

**EVALUACION DEL IMPACTO LABORAL Y SOCIAL DEL PSICOLOGO
EGRESADO DE LA SURCOLOMBIANA EN EL DEPARTAMENTO DEL HUILA Y
EN LA COMUNIDAD NEIVANA**

**CINDY JOHANA MOSQUERA PASTRANA
LEIDY JOHANNA QUIBANO PERDOMO
NATALIA TOVAR PEÑA**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
NEIVA/HUILA, 2008**

**EVALUACION DEL IMPACTO LABORAL Y SOCIAL DEL PSICOLOGO
EGRESADO DE LA SURCOLOMBIANA EN EL DEPARTAMENTO DEL HUILA Y
LA COMUNIDAD NEIVANA**

**CINDY JOHANA MOSQUERA PASTRANA
LEIDY JOHANNA QUIBANO PERDOMO
NATALIA TOVAR PEÑA**

**Trabajo de Grado presentado como requisito
Para obtener el título de Psicóloga**

**ASESOR
Fabio Alexander Salazar
Docente**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
NEIVA/HUILA, 2008**

Nota de aceptación

Firma presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Neiva, Marzo del 2008

DEDICATORIAS

*Cada logro que se obtiene en la vida
Es resultado de la unión de esfuerzos,
Disposición y Voluntad...
Dedico este trabajo a todas aquellas personas
que me brindaron su apoyo
durante la realización de este proyecto
aunque principalmente a mis padres,
quienes a diario se preocupan por mi bienestar...
Leidy Johanna*

*A mis padres y abuelos
Cindy Johana*

*Dedico la realización de este trabajo
A mis padres por su apoyo,
A mi familia por su compañía
Y a Fernando por su comprensión.
Natalia*

AGRADECIMIENTOS

Las autoras ofrecen sus agradecimientos:

A las Instituciones y a sus empleadores que permitieron la aplicación del instrumento de manera satisfactoria.

A los habitantes de la comunidad neivana, que participaron de manera voluntaria en esta investigación y fueron elemento fundamental para el desarrollo de la misma.

A nuestro asesor Fabio Salazar quien fue el apoyo y guía durante más de dos años en el desarrollo de esta investigación.

A estudiantes como Diego Rivera, Stella Murcia, Fernando Cárdenas, Leydy Rivera, Rafael Sánchez, Mario Quintero, profesores como Ángela Méndez y Claudia Gaitán quienes con sus aportes ayudaron a realizar este estudio.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	18
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
2 OBJETIVOS	22
2.1 OBJETIVO GENERAL	22
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
3 ANTECEDENTES	23
4 JUSTIFICACIÓN	26
5 MARCO TEÓRICO	28
5.1 LINEAMIENTOS DE LA ACREDITACIÓN DE PROGRAMAS...	28
5.1.1 Influencia del programa en el medio	30
5.1.2 Seguimiento de los egresados	31
5.1.3 Impacto de los egresados en el medio social y académico	31
5.2 CONCEPTO DE PSICOLOGIA	31

	Pág.
5.3 CONCEPTO DE IMPACTO	33
5.4 CONCEPTO DE EVALUACION	34
5.5 CONCEPTO DE EVALUACION DEL IMPACTO	34
5.6 AREAS DE LA PSICOLOGIA	36
5.6.1 Psicología social	36
5.6.2 Psicología educativa	36
5.6.3 Psicología comunitaria	37
5.6.4 Psicología de la salud	38
5.6.5 Psicología clínica	38
5.6.6. Psicología jurídica	39
5.6.7 Psicología organizacional	40
5.7 CONECPTO DE PERCEPCION SOCIAL	41
5.8 HISTORIA DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA USCO	42
5.8.1 Perfil ocupacional	44

	Pág.
5.8.2 Perfil profesional	44
6. DISEÑO METODOLOGICO	45
6. 1 TIPO DE ESTUDIO	45
6.2 TIPO DE DISEÑO	45
6.3 FASES DEL DISEÑO	46
6.4 POBLACIÓN ESTUDIO	47
6.5 MUESTRA	47
6.6 TECNICAS E INSTRUMENTOS	48
6.7 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	49
6.8 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES	50
7 CONSIDERACIONES ÉTICAS	60
8 RESULTADOS	62
8.1 ANÁLISIS ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO PARA LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE IMPACTO LABORAL DEL PSICOLOGO DE LA USCO A PARTIR DE LA PERCEPCION DEL EMPLEADOR EN INSTITUCIONES DONDE LABORA	62

	Pág.
8.1.1 Datos generales de la Organización	63
8.1.2 Pertinencia del programa de Psicología	66
8.1.3 Percepción de los empleadores acerca de los egresados	74
8.1.4 Características socioactitudinales de los psicólogos de la USCO	78
8.2 ANALISIS DESCRIPTIVO PARA LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE IMPACTO SOCIAL DEL PSICOLOGO DE LA USCO A PARTIR DE LA PERCEPCION DE LA POBLACION NEIVANA	96
9 DISCUSION DE RESULTADOS	100
10 CONCLUSIONES	106
11 RECOMENDACIONES	108
BIBLIOGRAFIA	110
ANEXOS	112

LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
Grafica 1 Distribución por municipios	62
Grafica 2 Profesión del empleador	63
Grafica 3 Tipo de organización donde labora el psicólogo egresado de la USCO	63
Grafico 4 Numero de psicólogos egresados en las organizaciones	64
Grafico 5 Áreas de la psicología	64
Grafico 6 Numero de egresados por áreas de la psicología	65
Grafico 7 Tipo de servicio que presta la institución	66
Grafico 8 Impacto positivo y efectivo en el medio por parte del programa de psicología de la USCO	67
Grafica 9 Sistemas de autorregulación y evaluación del programa de psicología de la USCO.	67
Grafica 10 Medios de promoción del programa de psicología	68
Grafica 11 Calidad de la formación recibida en el programa	69
Grafica 12 Pertinencia del programa de psicología, con la Satisfacción de la organización	69

	Pág.
Grafica 13 Impacto social efectivo de los proyectos desarrollados por el programa	70
Grafica 14 Capacidad de los egresados para formar equipos de Trabajo	71
Grafica 15 Capacidad de los egresados para asumir principios éticos	71
Grafica 16 Análisis de la pertinencia del programa de psicología de la USCO y de sus egresados	72
Grafica 17 Acuerdos interinstitucionales	73
Grafica 18 Impacto positivo de los psicólogos egresados	74
Grafica 19 Impacto negativo del psicólogo egresado de la USCO	75
Grafica 20 Diferencia entre universidades	75
Grafica 21 Características que diferencian los programas de psicología de las diferentes universidades	76
Grafica 22 Cumplimiento del perfil del psicólogo Surcolombiano	77
Grafica 23 Razones del cumplimiento o no cumplimiento del perfil del programa de psicología	77
Grafica 24 Activos	78

	Pág.
Grafica 25 Actualizados	79
Grafica 26 Capaces	79
Grafica 27 Colaboradores	80
Grafica 28 Competitivos	81
Grafica 29 Comprometidos	82
Grafica 30 Honestos	82
Grafica 31 Estudiosos	83
Grafica 32 Objetivos	84
Grafica 33 Organizados	84
Grafica 34 Positivos	85
Grafica 35 Responsables	86
Grafica 36 Capacidad analítica	86
Grafica 37 Capacidad de argumentativa	87
Grafica 38 Capacidad de innovación	88

	Pág.
Grafica 39 Capacidad de planeación	88
Grafica 40 Capacidad de síntesis	89
Grafica 41 Capacidad para trabajar en equipo	90
Grafica 42 Conciencia nacional	90
Grafica 43 Creativos	91
Grafica 44 Empatía	92
Grafica 45 Interés investigativo	92
Grafica 46 Liderazgo	93
Grafica 47 Manejo y resolución de conflictos	94
Grafica 48 Principios éticos	94
Grafica 49 Promedio de las características socioactitudinales de los psicólogos egresados de la USCO	95
Grafica 50 Conocimiento del programa de psicología de la USCO	96
Grafica 51 Conocimiento de la labor del psicólogo	97
Grafica 52 Calificación de la labor del psicólogo egresado de la USCO	98

	Pág.
Grafica 53 Impacto positivo del programa de psicología de la USCO	98
Grafica 54 Razones del impacto del programa de psicología de la USCO	99

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A Instrumentos aplicados	113
Anexo B carta de presentación en las instituciones de aplicación del instrumento	119

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es conocer el impacto laboral y social que genera el psicólogo de la universidad surcolombiana en las instituciones donde labora en el departamento del Huila y en la comunidad Neivana. Es una investigación de enfoque cuantitativo de tipo exploratorio descriptivo, la muestra fue 38 empleadores de diferentes instituciones del departamento del Huila en las que laboran psicólogos egresados de la universidad surcolombiana seleccionados por conveniencia y 234 personas pertenecientes a la comunidad neivana seleccionadas de manera aleatoria. Esta investigación cuenta con dos cuestionarios, el primero para los empleadores con 23 preguntas y el segundo para la ciudadanía con cuatro preguntas. Los resultados muestran que el psicólogo de la Universidad Surcolombiana tiene impacto positivo y el principal indicador es la formación integral con un 24 %, además el 49 % de los ciudadanos neivanos conoce el programa y considera que tiene un impacto positivo en la comunidad. Esto demuestra que el programa de psicología de la Universidad Surcolombiana ha logrado un impacto positivo en la región surcolombiana, debido primordialmente al servicio comunitario que presta.

Palabras claves: impacto, social, laboral, empleadores, comunidad, Huila, Neiva

ABSTRACT

The objective of this research is to understand the impact labor and social that generates psychologist from the University surcolombiana in institutions where they work in the department of Huila and in the community of the city of Neiva. It is a quantitative approach to research-type descriptive exploratory, the samples are 48 employers from different institutions of the department of Huila where working Psychologist graduated from university surcolombiana selected by convenience and 240 persons belonging to the community from Neiva selected at random. This research consists of two questionnaires, one for employers with 23 questions and the second for citizenship with four questions. The results show that the psychologist at the University surcolombiana have positive impact and the main indicator is the integral formation with a 24%, Besides the 49% of citizens from Neiva know the program and also sees a positive impact on the community. This shows that the psychology program at the University surcolombiana has generated a positive impact on the region of southern Colombia, due primarily to community service that provides.

Key words: impact, labor, social, employers, community, Huila, Neiva

INTRODUCCION

La presente es una investigación con un enfoque cuantitativo de tipo exploratorio y descriptivo que pretende dar razón por el impacto laboral y social del psicólogo egresado de la universidad Surcolombiana en las diferentes organizaciones de la región y en la comunidad neivana.

Esta investigación surge a partir del desconocimiento que se posee sobre la percepción que tienen los empleadores respecto a la labor realizada por el psicólogo Surcolombiano, la percepción que tiene la población neivana acerca de la labor de este y el conocimiento que tiene la comunidad referente al programa de psicología; por interés de docentes y directivos del programa. Además los antecedentes encontrados han sido pocos y permitieron dar cuenta que no existen investigaciones que respondan a la pregunta planteada en este trabajo sobre “el impacto laboral y social del psicólogo egresado según la percepción de diferentes empleadores en el departamento del Huila y la comunidad neivana”.

Con este trabajo se pretende medir el impacto laboral del psicólogo egresado, establecer la relación entre el perfil profesional del programa de psicología de la USCO con el perfil que proyecta el psicólogo ante la percepción del empleador y a su vez, describir las cualidades que caracterizan al egresado; también identificar la pertinencia del programa a partir de la formación académica recibida y finalmente conocer la percepción que tiene la población neivana acerca de la intervención que hace el psicólogo surcolombiano sobre el medio, esto se realiza mediante la operacionalización de variables e indicadores de evaluación que ayuden a obtener información que enriquezca el proceso de acreditación.

Dentro de los resultados encontrados, el psicólogo surcolombiano tiene un impacto positivo ante los empleadores debido a que ellos consideran que tienen una formación integral la cual fue recibida en el pregrado; además, las diferentes organizaciones se mostraron satisfechas con la labor realizada por el egresado, aumentando la demanda en la prestación de servicios de dichas organizaciones; así como también, por el interés investigativo, compromiso y la eficiencia que tienen los psicólogos surcolombianos en sus lugares de trabajo. Cabe resaltar que, así como el egresado tiene un impacto positivo por sus destrezas y habilidades, también presenta un impacto poco favorable o también negativo debido a que carecen de habilidades para el dominio y manejo de grupos, algunos vacíos de conocimientos en su saber profesional, falta de liderazgo y en ocasiones

se tornan sindicalistas. Lo anterior se soporta en la percepción de los empleadores.

En cuanto al perfil, los resultados permiten demostrar que los psicólogos surcolombianos si cumplen con el perfil profesional propuesto por el programa de psicología debido a su desarrollo social, interés investigativo, satisfacción por parte de la organización y por la atención personalizada que brindan los egresados en las diferentes organizaciones que laboran. En promedio, los psicólogos de la USCO cumplen con las características socioactitudinales propuestas por la investigación, dando a conocer lo pertinente que ha sido la formación académica brindada por parte del programa de psicología a sus egresados puesto que los empleadores consideran que dicha característica se cumple en alto grado.

Al obtener los resultados del impacto del programa de psicología y del egresado Surcolombiano, se identifico que en la comunidad neivana falta conocimiento del programa de psicología de la USCO y de la labor que realizan sus egresados, aunque no carece del todo de un impacto positivo debido a que de la población entrevistada, en una minoría, afirmó conocer al programa y al egresado y argumentaron que brindan atención a la comunidad, beneficio a la región surcolombiana, también por la calidad de la universidad y por la eficiencia de los egresados. Cabe señalar, de la minoría que conocían la labor del psicólogo de la USCO mencionaron un aspecto que se aúna al impacto negativo debido a la ineficiencia social.

De lo anterior se puede inferir que el psicólogo egresado y la Universidad Surcolombiana tiene un impacto positivo en el medio ante la percepción de los empleadores, no siendo tan favorable ante la percepción de la comunidad neivana debido a que no conocen el programa, y los medios de promoción no son adecuados.

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Colombia, la oferta de programas de educación superior, va en aumento y paralelo a esto, el ministerio de educación hace una inspección cautelosa, para garantizar que los programas o carreras ofrecidos en los diferentes claustros universitarios estén en las condiciones mínimas para funcionar y formar profesionales competitivos, que puedan responder a las demandas del medio.

Para certificar que la institución de educación superior, cuenta con los requisitos suficientes para brindar una educación adecuada, el ministerio de educación, otorga a las diferentes universidades el llamado “registro calificado” y una vez obtenido, se puede tramitar la acreditación, lo cual certifica que la universidad presta un servicio educativo de excelente calidad.

Es evidente que las universidades que obtengan el registro calificado, posteriormente busquen alcanzar la acreditación para lograr un reconocimiento dentro de la academia, razón por la cual muchas universidades están en ese proceso y otras ya lo han conseguido como lo es el caso de: la Universidad de Antioquia, Universidad del Norte con sede en Barranquilla, la EAFIT en Medellín, Pontificia Universidad Javeriana¹, la Universidad Tecnológica², entre otras.

Estas universidades han acreditado diferentes programas, lo cual afianza su reconocimiento social y académico. La acreditación “además de un camino para el reconocimiento por parte del Estado de la calidad de instituciones de educación superior y de programas académicos, una ocasión para comparar la formación que se imparte con la que reconocen como válida y deseable los pares académicos”³. Cabe alegrar que no se da a nivel general, es decir que la universidad interesada en ser acreditada totalmente debe empezar por acreditar cada uno de los programas que ofrece a la comunidad. Además es un proceso que implica autoevaluación, es decir que la institución debe empezar por reconocer sus fortalezas y falencias en Pro de mejorar y llegar a la excelencia

¹ EAFIT, U de A y Norte: nuevas universidades acreditadas. Bogota, D.C, 2003:
http://www.periodicoamigo.com/328_educacion_acreditaciones.html

² Boletín digital No 49, Gestión y Calidad: <http://www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/article-133313.html>

³ Sistema Nacional de Acreditación. Consejo Nacional de Acreditación. Lineamientos para la acreditación de programas. Corcas editores. Bogotá, Colombia

Para esta investigación es de especial y único intereses el programa de psicología y para precisar aun más el que ofrece la Universidad Surcolombiana.

El programa de psicología de la universidad Surcolombiana esta en miras a la acreditación y para que le sea otorgada, necesita llevar a cabo una serie de procedimientos, dentro de los cuales se encuentra la autoevaluación y el seguimiento a sus egresados; para llevar a cabo esto, requiere tener en cuenta ciertos aspectos que son de carácter desconocido, teniendo presente que no existe mayor información sobre los efectos que tiene el programa sobre el medio. Además no se tiene ningún registro acerca del conocimiento que tiene la comunidad neivana sobre el programa de psicología y la labor que realizan sus egresados, contándose también con el desconocimiento acerca de la percepción que tienen los empleadores sobre la labor del psicólogo de la USCO.

A esto se le aúna, la poca información que se tiene acerca del número de egresados que están trabajando en las diferentes instituciones de la región. Tampoco se cuenta con la información precisa acerca de si los medios de promoción que se transmiten del programa son pertinentes, claros, de buena calidad y si las herramientas que brinda a los profesionales en formación son suficientes para una vez obtenido el titulo, resolver las diferentes problemáticas pertenecientes a su rol como psicólogo.

Cabe anotar que los estudiantes de psicología de la USCO carecen de información acerca del grado de conocimiento y aceptación que tiene el psicólogo egresado y el programa en el medio laboral y social y resultados positivos y/o negativos que ejercen los mismos en ambos medios.

Si bien es cierto, no hay registros ni investigaciones que arrojen información respecto a la percepción que tienen los empleadores de las organizaciones sobre el impacto de la labor del psicólogo surcolombiano, tampoco se conoce algún reporte sobre la percepción que tiene la comunidad neivana acerca del impacto del programa y el psicólogo de la USCO. Con base en lo anterior, surge la siguiente pregunta

¿Cuál es el impacto laboral y social que tiene el psicólogo egresado de la USCO en el departamento del Huila, a partir de la percepción de los empleadores y de la población neivana?

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Describir el impacto laboral y social que tiene el psicólogo egresado de la USCO en las diferentes instituciones que labora, a partir de la percepción que tiene el empleador y la población neivana sobre éste y el programa.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Establecer la relación entre el perfil profesional del programa de la USCO con el perfil que proyecta el psicólogo según la percepción del empleador.

Describir las cualidades que caracterizan al psicólogo de la USCO, según la percepción de los empleadores.

Identificar la pertinencia del programa, teniendo como referente la formación académica recibida a partir de la percepción de los empleadores.

Describir la percepción que tienen tanto empleadores como la comunidad neivana acerca de los efectos positivos y negativos que tiene el psicólogo egresado de la USCO sobre el medio.

Identificar el estado de conocimiento que tiene la comunidad neivana sobre el programa de psicología y sus egresados.

ANTECEDENTES

El interés de muchas universidades por conocer el impacto de sus egresados y su formación académica ha generado diversos estudios frente a este tema; con respecto a ello se han realizado investigaciones a nivel internacional, nacional y regional.

A nivel internacional se encontró que en Uruguay en el año 2004, Ernesto Abdala, realizó un “manual para la evaluación de impacto en programa de formación para jóvenes”⁴ cuya idea central, fue servir como herramienta concreta para facilitar los procesos de evaluación. El manual inicia con un resumen general de lo que han sido las principales evaluaciones de programas de jóvenes, con el objetivo de dar a conocer los aspectos más importantes evaluados, las carencias, y los elementos a desarrollar con mayor profundidad, también hacen una revisión teórica sobre el concepto de “evaluación de impacto”. ¿Qué es?, ¿para qué sirve?, ¿cómo suele hacerse?, ¿cuándo se hace? Mostrando las Herramientas para la evaluación de impacto. ¿Qué se mide?, ¿cómo se mide?, ¿cuáles son las principales variables e indicadores a considerar? Y finalmente se hace un ejemplo de aplicación: simulando una evaluación de impacto.

Con respecto a los antecedentes hallados a nivel nacional, se encontró que en la Universidad del Sinú se realizó una investigación⁵ con el fin de conocer la incidencia que tenían sus egresados sobre la región y a su vez conocer la percepción que tenían los beneficiarios directos de los egresados. Como objetivo principal tenía evaluar el impacto de la Corporación Universitaria del Sinú en dos grandes ámbitos: social y económico teniendo en cuenta el desempeño de sus egresados y de los programas de extensión social, de acuerdo a la misión institucional. La muestra fue 300 empleadores incluyendo población beneficiaria, el instrumento fue un cuestionario y la investigación fue de tipo descriptivo exploratorio.

⁴ ABDALA, Ernesto. Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes. Uruguay. Editorial CINTERFOR. 2004. Pags 147-150.

⁵ SUÁREZ Q, Ximena y SÁNCHEZ Ferney. Conocimiento acerca de la incidencia e impacto de los egresados de la Universidad del Sinú, Cartagena. 2003

Otra investigación, realizada por estudiantes de la Universidad de los Andes es sobre el mercado laboral en psicología⁶ cuyo objetivo fue realizar un análisis del mercado laboral de la psicología en Bogotá, a su vez conocer la percepción que tienen los empleadores sobre los psicólogos y establecer a partir de los perfiles académicos manejados a nivel nacional, un perfil profesional del psicólogo perteneciente a cada área. Este fue un estudio de tipo exploratorio descriptivo y la muestra fue de 194 psicólogos, seleccionados a través de un muestreo de agregados. La muestra estuvo conformada por 163 mujeres y 31 hombres graduados entre 1984 y 2001 y el rango de edad de los sujetos se ubico entre los 23 y 50 años de edad. El segundo grupo, los directivos, estuvo conformado por los gerentes de recursos humanos, jefes o directores de los departamentos de salud mental y rectores de colegios y la muestra total fue de 12 personas.

En la Universidad Santo Tomas de Bogotá en el año de 1996, se realizó un *proyecto institucional descriptivo del perfil profesional y ocupacional del egresado graduado tomasino de la facultad de ingeniería electrónica frente a su desempeño laboral*⁷. Este estudio fue realizado por Lizeth Nayibe Cubillos Colmena, cuyo objetivo fue describir el perfil profesional y ocupacional del egresado graduado tomasino de la facultad de ingeniería electrónica, frente a su desempeño laboral con relación a la productividad y eficacia en la formación académica recibida. La muestra fue 157 egresados hombres y mujeres entre 1990-1994, el instrumento fue un cuestionario y la investigación fue de tipo descriptivo exploratorio.

Otra investigación realizada en la misma Universidad fue “*es productiva y eficaz la formación académica en derecho con relación al desempeño laboral del abogado de acuerdo con lo propuesto por la facultad de derecho con su perfil profesional ideal*”⁸ por Andrade y Gómez en 1997., Esta investigación nació con el fin de responder a la inquietud de directivos de la facultad, por conocer la productividad y eficacia de la formación académica brindada a los estudiantes. El diseño metodológico fue un estudio de campo descriptivo, exploratorio, correlacional. El objetivo de esta investigación fue analizar el perfil profesional respecto al desempeño en relación con productividad y eficacia de la formación académica recibida. Este trabajo sirve como antecedente debido a que aquí se intenta conocer la pertinencia de la facultad de derecho con respecto sus estudiantes.

⁶ CAICEDO, Lina Maria y MORALES Maria Margarita. Mercado laboral de los psicólogos en la ciudad de Bogotá. Bogotá..2002

⁷ CULBILLOS. Lizeth Nayibe. Proyecto institucional descriptivo del perfil profesional y ocupacional del egresado graduado tomasino de la facultad de ingeniería electrónica frente a su desempeño laboral. Colmena. Bogotá. 1996

⁸ ANDRADE y GOMEZ. Productiva y eficaz la formación académica en derecho con relación al desempeño laboral del abogado de acuerdo a lo propuesto por la facultad de derecho con su perfil profesional ideal. Bogotá. 1997.

En el ámbito regional se cuenta con un trabajo de grado realizado por Méndez y Pinzón⁹ de la Universidad Surcolombiana, en el año de 2001, quienes realizaron una investigación en donde se exploran las características sociodemográficas de la situación laboral del psicólogo en Neiva, Garzón, Pitalito y La Plata. Este trabajo se realizó con el fin de conocer la situación laboral de dichos psicólogos, para determinar la formación académica y profesional de estos psicólogos, conocer las áreas en las que se desempeñan y también conocer la remuneración económica de estos profesionales. Esta investigación se hizo a través de un diseño descriptivo de tipo exploratorio.

En ese mismo año, Bibiana Paola Beltrán¹⁰ del programa de psicología de la misma Universidad realizó un estudio sobre la imagen del psicólogo en la población neivana. Una de las razones por la que se llevó a cabo esta investigación, fue el desconocimiento de las ideas y los conceptos que tenían los habitantes de Neiva acerca de la labor del psicólogo y sobre las áreas en las que este se desenvolvía. Además, esta investigación pretendió definir los espacios o lugares de actividad laboral que los habitantes asociaban con el psicólogo, también conocer expectativas que los habitantes de Neiva tenían acerca del psicólogo como profesional. El enfoque fue cuantitativo con un diseño descriptivo. La población fueron habitantes de la ciudad de Neiva entre 25 y 59 años, es decir 118.764 personas. En esta investigación se encontró que los adultos neivanos definen reiteradamente al psicólogo como un orientador, imagen que tiene la población neivana de los psicólogos.

Todos estos trabajos investigativos han servido para conocer lo que se ha hecho sobre el tema de interés de este trabajo y demostrar que en la ciudad de Neiva y en el programa de psicología de la USCO, no se han realizado investigaciones que respondan a la pregunta que se plantea en este trabajo de grado, convirtiéndolo en una investigación de tipo exploratorio.

⁹ MÉNDEZ Y PINZON. Características sociodemográficas de la situación laboral del psicólogo en Neiva, Garzón y La Plata. Neiva. 2001.

¹⁰ BELTRÁN, Bibiana Paola. Imagen del psicólogo en la población neivana. Neiva. 2002.

4 JUSTIFICACION

En Colombia, existen 122 programas activos¹¹, distribuidos en diferentes universidades de todo el país, que ofrecen formación académica en psicología, teniendo como resultado más de 30 mil profesionales y 30 mil estudiantes¹² en esta área del conocimiento. Debido a esto, diferentes facultades y programas de psicología del país deben preocuparse por formar profesionales integrales, competentes y capaces de responder a las demandas del medio. No obstante, es necesario que el profesional cuente con las herramientas adecuadas para poder contribuir desde su labor y rol como psicólogo a un cambio significativo en la población que utiliza sus servicios.

La educación cada día se hace más exigente, el medio pide cada vez más profesionales mejor preparados para resolver las diferentes problemáticas concerniente a la psicología. Por ende, muchas universidades ya se han puesto en la tarea de revisar y reelaborar su pensum, con miras a la obtención del registro calificado, el cual certifica que la universidad cuenta con las herramientas mínimas para formar psicólogos integrales. Este es el primer paso a una formación de excelencia, pues una vez obtenido este registro muchas universidades van en busca de la acreditación.

