

**APRECIACIÓN DEL EMPLEADOR SOBRE EL IMPACTO LABORAL OBTENIDO
POR EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD DE
LA COSTA – CUC**

Nicolás Antonio Burgos Hernández

Wilson Fabián Maldonado Gutiérrez



Universidad De La Costa

Facultad De Psicología

Barranquilla

2015

**APRECIACIÓN DEL EMPLEADOR SOBRE EL IMPACTO LABORAL OBTENIDO
POR EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD DE
LA COSTA – CUC**

Nicolás Antonio Burgos Hernández

Wilson Fabián Maldonado Gutiérrez

**Dennis Martínez Franco
Tutor**

Universidad De La Costa

Facultad De Psicología

Barranquilla

2015

Resumen

La presente investigación integra los principales referentes teóricos y empíricos derivados del análisis situacional actual de los egresados del Programa de Psicología de la Universidad de la Costa y su impacto en el contexto aplicado. El abordaje metodológico fue de carácter descriptivo transaccional y contó con la participación de 30 empleadores. Los resultados ilustran la apreciación que hacen los empleadores con respecto al desempeño, logros y competencias que manifiestan los egresados en el ambiente laboral. Se destaca el reconocimiento a la calidad y desempeño de los egresados. Adicionalmente se resaltó el posicionamiento que existe en el medio sobre la pertinencia de los programas ofrecidos por la institución. Estos hallazgos permitieron la formularon de una serie de recomendaciones estratégicas orientadas al fortalecimiento y mejoramiento continuo del seguimiento e impacto de los egresados en el medio, consolidando su divulgación con el desarrollo de proyectos de investigación y extensión.

Palabras clave: Impacto laboral, Programa de Psicología, Egresados, Evaluación Institucional, Educación Superior.

Abstract

This research integrates the main theoretical and empirical referents derivatives of the situational analysis of current graduates of the Program of Psychology from the Universidad de la Costa and its impact in the applied context. The methodological approach was descriptive transactional and counted with the participation of 30 employers. The results illustrate the appreciation that employers make regarding the performance, achievements and skills that manifest graduates in the workplace. The recognition of the quality and performance of graduates stands. Additionally it is positioning there in the middle of the relevance of the programs offered by the institution highlighted These findings allowed the statements were made of a series of strategic recommendations aimed at strengthening and continuous improvement of the follow-up and impact of the graduates in the middle, consolidating its disclosure with the development of research and extension projects.

Keywords: Labor Impact, Psychology Program, Graduates, Institutional Assessment, Higher Education.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

CONTENIDO

Introducción	8
1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA	12
2. JUSTIFICACION	16
3. OBJETIVOS	19
3.1.Objetivo general	19
3.2.Objetivos específicos	19
4. MARCO REFERENCIAL	20
4.1.Antecedentes	20
4.2.Impacto Laboral	27
4.2.1. Evaluación del impacto laboral	28
4.3.Responsabilidad social de las instituciones de Educación superior	29
4.4.Impacto laboral y competencias laborales	30
4.4.1.El concepto de competencias	30
4.4.2. Competencias en el proyecto Tuning	34
4.4.3. Concepto de competencias del Ministerio de Educación Nacional de Colombia	37
4.5.Perfil de competencias según el Proyecto Educativo del Programa de Psicología PEP	43
5. METODOLOGIA	50
5.1.Tipo de Investigación	50
5.2.Diseño de Investigación	50
5.3.Población y Muestra	50

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

5.4.Instrumento	51
5.5.Variables	52
5.5.1. Definición conceptual	52
5.5.2. Definición operacional	52
5.6. Procedimiento	53
6. RESULTADOS	54
7. CONCLUSIONES	70
8. RECOMENDACIONES	74
9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	76
ANEXOS	

