneidad para realizar una lista de asuntos a tratar sin asignarles un orden o prioridad determinados.

Identificar relaciones básicas y múltiples, consiste en ser capaz de establecer relaciones causales sencillas y vínculos causales complejos.

Identificar y valorar soluciones, refiere a la capacidad de utilizar diversas técnicas de análisis para identificar varias soluciones, y sopesar el valor de cada una de ellas.

Expertise técnica: entendida como la habilidad de diseñar, aplicar y difundir aquellos trabajos relacionados con el trabajo en sí.

Implica las siguientes subcompetencias: *Expresión escrita*, *Expresión oral*, *Lengua extranjera*, *Capacidad de actualización*, *Destreza informática* y *Pericia metodológica*.

Expresión escrita, habilidad para construir un texto científico coherente en su secuencia de inicio, desarrollo y cierre a partir de ideas fundamentales y complementarias, con la utilización correcta de las normas sintácticas y morfológicas del idioma.

Expresión oral, capacidad para intervenir, exponer y argumentar en situaciones comunicativas orales formales.

Lengua extranjera, refiere a la habilidad para traducir información técnica de la especialidad.

Capacidad de actualización, es la disposición permanente a la búsqueda de datos y materiales nuevos sobre un proceso o un campo del conocimiento.

Destreza informática, habilidad para el uso de bases de datos científicas y de programas para análisis y almacenamiento de la información.

Pericia metodológica, significa la habilidad para transferir conocimientos teóricos y poder realizar análisis e interpretación de datos de investigación.

Pensamiento sistémico: entendida como la habilidad para identificar pautas y relaciones que no son obvias en situaciones complejas.

Abarca las subcompetencias de: *Utilización de reglas básicas*, *Reconocer modelos o pautas*, *Clarificar datos o situaciones complejas* y *Crear o construir nuevos conceptos*.

Utilizar reglas básicas, esto es, ser capaz de recurrir a criterios básicos, al sentido común y a las experiencias vividas para identificar problemas.

Reconocer modelos o pautas, es decir, poseer la habilidad para utilizar conocimientos y experiencias previas en el análisis de las situaciones presentes para redefinir en forma sencilla los conocimientos existentes.

Clarificar datos o situaciones complejas, refiere a la capacidad de presentar las situaciones o ideas complejas de manera clara, simple y comprensible. Asimismo, ser hábil para integrar ideas, datos clave y observaciones.

Crear o construir nuevos conceptos, representa la idoneidad para explicar situaciones o resolver problemas, desarrollar conceptos nuevos que no resultan obvios para los demás.

El dominio DIMENSIÓN conocimiento personal refiere a características de personalidad de un sujeto que hacen a su actuar individual, se especificaron las siguientes competencias:

Competencias emocionales: es el conocimiento de las emociones personales, que permiten

respuestas adecuadas a los estímulos provenientes del mundo interno y/o externo. Incluye las subcompetencias de:

Autorregulación: definida como la capacidad para canalizar las propias emociones en la dirección adecuada para la tarea.

Tolerancia a la frustración, que implica la posibilidad de mantenerse bajo control ante situaciones adversas a lo deseado, con capacidad de espera para superar los obstáculos en el logro de los objetivos

Tolerancia a la incertidumbre , que consiste en la capacidad para aceptar situaciones ambiguas, sin resolución aparente, tolerando el desconocimiento que de ello deviene.

Apertura: es la disposición a aceptar nuevas ideas. Incluye las subcompetencias de:

Curiosidad Intelectual: caracterizada por la inquietud y curiosidad constante por saber más sobre las cosas, hechos o personas. Implica buscar información mas allá de las preguntas rutinarias o de las que se requieren para la tarea.

Actitud Crítica, entendida como disposición a cuestionar lo establecido en conocimientos previos, sin aceptar afirmaciones como dogmas, sino como hipótesis plausibles de ser revisadas.

Motivación de logro, entendida como la aspiración a realizar bien un trabajo o sobrepasar un estándar. Los estándares pueden ser el propio rendimiento anterior (esforzarse por superarlo), una medida objetiva (orientación a un resultado) o superar a otros (competencia), o cosas que nadie ha realizado (innovación).

Incluye las subcompetencias de:

Autoconfianza, que refiere al convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para realizar un trabajo o resolver un problema. Incluye el mostrar seguridad en las propias capacidades ante nuevas dificultades o decisiones a tomar.

Iniciativa: que refiere a la capacidad de identificar un problema, obstáculo u oportunidad y llevar a cabo acciones para dar respuesta.

El dominio *DIMENSIÓN GESTIÓN DE RELACIONES* refiere a características de personalidad de un sujeto que hacen a su actuar social, a su interacción con otros.

