

**EVALUAR LA PERCEPCION DEL EMPLEADOR SOBRE EL IMPACTO
LABORAL DEL DESEMPEÑO GENERADO POR LOS EGRESADOS DEL
PROGRAMA ACADEMICO DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON
BOLIVAR DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA.**

**VIVIANA LEONOR MESTRE ESTRADA
IVAN EDUARDO CABANA ROBLES**

**TUTOR:
ELIZABETH SALCEDO**

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
BARRANQUILLA
2009**

TABLA DE CONTENIDO.

1. Introducción.....	6
2. Planteamiento del problema.....	9
3. Objetivos.....	11
3.1 Objetivo General.....	11
3.2 Objetivo Especifico.....	11
4. Justificación.....	12
5. Marco Teórico.....	14
5.1 Evaluación de impacto.....	14
5.2 Utilidad de la evaluación de impacto.....	15
5.2.1 Tipos de evaluación.....	15
5.2.2 Evaluación formativa-evaluación sumativa.....	16
5.2.3 Evaluación de procesos-evaluación de repercusiones.....	17
5.2.4 Evaluación institucional-evaluación del programa.....	17
5.2.5 Evaluación de objetivos internos-evaluación de objetivos externos.....	18
5.2.6 Evaluación externa-evaluación interna.....	18
5.2.7 Evaluaciones descriptivas y explicativas.....	19
5.3 Concepto de percepción.....	19
5.4 Empleador.....	26
5.5 Impacto laboral.....	27
5.6 Políticas de los egresados.....	28
5.7 Aspectos institucionales del programa de psicología.....	32
5.7.1 Misión del programa de psicología.....	32
5.7.2 Visión.....	32
5.7.3 Principios.....	33
5.8 Estructura curricular.....	35
5.8.1 Objetivos de formación.....	39
5.8.2 Perfil del egresado.....	42
5.9 Psicología educativa.....	43
5.9.1 Funciones del psicólogo educativo.....	44
5.9.2 Funciones preventivas.....	45
5.9.3 Intervención socioeducativa.....	47
5.10 Psicología Social.....	48
5.11 Psicólogo clínico.....	56
5.12 Psicología organizacional.....	59
5.12.1 Rol del psicólogo organizacional.....	60
5.12.2 Funciones del psicólogo organizacional.....	60
6. Variables de estudio.....	62
6.1 Definición conceptual.....	62
7. Metodología.....	63
7.1 Paradigma.....	63
7.2 Diseño.....	63
7.3 Tipo de investigación.....	63
7.4 Población.....	64
7.5 Muestra y muestreo.....	64
7.6 Técnicas e instrumentos.....	65

8. Resultados.....	66
9. Conclusiones.....	81
10. Sugerencias.....	82
Bibliografía.	

Anexos.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos primeramente a Dios, por darnos fortaleza, fe y confianza en él y en nosotros mismos, seguidamente agradecemos a la Dra. Elizabeth Salcedo, quien con su experiencia y sabiduría contribuyó al desarrollo del presente trabajo de investigación.

Obviamente no podemos dejar a un lado a cada uno de nuestros padres quienes han sido nuestro soporte constante y motivo de superación para alcanzar día a día nuestras metas y anhelos por lo tanto este trabajo se lo dedicamos a ellos como recompensa a todo lo que ellos han cultivado en cada uno de nosotros.

Ivan y Viviana.

1. INTRODUCCION

Hoy día, se hace necesario participar de los procesos sociales con más pertenencia y una eficacia cada vez más ajustada a las necesidades planteadas por el medio.

Los nuevos fenómenos sociales las nuevas tendencias y por tanto nuevas definiciones de conceptos; hacen que la función de la universidad tenga un papel más preponderante dentro de los cambios sociales que se requieren para mejorar la calidad de vida, de los estudiantes, funcionarios y egresados de la misma es por esto el interés de la realización de este estudio ya que va a permitir de que manera los egresados del programa de psicología han logrado cambios en la comunidad en la cual se desarrollan profesionalmente .(Cabana Robles Iván, Mestre Estrada Viviana, Universidad Simón Bolívar Psicología 10 semestre)

La Universidad Simón Bolívar establece la necesidad de facilitar experiencias de aprendizaje que le permitan a cada estudiante acceder de manera reflexiva, crítica y creativamente a nuestra herencia cultural, diversa y compleja que de paso lo disponga para la creación desarrollo y transmisión de conocimientos que le capacite para cumplir con sus funciones profesionales investigativas y de servicio social que requieren la región y el país.

“El egresado tiene la función de cumplir desde su desempeño profesional, y la institución educativa debe conocer, apoyar y retroalimentarse del mismo desempeño”. (Departamento de extensión universitaria, programa de egresado informe ejecutivo 2007 Universidad Simón Bolívar)

Asumiendo lo anterior el siguiente estudio se realizara para conocer en primera instancia la apreciación sobre el impacto laboral generado por los egresados del programa académico de psicología de la Universidad Simón Bolívar, llevando como punto de partida el desempeño de un instrumento que evalúe lo anteriormente mencionado.

En la actualidad se hace indispensable participar en los procesos generados por la universidad debido a que esta misma se interesa por el bienestar de los estudiantes así se encuentren fuera de ella.

Así mismo la Universidad Simón Bolívar ha mostrado interés en generar investigaciones de impacto que evidencien de que manera los egresados del programa de psicología han generado cambios en la comunidad que se encuentra laborando obteniendo la información del empleador ya que de igual forma es la persona que despierta mucho interés por el desempeño de el mismo. “Este estudio se asume como una oportunidad para evaluar el desempeño del egresado aplicado al campo de acción puesto que el Programa Académico de Psicología tiene diferentes campos o áreas como lo son la Psicología Social, Organizacional, Clínica y Educativa. Y así observar la

capacidad transformadora en términos de logros” (Cabana Robles Iván, Mestre Estrada Viviana, Universidad Simon Bolívar Psicología 10 semestre)

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Este estudio surge del compromiso de la Universidad Simón Bolívar con la búsqueda del proceso de acreditación y alta calidad, aspecto que motiva a realizar un seguimiento que le permite indagar por las características del desempeño de sus egresados en los distintos ámbitos profesionales especialmente el programa de psicología el cual permitirá suministrar información necesaria sobre las competencias que desarrollan los egresados en los diferentes campos laborales.

El egresado no solo es quien ha cumplido sus estudios y recibido una certificación legal por ello, el egresado “es quien lleva la cultura de la universidad los valores que inspiran sus procesos académicos-administrativos y que se convierten en prolongación ya no como un centro de formación si no como actor del desarrollo integral de la comunidad en la que se desarrolla. Por ende es el egresado quien facilita el proceso de diálogo con la sociedad”. (Manual del egresado de la universidad simón bolívar de la ciudad de Barranquilla)

Lo anterior lleva a mencionar el aspecto de la calidad de la educación superior, puesto que la Universidad Simón Bolívar en este sentido ha definido unas políticas y unos procesos importantes con respecto a la población de egresado que son de mantener una permanente comunicación con sus egresados impulsando la vinculación de los mismos en el campo laboral. De

igual forma vincularlos en la cualificación de los procesos circulares dentro de la misma universidad, llevando a cabo un seguimiento permanente sobre su desempeño en las diferentes instituciones en donde se encuentran laborando.

Con respecto a la información obtenida se pudo realizar un estudio descriptivo o de acuerdo a cada necesidad o exigencia de la Universidad que permita la evaluación de los aspectos específicos del plan de estudio. Teniendo como referencia el paradigma cualitativo interpretativo debido que va a tratar de evaluar la percepción de los empresarios respecto al desempeño de los egresados del programa de psicología, de igual manera tendrá un diseño y un tipo de investigación descriptivo ya que busca describir la percepción y del empleador sobre el desempeño laboral del egresado del programa de psicología de la universidad Simón Bolívar (Sampieri Hernández Roberto, metodología de la investigación 2006).

Este estudio tendrá como punto de partida el diseño de un instrumento de recolección de información el cual permitirá realizar la tabulación de la información y así arrojar los resultados esperados y tomar decisiones con respecto a los cambios que se realizaran de acuerdo a los resultados obtenidos.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Conocer la percepción del empleador sobre el impacto laboral del egresado del programa académico de Psicología de la Universidad Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar la percepción del empleador al respecto de las acciones que competen a las áreas tales como:
 - Educativa
 - Organizacional
 - Clínica
 - Social.
- Describir diferencias o relaciones significativas al respecto del aporte de los egresados, manifestados por los empleadores en su accionar en las instituciones

4. JUSTIFICACION

Evaluar el desempeño laboral ha sido un tema de gran importancia para las distintas entidades en donde se encuentran laborando profesionales ya sea de las diferentes disciplinas. Hoy día se tiene muy en cuenta el desempeño laboral de las personas ya que permitirá dar aportes a la empresa en donde realice sus aportes tanto cognoscitivos como personales y así generar cambio dentro de la misma (ABELLO, y MADARIAGA, Uninorte, 1.986).

El interés de este estudio es realizar una evaluación del desempeño laboral de los egresados con el diseño de un instrumento que permita arrojar unos resultados que de alguna manera den lugar a la realización de estrategias de intervención para el mejoramiento de las falencias que se encuentren.

Este estudio es de gran importancia para la universidad Simón Bolívar ya que le permitirá generar cambios que contribuyan al aumento de la calidad en la educación impartida y a la vez ofrecer una formación integral para crecer como institución.

De igual manera es pertinente para las diferentes empresas en donde se aplicara el instrumento de este estudio ya que les permitirá el mejoramiento y la calidad de los profesionales que tienen a su cargo y obtener una caución en cuanto a la labor realizada por los mismos.

Teniendo en cuenta los procesos realizados para la creación de este estudio es relevante para los investigadores ya que les permitirá tener un conocimiento mucho más amplio de cómo debe ser el comportamiento ético, moral y profesional en las diferentes empresas o lugares en donde se desempeñen laboralmente y así lograr un buen resultado a las diferentes evaluaciones aplicadas en las mismas.

5. MARCO TEORICO

5.1 EVALUACIÓN DE IMPACTO

Evaluar constituye un proceso sistemático, metódico y neutral que hace posible el conocimiento de los efectos de un programa, relacionándolos con las metas propuestas y los recursos movilizados. Así mismo, se podría decir que la evaluación es un proceso que facilita la identificación, la recolección y la interpretación de informe útiles a los encargados de tomar decisiones y a los responsables de la ejecución y gestión de los programas.

La medida de los resultados, características principales de la evaluación de impacto, permite comparar el grado de realización alcanzado con el grado de realización deseado.

Compara, de esta forma, la planeación con el resultado de la ejecución. La evaluación de impacto abarca todos los efectos secundarios a la planeación y a la ejecución: Específicos y Globales; buscados (según los objetivos) o no; positivos, negativos o neutros; directos o indirectos (la puesta en marcha del programa puede generar por si misma efecto sobre los directamente involucrados).

5.2 UTILIDAD DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO.

La evaluación de impacto, al medir los resultados permite:

- Registrar y analizar todas las experiencias (positivas y negativas) ,mediante la comparación en el grupo control, sistematizándolas.
- Evaluar el contexto socioeconómico y político en que se da la experiencia.
- Identificar los actores involucrados y su peso específico en los resultados.
- Estudiar la articulación interinstitucional y publico-privado.
- Ofrecer estudio de costos-beneficio Concertar aporte de los técnicos en gestión, mediante la difusión de la información que proviene de la evaluación y posterior discusión entre todos los responsables de la gestión.
- Informar de forma clara y objetiva a los responsables de la toma de decisiones sobre la marcha de los programas.

5.2.1.TIPOS DE EVALUACIÓN.

Hay diversos tipos de evaluación, los cuales describiremos a continuación:

Evaluación Intermedia – Evaluación Terminal.

Las evaluaciones intermedias buscan información durante el desarrollo del programa con el fin de detectar problemas de funcionamiento y buscarles soluciones adecuadas y oportunas. Lo ideal es que este tipo de evaluación sea continua, de modo que sirvan de apoyo permanente a numerosas actividades que se desarrollan durante su realización.

La evaluación Terminal o evaluación Expost, es el estudio que se realiza después de que el programa ha terminado, con la finalidad de establecer si se obtuvieron o no los resultados esperados y los factores que actuaron en una u otra dirección. Las evaluaciones intermedias tienden a ser descriptivas y pragmáticas y la evaluación Terminal es de mayor rigor metodológico.

5.2.2 EVALUACIÓN FORMATIVA – EVALUACIÓN SUMATIVA

La evaluación formativa es el estudio que se realiza durante el proceso de elaboración de un currículo y tiene como propósito, proporcionar información de retroalimentación que permita mejorar (formar) ese instrumento o procedimiento de instrucción.

La evaluación sumativa consiste en el estudio referido a uno o varios productos instruccionales del currículo, ya terminados y sometidos a evaluaciones formativas, con la finalidad de analizar su utilización en el aula, sus ventajas comparativas con otros materiales, los costos para su diseminación, etc....

5.2.3 EVALUACIÓN DE PROCESOS – EVALUACIÓN DE REPERCUSIONES.

La evaluación de procesos (funcionamiento y otros aspectos dinámicos de un programa) acentúa estos elementos en tanto focos de evaluación, como replica a una tendencia antigua de referir la evaluación exclusivamente a la comparación de objetivos y resultados (enfoque de la caja negra).

La evaluación de repercusiones se refiere en ocasiones a la determinación del logro de objetivos de un programa y coincide así con la denominada evaluación interna y, en otras, a la evaluación de efectos externos.

5.2.4 EVALUACIÓN INSTITUCIONAL – EVALUACIÓN DE PROGRAMA

La evaluación institucional se refiere a la evaluación de una institución de tal modo que uno de sus focos principales de atención está constituido por las funciones que ella debe cumplir; entre las cuales se pueden definir objetivos o metas, pero como momentos puntuales dentro de esas actividades permanentes de la institución.

Los programas son actividades más o menos coordinadas entorno a objetivos de duración variable.