La Universidad Surcolombiana hace parte de ese grupo de instituciones preocupadas por obtener dicho reconocimiento, convirtiéndose en una preocupación para educadores y directivos del programa de psicología, los cuales están interesados en obtener la acreditación del mismo. Para dar ejecución a este proceso, se debe dar cumplimiento a una serie de requerimientos de calidad abordando una gran cantidad de aspectos que se encuentran reunidos en siete grandes factores que son:¹³

Factor # 1: características asociadas a la misión y al proyecto institucional

Factor # 2 característica asociada a los estudiantes

Factor # 3 característica asociada a los profesores

Factor # 4 característica asociada a los profesores académicos

¹¹ ARDILA, Rubén. El Vergonzoso atraso de la psicología. 2007. En: http://www.universidad.edu.co/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=

¹² Ibid

¹³ Sistema Nacional de Acreditación. Consejo Nacional de Acreditación. Lineamientos para la acreditación de programas. Corcas editores. Bogotá, Colombia. Agosto de 2003. pág. 1-54

Factor # 5 característica asociada al bienestar institucional
Factor # 6 característica asociada a la organización, administración y gestión
Factor # 7 característica asociada a los egresados e impacto sobre el medio
Factor # 8 característica asociada a los recursos físicos y financieros.

Cabe aclarar que el interés de este trabajo va dirigido hacia el factor siete, dentro del cual, se hace pertinente investigar acerca del impacto de tipo social y laboral del psicólogo egresado de la USCO en el Departamento del Huila.

Para tener un mayor entendimiento del presente estudio, se hace necesario mencionar que la evaluación de impacto, sea del tipo que sea, se considera importante en cuanto a qué tan competitivo y productivo es algo, por tanto, es indispensable que el programa de psicología y sus egresados sean evaluados midiendo su impacto social y laboral por medio de la opinión que posee la población neivana y las instituciones donde laboran los psicólogos, este aspecto resulta relevante dentro del proceso de acreditación puesto que permite conocer la percepción que tiene este grupo de personas sobre el programa y sus psicólogos.

Además este estudio, permitirá al estudiante en formación tener una visión global acerca del impacto laboral y social que tiene el psicólogo surcolombiano en las organizaciones que trabaja, el tipo de labor que esta haciendo y las contribuciones del mismo en pro del desarrollo de la entidad, la comunidad y el departamento.

La pertinencia del impacto de los egresados de la universidad surcolombiana en psicología a través de sus instituciones contratantes y la población neivana , esta determinada por el análisis de la situación laboral que atraviesan estos y la percepción que se tiene sobre los egresados y su programa de estudio , cuyo fin es mostrar el cumplimiento de los indicadores de medición para el impacto laboral, los cuales determinan la eficiencia, eficacia, efectividad y la gestión de las labores realizadas dentro de las organizaciones, además de la imagen que se proyecta por parte de los mismos hacia la población en general.

5 MARCO TEORICO

5.1 LINEAMIENTOS PARA LA ACREDITACIÓN DE PROGRAMAS¹⁴

El establecimiento del Sistema Nacional de Acreditación es un mandato de la Ley 30 de 1992, norma que rige la Educación Superior en Colombia. Ese mandato es una respuesta a la necesidad, expresada en múltiples escenarios, de fortalecer la calidad de la educación superior y al propósito de hacer reconocimiento público del logro de altos niveles de calidad, buscando preservar así derechos legítimos que en esta materia tienen los usuarios del sistema de educación superior y la sociedad global.

Hay conciencia de la necesidad de crear condiciones para la consolidación del sistema educativo del nivel superior, de manera que las instituciones puedan responder a los retos derivados de los procesos de modernización y globalización y a la vinculación intensa y creciente entre la investigación científica y tecnológica y la producción de bienes y servicios. Se requiere adecuar la capacitación de los colombianos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que, dentro de este contexto, demanda el país. El desarrollo de la ciencia y de la tecnología y la continua renovación de técnicas y estrategias en el mundo del trabajo obligan a concebir la educación superior como un proceso permanente de profundización, actualización y perfeccionamiento. Es evidente que las comunidades académicas del país pueden y deben construir conocimiento, pero también es importante que en los programas académicos se incorporen críticamente los desarrollos mundiales en profesiones, disciplinas, ocupaciones y oficios y que los profesores de las instituciones colombianas de educación superior mantengan un diálogo permanente con sus pares nacionales e internacionales. Se requiere un impulso vigoroso a la interacción entre nuestras instituciones de educación superior y entre éstas y sus homólogas en el mundo.

La acreditación es, además de un camino para el reconocimiento por parte del Estado de la calidad de instituciones de educación superior y de programas académicos, una ocasión para comparar la formación que se imparte con la que reconocen como válida y deseable los pares académicos, es decir, quienes, por poseer las cualidades esenciales de la comunidad académica que detenta un determinado saber, son los representantes del deber ser de esa comunidad

¹⁴ Ibid

Dentro del proceso de acreditación, la participación de pares internacionalmente reconocidos podría derivar en un reconocimiento internacional de la calidad de programas e instituciones colombianas. Finalmente, la acreditación también es un instrumento para promover y reconocer la dinámica del mejoramiento de la calidad y para precisar metas de desarrollo institucional.

La acreditación es exigente porque, teniendo siempre en cuenta la naturaleza de la institución y del programa, debe garantizar la más alta calidad en todos los casos y porque es voluntaria; voluntariamente, instituciones de los distintos tipos de educación superior ya han expresado su decisión de asumir la mayor exigencia de calidad posible. Dentro de este contexto, el Consejo Nacional de Acreditación, conforme a las políticas definidas por el Consejo Nacional de Educación Superior, CESU, preside y organiza el proceso de acreditación de modo que, una vez realizada la evaluación correspondiente, pueda reconocer la calidad de programas o instituciones y presentar su concepto al Ministro de Educación Nacional sobre la pertinencia de emitir el correspondiente pronunciamiento formal de acreditación.

Con el propósito de contribuir a que las instituciones que opten por la acreditación de alguno de sus programas inicien las correspondientes autoevaluaciones una vez tengan una visión objetiva sobre su propia realidad institucional, el Consejo Nacional de Acreditación da comienzo al proceso con una apreciación de las condiciones iniciales de la institución considerada como un todo. Esta apreciación, que no constituye una evaluación exhaustiva de la institución o de sus programas, se da en el marco de la función que le compete al Consejo Nacional de Acreditación de orientar a las instituciones en sus procesos de autoevaluación. Se pretende con esta apreciación hacer consciente a la institución de si reúne o no las condiciones que le permitan adelantar, con posibilidades de éxito, procesos de acreditación. Para la evaluación propiamente dicha que ha de conducir eventualmente a la acreditación, el Consejo ha optado por que el examen de la calidad de programas se haga con base en características de calidad, agrupadas en grandes factores.

Estos factores, dentro de un enfoque sistémico, expresan, por un lado, los elementos con que cuenta la institución y sus programas para el conjunto del quehacer académico, por otro, la manera como se desenvuelven los procesos académicos y, finalmente, el impacto que instituciones o programas ejercen sobre su entorno.

Para el proceso de acreditación de programas, los factores que el Consejo Nacional de Acreditación ha identificado como centrales en el servicio educativo de educación superior son:

- Misión y Proyecto Institucional
- Estudiantes
- Profesores
- Procesos académicos
- Bienestar institucional
- Organización, administración y gestión
- Egresados e impacto sobre el medio
- Recursos físicos y financieros

El análisis de estos factores permite apreciar las condiciones de desarrollo de las funciones sustantivas de cada programa académico: docencia, investigación y extensión o proyección social.

De los factores mencionados, el presente trabajo pretende responder al factor 7 que hace referencia a los egresados y su impacto sobre el medio el cual comprende diferentes características como:

5.1.1 Influencia del programa en el medio. En el campo de acción del programa, éste ejerce una influencia positiva sobre su entorno, en desarrollo de políticas definidas y en correspondencia con su naturaleza y su situación específica; esta influencia es objeto de análisis sistemático.

Aspectos Que Se Deben Evaluar:

- a) Estrategias en el programa orientadas a ejercer influencia sobre el medio.
- b) Actividades y proyectos específicos tendientes a ejercer un impacto sobre el medio.
- c) Reconocimiento por parte de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, y de otras expresiones formales de la sociedad civil, sobre la influencia que el programa ejerce en el medio.
- d) Mecanismos para el análisis de las acciones que el programa ejerce sobre el medio y para la revisión periódica de las estrategias implementadas por el programa en esa materia.

Indicadores

- a) Existencia de políticas y criterios institucionales que evidencian el compromiso de la academia con las necesidades locales, regionales y nacionales.

- b) Número y tipo de reconocimientos hechos en los últimos cinco años por entidades gubernamentales y no gubernamentales al impacto que el programa ha ejercido en el medio local, regional, nacional o internacional.
- c) Apreciación de directivos, profesores, estudiantes y empleadores del programa sobre el impacto que éste ejerce en el medio.
- d) Información estadística sobre el impacto social de los proyectos que el programa desarrolló o contribuyó a desarrollar en los últimos cinco años.

5.1.2 Seguimiento de los egresados. El programa hace seguimiento de la ubicación y de las actividades que desarrollan los egresados y se preocupa por verificar si esas actividades corresponden con los fines de la institución y del programa.

Aspectos Que Se Deben Evaluar:

- a) Registro y seguimiento de egresados. Características personales de los egresados y su ubicación profesional.
- b) Procesos de discusión y análisis de la situación de los egresados.
- c) Correspondencia entre las actividades de los egresados y el perfil de formación del programa.
- d) Participación de los egresados en la evaluación y prospección del programa.
- e) Compromiso de los egresados con su programa e institución.
- f) Mecanismos de participación para vincular los egresados al programa.

Indicadores

- a) Existencia de registros completos y actualizados sobre ocupación y ubicación profesional de los egresados del programa.
- b) Grado de correlación existente entre la ocupación y ubicación profesional de los egresados y el perfil de formación del programa.
- c) Apreciación de los egresados, empleadores y usuarios externos sobre la calidad de la formación recibida en el programa.

5.1.3 Impacto de los egresados en el medio social y académico. Los egresados del programa son reconocidos por la calidad de la formación que reciben y se destacan por su desempeño en la disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente.

Aspectos Que Se Deben Evaluar:

- a) Ingreso de los egresados del programa al mercado laboral. Sectores de actividad social y económica en los que se desempeñan.

- b) Participación de los egresados como miembros de comunidades académicas.
- c) Participación de los egresados en asociaciones científicas y profesionales.
- d) Desempeño de los egresados en evaluaciones externas (exámenes de Estado y equivalentes, y otros tipos de pruebas).
- e) Existencia de distinciones y reconocimientos recibidos por los egresados.

Indicadores

- a) Índice de empleo entre los egresados del programa.
- b) Porcentaje de los egresados del programa que forma parte de comunidades académicas reconocidas, de asociaciones científicas, profesionales, tecnológicas, técnicas o artísticas, y del sector productivo y financiero, en el ámbito nacional o internacional.
- c) Porcentaje de egresados del programa que ha recibido distinciones y reconocimientos significativos por su desempeño en la disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente.
- d) Apreciación de empleadores sobre la calidad de la formación y el desempeño de los egresados del programa.

5.2 CONCEPTO DE PSICOLOGÍA.

La psicología¹⁵ es una ciencia sustentada en la investigación y una profesión que estudia los procesos del desarrollo cognoscitivos, emocional y social del ser humano, con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las competencias humanas en los diferentes contextos sociales del paradigma de la complejidad tales como: la educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección ambiental, el bienestar y la calidad de vida. Con base en la investigación científica fundamenta sus conocimientos y los aplica en forma válida, ética, y responsable a favor de los grupos, los individuos y las instituciones en los distintos ámbitos de la vida individual y social, al aporte de conocimientos, técnicas y procedimientos para crear condiciones que contribuyan al bienestar de los individuos y el desarrollo de la comunidad, de los grupos y de las organizaciones para una mejor calidad de vida.

Se considera que esta definición es la más pertinente para este estudio, debido a que esta acepción no es monotemática sino que recoge las diferentes áreas de la psicología tanto en un contexto individual, social y organizacional describiendo la labor del psicólogo.

¹⁵ Código de ética del psicólogo en Colombia. Ley 1090 de 2006 sep 6. Diario oficial N° 46383

5.3 CONCEPTO DE IMPACTO.

Teniendo presente que el psicólogo se desenvuelve en diferentes escenarios, se ha de anotar que la presencia de este en el medio ha de generar algún resultado, es así, como en este trabajo cuyo tema central es evaluar el impacto laboral y social que tiene el psicólogo egresado de la Universidad Surcolombiana en la organización que labora y en la comunidad neivana, considerando no menos importante conocer el conocimiento que tiene el programa de psicología en dicha comunidad; por lo tanto, se considera conveniente tener presente el concepto de impacto, su manera de evaluarlo y los elementos utilizados en este proceso. Dado que el impacto ha sido objeto de múltiples definiciones en la literatura se citan algunas acepciones:

Ortiz¹⁶ señala al respecto que es “la fuerza de una situación sobre otra (...) un indicador utilizado para relacionar acciones ejecutadas, con los resultados alcanzados en la práctica y en su influencia en los cambios ulteriores”

Rabazza¹⁷ lo define como el efecto en los individuos y en consecuencia en el rendimiento de sus organizaciones” que ha de producir la capacitación y el aprendizaje.

Para Cabrera Rodríguez¹⁸ el impacto es una “situación que produce un conjunto de cambios significativos y duraderos, positivos y negativos, previstos o imprevistos, en la vida de las personas, las organizaciones y la sociedad”

Teniendo en cuenta las anteriores definiciones sobre impacto, dentro de este trabajo se ha definido como: los efectos positivos y negativos que puede generar el psicólogo egresado de la universidad surcolombiana en la organización que labora y en la comunidad neivana.

16 ORTIZ O, Fidel y otros. Análisis de los indicadores más frecuentes para medir el impacto de la capacitación de los directivos (Universidad de Pinar del Río). Ponencia presentada en Evento sobre la Evaluación de Impacto de la capacitación, Matanzas, Cuba, 2003.

17 RABAZZA PEÑALVER, Francisco y otros. La medición del impacto de la capacitación: El caso de un Diplomado. (Filial Universitaria Jesús Montané Oropesa Isla de la Juventud). Ponencia presentada en Evento sobre la Evaluación de Impacto de la capacitación, Matanzas, Cuba, 2003

18 CABRERA RODRÍGUEZ, Julio Alberto. Seguimiento y evaluación de la capacitación y su impacto en el desempeño individual y organizacional. Artículo en soporte magnético. Universidad Agraria de La Habana “Fructuoso Rodríguez Pérez”; 2003.

5.4 CONCEPTO DE EVALUACIÓN

Como todo proceso, la evaluación comprende el análisis de variables, dimensiones e indicadores de estructura, (diseño curricular) proceso y resultados. La evaluación para esta investigación comprende la aplicación de diversas técnicas. No sólo se basa en el análisis de indicadores numéricos, sino también en descripciones, de acuerdo con criterios preestablecidos, de variables no cuantificables que aportan información de gran importancia. La evaluación puede ser externa o interna. La *evaluación externa* es aquella que se ejecuta por expertos, dirigentes y funcionarios de los niveles municipales, provinciales y nacionales, así como por la población. La *evaluación interna* es la que desarrolla la propia institución. Esta evaluación se ejecuta fundamental y básicamente por el propio colectivo en cuestión.

5.5 CONCEPTO DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO

Ha de entenderse, por tanto, como "un juicio de valoración sobre la dinámica de los cambios cuantitativos y cualitativos operados en las personas y las organizaciones beneficiadas por la acción de capacitación estableciendo un vínculo de causalidad directo o indirecto."¹⁹

Dada la enorme complejidad de los factores en juego, no existen modelos ideales de planeación ni de prácticas de evaluación: existen guías, marcos, lineamientos que se deben adaptar a cada programa.

Las etapas básicas de la evaluación son:

Toma de decisión respecto al cumplimiento de la evaluación y su estructuración
Constitución del marco de referencia
Selección de evaluadores y planeación de la evaluación (incluyendo Costos organigrama y cronograma)
Implementación y gestión
Difusión de resultados.

19 Ibid

Las cuales se sustentan en el modelo CIPP o modelo de evaluación respondiente de Stufflebeam y Shinkfield²⁰ quienes sostienen que existen 4 aspectos importantes para la evaluación del impacto los cuales son:

Contexto: Esta dimensión se nutre de los datos globales sociodemográficos de los empleadores en los municipios del departamento del Huila.

Insumos: Identifica y valora los recursos disponibles (humanos, materiales y financieros) antes del programa; los objetivos y las estrategias planteadas según los recursos disponibles; las estrategias implementadas; los recursos asignados y utilizados.

Proceso: Incluye la interrelación dinámica entre los encuestados y los encuestadores.

Producto: Producto (resultados e impactos en relación con los objetivos)

Aparte del modelo CIPP, la evaluación del impacto será tomada como la percepción que se tiene acerca de la labor de los psicólogos surcolombianos provocando transformaciones en las personas y en las organizaciones, que tienen un contacto con las acciones que ejecutan en su sitio de trabajo.

Teniendo en cuenta que, el impacto se evalúa a través de unas variables entre las cuales se encuentran: *Las variables sociodemográficas permitirán recabar información acerca del empleador, del tipo y de la actividad a la que se dedica la organización en la cual labora el egresado surcolombiano.

La variable en relación a la pertinencia del programa las cuales permitirán evaluar la formación académica recibida a partir de la percepción que tienen los empleadores de los egresados.

La variable en relación con la percepción que tienen los empleadores de los egresados según los efectos que estos han producido en sus instituciones. Por último, la variable con relación a la percepción de la comunidad Neivana sobre los egresados y el programa de psicología de la USCO, la cual permite conocer el impacto que tiene el egresado en la comunidad y el reconocimiento social que tiene el programa de psicología de la USCO.

Teniendo en cuenta las diferentes áreas en las que laboran los psicólogos de la USCO, se citará la definición de las áreas y el rol del psicólogo en las mismas.

²⁰ STUFFLEBEAM y SHINKFIELD. Evaluación Sistémica: guía teórica y práctica. Editorial Paidós Barcelona. 1987. Pag 30.

* Esta definición fue adaptada por las autoras del trabajo

5.6 ÁREAS DE LA PSICOLOGÍA

La psicología es una disciplina que a lo largo de la historia se ha desempeñado en diferentes campos de acción, de acuerdo a las necesidades que han surgido en el ser humano, intentando suplir estas con sus diferentes áreas dentro de las cuales se encuentra.

5.6.1 Psicología social. La psicología social es la ciencia del conflicto entre el individuo y la sociedad, sostiene Moscovici²¹. En cuanto, a su objeto dice que no existe unanimidad en este punto, pero formula como objeto central, exclusivo de la psicología social todos los fenómenos relacionados con la ideología y la comunicación, ordenados según su génesis, su estructura y su función. Los primeros consisten en sistemas de representaciones y actitudes; a ellos se refieren todos los fenómenos familiares de prejuicios sociales o raciales, de estereotipos, de creencias, etc. Expresan una representación social que individuos y grupos se forman para actuar y comunicar, de la psicología social se comparte un mismo interés por las interacciones humanas y los grupos humanos. Concluye que la psicología social no se distingue tanto por su territorio como por el enfoque que le es propio. En esta área el psicólogo social debe buscar la fluidez en la interacción social, así como establecer canales de comunicación entre sujetos.

Son estas representaciones las que dan forma a esta realidad mitad física y mitad imaginaria que es la realidad social. Por lo que hace referencia a los fenómenos de comunicación social, estos designan los intercambios de lenguajes lingüísticos entre individuos y grupos. Se trata de medios empleados para transmitir una información determinada e influir sobre los demás. Sostiene además que la psicología social es la ciencia de los fenómenos de la comunicación y de los fenómenos de la ideología. Agrega que ningún límite preciso separa a la psicología social de otros campos de la psicología, al igual que en otras divisiones.

5.6.2 Psicología educativa. "Las metas de la psicología educativa son comprender y mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Los psicólogos educativos desarrollan conocimientos y métodos; también utilizan y desarrollan conocimientos y métodos de la psicología y otras disciplinas relacionadas para estudiar el aprendizaje y la enseñanza en situaciones cotidianas"²².

21 MOSCOVICI, Serge. Psicología social. Editorial Paidós, Barcelona. 1985. Pag 18.

22 WOOLFOLK, A.E. Psicología Educativa. Sexta Edición. México. Editorial Prentice-Hall Hispanoamérica S.A. 1996. Pag.20

La psicología educativa sería una mera utilización de principios psicológicos en un contexto escolar, pero esta disciplina ha evolucionado al punto de generar nuevos conocimientos sobre las prácticas educativas desconocidas para la psicología general, evidenciando la necesidad de propiciar un espacio independiente que intercepta la psicología y la ciencia de la educación con métodos y estrategias propios otorgándole la autonomía necesaria para profundizar en este vasto campo²³. Entonces el psicólogo de la educación tiene como objeto la intervención en el comportamiento humano en situaciones educativas. El objetivo de este trabajo es el desarrollo de las capacidades educativas en las personas, grupos, instituciones y comunidades sociales, entendiéndose educación en el sentido más amplio de formación y desarrollo personal, colectivo y social.

5.6.3 Psicología comunitaria. La Psicología comunitaria enfrenta una lucha entre las perspectivas que la definen como una Disciplina científica, como una subdisciplina científica o como un área dependiente de la Psicología general o Social; por lo tanto la definición de Psicología comunitaria dependerá del punto de vista y de la perspectiva social que invita su accionar.

Noción de Psicología comunitaria.- Se la concibe como una subdisciplina²⁴ que busca un importante cambio de la Psicología en su concepción, cambio de paradigma.

Montero²⁵, la define como un desarrollo disciplinar que se ha ido conformando como una rama de la Psicología. Es una disciplina científica que ha configurado objeto, desarrollado instrumentos y principios generales, interpretaciones y explicaciones, hasta constituir un conjunto sistémico de premisas y conocimientos, ya sea desde una práctica o desde un proceso de constitución de teoría. Hombrados²⁶, manifiesta que la Psicología Comunitaria no constituirá un área académica independiente, si no que estaría incluida dentro de la Psicología Social, específicamente con un rol de ampliación del campo profesional.

Consecuentemente, el Psicólogo comunitario se define por sus roles de analista de sistemas sociales, diseñador, planificador, organizador y difusor de programas de intervención; consultor, educador, asesor, mediador y experto en relaciones

23 Ibid

24 TYLER, F.B. La Psicología Comunitaria y sus implicaciones para los países en vías de desarrollo. Revista Latinoamericana de Psicología. Vol.16 No.2 Edit. ABC Bogotá. 1984. Pág 291-307

25 MONTERO, Maritza. La psicología comunitaria: orígenes, principios y fundamentos teóricos. En Revista latinoamericana de psicología, volumen 16 N0 3, Caracas. 1984.

26 HOMBRADOS, M. Introducción a la Psicología comunitaria. España. Ed. Aljibe. 1996. Pag. 25

humanas, abogado social, dinamizador, catalizador del cambio comunitario; facilitador del desarrollo de recursos humanos y evaluador de programas de desarrollo. En tal caso el Psicólogo comunitario sería un profesional técnico especializado que interviene en problemas sociales desde un método y en conjunto interprofesional. La Psicología comunitaria sería una profesión no autónoma pero nutrida por un cúmulo de conocimientos, métodos de las Ciencias Sociales, Psicología y Psicología Social.

5.6.4 Psicología de la salud. Suele atribuirse a Joseph Matarazzo²⁷ el uso original del término en 1982, con su tradicional definición de psicología de la salud como el *"conjunto de contribuciones educativas, científicas y profesionales de la disciplina de la psicología a la promoción y mantenimiento de la salud, la prevención y el tratamiento de la enfermedad, la identificación de los correlatos etiológicos y diagnósticos de la salud, la enfermedad y las disfunciones relacionadas y el análisis y mejora del sistema sanitario y formación políticas sanitarias."*

Entonces el papel del psicólogo de la salud es prevenir la enfermedad, promover el mantenimiento de la salud e intervenir a la comunidad en pro de su beneficio.

5.6.5. Psicología clínica: La psicología clínica es el campo que dirige el estudio, diagnóstico o tratamiento de problemas o trastornos psicológicos o conducta anormal. Se dedica al bienestar humano y se enfatiza en la búsqueda del conocimiento.

Feldman²⁸ planteó que es la rama de la psicología que versa sobre el estudio, diagnóstico y tratamiento del comportamiento anormal. El campo de acción es muy grande y abarca desde pequeños desajustes en la relación del individuo con su medio (neurosis, fobias, timidez, etc.), hasta patologías, como la esquizofrenia, que desestructuran casi por completo la personalidad del sujeto y cuyo tratamiento presenta muchas dificultades.

5.6.6. Psicología Jurídica. La Psicología Jurídica es un área de trabajo e investigación psicológica especializada cuyo objeto es el estudio del comportamiento de los actores jurídicos en el ámbito del Derecho, la Ley y la

27 MATARAZZO, J.D. Behavioral health's challenge to academic, scientific, and professional psychology. *American Psychologist*. 1982. Pág. 37, 1-4.

28 FELDMAN, R. Introducción a la psicología. México. Editorial Mc Graw Hill. 1998. Pag 50

Justicia. Esta área está reconocida por Asociaciones y Organizaciones de nivel nacional e internacional de Psicología Jurídica y/o Forense.

La clasificación no es unánimemente compartida debido a las peculiaridades culturales, científicas y de legislación de cada país, y así, por ejemplo, la Psicología Policial tiene un escaso o nulo desarrollo en países latinoamericanos y adquiere por el contrario un excelente nivel en países anglosajones y del este europeo.

En todo caso, el campo de la Psicología Jurídica que se está intentado definir según va consolidando sus tareas de forma específica, debe establecer sus límites y sus estados fronterizos con otras áreas psicológicas con las cuáles colabora interdisciplinariamente.

Las funciones del Psicólogo Jurídico en el ejercicio de su Rol Profesional incluyen entre otras, las siguientes funciones:

- Evaluación y diagnóstico: En relación a las condiciones psicológicas de los actores jurídicos.
- Asesoramiento: Orientar y/o asesorar como experto a los órganos judiciales en cuestiones propias de su disciplina.
- Intervención: Diseño y realización de Programas para la prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de los actores jurídicos bien en la comunidad, bien en el medio penitenciario, tanto a nivel individual como colectivo.
- Formación y educación: Entrenar y/o seleccionar a profesionales del sistema legal (jueces y fiscales, policías, abogados, personal de penitenciarías, etc.) en contenidos y técnicas psicológicas útiles en su trabajo.
- Campañas de prevención social ante la criminalidad y medios de comunicación: Elaboración y asesoramiento de campañas de información social para la población en general y de riesgo.
- Investigación: Estudio e investigación de la problemática de la Psicología Jurídica.
- Victimología: Investigar y contribuir a mejorar la situación de la víctima y su interacción con el sistema legal.
- Mediación: Propiciar soluciones negociadas a los conflictos jurídicos, a través de una intervención mediadora que contribuya a paliar y prevenir el daño emocional, social, y presentar una alternativa a la vía legal, donde los implicados tienen un papel predominante.
- Procedimientos, Técnicas e Instrumentos

El Psicólogo Jurídico utiliza en su trabajo técnicas de evaluación psicológica al uso, esforzándose en desarrollar instrumentos de evaluación adecuados al contexto de aplicación²⁹.

5.6.7. Psicología Organizacional³⁰. “Aplicación de diversas técnicas psicológicas a la selección y adiestramiento de los trabajadores de una organización empresarial y a la promoción de condiciones y técnicas de trabajo eficientes, así como a la satisfacción laboral de los propios trabajadores. Este campo de la psicología aplicada cobró importancia en Estados Unidos durante la II Guerra Mundial, cuando se hizo necesario reclutar y formar a los muchos trabajadores que necesitaba la expansión industrial de la época.”