Se agruparon las siguientes competencias:

Trabajo en equipo entendida como la intención de colaboración y cooperación con otros, formar parte de un grupo, trabajar juntos en procesos, tareas u objetivos compartidos. Para que esta competencia sea efectiva, la intención debe ser genuina.

Incluye las subcompetencias de:

Cooperación, capacidad de interactuar con los demás en la consecución de una meta respetando las diferentes funciones.

Empatía, capacidad de situarse en el lugar del otro.

Liderazgo organizacional, capacidad de ejercer el papel de líder cuando así lo requiere el grupo. Incluye las subcompetencias de:

Coordinación, capacidad de ordenar objetivos, intervenciones, tiempos, etc.,

Comunicación, capacidad para transmitir objetivos con visión de futuro positivo.

Mediación de conflictos, capacidad para negociar y resolver desacuerdos.

Desarrollo de potenciales de otros implica el esfuerzo constante por mejorar el aprendizaje y progreso de los miembros del equipo en consecución de la tarea.

Incluye las subcompetencias de:

Influencia: Capacidad de incentivar a los demás.

Adiestramiento: Capacidad de fomentar la formación de los demás.

Socialización: Capacidad de socializar la información.

Sensibilidad intercultural (Tolerancia): Disposición a respetar las diferencias que presentan los demás.

Ejemplos de situaciones de prueba (consigna, ítem, forma de respuesta) para cada una de las dimensiones a evaluar.

DIMENSIÓN COGNITIVA

Consigna:

Esta prueba contiene una serie de proposiciones: algunas con respuestas de opciones múltiples y otras a desarrollar. Lee detenidamente y responde eligiendo la respuesta que consideres más adecuada. En la serie de afirmaciones múltiples, selecciona sólo una de las respuestas posibles.

Competencia Pensamiento analítico. Subcompetencia: *Desglosar problemas*

Entre las alternativas presentadas, señala aquella actividad que corresponde realizar para redactar una publicación científica.

- a) Delimitar el problema a investigar.
- b) Realizar la recolección de datos.
- c) Consultar las normas internacionales de publicación
- d) Revisar el estilo de comunicación de las revistas

Competencia Expertise técnica. Subcompetencia: *Pericia metodológica*.

La investigación cualitativa puede definirse como:

- a) Un estudio sistemático y controlado de las vivencias objetivas de la gente.
- b) Una descripción e interpretación contextual de la experiencia humana.
- c) Un estudio de la vida cotidiana en un contexto sin requerir de control.
- d) Un análisis interpretativo y subjetivo de la realidad.

Competencia Pensamiento sistémico. Subcompetencia: *Reconocer modelos o pautas*.

Se realizó un estudio sobre los motivos de la deserción en distintas carreras de ingeniería. Los resultados obtenidos fueron:

Motivos	Ing. Mecánica	Ing. Eléctrica
Acontecimientos familiares	22%	23%
Acontecimientos laborales	60%	55%
Acontecimientos personales	18%	22%

Interpreta estos resultados analizando la relación entre las variables presentadas. Elabora al menos dos posibles conclusiones sobre estos datos, en no más de 8 renglones.

DIMENSIÓN CONOCIMIENTO PERSONAL

Consigna

Por favor lea cuidadosamente las instrucciones antes de comenzar. Estos cuestionarios constan de frases. Ud. debe señalar, colocando una X en la alternativa que considere que refleja mejor su forma de ser y actuar (A-B-C-D-o E).

Ref: (A): Siempre (B): Frecuentemente (C): A veces (D): Casi nunca (E): Nunca

No hay respuestas "correctas" ni "incorrectas. Conteste de forma espontánea y exprese sus opiniones de la manera más precisa posible. Responda a todas las frases. Muchas Gracias.

Competencias Emocionales. Subcompetencia: *Autorregulación*

- En situaciones donde me enoja la actitud de un compañero/a, trato de buscar las palabras adecuadas y en el momento oportuno para expresarle mi sentir.
- A pesar de que me siento nervioso cuando voy a rendir una materia, puedo enfocarme en responder a las preguntas que me hace el profesor.

Competencias Emocionales. Subcompetencia: *Tolerancia a la frustración*

- Los señalamientos y observaciones que realizó el docente a mi examen parcial, me generaron sentimientos de inutilidad e incapacidad.
- Cuando obtengo una nota baja en un parcial, me preocupo por conocer los errores para mejorar mi rendimiento

Competencias Emocionales. Subcompetencia: *Tolerancia a la incertidumbre*

- Necesito prever con mucha anticipación las tareas y los horarios para cada una.
- Me produce mucha angustia no saber que sucederá en mi futuro.

Competencia Apertura. Subcompetencia: *Curiosidad intelectual*

- Me atrae investigar sobre otras fuentes de información aparte de aquellas que se me ofrecen.
- Mientras leo un texto, me encuentro con frecuencia, haciendo nuevas preguntas.