5.2.5 EVALUACIÓN DE OBJETIVOS INTERNOS – EVALUACIÓN DE OBJETIVOS EXTERNOS.

Los objetivos internos se refieren a situaciones que han de alcanzarse en la población en la cual actúa directamente el programa, como podrían ser nuevos conocimientos, valoraciones, etc....., y la evaluación interna es el proceso destinado a verificar el logro de tales objetivos y la relación con la organización del programa, la calidad de los instructores, los recursos utilizados, etc. Los objetivos externos son situaciones o estados deseables de alcanzar fuera del ámbito del programa, cuando éste ya haya finalizado, sea en personas que estuvieron sometidas a él o en aquellos a quienes se transfirieron los resultados buscados. La evaluación externa se preocupa de este tipo de situaciones y del estudio de los factores que explican sus distintas modalidades de cumplimiento, así como los factores que explican el éxito o el fracaso del mismo.

5.2.6 EVALUACIÓN EXTERNA – EVALUACIÓN INTERNA.

Según los tipos de evaluadores; se dice que una evaluación efectuada por investigadores externos asegura mayor objetividad en cuanto a la apreciación del funcionamiento y resultados del programa, comparada con la evaluación hecha por personas involucradas en el mismo, quienes debido a su familiaridad con el mismo pueden dejar de observar aspectos que desde otro punto de vista son importantes.

5.2.7 EVALUACIONES DESCRIPTIVAS Y EXPLICATIVAS.

El objetivo principal de las evaluaciones descriptivas se manifiesta claramente en las técnicas de análisis de los datos que se utilizan: porcentajes globales o referidos a subgrupos de la población, medios aritméticos, etc... Todo ello sin prejuicio de descripciones de naturaleza cualitativa. Las evaluaciones explicativas, utilizan esquemas teóricos para tratar de comprender situaciones de éxito y de fracaso, sea con referencia a los procesos o a objetivos instrumentales y finales del programa. Estas explicaciones, a su vez, están constituidas por generalizaciones incorporadas al cuerpo de las disciplinas en las cuales se apoya el programa.

5.3 CONCEPTO DE PERCEPCIÓN.

Uno de los procesos internos del ser humano es la percepción. Este fenómeno incluye las interpretaciones dadas a los objetos y situaciones percibidas que a la postre forman las representaciones humanas.

La percepción es el proceso por medio del cual la persona se apropia de la información que su medio ambiente le proporciona, sin embargo no es meramente fisiológico, es decir, solamente ver objetos, personas o situaciones sociales, sino que implica una apropiación, lo cual significa que hay en este proceso una mediación del intelecto, que depende a su vez de la forma como

se interprete dicha información, que obviamente depende de las experiencias del pasado y las expectativas sobre el futuro inmediato. Morales; (1999).

También la percepción es vista como un componente del conocimiento en donde el sujeto aplica el interactuar con el mundo objetivo al percibirlo. Por lo que la percepción está ligada al lenguaje y es entonces un elemento básico en el desarrollo cognitivo.

La percepción comprende fundamentalmente dos procesos: la recodificación o selección del enorme caudal de datos que nos llegan del exterior, reduciendo su complejidad y facilitando su almacenamiento y recuperación en la memoria, y, un intento de ir más allá de la información obtenida, con el fin de predecir acontecimientos futuros y, de ese modo, evitar reducir la sorpresa. (Morales; 1999)

Desde el punto de vista de la psicología social, la percepción depende de gran cantidad de situaciones y variables asociadas a cuatro situaciones: Situaciones del objeto percibido, del sujeto que percibe, del contexto, y de las relaciones entre el objeto percibido y la persona que percibe.

La percepción es considerada una parte importante del espacio vital o campo psicológico, el cual incluye a la persona en sí y su ambiente conductual, que consiste en todo lo que influye en su conducta. (Lewin; (1980).

Los estudios de percepción social han estado muy ligados a los estudios de percepción de objetos. Estos dos tipos de percepción se parecen en lo siguiente:

1. Ambos tipos de percepciones están estructurados.
- 2 En ambos tendemos a buscar con mayor afán los elementos invariantes de los estímulos que percibimos.
- 3 Nuestras percepciones tanto de objetos o personas tienen significado.

En este mismo sentido es importante considerar otro fenómeno social como lo son las impresiones, pues a la postre son las que determinan la percepción social. La formación de impresiones es el proceso mediante el cual se infieren características psicológicas a partir de la conducta, así como de otros atributos de la persona o situación social observada. (Lewin; (1980).

De acuerdo a lo anterior, cuando percibimos a los demás o a una situación determinada, nos formamos impresiones globales y unitarias. Sin embargo, la información que recibimos está fragmentada en pequeñas piezas informativas, de diversa índole.

En este mismo sentido debe considerarse que hay factores que influyen en la percepción de las personas, entre ellos están los motivos, necesidades, expectativas y personalidad de los sujetos, pero también aspectos tales como las metas y objetivos del perceptor.

Se han identificado tres grandes categorías o tipos de metas que una persona suele ir buscando cuando percibe algo para formarse una idea global:(.Lewin; (1980).

- 1 Probar o confirmar sus propios valores.
- 2 Comprender a la persona o situación que está siendo percibida.
- 3 Determinar si la conducta o situación observada se ajusta a alguna regla o norma.

A parte de las motivaciones y expectativas, otros factores más específicos relacionados con el perceptor que influyen en la formación de impresiones, entre ellos están: (Lewin; 1980).

- Familiaridad. Esta característica hace que la impresión formada sea mucho más compleja que cuando la persona estímulo es casi desconocida, por lo que produce una mayor exactitud en la percepción.
- Valor del estímulo. Se refiere al hecho por el cual el valor que el estímulo tiene para el perceptor afecta a su percepción.
- Significado emotivo del estímulo. Este valor emotivo depende del poder del estímulo para proporcionarnos consecuencias positivas o negativas.

Experiencia. Se refiere al hecho por el cual se supone que las personas que tienen más experiencia con cierto tipo de rasgos realizan percepciones mas acertadas, pues generalmente saber calibrar la importancia relativa que tanto la

propia persona estímulo como la situación en la que se encuentran tienen en la producción de una determinada conducta.

El papel activo del perceptor en la formación de impresiones no se limita a tener metas, construir la información y encuadrar la información construida en esquemas relacionados con sus metas. El papel del perceptor va mucho más allá, pues el mismo suscita la información o crea las condiciones bajo las cuales se genera la información sobre la persona, situación o estímulo.

Sin embargo, pese a que la psicología social pone de relieve los elementos que influyen en la percepción social de las personas, las relaciones interpersonales y las emociones juegan un papel importante, pues así como dependemos de nuestro aparato cognitivo para percibir e interpretar la información obtenida, también estamos mediados por estados de ánimo, que si bien se relacionan con la personalidad de los individuos, también lo hacen con los afectos o sentimientos que suscitan lo que está siendo observado. (Cozby y Perlman; 1995).

La percepción como proceso psicológico individual y social, se asocia con otros conceptos fundamentales, como lo son:

- El efecto de primacía, que ocurre cuando la información inicial, como las primeras impresiones de atractivo, tiene mayor efecto que la información posterior sobre la impresión total.

- El efecto de novedad, que se presenta cuando la información, posterior a la más reciente ha influido más sobre la percepción social que la información inicial.
- Los estereotipos, que se refieren a las expectativas que tenemos acerca de una categoría de gente.

El efecto de halo, que son tendencias sistemáticas o errores en la percepción que están en juego. De allí que sea una tendencia que tienen las mayorías de las personas a formarse una impresión global de otra persona como buena o mala, sobre la base de información parcial y después permitir que esta impresión global influya en sus juicios posteriores de esa persona.

La disonancia cognitiva, que supone que estamos motivados a mantener la congruencia entre nuestros elementos cognitivos, es decir, entre los pensamientos y sentimientos y la conducta, cuando esto no ocurre se establecen un elemento incongruente.

En lo que respecta a la cognición social, ésta comenzó siendo un área específica de investigación, pero con el tiempo se ha ido convirtiendo en un enfoque, en una manera de abordar y de considerar muchas de las cuestiones estudiadas en psicología social.

La investigación en cognición social surge en gran medida del auge experimentado por la perspectiva cognitiva en psicología. Esto ha producido con frecuencia una transposición de los procedimientos y planteamientos allí existentes a los fenómenos propios de la psicología social. La única diferencia estaría en el objeto de estudio: la psicología estudia la cognición general, fundamentalmente objetos y realidad física, y la psicología social se centraría en la cognición de los fenómenos sociales. (Moscovici, 1996).

Estudiado el fenómeno de la percepción y la cognición social y observando el importante papel que juegan variables relacionadas con el objeto percibido, con el contexto, con la relación entre objeto percibido y preceptor y con el preceptor en si mismo, en los próximos capítulos del marco teórico se revisan algunas dimensiones referidas a estas variables. Comencemos por las características del objeto percibido.

Vale la pena resaltar que se utilizó el plan de estudios del año 2004 de la Universidad Simón Bolívar; ya que los egresados que fueron la población de estudio de la presente investigación, fueron cobijados por este.

A continuación se describirán todos los aspectos relacionados con el plan de estudios mencionado anteriormente:

5.4 EMPLEADOR

El trabajador esta definido como toda actividad humana libre, ya sea material o institucional, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectuó un contrato de trabajo. (Articulo 5 CST).

El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de la segunda y mediante la remuneración.

El empleador es la persona natural o jurídica que ordena realizar el servicio y paga el salario al trabajador, el trabajador es quien presta el servicio de manera personal y recibe la remuneración, puede tener carácter privado o ser un servidor público.

Es de carácter privado cuando el trabajador constituye una relación laboral de carácter particular, y es público cuando la persona se encuentra vinculado como empleado público o trabajador oficial al servicio del estado (Art. 22 CST).

5.5 IMPACTO LABORAL

Impacto es definido como un choque de un objeto que se lanza con una fuerza contra algo, en este caso miraremos como se da el impacto laboral generado por los egresados del programa académico de psicología.

Se define el impacto laboral a todo aquel resultado o desempeño de los trabajadores de una empresa si estos han sido buenos o malos, y a los cambios que se deben hacer en los campos de trabajo. (Abella Raymundo y Madariaga, Camilo. Estrategias de Evaluación. Barranquilla Uní norte 1986).

Por ende es de gran importancia la preocupación de la vida laboral de los egresados de la universidad Simón Bolívar de la facultad de psicología. Y así realizar el estudio en las diferentes partes en donde se encuentran desempeñando sus diferentes labores.

El Seguimiento de Egresados constituye una estrategia táctica que permite a la luz de la Situación laboral y profesional de los egresados adecuar, si así se requiere, o en su caso Promover los planes de estudio que una institución educativa oferta.

Actualmente y tomando como base las mega tendencias mundiales que señalan una posible reestructuración del mercado de trabajo bajo una óptica de flexibilidad tal que los puestos de trabajo difícilmente podrán llenarse con una

formación rígida y meramente disciplinaria, se exige a la educación, principalmente del nivel superior y postgrado, una adecuación de los procesos académicos, capacidades, habilidades y destrezas que desarrolla, a fin de que sus egresados cuenten con una formación sólida y socialmente útil y válida que les permita acceder con márgenes amplios de probabilidad, a las oportunidades de empleo.

Lo anterior pone de manifiesto la importancia, que a la luz de estas tendencias adquiere el Seguimiento de Egresados como un mecanismo para vincular la formación académica de las instituciones con los requerimientos laborales, que el mercado de trabajo empieza a manifestar.

De igual forma es necesario mencionar las políticas de los egresados para que así se tenga el conocimiento adecuado de las personas en cuestión.

5.6. POLITICAS DE LOS EGRESADOS

Según el registro calificado de la Universidad, egresado cubre a todo aquel que ha terminado académicamente independientemente de que se haya graduado o no, a diferencia del graduado, que previo el lleno de los requisitos ha accedido al grado que lo habilita desde el punto de vista legal para ingresar al mercado laboral. Registro calificado UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR; (2004).

Las instituciones de Educación superior han tenido desde siempre el propósito específico de desarrollar el conocimiento y preparar a sus estudiantes para que cuando terminen su formación y egresen de ellas, estén en capacidad de liderar procesos de cambio en la sociedad. En consecuencia con ellos la sociedad se ha preocupado porque este propósito se mantenga y se cumpla; producto de ellos es la implementación de aspectos legales a través de sus diferentes estamentos UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR; (2001).

En este mismo sentido el consejo Nacional de Educación superior establece que histórica y conceptualmente la educación ha tenido tres tareas fundamentales para realizar su misión: la formación humana, la creación y desarrollo del saber y el compromiso de servicio a la sociedad, que se traduce en las tres funciones específicas de la universidad: docencia, investigación y extensión.

El producto final de ese proceso educativo es el egresado, a través del cual la comunidad externa a la institución educativa elabora una imagen de esta. Por ello, para dicha institución es importante tanto la formación del profesional como su desempeño laboral, pues a través de éste la Universidad puede materializar sus propósitos institucionales.

Refiriéndose a los egresados, la Universidad Simón Bolívar establece la necesidad de facilitar experiencias de aprendizaje que le permitan a cada estudiante acceder de manera reflexiva, crítica y creativamente a nuestra

herencia cultural, diversa y compleja, que de paso habilite para la creación, desarrollo y transmisión de conocimiento que le capacite para cumplir con sus funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere la región y el país UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR; (2001).

En este orden de idea el egresado tiene una función de cumplir desde su desempeño profesional y la institución educativa debe conocer de este desempeño, apoyarlo y retroalimentarse de él. Es en este contexto que la Universidad adelanta un programa de egresados que es de trascendental importancia para su vida. El objetivo general de este programa es establecer relaciones entre la Universidad y sus egresados, que permitan tanto el desarrollo institucional como el crecimiento profesional del egresado bolivariano, a partir de una formación que consulte las necesidades de la sociedad en la cual se circunscribe y una práctica profesional acordes con los requerimiento del desarrollo de la región y el país.

Por su parte los objetivos específicos que plantea el programa de egresados son:

- 1 Conocer el quehacer de los egresados bolivarianos, para establecer una comunicación permanente que permita contribuir a su forma profesional y lograr un mejor desempeño laboral.

- 2 Recoger la experiencia y conocimiento de los egresados para retroalimentar los currículos de las diferentes facultades a partir de la investigación Acción, Participativa aplicada a la docencia, la investigación y la extensión.
- 3 Conocer el impacto de la Universidad en la región como institución educativa y como gestora del desarrollo a través de sus egresados.
- 4 Conocer las oportunidades de desempeño profesional que ofrece el mercado regional y establecer mecanismo que contribuyan a la ubicación laboral del profesional bolivariano.

En el proceso de modernización en el que se encuentra la universidad y en el cual son parte fundamental los egresados se ha impulsado un programa, el cual contempla las siguientes políticas UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR; (2001).