“La selección de trabajadores para una tarea concreta consiste esencialmente en detectar las aptitudes y rasgos de personalidad más idóneos para el puesto y a partir de ahí (análisis de tarea) seleccionar las pruebas necesarias para determinar qué candidatos se ajustan mejor a ese perfil idóneo. El desarrollo de pruebas de esta clase ha sido, durante bastante tiempo, un campo básico de la investigación psicológica. Cuando el trabajador está en su puesto y ha sido formado, el principal objetivo del psicólogo industrial es encontrar el modo en que la tarea concreta sea acometida con un mínimo de esfuerzo y un máximo de satisfacción individual”.

5.7 PERCEPCIÓN SOCIAL

Al definir el concepto de percepción social, se considera oportuno abordarla desde el tema de la cognición social, debido a que estos dos procesos se encuentran relacionados. La percepción, hace referencia al proceso de selección y codificación de la información y la cognición consiste en un proceso mucho mas detallado de la información que se recibe; dentro de esos procesos, cabe resaltar la categorización social, por medio del cual se agrupa una serie de individuos que poseen una característica en común y se actúa frente a ellos de manera similar, aumentando las semejanzas de los miembros pertenecientes a la misma categoría y las diferencias de miembros a distintas categorías. Este proceso de categorización social, permite un conocimiento del mundo en forma ordenada y coherente³¹.

²⁹ Psicología jurídica y forense. En: www.psicologíajuridica.org

³⁰ DE LA IGLESIA, Gabriela. Psicología Laboral y Organizacional. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos14/psicolaboral/psicolaboral.shtml>

³¹ BARON, Byrne y otros. Psicología Social. Edición VIII. Madrid. Prentice Hall Iberia. 1998. Pag 23

Existen diferentes teorías que se aproximan al tema de cognición social entre las que se encuentran la prototípica o esquemática y la ejemplares. Para esta investigación, se ha considerado conveniente tener en cuenta la primera teoría; según Cantor³², un prototipo puede considerarse como “un conjunto abstracto de características comúnmente asociadas con los miembros de una categoría, teniendo cada característica un peso asignado de acuerdo con el grado de asociación que tenga con la categoría”. Los prototipos permiten la evocación de información almacenada en la memoria de manera directa, simplificando el proceso de cognición social. Ejemplares por su parte y de acuerdo con Cantor³³ plantea que: “las representaciones mentales contienen, en vez de generalizaciones o resúmenes abstractos, información sobre estímulos o experiencias específicas, sobretodo, casos típicos o buenos ejemplos”, es decir que la evocación de la información se realiza con base a los ejemplares más claros (mayor semejanza con el estímulo de origen) que se han almacenado. En este orden de ideas es valido afirmar que los rasgos que sobresalen dentro del prototipo típico y por lo tanto invariables, mientras que los rasgos sobre los cuales se estructura el ejemplar, no tienen que comprender necesariamente los atributos claves, por esta razón son susceptibles a una mayor variación. Es decir, que al existir un prototipo de un conjunto de individuos, en este caso del psicólogo Surcolombiano, la información nueva que se reciba con rasgos similares a los de los individuos en esta categoría disparará el prototipo particular del psicólogo y hará mas sencillo la actuación del sujeto perceptor frente a este, sin tener que analizar la información de manera detallada y dispendiosa.

5.8 HISTORIA DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA³⁴

El programa de Psicología de la Universidad Surcolombiana fue aprobado mediante acuerdo No. 008 de 22 febrero de 1996, del Consejo Superior Universitario; luego de la expedición de respectivo número de registro, inició su actividad académica en el segundo semestre del mismo año, es un programa presencial, diurno con una duración de 10 semestres. En la actualidad está adscrito a la facultad de salud, adscripción que en su tiempo fue el resultado de decisiones de carácter administrativo, que se relacionaban con la organización interna de la Universidad.

El programa nació sin una planta de profesores que se dedicara inicialmente a pensar y planear su desarrollo, sin los recursos requeridos para emprender este

³²ANDOLFI, Maurizio y otros. Psicoperspectiva. Revista de la escuela de psicología. Vol IV. 200. Pag 59.cita a Cantor 1981. En: http://www.euv.cl/archivos_pdf/rev_psico/psico_2005.pdf

³³ Ibid

³⁴ Universidad Surcolombiana. programa de psicología. En: <http://portal.usco.edu.co:8080/portal/portal/pagina.jsp?id=70&index=1>

proyecto académico. Inicialmente trabajaron como profesores del programa, el profesor Nicolás A Nuñez G., su creador y el psicólogo Alvaro Guarnizo quien en ese momento se desempeñaba como profesor del programa de medicina. No obstante de manera paulatina, profesionales de la psicología adscritos a la facultad de Educación se interesaron por este proyecto y solicitaron al Consejo Académico su adscripción al programa y a la facultad de salud; es así como llegaron a Trabajar en el la profesora Piedad Gooding, la profesora María Eugenia Orozco de Gómez, Myriam Oviedo Córdoba. Igualmente, el profesor Carlos Bolívar Bonilla Baquero, se vinculó al programa para organizar lo relativo a los seminarios de Investigación.

Como se observa, el nacimiento y organización inicial del programa es el resultado de una dinámica Institucional, que si bien definió la importancia y la pertinencia de crear un proyecto de formación de psicólogos, también es cierto que no desarrolló una política de planeación para el programa que asegurara la existencia de recursos básicos para su funcionamiento, como es: planta docente, planta física y recursos académicos.

Esta situación condujo a que durante los primeros años de su evolución, y aún en la actualidad, los esfuerzos se dedicaron a la superación de obstáculos cotidianos, relativos a planta física, consecución de recursos docentes, escasos en la región; podría decirse que en esta época no se contaba con un colectivo de profesores, que dirigiera sus esfuerzos a pensar el programa y a generar un proceso sostenido de desarrollo.

Es así, como los primeros desarrollos de los programas dirigidos a superar el énfasis en lo formativo y a ampliar los horizontes de esa formación con desarrollos de carácter investigativo y de proyección social, fueron iniciativas de carácter individual. Es así como surgen las líneas de Investigación: Desarrollo de las neurociencias en psicología, infancia vínculos y relaciones y más tarde la de salud pública, acompañados de la creación de grupos de investigación y semilleros para la participación de estudiantes. Aunque surgieron de iniciativas individuales, estas constituyen en la actualidad una de las principales fortalezas del programa.

Podría decirse que hasta el año 2003, en el que se inicia u proceso de construcción colectiva del programa, es decir que es en esa época en la que se empiezan a gestar y desarrollar proceso de integración al interior del grupo de profesores, que han dado lugar a discusiones fundamentales para el futuro del programa.

Estos procesos unidos a decisiones de la administración han conducido a que en los últimos tres años la planta de profesores se haya ampliado a tres profesores más (dos ya vinculados y uno en proceso de selección) y a contar con tres profesores de tiempo completo ocasional, quienes iniciaron sus labores durante el año 2006.

La ampliación del recurso docente de tiempo completo se ha reflejado en el fortalecimiento del programa y especialmente en la cualificación de los procesos administrativos, de planeación académica, la docencia, la investigación y la proyección social.

No obstante es necesario afirmar también que la falta de una política institucional clara en relación con el fortalecimiento del programa, en cuanto a planta física, creación y dotación de laboratorios, la ilimitación de los recursos financieros, ha incidido de manera significativa en su estado actual.

En la actualidad, éste es el único programa de Psicología de modalidad presencial ofrecido por una universidad pública en el Huila y los departamentos circunvecinos Caquetá, y Putumayo; por tanto es una oportunidad para generar posibilidades de acceso a esta formación profesional a un amplio sector de la población de bajos recursos y especialmente para generar procesos de investigación e intervención acerca del psiquismo humano.

Por ello, el colectivo de profesores en la actualidad ha asumido como proyecto fundamental el proceso de autoevaluación con fines de acreditación, como un camino necesario para la revisión de sus procesos internos, que debe llevar al posicionamiento del programa como uno de los mejores del país.

5.8.1 Perfil ocupacional. El egresado de psicología estará en capacidad de desempeñarse como psicólogo, en instituciones educativas, hospitalarias, empresariales e instituciones y organizaciones de desarrollo social y comunitario; planificando y ejecutando programas de promoción, prevención y atención de la salud mental, de tipo individual y colectivo.

5.8.2 Perfil profesional. El psicólogo que forme la Universidad Surcolombiana será competente para proponer, ejecutar y evaluar, proyectos de investigación, de desarrollo social y de atención personalizada, contextualizados; desde los grandes paradigmas que la psicología, como disciplina científica, ha construido.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 TIPO DE ESTUDIO

El enfoque de este estudio es cuantitativo porque pretendió medir a través de variables, el impacto del psicólogo surcolombiano a partir de la percepción de los empleadores y de la comunidad Neivana. Este estudio es considerado de tipo exploratorio debido a que cumplió con la definición propuesta por la autora Isabel Vásquez Hidalgo³⁵ que considera que estos estudios tienen por objeto esencial familiarizarnos con un tema desconocido, novedoso o escasamente estudiado, siendo el punto de partida para estudios posteriores de mayor profundidad. Según esta definición este estudio tiene pocos antecedentes en cuanto a su modelo teórico o a su aplicación práctica, además en el programa no se han realizado estudios sobre el impacto laboral que tiene sus egresados, convirtiéndose este estudio en la primera fuente de información sobre la percepción que tienen los empleadores acerca de la labor que realiza los psicólogos egresados en las organizaciones y la comunidad neivana acerca del programa de psicología de la USCO.

6.2 TIPO DE DISEÑO

Según la autora Isabel Vásquez Hidalgo³⁶ los estudios descriptivos permiten detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos describiendo la frecuencia y las características más importantes de un problema, y acude a técnicas específicas en la recolección de información, como la observación, las entrevistas y los cuestionarios. El objetivo principal de este estudio fue mostrar cual es el impacto laboral y social del psicólogo egresado de la USCO teniendo como atributos unas variables con ciertos indicadores que hacen medible el impacto, mediante un cuestionario aplicado a empleadores y a la comunidad Neivana, para hallar la frecuencia de cada uno de los atributos presentes en este estudio.

³⁵ VÁSQUEZ HIDALGO. Tipo de estudios en investigación cuantitativa. Bogotá. 2003. Pag 50. Estudiante de Maestría en Auditoría Integral. Universidad Nacional "Federico Villarreal".

³⁶ Ibid

6.3 FASES DEL DISEÑO:

Para esta investigación y sus fases de realización se tuvo en cuenta el modelo CIPP o modelo de evaluación respondiente de Stufflebeam y Shinkfield³⁷ quienes sostienen que existen 4 aspectos importantes para la evaluación del impacto los cuales son:

Contexto: Esta dimensión se nutre con el planteamiento del problema donde se surgió la idea de evaluar el impacto social y laboral de los psicólogos egresados de la USCO en el departamento del Huila y la comunidad neivana, según la percepción de los empleadores y de los habitantes de la ciudad de Neiva, debido al desconocimiento que tiene el programa de sus egresados, siendo este uno de los requisitos para el proceso de acreditación del programa. Se realizó la revisión de la literatura con el fin de permitir enmarcar el trabajo en una teoría ya existente, en este caso se tomó como marco teórico el concepto de impacto de Cabrera Y Rodríguez al cual se llegó a partir de la exploración y recopilación de los estudios previos con respecto al tema para indagar aportes novedosos y así contextualizar la investigación. Según las características y los objetivos de la investigación, se eligió el enfoque cuantitativo y el diseño metodológico descriptivo, exploratorio que permitió alcanzar los objetivos propuestos de identificar y describir. Se definieron operativamente para llevar a cabo esta investigación las variables sociodemográficas, pertinencia del programa de psicología de la USCO y percepción tanto de los empleadores como de la comunidad neivana se definieron los conceptos, dimensiones e indicadores, con el fin de hacer manejables y medibles los datos que el sujeto de esta investigación aportó.

Insumos: Se identificó y valoró los recursos disponibles tanto humanos como materiales. Como recursos humanos contamos con los empleadores de diferentes organizaciones de 18 municipios del departamento del Huila, para medir el impacto de los egresados, y para medir el del programa se realizó con 234 habitantes de la ciudad de Neiva.

Como recursos materiales se elaboraron dos instrumentos., la técnica utilizada fue la encuesta, y el instrumento fue un cuestionario que se construyó para la recolección de los datos para los dos instrumentos, el primero fue tomado de un instrumento de la Universidad de los Andes y validado por jueces expertos, dicho

37 STUFFLEBEAM y SHINKFIELD Op. Cit.

** Profesor, magister en educación

cuestionario quedo constituido por 23 items. El segundo instrumento diseñado para la población neivana costa de 4 items y fue diseñado por las investigadoras.

Proceso: Los datos arrojados por estos instrumentos se homogenizaron haciéndolos lógicos y entendibles a través de la base de datos microsoft EXCEL y por medio del software SPSS versión 15 se analizaron debidamente los datos obtenidos y se empezó a describir las variables de interés en este estudio; utilizando los métodos estadísticos correspondientes.

Producto: Se realizó el informe final de la investigación, en donde se presentaron los datos debidamente organizados y analizados en el contexto adecuado; esta es la fase de compartir los conocimientos y la información que arrojó el estudio.

6.4 POBLACIÓN ESTUDIO

El primer cuestionario para medir el impacto laboral, se aplicó a los empleadores que tienen o han tenido laborando en sus empresas a uno o más psicólogos egresados de la USCO, en el departamento del Huila. Mientras que el segundo cuestionario aplicado para medir el impacto social de los egresados y del programa se aplicó a la población Neivana, por medio de encuestas telefónicas y encuestas aplicadas en el centro de la ciudad.

6.5 MUESTRA

La muestra para este trabajo se obtuvo a través de un muestreo no probabilístico de tipo intencional de acuerdo a la definición que propone Ricardo Arturo Osorio Rojas** el cual se debe seleccionar a los sujetos siguiendo determinados criterios procurando que la muestra sea representativa y de tipo intencional, cuando el muestreo se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras "representativas" mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos. En este caso, se buscó escoger una muestra de 38 empleadores que abarcara a la mayoría de los municipios del Huila, así como también instituciones en las que pudiera laborar el psicólogo egresado en las diferentes áreas de la psicología, recogiendo información a un empleador de cada municipio y de cada institución. Para la recolección de los datos por medio de llamadas telefónicas, acudimos al directorio telefónico de la ciudad de Neiva donde se escogió al azar a una muestra de 234 encuestas repartidas en 100 telefónicas y 134 a las personas encuestadas en el centro de la ciudad de Neiva.

6.6 TECNICAS E INSTRUMENTOS

Como técnica para recabar la información se utilizó la encuesta definida por Ricardo Arturo Osorio Rojas, profesor, magister en educación como una técnica cuantitativa que se utiliza en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana. Se utiliza procedimientos de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población. Esta técnica permite interrogar a los empleadores y a la población neivana a cerca de la percepción que tienen estos de los egresados y del programa de psicología de la USCO permitiendo abarcar cada uno de los ítems propuestos para esta investigación

Instrumento De Impacto Laboral Para Empleadores

El instrumentó utilizado para medir el impacto laboral de los egresados fue un cuestionario compuesto por 22 preguntas en donde las 9 primeras pregunta son abiertas y con relación a las organizaciones en las que labora el egresado, las siguientes 8 preguntas son con relación a la formación que brinda el programa de psicología y a la percepción que tiene los empleadores de los egresados con seis opciones de respuesta, las siguientes 4 preguntas son abiertas y hacen alusión a la percepción que tienen los empleadores de los egresados y la última pregunta es sobre las cualidades que a consideración del empleador tienen los egresados como profesionales de la psicología, con una escala de valoración de cinco a uno, siendo 5 la máxima calificación y 1 la minina.

Este instrumento fue tomado y adaptado de un instrumento que se encontró en la Universidad de los Andes de Bogotá titulada "*Mercado laboral de los psicólogos en la ciudad de Bogotá*" realizada en el año 1996.³⁸

Instrumento De Impacto Social En La Comunidad Neivana

El instrumento que permitió medir el impacto social de los egresados y del programa de psicología consta de cuatro preguntas, con dos opciones de respuesta, en donde solo si se respondía la primera pregunta en forma positiva,

³⁸ Ibid

se avanzaba en las siguientes preguntas, justificando la respuesta de la pregunta para sacar las razones del impacto positivo y negativo del programa. Este instrumento fue diseñado por las investigadoras interesadas y su asesor.

6.7 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Los autores Sampieri y otros definen la validez en términos generales, como el grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir; la validez es una cuestión más compleja que debe alcanzarse en todo instrumento de medición que se aplica. Existen 2 tipos de validez, la validez interna que se refiere a la habilidad de un instrumento de medir lo que el se propone medir. Por lo general la validez interna es la que comúnmente se le dice validez y la validez externa que se refiere a sus habilidades para ser generalizados a través de personas, escenarios y tiempo³⁹.

De acuerdo a este concepto esta investigación contiene validez externa que tiene lugar a la posibilidad que tiene los instrumentos empleados en este estudio de ser aplicados en otros contextos y tiempos.

Por ultimo la confiabilidad de este estudio se fundamenta mediante la revisión de expertos; este proceso permitió que profesionales con experiencia en el campo de la investigación dieran su concepto sobre la coherencia del instrumento, con relación al tema de estudio. Estos expertos fueron los docentes que pertenecen al consejo de programa de la universidad y dentro de este consejo aprobaron los instrumentos, considerándolos pertinente para la presente investigación.,

³⁹ SAMPIERI H. Robert., FERNANDEZ C., Carlos y BAPTISTA L. Pilar. Metodología de la Investigación. Ediciones McGraw-Hill, México, 1994

6.8 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN DE VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIÓN DE DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE ESCALA
Sociodemográficas	Datos específicos que permiten conocer los datos de identificación de una persona.	Profesión	Variable cualitativa que muestra el nivel académico del empleador	<ul style="list-style-type: none"> - Psicólogos - Educadores - Ciencias Administrativas - Bachilleres - Ingenieros - Abogados 	Nominal
		Dirección	Variable cualitativa que permite conocer la ubicación de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> - Neiva - Garzón - Pitalito - La Plata - San Agustín - Altamira - Guadalupe - Villavieja - Teruel - Tesalia 	Nominal

				<ul style="list-style-type: none"> - Tello - Santa María - Rivera - Yaguara - Campoalegre - Gigante - Pital - Aipe 	
		Nombre de la Organización	Variable cualitativa que permite conocer los lugares de trabajo escogidos por los psicólogos	Nombre de la organización	Nominal
		Cargo	Oficio que desempeña el empleador.	<ul style="list-style-type: none"> • Gerente • Director • Coordinador 	Nominal
		Tipo de la organización en que labora	Institución que pertenece al estado o es de carácter privado.	<ul style="list-style-type: none"> • Publica • Privada 	Nominal
		Tamaño de la Organización	Variable cuantitativa que representa el	<ul style="list-style-type: none"> • Pequeña • Mediana 	

			número de funcionarios que laboran dentro de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Grande 	Ordinal
		Numero de egresados que pertenecen o han pertenecido a la organización	Variable cuantitativa que permite conocer cuantos egresados trabajan en la organización	Numero	Nominal
		Áreas de la psicología	Variable cualitativa que permite conocer en que campo de la psicología aplicada se desempeña el egresado.	<ul style="list-style-type: none"> • Clinica • Salud • Laboral/organizacion al • Educativa • Judicial • Social • Comunitaria • Otra 	Nominal
		Actividad de la Organización	Variable cualitativa que permite conocer el servicio que presta la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Judicial • Educación • Industria • Salud • Investigación 	Nominal

<p>Pertinencia del programa de psicología</p>	<p>Relación entre la formación académica recibida y la capacidad que tiene el egresado para responder a las demandas del medio laboral.</p>	<p>Impacto que ejerce el programa en el medio</p>	<p>Efecto positivo y efectivo en el medio</p>	<p>A. La característica descrita, se cumple plenamente B. La característica descrita se cumple en alto grado. C. La característica descrita se cumple satisfactoriamente D. Se han identificado problemas para el cumplimiento de la característica descrita, para los cuales se están implementando soluciones. E. Se han identificado problemas para el cumplimiento de la característica descrita, pero no se ha iniciado la solución F. La característica descrita no se cumple en absoluto y no recibe ninguna</p>	<p>Ordinal</p>
---	---	---	---	--	----------------

				Consideración en la institución.	
		Sistemas de evaluación y autorregulación del programa	Los sistemas de evaluación del programa inciden efectivamente en el enriquecimiento de la calidad de este.	A B C D E F	Ordinal
		Formación académica	La formación recibida en el programa es de excelente calidad.	A B C D E F	Ordinal

		Proyectos del programa	Los proyectos desarrollados por el programa producen un impacto social efectivo.	A B C D E F	Ordinal
		Proyectos o acuerdos interinstitucionales	Posibles acuerdos o proyectos interinstitucionales, se pueden realizar entre la institución y el programa de psicología.	A B C D E F	Ordinal
		Relación entre formación académica y labor de los egresados	La formación y los conocimientos entregados por la universidad a los egresados permite	A B	

			satisfacer los requerimientos de la organización.	C D E F	Ordinal
		Capacidad de los egresados para trabajar en equipo	Los egresados del programa muestran capacidad para formar parte de equipos de trabajo y trabajar en proyectos grupales.	A B C D E F	Ordinal
		Capacidad de los egresados para asumir principios éticos	Los egresados del programa muestran capacidad para formar asumir principios éticos para el ejercicio de la profesión.	A B C D E F	Ordinal

Percepción de los empleadores sobre de los egresados	Apreciación que tiene el empleador acerca de los conocimientos que tienen los egresados	Impacto del egresado	Efectos positivos y negativos que tienen los egresados sobre la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Efectos Positivos • Efectos Negativos 	Nominal
		Competitividad Laboral	Existencia de alguna diferencia entre los psicólogos egresados de la USCO y los psicólogos de otra organización.	<ul style="list-style-type: none"> - Si - NO 	Nominal
		Perfil del Egresado	El psicólogo egresado de la USCO se ajusta al perfil del programa	<ul style="list-style-type: none"> - Si - NO 	Nominal
		Características del psicólogo Surcolombiano	Cualidades que posee el psicólogo egresado de la USCO	<ul style="list-style-type: none"> • Activo • Actualizado • Capaz • Colaborador • Competitivo • Comprometido 	Nominal

				<ul style="list-style-type: none"> • Estudioso • Honesto • Objetivo • Oportuno • Organizado • Positivo • Productivo • Responsable • Capacidad analítica • Capacidad argumentativa • Capacidad de innovación • Capacidad de planeación • Capacidad de Síntesis • Capacidad para trabajar en equipo • Consciencia de la realidad nacional • Coordinación teórica-practica • Creatividad • Empatía • Interés investigativo • Liderazgo • Manejo y resolución 	
--	--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> • Participativo con la organización • Principios éticos 	
Percepción de la comunidad Neiva acerca del programa de psicología y del psicólogo egresado de la USCO		Conocimiento del programa de psicología	La comunidad Neiva sabe que la USCO cuenta con el programa de psicología	<ul style="list-style-type: none"> - Si - No 	Nominal
		Conocimiento de psicólogos egresados de la USCO	La comunidad Neivana reconoce la labor de los psicólogos egresados de la USCO	<ul style="list-style-type: none"> - Si - No 	Nominal
		Calificación de la labor del psicólogo egresado	La comunidad neivana, asigna una apreciación a la labor realizada por los egresados	<ul style="list-style-type: none"> - Excelente - Buena - Regular - Mala 	Ordinal
		Impacto percibido del programa de psicología de la USCO	Efecto positivo o negativo que ejerce el programa en la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No 	Nominal

7 CONSIDERACIONES ETICAS

La proliferación de investigaciones con seres humanos, especialmente en las ciencias de la salud, ha generado diversas preocupaciones y controversias en materia de ética acerca de la protección de los derechos de los participantes; tales derechos deben garantizarse por medio de la adopción de conductas éticas por parte de los investigadores durante el proceso investigativo⁴⁰.

Para llevar a cabo esta investigación se tuvo en cuenta este principio, el cual promueve la investigación desde el marco de la ética y la responsabilidad como investigador, teniendo presente que a los participantes se les dio la posibilidad de elegir por voluntad propia su participación y si de lo contrario no se mostrara colaborador se respetaba su decisión sin recibir juzgamiento ni consecuencias negativas por no participar en la investigación.

Para esta investigación fue necesario establecer rapport con el entrevistado a fin de disminuir la tensión y así lograr obtener una respuesta sincera por parte del mismo.

Cabe anotar que también se tuvo en cuenta el Código Deontológico y Bioético del Psicólogo dictado por el Congreso de la República de Colombia en la Ley 1090 de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología; y según éste, el presente trabajo de investigación tuvo en cuenta los principios éticos de respeto y dignidad para la ejecución de la misma. Es así, como las investigadoras se vieron en la obligación de salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes durante el proceso investigativo⁴¹.

Según la RESOLUCIÓN No. 008430 del Ministerio de Salud de Colombia (4 de octubre de 1993), la cual establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud; este trabajo se clasifica como una investigación sin riesgo, ya que es de carácter retrospectivo, en el que no se realizó ninguna intervención o modificación de conducta; por lo cual, se garantiza

⁴⁰ DENISE F. POLIT, Ph D.; BERNADETTE P. HUNGLER, Ph D. Investigación científica en Ciencias de la Salud: Principios y métodos. Sexta Edición. . Editorial Mc Graw Hill Interamericana. 2000. Pag 32

⁴¹ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1090 del 6 de septiembre de 2006. Diario oficial. Edición no.46.383.

que en ningún momento se atentó contra la integridad de los participantes, y que el instrumento de recolección de datos (cuestionario) no les causó problemas físicos ni psicológicos, asegurando así su protección⁴².

El presente trabajo fue sometido a un riguroso estudio y a su vez aprobado por el Comité de Bioética en Investigación de la Facultad de Salud de la Universidad Surcolombiana, el cual dió como respuesta algunas observaciones y sugerencias pertinentes que fueron debidamente atendidas y tenidas en cuenta en el trabajo con el fin de llevar a cabo la investigación de la manera más objetiva y responsable.

Para acceder a las instituciones en las cuales han laborado o laboran psicólogos egresados de la USCO se diligenció una carta de presentación donde se presentó la Investigación y se solicitó la colaboración respectiva, asegurándoles que la información que se proporcionará solo sería leída por las investigadoras y que sólo será utilizada para cumplir los objetivos de la investigación.

Al entrevistar a cada uno de los empleadores y a los ciudadanos encuestados, se les informó sobre el propósito de la investigación y se respetó su privacidad, debido a que los datos recolectados sólo fueron manejados por los investigadores, en la segunda encuesta no se pidió identificación.