Competencia Apertura. Subcompetencia: *Actitud crítica*

- Cuando leo un texto “diálogo con el autor” cuestionando lo que no me parece acertado.
- Cuando leo un texto trato de asimilarlo tal cual.

Competencia Motivación de logro. Subcompetencia: *Autoconfianza*

- Cuando tengo que exponer frente a mis compañeros y al coordinador del práctico, pienso que es una tarea muy difícil y me siento desanimado
- Si me encuentro ante una decisión injusta, reacciono en forma inmediata, diciendo lo que pienso.

Competencia Motivación de logro. Subcompetencia: *Iniciativa*

- Me intereso por profundizar los temas ofrecidos por la cátedra.
- Espero a que otros propongan una actividad para unirme a ella.

DIMENSIÓN GESTIÓN DE RELACIONES

Consigna

Por favor lea cuidadosamente las instrucciones antes de comenzar. Estos cuestionarios constan de frases. Ud. debe señalar, colocando una X en la alternativa que considere que refleja mejor su forma de ser y actuar (A-B-C-D-o E).

Ref: (A): Siempre (B): Frecuentemente (C): A veces (D): Casi nunca (E): Nunca

No hay respuestas "correctas" ni "incorrectas. Conteste de forma espontánea y exprese sus opiniones de la manera más precisa posible. Responda a todas las frases. Muchas Gracias.

Competencia Trabajo en equipo. Subcompetencias: *Cooperación*

- Cuando trabajo en grupo soy participativo y brindo toda la información que poseo.
- Mi equipo percibe que tengo total conocimiento del aporte particular y distinto que realiza cada uno de los miembros para el logro de los objetivos propuestos.

Competencia Trabajo en equipo. Subcompetencia: *Empatía*

- Soy capaz de darme cuenta lo que le pasa a otro, entenderlo.
- Tengo en cuenta la situación que cada uno atravesó para lograr sus metas.

Competencia Liderazgo organizacional. Subcompetencia *Coordinación*

- Cuando dirijo un grupo soy capaz de establecer límites a los comportamientos de los demás que no conducen al logro de los objetivos.
- Considero necesario establecer criterios exigentes para el logro de los objetivos del grupo.

Competencia Liderazgo organizacional. Subcompetencia: *Comunicación*

- Cuando tengo que explicar las tareas a los miembros del grupo, me tomo el tiempo necesario para que todos las comprendan
- La deslealtad es la traición al código común del grupo.

Competencia Liderazgo organizacional. Subcompetencia: *Mediación de conflictos*

- Los fracasos son responsabilidad exclusiva de los miembros del equipo.
- Sólo tomo las decisiones en las que me apoya el grupo.

Competencia Desarrollo de potenciales de otros. Subcompetencia: *Influencia*

- No se debe perder el tiempo con quienes no comprenden rápidamente lo que deben hacer.
- Tanto la adulación como la crítica son formas de humillar al otro.

Competencia Desarrollo de potenciales de otros. Supcompetencia: *Adiestramiento*

- Trato de que los que no tienen el mismo nivel intelectual se vayan del grupo.
- Aquel que no comprende a la misma velocidad que el resto del grupo, debe ser excluido porque entorpece a los demás

Competencia Desarrollo de potenciales de otros. Supbcompetencia: *Socialización*

- Soy capaz de guardar silencio de mi propio parecer cuando comunico una noticia.
- Respeto la interpretación que cada uno hace sobre los hechos.

Competencia Desarrollo de potenciales de otros. Supbcompetencia: *Sensibilidad intercultural* (Tolerancia)

- Soy capaz de reconocer las diferencias de los otros.
- En general muestro aceptación y respeto por las opiniones de los demás miembros del grupo.