- 1 Organización gremial: Toda las facultades deberán tener su asociación de egresados y la Universidad tendrá su asociación de egresados bolivarianos. Estas asociaciones se reunirán periódicamente y generaran espacio para tratar temas de orden académicos, que enriquezcan su quehacer profesional.
- 2 Vinculación laboral: a través de las prácticas de la carrera la universidad vinculara a sus estudiantes dentro de una organización.

Por esta razón es importante conocer la trayectoria que han tenido y tendrá los egresados de la universidad Simón Bolívar, objetivos que se llevarán a cabo al evaluar el impacto que han tenido estos a través de un cuestionario realizado por los investigadores. Por lo anterior es preciso aclarar lo relacionado con la evaluación de impacto y como se realiza.

5.7. ASPECTOS INSTITUCIONALES DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA.

5.7.1 MISIÓN DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA.

Formamos profesionales integrales en Psicología, cimentados en el ideario bolivariano y desde la perspectiva del desarrollo humano, que concibe a hombres y mujeres como seres en permanente construcción con la posibilidad de autor regularse y autodeterminarse; proporcionándoles condiciones para que desarrollen competencias básicas de investigación y profesionales para la promoción, prevención e intervención de la salud mental, considerando los factores psico-biológicos y socioculturales, en las áreas educativa, organizacional, social, jurídica y clínica.

5.7.2 VISIÓN.

Seremos reconocidos por nuestra excelencia académica y ética en la formación de profesionales competentes en el desempeño interdisciplinario en los diversos escenarios locales y regionales, apoyados en una cultura de

mejoramiento permanente de sus procesos, para constituirse en líderes que darán respuestas a problemas regionales de educación y familia.

5.7.3 PRINCIPIOS.

Los principios institucionales proponen un horizonte de sentido para la praxis de la comunidad educativa de Psicología: dignidad humana, autonomía, solidaridad, legalidad, justicia, democracia.

- Autonomía: Dentro de los principios Constitucionales e Institucionales La Facultad define su Proyecto Educativo. Se define como una opción para la formación integral de profesionales de la Psicología desde una perspectiva científica, social y humanística. Igualmente consagra el respeto por el proceso ontológico que permite al individuo actuar, pensar y sentir bajo juicios y responsabilidad propia, siendo conductor de su destino, respetando a su vez la individualidad del otro.
- Dignidad Humana: La autonomía y la libertad son inherentes a la condición de lo humano en hombres y mujeres, que se conjugan y construyen en formas sociales de convivencia para generar en sus actores una conciencia social de bienestar en espacios y tiempos concretos.

- Legalidad: El Programa de Psicología preordena su conducta acorde con los principios universales de la Educación, respeta el contexto jurídico y legal expresado en los reglamentos institucionales y en las disposiciones regionales y nacionales que regulan la Educación Superior.
- Identidad: Dentro del marco institucional, la Facultad de Psicología gozará de un espacio de influencia ganados por su trabajo de servicio a la comunidad bolivariana. En la sociedad académica de la ciencia Psicológica conquistará la credibilidad de su que - hacer como formadora de profesionales competentes y éticos y productora de conocimiento disciplinar. Igualmente en la comunidad se le reconocerá por sus acciones tendientes al desarrollo humano de comunidades concretas.
- Valores: Basado en los principios que orientan la praxis de la comunidad educativa bolivariana, ella misma aspira a construir un clima o espíritu de cuerpo que favorezca el trabajo: solidario, responsable, justo, democrático, participativo, respetuoso.
- Solidario: Que reconoce y refiere a la sensibilidad, el sentido y la conciencia de un nosotros en, con y para la comunidad académica en orden a la consecución de los objetivos y propósitos plasmados en la Misión.

- Responsable: El compromiso consigo mismo y con la Facultad anima la ejecución de las obligaciones y el ejercicio racional y equilibrado de los derechos, reconocidos y declarados en la misión y el proyecto educativo.
- Justo: Las conductas y acciones de los miembros de la comunidad garantizan que las decisiones que se toman sean de carácter equitativo y fortalezca la conquista de la dignidad humana por el individuo.
- Democrático: Los afectados por las decisiones tendrán sus espacios para expresar sus conceptos y opiniones al respecto, teniendo como referente tanto el Proyecto Educativo de la Corporación como el de la Facultad.
- Participativo: Todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa tienen el derecho y la obligación de contribuir a la consecución de los objetivos y propósitos de la misión y proyecto educativo. Entre los valores se destaca la identidad del psicólogo asumiendo como marco axiológico de comportamiento las que se dictan en el Código Ético del Psicólogo Colombiano.

5.8 ESTRUCTURA CURRICULAR.

Desde sus inicios, en la Facultad de Psicología, la estructura curricular ha comprendido, por un lado, el desarrollo de tres de las funciones de la Educación Superior: LA DOCENCIA, LA INVESTIGACION Y LA EXTENSIÓN,

y por el otro lado, ha propuesto las acciones con la Comunidad Educativa, docentes, estudiantes y directivos.

El currículo es más que el plan de estudios, se concibe como un tejido de prácticas sociales que tiene la función de seleccionar, organizar y socializar los contenidos de la cultura mediante acciones intencionadas, para convertirlos en oportunidades de formación humana y de desarrollo social.

Se comprende, entonces, como un conjunto de criterios, planes de estudios, proyectos pedagógicos, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral de sus sujetos y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local. Incluye también el talento humano que trabaja en la consecución de sus objetivos y finalidades, los recursos materiales, institucionales y económicos, necesarios para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el gran proyecto nacional.

El Currículo, en el Proyecto Educativo de la Facultad de Psicología consta de tres componentes, a saber: Universidad Simón Bolívar; (2004).

La función de docencia, consta de tres elementos constitutivos:

- El Plan de Estudio.
- Las Jornadas Científico Académicas.
- Los Proyectos Pedagógicos (proyecto de crecimiento persona.

La investigación institucional de psicología se argumenta y define en el Programa de Investigaciones de la Facultad, el que se articula al Institucional. Comprende acciones de investigación intra y extra currículo.

La Extensión involucra tanto acciones de docencia, investigación y divulgación. Responde por el cumplimiento del compromiso social de la universidad con la comunidad universitaria bolivariana y con la sociedad misma.

El Plan de Estudios está estructurado en ciclos, campos y áreas de formación. Ciclos formativos que le dan sentido y direccionalidad a los objetivos de formación del profesional de la Psicología. Se entiende por ciclo “una unidad de secuencia que extiende y articula el proceso de formación en el tiempo, una etapa intermedia o secuencia de etapas, que le permiten al estudiante progresar en el tiempo en su formación según sus intereses y capacidades. Una formación por ciclos permite establecer secuencias de mayor o menor grado en el proceso de formación”.

La Hipótesis de trabajo del Plan de Estudios es que si se ofrece al estudiante la oportunidad de acceder a experiencias formativas graduales (Ciclos Formativos), cada uno con sus propios objetivos a lograr y por ende con un especial conjunto de experiencias teórico-conceptuales y metodológicas, donde entren en contacto con los bienes generales de la cultura, del saber básico de las ciencias sociales y específico de la Psicología, ello les permitirá adquirir una formación general que les dará competencia

básica (ciclo básico) para introducirse con posterioridad a los diferentes escenarios donde la disciplina aporta a la comprensión de sus dinámicas particulares (ciclo de orientación vocacional ocupacional), y para, luego, abordar un específico escenario de la actividad humana donde el contexto social es el pilar fundamental en la construcción óptima de la condición humana (ciclo énfasis).

Los campos de formación presentes en el Plan de Estudios son:

Campo de Ciencia Psicológica.

Campo de Fundamentación y Ciencias Básicas.

Campo Socio-humanístico.

A la vez, estos campos están constituidos por unas áreas las cuales se definen como espacios demarcados que reúnen conocimientos organizados dentro de un componente y que cumplen unos propósitos formativos específicos. Las áreas propias del campo de Ciencias Psicológicas son: Psicología, Psicología Social, Psicopatología y Desarrollo Humano.

Formación Profesional: Campos de trabajo del psicólogo: Educativa, Empresarial, Familia, Social y Desarrollo Humano.

Las áreas propias del Campo de Fundamentación y Ciencias Básicas son:

Epistemología e Investigación Científica, Fundamentos Biológicos de la Conducta, Competencias Comunicativas y Socio-antropología.

Las áreas propias del Campo Socio humanístico son: Historia y Psicología Jurídica.

5.8.1 OBJETIVOS DE FORMACIÓN.

La acción pedagógica, desde la perspectiva del docente, apunta al desarrollo y fortalecimiento en sus estudiantes de dos grupos de competencias: las cognitivas-cognoscitivas y las socio-afectivas. Ambos grupos de competencias se sustentan tanto en el saber, en el saber - hacer, de una disciplina o profesión como en la forma en que el estudiante expresa su ser (sentir y estar) en un espacio y tiempo determinado.

En la dimensión cognitiva –cognoscitiva la Facultad de Psicología se propone lograr que el sujeto del proceso de enseñanza - aprendizaje sea capaz de:

- Desarrollar destrezas cognoscitivas y metodológicas que le permitan, desde una posición ética humanista explicar, interpretar, comprender y comunicar el saber disciplinar profesional de la ciencia psicológica en sus diversas perspectivas epistemológicas, teóricas y metodológicas que presentan los diferentes modelos psicológicos que abordan la dimensión psíquica del ser

humano.

- Visionar espacios concretos de profundización y reflexión del saber psicológico y de la praxis profesional en los múltiples escenarios de la acción humana (empresa, familia, escuela, sociedad) en la dimensión salud-enfermedad de la vida afectiva y mental de las personas.

Las Estrategias. Las estrategias de la Facultad de Psicología para conseguir sus propósitos, objetivos y la consolidación de su proyecto educativo son:

- Plan de Estudios. Como ya se ha dicho, el plan de estudios está estructurado en campos de formación en Ciencias, Competencias Generales, formación Disciplinar – Profesional y formación Socio-humanística. Este plan es atravesado por los principios de formación integral, competencias cognitivas –cognoscitivas y socio-afectivas, flexibilidad curricular, interdisciplinariedad. Los créditos académicos son las herramientas utilizadas en la medición del tiempo de trabajo académico del estudiante. Se acompaña además de dos proyectos pedagógicos: a) el Proyecto Pedagógico de Medición y Evaluación Psicológica y Proceso Terapéutico; b) Proyecto pedagógico de jornadas científicas académicas.
- Programa de Investigaciones. El programa de investigaciones desarrolla objetivos de investigación científica disciplinar-profesional y de construcción de cultura investigativa en los estudiantes en formación profesional.

- Programa de Extensión y Proyección Social. El programa de extensión es el escenario de validación de la teoría declarativa y procedimental de la disciplina y profesión del psicólogo y el escenario para construir la vocación de servicio y responsabilidad social del futuro profesional. De la extensión también hace parte la divulgación, que se propone fundamentalmente dar a conocer la producción de la comunidad educativa de la facultad. Esto se hace a través de la revista Psicogente.
- Cualificación Docente. Esta estrategia crea espacios y experiencias de cualificación integral del cuerpo docente y directivo de la facultad que le permitan el despliegue, desarrollo y fortalecimiento de su condición humana y, por la naturaleza de su compromiso en el proceso de enseñanza – aprendizaje, sus competencias pedagógicas o administrativas, respectivamente que acompañen y orienten el aprendizaje de la comunidad de estudiantes en formación personal y disciplinar -profesional.
- Bienestar Institucional e Infraestructura de Recursos. Esta estrategia está interesada en construir una infraestructura de recursos al servicio de los actores de los procesos sustantivos de la universidad: docencia, investigación y extensión.
- Comunidad Académica. La comunidad académica de la Facultad de Psicología la constituyen los estudiantes, los egresados y titulados de la corporación, los docentes, los directivos, el personal administrativo de

apoyo y la comunidad a la que servimos y proyectamos servir.

La comunidad educativa está en permanente construcción de su condición humana, cada uno de sus miembros es un ser siempre en proyecto. Capaz de autodeterminarse y construir su propio proyecto de vida al interior de un grupo humano en un contexto cultural determinado y prefigurable.

Conjugando la concepción de hombre y las exigencias científicas – académicas de lo que debe ser (sentir, estar, saber, hacer) el profesional de la Psicología se propone la construcción de un profesional de la Psicología con las siguientes cualidades:

5.8.2 PERFIL DEL EGRESADO.

La persona, hombre o mujer, que aspire a pertenecer a la comunidad educativa de la corporación y de la Facultad de Psicología en particular, debe reconocerse como un sujeto en construcción de su condición humana y aceptar su necesidad de acompañamiento en este proceso, por personas que estando en el mismo camino, han recorrido espacios y experiencias que reflexionadas y asumidas como oportunidades de crecimiento personal, pueden aportarle seguridad frente a las nuevas experiencias diseñadas en el proyecto educativo de la Universidad y de la Facultad de Psicología.

Debe acreditar la aprobación del nivel medio que antecede a la educación

superior, haber aprobado satisfactoriamente las pruebas de calidad del Estado, cumplir con la evaluación psicológica y la entrevista personal.

Posteriormente al ingreso a la Facultad debe cumplir con las exigencias diseñadas en el Proyecto Educativo del Facultad de Psicología y las que establecen la Universidad.

El aspirante se apropiará del Proyecto Educativo de la Facultad para que pueda autorregular su camino de aprendizaje y ejercer las acciones pertinentes de acuerdo con los desarrollos planificados a cumplirse durante los diez (10) semestres lectivos. De la misma forma deberá conocer y cumplir el Reglamento estudiantil y las demás disposiciones legales de la Corporación que atañen a su estadía y permanencia dentro de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar.

En el programa de psicología se manejan diferentes áreas como lo son la psicología educativa, la psicología social, la psicología clínica y por ultimo la psicología organizacional que son de gran importancia en la formación profesional.

5.9 PSICOLOGÍA EDUCATIVA.

El Psicólogo/a de la Educación es el profesional de la psicología cuyo objetivo de trabajo es la reflexión e intervención sobre el comportamiento humano, en situaciones educativas, mediante el desarrollo de las capacidades

de las personas, grupos e instituciones. Se entiende el término educativo en el sentido más amplio de formación y desarrollo personal y colectivo.