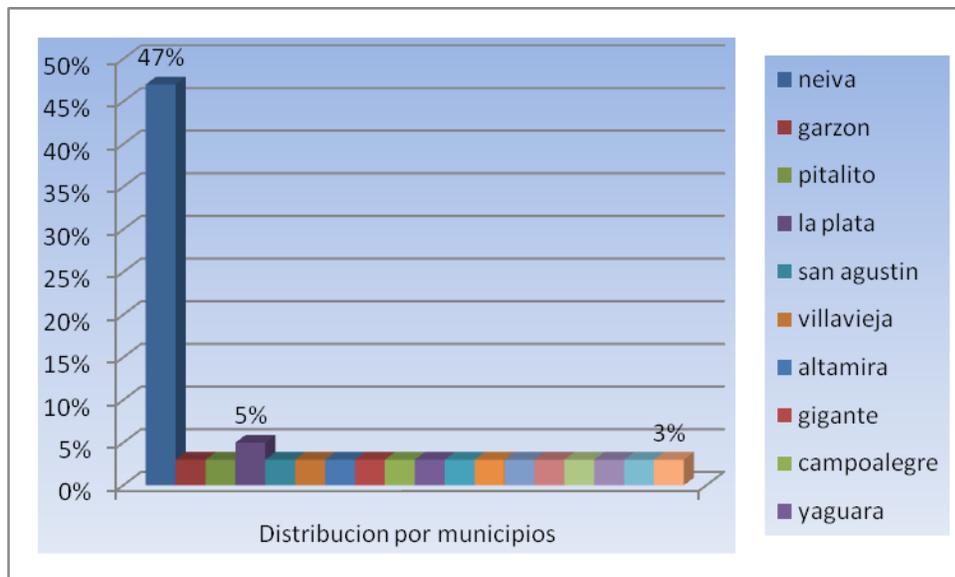
Por último, cuando se manejó información de diferentes autores se reconoció la fuente y origen de las ideas respetando los derechos de autor.

⁴² MINISTERIO DE SALUD DE COLOMBIA. Resolución No. 008430 del 4 de octubre de 1993.

8 RESULTADOS

8.1 ANÁLISIS ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO PARA LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE IMPACTO LABORAL DEL PSICOLOGO DE LA USCO A PARTIR DE LA PERCEPCION DEL EMPLEADOR EN INSTITUCIONES DONDE LABORA

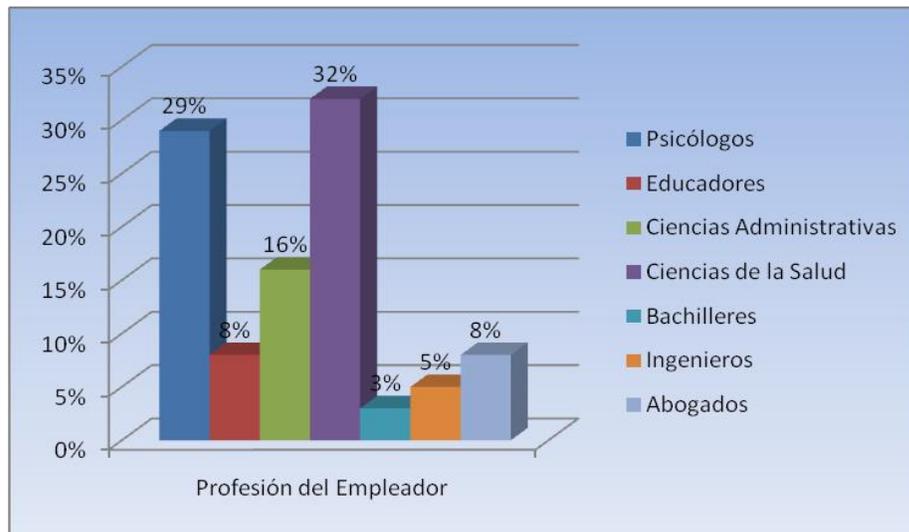
Grafica 1. Distribución por municipios



De acuerdo al numero total de encuestados a lo largo del departamento un 47% de encuestados se encuentran en Neiva, un 5% en el municipio de la Plata y un 3% en cada uno de los municipios restantes, como lo indica la grafica anterior .

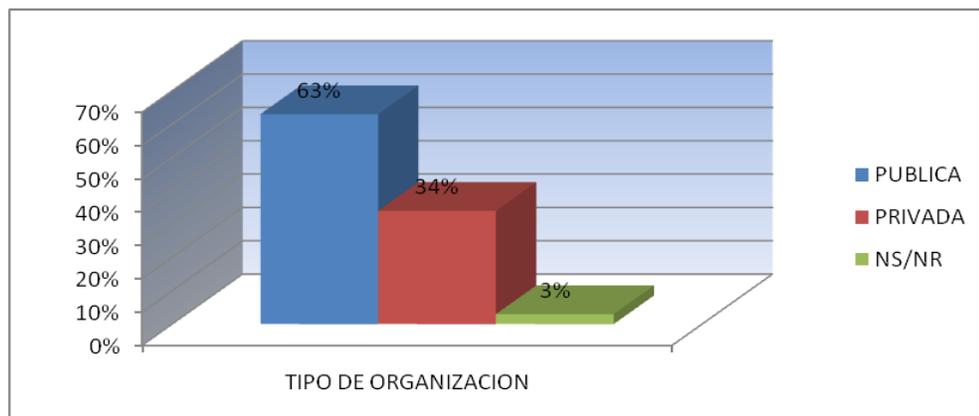
8.1.1 Datos generales de la organización

Grafica 2. Profesion del empleador



El 32% de los empleadores encuestados pertenecen a profesiones del área de la salud (médicos, enfermeros, fisioterapeutas), seguido por un 29% de profesionales en psicología y el 3% son bachilleres.

Grafica 3. Tipo de organización donde labora psicólogo USCO



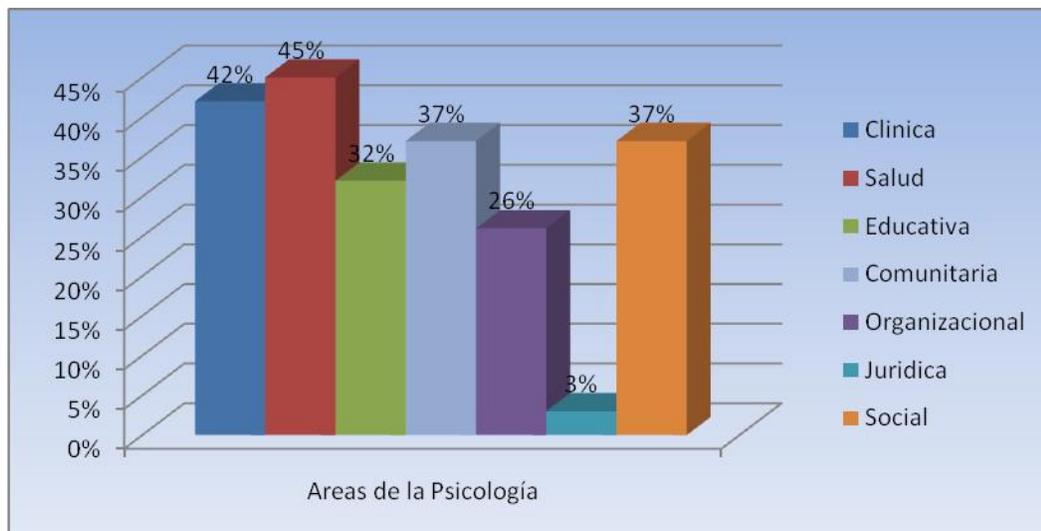
El 63% de las organizaciones que fueron encuestadas son oficiales y el 34% no son oficiales.

Grafica 4. Numero de psicologos egresados en las organizaciones



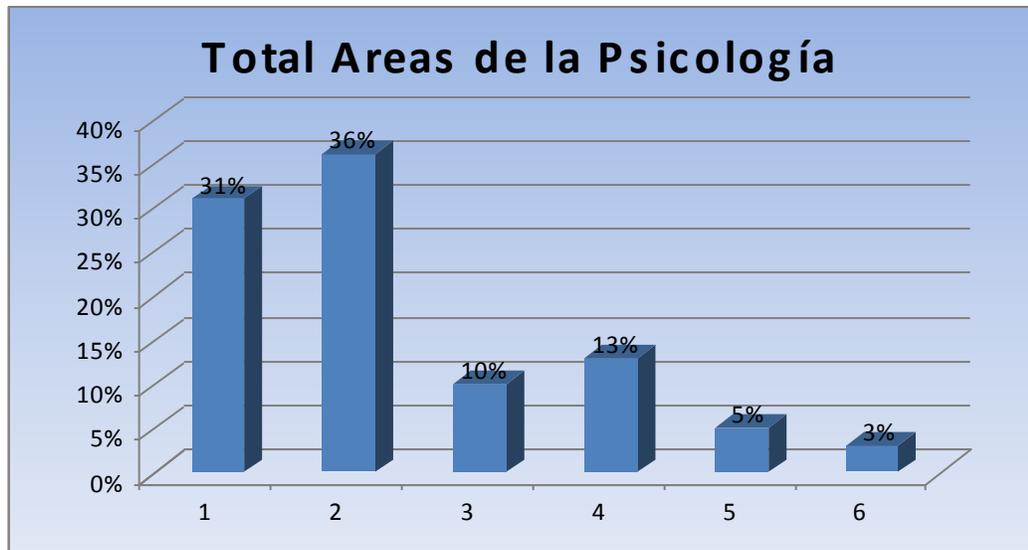
El 42% de las organizaciones encuestadas han tenido un psicólogo egresado de la USCO; el 18% ha tenido siete egresados y el 3% respectivamente han tenido 3, 6, 15 y 20 psicólogos de la USCO.

Grafica 5 Áreas de la Psicología



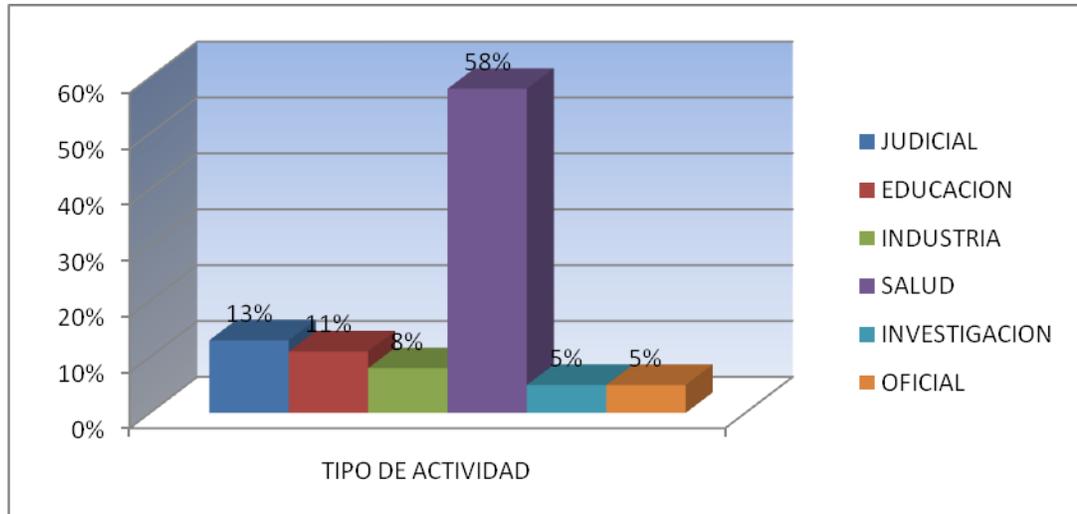
El 45% de los psicólogos egresados de la USCO se encuentran laborando en el área de salud, el 42% en el área de psicológica clínica, y un 3% de los psicólogos egresados de la USCO laboran en el área de psicología jurídica.

Grafica 6 Total de áreas de psicología por egresado



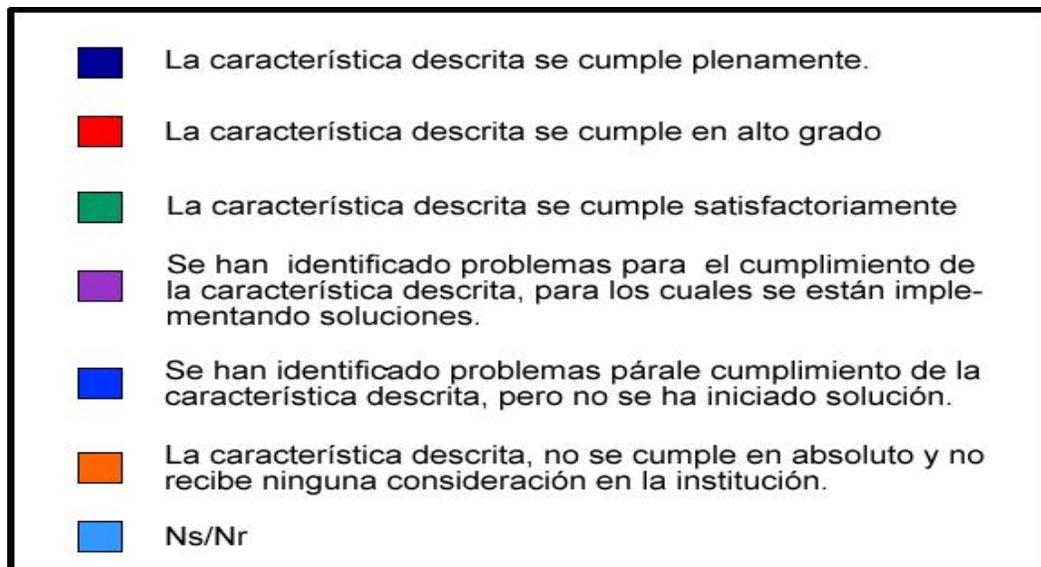
De acuerdo al número de egresados por área de psicología se tiene la siguiente discriminación: el 36% de las instituciones tienen 2 psicólogos de la USCO, el 31% tiene a 1 psicólogo, el 13% tiene a 4 psicólogos, el 10% tiene a 3 psicólogos, el 5% a 5 psicólogos y el 3% a 6 egresados psicólogos de la USCO.

Grafica 7 Tipo de servicio que presta la institución



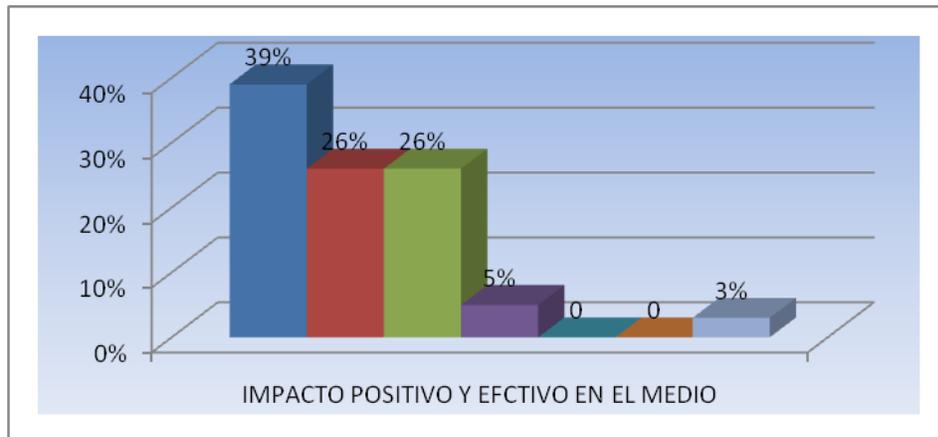
El 58% de las organizaciones encuestadas ofrecen el servicio en el área de salud, el 13% el servicio encaminado al área judicial y el 5% a la investigación y oficial respectivamente.

8.1.2 Pertinencia del programa de psicología



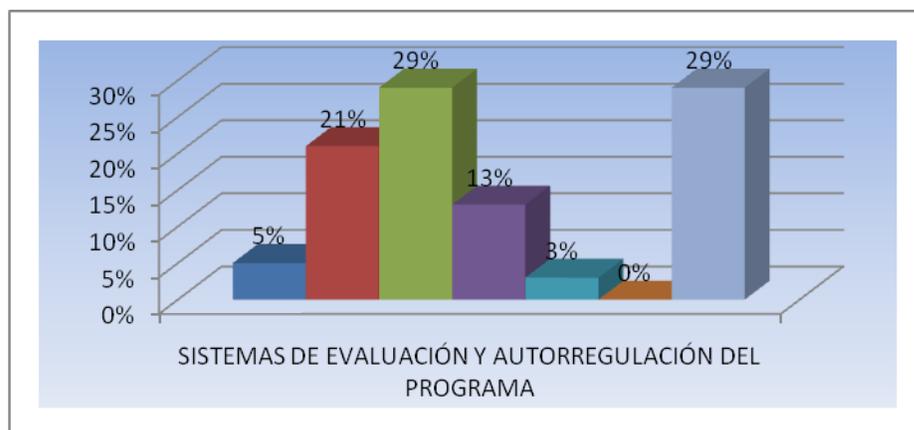
El anterior cuadro de convenciones, es pertinente para la lectura de las graficas que van desde la N 8 hasta la N 15.

Grafica 8 Impacto positivo y efectivo en el medio por parte del programa de psicología de la USCO



El 39% de los encuestados afirmo que la característica descrita se cumple plenamente, el 26% afirma que la característica descrita se cumple en alto grado, otro 26% satisfactoriamente y el 3% afirmo no saber u opto por no responder.

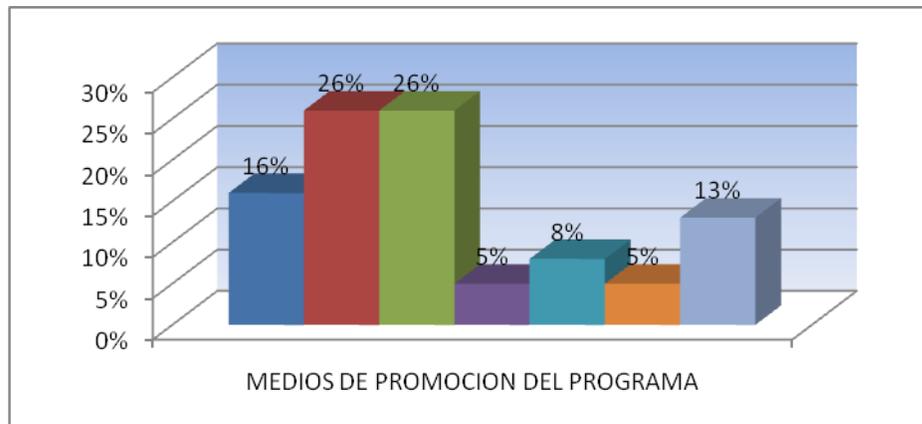
Grafica 9 Sistemas de autorregulación y evaluación del programa de psicología de la USCO



El 29% afirma que la característica descrita se cumple satisfactoriamente; otro 29% afirma no saber o no responde ante la pregunta; el 21% respondió que la característica descrita se cumple en alto grado; el 3% afirmo que se han

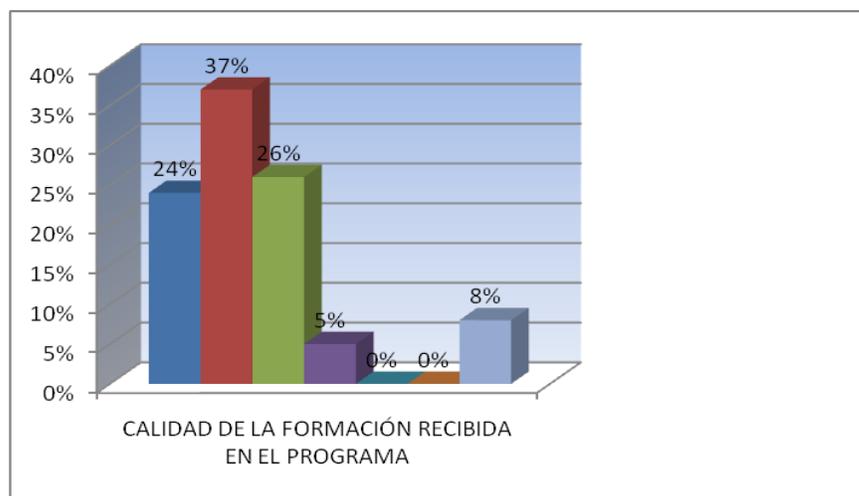
identificado problemas para el cumplimiento de la característica descrita, pero no se ha iniciado la solución.

Grafica 10. Medios de promoción del programa de psicología



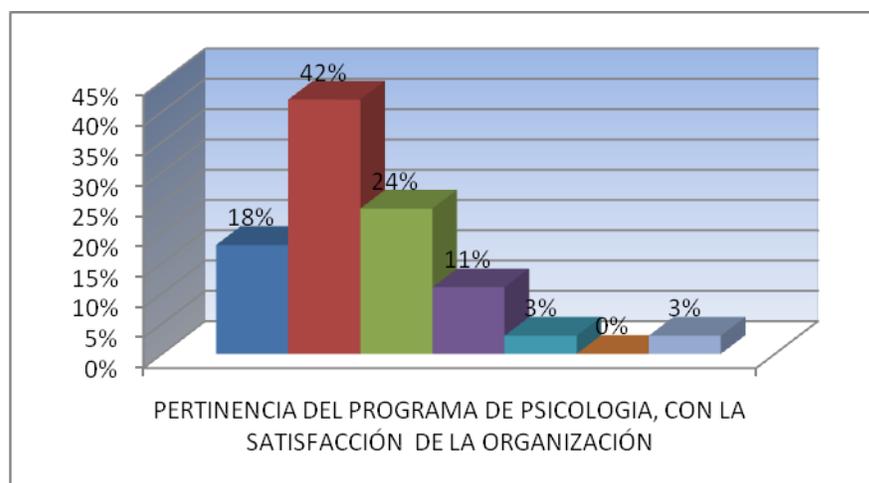
El 26% afirma que la característica descrita se cumple en alto grado, otro 26% satisfactoriamente; el 16% afirma que la característica se cumple plenamente y el 5% afirma que se han identificado problemas para el cumplimiento de la característica descrita, pero no se ha iniciado la solución, otro 5% afirma que la característica descrita no se cumple en lo absoluto.

Grafica 11. Calidad de la Formación recibida en el programa



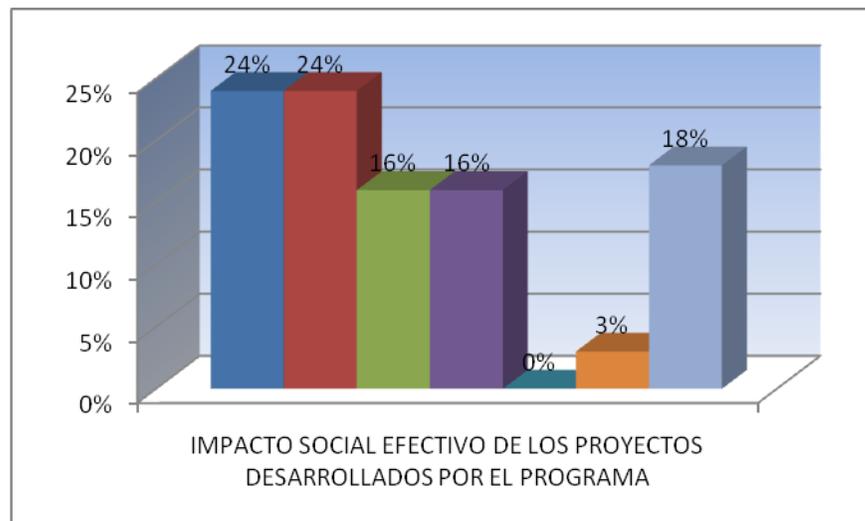
El 37% de los encuestados afirmaron que la característica descrita se cumple en alto grado; el 26% que la característica descrita se cumple satisfactoriamente, el 24% afirmó que la característica se cumple plenamente y el 8% no respondió o afirmó no saber.

Grafica 12. Pertinencia del programa de psicología, con la satisfacción de la organización



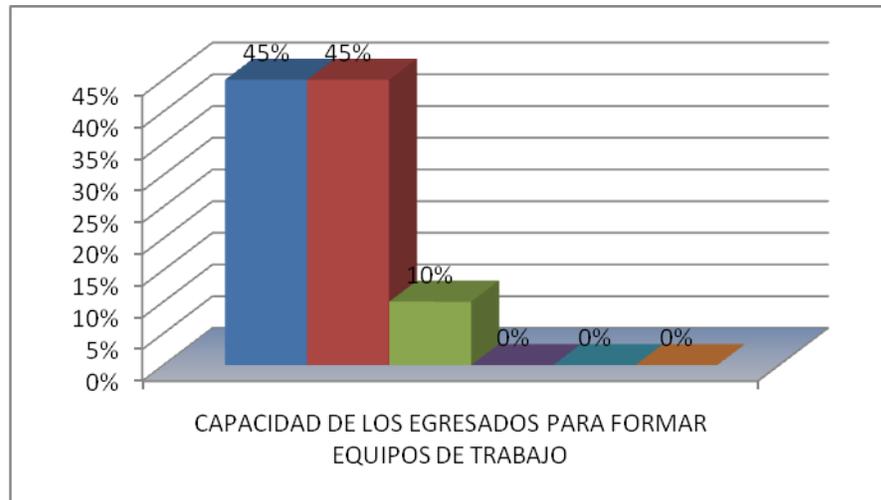
El 42% afirmó que la característica descrita se cumple en alto grado, el 24% afirmó que la característica descrita cumple satisfactoriamente; el 3% afirmó que se han identificado problemas para el cumplimiento de la característica descrita, pero no se ha iniciado la solución.

Grafica N° 13 Impacto social efectivo de los proyectos desarrollados por el programa



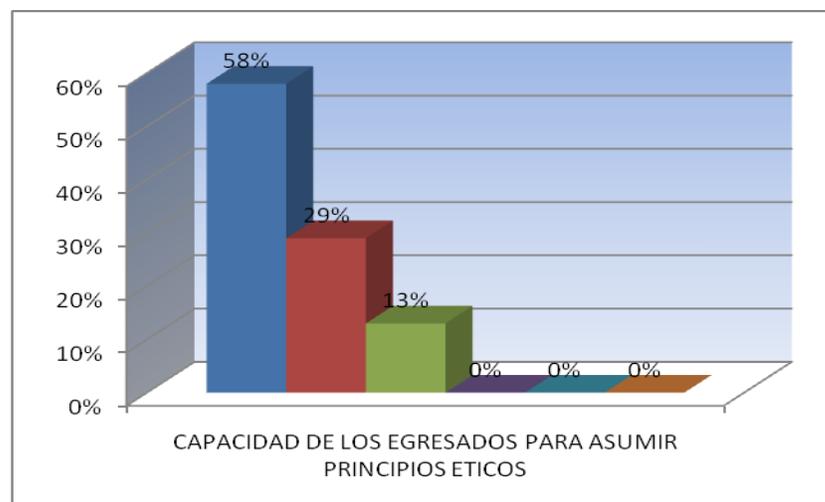
El 24% de los empleadores consideran que el impacto social y efectivo de los proyectos desarrollados por el programa se cumplen plenamente, otro 24% consideran que se cumplen en alto grado, el 16% satisfactoriamente, otro 16% consideran que se han encontrado dificultades para su cumplimiento, pero que ya se han implementado soluciones, y el 3% que considera que no se cumple en absoluto.