Lista de tablas

Tabla N° 1 Tabla de operacionalización de la variable	PAG. 52
---	------------

Lista de Figuras

	PAG
Figura 1. Caracterización de la naturaleza de las empresas consultadas	55
Figura 1. Caracterización del sector de pertenencia de las empresas consultadas	56
Figura 3. Caracterización de percepción de los empleadores con respecto a la Interacción de la Universidad de la Costa con el desarrollo de la Región.	57
Figura 4. Percepción de los avances de la Universidad de la Costa CUC en desarrollo de proyectos de investigación.	57
Figura 5. Percepción de los empleadores de la mejoría en términos de calidad de los diferentes programas de pregrado ofertados en la Universidad de la Costa	58
Figura 6 Percepción de los empleadores frente a la necesidad y pertinencia de los programas ofertados en la Universidad de la Costa	58
Figura 7. Percepción de los empleadores de los avances de la Universidad de la Costa CUC en términos de programas de posgrado.	59
Figura 8. Percepción de los empleadores frente a la pertinencia de los programas de posgrado ofertados por la Universidad de la Costa	59
Figura 9. Percepción de los empleadores frente a los avances de los diferentes programas de extensión de la Universidad de la Costa.	60
Figura10. Percepción de los empleadores en términos de la pertinencia de los programas de extensión de la Universidad de la Costa	60
Figura 11. Caracterización de percepción de los empleadores con respecto a la calidad del servicio prestado por los egresados.	61
Figura 12. Percepción de los empleadores del desempeño de los egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa	62
Figura 13. Valoración de los empleadores de las cualidades que presentan los egresados durante la entrevista de contratación	63
Figura 14. Características que diferencian a egresados de psicología de la Universidad de la Costa con otras instituciones de educación superior	64
Figura 15. Competencias laborales percibidas por los empleadores de egresados de psicología de la Universidad de la Costa	66
Figura 16. Categorización de competencias laborales de los egresados del	67

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

programa de psicología de la Universidad de la Costa identificadas por sus empleadores.

Figura 17. Adecuación de las competencias a las necesidades del sector	68
Figura 18. Percepción de logros promovidos por egresados	69
Figura 19. Área en la que se han promovido cambios	69

Introducción

La presente investigación es un estudio descriptivo que ha tomado como variable de estudio el impacto laboral que han alcanzado los recién egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa, medido a través de la apreciación de los empleadores con respecto a sus logros, competencias y desempeño. La investigación se realizó con una muestra intencional no probabilísticas de 30 empleadores que aceptaron voluntariamente su participación, en conformidad con la ley 1090 de 2.006. Para la convocatoria se socializo con los posibles participantes aspectos relacionados con el propósito, alcance y manejo de los resultados del estudio y se valoraron los criterios de inclusión y exclusión para la conformación de la muestra.

Para efectos de definición de la variable se tomó como concepto guía la propuesta de Libera (2007), quien define impacto como la alteración que puede sufrir el medio como consecuencia de una acción. Este concepto fue enriquecido con los elementos socializados por el CNA en su documento sobre lineamientos para acreditación de programas de pregrado (2013), en el cual se relaciona el impacto de los egresados con el reconocimiento que tienen los mismos en el contexto, basados en sus logros y desempeño.

En el ambiente laboral evaluar desempeño y logros lleva a la evaluación por competencias, ya que este tipo de evaluación se centra en habilidades y destrezas más que en la

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

persona, favoreciendo la objetividad, unificando criterios y facilitando la especificación de las debilidades con fines de mejora. (Vargas, 2004)

De esta manera en análisis de escenarios profesionales se está midiendo cada vez más al profesional, no solo por las habilidades adquiridas en términos de saberes netos, sino por la forma como estos se pueden integrar a las realidades de los distintos escenarios que se encuentran en sus diferentes actividades profesionales, es por esto que las instituciones educativas se trazan entre sus metas la formación por competencias que se convierten en herramientas fundamentales de desempeño para el futuro egresado de los diferentes programas ofertados.