El Psicólogo/a de la Educación desarrolla su actividad profesional principalmente en el marco de los sistemas sociales dedicados a la educación en todos sus diversos niveles y modalidades; tanto en los sistemas reglados, no reglados, formales e informales, y durante todo el ciclo vital de la persona.

Así mismo interviene en todos los procesos psicológicos que afectan al aprendizaje, o que de este se derivan, independientemente de su origen personal, grupal, social, de salud etc., responsabilizándose de las implicaciones educativas de su intervención profesional y coordinándose, si procede, con otros profesionales

5.9.1 FUNCIONES DEL PSICÓLOGO EDUCATIVO

Intervención ante las Necesidades Educativas de los Alumnos

El profesional de la psicología participa en la atención educativa al desarrollo desde las primeras etapas de la vida, para detectar y prevenir a efectos socio-educativos las discapacidades e inadaptaciones funcionales, psíquicas y sociales.

Realiza la evaluación psico-educativa referida a la valoración de las capacidades personales, grupales e institucionales en relación a los objetivos de la educación y también al análisis del funcionamiento de las situaciones educativas. Para ello trata de determinar la mas adecuada relación entre las

necesidades individuales, grupales o colectivas y los recursos del entorno inmediato, institucional o socio-comunitario requeridos para satisfacer dichas necesidades.

También y ligado al proceso de evaluación el/la psicólogo/a puede proponer y/o realizar intervenciones que se refieran a la mejora de las competencias educativas de los alumnos, de las condiciones educativas y al desarrollo de soluciones a las posibles dificultades detectadas en la evaluación.

Funciones ligada a la Orientación, Asesoramiento Profesional y Vocacional

El/la psicólogo/a promueve y participa en la organización, planificación, desarrollo y evaluación de los procesos de orientación y asesoramiento profesional y vocacional, tanto en lo que tienen de información, asesoramiento y orientación a los alumnos ante las opciones que deban tomar frente a las distintas posibilidades educativas o profesionales, como en la elaboración de métodos de ayuda para la elección y de métodos de aprendizaje de toma de decisión vocacional. El objetivo general de estos procesos es colaborar en 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.

5.9.2 FUNCIONES PREVENTIVAS

En la que el/la psicólogo/a interviene proponiendo la introducción de modificaciones del entorno educativo y social que eviten la aparición o atenúen las alteraciones en el desarrollo madurativo, educativo y social.

La prevención se orienta a proponer las condiciones para un mejor desarrollo de las capacidades educativas y también a prevenir las consecuencias que pueden generar la diferencia entre las necesidades educativas de la población y las respuestas que dan los sistemas sociales y educativos; incluye tanto acciones específicas para la prevención de problemas educativos concretos (como son a adaptación inicial a la escuela, la detección precoz de alumnos con necesidades educativas especiales, etc.) como los aspectos de intervención desde las primeras etapas mediante técnicas de estimulación y, ya en las etapas escolares, los procesos dirigidos a permitir a los alumnos afrontar con progresiva autonomía y competencias eficaces las exigencias de la actividad educativa.

Desde el enfoque preventivo se contemplan intervenciones tanto en asesoramiento a agentes educativos (educadores, padres etc.) como en el desarrollo de programas específicos: educación para la salud, educación afectivo-sexual, prevención de las drogo-dependencias y de los proyectos ligados en general a la transversalidad (educación de valores, educación no sexista).

El/la psicólogo/a actúa promoviendo y organizando la información y formación a madres y padres en una línea de apoyo al desarrollo integral del hijo/a. Realiza la intervención para la mejora de las relaciones sociales y familiares, así como la colaboración efectiva entre familias y educadores, promoviendo la participación familiar en la comunidad educativa así como en

los programas, proyectos y actuaciones que el profesional de la psicología educativa desarrolle.

5.9.3 INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA

El/la psicólogo/a participa en el análisis de la realidad educativa, y de los factores sociales y culturales que influyen en el proceso educativo de la comunidad concreta, interviene en la prevención socioeducativa, impulsa la cooperación y coordinación de los servicios, instituciones y organizaciones sociales del entorno. En resumen interviene en las relaciones entre las actividades educativas y la comunidad donde

Tienen lugar, así como en los factores sociales y culturales que condicionan las capacidades educativas.

También puede participar en el diseño de planes de intervención comunitaria en el ámbito territorial, promoviendo criterios metodológicos, procesos de implantación, sistemas de evaluación etc.

El/la psicólogo/a puede asesorar técnicamente a los responsables de la toma de decisiones de planificación y actuación a partir de su pronunciamiento especializado y de su aplicación al análisis y estudio del sistema educativo en una línea de mejora de la atención educativa.

Investigación y Docencia

La investigación incluye las actividades para el análisis y reflexión sobre el propio trabajo; la mejora y actualización de su competencia técnica, la

profundización y extensión de la teoría y los procedimientos propios de la psicología de la educación.

La docencia que realizan los profesionales de la psicología educativa está orientada a difundir su conocimiento entre los demás profesionales de la educación, los grupos sociales implicados en esta, los propios psicólogos y estudiantes de psicología y otros colectivos profesionales.

5.10 PSICOLOGÍA SOCIAL

La Psicología social es una actividad profesional de una de las ramas de la psicología que en su evolución histórica surge como respuesta a la necesidad de analizar y actuar sobre los problemas de las interacciones personales en sus diversos contextos sociales. Su continua acción, reflexión e investigación tiene como principal marco de referencia la Psicología Social, la Antropología, la sociología y otras disciplinas afines. Los problemas que afronta tienen que ver con los múltiples niveles y con los procesos complejos que encierra la relación entre el individuo y su contexto social, especialmente con los procesos que tienen que ver con la forma en que las necesidades individuales y colectivas son satisfechas en ese medio social. Lejos de definir los problemas desde un análisis individual, la Psicología social ha ido desarrollando procedimientos e instrumentos para tratar de evaluar e intervenir sobre procesos sociales complejos y dinámicos que aborden no sólo el componente individual y/o grupal sino también las estructuras sociales, políticas,

económicas, etc., que lo envuelven y le dan sentido. A lo largo de su desarrollo podríamos afirmar que los modelos de competencia social y ecológico han sido los que mayor repercusión han tenido en la metodología de este ámbito.(www.monografias.com/trabajos)

Aunque históricamente el desarrollo de la Psicología social está estrechamente ligado al de los servicios sociales, en la actualidad el enfoque se dirige hacia nuevos y más amplios conceptos. En este sentido cabe decir que este nuevo ámbito busca mejorar la calidad de vida y el bienestar de las personas, superando el anclaje conceptual que venía sufriendo la Psicología social con respecto a términos como marginación, inadaptación, pobreza, etc. Como ha sucedido en otros ámbitos profesionales, donde se han ido superando enfoques centrados en la carencia, el déficit y la patología, para pasar a una intervención proactiva, preventiva y de mejora de la calidad de vida, en el caso de la intervención social los esfuerzos se dirigen hacia enfoques que buscan el desarrollo en personas, grupos y comunidades de las necesarias habilidades y competencias para analizar mejor su realidad social y buscar las soluciones más adecuadas.

En este sentido cabe hablar de los objetivos de la intervención social como aquellos que consisten en reducir o prevenir situaciones de riesgo social y personal, ya sea mediante la intervención en la solución de problemas concretos que afectan a individuos, grupos o comunidades aportando recursos materiales o profesionales, o mediante la promoción de una mayor calidad de vida. Esas situaciones de riesgo están referidas, cuando hablamos de

intervención social, a la falta de cobertura de necesidades humanas muy básicas que se encuentran directamente condicionadas por el entorno social: necesidades de subsistencia, convivencia e integración social, participación, acceso a la información y a los recursos sociales, igualdad de oportunidades, no discriminación, no exclusión social, etc.

Por la complejidad de los objetivos de la intervención social se debe destacar que ésta requiere un abordaje interdisciplinario en el que las relaciones del psicólogo con los trabajadores sociales, abogados, sociólogos, economistas, y otros profesionales se convierten en un factor esencial para el alcance de sus objetivos.

En el ámbito del psicólogo social desarrolla las siguientes funciones:

- Atención directa

Esta faceta se comparte de modo general con otros muchos ámbitos de la psicología aplicada en los cuáles el psicólogo interviene directamente con la población objetivo de los servicios para evaluación, orientación y/o solución de problemas. Esta atención directa puede realizarse de formas muy diferentes según se trate de atención directa a individuos, grupos o comunidades. A modo de ejemplo en el primer caso podría tratarse de una valoración u orientación de una persona mayor para una medida de alternativa a la convivencia (residencia de tercera edad, vivienda tutelada, etc.). En el segundo caso, atención grupal, podría ejemplificarse con las intervenciones con grupos de autoayuda, como en el caso de intervenciones con padres con problemas de relación con sus hijos.

Finalmente, en el nivel comunitario, podría citarse el trabajo desde programas de prevención de malos tratos a la infancia.

Sin embargo, una nota característica que merece subrayarse es la orientación que la atención directa tiene hacia la construcción de habilidades, competencias y recursos que permitan al destinatario de la intervención enfrentar sus problemas con mayores posibilidades de éxito.

- Asesoramiento y consultoría

Como uno de los rasgos más distintivos de la intervención social destaca esta función profesional en la cual el psicólogo realiza un trabajo dirigido no al cliente de los servicios, sino al personal o a la dirección de programas o servicios, respecto de su funcionamiento, implementación, opciones alternativas, superación de crisis. Se trata en este caso de una intervención indirecta en la cual el psicólogo de la Psicología social intenta obtener un efecto multiplicador al orientar y asesorar a aquellos que están en contacto con la población objetivo.

- Dinamización comunitaria

Desde el modelo comunitario aparece con fuerza la intervención del psicólogo que persigue una mayor conciencia de comunidad y la dinamización del potencial de recursos que ella encierra. La posibilidad de reconstruir un tejido social más solidario creando flujos de apoyo en la comunidad, la promoción de movimientos asociativos, el impulso a la generación de proyectos nacidos de las propias necesidades de cada comunidad, etc., suponen

En la actualidad un tipo de intervención muy relevante en la Psicología social

- Investigación

Una función especialmente necesaria es la realización de prospecciones, estudios y trabajos de investigación que contribuyan al avance del cuerpo de conocimientos que sustentan esta actividad profesional. A partir del importante peso relativo concedido a las técnicas de investigación dentro del curriculum formativo del psicólogo, éste se encuentra en una situación privilegiada para desarrollar este tipo de labor en un campo que plantea excepcionales retos debido a la compleja red de factores que se encuentran actuando en cualquier problemática social.

- Planificación y programas

La intervención social suele entrañar una gran complejidad, atendiendo a la complejidad de los fenómenos sobre los que actúa. En este sentido se hace necesario un trabajo de planificación y programación para alcanzar el óptimo grado de estructuración de los componentes de la intervención (definición de la población destinataria, objetivos, creación de servicios, recursos, etc.).

- Evaluación de programas

Como un aspecto que destaca por la importancia que entraña para las tomas de decisiones, la evaluación de programas se refiere al estudio sistemático de los componentes, procesos y resultados de las intervenciones y programas. En este caso también la formación del psicólogo en técnicas de

evaluación y diseño, junto al conocimiento del ámbito concreto de trabajo, le permite obtener una posición ventajosa para realizar esta función esencial a cualquier programa.

- Dirección y gestión

Dentro de las estructuras de servicios y programas de intervención social los psicólogos también se han ido incorporando a los niveles de dirección y gestión, tanto en la Administración como en la iniciativa privada.

- Formación

Como en otros campos de la psicología aplicada el psicólogo diseña y realiza actividades formativas. Sin embargo, en el caso de la Psicología social, dada la carencia de una formación universitaria sólida (hasta fechas muy recientes), las actividades formativas han tenido una gran demanda y han supuesto una función muy importante tanto en la formación de los propios psicólogos como por la aportación que supone para otros profesionales de la intervención social.

Además de las técnicas y procedimientos que comparte con los profesionales de otros campos de la psicología aplicada, se pueden destacar algunos aspectos metodológicos que caracterizan específicamente este ámbito.

- Intervención grupal

El psicólogo social trabaja frecuentemente con grupos para alcanzar objetivos que únicamente con esta metodología son posibles. Se trataría de intervenciones centradas en la ayuda mutua, desarrollo de la solidaridad, participación ciudadana, competencia para el análisis de situaciones y tomas de decisiones que afectan a un colectivo, habilidades de trabajo en equipo, etc. Las técnicas de intervención grupal permiten al psicólogo desarrollar objetivos de organización y dinamización comunitaria.

- Intervención y terapia familiar

Como un caso muy específico y de obligada referencia para muchos de los sectores de intervención social, el grupo familiar se convierte en escenario frecuente del trabajo del psicólogo. En este caso existen múltiples conexiones con los modelos de intervención familiar que desde la psicología clínica se han planteado, aunque adaptándolos a los objetivos sociales propios de este ámbito. Un aspecto que atrae especialmente la atención de los profesionales y en el que existen en la actualidad notables avances, es el que se refiere a la necesidad de realizar evaluaciones del grupo familiar (como en los casos de desamparo infantil) para llegar a elaborar juicio de capacidad o competencia de la familia para cumplir con sus obligaciones. Otro tanto cabe decir de las intervenciones en sectores como la tercera edad.

- Técnicas de mediación

Partiendo de que es consustancial a este contexto de intervención la aparición de situaciones donde entran en conflicto los intereses de distintos

grupos o personas, el psicólogo debe utilizar las técnicas de negociación y mediación que le permitan reducir este tipo de conflictos sociales y avanzar en la resolución de problemas.

- Técnicas de evaluación e intervención ambiental.

La psicología ambiental, en su desarrollo desde los años sesenta ha ido encontrando muchos puntos de convergencia con las preocupaciones de la Psicología social. Como es lógico, la concepción de lo social como una parte del ambiente que rodea a todo individuo, ha permitido a los psicólogos de la intervención social incorporar técnicas y procedimientos desarrollados desde la psicología ambiental que resultan idóneos para su trabajo. Los modelos ecológicos y las técnicas que de ellos han ido derivando, como es el caso de ecología social de Moos, la psicología ecológica de Barker, o la ecología del desarrollo de Bronfenbrenner, han supuesto una fuente importante de recursos para diseñar y programar intervenciones.

- Técnicas de investigación social

Como es lógico, esta metodología encuentra un campo de aplicación importante en la Psicología social. Las encuestas, los grupos estructurados, paneles de discusión, el método Delphi, los indicadores sociales, los inventarios de recursos, entre otras muchas técnicas, permiten al profesional de la Psicología social cumplir con sus funciones de investigación y evaluación.