Grafica 14. Capacidad de los egresados para formar equipos de trabajo



El 45% de los empleadores considera que los egresados del programa muestran capacidad para formar parte de equipos de trabajo y participar en proyectos grupales plenamente, otro 45% que se cumple esta característica en alto grado y un 10% que esta característica se cumple satisfactoriamente

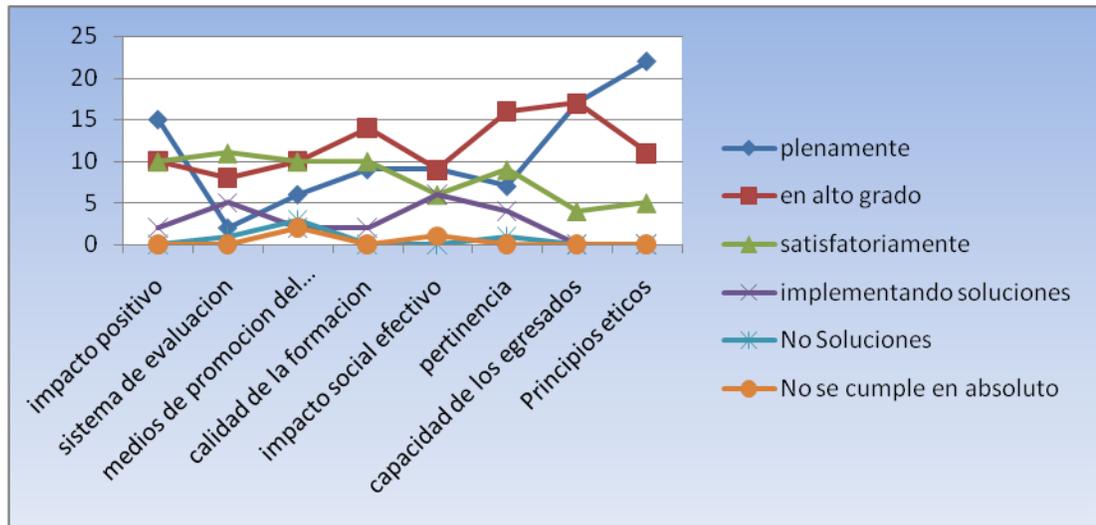
Grafica 15. Capacidad de los egresados para asumir principios éticos.



El 58% de los empleadores opina que los egresados del programa de psicología cumplen plenamente la característica de asumir principios éticos y respetar los principios del otro como norma de convivencia social, un 29% opinó que se

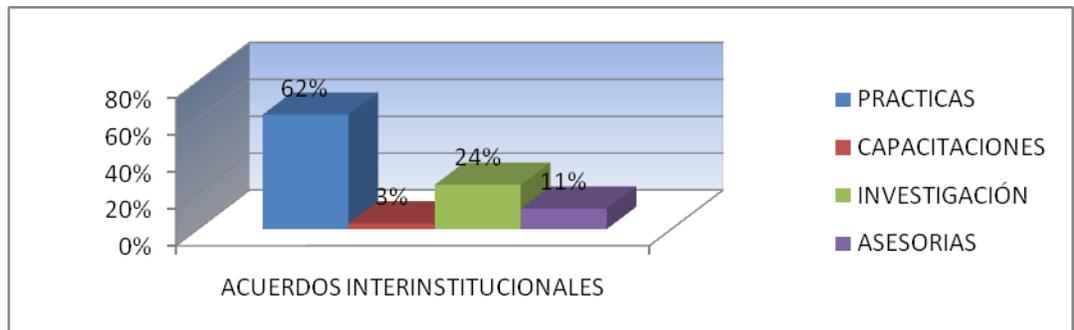
cumple en alto grado esta característica y un 13% que se cumple satisfactoriamente.

Grafica 16 Análisis de la pertinencia del programa y de sus egresados.



Según la percepción de los empleadores la característica que se cumple plenamente es la capacidad de los egresados de asumir principios eticos y el impacto positivo y efectivo en el mediodel programa, siendo la característica que recibe menor consideración en su cumplimiento los sitemas de avaluación y regulaci3n del programa de psicología.

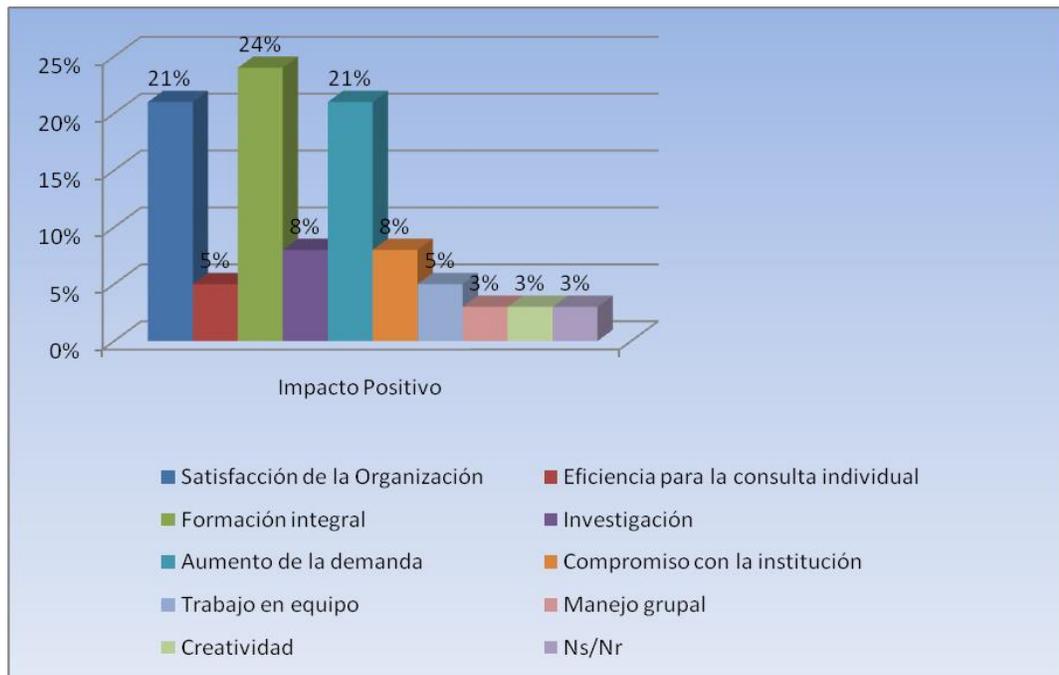
Grafica 17 Acuerdos interinstitucionales



Los empleadores opinaron que los posibles proyectos interinstitucionales realizables entre la organización donde labora el psicólogo de la USCO y el programa de psicología de la misma son practicas profesionales con un 62%, investigaciones dentro de sus organizaciones con un 24%, asesorías por parte del elemento humano del programa de psicología con un 11% y finalmente capacitaciones con un 3% .

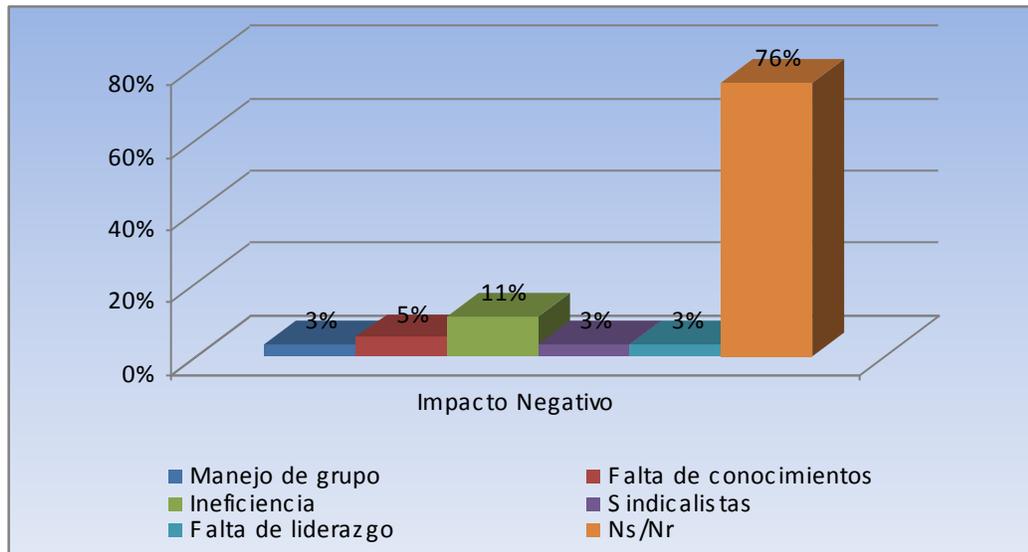
8.1.3 Percepción de los empleadores acerca de los egresados

Grafica 18 Impacto positivo de los psicólogos Egresados



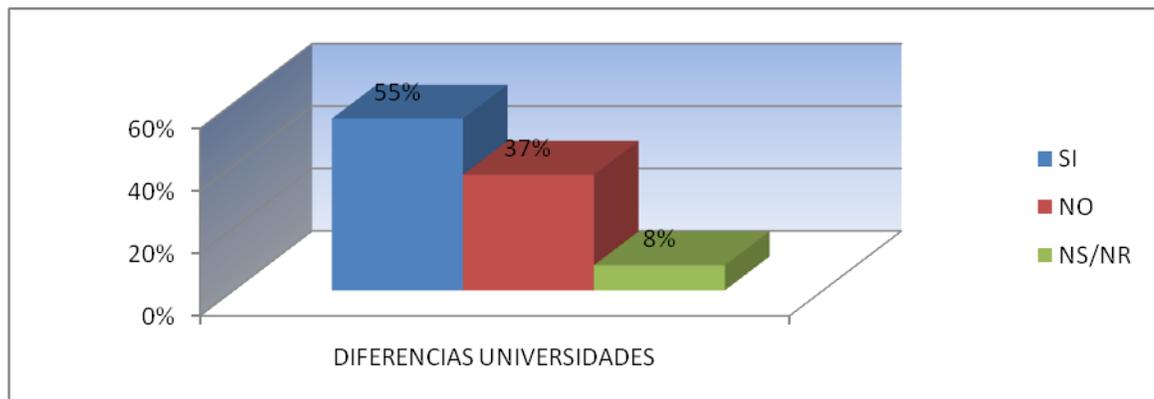
El impacto positivo que ha logrado el psicólogo de la USCO en la organización donde labora según los empleadores encuestados se debe en un 24% a la formación integral que los egresados tienen, en un 21% a la satisfacción que tiene la organización de la labor realizada por el psicólogo, en un 8% al compromiso con la institución y por ultimo un 3% opina que se debe a la creatividad y el trabajo en equipo.

Grafica 19 Impacto Negativo de los psicólogos Egresados



El impacto negativo que tiene el psicólogo egresado de la USCO en las organizaciones que labora según los empleadores encuestados se debe en un 11% a la falta de eficiencia por parte de los egresados en algunas de sus funciones dentro de las organizaciones, en un 5% a la falta de conocimientos que los egresados poseen acerca de temas propios de la psicología, en un 3% a la falta de manejo de grupo y finalmente un 3% que consideran que son sindicalistas.

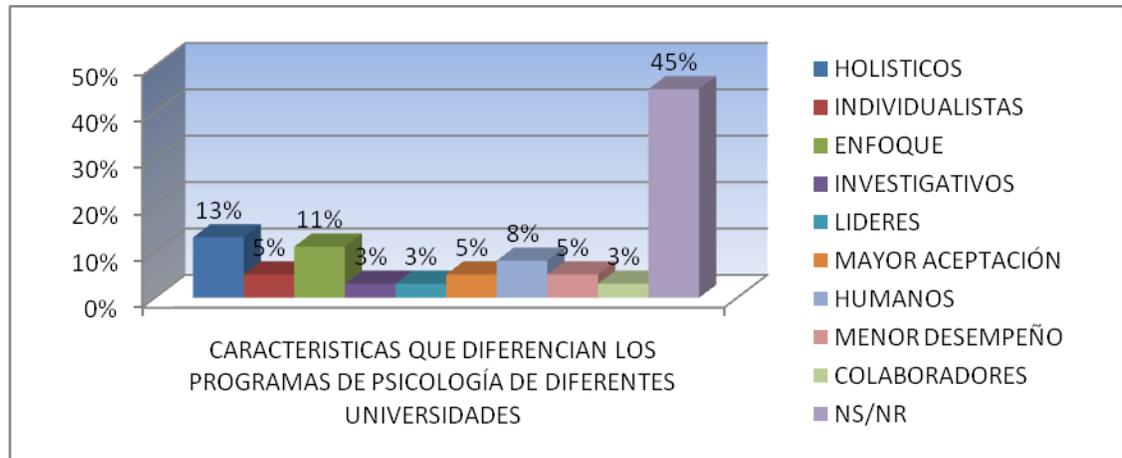
Grafica 20 Diferencia entre Universidades



El 55% de los empleadores encuestados opinan que existe alguna diferencia entre los psicólogos egresados de la USCO de los demás psicólogos de otras

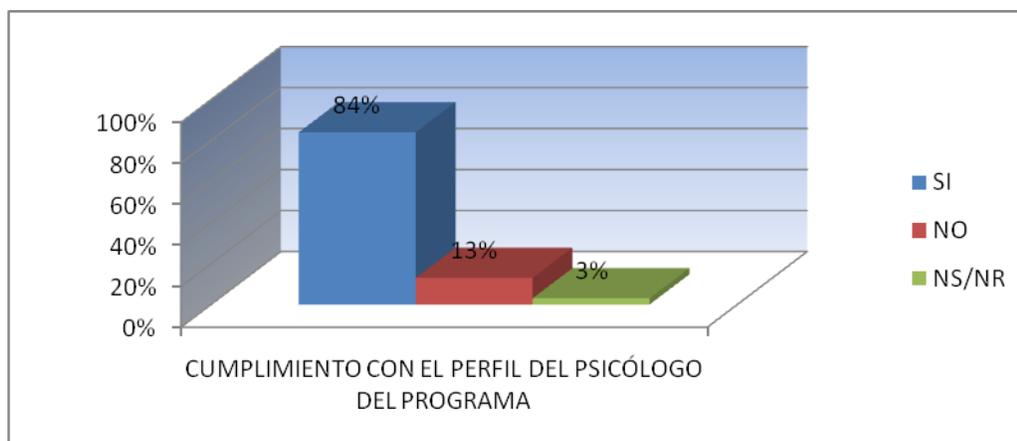
universidades, el 37% respondió que no existe alguna diferencia entre universidades y sus egresados; finalmente un 8% no sabe no responde.

Grafica 21 Características que diferencian los programas de psicología de diferentes Universidades



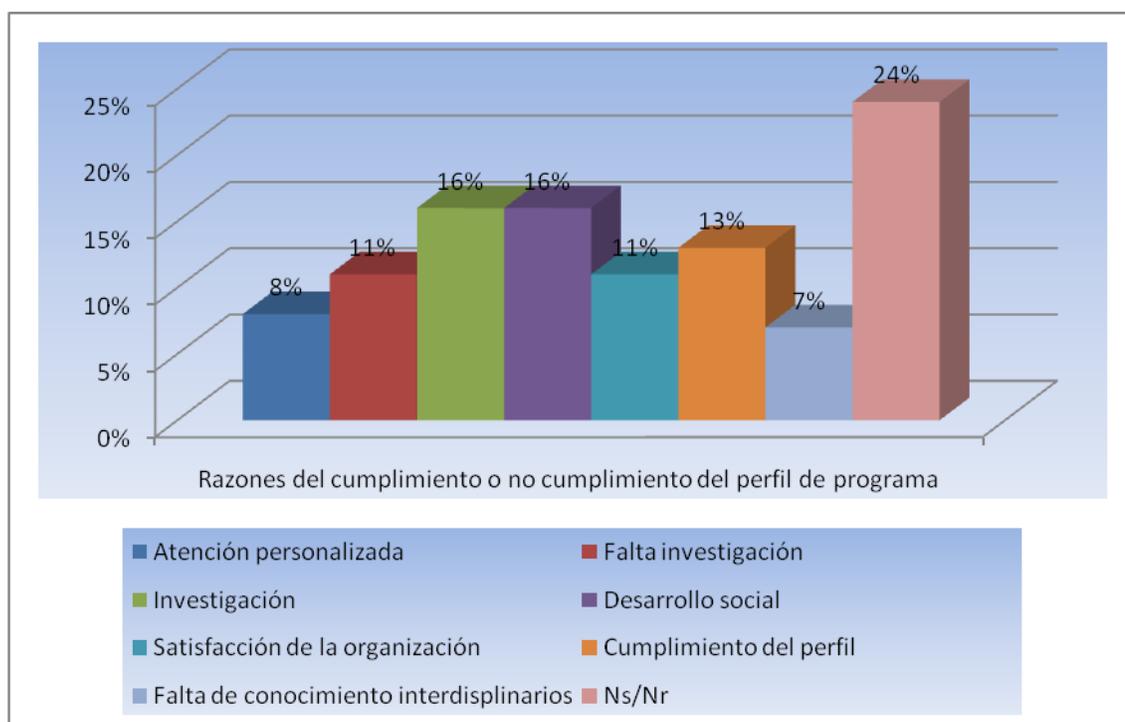
Las características que diferencian a los psicólogos de la Universidad Surcolombiana de otras universidades según los encuestados son el carácter holístico que manejan en su vida laboral con un 13%, el enfoque que manejan dentro de sus trabajos con un 11%, seguido por la cualidad de humanos que caracteriza a los psicólogos egresados de la USCO con un 8%, mayor aceptación por parte de la población con un 5%, menor desempeño respecto a egresados psicólogos de otras universidades con un 5%, mayor individualismo por parte de los egresados de psicología de la USCO respecto a otros psicólogos con un 5%, el ser colaboradores con un 3%, el ser más investigativos con un 3% y por último mayor liderazgo con un 3%.

Grafica 22 Cumplimiento con el perfil del psicólogo Surcolombiano



El 84% de los empleadores encuestados opino que los psicólogos egresados que laboran en su empresa cumplen con el perfil propuesto por el programa de psicología de la USCO el 13% opino que no lo cumplen y el 3% no sabe no responde

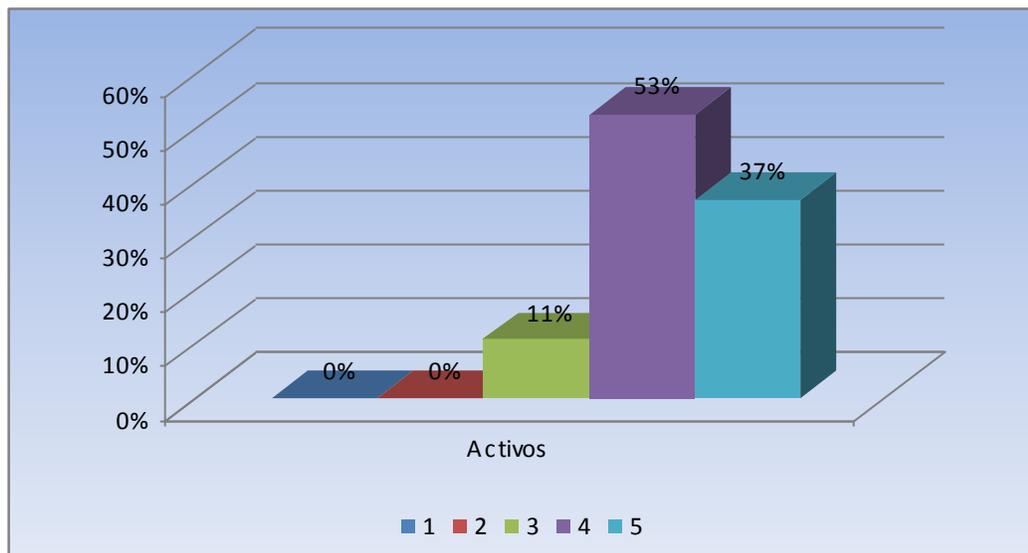
Grafica 23 Razones del cumplimiento o no cumplimiento del perfil del programa



El cumplimiento o no del perfil se discrimina de la siguiente manera: un 16% afirma que el desarrollo social que ejerce el psicólogo hace que este cumpla con el perfil, otro 16% afirma que se cumple debido a la parte investigativa que cumple el egresado, seguido por un 13% que opina que el psicólogo cumple a cabalidad el perfil dentro de su organización, y un 11% afirma que cumple el perfil debido a la satisfacción que tiene la organización de la labor del egresado; de acuerdo al no cumplimiento del perfil un 11% responde que no lo cumple debido a la falta investigación.

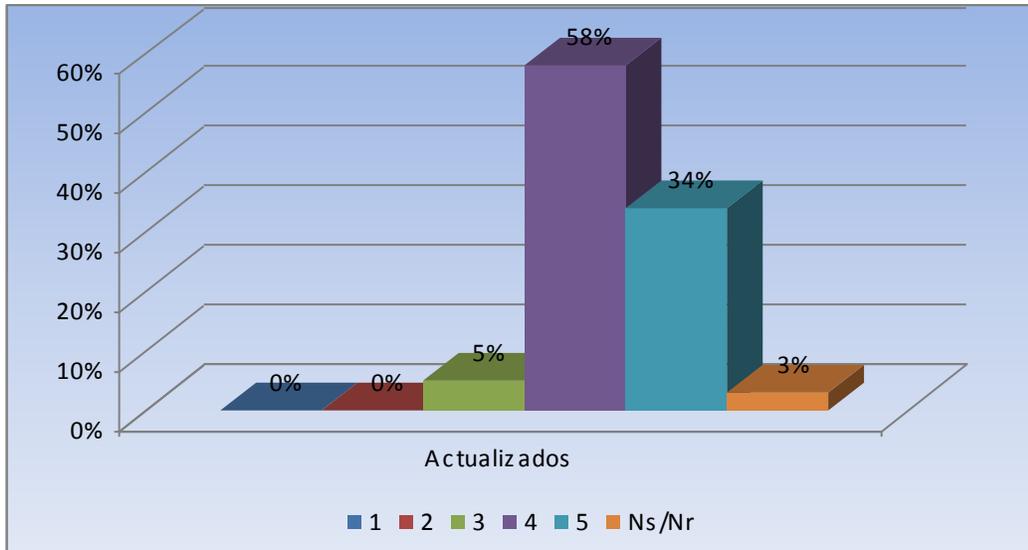
8.1.4 Características socioactitudinales de los psicólogos de la USCO

Grafica 24 Activos



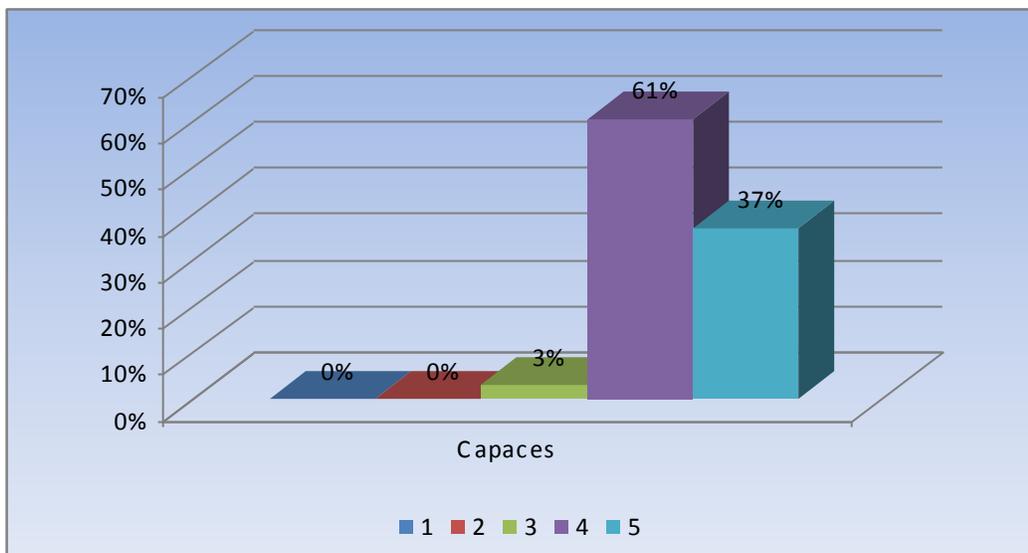
El 37% de los empleadores encuestados califica excelente el cumplimiento de la característica activos por parte de los psicólogos egresados de la USCO, el 53% califica su cumplimiento sobresaliente y un 11% califica bueno el cumplimiento de esta característica.

Grafica 25. Actualizados



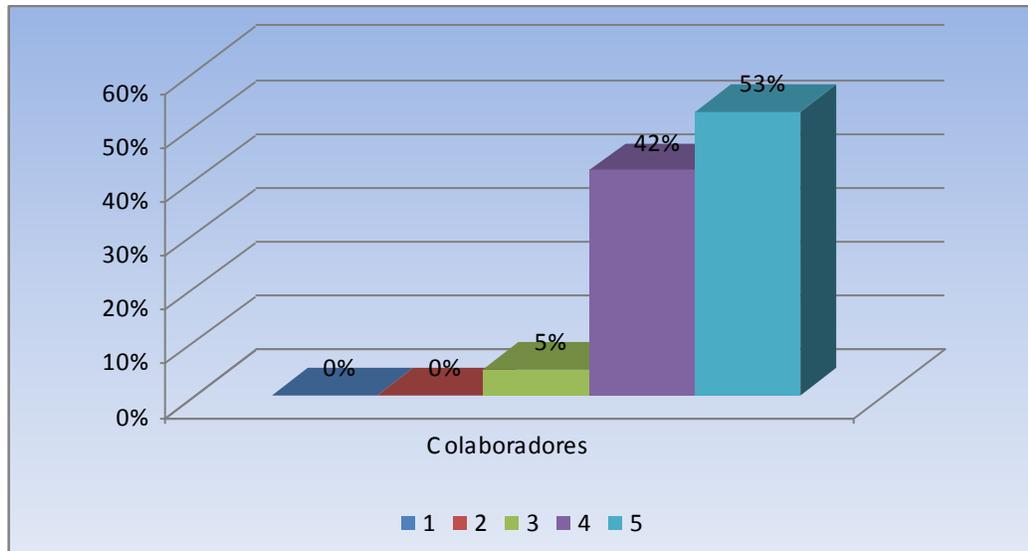
El 58% de los empleadores encuestados califica a los psicólogos egresados de la USCO como sobresaliente en la característica actualizados, el 34% califica como excelente su cumplimiento, el 5% como bueno y el 3% no sabe no responde.

