

PERFIL DE COMPETENCIAS GENÉRICAS PERCIBIDAS POR LOS  
PROFESIONALES EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNAB  
EXTENSIÓN UNISANGIL, PROMOCIONES 2007-11 A 2013-1

DANIELA RUEDA RUEDA  
CLAUDIA YOHANNA ALONSO RAMÍREZ

BAJO LA DIRECCIÓN DE  
PS. MARCELA ORDÓÑEZ RODRÍGUEZ



SISTEMA DE BIBLIOTECAS UNAB  
ARQUISICIONES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA - UNAB  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA EXTENSIÓN UNISANGIL  
SAN GIL, JUNIO DE 2014

## TABLA DE CONTENIDO

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	5
JUSTIFICACIÓN	5
OBJETIVOS	6
Objetivo general	6
Objetivos específicos	6
MARCO TEÓRICO	7
Competencias.	7
Perfil de competencias genéricas del psicólogo colombiano ASCOFAPSI.	9
Diseño de programas	10
Evaluación y definición de metas	10
Intervención	10
Comunicación	11
Investigación	11
Seguimiento	11
Perfiles por competencias del profesional	
en psicología jurídica propuesto por COLPSIC	12
Perfiles por competencias del profesional	
en psicología organizacional propuesto por COLPSIC	12
Descripción de la Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB	12
Misión	13
Visión	13
Valores	13
Historia del convenio UNI S ANGIL-UNAB	16
Misión	17
Visión	17
Objeto de formación	17
Competencias de formación	17
Perfil del psicólogo Unab	14
REFERENCIAS	33

PERFIL DE COMPETENCIAS GENÉRICAS PERCIBIDAS POR LOS  
PROFESIONALES EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNAB  
EXTENSIÓN UNISANGIL, PROMOCIONES 2007-11 A 2013-1

El ámbito laboral es un espacio en donde se pone a prueba el ejercicio de las competencias adquiridas durante el proceso de formación de los estudiantes de diversos programas académicos, en este caso, del grupo de egresados del programa de Psicología UNAB extensión UNISANGIL, en donde se facilita la medición del perfil desarrollado a través de indicadores de logros en la aplicación y la satisfacción.

Se debe reconocer que estos logros no solo favorecen a las personas que adquirieron el conocimiento sino que se hace extensivo a las comunidades que reciben el servicio, favoreciendo el fortalecimiento y por ende el posicionamiento del programa de psicología UNAB extensión UNISANGIL en la región.

La psicología como profesión ocupa un lugar importante en la promoción y el mejoramiento de la calidad de vida de los individuos de diferentes comunidades que demandan un servicio. Siendo fundamental responder a las necesidades de estas comunidades, no solo con un ser y un saber sino con un saber ser y un saber hacer eficiente, determinándose así la calidad del perfil profesional.

La Asociación Colombiana de Psicólogos (ASCOFAPSI) define los lineamientos para determinar el perfil del psicólogo en Colombia haciéndolos extensivos a los programas de formación en pregrado a nivel nacional, no siendo el acuerdo estratégico UNAB UNISANGIL la excepción. Es por ello, que basados en el Perfil de Competencias del Psicólogo establecido por ASCOFAPSI y a su vez, construido por el programa de psicología de la UNAB, se pretende medir el nivel de ajuste entre el perfil de competencias percibido por sus egresados y el requerido por el medio en respuesta a sus necesidades. Es así como el presente documento describe los resultados relacionados con esta medición de modo tal, que sirva de guía para la evaluación del proceso de formación académica del psicólogo egresado de la UNAB-UNIISANGIL facilitando la toma de decisiones alrededor de este tema.

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Para la Universidad Autónoma de Bucaramanga y en especial para la facultad de psicología en convenio con la Fundación Universitaria de San Gil es de vital importancia conocer el perfil de sus egresados ya que de esta manera puede evaluar profundamente el nivel de educación y la calidad del servicio que presta. Además podrá identificar fallas y tomar las acciones pertinentes para corregir las mismas y así brindar un servicio más eficaz y de mejor calidad que se adapte a las necesidades laborales del medio donde se desempeñan los egresados, por estas razones es importante conocer cuál es el perfil de competencias que perciben los psicólogos de las promociones 2007- II a 2013-1.

## PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el perfil de competencias genéricas percibidas por los egresados del programa de psicología UNAB extensión UNISANGIL de las promociones 2007-11 a 2013-1 y qué nivel de correspondencia se evidencia en relación con el perfil de competencias genéricas propuestas por ASCOFAPSI para el ejercicio profesional del psicólogo Colombiano?

## JUSTIFICACIÓN

En el año 2001, la Universidad Autónoma de Bucaramanga -UNAB- en acuerdo con la Fundación Universitaria de San Gil -UNISANGIL-, establecieron una alianza estratégica permitiendo así, difundir la labor educativa de la UNAB en la provincia Guanentina; a partir de allí, han surgido diversos interrogantes con respecto a la efectividad del servicio prestado por el profesional egresado del programa de Psicología UNAB extensión UNISANGIL en la zona de impacto, sobre todo en lo relacionado con las actividades en las que interviene desde los diferentes campos de desempeño.

Es necesario conocer la percepción que existe en torno a las características del perfil profesional del psicólogo UNAB-UNISANGIL y, de esta manera, conocer el grado de satisfacción del egresado respecto al nivel de educación recibido en el proceso de formación profesional y la frecuencia de uso de las competencias en su desempeño laboral, el cual requiere de la adaptación a diversas necesidades, incluidas experiencias personales, expectativas y conocimientos; información que recaba del entorno para que, fundamentado en ésto considere la emisión de juicios de las similitudes y diferencias del perfil presentado respecto al perfil propuesto por ASCOFAPSI.



Este proceso permitirá identificar las competencias que han alcanzado los Psicólogos en su proceso de formación integral dando respuesta a interrogantes concebidos por los gestores de esta labor alrededor de aspectos que impidan tomar decisiones acertadas en pro del cumplimiento a la labor del saber hacer psicológico en los diferentes campos en los que la comunidad ha dado cabida a la profesión. Con ello, busca equilibrar los vacíos manteniendo y mejorando continuamente la calidad de los servicios prestados por la Universidad.

## OBJETIVOS

### Objetivo general

Determinar el perfil de competencias genéricas percibidas por los egresados del programa de psicología UNAB extensión UNISANGIL, promociones 2007-11 a 2013-1 por medio de la elaboración de una encuesta de satisfacción y aplicación de las competencias generales del psicólogo Colombiano expuestas por ASCOFAPSI.

### Objetivos específicos

Describir el nivel de ajuste del perfil de competencias genéricas de los profesionales egresados del programa de psicología UNAB extensión UNISANGIL y el perfil requerido por el medio.

Determinar el nivel de satisfacción o insatisfacción percibido por los egresados en relación con el perfil de competencias genéricas establecido por el programa de Psicología UNAB extensión UNISANGIL.

## DISEÑO

### *Tipo de investigación*

La investigación cuantitativa descriptiva, según Hernández Sampieri (2010), busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población, busca especificar los perfiles de las personas, comunidades o cualquier fenómeno que se someta a un análisis. Sirve para mostrar ángulos o dimensiones de la comunidad, por ésto el investigador debe ser capaz de definir los conceptos, variables y componentes que serán medidos y la población.

La investigación de tipo cuantitativo-descriptivo facilita herramientas para alcanzar el objetivo del proyecto y así especificar el perfil de los egresados y la percepción que ellos tienen sobre el mismo estableciendo un plano comparativo con el perfil de competencias

propuesto por ASCOFAPSI, con el fin de especificar las características relevantes para el análisis del grupo de muestra escogido.

#### Muestra

Esta investigación contó con la participación de 30 profesionales del grupo de egresados del programa de psicología UNAB extensión UNISANGIL, que fueran egresados de las promociones 2007 II a 2013 I.

#### Procedimiento

Se diseñó un instrumento de evaluación tipo Likert basado en las competencias de ASCOFAPSI que se describen con precisión en el marco teórico y se basó en dos tipos de medidas. La primera hace referencia al nivel de satisfacción con la educación recibida por parte del programa de psicología con opción de respuesta: “muy insatisfecho, insatisfecho, ni muy insatisfecho ni muy satisfecho, satisfecho y por último muy satisfecho”.

La segunda medida evalúa el nivel de aplicación del concepto adquirido en el proceso educativo en el campo profesional donde se desempeñe el egresado y éste mide la frecuencia de uso desde: “no lo usa en lo absoluto, una vez al mes o menos, más de una vez al mes, algunos días a la semana y a diario”.

Para su aplicación se envió un correo a los egresados dando a conocer el objetivo de la investigación y el procedimiento para dar respuesta al instrumento después, debían ingresar a la página donde se encontraba el link de la encuesta y contestarla.