5.11 PSICÓLOGO CLÍNICO.

Consecuentemente con la definición propuesta de Psicología Clínica y de la Salud, definimos el Psicólogo Clínico y de la Salud como el psicólogo que aplica el conocimiento y las habilidades, las técnicas y los instrumentos proporcionados por la Psicología y ciencias afines a las anomalías, los trastornos y a cualquier otro comportamiento humano relevante para la salud y la enfermedad, con la finalidad de evaluar, diagnosticar, explicar, tratar, modificar o prevenir estos en los distintos contextos en que los mismos puedan manifestarse.(www.altavista.cop.es./perfiles/contenido/clinica.htm.funciones)

Características a destacar de las definiciones

En las definiciones propuestas, cabe llamar la atención o destacar las siguientes características. Ante todo, conviene resaltar que la Psicología Clínica y de la Salud constituye un campo de especialización de la Psicología, aparentemente el más relevante si se toma en consideración el número de psicólogos que realizan sus funciones en este campo, mayor que el de cualquier otro ámbito aplicado de los actualmente existentes. La consideración de disciplina especializada de la Psicología conlleva, por su parte, la inseparable característica de que los expertos que la practican han de ser necesariamente Psicólogos con una formación complementaria especializada en el ámbito de la Psicología Clínica y de la Psicología de la Salud, de acuerdo con el ordenamiento legal que actualmente esté vigente en nuestro país.

El nuevo ámbito de la Psicología Clínica y de la Salud integra, por su parte, dos campos de especialización separados previamente existentes: la Psicología Clínica y la Psicología de la Salud, dedicadas específicamente, una a los trastornos considerados clásicamente clínicos o mentales y la otra a los fenómenos y problemas psicológicos en su relación con los problemas médicos o de salud en general. Todo ello, de acuerdo con la visión holística e integradora actualmente mantenida tanto sobre la salud como sobre la enfermedad como un todo integrado biológico, psicológico y social.

En cuanto a los principios, los conocimientos, las técnicas y los instrumentos que la Psicología Clínica y de la Salud aplica, en la definición se especifica que estos han de ser científicos, indicando con ello que aunque ésta constituye más una disciplina aplicada que una ciencia básica, los conocimientos en que se fundamenta han sido derivados científicamente, al igual que la totalidad de los conocimientos que constituyen la actual Psicología, definida como la ciencia dedicada al estudio de la conducta o el comportamiento humano a través de las distintas manifestaciones en que éste pueda tener lugar (cognitivas, emocionales, motoras o manifiestas y psicofisiológicas en general) y a la aplicación práctica y positiva de este conocimiento en los distintos ámbitos o contextos en que los sujetos humanos pueden desenvolverse.

Respecto a los fenómenos a los que se aplica o que constituyen el centro de atención de la Psicología Clínica y de la Salud, éstos son, en primer lugar, las denominadas anomalías o trastornos mentales o del comportamiento,

entendidos éstos en un sentido amplio del término y no sólo en el estrictamente psicopatológico y más restringido habitualmente concedido en los manuales estandarizados de clasificación de trastornos psicopatológicos del tipo de la CIE-10 (OMS, 1.992) o del DSM-IV (APA, 1.994). Además de los comportamientos anómalos o alterados, la Psicología Clínica y de la Salud estudia y toma en consideración, igualmente, cualquier otro tipo de comportamiento que sea relevante para los procesos de salud y enfermedad, sea éste normal o patológico y referido tanto a un individuo como a un grupo.

En este mismo sentido, conviene llamar la atención sobre el hecho de que la Psicología Clínica y de la Salud no sólo se aplica o toma en consideración los fenómenos o procesos anormales o patológicos, sino que estudia y se aplica igualmente y cada vez con más dedicación, a los procesos y estados de salud y bienestar, tanto de los individuos como de los grupos humanos, tratando de asegurar los mismos o de reinstaurarlos en caso de que éstos se hubieran perdido, de acuerdo con las importantes funciones complementarias de prevención y de educación para la salud desarrolladas igualmente por la Psicología Clínica y de la Salud.

Entre las múltiples funciones que incluye o desempeña la Psicología y los Psicólogos Clínicos y de la Salud, destacan, como se recoge en la definición, las siguientes: evaluar, diagnosticar, explicar, tratar, modificar y prevenir. Estas funciones incluyen, en general, la práctica totalidad de la actividad normalmente desempeñada por el psicólogo que trabaja en este ámbito, con la excepción, quizás, de la deseable actividad investigadora que los psicólogos

clínicos y de la salud también deberían realizar en sus respectivos ámbitos aplicados. Estas funciones serán descritas posteriormente con una mayor amplitud en este documento.

En la definición se menciona, por último, que la actividad desempeñada por la Psicología o por el Psicólogo Clínico y de la Salud puede ejercerse o aplicarse en muy distintos y variados contextos, en concordancia con la complejidad y variedad del comportamiento y de la actividad humana y no sólo en el ámbito restringido del Centro Clínico, del Servicio de Salud Mental o del Hospital en general, aunque estos continúen siendo los principales ámbitos de aplicación de la misma.

5.12 PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Es así que encontramos una definición de Cesar Mazabel Galarza (2000), defiriéndose al rol como los papeles, conductas y comportamientos que desempeñan las personas por ocupar cierto estatus. (www.monografias.com/trabajos.es)

Asimismo se llama función al conjunto de tareas o atribuciones que el ocupante del cargo ejerce de manera transitoria y sistemática; esta definición es dada por Adalberto Chiavenato, en 1994.

A continuación se describen los principales roles y funciones del psicólogo organizacional.

5.12.1 ROL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

Estudia el comportamiento humano dentro de una organización en función a su participación en factores tales como la cultura, el clima, la motivación, el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación, la productividad y la satisfacción laboral.

5.12.2 FUNCIONES DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

- Evaluación y selección de RR.HH., evaluación de desempeño, diagnóstico de necesidades de capacitación, etc.
- Programas de entrenamiento (capacitación, adiestramiento y desarrollo), programas de desarrollo organizacional, programas de inducción de RR.HH., etc.
- Evaluación y selección de personal, programas de inducción de RR.HH., participación en programas de higiene y seguridad industrial, etc.
- Desempeño de actividades de planificación, organización, dirección y control en la posición de Jefe o Gerente de RR.HH. y/o asistencia en departamentos afines a la especialidad.
- Actividades orientadas a impartir enseñanzas a nivel de pre y post grado en diversas instituciones educativas.

Estudios relacionados al análisis de diversas variables psicolaborales en las organizaciones

6. VARIABLES DE ESTUDIO.

Evaluar la Percepción del empleador sobre el impacto laboral generado por los egresados del programa académico de psicología de la universidad Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla.

6.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL.

Evaluar constituye un proceso sistemático, metódico y objetivo que, en este caso, hace posible el conocimiento de los efectos de un programa, relacionándolos con las metas propuestas y los recursos empleados. Así mismo, se podría decir que la evaluación es un proceso que facilita la identificación, la recolección y la interpretación de informes útiles a los encargados de tomar decisiones y a los responsables de la ejecución y gestión de los programas.

7. METODOLOGIA.

7.1 PARADIGMA.

El paradigma que orienta esta investigación es el cualitativo interpretativo ya que va a tratar de explicar la evaluación de los empresarios respecto a los egresados del programa de psicología de la Universidad Simón Bolívar.

7.2 DISEÑO

El diseño metodológico de la siguiente investigación es el descriptivo, porque este tiene por objetivo indagar La incidencia y los valores en los que se manifiestan las variables y además pretende la descripción de la evaluación de impacto de los egresados del programa de Psicología de la Universidad Simón Bolívar y proporcionar su descripción.

7.3 TIPO DE INVESTIGACION

La presente investigación es de tipo descriptivo, pues va a evaluar la percepción de los empresarios respecto a los egresados del programa de psicología, ya que va a describir procesos, situaciones, eventos, circunstancias que hacen que en un determinado caso los empleados actúen de cierta

manera. Teniendo en cuenta las diferentes actividades que los egresados del programa de psicología realicen.

7.4 POBLACION.

La población objeto de estudio está conformada por los empresarios de la ciudad de Barranquilla, que contratan egresados del programa de psicología de la Universidad Simón Bolívar que lo hacen desde hace cinco años a esta parte.

Se cuenta actualmente con mil cien egresados de los cuales se tiene información de doscientos ochenta y nueve que están laborando noventa y siete en el área organizacional, setenta y dos en el área clínica, sesenta y nueve en el área educativa, 51 en al área social.

7.5 MUESTRA Y MUESTREO

La muestra de estudio será del 10% de la población representada por empresarios. Seleccionamos una muestra aleatoria simple ya que es el elemento más común para obtener una muestra representativa la selección al azar o aleatoria es decir que en este caso algunos empresarios tienen la posibilidad de ser elegidos para aplicar la prueba que es el producto final de la investigación.

Se tendrá en cuenta el nombre del egresado, la empresa donde trabaja, el nombre del jefe, el teléfono del jefe, el cargo del jefe y finalmente la relación laboral empleado jefe.

7.6 TECNICAS E INSTRUMENTO

Se utilizara el instrumento de recolección de información el cual fue basado en algunos interrogantes generados en la oficina de egresados utilizando un formato de evaluación de jefes inmediatos de la universidad Simón Bolívar para crear un orden en cuanto al direccionamiento de las diferentes evaluaciones y estudios realizados por el programa de Psicología.

De igual forma, se han hecho algunos ajustes para adaptarlo a la realidad de esta propuesta investigativa en la medida de lo necesario someterlo a la respectiva valoración y aprobación.

El instrumento mide competencias personales, laborales, concerniente al egresado de la Universidad Simón Bolívar.

8. RESULTADOS.

Al encuestar a los empleadores sobre el desempeño de los egresados del programa de psicología de la Universidad Simón Bolívar con respecto a sus destrezas cognitivas, el 80 % de los encuestados contestaron que poseen buenos conocimientos básicos sobre la empresa, siguiendo un 76.6 % sobre el conocimiento de la parte teórica de la Psicología.

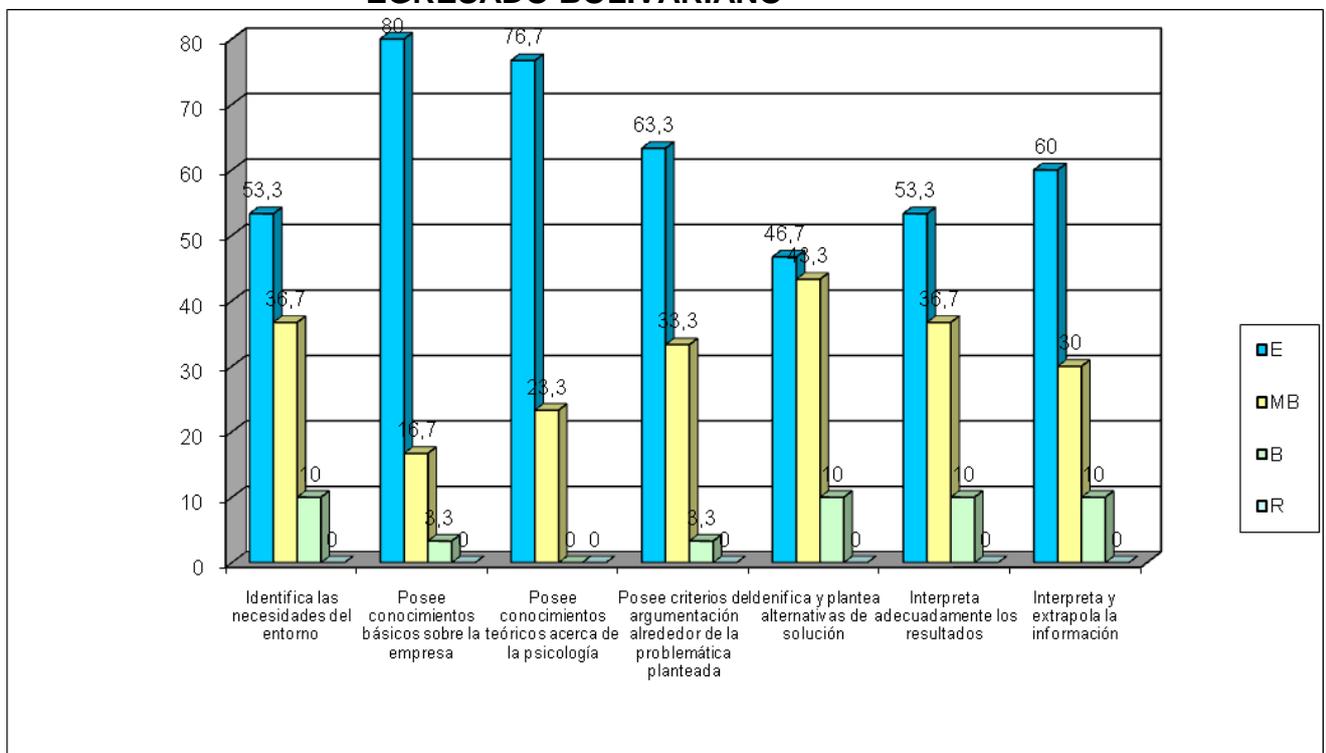
Destrezas como identificar las necesidades del entorno, posee conocimientos básicos sobre la empresa, posee conocimientos teóricos acerca de la psicología y posee criterios de argumentación alrededor de la problemática planteada fueron calificadas por los empleadores como excelentes en un porcentaje desde el 76.6 % hasta el 80 %

INDICADORES DE LOGROS

TABLA 1. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO A LAS DESTREZAS DEL EGRESADO BOLIVARIANO

1. DESTREZAS COGNOSCITIVAS DEL EGRESADO BOLIVARIANO	E		MB		B		R	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Identifica las necesidades del entorno	16	53,3	11	36,7	3	10,0	0	0
Posee conocimientos básicos sobre la empresa	24	80,0	5	16,7	1	3,3	0	0
Posee conocimientos teóricos acerca de la psicología	23	76,7	7	23,3	0	0,0	0	0
Posee criterios de argumentación alrededor de la problemática planteada	19	63,3	10	33,3	1	3,3	0	0
Identifica y plantea alternativas de solución	14	46,7	13	43,3	3	10,0	0	0
Interpreta adecuadamente los resultados	16	53,3	11	36,7	3	10,0	0	0
Interpreta y extrapola la información	18	60,0	9	30,0	3	10,0	0	0