Referencias

- Carriel Carrimán, J. y otros (2004). *Diseño de un Sistema de Evaluación de las Competencias a desarrollar por los usuarios de las TIC*. Tesis Licenciatura en Educación. Universidad de Concepción. Facultad de Educación. Pedagogía en Matemática y Computación. Chile.
- Castro Solano, A. (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Rev. Interdisciplinaria, Año/Vol. 21, N° 002*. Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines. Bs. As. Pp. 117-152.
- Cortada de Kohan, N. (1992): Argentina. En Sexton, V. y Hogan, J. *International Psychology*. Views from around the World. University of Nebraska Press.
- D'Angelo Hernández, O. (2000). *El desarrollo profesional creador en la actividad científica*. Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas. Ciudad de La Habana. Cuba.
- Di Doménico, C. y Vilanova, A. (2000). *Formación básica en psicología en carreras de universidades públicas de Argentina*. Congreso Hispano Lusitano de Psicología, Santiago de Compostela.
- Documento AUAPsi *Incumbencias del título de Licenciado en Psicología o Psicólogo*. (2004). Ministerio de Educación de la Nación Argentina para la acreditación de carreras de Psicología. Resol. N° 136/04.
- Goleman, D. y Boyatzis, R. (2004). *Más allá de la formación: El desarrollo de competencias*. Versión electrónica recuperado 15 de marzo de 2008 de http://www.arearh.com/formación/formación/más_allá_de_la_formación_de_competencias.htm
- González, C. Tornimbeni, S. (2002). *Modalidades de transmisión docente sobre la actividad investigativa. Importancia en la formación del egresado*. Publicado en Actas del VI Congreso Nacional de Psicodiagnóstico. XIII Jornadas Nacionales de ADEIP. Córdoba. Argentina.
- Guash, J. (1999). *Formación por competencias y el profesional reflexivo*. Tesis de Maestría. en D'Angelo Hernández, O. (2000). *El desarrollo profesional creador en la actividad científica*. Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas. Ciudad de La Habana. Cuba.
- Harrison, L. y otros (2005). Competencias en investigación para diferentes niveles de formación de enfermeras: una perspectiva latinoamericana. *Revista Ciencia y Enfermería. Vol.11, N° 1*. Universidad de Concepción, Chile.
- Klappenbach, H. (1999). *Más allá de Boulder y el Modelo Latinoamericano*. Algunas notas críticas sobre la currícula del psicólogo en la Argentina. San Luis: Mimeo.

- Klappenbach, H. (2005). Historia de la orientación profesional en Argentina. *Orientación. Social., ene./dic. 2005*, vol.5, p.37-48. ISSN 1851-8893.
- Levy- Levoyer (1997) en Sánchez Rodríguez, A. y otros (2004). Necesidad del estudio de las competencias laborales. Una mirada a sus orígenes. *Revista Cubana de Educación Superior N° 2*.
- Llivina, M. y otros (2005). *Una visión alternativa para la investigación educativa*. Congreso Pedagogía. Ciudad de La Habana. C.D.
- Mertens (1998) en Sánchez Rodríguez, A. y otros (2004). Necesidad del estudio de las competencias laborales. Una mirada a sus orígenes. *Revista Cubana de Educación Superior N°2*
- Moreno Bayardo M.G. (2003). La propuesta de una formación para la investigación centrada en el desarrollo de habilidades. *Rev. Educar N° 26*. Publicación Sistema educativo Jalisco. Secretaria de Educación. Jalisco, Guadalajara, Mx.
- Moya, L. y Di Doménico, C. (2009). *Regulación de la carrera de grado en psicología. Opiniones de estudiantes acerca de los parámetros formativos*. En Memorias de I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional – XVI Jornadas de Investigación en Psicología, Ediciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, (pp. 27-30). Buenos Aires.
- Piacente, T. (1998). Psicoanálisis y formación académica en psicología. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina, Vol. 44, N° 3*, pp. 278-284.
- Rodríguez Quezada, V. (2004). Acerca de las competencias cognitivas. *Revista Enfoques Educativos Año 6 N° 1*. Fac. de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- Rossi, L. et. al. (2001): *Psicología: su inscripción universitaria como profesión*. Buenos Aires, EUDEBA.
- Tornimbeni, S. González, C.; Corigliani, S. Salvetti, M. (2007 Julio). *Evaluación de competencias para investigar en estudiantes de psicología*. Sesión de cartel presentado en XXXI Congreso Interamericano de Psicología, SIP. Mexico D.F.
- Tornimbeni, S.; Pérez, E.; Olaz, F. (2008) *Introducción a la Psicometría*. Buenos Aires. Argentina. Paidós.
- Toro, J. y Villegas, J. (Ed.) (2001): *Problemas centrales para la formación académica y el entrenamiento profesional del psicólogo en las Américas*. Vol. I, Buenos Aires, SIP.
- Vezzetti, H. (1998). *Informe sobre el campo de la psicología: la situación de los postgrados*. Buenos Aires, CONEAU.
- Vilanova, A. (1993). La formación de psicólogos en Iberoamérica. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 39 (3), 193-205. .
- Vilanova, A. (1994). Lugares de la Psicología.. *Rev. Especializada en Psicología*, N°2. Colegio de Psicólogos de la Pcia. de Bs.As. Mar del Plata.
- Vilanova, A. y Di Doménico, C. (1999). *La psicología en el Cono Sur. Datos para una historia*. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata – Editorial Martin.
- Villegas, J.; Marassi, P. y Toro, J. (Ed.) (2003) *Problemas centrales para la formación académica y el entrenamiento profesional del psicólogo en las Américas*. Vol. III, Buenos Aires, SIP.