### INSTRUMENTO

El instrumento aplicado se realizó teniendo en cuenta las competencias evaluadas por ASCOFAPSI para determinar el perfil del psicólogo Colombiano, en el que se destacan seis competencias genéricas (véase Apéndice 1), que a su vez se componen de varios ítems que fueron adaptados con el fin de facilitar a los evaluados la comprensión de la encuesta y de esta manera permitir mayor consistencia interna en los resultados.

### MARCO TEÓRICO

#### Competencias

El profesor de la universidad de Harvard McClelland (1973), define la competencia como la característica esencial de la persona que es la causa de su rendimiento eficiente en el t<sup>o</sup> abajo, considera la competencia como la capacidad para realizar adecuadamente una tarea en el área laboral; el autor refirió que la forma de evaluar dichas competencias debería

redefinirse ya que él, en su rol como docente, notó que los estudiantes que obtenían notas altas en los exámenes no se desempeñaban de igual manera en el área laboral.

Tejada (1999) define las competencias como funciones, tareas y roles de un profesional para desarrollar adecuadamente su puesto de trabajo, éstas son producto de un proceso de formación, capacitación y cualificación.

Tudela, Bajo, Maldonado, Moreno y Moya (2004) definen el concepto de competencias como el resultado del aprendizaje, lo que el alumno es capaz de hacer al término de su proceso educativo y en los procedimientos que le permiten continuar aprendiendo de forma autónoma a lo largo de la vida (Zabalza, 2005, p. 340).

La American Psychological Association (APA) define el concepto de competencia desde la perspectiva profesionalizante que implica proveer servicios psicológicos seguros o de calidad en particular a la reflexión de su propio conocimiento, habilidades, actitudes e integración de éstos en el ejercicio profesional (APA Task Force on the assessment of competence in professional psychology: final Report, 2006)

Rebeca Puche Navarro y Elizabeth Castillo (2001), refieren que todos los programas de psicología deben formar a sus estudiantes en tres categorías. La primera, hace referencia a las competencias básicas del ser humano; la segunda, se asocia con las competencias para desarrollar el ejercicio clínico; y la tercera, tiene que ver con el diseño curricular de los planes de estudio.

En Colombia, la implementación del grupo de competencias se da por la necesidad de responder a los requerimientos internacionales para tratar de hacer una diferenciación ocupacional y enfrentar de diversas formas la plasticidad del mercado laboral. Esta inclusión en todas las áreas de desempeño educativo, es decir, en los ámbitos de educación básica, media y superior dio pie para que las comunidades académicas evaluarán el aprendizaje sin centrarse en contenidos, para así medir sus efectos en el desarrollo socioeconómico originando y verificando el saber hacer en contexto.

El espacio evaluativo ha sido el mayor desafío de la ejecución de las competencias y se da en 2 campos;

La precisión del concepto

El tipo de instrumentos evaluativos

La dificultad se presenta en la estructuración del concepto y en la construcción del elemento de medición y lo que se busca medir. La competencia hace analogía con términos como capacidades, habilidades, destrezas, aptitud e indicadores de logros. Según el decreto 3963 del 2009, los futuros egresados del sistema de educación superior deberán ser evaluados introduciendo también un elemento nuevo: competencias genéricas para poder hacer así una comparación. La formación por competencias ha sido uno de los mayores impactos en la enseñanza de profesionales alrededor del planeta, incluyendo la Psicología.

El concepto de competencias es variado y depende del enfoque, es atractivo y polifacético. Este término comienza a cobrar valor a finales de los noventa y a principios de 2000; y, a pesar de que McClelland ya había hecho mención de éste, en 1973 comienza a evaluarse la educación en Colombia, de acuerdo con el nivel de competencias ingresan desde el campo del lenguaje y comunicativo asumiendo el estudio de la lengua y la comunicación humana, más allá de la trasmisión de reglas y almacenamiento del significado de las palabras. (Tobón, 2009).

Fueron los aportes de la lingüística con las influencias de la teoría del procesamiento de la información, las inteligencias múltiples y la influencia de factores externos, tales como: la competencia empresarial, la globalización y la internacionalización de la economía los que llevaron a introducir el término en otras áreas del currículo diferentes al área del lenguaje en la educación básica y media colombianas (Tobón, 2009).

De este modo, se fue consolidando gradualmente el concepto de competencias básicas como las competencias comunicativas, las competencias matemáticas, las competencias sociales, las competencias en ciencias naturales, entre otras (Tobón, 2009).

*Perfil de competencias genéricas del psicólogo colombiano según la asociación  
Colombiana de Facultades de psicología -ASCOFAPSI*

La propuesta que presenta ASCOFAPSI, se basa en la dinámica de formación internacional y en una contextualización de la problemática enfocada al ámbito colombiano basados en los resultados de diez facultades que respondieron la invitación realizada por esta Entidad.

La principal modificación establecida, plantea la redelimitación de las competencias principales con base en el hallazgo de posibles comunalidades? entre las competencias

propuestas por Roe (2002) quien plantea un modelo comprensivo de las competencias para formar un futuro psicólogo, para la adquisición de una competencia debe integrar los *inputs* (currículo) y los *outputs* (práctica profesional) en la estructura general de las mismas. Además, se plantea la competencia investigativa, ya que ésta se presenta en varias propuestas curriculares nacionales e internacionales, a continuación se presentan dichas competencias:

#### *Diseño de programas*

- <sup>8</sup> Establecer objetivos, preguntas e indicadores de logro de programas.
- <sup>8</sup> Delimitar elementos de interés a abordar en los programas, de acuerdo con las necesidades del contexto.
- <sup>0</sup> Establecer normas de actuación de acuerdo con las necesidades identificadas en los contextos y establecer modos alternos de acción ante posibles cambios.
- <sup>8</sup> Plantear formas de evaluación en los diferentes momentos de los programas.
- <sup>8</sup> Plantear formas de retroalimentación y divulgación de los resultados de los programas y su proceso.

#### *Evaluación y definición de metas*

- <sup>8</sup> Identificar los aspectos que son objeto de interés, para el contexto en el que se desenvuelve el profesional.
- <sup>8</sup> Establecer y delimitar los objetivos que permitan entender y abordar los elementos de interés en los contextos en los que se desempeña.
- <sup>8</sup> Planear los pasos a seguir para dar respuesta a las demandas de los contextos en los que se desempeña.
  - Establecer parámetros de logro, adecuación y éxito en el desempeño de acuerdo al contexto evaluado.
- <sup>8</sup> Generar hipótesis y relacionar los elementos implicados dentro de los contextos que puedan ser de interés.

#### *Intervención*

- Diseñar herramientas de intervención en los diferentes campos de acción de la psicología.
- Utilizar las herramientas pertinentes para generar cambio en los aspectos requeridos de acuerdo con la evaluación previa.

<sup>B</sup> Modificar las herramientas de intervención disponibles para responder a las demandas del contexto y los elementos de interés evaluados.

- Contemplar varias estrategias y elegir la que mejor oportunidad de cambio que tenga.

### *Comunicación*

" Retroalimentar de manera adecuada y eficaz el desempeño del cliente y los aspectos relevantes del contexto de interés.

<sup>0</sup> Transmitir de manera sintética y analítica conocimientos y experiencias del campo de la psicología, pertinentes con las demandas del contexto.

" Expresar información precisa y clara requerida en los diferentes contextos del desempeño profesional soportada en sustentos teóricos y metodológicos de la disciplina.

### *Investigación*

Identificar, dar cuenta y aplicar los métodos básicos de investigación en psicología.

- Identificar y establecer las herramientas pertinentes para el análisis de los datos de investigación, de orden estadístico o no estadístico.
- Formular metodologías de investigación acordes con los problemas planteados.
- Identificar y analizar críticamente las metodologías investigativas que respaldan las explicaciones de los fenómenos psicológicos o la formulación de nuevos conceptos o constructos.
- Conocer y aplicar las herramientas psicométricas para garantizar la confiabilidad y validez de los instrumentos de medición y evaluación en psicología.
- Expresar y solicitar información precisa y clara requerida en los diferentes contextos del desempeño profesional soportada en sustentos teóricos y metodológicos de la disciplina.

### *Seguimiento*

<sup>0</sup> Determinar las estrategias de evaluación apropiadas para identificar los aspectos de interés tras la intervención.

- Evaluar el estado de los indicadores tras la intervención a corto, mediano y largo plazo.

Emprender acciones alternativas ante la identificación de deterioro o efectos adversos durante el periodo de seguimiento.