GRAFICA 1. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO A LAS DESTREZAS DEL EGRESADO BOLIVARIANO

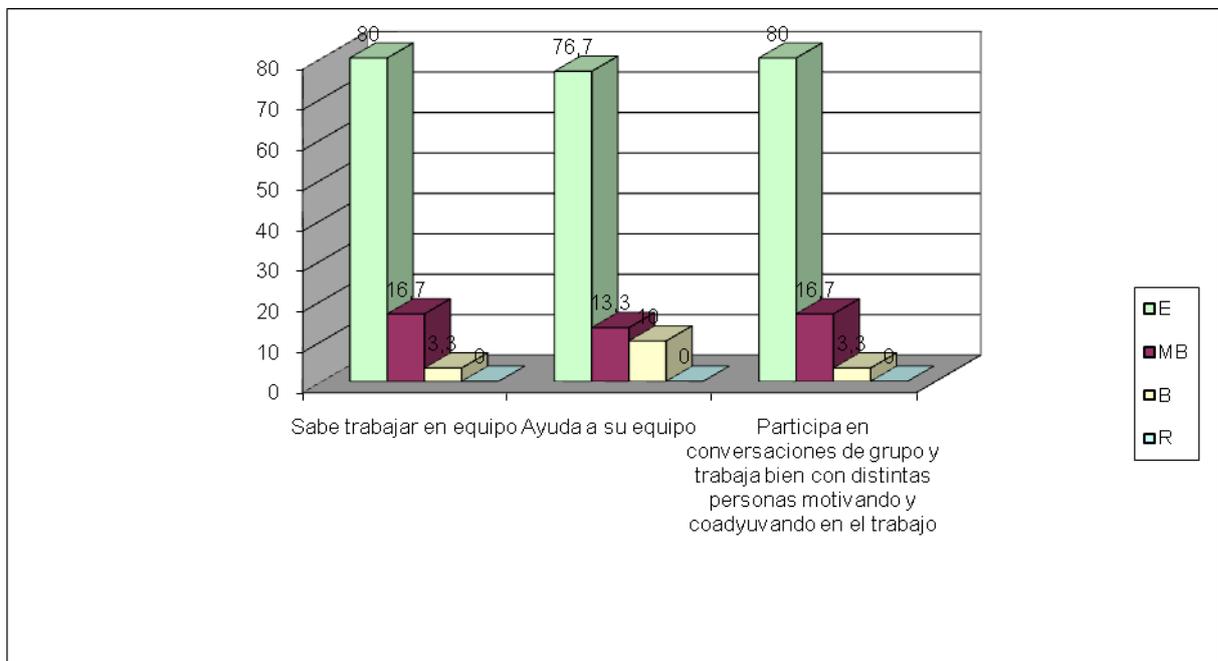


En cuanto al trabajo en equipo, los egresados de la facultad de psicología de la Universidad Simón Bolívar, fueron calificados por sus empleadores como excelentes en un 80 % demostrando el excelente desempeño laboral motivando y coadyuvando en el trabajo. En ningún momento de la entrevista fueron calificados los empleados como regulares.

TABLA 2. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO AL TRABAJO EN EQUIPO

SABE TRABAJAR EN EQUIPO	E		MB		B		R	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sabe trabajar en equipo	24	80,0	5	16,7	1	3,3	0	0
Ayuda a su equipo	23	76,7	4	13,3	3	10,0	0	0
Participa en conversaciones de grupo y trabaja bien con distintas personas motivando y coadyuvando en el trabajo	24	80,0	5	16,7	1	3,3	0	0

GRAFICA 2. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO AL TRABAJO EN EQUIPO



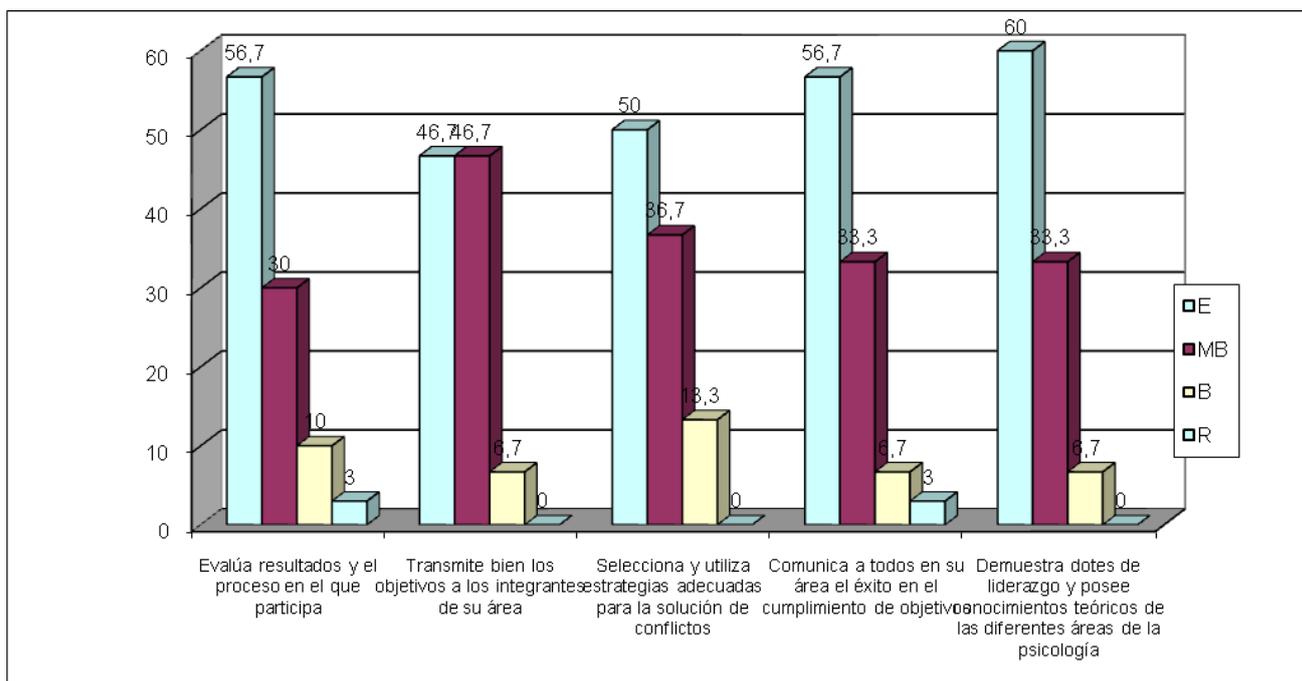
Los egresados de psicología de la Universidad Simón Bolívar fueron calificados como excelentes y muy buenos en su mayoría por los empleadores, con respecto a las destrezas de intervención, entre las cuales están evaluar

resultados y el proceso en el que participan en donde 17 de los empleadores los calificaron como excelentes, 9 de los encuestados contestaron que eran muy bueno, 3 de los mismos contestaron que eran buen y 1 que era regular teniendo como porcentaje final un 56.6 %. Otro de los puntos evaluados en este ítems es el transmitir bien los objetivos a los integrantes de su área, los cuales 14 de los encuestados transmitieron que eran excelentes de la misma manera 14 de ellos contestaron que eran muy buenos y 2 de ellos manifestaron que eran bueno completando los 30 empleadores en las diferentes entidades en las cuales se encuentran laborando los diferentes egresados de la universidad Simón Bolívar. Seleccionar y utilizar estrategias adecuadas para la solución de conflictos es otro de los ítems evaluados en la encuesta realizada en donde se obtuvo un 50 % de los encuestados. Otro aspectos evaluado fueron donde comunicar a todos en su área el éxito en el cumplimiento de objetivos y demostrar dotes de liderazgo, poseer conocimientos teóricos de las diferentes áreas de la psicología en donde se obtuvo un porcentaje 56.7 % y el 60%.

TABLA 3. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO A LAS DESTREZAS DE INTERVENCIÓN

DESTREZAS DE INTERVENCIÓN	E		MB		B		R	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Evalúa resultados y el proceso en el que participa	17	56,7	9	30,0	3	10,0	1	3
Transmite bien los objetivos a los integrantes de su área	14	46,7	14	46,7	2	6,7	0	0
Selecciona y utiliza estrategias adecuadas para la solución de conflictos	15	50,0	11	36,7	4	13,3	0	0
Comunica a todos en su área el éxito en el cumplimiento de objetivos	11	36,7	10	33,3	2	6,7	1	3
Demuestra dotes de liderazgo y posee conocimientos teóricos de las diferentes áreas de la psicología	18	60,0	10	33,3	2	6,7	0	0

GRAFICA 3. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO A LAS DESTREZAS DE INTERVENCIÓN



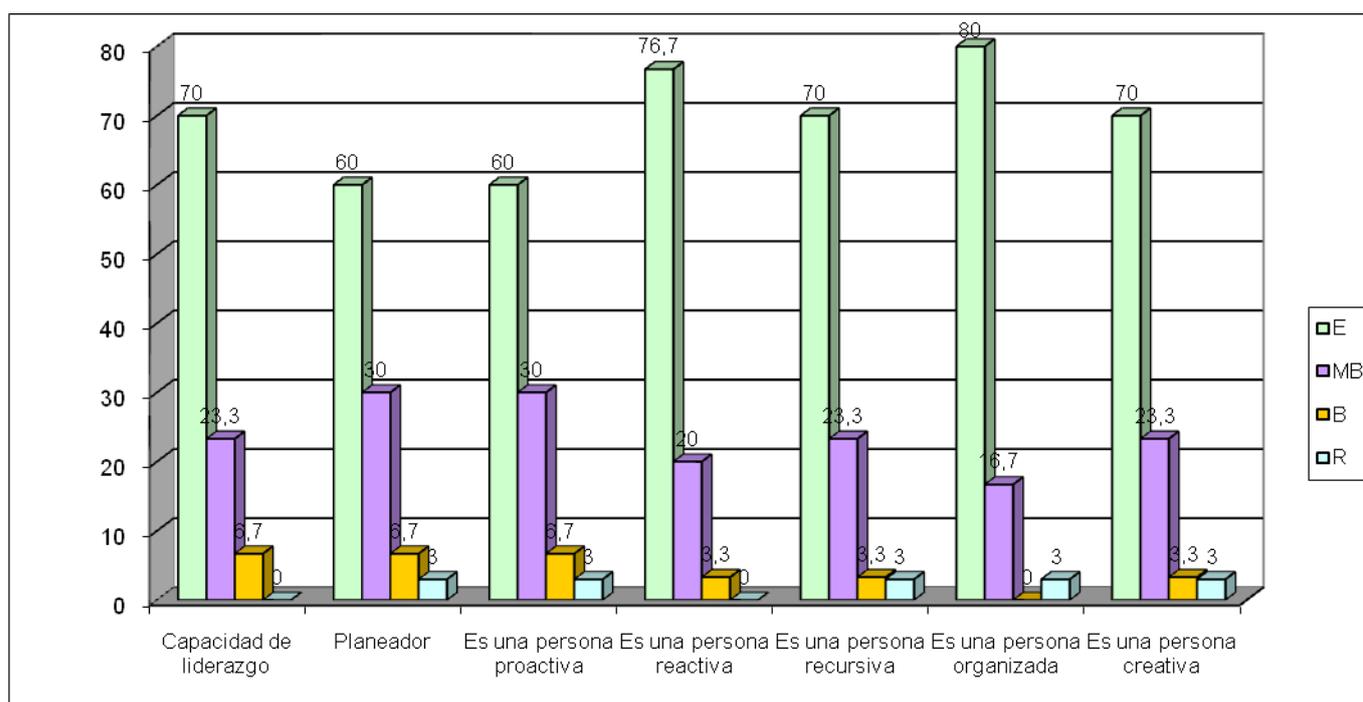
Los egresados de la facultad de psicología de la Universidad Simón Bolívar poseen de manera excelente las siguientes características: capacidad de liderazgo, planeador, personas proactivas, reactivas, recursivas, organizadas y creativas.

Esto según la respuesta que dieron los empleadores de los egresados en la encuesta donde se les preguntó sobre las características de los mismos se obtuvo una puntuación desde el 60 % hasta el 80 %.

TABLA 4. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO A LAS CARACTERISTICAS DEL EGRESADO BOLIVARIANO

CARACTERISTICAS DEL EGRESADO BOLIVARIANO	E		MB		B		R	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Capacidad de liderazgo	21	70,0	7	23,3	2	6,7	0	0
Planeador	18	60,0	9	30,0	2	6,7	1	3
Es una persona proactiva	18	60,0	9	30,0	2	6,7	1	3
Es una persona reactiva	23	76,7	6	20,0	1	3,3	0	0
Es una persona recursiva	21	70,0	7	23,3	1	3,3	1	3
Es una persona organizada	24	80,0	5	16,7	0	0,0	1	3
Es una persona creativa	21	70,0	7	23,3	1	3,3	1	3
Otra	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0

GRAFICA 4. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO A LAS CARACTERISTICAS DEL EGRESADO BOLIVARIANO



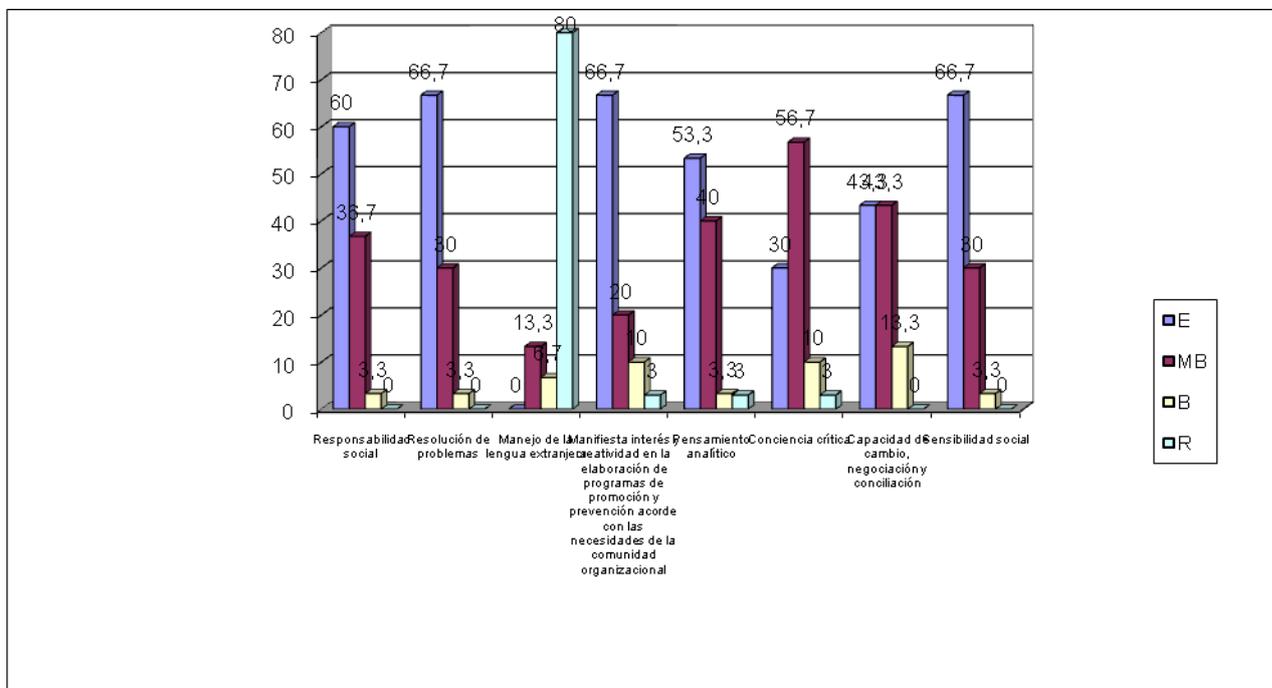
Las competencias evidenciadas por el egresado bolivariano fueron evaluadas por los empleadores en un 80 % como excelente. las diferentes competencias evaluadas fueron las siguientes: responsabilidad social, resolución de problemas, interés y creatividad en la elaboración de programas de promoción y prevención acorde con las necesidades de la comunidad organizacional, pensamiento analítico, conciencia crítica, capacidad de cambio, negociación y conciliación y sensibilidad social.