Grafica 26. Capaces



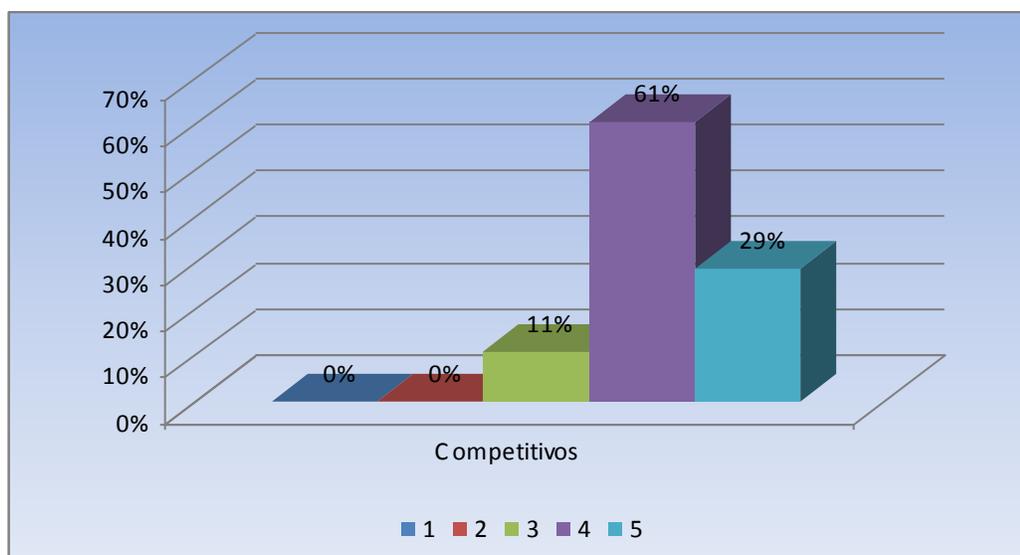
El 61% de los encuestados calificó con sobresaliente el cumplimiento la característica capaces en los psicólogos egresados de la USCO, el 37% con excelente y el 3% califico como bueno

Grafica 27 Colaboradores



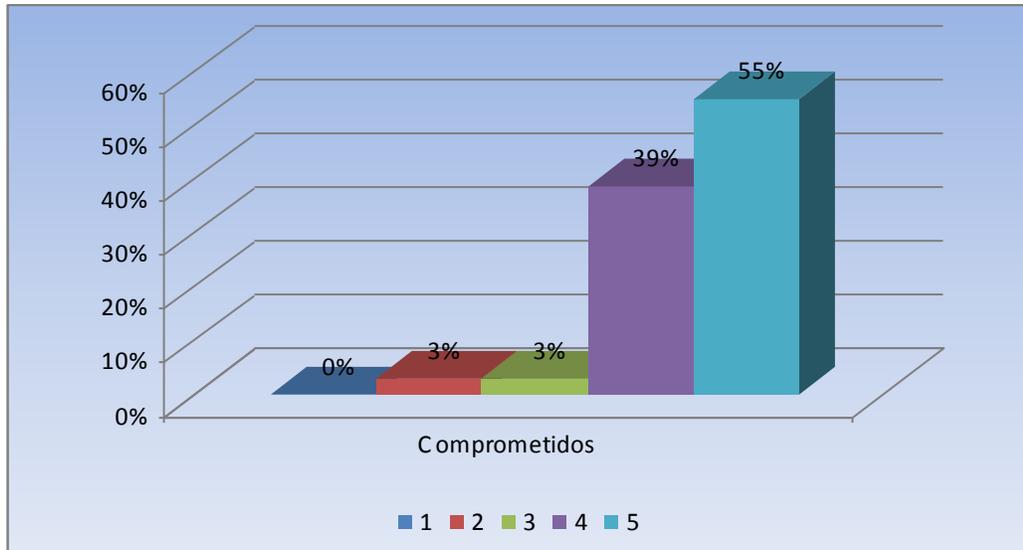
El 53% de los empleadores encuestados calificó a los psicólogos egresados de la USCO como excelentes en el cumplimiento de la característica colaboradores, el 42% como sobresaliente y el 5% como bueno.

Grafica 28 Competitivos



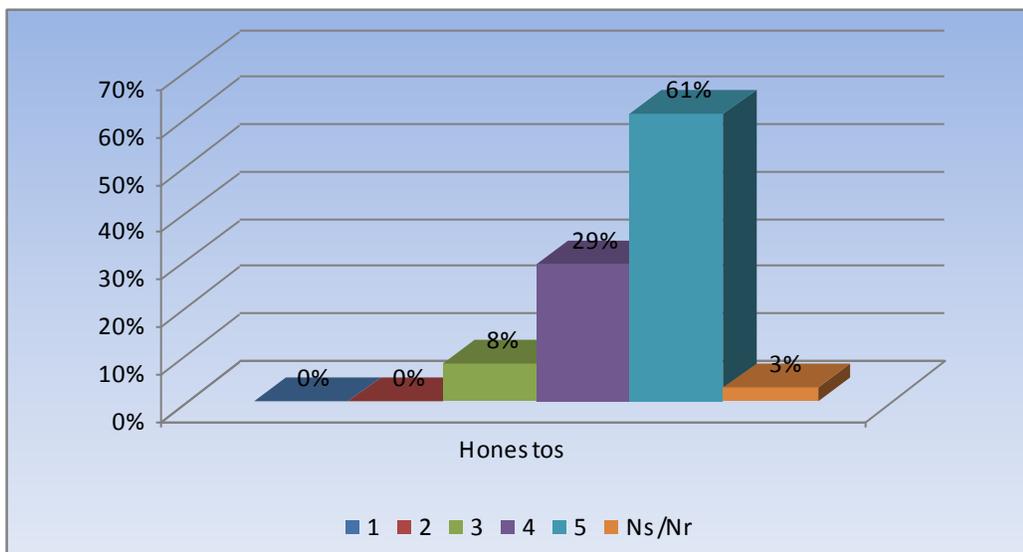
El 61% de los empleadores encuestados califica con sobresaliente el cumplimiento de la característica competitivo, el 29% la califica como excelente y el 11% la califica como bueno.

Grafica 29 Comprometidos



El 55% de los empleadores encuestados calificó como excelente el cumplimiento de la característica comprometidos, el 39% como sobresaliente, un 3% como bueno y otro 3% calificó con regular su cumplimiento.

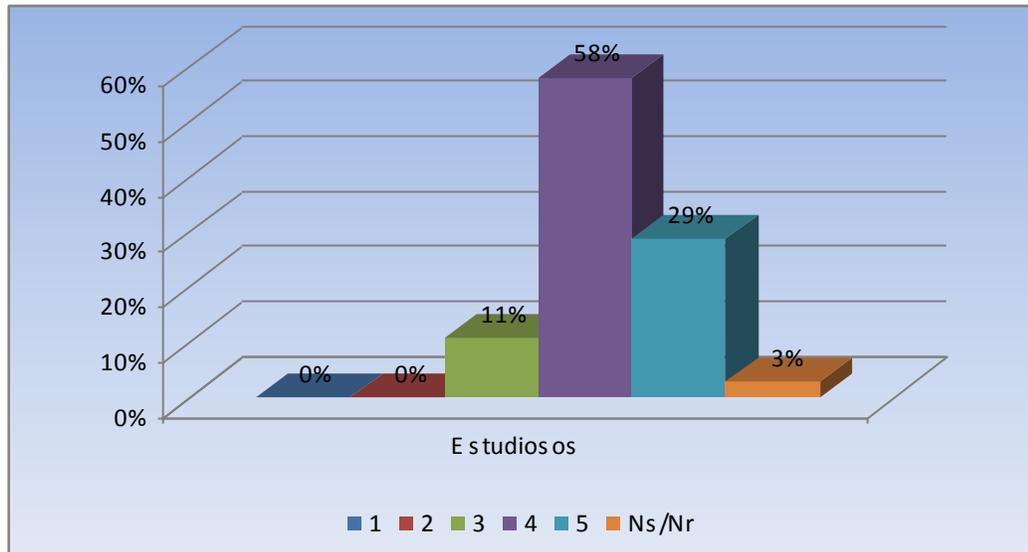
Grafica 30 Honestos



El 61% los empleadores encuestados califican como excelente el cumplimiento de la característica honestos, el 29% de los encuestados la califican con

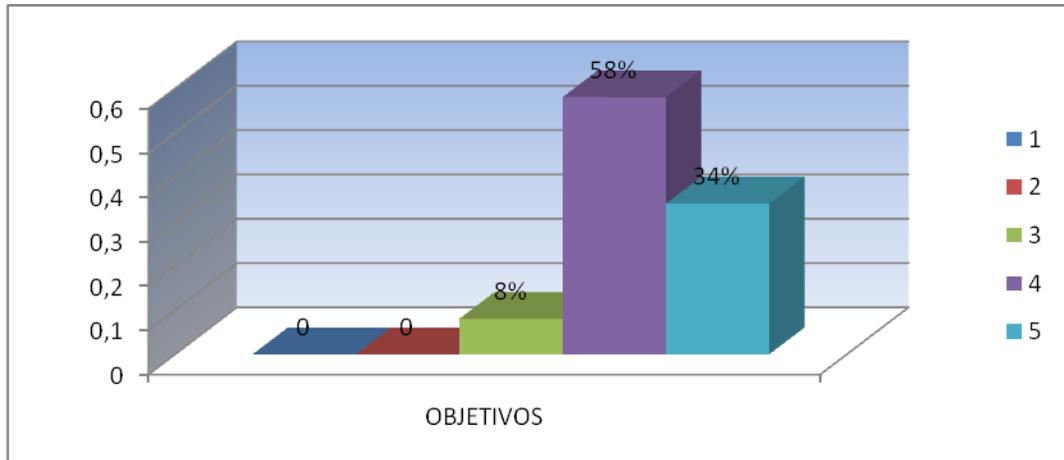
sobresaliente, el 8% la califican con bueno y el 3% de los encuestados no saben no responden.

Grafica 31 Estudiosos



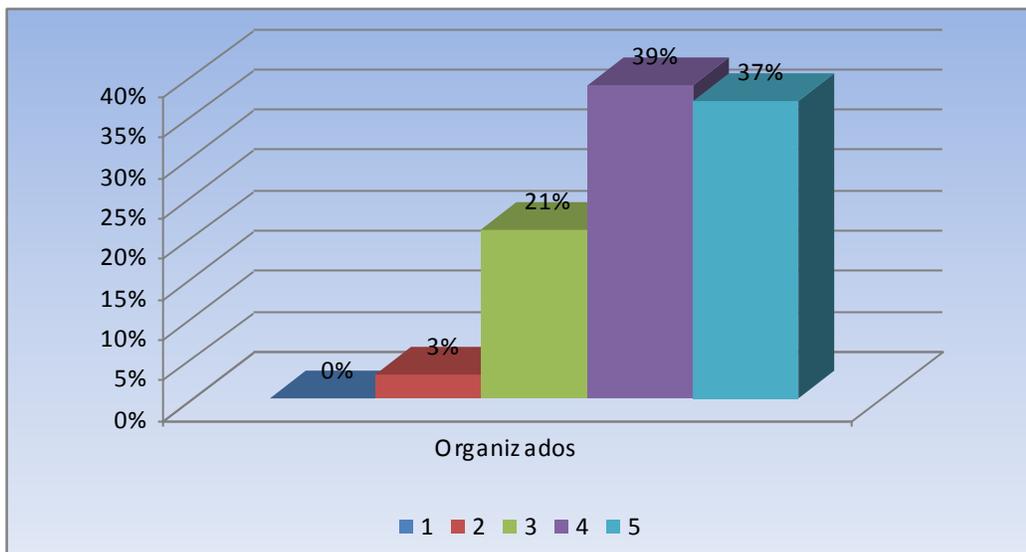
El 58% de los empleadores encuestados calificó con sobresaliente el cumplimiento de la característica estudiosos, el 29% la calificó con excelente y un 11% con regular.

Grafica 32 Objetivos



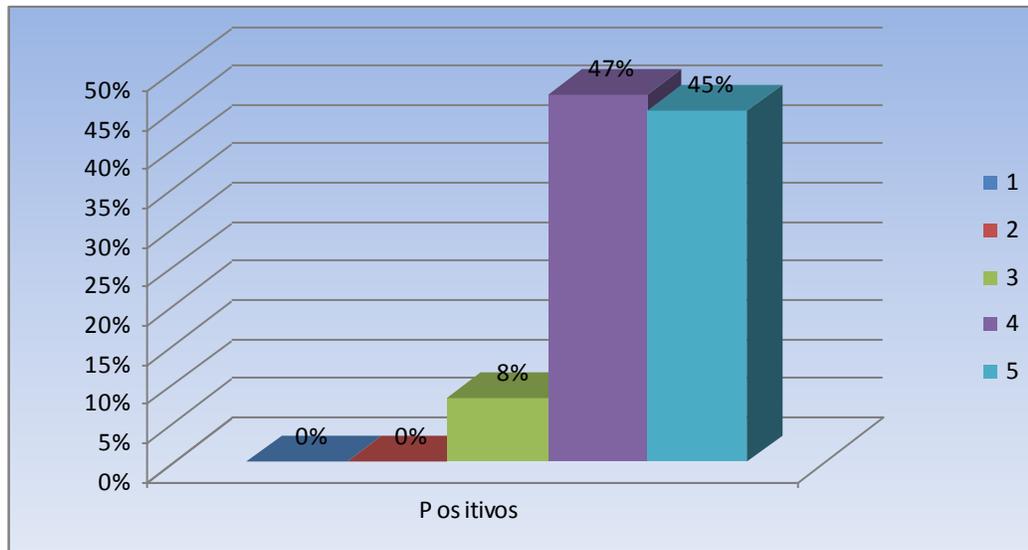
El 58% de los encuestados califico sobresaliente el cumplimiento de la característica objetivos, el 34% con excelente y un 8% la califico con bueno.

Grafica 33 Organizados



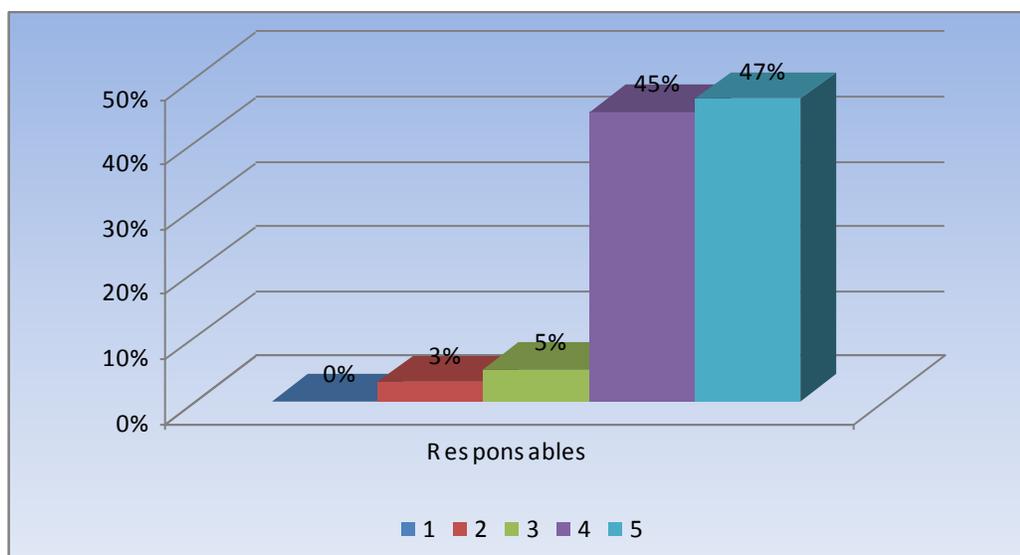
El 39% de los empleadores encuestados califican con sobresaliente el cumplimiento de la característica organizados por parte de los psicólogos egresados, el 37% la califico con excelente, el 21% la califico con bueno y el 3% la calificó con regular.

Grafica 34 Positivos



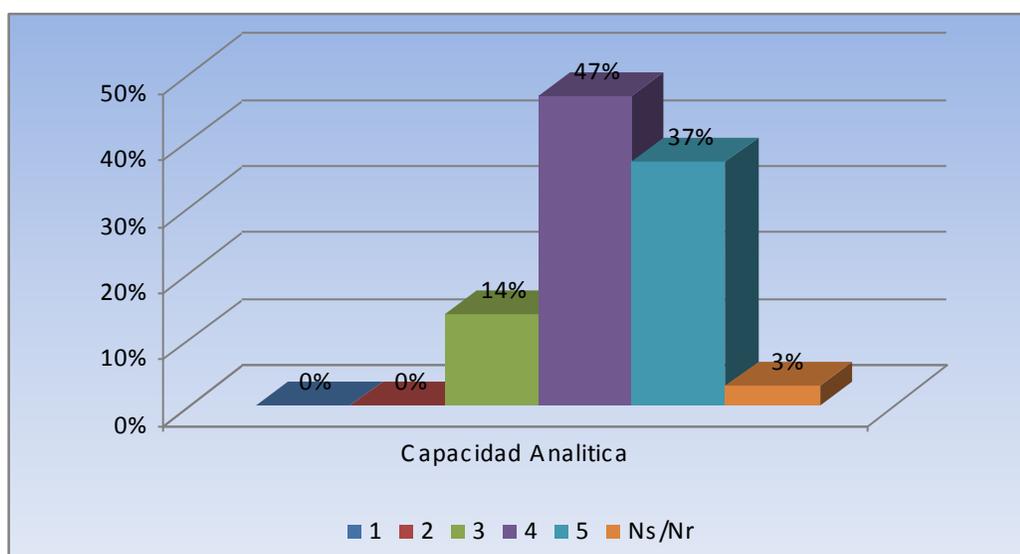
El 47% de los empleadores encuestados califico con sobresaliente el cumplimiento de la característica de positivos por parte de los psicólogos egresados, un 45% la califico como excelente y un 8% que la característica es buena en los egresados.

Grafica 35 Responsables



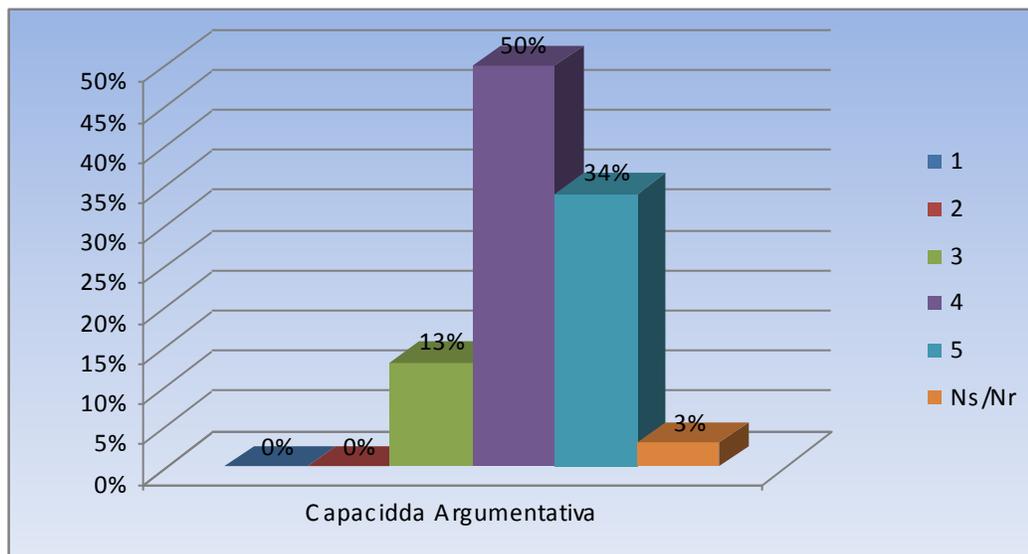
El 47% de los empleadores encuestados consideran como excelente la responsabilidad de los psicólogos egresados de la USCO, el 45% consideran como sobresaliente la característica, un 5% califican la responsabilidad de los egresados como buena y un 3% como regular.

Grafica 36. Capacidad Analítica



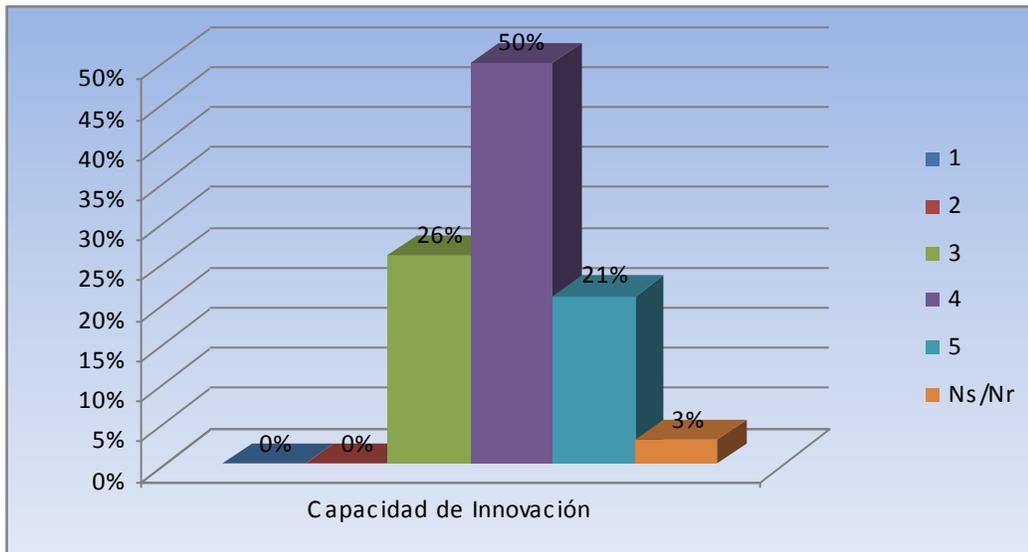
Un 47% de los empleadores encuestados consideran que la capacidad analítica de los psicólogos egresados de la USCO es sobresaliente, un 37% de los empleadores considera que la característica es excelente, un 14% que es buena y un 3% de los empleadores no sabe o no responde ante el la capacidad analítica de los psicólogos egresados.

Grafica 37 Capacidad argumentativa



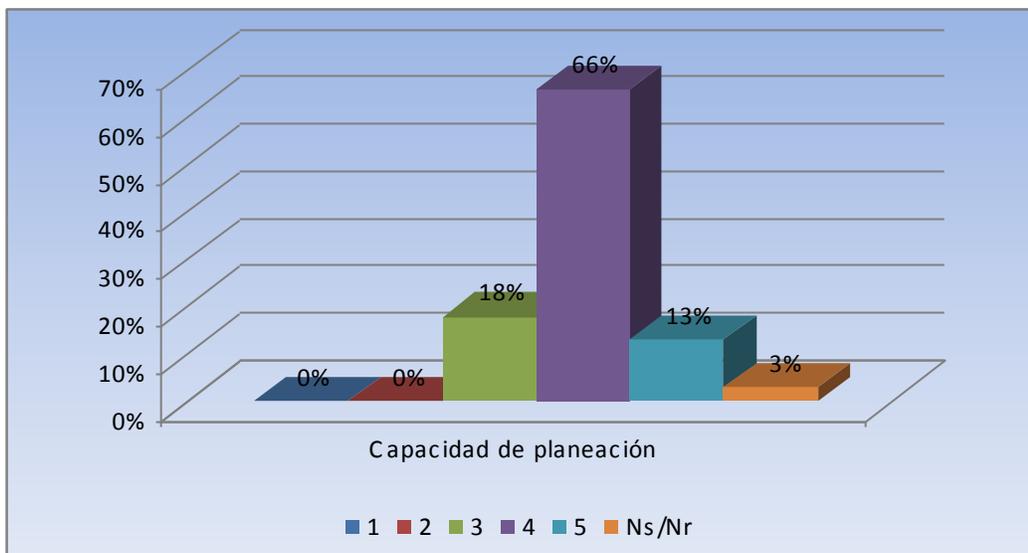
De los empleadores encuestados el 50% considera como sobresaliente la capacidad argumentativa de los psicólogos egresados de la USCO, el 34% califico excelente, el 13% de los empleadores considera que la característica es buena y un 3% de los encuestados no sabe o no responde.

Grafica 38. Capacidad de Innovación



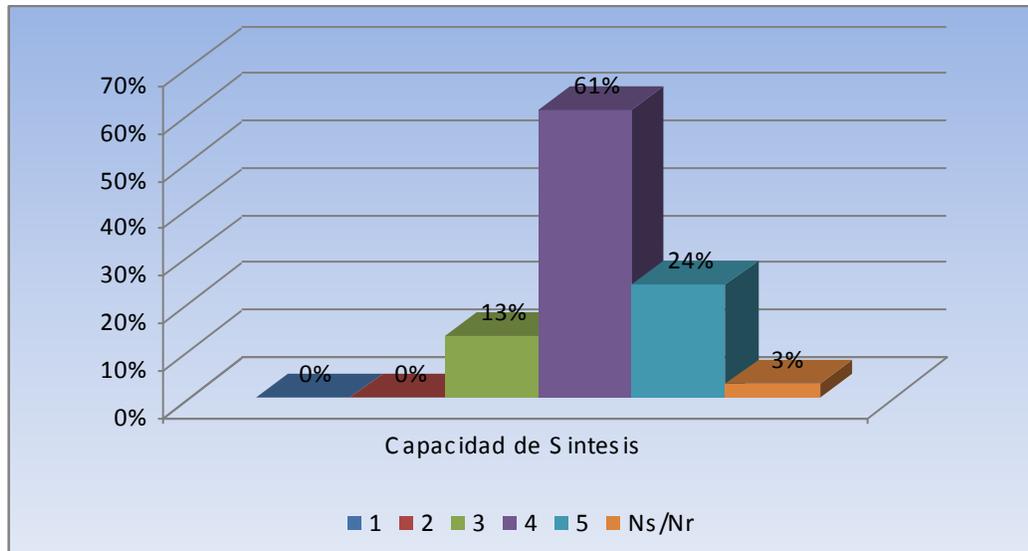
De los empleadores encuestados, el 50% opina que la capacidad de innovación de los psicólogos egresados de la USCO es sobresaliente, el 21% que es excelente, mientras que un 26% califica la característica como buena y un 3% de los empleadores no sabe o no responde.

Grafica 39. Capacidad de Planeación



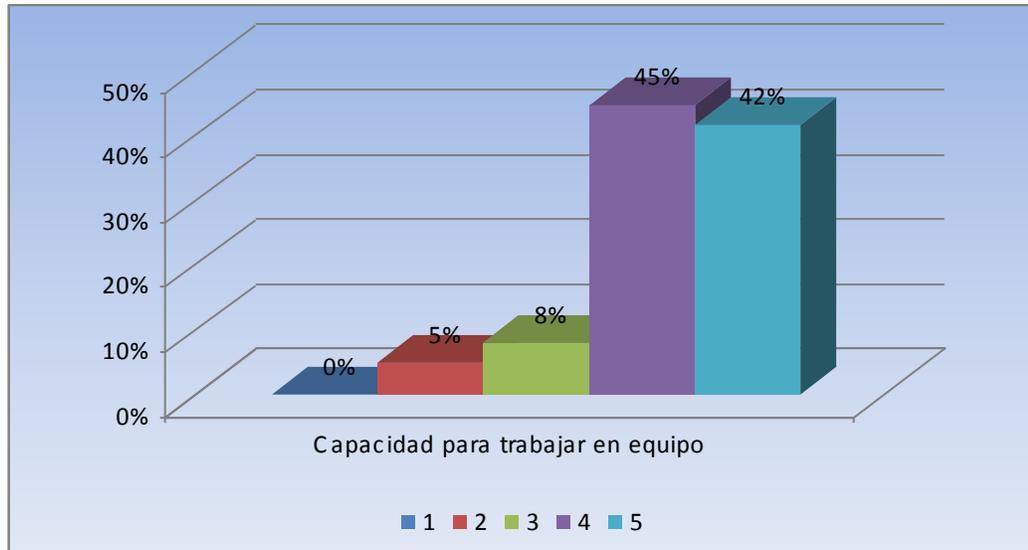
El 66% de los empleadores encuestados califican como sobresaliente la capacidad de planeación de los psicólogos egresados, el 13% la consideran excelente, el 18% la consideran buena y un 3% de los encuestados no saben y no responden.

Grafica 40 Capacidad de Síntesis



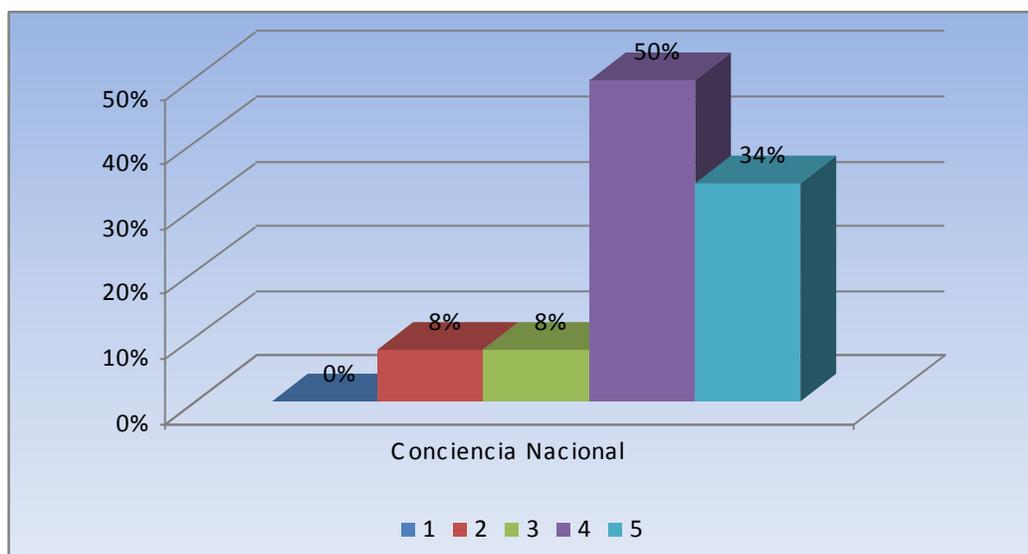
El 61% de los empleadores encuestados considera que la capacidad de síntesis de los psicólogos egresados es sobresaliente, el 24% de los empleadores la califican excelente, seguido por un 13% de los empleadores encuestados que consideran que la capacidad de síntesis es buena y un 3% de los empleadores no sabe o no responde.