Del mismo modo, COLPSIC plantea el perfil por competencias que debe cumplir el psicólogo con profundización en psicología jurídica y en psicología organizacional ya que en estas áreas de trabajo, además de contar con competencias genéricas, se debe contar con competencias de distintas profesiones, tales como el derecho y la administración de empresas; así se muestra a continuación:

*Perfil por competencias del profesional en psicología jurídica propuesto por el colegio colombiano de psicólogos COLPSIC-*

Vargas & Tapias 2013, sostienen que el psicólogo jurídico debe poseer la capacidad de sustentar teórica, conceptual y empíricamente su quehacer en los subcampos, soportar sus habilidades a través de investigaciones rigurosas encaminadas a la contribución en la administración de la justicia y eventos relacionados con ésta. Además, el profesional de enfoque jurídico estará en capacidad de comprender y enlazar elementos conceptuales propios de otras disciplinas a su práctica y ejercicio profesional, tales como las asociadas a la rama del derecho.

*Perfil por competencias del profesional en psicología organizacional propuesto por COLPSIC*

Para las directivas de la rama organizacional de COLPSIC (Peralta & Sierra 2013), el psicólogo organizacional debe ser un profesional que cuente con capacidad de sustentar teórica, conceptual y metodológicamente su quehacer ejercido en las organizaciones; además, debe soportar su conocimiento científico desde investigaciones realizadas en ésta área que permitan diseñar, implementar y liderar proyectos relacionados con la gestión humana y la gerencia que permitan alcanzar las metas impuestas por las organizaciones e incrementar el bienestar psicológico y la calidad de vida del personal en el contexto laboral y organizacional. A su vez, este profesional debe contar con competencias propias de ramas, tales como: administración de empresas, ingeniería industrial, trabajo social, derecho, medicina y salud ocupacional, con el fin de comprender dinámicamente los fenómenos organizacionales y los procesos biopsicosociales vividos por los individuos que las integran.

*Descripción de la Universidad Autónoma de Bucaramanga -UNAB-*

La UNAB es una Institución de carácter privado, dedicada al servicio de la Educación Superior, reconocida a nivel nacional e internacional que tiene por propósito engrandecer al ser humano, por medio de los principios democráticos y liberales que guían su acción dirigida a la contribución al mejoramiento regional y nacional.

La Universidad lleva más de 30 años aportando su gestión educativa que se ve representada por medio de la amplia gama de programas que ofrece actualmente y la amplia producción investigativa que la convierte en una entidad con responsabilidad social.

La UNAB es la primera universidad privada del oriente Colombiano en lograr la Acreditación Institucional de Alta Calidad, lo que sin duda la afianza, aún más, como una de las mejores instituciones universitarias con excelencia y calidad académica líder en la formación de profesionales competentes que cumplen con los requisitos y demandas que exige el medio laboral nacional e internacional. Esta institución educativa tiene como misión

Formar integralmente personas respetuosas de sí mismas y de los demás, con mentalidad global y emprendedora, capaces de ejercer su autonomía en el análisis y solución de las necesidades de la sociedad, apoyados en investigación y procesos innovadores y comprometidos éticamente con el desarrollo sostenible. Así mismo, se plantea

Participar activamente como agente transformador en los procesos de desarrollo del país y especialmente de las regiones donde desarrollamos nuestra actividad, con un enfoque de responsabilidad social. La UNAB proyecta en su visión para el 2018 seguir...

*Visión.* En el 2018 seguir siendo la primera Universidad privada del nororiente Colombiano. La UNAB acreditada institucionalmente, será reconocida por mantener estándares de calidad y pertinencia nacional e internacional en todos los niveles y modalidades de su oferta educativa, innovación en sus procesos académicos, calidad de los productos de investigación, aseguramiento del conocimiento e impacto en las dinámicas del entorno regional y nacional.

El proyecto educativo institucional de la UNAB enmarca la formación de personas en la trilogía estética compuesta por la visión del mundo, del ser humano y de la educación,



relacionadas e interdependientes, cada una de ellas, con todos y cada uno de los postulados que hacen parte del modelo de formación. Considera su expresión como finio de la sensibilidad humana que, de manera subjetiva, interpreta el entorno y lo recrea de manera armoniosa, equilibrada e integral. Define el desarrollo integral como la articulación de las dimensiones afectiva, cognitiva y corporal, en las que la sensibilidad, el conocimiento y el ejercicio profesional, como proceso, subsume la concepción de ciencia y se muestra más apropiado para pensar la formación humana integral, interpretación apropiada del sujeto que conoce, mediante su sensibilidad para intervenir' la realidad en que convive.

El mejoramiento de tales dimensiones, como logro de capacidades individuales, apoya el desarrollo de competencias sociales, disciplinarias, profesionales e investigativas enmarcadas en los principios de autonomía, conocimiento y armonía, en la promoción de las capacidades intelectuales y prácticas, en el manejo de lenguajes universales, en la articulación del pensamiento con el ejercicio creativo y crítico en el análisis y la solución de las necesidades de la sociedad, en la utilización de las tecnologías y lenguajes universales como expresión de identidad y en el acceso a otras culturas y conocimientos, complementarios de la formación integral.

#### *Perfil del psicólogo UNAB*

Se espera que el estudiante al graduarse como psicólogo, haya desarrollado ciertas características como ser un profesional autónomo, integral, capaz de desarrollar trabajo individual, colectivo e interdisciplinario, orientado a la evaluación, diagnóstico e intervención sobre problemáticas del comportamiento y la salud mental en diversos contextos de la actividad humana, tales como el campo clínico, educativo, organización al y social.

Además, el psicólogo UNAB cuenta con competencias analíticas e interpretativas de problemas sociales de relevancia regional, nacional e internacional y conocimientos que le permiten la comprensión de la naturaleza de los procesos psicológicos que determinan dichos hechos. A su vez, posee la capacidad de formular hipótesis teóricas sustentadas empíricamente por medio de la investigación científica, diseñar y utilizar instrumentos y protocolos de evaluación psicológica, así como programas y proyectos de acción social en los diferentes campos de ejercicio profesional, realizar capacitaciones, procesos de

intervención individual y grupal dentro de los cuales se encuentran práctica clínica particular e institucional, asesoría-consejería, consultoría y docencia.

#### *Historia de UNISANGIL*

La fundación universitaria de San Gil UNISANGIL, se fundó el 2 de mayo de 1988, en San Gil Santander, por 8 organizaciones sociales y cooperativas de la región, mediante un foro para el desarrollo de la Provincia.

El 2 de octubre se constituyó como centro de educación superior, esto permitió dar inicio a actividades académicas en julio de 1992 y posteriormente en el año 2000 la Universidad Autónoma de Bucaramanga hace un acuerdo para fortalecerla como nueva asociada.

Esta Fundación nace de la necesidad de dar respuesta a las aspiraciones de formación superior de las comunidades promovidas por la Pastoral Social de la Diócesis de Socorro y San Gil, construyendo desarrollo para los habitantes de San Gil y pueblos aledaños con visión a futuro de desarrollo regional.

Su objetivo consiste en formar profesionales comprometidos con el desarrollo de la sociedad Colombiana a partir del conocimiento científico técnico.

Mediante un estudio realizado se logró detectar que las necesidades de desarrollo estaban hacia el campo agropecuario, empresarial, tecnológico, organizacional, cooperativo y pedagógico. Este estudio fue analizado por el ICFES durante un espacio de 2 años y posteriormente con el acuerdo 190 de 5 de septiembre de 1991 aprobó la viabilidad y le dió el reconocimiento de personería jurídica con el número 10989 el 18 de octubre de 1991

El texto del Acuerdo del ICFES, resalta las condiciones de la propuesta así: “El estudio... presenta un excelente análisis de las características sociales, económicas y culturales del entorno regional en donde se ubicaría la institución que se pretende crear, que demandan la calificación del recurso humano. ... sus programas académicos, de investigación y extensión tienen como sujetos del servicio las comunidades del Sur de Santander, orientadas hacia las actividades de apoyo al desarrollo del sector agropecuario y se concibe para consolidar y fortalecer el sector cooperativo de la economía rural y las empresas.... asume una posición crítica frente a la ciencia y la tecnología con perspectivas de generar ciencia y tecnología propias dentro del modelo de desarrollo propuesto: - La ciencia será asumida para el beneficio de la zona. Modelo investigación - acción. Se

propenderá por una cultura de cooperación y no de competencia. Se recuperarán tecnologías que existen en la zona para desarrollarlas a partir de apropiaciones que se hagan”. El 20 de julio de 1992 UNISANGIL, abre sus puertas a 156 estudiantes de Contaduría pública y en 1993 a los programas de Ingeniería Agrícola y de Tecnología en Sistemas.