Proyectos investigativos a profundidad demuestran la necesidad de establecer patrones de conocimientos que se deriven del saber hacer y del saber ser, por encima del saber saber, esto es planteado desde el documento los cuatro pilares de la educación de la UNESCO, (Delors, 1.994), donde se expresa la necesidades de vislumbrar el saber desde una perspectiva holística y al servicio de las personas y de su desarrollo, a su capacidad de reinventar al hombre en función con su entorno y las habilidades ecológicas y sociales se convierten en singularidades particularmente importantes para la búsqueda del equilibrio ecológico perfecto.

Con la vigencia de estos análisis el estado colombiano se preocupa por mantener las condiciones globales como parte de sus prioridades y las integra en la búsqueda de crecimiento económico y desarrollo tecnológico. Las pruebas saber pro que se realizan a diferentes niveles en la educación básica, media y pregrado son uno de los recorridos trazados para este fin, es así que

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

los resultados de estas pruebas dan razón de las competencias básicas relacionadas con el desarrollo de habilidades que se centran en las condiciones mínimas para relacionarse con el entorno y soportan los saberes específicos. Estas competencias básicas se presentan como las condiciones mínimas establecidas por el estado colombiano para impulsar el crecimiento individual de sus ciudadanos y las instituciones educativas se concentran en entregar estas habilidades en cada una de las asignaturas de forma transversal en todos los niveles cursados desde la básica hasta el pregrado.

El paso de las competencias básicas a las laborales se pretende establecer para diferentes contextos globales satisfaciendo las necesidades propias requeridas para el desarrollo de las regiones y el relevo generacional de los elementos de productividad en el mercado mundial. Este es uno de los frentes de acción del denominado proyecto “Tuning”, que desde el capítulo Latinoamérica estratifica las condiciones por competencias que esperan los diferentes actores industriales y empresariales en cada uno de los escenarios propios de diferentes mercados o profesionales y sus variadas aplicaciones y servicios. (Proyecto Tuning, 2011). Estas competencias van desde las genéricas básicas, hasta las específicas que se concentran en las habilidades propias de cada una de las profesiones en formación, tanto por área como por función específica, por ejemplo que se espera de un técnico de las administración, de un tecnólogo y de un profesional en la misma área, define claramente las habilidades, saberes, herramientas de comunicación y demás condiciones consideradas apropiadas para garantizar el correcto desempeño de un sujeto en cada área (González, 2004).

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Las competencias laborales son entonces una de las condiciones establecidas por las instituciones de educación superior para garantizar un buen egresado para cada uno de los programas, incluso existen en los parámetros de las acreditaciones institucionales un capítulo dedicado al fenómeno de la evaluación por competencias donde se organiza la forma de evaluar y desarrollar las competencias de una forma tal que sean significativas para satisfacer las necesidades del mercado en donde ejercerán los futuros profesionales.

Estos conceptos deben de ser permanentemente revisados para monitorear los avances de las instituciones educativas en materia de formación, la Universidad de la Costa a través de la facultad de psicología acreditada recientemente (2013), requiere la realización de este tipo de sondeos por lo que este trabajo pretende contribuir a este reconocimiento describiendo el impacto alcanzado por recién egresados del programa a través de la evaluación y análisis de datos recolectados con un grupo de empleadores que tienen en su personal psicólogos egresados de esta institución.

Esta investigación se realiza desde el marco institucional y el interés particular del nivel de participación de una institución educativa en el contexto social frente a su responsabilidad de ofrecer egresados con las habilidades necesarias para modificar positivamente su entorno y al tiempo determinar las competencias laborales involucradas en los procesos de formación del programa de psicología para establecer patrones de fortaleza, debilidad y oportunidades de mejora en este contexto educativo, como parte de las acciones determinadas por alcanzar una evaluación de procesos en términos de competencias y mejoras en la calidad educativa ofertada.

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

De acuerdo con Ferro (2000) una de las funciones de la Universidad es establecer una responsabilidad social frente a la necesidad de educar a los estudiantes de una manera tal, que desarrollen en la sociedad un papel de cambio, de transformación de las condiciones de vida actuales hacia planos más justos, más humanos y más cualitativos.