Grafica 41. Capacidad para trabajar en equipo



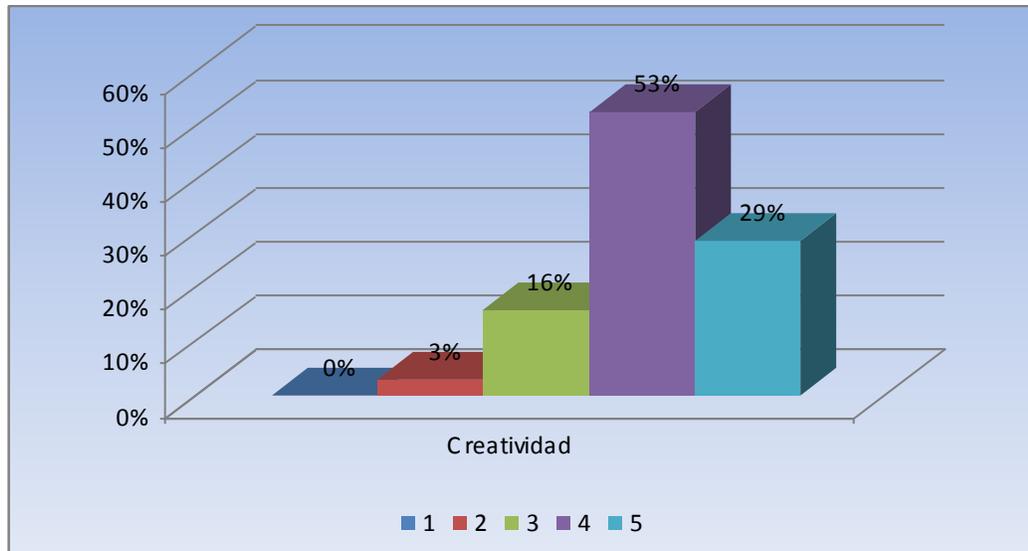
El 45% de los empleadores encuestados consideran como sobresaliente la capacidad para trabajar en equipo de los psicólogos egresados de la USCO, el 42% la califican como excelente, un 8% como buena y un 5% consideran regular la capacidad para trabajar en equipo de los egresados.

Grafica 42. Conciencia Nacional



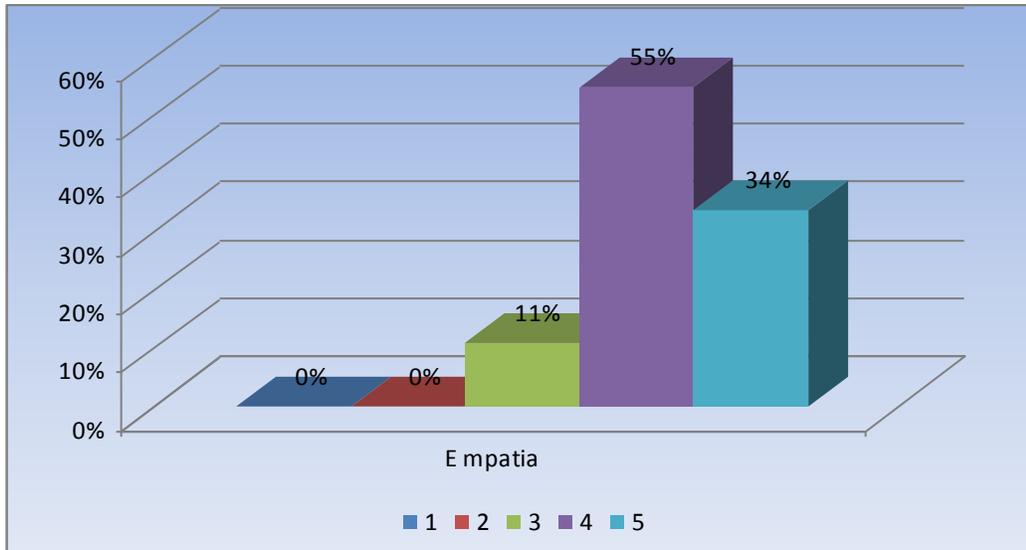
El 50% de los empleadores encuestados consideran sobresaliente la conciencia nacional de los psicólogos egresados de la USCO, el 34% la califican excelente, un 8% consideran buena y el 8% califican como regular.

Grafica 43. Creativos



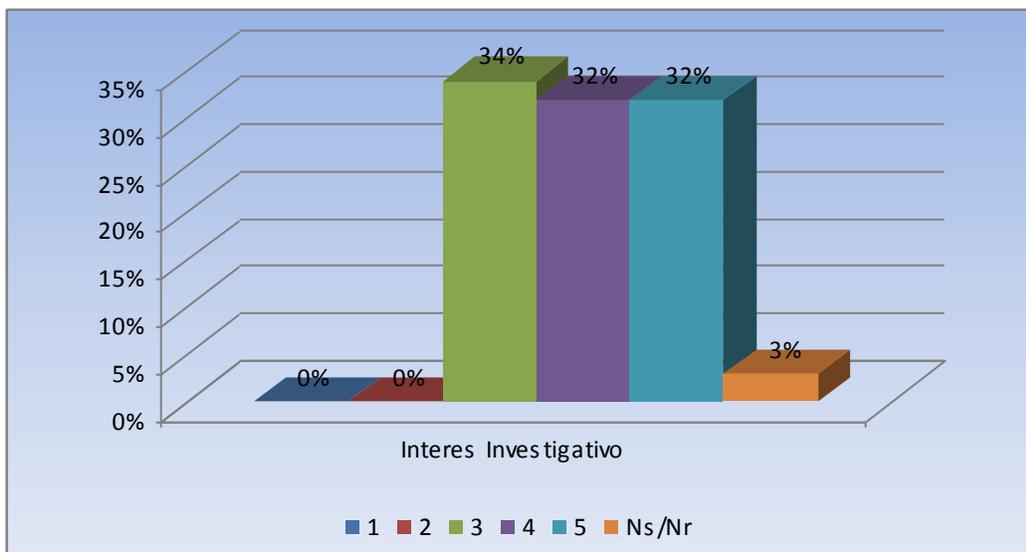
El 53% de los empleadores encuestados califican la característica de creatividad de los psicólogos egresados de la USCO como sobresaliente, el 29% considera que es excelente, el 16% consideran que es buena y un 3% califican como regular.

Grafica 44. Empatía



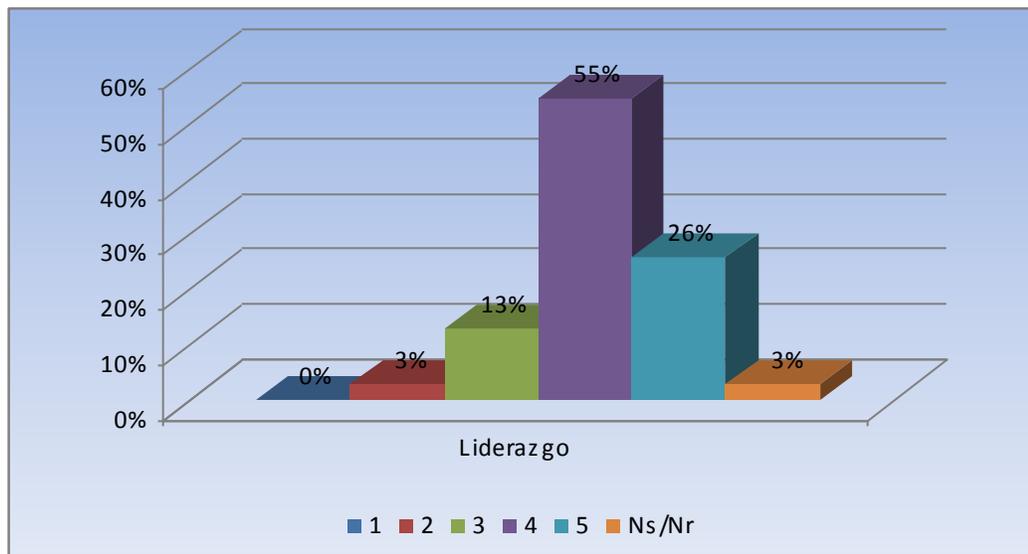
El 55% de los empleadores encuestados considera la capacidad de empatía de los psicólogos egresados de la USCO sobresaliente, el 34% como excelente y el 11% restante la califica como buena.

Grafica 45. Interés investigativo



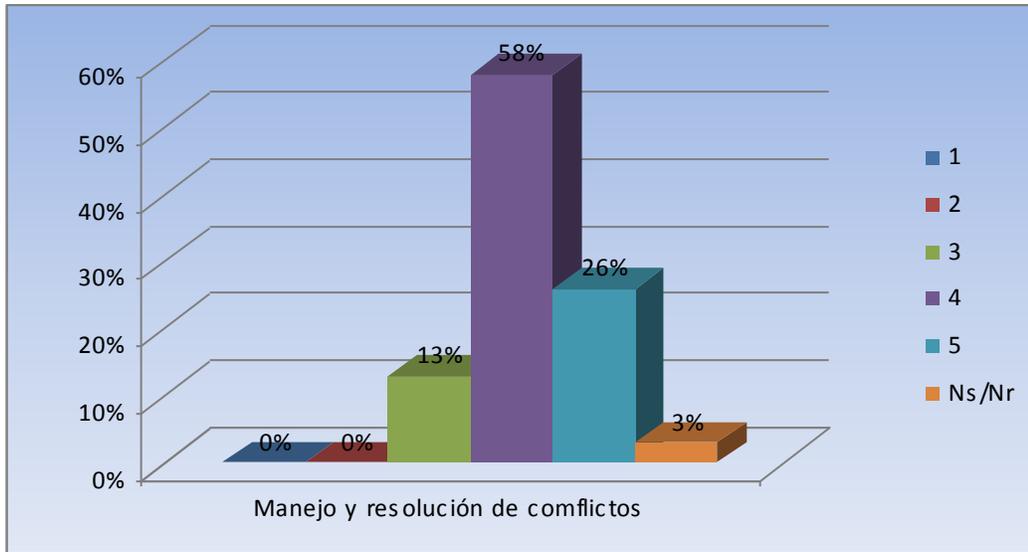
El 34% de los empleadores encuestados considera que el interés investigativo de los psicólogos egresados de la USCO es bueno, un 32% sobresaliente, otro 32% excelente y un 3% no sabe y no responde.

Grafica 46. Liderazgo



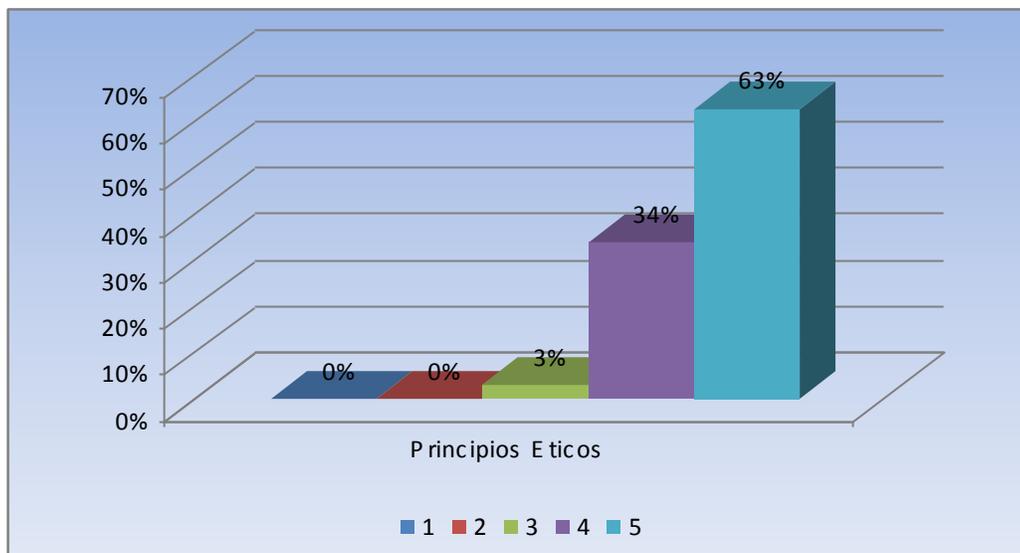
El 55% de los empleadores encuestados consideran como sobresaliente la capacidad de liderazgo de los psicólogos egresados de la USCO, el 26% excelente, el 13% la califican como buena y un 3% de los encuestados no sabe no responde.

Grafica 47. Manejo y resolución de Conflictos



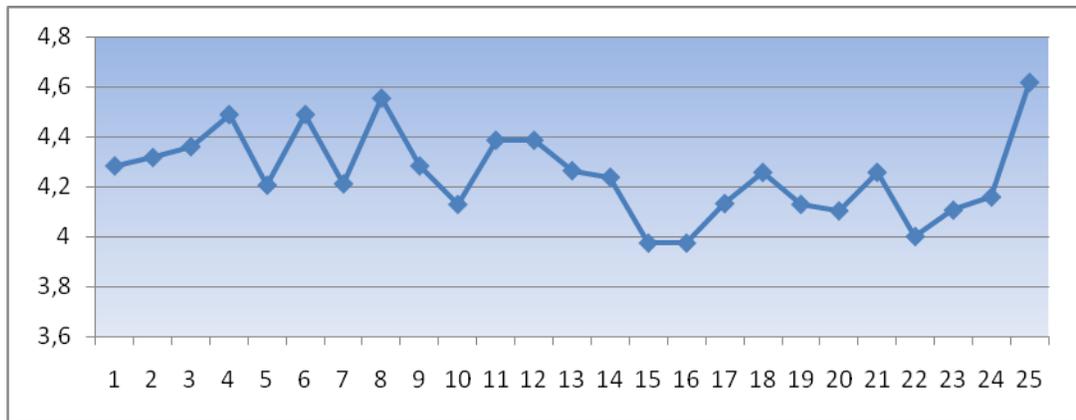
El 58% de los empleadores encuestados consideran sobresaliente el manejo y resolución de conflictos de los psicólogos egresados de la USCO, el 26% excelente, el 13% la califican como buena y un 3% no sabe, no responde.

Grafica N° 48 Principios Éticos



El 63% de los empleadores encuestados consideran excelente los principios éticos de los psicólogos egresados de la USCO, el 34% los califica como sobresaliente y el 3% restante califica como buenos.

Grafica 49 Promedio de las características socioactitudinales de los egresados de la USCO



1. Activos	2. Actualizados	3. capaz	4. Colaborador	5. Competitivo
6. Comprometido	7. Estudioso	8. Honestos	9. Objetivos	10. Organizado
11. Positivo	12. Responsable	13. Capacidad Analítica	14. Capacidad Argumentativa	15. Capacidad de innovación
16. capacidad de planeación	17. capacidad de síntesis	18. Capacidad para trabajar en equipo	19. Conciencia de la realidad nacional	20. creatividad
21. Empatía	22. Interés investigativo	23. Liderazgo	24. Manejo y resolución de conflictos	25. principios éticos

Por medio de una fórmula matemática utilizando el programa Excel, se obtuvo el promedio de cada una de las características que poseen los egresados según la calificación de los empleadores, concluyendo que la mayoría de las características se cumplen de manera sobresaliente, debido a que se encuentra dentro del rango de 4 a 4.6, sobresaliendo la característica de los principios éticos de los egresados, con una menor puntuación se encuentra las características de capacidad de innovación y capacidad de planeación de los psicólogos egresados de la USCO.

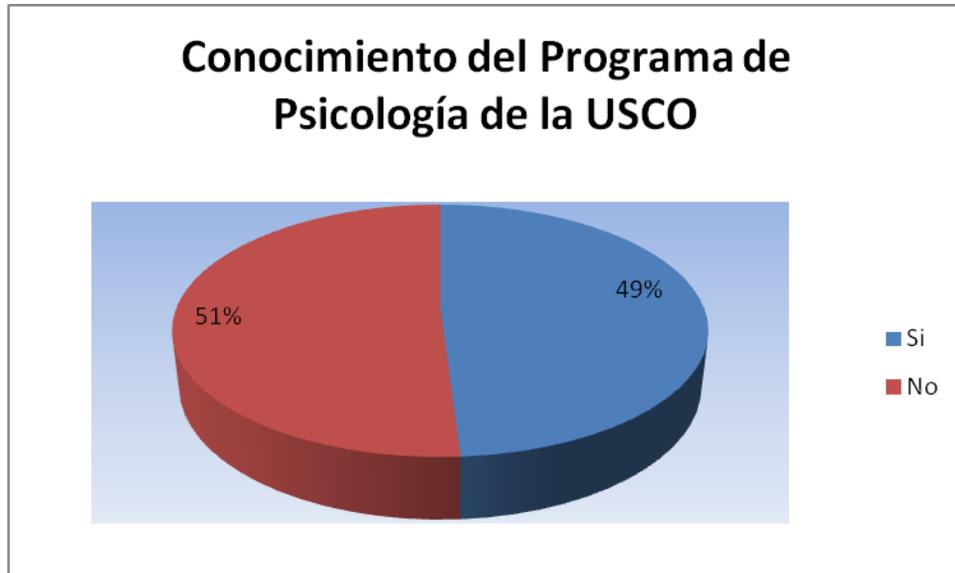
8.2 ANALISIS DESCRIPTIVO PARA LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE IMPACTO SOCIAL DEL PSICOLOGO DE LA USCO A PARTIR DE LA PERCEPCION DE LA POBLACION NEIVANA

Estadísticos

		Conocimiento del programa	Conocimiento de la labor de los psicólogos	Calificación de la labor de los psicólogos	Impacto positivo	Razones de impacto
N	Válidos	234	115	39	39	38
	Perdidos	0	119	195	195	196

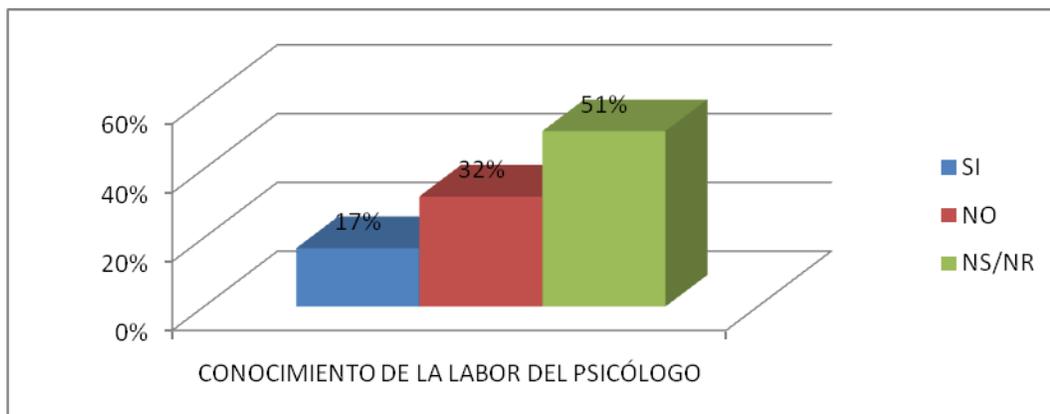
Telefónicas	Personales
100	134

Grafica 50 Conocimiento del programa de psicología de la USCO



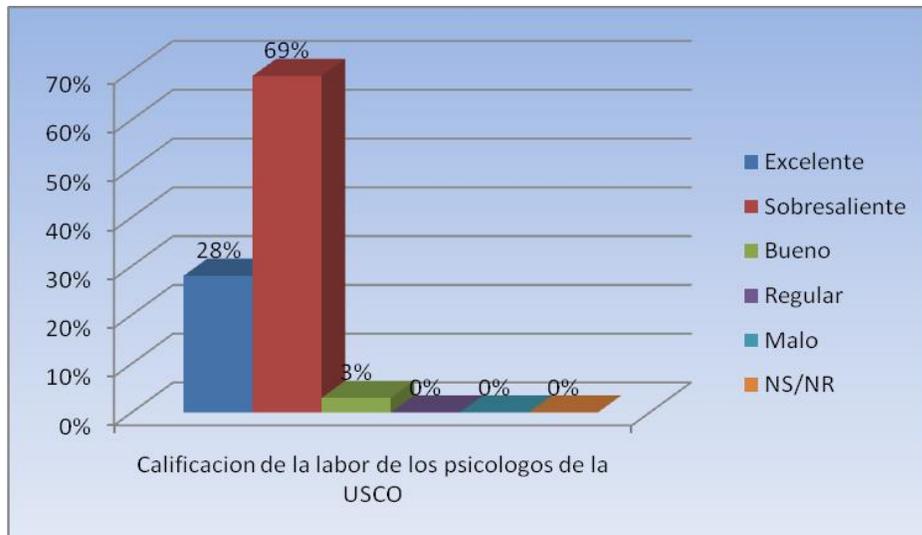
El 51% de las personas encuestadas no tiene conocimiento ni han escuchado hablar del programa de psicología de la USCO, mientras que el 49% de los encuestados si conocen o han escuchado hablar del programa de psicología de la USCO.

Grafica 51 Conocimiento de la Labor del Psicólogo



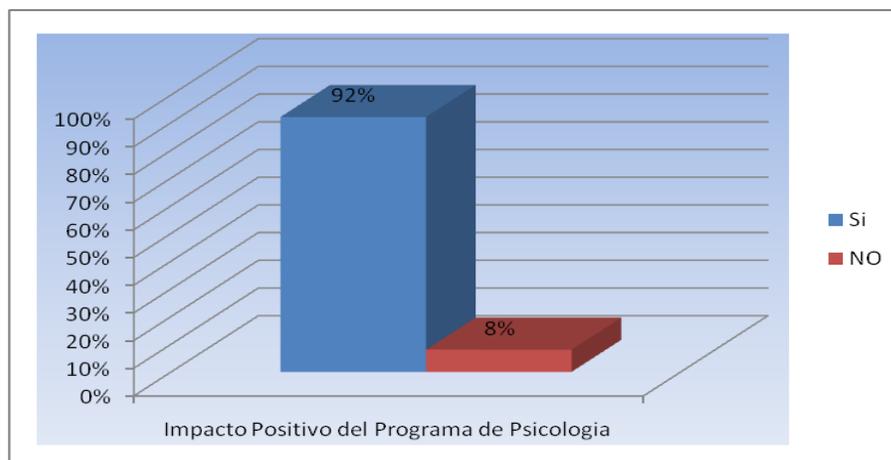
El 32% de los encuestados que conocen el programa de psicología de la USCO, saben de la labor de algún psicólogo egresado y el 17% de los encuestados que conocen del programa de psicología de la USCO desconoce la labor de ningún psicólogo egresado.

Grafica 52. Calificación de la labor del psicólogo egresado de la USCO



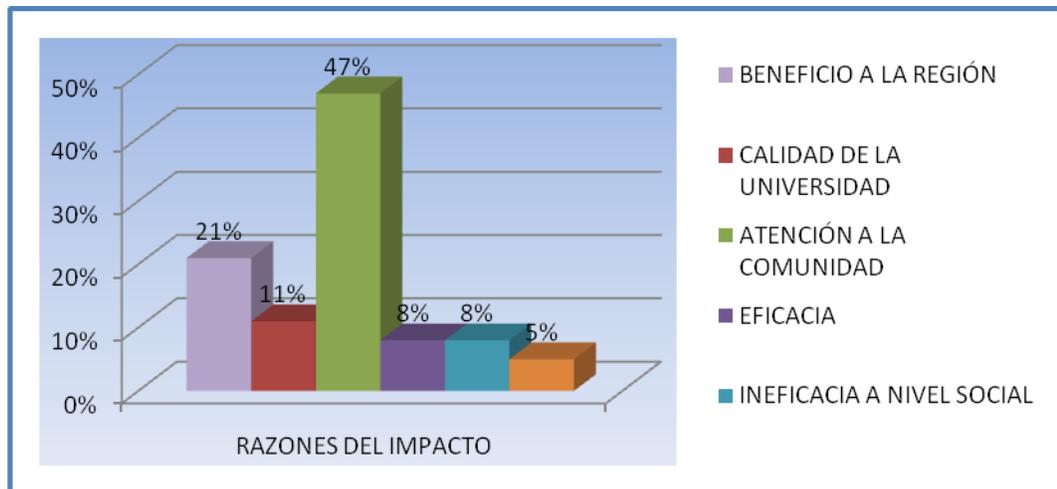
De los encuestados que conocen la labor de algún psicólogo egresado de la USCO el 28% califican como excelente la labor, seguido por el 69% que la califican como sobresaliente, el 3% la califican como buena.

Grafica 53. Impacto positivo del programa de psicología



De los encuestados que conocen la labor de algún psicólogo egresado de la USCO el 92% consideran que el programa de psicología de la USCO tiene un impacto positivo, el 8% de los encuestados considera que el programa tiene un impacto negativo.

Grafica 54 Razones del Impacto del programa de psicología de la USCO



De los encuestados el 47% considera que el programa de psicología tiene un impacto positivo en el medio debido a la atención que brinda el psicólogo egresado a la comunidad, el 21% por el beneficio que brinda este a la región, el 10% considera que dicho impacto positivo es por la calidad de la universidad, el 8% por la eficacia en las tareas que desarrollan los egresados, mientras que el 8% de los encuestados considera que el impacto del programa de psicología de la USCO es negativo por la ineficacia de los psicólogos egresados a nivel social y el 5% por el desconocimiento que tiene la comunidad de la labor del psicólogo.

9 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El 63% de los psicólogos egresados de la Universidad Surcolombiana tomados en este estudio, han laborado en organizaciones públicas, debido a que se encuentran vinculados a la secretaria de salud departamental, teniendo como campo de acción los diferentes municipios del departamento y cuya vinculación inmediata se da con las alcaldías municipales o entidades de salud del mismo. A diferencia del 37% que laboran en organizaciones privadas como fundaciones, industrias o instituciones educativas. Estos resultados se basan en las respuestas dadas por los empleadores entrevistados, por ende esta afirmación se fundamenta en la inferencia con base en los datos obtenidos.

Teniendo en cuenta que, un porcentaje del 58% se encuentra vinculado al sector de la salud, los jefes o empleadores de los egresados son profesionales del área de la salud diferentes a la psicología con un porcentaje del 32% en donde se encontró a médicos, enfermeras, fisioterapeutas entre otros profesionales de la misma, seguido por un 29% correspondiente a profesionales en psicología, debido a que en varias de estas organizaciones las labores se trabajan en equipo y para esto se necesita la supervisión de estos profesionales sobre todo en lo que concierne a las fundaciones, en donde el tipo de servicio que prestan está relacionado con las áreas de investigación, judicial y educación; el otro 39% de los profesionales de organizaciones en donde el tipo de actividad es la industria son administradores de empresas, contadores, economistas; en el 8% restante (instituciones educativas) los profesionales son educadores. También se encontró profesionales como abogados y algunos bachilleres; de lo cual se ha de interpretar que el impacto del psicólogo es amplio y cubre varias áreas de trabajo, esto permite inferir que la formación es plural y que da las herramientas para desenvolverse en diferentes escenarios.