#### *Convenio UNISANGIL-UNAB*

UNISANGIL se presenta como una respuesta a las aspiraciones de las sociedades regionales y asume su enfoque en la propuesta de lograr el desarrollo solidario sostenible y a escala humana de los habitantes incluyendo como estrategia fundamental la formación de líderes y profesionales comprometidos con sus comunidades. Cabe anotar que la alianza estratégica que desde el año 2001 se logró con la Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB- ha fortalecido y afianzado estas tareas, al punto de ser hoy una institución posicionada a nivel regional y caracterizado por su calidad e impacto en la sociedad.

En este contexto, el programa de Psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga -UNAB-, extensión UNISANGIL, desde el año 2001, ha liderado procesos de formación amparados bajo la visión holística del sujeto, abarcando no solo el campo del saber, sino también el ser, como ejes fundamentales que orientan las acciones al interior del programa.

El reconocimiento de la psicología como ciencia, ha permitido promover la generación de nuevos conocimientos y dar respuesta a necesidades sentidas por los individuos y las comunidades, de modo que sus efectos se evidencien en el mejoramiento de la calidad de vida de los individuos y las comunidades.

El programa de Psicología UNAB Extensión UNISANGIL, pretende investigar permanentemente la realidad individual y social; incentivar el desarrollo de competencias científicas; apoyar la articulación de los proyectos de interacción social y las innovaciones propias de la disciplina psicológica, así como afianzar la generación de valores democráticos pluralistas y holísticos.

Sus características distintivas pretenden ser parte de la formación integral con mentalidad global y emprendedora de estudiantes, la calidad de sus profesores, las competencias de sus colaboradores, los egresados vinculados a actividades productivas y en estrecha relación con la Institución, la articulación de la investigación con la docencia y la

extensión, la incorporación de las TIC, la sostenibilidad financiera y el sentido de responsabilidad social.

El programa de psicología tiene como misión la formación integral de psicólogos fundamentada en el concepto de persona como ser biopsicosocial.

Se espera formar psicólogos que posean un dominio de los modelos, procesos, técnicas e instrumentos de esta disciplina científica con capacidad de interpretar con pensamiento crítico las manifestaciones de la sociedad, así como de estimular el desarrollo del individuo en sí mismo y en interacción con otros dentro de un marco ético definido. El programa propende por la integración entre docencia, investigación y extensión. Así mismo, el programa plantea como visión la proyección hacia el futuro como líder y formadora de profesionales e investigadores de la Psicología capaces de promover el desarrollo de la disciplina en beneficio de las instituciones y de la sociedad a nivel regional, nacional e internacional.

El programa de psicología reconoce como objeto de formación la necesidad epistemológica y metodológica en la base de formación en todos los contextos de comportamiento, con ésto se busca que las competencias logren desarrollar la capacidad de análisis y juicio crítico del estudiante.

Permitiendo así, que el propósito de formación sea que los psicólogos desarrollen las diferentes dimensiones afectiva, cognitiva y corporal, para que los distintos enfoques teóricos, procesos, técnicas y campos de aplicación se puedan analizar desde la perspectiva que exige la disciplina psicológica y las ciencias afines; para que su actuación sea la correcta referente al campo laboral escogido y presentar así dominio de su saber en todos los campos sociales de actividad, orales y escritos.

En relación con las competencias, el programa espera se desarrollen a lo largo de la carrera universitaria, de modo tal que se forma primero el ser ciudadano, saber disciplinar y hacer profesional; representan el objeto de formación del programa, un saber actuar, saber pensar y saber desempeñarse. Dando reconocimiento a los vínculos tanto de la Institución universitaria como de la sociedad.

En consecuencia, los egresados del programa deben ser profesionales integrales, que puedan dirigir su trabajo a la orientación diagnóstico e intervención en los diferentes campos para los cuales se ha entrenado: clínico, educativo, organizacional y social.

El análisis e interpretación serán una herramienta fundamental para elaborar contenidos sobre las problemáticas, utilizando hipótesis conocimientos y competencias para la investigación científica. Además, contará con la capacidad de diseñar y utilizar instrumentos y protocolos de evaluación psicológica, diseñar programas y proyectos de acción social, realizar capacitaciones y procesos de intervención individual y grupal.

## RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados del cuestionario aplicado al grupo de egresados del programa de psicología de las promociones 2007-11 a 2013-1; en primer lugar, se dan a conocer los datos referentes a estadísticos descriptivos que determinan el grado de consistencia interna de la prueba y su confiabilidad.

En segundo lugar, se presenta la descripción detallada de los datos de frecuencias de porcentajes arrojados por la encuesta, que permiten visualizar el grado de satisfacción de los egresados con cada competencia y el uso que le dan a cada una de ellas en el ámbito laboral donde se desempeñan.

Por último, se exponen las correlaciones existentes entre cada competencia, el nivel de satisfacción y la aplicación que hacen de cada una de éstas los psicólogos egresados del programa en el campo laboral.

Estadísticos descriptivos satisfacción y aplicación					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Diseño de programas - Satisfacción	38,00	2,00	5,00	3,69	0,64
Diseño de programas - Aplicación	38,00	1,83	5,00	3,35	0,83
Evaluación y definición de metas - Satisfacción	33,00	1,80	5,00	3,36	0,77
Evaluación y definición de metas - Aplicación	33,00	1,20	5,00	3,45	1,02
Intervención - Satisfacción	33,00	1,00	5,00	3,40	0,90
Intervención - Aplicación	33,00	1,00	5,00	3,16	0,91
Comunicación - Satisfacción	33,00	1,00	5,00	3,81	0,92
Comunicación - Aplicación	33,00	1,33	5,00	3,49	1,14
Investigación - Satisfacción	33,00	2,00	5,00	3,37	0,93
Investigación - Aplicación	33,00	1,00	5,00	2,30	1,23
Seguimiento - Satisfacción	33,00	1,00	5,00	3,33	0,98
Seguimiento - Aplicación	33,00	1,00	5,00	3,11	1,10
N válido (según lista)	33				

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de satisfacción y aplicación

Los datos de la tabla 1 permiten observar la media y la desviación estándar de todas las competencias en cuanto a su nivel de satisfacción y el nivel de aplicación en evaluación y definición de metas, en comunicación, al igual que en seguimiento.

## Diseño de programas.

## Diseño de programas Grado de satisfacción

	Muy insatisfecho		Ni insatisfecho ni satisfecho		Muy satisfecho	
	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla
Establecimiento de objetivos	0,0%	2,6%	23,7%	65,3%	7,9%	
Delimitación de elementos de interés	0,0%	5,3%	23,7%	50,0%	21,1%	
Establecimiento de normas de actuación	2,6%	18,4%	15,8%	50,0%	13,2%	
Establecimiento de modos alternos de acción	0,0%	13,2%	23,7%	50,0%	13,2%	
Planteamiento de formas de evaluación	5,3%	10,5%	15,8%	50,0%	18,4%	
Planteamiento de formas de retroalimentación y divulgación de los resultados	0,0%	18,4%	10,5%	55,3%	15,8%	

Tabla 2. Diseño de programas - grado de satisfacción.

## Diseño de programas grado de aplicación

	No en absoluto	Una vez al mes o menos	Más de una vez al mes	Algunos días a la semana	A diario
	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla
Establecimiento de objetivos	2,6%	21,1%	36,3%	15,8%	23,7%
Delimitación de elementos de interés	0,0%	13,2%	28,9%	39,3%	18,4%
Establecimiento de normas de actuación	2,6%	10,5%	34,2%	21,1%	31,6%
Establecimiento de modos alternos de acción	5,3%	18,4%	26,3%	31,3%	18,4%
Planteamiento de formas de evaluación	13,2%	23,7%	28,9%	23,7%	10,5%
Planteamiento de formas de retroalimentación y divulgación	5,3%	36,8%	15,8%	31,6%	10,5%

Tabla 3. Diseño de programas- grado de «aplicación».

El nivel de satisfacción o insatisfacción con la competencia Diseño de Programas reflejado en las tablas anteriores, muestra que un elevado porcentaje de los encuestados se concentra en el nivel satisfecho, sobresaliendo el puntaje obtenido por el ítem establecimiento de objetivos con un 65.8% de satisfacción, seguido por el planteamiento de formas de retroalimentación y divulgación de los resultados con un 55.3%; así mismo, alcanzan un mismo porcentaje de valoración, el establecimiento de normas de actuación, el establecimiento de modos alternos de acción, el planteamiento de formas de evaluación y la delimitación de elementos de interés con un 50%. Vale la pena resaltar que este último ítem, logra un porcentaje de valoración del 21.1% en el nivel muy satisfactorio, siendo el ítem que más se destaca a nivel de satisfacción. Sin embargo, es importante anotar los puntajes obtenidos por el establecimiento de objetivos, la delimitación de elementos de interés y el establecimiento de modos alternos de acción en el nivel ni insatisfecho ni satisfecho con un 23.7% cada uno. Lo que podría dar paso a considerar que los profesionales no sienten mucha afinidad con el tema lo que los lleva a restarle importancia al mismo.