De acuerdo con lo anterior es importante que las instituciones de educación superior de manera constante, actualicen sus programas en función de los cambios que a nivel social se presentan, buscando de esta manera que el egresado adquiera las herramientas tanto profesionales como humanas que le permitan impactar de manera positiva en la sociedad. Estas herramientas se resumen o extractan en las denominadas competencias, que asociadas a la productividad y la competitividad el Ministerio de Educación Nacional (2007), reconoce como las necesidades del país en función a entregar a los jóvenes mejores herramientas conceptuales y metodológicas que les posibiliten desempeñarse con éxito en su quehacer laboral, lo que va unido a una propuesta educativa que los prepare para enfrentar con seguridad el desafío y la responsabilidad de ser productivos para sí mismos y para quienes los rodean. Esta necesidad se acrecienta en la actualidad cuando los cambios sociales, económicos, culturales y tecnológicos plantean cada día nuevas exigencias al mundo productivo.

Según Parra & Londoño, (2007), investigaciones relacionadas con la evaluación del impacto laboral no sólo permiten a las universidades evaluar la pertinencia de sus currículos en

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

virtud de su construcción, sino que permite a la vez valorar la proyección social de los egresados, ofreciendo a las instituciones un índice de la calidad de sus programas relacionado con la responsabilidad social.

Ante este panorama y en busca de obtener datos objetivos para dar respuesta a las condiciones planteadas, las universidades realizan investigaciones que le permitan tener una visión clara de la realidad en la que sus egresados se desempeñan, sus fortalezas y debilidades, para de esta manera poder ajustar sus programas formativos a las condiciones y necesidades del medio, procurando así generar calidad en la formación de profesionales competentes y ajustados al contexto (Ministerio de Educación Nacional 2007).

Este tipo de acciones se ven reflejados en diferentes estudios donde las instituciones de educación superior realizan diferentes investigaciones en este frente. Para Castilla (2014), las trayectorias laborales de egresados, permiten evaluar el impacto de la formación académica en el escenario profesional. En su trabajo acerca de caracterizar y analizar las trayectorias laborales de los egresados de la carrera de Técnico Superior Universitario en Administración de la Universidad Tecnológica de la Costa Grande de Guerrero, en las generaciones 1997-2000. Se muestran las formas como estos determinan procesos ascendentes en el nivel jerárquico alcanzado y en el tamaño de la empresa, trayectorias estancadas según el sector económico en el que se emplean los egresados, trayectorias positivas según el tipo de contrato obtenido y el grado de coincidencia del trabajo con los estudios cursados y trayectorias nulas según los ingresos mensuales obtenidos, (Castilla, 2014). Permitted con esto analizar las falencias y fortalezas del ejercicio académico realizado al interior de la Institución de Educación Superior.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

En términos de trabajos locales, se debe de mencionar el esfuerzo realizado por la Universidad de la Costa en la ciudad de Barranquilla, en 2011, donde con apoyo de la firma BrandStrat (2011), realizó un diagnóstico del perfil personal y ocupacional del Egresado de Psicología de la Universidad de la Costa CUC. Los resultados obtenidos se referencia que después de la titulación en Psicología, el 50% de los Egresados ha realizado otros estudios, de los cuales la mayoría ha optado por un diplomado o una maestría/especialización en algún campo específico de la psicología. A nivel general se evidenció que la mayoría de los egresados de este programa viene trabajando en el área organizacional, especialmente en cargos como analista o coordinador, así como también en el área educativa. Se determinó que la experiencia laboral acumulada a partir de la fecha de graduación, oscila entre 6 meses y 3 años. La mayoría de egresados evidencian estar satisfechos con la experiencia que han tenido laboralmente en el campo de la psicología (Brandstrat, 2011).

Esta investigación se convierte en un antecedente importante, pues señala los intentos del programa por obtener información objetiva que le permita valorar la condición de sus egresados y la forma como estos han impactado en el contexto social más próximo.