El único punto que fue calificado como regular en casi su totalidad por los empleadores fue el del manejo de una lengua extranjera en el cual se obtuvo el 80 % de los encuestados manifestando que de igual manera no se tenía ninguna importancia ya que no era necesario en las diferentes entidades en donde se encontraban laborando.

TABLA 5. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO A LAS COMPETENCIAS EVIDENCIADAS POR EL EGRESADO BOLIVARIANO

COMPETENCIAS EVIDENCIADAS POR EL EGRESADO BOLIVARIANO	E		MB		B		R	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Responsabilidad social	18	60,0	11	36,7	1	3,3	0	0
Resolución de problemas	20	66,7	9	30,0	1	3,3	0	0
Manejo de la lengua extranjera	0	0,0	4	13,3	2	6,7	24	80
Manifiesta interés y creatividad en la elaboración de programas de promoción y prevención acorde con las necesidades de la comunidad organizacional	20	66,7	6	20,0	3	10,0	1	3
Pensamiento analítico	16	53,3	12	40,0	1	3,3	1	3
Conciencia crítica	9	30,0	17	56,7	3	10,0	1	3
Capacidad de cambio, negociación y conciliación	13	43,3	13	43,3	4	13,3	0	0
Sensibilidad social	20	66,7	9	30,0	1	3,3	0	0

GRAFICA 5. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO A LAS COMPETENCIAS EVIDENCIADAS POR EL EGRESADO BOLIVARIANO

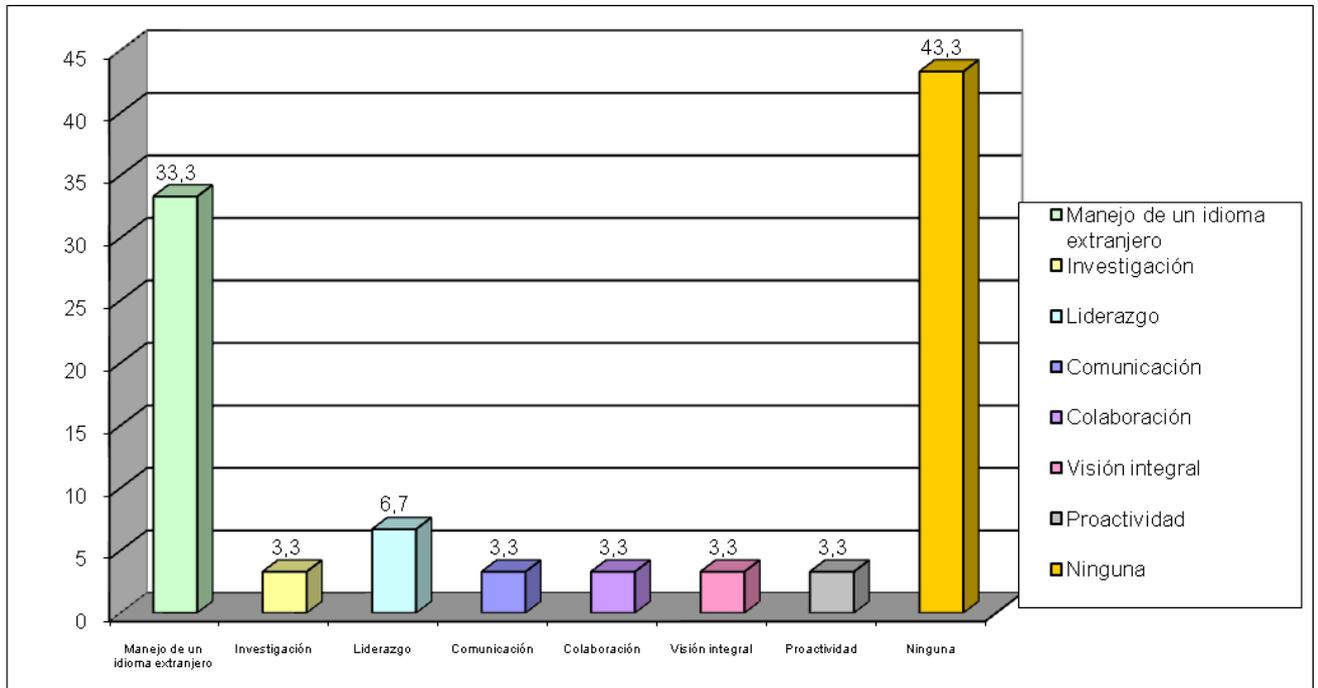


Al interrogar a los empleados en cuanto a las áreas en que deben concentrarse los empleados egresados de la Universidad Simón Bolívar para mejorar, estos respondieron en un 33.3 % en ninguna área y un gran porcentaje respondió que deben mejorar en cuando al aprendizaje de una lengua extranjera, por cuando casi ninguno la maneja teniendo en cuenta que se obtuvo un 43.3 %.

SÍNTESIS ARGUMENTATIVA
TABLA 6. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE
LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO A LA OPINIÓN SOBRE EN
QUE AREAS DEBE CONCENTRAR EL EMPLEADO SUS ESFUERZOS DE
MEJORA

AREAS EN QUE DEBE CONCENTRAR EL EMPLEADO SUS ESFUERZOS DE MEJORA	FRECUENCIA	%
Manejo de un idioma extranjero	10	33,3
Investigación	1	3,3
Liderazgo	2	6,7
Comunicación	1	3,3
Colaboración	1	3,3
Visión integral	1	3,3
Proactividad	1	3,3
Ninguna	13	43,3
TOTAL	30	100,0

GRAFICA 6. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO A LA OPINIÓN SOBRE EN QUE AREAS DEBE CONCENTRAR EL EMPLEADO SUS ESFUERZOS DE MEJORA



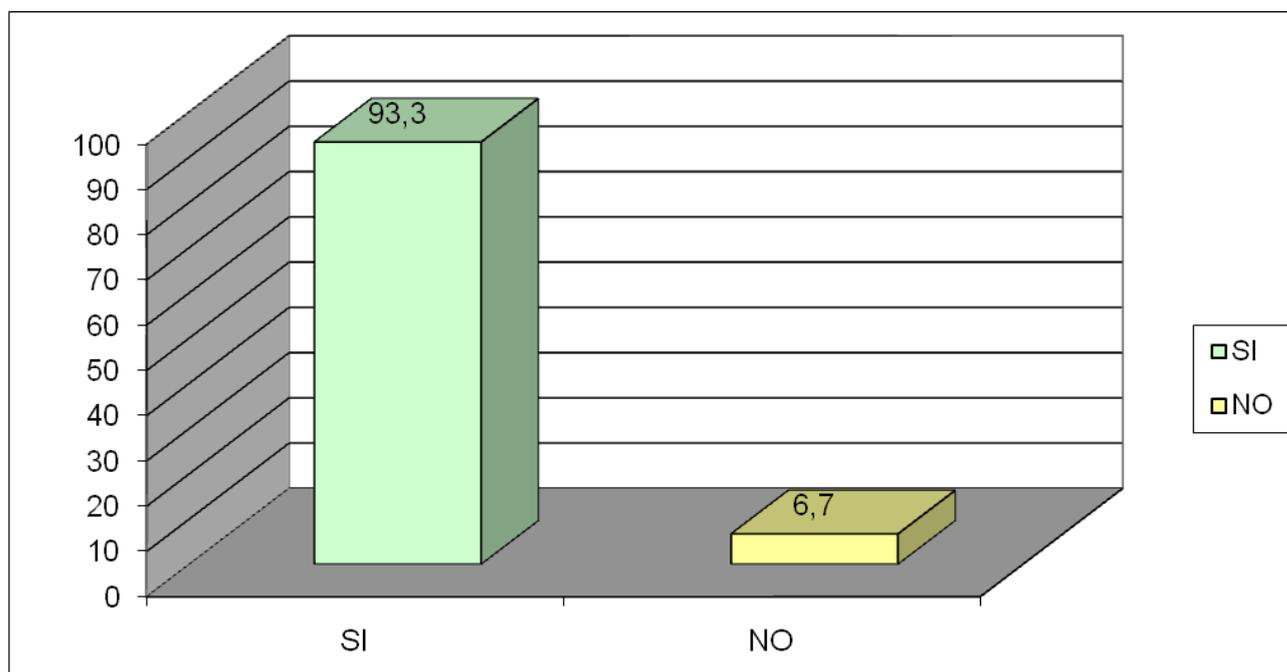
La mayoría de los empleadores encuestados con respecto a si los egresados pueden desempeñar otro cargo dentro de la empresa, contestaron que si en un 93.3 %.

Casi en su totalidad piensan que los egresados de la Universidad Simón Bolívar tienen las capacidades básicas para desempeñar un cargo diferente al que están ocupando actualmente.

TABLA 7. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO A SI CREE QUE EL EMPLEADO SE ENCUENTRA LO SUFICIENTEMENTE PREPARADO PARA DESEMPEÑAR OTRO CARGO DENTRO DE LA EMPRESA

CREE QUE EL EMPLEADO SE ENCUENTRA LOS SUFICIENTEMENTE PREPARADO PARA DESEMPEÑAR OTRO CARGO DENTRO DE LA EMPRESA	FRECUENCIA	%
SI	28	93,3
NO	2	6,7
TOTAL	30	100,0

GRAFICA 7. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO A SI CREE QUE EL EMPLEADO SE ENCUENTRA LO SUFICIENTEMENTE PREPARADO PARA DESEMPEÑAR OTRO CARGO DENTRO DE LA EMPRESA



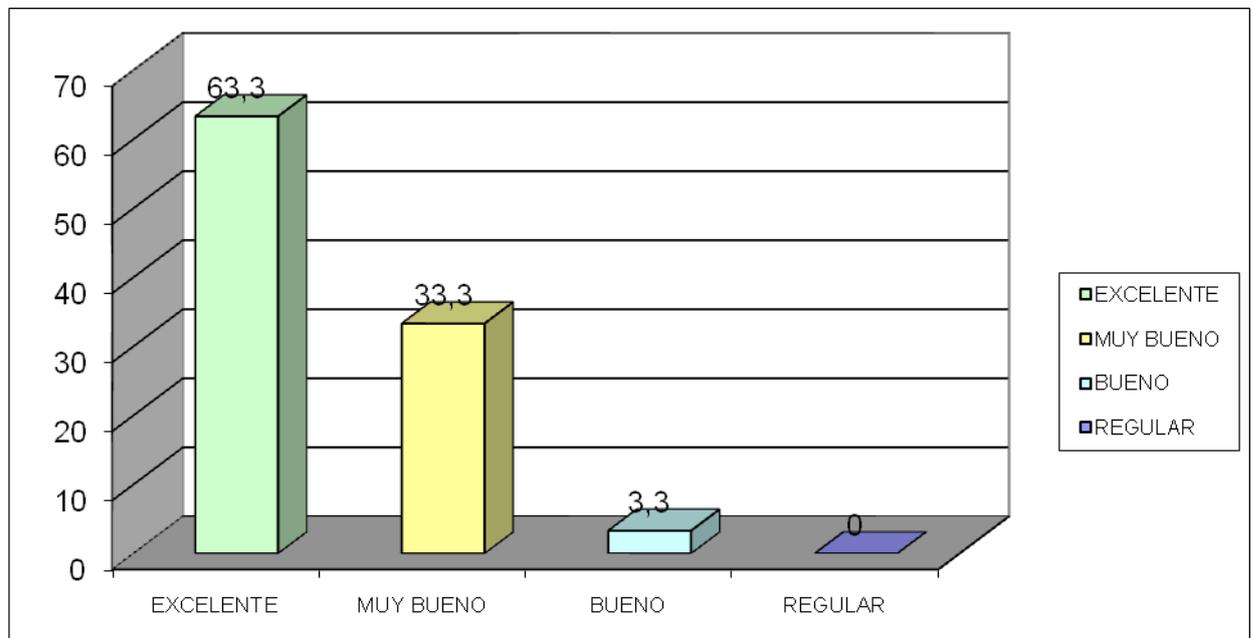
El desempeño laboral de los egresados de la facultad de psicología de la Universidad Simón Bolívar en las diferentes empresas fue calificado por sus empleadores como excelente en un 63.3 %.

Un gran porcentaje calificó este desempeño de los egresados como muy bueno ya que se obtuvo un porcentaje de 33.3 % y solo uno lo calificó de bueno ya que se mantiene en un 3.3 %, mientras que ninguno lo calificó de regular.