En cuanto al grado de aplicación de la competencia Diseño de Programas, los resultados muestran que los mayores puntajes obtenidos se ubican en los niveles de

aplicación a diario, algunos días a la semana y más de un vez al mes. Así, por ejemplo, el ítem delimitación de elementos de interés obtiene el mayor puntaje con un 39.5% al respecto de los demás, considerándose su nivel de aplicación en algunos días a la semana; este puntaje va seguido por el obtenido en los ítems establecimiento de modos alternos de acción y planteamiento de formas de retroalimentación y divulgación con un 31.6% respectivamente. El ítem establecimiento de objetivos alcanza el mayor porcentaje de valoración del grupo del nivel de aplicación más de una vez al mes con un 36.8%, seguido por el establecimiento de normas de actuación con un 34.2%; cabe resaltar- que este último ítem vuelve a aparecer ubicándose con el más alto puntaje en el nivel de aplicación a diario con un 31.6%, seguido del ítem, en esta oportunidad, establecimiento de objetivos con un 23.7%, conclusión de nivel de satisfacción mínima

Así los resultados, al respecto de la competencia Diseño de Programas, es posible determinar que en las escalas de grado de aplicación de las diversas competencias medidas, se observa en las tablas que se presentan, que los egresados perciben un alto grado de satisfacción en cuanto a la enseñanza impartida por el programa de psicología, además se observa que más del 50% de los encuestados, se sienten satisfechos con la educación en la competencia de Diseño de programas y más del 25% usa esta competencia más de una vez al mes.

En el diseño de programas lo que refiere a la elaboración de herramientas útiles para las intervenciones el (65%) sesenta y cinco por ciento de los Profesionales se encuentran satisfechos en cuanto al establecimiento de objetivos, preguntas e indicadores de logro de los programas en diferentes campos de acción. En la delimitación de elementos de interés a abordar en los programas de acuerdo con las necesidades del contexto el (50%) de los encuestados se encuentran satisfechos de la misma manera que con el ítem de establecimiento de normas de actuación de acuerdo con las necesidades identificadas en el contexto y al planteamiento de formas de evaluación en los diferentes momentos de los programas.

El planteamiento de formas de retroalimentación y el ítem divulgación de los resultados muestra un nivel más elevado de satisfacción en contraste con las tres anteriores al (55,3%).

### Competencia Evaluación y definición de metas

Evaluación y definición de metas - grado de satisfacción					
	Muy insatisfecho		Ni insatisfecho ni satisfecho		Muy satisfecho
	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	
Identificación de los aspectos que son objeto de interés	3,0%	3,0%	21,2%	<b>51,5%</b>	21,2%
Establecimiento y delimitación de los objetivos	0,0%	6,1%	18,2%	<b>54,5%</b>	21,2%
Planeamiento de los pasos a seguir para dar respuestas	3,0%	6,1%	12,1%	<b>60,6%</b>	18,2%
Establecimiento de parámetros de logro	0,0%	9,1%	18,2%	<b>51,5%</b>	21,2%
Generación de hipótesis y relacionamiento de elementos implicados	3,0%	9,1%	18,2%	<b>39,4%</b>	30,3%

Tabla 3, Evaluación y definición de metas - grado de satisfacción

Evaluación y definición de metas grado de aplicación					
	No en absoluto	Una vez al mes o menos	Más de una vez al mes	Algunos días a la semana	A diario
	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla
Identificación de los aspectos que son objeto de interés	0,0%	18,2%	36,4%	21,2%	24,2%
Establecimiento y delimitación de los objetivos	3,0%	21,2%	27,3%	27,3%	21,2%
Planeamiento de los pasos a seguir para dar respuestas	3,0%	21,2%	24,2%	27,3%	24,2%
Establecimiento de parámetros de logro	6,1%	21,2%	33,3%	27,3%	21,2%
Generación de hipótesis y relacionamiento de elementos implicados	6,1%	24,2%	24,2%	18,2%	27,3%

Tabla 4. Evaluación y definición de metas- grado de aplicación

En cuanto a la competencia de evaluación y definición de metas se observa que más del 50% de los egresados se encuentra satisfecho con el nivel educativo, en el grado de aplicación los encuestados consideran que más del 30% la más usa de una vez al mes. En cuanto al grado de satisfacción de la competencia Evaluación y definición de metas, los resultados muestran que los mayores puntajes obtenidos se ubican en los niveles de satisfecho con un 60,6% siendo el más elevado el planeamiento de los pasos a seguir para dar respuesta a las demandas de los contextos en los que se desempeña. Al respecto de los demás, considerándose su nivel de aplicación en más de una vez al mes en identificación de los aspectos que son objeto de interés; este puntaje va seguido por el obtenido en los ítems establecimiento en parámetros de logro con un 33,3% en más de una vez al mes. Es importante resaltar que en algunos días a la semana hay porcentaje igual para los ítems Establecimiento y delimitación de los objetivos, Planeamiento de los pasos a seguir para dar respuestas y Establecimiento de parámetros de logro con un 27,3% y en la casilla correspondiente a la aplicación a diario por parte de los encuestados obtuvo un porcentaje igual el ítem Generación de hipótesis y relacionamiento de elementos implicados, estableciendo una diferencia muy poca entre los demás que también obtuvieron más del 20%.



## Competencia intervención.

intervención - grado de satisfacción					
	Muy insatisfecho		Ni insatisfecho ni satisfecho		
	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	Satisfecho % del N válido de tabla	Muy satisfecho % del N válido de tabla
Diseño de herramientas de intervención en el campo Organizacional	15,2%	18,2%	24,2%	21,2%	21,2%
Diseño de herramientas de intervención en el campo Socio-jurídico	9,1%	15,3%	12,1%	45,5%	18,2%
Diseño de herramientas de intervención en el campo Educativo	15,2%	9,1%	33,3%	36,4%	6,1%
implementación de herramientas pertinentes	3,0%	12,1%	24,3%	51,5%	9,1%
Modificación de herramientas de intervención disponibles	6,1%	15,2%	15,2%	45,5%	18,3%
Evaluación de varias estrategias y elección	9,1%	6,1%	18,3%	48,5%	18,3%

Tabla 5. Intervención- grado de satisfacción.

Intervención - grado de aplicación					
	No en absoluto	Una vez al mes o menos	Más de una vez al mes	Algunos días a la semana	A diario
	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla
Diseño de herramientas de intervención en el campo Organizacional	30,3%	21,3%	18,3%	12,1%	18,2%
Diseño de herramientas de intervención en el campo Socio-jurídico	18,2%	27,3%	21,3%	21,2%	12,1%
Diseño de herramientas de intervención en el campo Educativo	21,2%	15,2%	21,3%	21,2%	21,2%
implementación de herramientas pertinentes	3,0%	18,3%	27,3%	33,3%	18,2%
Modificación de herramientas de intervención disponibles	9,1%	15,3%	12,1%	42,4%	21,2%
Evaluación de varias estrategias y elección	6,1%	24,3%	15,3%	27,3%	27,3%

Tabla 6. Intervención- grado de aplicación.

En cuanto a la competencia de intervención se observa que más del 50% de los egresados se encuentra satisfecho con la enseñanza de ésta, aunque de igual manera más del 20% de los egresados se sienten insatisfechos y muy insatisfechos con esta competencia, el uso de los métodos de intervención en el ámbito laboral arroja que más del 50% de los egresados los aplica más de una vez al mes.

Los porcentajes individuales dentro de la competencia arrojan datos de cada ítem como Diseño de herramientas de intervención en el campo organizacional, que presenta un grado de satisfacción en su proceso educativo de 24,2% ni satisfecho ni insatisfecho, diseño de herramientas de intervención en el campo socio jurídico y grado de satisfacción en su proceso educativo 45,5% satisfecho, diseño de herramientas de intervención en el campo educativo y grado de satisfacción en su proceso educativo 36,4% satisfecho, implementación de herramientas pertinentes para generar cambio en los aspectos requeridos de acuerdo con la evaluación previa grado de satisfacción en su proceso educativo 51,5% satisfecho. Modificación de herramientas de intervención disponibles para responder a las demandas del contexto y los elementos de interés evaluados. Grado de satisfacción en su proceso educativo 45,5% satisfechos, evaluación de varias estrategias y elección de la que

mejor oportunidad de cambio que tenga. Grado de satisfacción en su proceso educativo 48,5% satisfecho.

Sobre la frecuencia de uso de las herramientas de ésta competencia se puede describir que el diseño de herramientas de intervención en el campo organizacional el 30,3% de los egresados no las usa en absoluto, en el diseño de herramientas de intervención en el campo socio jurídico el 27,3% las aplica una vez ai mes o menos, en el diseño de herramientas de intervención en el campo educativo el 21,2% de psicólogos encuestados no en absoluto, más de una vez al mes, algunos días a la semana y a diario, todos con igual porcentaje de utilización .