Los resultados obtenidos a través de este estudio generan nuevos interrogantes es así como desde la línea de investigación de Gestión curricular se vienen promoviendo nuevos estudios que favorezcan la organización y puesta en marcha del proyecto pedagógico de la institución a partir de la definición de qué se debe enseñar y qué deben aprender los estudiantes.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

El presente estudio hace parte de estas propuestas. Con su realización se pretende satisfacer la necesidad de reconocer el impacto de los egresados del programa de psicología de la institución dando respuesta a la pregunta problema planteado: ¿Cuál es el impacto laboral obtenido en el medio por egresados de Psicología de la Universidad de la Costa desde la perspectiva de los empleadores?

A través de él se busca evaluar el impacto de los egresados considerando la percepción de los empleadores al respecto, resaltando su importante papel en la evaluación del desempeño de sus empleados. En ese sentido a través de los empleadores se puede obtener información valiosa sobre los cambios que ha producido el egresado en el medio laboral, las innovaciones que han generado, sus fortalezas y debilidades.

2. JUSTIFICACIÓN

En la década de los ochenta se popularizó un concepto, que se ubica como propósito de la educación, se trata de las competencias, las cuales han permitido la delimitación y unificación en un concepto denominado Educación Basada en Competencias. Esta meta educativa encuentra soporte en los lineamientos del Proyecto Tuning (2004) a nivel mundial y Alfa Tuning para América latina (2004-2007), puesto que luego de numerosas convenciones y debates científicos se concluyó que la educación de calidad está sujeta al cumplimiento de unos estándares en términos de a) las competencias profesionales, asociadas con cada grupo o título profesional, b) la expresión de estas competencias en términos de los créditos exigidos para cada titulación, c) los mecanismos e instrumentos de evaluación y acreditación de las instituciones y/o programas de estudio y d) los procesos de formación para la investigación y la innovación, (Irigoyen, 2011).

De esta manera se espera que la educación basada en competencias supere las diferencias entre el saber saber y saber hacer lo que propone entre otras condiciones, desarrollar perfiles profesionales en términos de competencias, que le permitan al individuo la participación exitosa en un mundo laboral competente.

Es así que se presenta la necesidad permanente de constituir en las entidades de educación superior la concentración de esfuerzos y lineamientos necesarios, para proporcionarle a sus estudiantes una educación que les permita un mejor desempeño profesional para lo cual dichas instituciones necesitan constantemente estar evaluando que tan cerca o lejos están de este objetivo. Siendo la investigación el mejor camino para esto.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

En correspondencia con lo anterior, una de las condiciones básicas en la búsqueda de las condiciones apropiadas, son los procesos que se proponen realizar modificaciones sobre realidades existentes, iniciando esto desde la descripción de lo real y alcanzado deben comenzar por la descripción de lo real, logrando con esto especificar propiedades, características y perfiles de la población seleccionada como objeto de estudio (Hernández, Fernández y Bapstida, (2006).

Con base en lo anterior, el presente estudio permitirá especificar características importantes con respecto al impacto alcanzado hasta la fecha por egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa, teniendo como referente la evaluación que hace el empleador de los profesionales que laboran para su empresa. Es importante considerar que estudios realizados anteriormente con egresados de esta facultad mostraron que esta población presentó deficiencia en cuanto a la utilización de competencias interpersonales, por lo que se requiere enriquecer el proceso de autoevaluación permanente de la institución.

La caracterización de la población citada enriquecerá los resultados obtenidos en el estudio adelantado desde hace 2 años por la firma Brandstrat (2011) y el programa de psicología, y aportará insumos a la línea de investigación de Gestión curricular que propende por la evaluación y mejoras del currículo con el fin que responda a las necesidades reales del medio. Por tanto, con la realización del estudio no solo se alcanza el propósito de describir a la población, sino que también se obtiene información que puede servir para que futuros investigadores planteen estrategias pedagógicas que favorezcan el desarrollo de las competencias laborales y con ello se mejore el posicionamiento e impacto de los egresados en el medio.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Para la realización de esta investigación se cuenta con los recursos necesarios que permitan la obtención de los logros propuestos. Lo cual la hace viable.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General:

Describir el impacto laboral obtenido por egresados del programa de Psicología de la Universidad de la Costa desde la perspectiva de los empleadores.