TABLA 8. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO AL DESEMPEÑO LABORAL DEL EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

DESEMPEÑO LABORAL DEL EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR	FRECUENCIA	%
EXCELENTE	19	63,3
MUY BUENO	10	33,3
BUENO	1	3,3
REGULAR	0	0,0
TOTAL	30	100,0

GRAFICA 8. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO AL DESEMPEÑO LABORAL DEL EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR



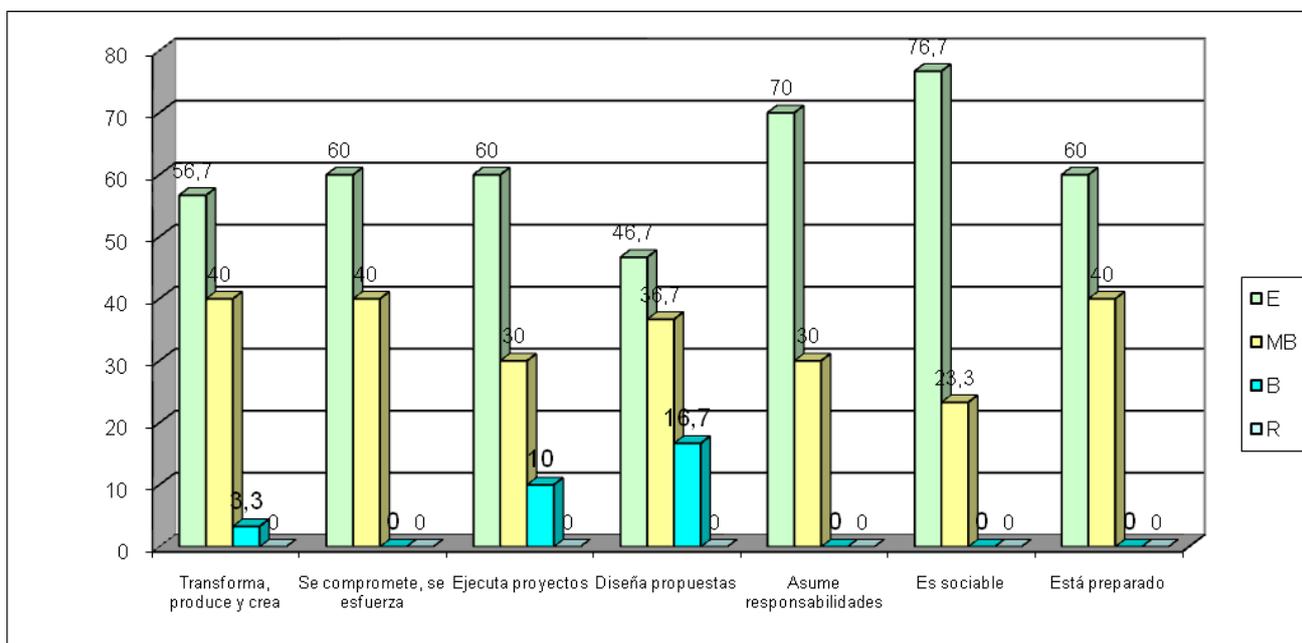
La percepción que tienen los empleadores de los egresados de la facultad de psicología de la Universidad Simón Bolívar es que en su mayoría transforma, produce y crea, se compromete, se esfuerza, ejecuta proyectos, diseña propuestas, asume responsabilidades, es sociable y está preparado.

Así se desprende de las respuestas dadas por los empleadores sobre el desempeño de los egresados bolivarianos ya que fueron calificados en un porcentaje desde 16.7 % hasta el 76.7 %.

TABLA 9. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO A LA PERCEPCIÓN GENERAL QUE TIENE DEL EGRESADO BOLIVARIANO COMO PROFESIONAL

COMPETENCIAS EVIDENCIADAS POR EL EGRESADO BOLIVARIANO	E		MB		B		R	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Transforma, produce y crea	17	56,7	12	40,0	1	3,3	0	0
Se compromete, se esfuerza	18	60,0	12	40,0	0	0,0	0	0
Ejecuta proyectos	18	60,0	9	30,0	3	10,0	0	0
Diseña propuestas	14	46,7	11	36,7	5	16,7	0	0
Asume responsabilidades	21	70,0	9	30,0	0	0,0	0	0
Es sociable	23	76,7	7	23,3	0	0,0	0	0
Está preparado	18	60,0	12	40,0	0	0,0	0	0

GRAFICA 9. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO A LA PERCEPCION GENERAL QUE TIENE DEL EGRESADO BOLIVARIANO COMO PROFESIONAL



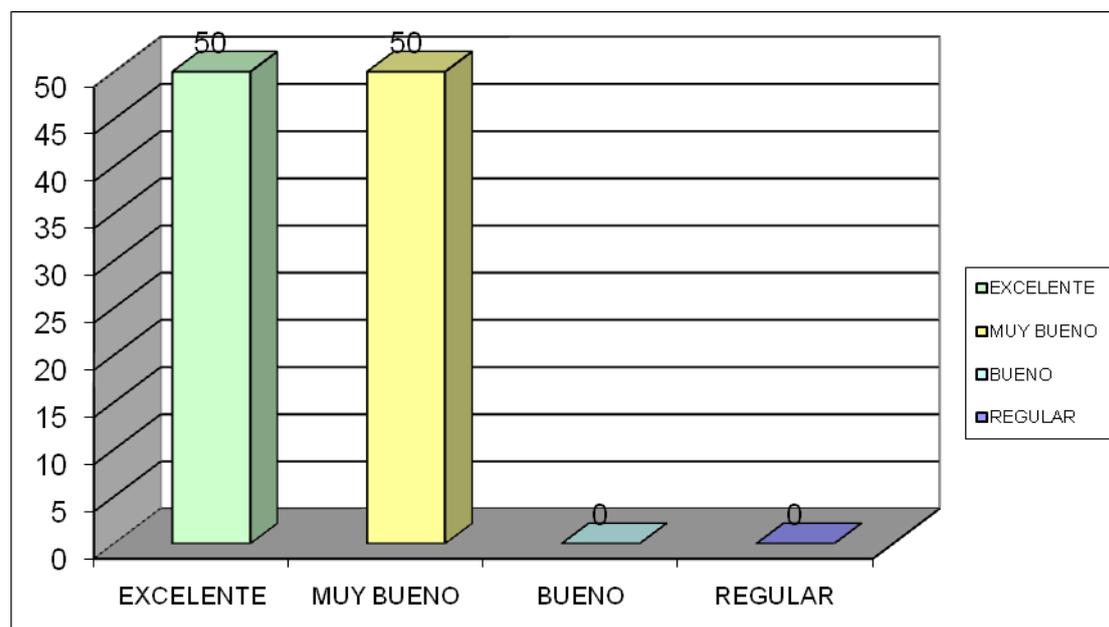
En cuanto a la formación que han recibido los egresados de Psicología de la Universidad Simón Bolívar, la mitad de los empleadores en la encuesta respondieron que esta ha sido excelente.

La otra mitad de los encuestados respondió que esta formación ha sido muy buena, ninguno respondió que buena y tampoco nadie respondió que es regular teniendo como resultado un 50 % excelente y el otro 50 % muy bueno.

TABLA 10. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO A COMO CONSIDERA QUE HA SIDO LA FORMACIÓN QUE HAN RECIBIDO LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA

FORMACION QUE HAN RECIBIDO LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA	FRECUENCIA	%
EXCELENTE	15	50,0
MUY BUENO	15	50,0
BUENO	0	0,0
REGULAR	0	0,0
TOTAL	30	100,0

GRAFICA 10. EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR RESPECTO A COMO CONSIDERA QUE HA SIDO LA FORMACIÓN QUE HAN RECIBIDO LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA



9. CONCLUSIONES.

Al finalizar la investigación podemos concluir que los empleadores de los egresados de Psicología de la Universidad Simón Bolívar tienen un buen concepto de los mismos en cuanto a su desempeño laboral.

La mayoría de ellos considera que las habilidades, destrezas y la formación que tienen los egresados bolivarianos son muy buenas y en su opinión todos están aptos para trabajar en equipo dentro de sus puestos de trabajo.

Muchos de estos egresados son considerados unos buenos trabajadores y sus empleadores piensan que pueden desempeñarse en otros cargos, distintos al que están desempeñando actualmente dentro de la empresa.

En términos generales, los egresados de psicología de la Universidad Simón Bolívar, presentan un excelente desempeño dentro de sus trabajos en cada una de las empresas donde se realizó la investigación.

10. SUGERENCIAS.

El desempeño de los egresados de psicología de la Universidad Simón Bolívar fue considerado muy bueno por parte de sus empleadores, sin embargo hay que realizar una sugerencia muy importante para que este desempeño sea excelente y es que en su mayoría deberían estudiar un idioma extranjero.

Casi ninguno de los egresados que fueron objeto de investigación habla un idioma extranjero, y en la actualidad esto se torna indispensable para el desempeño de cualquier profesional dentro de una organización, por lo que se sugiere que los egresados inicien este proceso de formación.

En cuanto a la colaboración de los empleadores, podemos decir que varios de ellos no aceptaron la realización de la encuesta, por lo que hubo que acudir a otros, con el fin de cumplir con el cronograma de la investigación.

Es pertinente sugerir que los empleadores sean más colaboradores con este tipo de investigaciones académicas, por cuanto sus resultados pueden ser de mucha ayuda incluso para las mismas organizaciones.

BIBLIOGRAFÍA

ABELLO, Raimundo y MADARIAGA, Camilo. Estrategias de evaluación de programas sociales. Barranquilla: Uninorte, 1.986.

BRIONES, Guillermo. Evaluación de Programas Sociales. México: Trillas, 1991.

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR. Condiciones Inicial es de Acreditación. Barranquilla, Mayo de 2.003.

----- . El Currículo de Psicología. En: Revista Psicogente. Vol. 3. Barranquilla: 1.999.

----- . Proyecto Educativo Institucional del Programa de Psicología. Barranquilla, 2.004.

HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto. Metodología de la Investigación. Editorial McGraw-Hill.

HUICI, Carmen y MORALES, Francisco. Psicología social. Madrid: MC Graw Hill, 1.999.

MOSCOVICI, Serge. El estudio de las representaciones sociales. Bilbao: Desclé de Brouwer, 1.996.

VASCO, Carlos. Tres estilos de trabajo en las ciencias sociales. Santa fe de Bogotá: Universidad Nacional, 1.990.

www.monografías.com/trabajo.

www.altavista.com.cop.es/perfiles/contenido/clínica.htm.funciones.

Arroyave, C., Gysling, E. & Ortiz, J. (1985). *El psicólogo en Chile: Un análisis profesiográfico*. Tesis para optar al Título de Psicólogo, Escuela de Psicología, Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile.

Marassi, P. & Reyes, L. (2001). *Percepción de los psicólogos acerca de su formación y de los requerimientos para su desempeño* (Cuaderno N° 4, Serie de Psicología). Santiago: Universidad Miguel de Cervantes

Morales, M. & Avendaño, C. (1992). *La formación del psicólogo en Chile* (DIUC 91/036). Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.

Morales, M. V., Díaz, R., Scharager, J. & Sziklai, G. (1984). *Informe final de investigación campo y rol del psicólogo en Chile* (DIUC 167/84). Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.

ANEXOS



I. IDENTIFICACION

NOMBRE _____ **DEL** _____ **EMPLEADOR:** _____

INSTITUCIÓN: _____

EMPLEADO: _____

FECHA: _____

II. INDICADORES DE LOGRO		CATEGORÍAS DE VALUACION			
M	DESTREZAS COGNOSCITIVAS DEL EGRESADO BOLIVARIANO				
	Identifica las necesidades del entorno.				
	Adquiere conocimientos básicos sobre la empresa.				
	Adquiere conocimientos teóricos acerca de la Psicología.				
	Presenta argumentos de argumentación alrededor de la problemática planteada.				
	Analiza y plantea alternativas de solución.				
	Interpreta adecuadamente los resultados.				
	Analiza y extrapola la información.				
2. TRABAJO EN EQUIPO					
	Trabaja en equipo.				
	Trabaja con su equipo.				
	Trabaja en conversaciones de grupo y trabaja bien con distintas personas o y coadyuvando en el trabajo.				
3. DESTREZAS DE INTERVENCION					
	Interpreta resultados y el proceso en el que participa.				
	Trabaja bien los objetivos a los integrantes de su área.				
	Analiza y utiliza estrategias adecuadas para la solución de conflictos.				
	Trabaja a todos en su área el éxito en el cumplimiento de objetivos.				
	Demuestra dotes de liderazgo, y posee conocimientos teóricos de las diferentes áreas de la psicología.				



4. CARCTERISTICAS DEL EGRESADO BOLIVARIANO				
1	Capacidad de liderazgo			
2	Planeador.			
3	Es una persona Proactiva.			
4	Es una persona Reactiva.			
5	Es una persona Recursiva.			
6	Es una persona Organizada.			
6	Es una persona Creativa.			
7	Otra.			
4. COMPETENCIAS EVIDENCIADAS POR EL EGRESADO BOLIVARIANO.				
1	Responsabilidad social.			
2	Resolución de problemas			
3	Manejo de lengua extranjera			
4	Manifiesta interés y creatividad en la elaboración de Programas de Promoción y Prevención acorde con las necesidades de la comunidad organizacional.			
5	Pensamiento analítico.			
6	Conciencia crítica.			
7	Capacidad de cambio, negociación y conciliación.			
8	Sensibilidad social.			
9	Otros.			

V. SINTESIS ARGUMENTATIVA

- a. En su opinión ¿en qué áreas debe debe concentrar el empleado sus esfuerzo de mejora?

1

2

3

	EVALUACION A EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR	Página 93 de 89
---	--	-----------------

a. Cree usted que el empleado se encuentra lo suficientemente preparado para desempeñar otro cargo dentro de empresa.

Si No

¿Por qué? _____

b. Evaluación general: el desempeño laboral del egresado de la universidad Simón Bolívar es:

E MB B R

VI. En general cree usted que el egresado bolivariano es un profesional que:

transforma produce y crea.				
compromete se esfuerza.				
lucuta proyectos.				
añia propuestas.				
asume responsabilidades.				
es sociable.				
está preparado.				

VII. como considera usted que ha sido la formación que han recibido los egresados de la universidad Simón Bolívar de la facultad de psicología.

E MB B R

**VI. FIRMA ASESOR
ESTUDIANTE**

FIRMA RESPONSABLE

FIRMA