Sobre la implementación de herramientas pertinentes para generar cambio en los aspectos requeridos de acuerdo con la evaluación previa grado de aplicación en su trabajo 33,3% algunos días a la semana, la Modificación de herramientas de intervención disponibles para responder a las demandas del contexto y los elementos de interés evaluados. Grado de aplicación en su trabajo 42,4% algunos días a la semana, la evaluación de varias estrategias y elección de la que mejor oportunidad de cambio que tenga presenta un grado de aplicación en el trabajo de 27,3% algunos días a la semana y a diario.

#### Competencia de Comunicación.

Comunicación grado de satisfacción					
	Muy insatisfecho		Ni insatisfecho ni Satisfecho		
	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla
Retroalimentación adecuada y eficaz del desempeño del cliente	3,0%	6,1%	9,1%	63,6%	<b>18,2%</b>
Transmisión de conocimientos y experiencias del campo de la psicología	3,0%	12,1%	<b>15,2%</b>	<b>48,5%</b>	<b>21,2%</b>
Expresión de información precisa y clara	6,1%	6,1%	9,1%	<b>57,6%</b>	<b>21,2%</b>

Tabla 7. Comunicación - grado de satisfacción

Comunicación: capacidad de expresar resultados adecuadamente					
	No en absoluto	Una vez al mes o menos	Más de una vez al mes	Algunos días a la semana	A diario
	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla
Retroalimentación adecuada y eficaz del desempeño del cliente	3,0%	21,1%	27,3%	33,3%	24,2%
Transmisión de conocimientos y experiencias del campo de la psicología	3,0%	21,2%	27,3%	21,2%	27,3%
Expresión de información precisa y clara	9,1%	21,3%	21,3%	21,3%	27,3%

Tabla 8. Comunicación- grado de aplicación.

En la competencia de comunicación se puede observar que más del 60% de los egresados encuestados se encuentran satisfechos o muy satisfechos, con la educación en ésta competencia, en cuanto a la frecuencia de uso de esta dentro del ámbito laboral más del 40% de egresados consideran que las usan una más de una vez al mes.

Respecto a los items evaluados la retroalimentación adecuada y eficaz el desempeño del cliente y los aspectos relevantes del contexto de interés presenta un grado de aplicación en su trabajo 33,3% algunos días a la semana. La transmisión de conocimientos y experiencias del campo de la psicología, pertinentes con las demandas del contexto. Es aplicada en un 27, 3% más de una vez al mes y a diario, la expresión de información precisa y clara requerida en los diferentes contextos del desempeño profesional soportada en sustentos teóricos y metodológicos de la disciplina la aplica un 27,3% de los egresados a diario, la retroalimentación adecuada y eficaz el desempeño del cliente y los aspectos relevantes del contexto de interés. Presenta un grado de satisfacción 63,6% satisfecho

Transmisión de conocimientos y experiencias del campo de la psicología, pertinentes con las demandas del contexto Grado de satisfacción en su proceso educativo 48,5% satisfecho, expresión de información precisa y clara requerida en los diferentes contextos del desempeño profesional soportada en sustentos teóricos y metodológicos de la disciplina. Grado de satisfacción en su proceso educativo 57,6% satisfecho.

## Competencia de Investigación.

	Investigación grado de satisfacción				
	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni insatisfecho ni satisfecho	Satisfecho	MUY satisfecho
	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla
Identificación y aplicación de los métodos básicos de investigación en psicología	0,0%	18,2%	24,2%	45,4%	12,1%
Identificación y establecimiento de las herramientas pertinentes	0,0%	21,2%	36,4%	24,2%	18,2%
Formulación de metodologías de investigación acordes con los problemas	3,0%	18,2%	33,4%	27,4%	18,2%
Identificación y análisis de las metodologías investigativas	0,0%	21,2%	27,3%	39,4%	12,1%
Conocimiento y aplicación de las herramientas psicométricas	6,1%	21,2%	30,4%	27,4%	15,2%
Expresión de información precisa y clara	3,0%	24,2%	24,2%	39,4%	9,1%

Tabla. 9 Investigación - grado de satisfacción.

	Investigación grado de aplicación				
	No en absoluto	una vez a la semana	Más de una vez a la semana	Algunos días a la semana	A diario
	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla
Identificación y aplicación de los métodos básicos de investigación en psicología	27,3%	39,4%	15,2%	12,1%	6,1%
Identificación y establecimiento de las herramientas pertinentes	27,4%	45,4%	6,1%	12,1%	9,1%
Formulación de metodologías de investigación acordes con los problemas	36,4%	33,4%	9,1%	12,1%	9,1%
Identificación y análisis de las metodologías investigativas	36,4%	30,4%	15,2%	9,1%	9,1%
Conocimiento y aplicación de las herramientas psicométricas	36,4%	33,4%	9,1%	12,1%	9,1%
Expresión de información precisa y clara	36,4%	21,2%	12,1%	18,2%	12,1%

Tabla. 10 Investigación- grado de aplicación.

La competencia de investigación fue la única en la que ponderó el nivel de insatisfacción en los egresados, mostrándose que un promedio del (50 %) de ellos se muestra “ni muy insatisfecho ni muy satisfecho” e insatisfecho y consideran que el grado de aplicación de ésta área en sus trabajos y ocupaciones es poco ya que el (40%) la usa muy poco o no la usa en lo absoluto.

En cuanto al nivel individual de satisfacción con la educación recibida durante el proceso de formación, el ítem de Identificación y aplicación de los métodos básicos de investigación alcanzó un nivel de 45,5% de los encuestados satisfechos; en la identificación y establecimiento de las herramientas pertinentes para el análisis de los datos de investigación, de orden estadístico o no estadístico, se observa que un 36,4% de los egresados se encuentra en el umbral, ni insatisfechos ni satisfechos; sobre la formulación de metodologías de investigación acordes con los problemas planteados, se evidencia que un 33,3% de los psicólogos egresados encuestados se encuentran en el nivel ni insatisfecho ni satisfecho.

Los resultados arrojados por el ítem de identificación y análisis de las metodologías investigativas que respaldan las explicaciones de los fenómenos psicológicos o la formulación de nuevos conceptos o constructos muestran que el 39,4% de los profesionales están satisfechos. Sobre el conocimiento y aplicación de las herramientas psicométricas para garantizar la confiabilidad y validez de los instrumentos de medición y evaluación en psicología el 30,3% de las personas encuestadas refiere estar en un nivel ni insatisfecho ni satisfecho con la educación recibida. Por último, sobre la expresión de información precisa y clara requerida en los diferentes contextos del desempeño profesional soportada en sustentos teóricos y metodológicos de la disciplina, se evidencia que el 39,4% de los egresados se encuentra satisfecho con este ítem.

En cuanto a la frecuencia de uso de los ítems que componen esta competencia se observa que dentro de la identificación y aplicación de los métodos básicos de investigación en se observa que el 39,4% de los ex alumnos las usa en promedio de una vez al mes o menos, de igual manera, en la identificación y establecimiento de las herramientas pertinentes para el análisis de los datos de investigación, de orden estadístico o no estadístico se observa que un 45,5% las emplea en promedio una vez al mes o menos sobre la formulación de metodologías de investigación acordes con los problemas planteados se identifica que el 36,4% de psicólogos egresados no utiliza estas herramientas en absoluto, de este mismo modo se observa que en la identificación y análisis de las metodologías investigativas que respaldan las explicaciones de los fenómenos psicológicos o la formulación de nuevos conceptos o constructos el 36,4% no las aplica en absoluto.

Referente a el ítem de conocimiento y aplicación las herramientas psicométricas para garantizar la confiabilidad y validez de los instrumentos de medición y evaluación en psicología y el ítem de expresión de información precisa y clara requerida en los diferentes contextos del desempeño profesional soportada en sustentos teóricos y metodológicos de la disciplina., se revela que el 36,4% de profesionales encuestados considera que no las emplea en absoluto.

Es relevante resaltar que esta competencia presentó un nivel de satisfacción bajo en comparación con las demás competencias evaluadas, sumado a esto los egresados refieren no usar en lo absoluto algunas de las herramientas referentes a la investigación.

## Competencia de seguimiento.

	Seguimiento - grado de satisfacción				
	~Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni insatisfecho ni satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla
Establecimiento de las estrategias de evaluación	3,0%	15,2%	33,3%	33,3%	15,2%
Evaluación del estado de los indicadores tras la intervención	3,0%	18,2%	33,3%	30,3%	15,2%
Emprendimiento de acciones alternativas	6,1%	21,2%	36,4%	18,2%	18,2%

Tabla 11 seguimiento - grado de satisfacción.