3.2. Objetivos Específicos:

- Identificar la valoración que hacen los empleadores del desempeño laboral de egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa.
- Caracterizar las competencias laborales identificadas por los empleadores como propias del egresado del programa de psicología de la Universidad de la Costa.
- Identificar los logros obtenidos por los egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa en áreas específicas de desempeño laboral.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1. Antecedentes

En el estudio del estado del arte sobre impacto de egresados, se identifica una tendencia a investigaciones en el campo pero en estudios de posgrados y no de pregrado. Por ejemplo, en el ámbito internacional se encontró un estudio de la Universidad de Colima en México, desarrollado en varios momentos desde 1998 hasta 2004 (Martínez, Cortez, & Cruz, 2004). El objetivo fue conocer el impacto de los egresados de posgrado en relación a la valoración que hacen de la formación recibida en la institución de educación superior y el desempeño que se ha puesto en evidencia en el mercado laboral.

Los resultados encontrados por Martínez, Cortez y Cruz (2004), señalan que el 55.5% de los encuestados hicieron sus estudios antecedentes en la Universidad de Colima; el 48.7% de los egresados recibieron durante sus estudios algún tipo de beca, en la mayoría de los casos parcial; lo que se refiere a la situación laboral actual, la tasa de desempleo es mínima (1.6%); el 61.7% de los egresados ocupan puestos directivos (director general, dueño o socio de la empresa, director, gerente de área, subdirectores o subgerentes de área, jefes de departamento, supervisores; el 21.3% de los egresados desempeñan dos o tres empleos, con un mayor porcentaje en el caso de los del área de Ciencias Sociales (42.1%), seguidos por los de Educación y Humanidades (26.4%) y los de la Salud (23.5%). Las áreas de conocimiento cuyos egresados reportaron mayores índices de ascenso fueron ciencias naturales y exactas, agropecuarias,

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

educación y humanidades, entre 67.3 y 58.2%, y las de menores índices de ascenso fueron ingeniería y tecnología (49%) y sociales-administrativas (50%). Algunos de estos resultados son interesantes en el marco de esta investigación pues pueden orientar las preguntas a realizar a nuestros egresados en relación con sus oportunidades de ascenso laboral desde que iniciaron labores en sus sitios de trabajo.

En relación con el seguimiento a los egresados el grupo Red Seis (Observatorio laboral para la educación, 2006.) afirma que: Las Instituciones de Educación Superior necesitan realizar un continuo seguimiento al desempeño de sus egresados con el propósito de determinar si los niveles de pertinencia de la formación ofrecida, la ubicación laboral, el autoempleo, las prácticas profesionales y la calidad de las actividades que desarrollan, corresponden con el logro de los fines definidos autónoma e institucionalmente en cada proyecto educativo.

Hurtado (2007) evalúa la calidad del programa de economía de la Universidad EAFIT utilizando como instrumento encuestas aplicadas a los egresados para luego comparar los resultados obtenidos por este medio con el currículo con el cual fueron formados estos estudiantes determinando a través de este análisis la pertinencia del programa académico y la influencia de sus egresados en el medio.

Adicionalmente, se han realizado investigaciones sobre las relaciones de las oficinas de egresados, asociaciones y entes regulatorios, se han elaborado “estudios de seguimiento a egresados y algunas instituciones lograron la aprobación de un Programa de Egresados, como la

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Universidad Nacional, la Universidad de los Llanos, la Universidad del Quindío y la Universidad Pedagógica Nacional” (Observatorio de la Universidad Colombiana ,2008)

Por esto es de gran relevancia tener en cuenta lo que ha ocurrido con los egresados ya que permite a las Instituciones de Educación Superior realizar estrategias para contribuir con el fortalecimiento y mejoramiento de los niveles de desarrollo humano y social de los profesionales, y al mismo tiempo medir los niveles de competitividad y productividad a nivel local, nacional e internacional.