En el 42% de las instituciones visitadas, han tenido o tienen laborando un solo egresado de la USCO y con un porcentaje del 3% han tenido o tienen laborando en sus instituciones entre 15 o 20 egresados respectivamente; estas organizaciones corresponden a centros educativos y la secretaria de salud departamental, lo que indica que la demanda laboral por institución es baja en cuanto a psicólogos de la USCO se refiere; cabe aclarar que los egresados vinculados con la secretaria de salud departamental probablemente sean los mismos egresados vinculados en los diferentes municipios del departamento del Huila.

Dentro de las áreas de la psicología que laboran los egresados con un porcentaje del 45%, se encuentra el área de psicología de la salud, debido a que varios egresados se encuentran laborando con el PAB (Plan de Atención Básica), cuyo objetivo principal es atención, prevención y tratamiento de la enfermedad, la identificación de los correlatos etiológicos y diagnósticos de la salud, la enfermedad y las disfunciones relacionadas, el análisis y mejora del sistema sanitario para la formación de políticas sanitarias de los municipios e instituciones en que laboran, según Joseph Matarazzo⁴³. Con un 42% otra de las áreas en la que laboran los egresados, es el área de psicología clínica debido a que realizan acciones consistentes en la prevención, diagnóstico y tratamiento de todo tipo de trastornos conductuales que pueda presentar una persona como afirma Feldman, R (1998).⁴⁴

El 32% de los egresados realizan actividades educativas no solo en el ámbito escolar, sino también en el ámbito familiar, personal, grupal, institucional y comunidades sociales, entendiéndose educación en el sentido más amplio de formación y desarrollo personal, colectivo y social; otras de las áreas con 37% en las que se encuentran los egresados son social y comunitaria, con roles de analista de sistemas sociales, diseñador, planificador, organizador y difusor de programas de intervención; consultor, asesor, mediador y experto en relaciones humanas, mediador en la resolución de conflictos, dinamizador, catalizador del cambio comunitario; facilitador del desarrollo de recursos humanos y evaluador de programas de desarrollo como lo es el programa de atención básica, dentro de los cuales en el Huila se encuentra el de “salud puerta a puerta”, lo cual implica que el psicólogo se desplaza hasta las comunidades con el fin de beneficiar a la población rural. En las organizaciones con actividades industriales, se encuentran los egresados que hacen el rol del psicólogo organizacional con un porcentaje del 26%, encargados del área de recursos humanos de la organización en la que laboran.

El área de la psicología en la que menos se encuentran laborando los egresados, es el área de la psicología judicial con un 3%, cuyo objeto es el estudio del comportamiento de los actores jurídicos en el ámbito del Derecho, la Ley y la Justicia; cabe anotar, que esta situación se debe a que es una disciplina joven, puesto que lleva poco años en Colombia, por lo que además se puede inferir que el campo de acción en esta área de la psicología aplicada es bajo.

Los psicólogos egresados de la USCO no solo se desenvuelven en un área de la psicología sino que la mayoría de estos, se dedican a laborar en dos áreas con un 35.9% y hasta seis áreas de la psicología con un 2.5%. Esto permite deducir que

⁴³ MATARAZZO, J.D. Op. Cit

⁴⁴ FELDMAN, R. Op. Cit

el psicólogo de la usco recibe una formación integral que le permite el dominio de varias áreas de la psicología aplicada.

Con respecto a la pertinencia del programa de psicología de la Universidad Surcolombiana, se puede decir que este tiene un impacto positivo y efectivo en el medio social según la percepción de los empleadores; esto se puede atribuir a que el programa pertenece a una universidad oficial, lo cual hace que la institución educativa sea conocida en la región Surcolombiana; pese a que los empleadores no tienen conocimiento de los sistemas de evaluación y autorregulación del programa, desconociendo así la incidencia efectiva en el enriquecimiento de la calidad del programa; esto se puede afirmar debido a que la mayoría de los empleadores no dieron cuenta acerca de estos procesos.

Los medios de promoción del programa, según los empleadores son pertinentes, claros y de buena calidad, aunque el programa se da a conocer mas por sus egresados que por otros medios como son: la radio, la televisión o el periódico; es decir medios publicitarios, debido a que algunos empleadores consideran que falta implementar soluciones para el cumplimiento de esta característica. Algunos de los empleadores consideran que la formación recibida en el programa es de excelente calidad, pero presenta algunas dificultades para las cuales se están ejecutando soluciones según la percepción de estos. Varios de los empleadores encuestados consideran que los proyectos desarrollados por el programa carecen de impacto social efectivo debido a que la mayoría desconocen este tipo proyectos.

La formación y los conocimientos entregados por parte de la Universidad Surcolombiana a sus egresados permiten satisfacer en alto grado los requerimientos de las organizaciones, de lo cual se puede inferir, que el programa ofrece una formación adecuada a sus estudiantes, lo cual permite un desenvolvimiento pertinente dentro del mundo laboral y a su vez demuestran capacidad para formar equipos de trabajo y participar en proyectos grupales, asumiendo principios éticos y respetando los principios del otro como norma de convivencia social.

Dentro de los posibles acuerdos o proyectos interinstitucionales que se podrían realizar entre las organizaciones y el programa de psicología de la USCO sobresalen las prácticas de los estudiantes de psicología en estas organizaciones con un porcentaje del 62% como una forma de enriquecer y retroalimentar las partes (instituciones y estudiante), con un porcentaje del 24% las investigaciones que se podrían llevar acabo por parte programa y de esta forma contribuir a la institución a resolver las diferentes problemáticas presentes en dichos

establecimientos, considerando a los psicólogos como el personal idóneo para llevarlas a cabo; otra opción, también son las asesorías en las diferentes áreas de la psicología con un porcentaje del 11%, tanto al personal de la organización como a usuarios del servicio que brindan estas instituciones y finalmente con un 11% capacitaciones, tales como: actualizaciones en pruebas psicotécnicas, seminarios y talleres por parte de la Universidad al personal de las organizaciones.

Los empleadores consideran en un 24% que la formación integral con la que cuenta el psicólogo de la Universidad Surcolombiana es un aspecto que permite tener un impacto positivo en la institución, debido a que el programa ofrece una formación plural, encaminada a los diferentes paradigmas de la psicología, lo cual permite a sus estudiantes, un conocimiento global de los diferentes enfoques de la psicología, que a su vez ellos ponen en práctica en su vida profesional. No obstante, esto genera satisfacción por parte de las organizaciones con un porcentaje del 21% y a su vez abarca los requerimientos de estas; además los egresados han aumentado la demanda del servicio que ofrecen las diferentes organizaciones en las que estos laboran como bien lo afirmo el 21% de los empleadores. Teniendo en cuenta que el programa brinda una formación en investigación, el 8% de los empleadores consideran que el psicólogo surcolombiano tiene un impacto positivo en sus organizaciones debido a su espíritu investigativo, puesto que son estos los que lideran la realización de investigaciones.

El compromiso con la institución es una de las razones que consideran los empleadores que generan un impacto positivo por parte de los egresados. Además, la eficiencia para atender consultas individuales, el manejo grupal y la creatividad son muestra del impacto positivo que tienen los egresados en las organizaciones en que laboran. Así como hay empleadores que consideran que el psicólogo surcolombiano tiene un impacto positivo para las labores anteriormente mencionadas, se ha de anotar que en el manejo grupal obtuvo un 3% tanto favorable como desfavorable, puesto que varios afirmaron que carecen de dominio y manejo grupal, teniendo mayor impacto en la atención individual. Igualmente el 11% de los empleadores sostienen que la falta de eficiencia por parte de los psicólogos egresados, es una de las causas que conducen a un impacto negativo, esto se evidencia en los pocos cambios generados en cuanto a reducción y control efectivo de eventos de salud mental, lo que hace entrever que se han dejado inconclusos algunos de los programas propuestos por las organizaciones.

La falta de conocimientos con un 5% por parte de los egresados, es otro factor que muestra un impacto negativo en las organizaciones, el cual se manifiesta en la falta de dominio de pruebas psicotécnicas, calificando al psicólogo surcolombiano como psicólogo clínico incapaz de emitir otro concepto fuera del área clínica.

Si bien es cierto que la Universidad Surcolombiana es una institución oficial, y por tal razón se ha de inferir que se ha creado el estereotipo de sindicalistas tanto para sus estudiantes como egresados, esta situación provoca predisposición en los empleadores a la hora de contratar los servicios de los egresados de esta universidad catalogándolos de sindicalistas en un 3%

El 55% de los empleadores consideran que si existen diferencias entre los psicólogos Surcolombianos y los psicólogos egresados de otras universidades; estas diferencias se fundamentan en que los psicólogos surcolombianos son considerados como holísticos, puesto que durante su formación académica no tienen un enfoque ni área de la psicología aplicada definida como la mayoría de universidades, sino que, tienen una formación integral que les permite abordar las diferentes situaciones que se les presentan desde diversas perspectivas propuestas por la psicología, aunque existe una contradicción, puesto que algunos empleadores consideran que la diferencia reside en la manera de abordar la problemática teniendo en cuenta que, han rotulado o asociado al psicólogo de la USCO, como un psicólogo clínico debido a que el programa se encuentra dentro de una facultad de salud; lo cual hace que lo relacionen con esta área de la psicología aplicada y las labores que realiza al interior de la organización suministrando diagnósticos clínicos y a su vez, considerando también a los psicólogos de la USCO mas humanos, debido al trato con los usuarios, aunque presentan dificultades para trabajar en equipo, lo cual hace que sean vistos como individualistas pero con iniciativa investigativa, pues ellos son pioneros a la hora de emprender una investigación, aunque algunos de los egresados tienen menor facilidad a la hora de realizar sus tareas comparado con los egresados de otras universidades.

Al pertenecer el programa de psicología a una Universidad oficial como lo es la Surcolombiana, fomenta en la región un reconocimiento en su calidad y formación académica que hace que los psicólogos surcolombianos tengan mayor aceptación por parte de los empleadores en sus organizaciones que los egresados de otras universidades.

De acuerdo al perfil del psicólogo Surcolombiano, el 84% de los empleadores consideran que los egresados si cumplen con el perfil planteado por el programa

de psicología, destacando el interés investigativo tanto para proponer, ejecutar y evaluar proyectos de investigación. Otra característica que hace que se ajusten al perfil, es la capacidad para promover el desarrollo social; esto debido a que realizan acciones encaminadas a la ejecución de proyectos de atención a la comunidad con intervención personalizada además de su sentido social; algunos empleadores consideran que los egresados se ajustan al perfil en su totalidad cumpliendo con todas las características que definen al psicólogo de la USCO, puesto que, la labor que realizan resulta satisfactoria para la organización; cabe anotar que una minoría de los entrevistados consideran que carecen de conocimientos interdisciplinarios y falta de interés en la investigación siendo el 13% de los empleadores los que opinan que los egresados no cumplen con el perfil del psicólogo Surcolombiano.

En el segundo instrumento empleado para conocer la percepción de la comunidad neivana sobre el programa de psicología y sus egresados, el 51% de los encuestados opina que no tienen conocimiento del programa de psicología de la USCO, aunque conocen a la Universidad Surcolombiana pero argumentan desconocer al programa. Al respecto, se puede inferir que los medios de promoción del programa no son efectivos y no llegan a la comunidad. Del 49% que tienen conocimiento del programa, el 32% conoce la labor del psicólogo surcolombiano, por haber sido usuarios de estos o por tener algún parentesco con los egresados, calificando con un 69% su labor como sobresaliente, seguida del 28% que la califican como excelente y no se recibió ninguna consideración negativa al respecto.

De la muestra encuestada que conoce y califica la labor del psicólogo, el 92% de los encuestados consideran que el programa de psicología tiene un impacto positivo en el medio, debido a la atención que brindan a la comunidad, tanto sus egresados como el programa, dando beneficio a la región, por la calidad de la formación que ofrece el programa a sus egresados, aunque se encontró una ambivalencia entre la eficacia e ineficacia sobre la labor realizada por sus egresados, puesto que algunos consideran que es eficaz la labor de los egresados, mientras que otros opinan que existe una ineficacia en el aspecto social ya que no se ven los resultados de los proyectos realizados por estos.

10 CONCLUSIONES

El perfil profesional que propone el programa de psicología de la USCO se cumple en alto grado, puesto que los egresados se destacan por ser investigativos, por desarrollar un sentido social, características contenidas en el mismo.

Dentro de las cualidades que describen al psicólogo de la USCO, los empleadores consideran que los egresados cumplen con dichas cualidades resaltando los principios éticos y con una menor consideración la capacidad de innovación de los egresados.

La formación académica que brinda el programa de psicología de la USCO es pertinente según la percepción de los empleadores, ya que brinda las herramientas necesarias para el desenvolvimiento de los egresados, permitiendo satisfacer las necesidades de las organizaciones en las que labora, sobresaliendo ante los demás egresados de otras universidades.

El programa de psicología junto con sus egresados tiene un impacto positivo según los empleadores pero no son muy representativos dentro de la comunidad neivana.

Los psicólogos egresados de la USCO en su gran mayoría se encuentran trabajando en las áreas de salud y clínica dando a conocer el programa y la formación académica con inclinaciones hacia el área de psicología de la salud y clínica.

Existe una contradicción de opiniones por parte de los empleadores frente a la capacidad para trabajar en equipo y realizar actividades de manera grupal debido a que presentan dominio de grupo y a su vez fallas para el trabajo con el mismo.

La relación de demanda de psicólogos surcolombiano por institución es de 1 por cada lugar de trabajo.

Existen diferencias significativas con respecto a la formación académica del programa de psicología de la USCO cotejado con otras universidades, esto se evidencia en la forma en que los psicólogos egresados abordan las diferentes problemáticas que se le presentan en su lugar de trabajo.

El programa de psicología carece de medios de promoción claros y pertinentes, lo cual hace que sea un programa desconocido para las instituciones que requieren de psicólogos y para la población neivana así como los proyectos desarrollados por esta.

Dentro de los acuerdos interinstitucionales que se pueden establecer entre el programa de psicología de la USCO y las instituciones encuestadas es la realización pre-prácticas y prácticas profesionales.

Una de las limitaciones dentro del estudio fue la falta de colaboración por parte de la comunidad neivana y de los empleadores al devolver los cuestionarios diligenciados.

11 RECOMENDACIONES

Implementar medios masivos de comunicación que permitan dar a conocer el programa en la comunidad huilense y a las organizaciones que requieren el servicio de psicólogos.

Dar continuidad al estudio haciendo una investigación transversal que permita evaluar el impacto del programa a lo largo del tiempo y a su vez realizar el estudio con personas usuarias del servicio de psicología.

Avanzar en la aplicación de este tipo de estudios a nivel de impacto social y laboral que tiene la psicología en el departamento del Huila de manera que este tipo de investigaciones se extienda de manera poblacional y temporal.

Teniendo presente que los empleadores exaltaron el espíritu investigativo de los egresados se recomienda mantener esta característica y fortalecerla.

Fortalecer el conocimiento en psicología organizacional y específicamente en pruebas psicotécnicas de tal forma que el egresado pueda desenvolverse adecuadamente en el área.

Fortalecer la competencia del saber ser, puesto que los empleadores manifestaron que los egresados resultan ser buenos líderes pero presentan algunas dificultades a la hora de realizar actividades en grupo.

Fortalecer o desarrollar en los estudiantes la capacidad para llevar a cabo actividades grupales.

Ofrecer servicios de psicología tales como: capacitaciones, actualizaciones, diplomados a egresados y personal externo a la universidad. A las empresas y comunidad en general; como medio de promoción.

BIBLIOGRAFIA

ABDALA, Ernesto. Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes. Uruguay. Editorial CINTERFOR. 2004. Pags 147-150.

ANDRADE Y GÓMEZ. Productiva y eficaz la formación académica en derecho con relación al desempeño laboral del abogado de acuerdo a lo propuesto por la facultad de derecho con su perfil profesional ideal. Bogotá. 1997.

BARON, Byrne y otros. Psicología Social. Edición VIII. Madrid. Prentice Hall Iberia. 1998. Pag 23

BELTRÁN, Bibiana Paola. Imagen del psicólogo en la población neivana. Neiva. 2002.

CABRERA RODRÍGUEZ, Julio Alberto. Seguimiento y evaluación de la capacitación y su impacto en el desempeño individual y organizacional. Artículo en soporte magnético. Universidad Agraria de La Habana "Fructoso Rodríguez Pérez" 2003

CAICEDO Lina Maria y MORALES Maria Margarita. Mercado laboral de los psicólogos en la ciudad de Bogotá. Bogotá. 2002.

Código de Ética del psicólogo en Colombia, ley 1090 de 2006 Diario oficial N 46383 de septiembre 6 de 2006

CUBILLOS, Lizeth Nayibe. Proyecto institucional descriptivo del perfil profesional y ocupacional del egresado graduado tomasino de la facultad de ingeniería electrónica frente a su desempeño laboral. Colmena.1996.

FELDMAN, R. Introducción a la psicología. México. Editorial Mc Graw Hill.1998.

HOMBRADOS, M. Introducción a la Psicología comunitaria. España. Editorial. Aljibe. 1996

Lineamientos para la acreditación de programas. Bogotá, Colombia. Editorial Corcas. Agosto de 2003.

MATARAZZO, J.D. Behavioral health's challenge to academic, scientific, and professional psychology. American Psychologist. 1982.

MÉNDEZ y PINZON Características sociodemográficas de la situación laboral del psicólogo en Neiva, Garzón y La Plata. Neiva.2001.

MONTERO, Maritza. La psicología comunitaria: orígenes, principios y fundamentos teóricos. En Revista latinoamericana de psicología, volumen 16 N^o 3, Caracas.. 1984

MOSCOVICI, Serge. Psicología social. Barcelona. Editorial Paidós. 1985.

ORTIZ ORDAZ, Fidel y otros. Análisis de los indicadores más frecuentes para medir el impacto de la capacitación de los directivos (universidad de pinar del rio). Ponencia presentada en Evento sobre la Evaluación del Impacto de la capacitación, Matanzas, Cuba, 2003.

RABAZZA PEÑALVER, Francisco y otros. La medición del impacto de la capacitación: El caso de un Diplomado. (Filial Universidad Jesús Montané Oropesa Isla de la Juventud). Ponencia presentada en Evento sobre Evaluación del Impacto de la capacitación, Matanzas, Cuba, 2003.

SAMPIERI H. Robert., FERNANDEZ C., Carlos y BAPTISTA L. Pilar. Metodología de la Investigación. Ediciones McGraw-Hill, México, 1994

STUFFLEBEAM y SHINKFIELD. Evaluación Sistémica: guía teórica y práctica. Barcelona. Editorial Paidós.1987

SUÁREZ QUINTERO Ximena y SÁNCHEZ Ferney. Conocimiento acerca de la incidencia e impacto de los egresados de la Universidad del Sinú. Cartagena. 2003

TYLER F. B La Psicología Comunitaria y sus implicaciones para los países en vías de desarrollo. Revista Latinoamericana de Psicología. Vol.16 N0.2. Bogotá. Editorial ABC. 1984.

WOOLFOLK, A, E. Psicología Educativa. México. Prentice-Hall 1990

WOOLFOLK, ANITA,E. Psicología Educativa. Sexta Edición. Mexico. Editorial Prentice Hall. 1996

ARTICULOS EN INTERNET:

ANDOLFI, Maurizio y otros. Psicoperspectiva. Revista de la escuela de psicología. Vol IV. 200. Pag 59.cita a Cantor 1981. En: http://www.euv.cl/archivos_pdf/rev_psico/psico_2005.pdf

DE LA IGLESIA, Gabriela. Psicología Laboral y Organizacional. Disponible en:, <http://www.monografias.com/trabajos14/psicolaboral/psicolaboral.shtml>

.El vergonzoso atraso de la psicología en Colombia; disponible en: http://www.universidad.edu.co/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=2/pa3/3

Pagina web Universidad Surcolombiana; disponible en: <http://portal.usco.edu.co:8080/portal/portal/pagina.jsp?id=70&index=1>

Pagina web del Ministerio de educación de Colombia; disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-133313.html>

Psicología jurídica y forense. En: www.psicologíajuridica.org

ANEXOS

Anexo A. Instrumentos aplicados

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGIA**

Cuestionario De Opinion Para Empleadores

dd/mm/aa

Su aporte al responder este cuestionario será muy valioso para la institución y para el sistema educacional del país. Los resultados serán utilizados con fines diagnósticos de la carrera como aporte de un proceso de autoevaluación. Se le solicita que evalúe al (los) profesional (es) egresado (s) del programa de Psicología de la Universidad Surcolombiana que laboran o hayan laborado en su organización, si son varios los profesionales que está evaluando a la vez, se le solicita que conteste intentando extraer observaciones generales sobre ellos.

SECCION I: Datos generales de la organización

1. Nombres y Apellidos

Profesión

2. Nombre de la organización (empresa o institución)

3. Dirección

Teléfono

4. Cargo de quien diligencia el formato

Correo Electrónico

5. Tipo de organización: oficial () no oficial ()

6. Tamaño de la organización:

- Pequeña (30 funcionarios o menos)
- Mediana (entre 31 y 99 funcionarios)
- Grande (100 funcionarios o mas)

7. Número de egresados del programa que han trabajado en su organización_____

8. Indique en qué área (s) se desempeña el psicólogo en su organización

- Clínica
- Salud
- Educativa
- Organizacional
- Jurídica
- Social
- Comunitaria
- Otra

Cual_____

9. Indique el tipo de actividad de la organización

SECCION II: Encuesta

Para cada descriptor usted debe marcar una X en el cuadro que mas coincide con su apreciación. Si no tiene razones para dar su opinión bastará con que omita su respuesta:

A: La característica descrita, se cumple plenamente

B: La característica descrita, se cumple en alto grado

C: La característica descrita, se cumple satisfactoriamente

D: Se han identificado problemas para el cumplimiento de la característica descrita, para los cuales se están implementando soluciones

E: Se han identificados problemas para el cumplimiento de la característica descrita, pero no se ha iniciado la solución.

F: La característica descrita, no se cumple en absoluto y no recibe ninguna consideración en la institución.

ITEM	DESCRPTORES	APRECIACION					
		A	B	C	D	E	F
10 ₍₄₀₎	El programa ejerce impacto positivo y efectivo en el medio						
11 ₍₂₇₎	Los sistemas de evaluación y autorregulación del programa inciden efectivamente en el enriquecimiento de la calidad de este.						
12 ₍₃₉₎	La información que transmiten los medios de promoción del programa es pertinente, clara y de buena calidad.						
13 ₍₄₁₎	La formación recibida en el programa es de excelente calidad.						
14 ₍₂₈₎	Los proyectos desarrollados por el programa producen un impacto social efectivo.						
15	La formación y los conocimientos entregados por la Universidad Surcolombiana a sus egresados permiten satisfacer los requerimientos de nuestra organización						
16	Los egresados del programa muestran capacidad para formar parte de equipos de trabajo y participar en proyectos grupales.						
17	Los egresados del programa muestran capacidad para asumir principios éticos y respetar los principios del otro como norma de convivencia social.						

18. ¿Qué posibles proyectos o acuerdos interinstitucionales considera ud se pueden realizar entre su organización y el programa de psicología de la USCO?

19. ¿Cuál ha sido el impacto positivo o negativo que ha logrado el psicólogo egresado de la Universidad Surcolombiana en su organización?

POSITIVO

NEGATIVO

20. ¿Existe alguna diferencia entre el (los) psicólogos egresados de la Universidad Surcolombiana de los demás psicólogos egresados de otras universidades?

Si_____ No_____

Cual

PERFIL DEL PSICOLOGO EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

El psicólogo que forme la Universidad Surcolombiana será competente para proponer, ejecutar y evaluar proyectos de investigación, de desarrollo social y de atención personalizada, contextualizados; desde los grandes paradigmas que la psicología, como disciplina científica, ha construido.

21. De acuerdo con el perfil descrito anteriormente ¿Considera ud que el psicólogo egresado de la Universidad Surcolombiana cumple con las características mencionadas?

Si_____ No_____

¿Por qué?

SECCION III: Características

Para responder esta pregunta RECUERDE al psicólogo o los psicólogos egresados de la Universidad Surcolombiana que laboran o han laborado en su organización. A continuación encontrará una lista de 25 cualidades que puedan coincidir o no con la imagen que ud tiene de el o ellos. Por favor, marque con una X sobre la casilla correspondiente al número que mejor se ajuste a su calificación. Tenga en cuenta que (1) corresponde a que el psicólogo no posea la cualidad mientras que (5) significa que el psicólogo posee la cualidad en alto grado. Es importante que califique todos los ítems.

CARACTERÍSTICAS	1.	2.	3.	4.	5.
ACTIVO					
ACTUALIZADO					
CAPAZ					
COLABORADOR					
COMPETITIVO					
COMPROMETIDO					
ESTUDIOSO					
HONESTO					
OBJETIVO					
ORGANIZADO					
POSITIVO					
RESPONSABLE					
CAPACIDAD ANALITICA					
CAPACIDAD ARGUMENTATIVA					
CAPACIDAD DE INNOVACION					
CAPACIDAD DE PLANEACION					
CAPACIDAD DE SINTESIS					
CAPACIDAD PARA TRABAJAR EN EQUIPO					
CONCIENCIA DE LA REALIDAD NACIONAL					
CREATIVIDAD					
EMPATIA					
INTERES INVESTIGATIVO					
LIDERAZGO					
MANEJO Y RESOLUCION DE CONFLICTOS					
PRINCIPIOS ETICOS					

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!

**IMPACTO EN EL MEDIO SOCIAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO DE LA
UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA**

ENCUESTA TELEFÓNICA

Objetivo

Conocer la percepción que tiene la comunidad neivana sobre el impacto que tiene el programa de psicología y sus egresados.

1. ¿Ha escuchado hablar del programa de psicología de la universidad surcolombiana?

Si----- No-----

2. ¿conoce la labor de algún psicólogo egresado de la universidad surcolombiana?

Si----- No-----

3. ¿Como calificaría la labor que desarrolla el psicólogo que conoce?

a. Excelente b. buena c. regular de. Mala

4. ¿considera usted que el programa de psicología tiene un impacto positivo sobre el medio?

Si----- No-----

Porque?-----

Anexo B: Carta de presentación en las instituciones de aplicación del instrumento

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGIA**

Neiva, Mayo 7 de 2007

Señores
CRUZ ROJA
Neiva - Huila

Cordial saludo;

Queremos reiterar nuestro agradecimiento por la confianza que ha depositado en los egresados del programa de psicología de la Universidad Surcolombiana al brindarles la oportunidad de laborar en su organización.

Para nosotros es muy importante conocer la opinión que como empleador tiene usted sobre el desempeño profesional de nuestros egresados; por lo tanto, hemos realizado la encuesta anexa que tiene como fin aportar datos para el proceso de autoevaluación del programa cuyo principal objetivo es obtener la acreditación de alta calidad.

Agradecemos su amable y oportuna colaboración.

Atentamente,

JULIAN VANEGAS LOPEZ
Jefe de Programa de Psicología
Universidad Surcolombiana.