	Seguimiento - grado de aplicación				
	No en absoluto	Una vez al mes o menos	Más de una vez al mes	Al menos días a la semana	A diario
	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla	% del N válido de tabla
Establecimiento de las estrategias de evaluación	3,0%	33,3%	27,3%	24,2%	12,1%
Evaluación del estado de los indicadores tras la intervención	6,1%	27,3%	24,2%	27,3%	15,2%
Emprendimiento de acciones alternativas	6,1%	36,4%	18,2%	24,2%	15,2%

Tabla 12 seguimiento - grado de aplicación.

En la competencia Seguimiento, se observa que más del 30% de los egresados consideran no estar ni muy satisfecho ni muy insatisfecho con su educación en ésta competencia, a su vez más del 30% de los egresados considera sentirse satisfecho con la educación recibida en su proceso educativo, así mismo, el 50% de ellos considera que la usa por lo menos una vez al mes o más.

En cuanto a los ítems que conforman esta competencia se puede describir que en el establecimiento de las estrategias de evaluación apropiadas para identificar los aspectos de interés tras la intervención y la evaluación del estado de los indicadores tras la intervención a corto, mediano y largo plazo el 33,3% de los egresados se percibe ni insatisfecho ni satisfecho en los anteriores ítems, sobre el emprendimiento de acciones alternativas ante la identificación de deterioro o efectos adversos durante el periodo de seguimiento de una intervención se observa un grado de satisfacción en su proceso educativo de 36,4% de egresados que se consideran ni insatisfechos ni satisfechos.

Sobre el grado de aplicación que le dan los egresados a las herramientas impartidas por el programa de psicología se puede decir que el establecimiento de las estrategias de

evaluación apropiadas para identificar los aspectos de interés tras la intervención obtuvo un puntaje de 33,3 de egresados que la usan en promedio una vez al mes o menos.

Sobre la evaluación del estado de los indicadores tras la intervención a corto, mediano y largo plazo se observa que 27,3% de los psicólogos las usan una vez al mes o menos y algunos días a la semana. Por último se puede describir que el emprendimiento de acciones alternativas ante la identificación de deterioro o efectos adversos durante el periodo de seguimiento de una intervención obtuvo un 36,4% en frecuencia de uso de una vez al mes o menos.

### Correlaciones

		correlación de satisfacción de competencias				
		Diseño de programas;	Evaluación y definición de metas	Intervención	Comunicación	Investigación
Evaluación y definición de metas	Coefficiente de correlación	.619				
	Sig. (bilateral)	.000				
	N	33				
Intervención	Coefficiente de correlación	.657	.679			
	Sig. (bilateral)	.000	.000			
	N	33	33			
Comunicación	Coefficiente de correlación	.485	.769	.761		
	Sig. (bilateral)	.004	.000	.000		
	N	33	33	33		
Investigación	Coefficiente de correlación	.411	.279	.519	.493	
	Sig. (bilateral)	.018	.116	.002	.004	
	N	33	33	33	33	
Se gui miento	Coefficiente de correlación	.564	.513	.614	.709	.408
	Sig. (Hilateral)	.001	.002	.000	.000	.018
	N	33	33	33	33	33

Tabla 13 Correlaciones de competencias y satisfacción.

correlaciones de aplicación de las competencias						
		Diseño de programas	Evaluación y definición de metas	Intervención	Comunicación	Investigación
Evaluación y definición de metas	Coefficiente de correlación	.622				
	Sig. (bilateral)	.000				
	N	33				
Intervención	Coefficiente de correlación	.721	.736			
	Sig. (bilateral)	.000	.000			
	N	33	33			
Comunicación	Coefficiente de correlación	.639	.820	.772		
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		
	N	33	33	33		
Investigación	Coefficiente de correlación	.410	.362	.504	.473	
	Sig. (bilateral)	.018	.038	.003	.005	
	N	33	33	33	33	
Seguimiento	Coefficiente de correlación	.404	.652	.652	.693	.472
	Sig. (bilateral)	.020	.000	.000	.000	.006
	N	33	33	33	33	33

Tabla 14 correlaciones de aplicación de las competencias.

Acerca de las competencias establecidas y el nivel de satisfacción se presentan correlaciones significativas entre las competencias de intervención y evaluación y definición de metas (0.679) sig (.000). Del mismo, existe otra copelación bastante significativa entre seguimiento y comunicación (0.709) sig (.000); entre intervención y comunicación (0.769) sig (.000); y entre comunicación e intervención (0.761) sig (.000).

Se presenta un nivel de copelaciones significativas en el aspecto de aplicación y uso de las competencias, tales como intervención y diseño de programas (0.721) sig (.000), de intervención y evaluación de metas (0.736) sig (.000), e intervención y comunicación (0.772) sig (.000); y la más alta se presenta entre la competencia de comunicación y evaluación de metas (0.820) sig (.000).

## DISCUSIÓN

Los resultados muestran que competencias como la comunicación, intervención y metas son las más aplicadas en el ámbito laboral de los egresados del programa UNAB extensión UNISANGIL evidenciándose a su vez, un alto porcentaje de satisfacción con el perfil desarrollado al respecto de éstas durante la carrera.

Las correlaciones obtenidas entre las competencias, permiten inferir que existe un alto grado de satisfacción entre comunicación e intervención, los egresados que se encuentran satisfechos con la primera de estas, también se encuentran satisfechos con la



otra; el mismo fenómeno se observa en las correlaciones existentes entre comunicación evaluación de metas y seguimiento.

Las competencias relacionadas con el campo de intervención en el ámbito Jurídico son las más usadas, aunque puntúan un nivel de satisfacción alto; seguido de lo más insatisfactorio y de las competencias que menos uso tiene en el desempeño laboral según su percepción.

En relación con asignaturas de la línea de medición y aquellas de la línea de investigación, es posible determinar un alto grado de insatisfacción con el proceso de enseñanza confluyendo en la baja aplicación al respecto de las áreas en el ámbito laboral; luego, es de suma importancia fortalecer el desarrollo de esta línea en el plan curricular en aras de una mejor aceptación y aplicación.

En cuanto al grado de frecuencia de uso, se observa que las competencias de intervención y diseño de programas se aplican frecuentemente y están relacionadas con la competencia evaluación de metas; en cuanto a la comunicación es probable determinar que correlaciona de una manera muy alta con evaluación de metas permitiendo así, concluir que las usan en conjunto. Por último, la correlación que existe entre intervención y comunicación arroja datos de uso frecuente de estas dos.

#### CONCLUSIONES Y RESULTADOS.

Con los resultados de la investigación se puede concluir que la mayoría de los egresados (65%) se encuentran satisfechos con la educación que recibieron en su proceso de formación como profesionales en psicología, además, consideran que la universidad les brindó las herramientas necesarias para enfrentarse a la vida laboral y adaptar sus conocimientos teóricos a las necesidades del medio; se evidencia, fortaleza significativa en el área de la psicología socio-jurídica, los egresados se encuentran muy satisfechos con los conocimientos adquiridos en dicha área y consideran que los aplican frecuentemente en su ámbito laboral cabe resaltar que ésta es una de las áreas que más acogida tuvo por parte de los encuestados, de igual manera se evidencia bajo nivel de satisfacción y de aplicación en el ámbito de la psicología organizacional y educativa, se puede describir que los egresados no le dan uso frecuente a estas ramas de la psicología.

Se encontró también que dichos profesionales se sienten insatisfechos con el nivel de educación frente a la competencia de investigación, el uso y la comprensión de herramientas psicométricas, se recomienda al programa tener en cuenta el estudio realizado para reforzar las áreas donde los egresados percibieron fallas con el fin de mejorar la calidad de la educación y la formación de los futuros profesionales egresados de la facultad, a su vez los egresados refieren no usar frecuentemente dichas herramientas psicométricas pero tampoco usan frecuentemente las competencias de investigación y su amplia metodología.

Las demás competencias obtuvieron altos puntajes de satisfacción encontrándose la mayoría en niveles satisfechos y muy satisfechos como se puede observar en resultados la competencia de comunicación de resultados se observa como una de las grandes fortalezas de la facultad de psicología siendo también una de las más elevadas en cuanto a frecuencia de uso, a su vez las demás competencias obtuvieron valores altos en aplicación y satisfacción por lo que se puede concluir esta investigación demostrando que los egresados perciben un buen nivel académico y educativo de parte de la facultad de psicología y su equipo docente quienes les han dado las herramientas pertinentes para afrontar el mundo laboral y las necesidades que este tiene.