En tal sentido, se evidencia la relevancia de unirse a este tipo de redes nos lleva a medir con mayor precisión la calidad y compromiso social del egresado y fomentar la apertura de conferencias sobre los procesos de globalización en la educación e inherente a esto charlas y talleres sobre emprendimiento y la divulgación de las actividades que se realizan con egresados. Todas estas situaciones llevan a reevaluar si es teóricamente que los egresados hacen parte de la comunidad activa de las IES, la realidad en Colombia muestra que estos poco importan al sistema.

Desde una perspectiva crítica, cabe anotar que las universidades solo tienen contactos limitados con los egresados o son manipulados por el interés del mercado de sus universidades como lo demuestra en sus investigaciones de análisis derivado de las redes especializadas en este tópico en Colombia que son Red Seis y Renace (2008).

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

En este orden de ideas es necesario recordar que no existe normatividad en Colombia que señale un compromiso de parte de las universidades hacia los egresados, así como lo indica la Ley 30 (1990) frente al rol que debe jugar en la universidad, todo se centra en un vínculo legal netamente comercial de una matrícula que los lleva a un asunto de responsabilidad y de compromiso de las universidades con la sociedad para la obtención de un grado.

En consecuencia el grupo Red Seis enuncia en observatorio de la Universidad Colombiana (2008) que:

La obligatoriedad del proceso de Registro Calificado o de condiciones mínimas de calidad, fundada en el derogado Decreto 2566, de octubre de 2.003, impulsó a que las IES hicieran algo al respecto, más con la intención de “mostrar algo” a los pares académicos que hacían las visitas de registro, para poder continuar funcionando, que el desarrollar un programa formal de egresados. Solo aquellas IES dispuestas a reconocer la importancia del egresado y de realizar un honesto trabajo con estos son los que responden a una preocupación general de la labor que realiza el egresado de su institución dando muestra de lo favorable que para la institución es el contacto permanente con este.

Los planteamientos anteriores fortalecen el espacio de la reflexión sobre lo relevante que es el seguimiento de egresados como un factor estratégico y por ende debe generarse un lineamiento institucional articulado con la planeación anual de recursos y acciones de mejoramiento que permitan avanzar en el mejoramiento continuo del sistema de información y la consolidación de la red de los egresados, maximizando todos los entornos institucionales físicos

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

y virtuales que movilizan la dinámica contemporánea de las IES, en las cuales los egresados son un agente clave de la sinergia que debe existir entre Universidad – Empresa – Estado - Sociedad.

Si bien es cierto que el seguimiento de los egresados es importante para detectar sus necesidades, igualmente este seguimiento brinda una retroalimentación fundamental para las instituciones, en aras de establecer mecanismos que permitan su actualización y participación permanente en los diferentes contextos de desarrollo científico, tecnológico, social, económico y cultural; fortaleciendo a su vez la interacción con el personal directivo, docentes y estudiantes, para generar proyectos de impacto significativo a nivel nacional, cumpliendo con las alertas de las nuevas necesidades sociales. (Programa Gradua2 y Asociación Columbus, 2006).

Quintero (2014), a través de la realización del estudio Evaluación de impacto del egresado FESC en el medio laboral aporta conocimiento a la comunidad científica sobre el tema de este estudio señalando el liderazgo como variable de investigación por medio de la cual se comprenderá el impacto alcanzado. El liderazgo fue evaluado para fines del estudio en relación a los procesos gerenciales, educativos, empresariales, de empleo y perspectivas innovadoras.