#### AGRADECIMIENTOS

Este proceso de investigación con el cual culminan nuestros estudios universitarios, ha presentado diversos inconvenientes debido a la naturaleza del proyecto, ya que no existía ningún precedente o antecedente que nos permitiera tener un punto de partida; el inicio de éste fue confuso, pero no por eso desfallecimos, siempre con Dios de nuestro lado y como mujeres luchadoras nos abrimos paso ante las dificultades que día a día se presentaron. Por esto es a él al primero que queremos agradecerle y dedicar este trabajo, por poner ante nosotras la sabiduría y la entereza necesaria para continuar, por permitimos vivir cada día y gozar de buena salud.

A los directivos de la UNISANGIL, su rector y vice-rectores; a nuestra asesora de proyecto, la Dra. Marcela Ordoñez, quien nos ayudó a mantener el rumbo y encontrar la dirección para culminar este proceso adecuadamente, a quien admiramos por su labor profesional y su capacidad para desempeñarla casi al pímio de la excelencia. A la directora del programa de psicología la Dra. Alejandrina Martínez, quien siempre nos mostró su

atenta colaboración para acceder a la información que necesitáramos para comprender el proceso de formación de los psicólogos UNAB y que con su don de gente nos mostró siempre el lado positivo de las cosas y que con su inmensa sabiduría nos enseñó que no hay nada imposible, si se tiene las ganas para lograrlo.

Así mismo agradecer enormemente al equipo de docentes del programa, por la contribución al enriquecimiento teórico del proyecto y por todos aquellos momentos en los que quisieron compartir con nosotros como personas y en calidad de amigos incondicionales, siempre dispuestos para lo que sea con una palabra, un gesto que mostrara cuán grande es su conocimiento y que valioso su aporte al nivel intelectual, social y personal.

De manera especial al Dr. Diego Fernando Rojas quien con su amplio bagaje en el tema, guió cada uno de los pasos de la investigación dando siempre un espacio de aprendizaje en la realización de los instrumentos y análisis de los resultados de la investigación; pero más aún por ser un ejemplo de superación y de constancia, por ser un verdadero amigo y por no habernos fallado a pesar de las circunstancias.

A nuestros padres: José Arturo Alonso y Martha Beatriz Rueda, que nos han labrado a pulso, que nos han guiado y nos han cuidado desde niñas, que nos han llenado de valores éticos y morales, que han hecho de nosotras mujeres completas en mente y espíritu llenándonos de valor para enfrentar las vicisitudes de la vida.

A mis hermanos José Mauricio y Sofí Jaramillo, a quienes amo y respeto inmensamente, por haber sido guías y ejemplo a seguir como personas y profesionales, a los que debo el aprendizaje como ser humano y el valor que para mí tiene un abrazo, un beso, una sonrisa... a quienes trataré de dar siempre lo mejor de mí así como ellos me han obsequiado lo mejor durante toda su vida.

A mi esposo Anatolio López Avella y mis hijos José Alexander, Manuel Arturo y Daniel Felipe, que son mi vida y que han sido la base que me ha sostenido y me ha permitido mantenerme en pie.

A la señora Mary Aguilar parte importante de mi proceso, ya que de ella recibí el apoyo y la ayuda necesaria para culminar mi camino, que llegó a mi vida como ese ángel que me dio la fuera y el empujón que me trajo hasta acá.

A nuestros demás familiares por su preocupación y apoyo, además de la comprensión que nos ha rodeado durante este tiempo que tuvimos que invertir en la realización de nuestro proyecto de grado.

De manera atenta agradecer a los egresados del programa de psicología que se tomaron unos minutos de sus apretadas agendas laborales para realizar su aporte en nuestra investigación, extender el agradecimiento al Departamento de egresados en cabeza de la Dra. Sonia Muñoz, que de manera atenta nos facilitó el acceso a las bases de datos que contenían la información de contacto de los egresados.

Por último pero no menos importante, recordar a todas aquellas personas que de manera directa e indirecta han realizado aportes a nuestro proyecto de grado, les damos las GRACIAS de corazón.

#### REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2007). *APA guidelines for the undergraduate psychology wq/oi*. Washington, DC. Recuperado de [www.apa.org/ed/resources.html](http://www.apa.org/ed/resources.html) el 18 de octubre de 2013.
- Tejada Fernandez, J (1999) TEJADA, J: Acerca de las competencias profesionales I, herramientas (56), (20- 30), 1999.
- Rodríguez Nelson., N. R. (2007). [http://www.psycoconsult.com/download/cdt\\_91.pdf](http://www.psycoconsult.com/download/cdt_91.pdf).  
Obtenido de Psico Consult C.A. recuperado el día 13 de noviembre de 2013.
- Ballesteros, Blanca, et al, (2010), COMPETENCIAS DISCIPLINARES Y PROFESIONALES DEL PSICÓLOGO EN COLOMBIA. (Documento preliminar- Propuesta para discusión).
- Torres, Germán (2011) Universidad de la Sabana: *Competencias de los psicólogos en Colombia y en el mundo: Revisión crítica de algunos modelos de formación por competencias*.
- Colegio Colombiano de Psicólogos, (2013) *Perfil por competencias profesional en psicología del deporte, jurídico, neurociencia y psicobiología, organizacional, psicosocial: Ambiental, Comunitaria y Política*

## ANEXOS.

<i>Competencias</i>
<b><i>Diseño de programas: elaboración de herramientas útiles para las diferentes intervenciones establecidas en cada campo de desarrollo.</i></b>
Establecimiento de objetivos preguntas e indicadores de logro de programas en diferentes campos de acción.
Delimitación de elementos de interés a abordar en los programas de acuerdo con Las necesidades del contexto.
Establecimiento de normas de actuación de acuerdo con las necesidades identificadas en los contextos donde se desempeña.
Establecimiento de modos alternos de acción ante posibles cambios ocurridos dentro del desarrollo del programa.
Planteamiento de formas de evaluación en los diferentes momentos de los programas.
Planteamiento de formas de retroalimentación y divulgación de los resultados de los programas y su proceso.

ítems de competencia de comunicación.

***Evaluación y definición de metas: establecimiento de logros y objetivos según el contexto de acción***

Identificación de los aspectos que son objeto de interés, para el contexto en el que se desenvuelve el profesional.

Establecimiento y delimitación los objetivos que permitan entender y abordar los elementos de interés en los contextos en los que se desempeña.

Planeamiento de los pasos a seguir para dar respuesta a las demandas de los contextos en los que se desempeña.

Establecimiento de parámetros de logro, adecuación y éxito en el desempeño de acuerdo al contexto evaluado.

Generación de hipótesis y relacionamiento de elementos implicados del contexto de los contextos que puedan ser de interés.

ítems de competencia de evaluación

***Comunicación: capacidad de expresar resultados adecuadamente***

Retroalimentación adecuada y eficaz del desempeño del cliente y los aspectos relevantes del contexto de interés.

Transmisión de conocimientos y experiencias del campo de la psicología, pertinentes con las demandas del contexto.

Expresión de información precisa y clara requerida en los diferentes contextos del desempeño profesional sustentada en sustos teóricos y metodológicos de la disciplina.

ítems de competencia comunicación.

<b><i>Intervención: elaboración de planes de intervención adecuados al contexto</i></b>
Diseño de herramientas de intervención en el campo Organizacional
Diseño de herramientas de intervención en el campo Socio-jurídico
Diseño de herramientas de intervención en el campo Educativo
implementación de herramientas pertinentes para generar cambio en los aspectos requeridos de acuerdo con la evaluación previa.
Modificación de herramientas de intervención disponibles para responder a las demandas del contexto y los elementos de interés evaluados.
Evaluación de varias estrategias y elección de la que mejor oportunidad de cambio que tenga.

ítems de competencia intervención

<b><i>Seguimiento: implementar estrategias de control para la verificación de cumplimiento de metas y objetivos</i></b>
Establecimiento de las estrategias de evaluación apropiadas para identificar los aspectos de interés tras la intervención.
Evaluación del estado de los indicadores tras la intervención a corto, mediano y largo plazo.
Emprendimiento de acciones alternativas ante la identificación de deterioro o efectos adversos durante el periodo de seguimiento de una intervención.

<b><i>Investigación: conocimiento y aplicación de modelos investigativos en psicología</i></b>
Identificación y aplicación de los métodos básicos de investigación en psicología.
Identificación y establecimiento de las herramientas pertinentes para el análisis de los datos de investigación, de orden estadístico o no estadístico.
Formulación de metodologías de investigación acordes con los problemas planteados.
Identificación y análisis de las metodologías investigativas que respaldan las explicaciones de los fenómenos psicológicos o la formulación de nuevos conceptos o constructos.
Conocimiento y aplicación de las herramientas psicométricas para garantizar la confiabilidad y validez de los instrumentos de medición y evaluación en psicología.
Expresión de información precisa y clara requerida en los diferentes contextos del desempeño profesional soportada en sustentos teóricos y metodológicos de la disciplina.

Ítems de competencia investigación.