En el caso de la Universidad de la Costa en la ciudad de Barranquilla, se contaba desde 1999 con el Departamento de Prácticas Empresariales que ya para el año 2000 contaba con la participación de los distintos programas académicos. En el año 2002, el departamento de Prácticas Empresariales, es denominado Departamento de Desarrollo Empresarial y Extensión, adscrito a la Vicerrectoría Académica, con la adición de dos unidades: Prácticas Empresariales,

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Creación de Empresas y Egresados. Para el año 2008, el departamento se convierte en Vicerrectoría de Extensión.

La Universidad realizó un estudio sobre sus egresados en mayo del 2011, el cual fue encargado a la firma BrandStrat, quienes realizaron un diagnóstico del perfil ocupacional del Egresado de Psicología de la Universidad de la Costa CUC que arrojó como resultados que después de la titulación en Psicología, el 50% de los Egresados ha realizado otros estudios, de los cuales la mayoría ha optado por un diplomado o una maestría/especialización en algún campo específico de la psicología. A nivel general se evidenció que la mayoría de los egresados de este programa viene trabajando en el área organizacional, especialmente en cargos como analista o coordinador, así como también en el área educativa. Se determinó que la experiencia laboral acumulada a partir de la fecha de graduación, oscila entre 6 meses y 3 años. La gran mayoría de egresados evidencian estar satisfechos con la experiencia que han tenido laboralmente en el campo de la psicología. Es necesario resaltar que en este estudio faltó la percepción de los empleadores, que son quienes en últimas determinan con su apreciación positiva o negativa, el impacto del egresado en el medio.

La Institución con la finalidad de mantener el contacto con sus egresados, conocer el estado en el que se encuentran, lograr una retroalimentación por parte de ellos acerca de su proceso de formación y posterior ejercicio profesional, y constituirse en apoyo a los procesos de evaluación y proyección de los programas académicos y de la Institución, establece en sus estatutos la participación de éstos en los diferentes órganos de decisión y asesoría de la Institución y de sus programas académicos. Por esta razón existe un representante de los

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

egresados en el Comité Curricular de cada Programa académico, en el Consejo de Facultad, en el Consejo Académico y en el Consejo Directivo. Los representantes son elegidos democráticamente, previo proceso de postulación y posterior elección en fecha determinada por la Secretaría General de la Institución con la Vicerrectoría de Bienestar y la Facultad o Programa Académico respectivo. (Informe de Autoevaluación con fines de Acreditación 2011).

Por otra parte, en el caso específico del programa de psicología, la creación de la Unidad Colegial Universitaria de la Corporación Universitaria de la Costa: CUC, adscrita a COLPSIC capítulo Zona Norte, tiene como misión agrupar a los egresados de la facultad de psicología, promoviendo la organización de sus afiliados a través de sus quehaceres académicos, científicos y profesionales, mediante el desarrollo de programas de actualización. Esto permite que el Egresado tenga una mayor influencia sobre el medio (Burgos, 2011).

En este orden de ideas el estudio llevado a cabo con los egresados por parte de la firma (Brand Strat, 2011) señala que el 21% de los egresados participa en actividades como miembro activo de estas asociaciones.

En cuanto al proceso de Autoevaluación Institucional 2011 de la Universidad de la Costa CUC, en el factor de egresados, se señala que se han realizado jornadas de seguimiento y actualización a los egresados acordes a sus necesidades, encuentros donde se fortalece su labor profesional como psicólogo y el contacto con el programa. Así mismo, la facultad de Psicología considera que el impacto de los egresados en el medio social y académico permite evaluar y

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

actualizar su plan de estudio así como evidenciar si el egresado responde a las necesidades del medio de forma pertinente y coherente.

La facultad de psicología de la CUC estableció mecanismos de participación para vincular a los egresados del programa, organizando un comité conformado por un grupo de docentes de medio tiempo, cuya función principal era estrechar los vínculos entre los Egresados y la Institución, a través de eventos académicos y aumentar el sentido de pertenencia de los mismos. Así pues, la labor del comité permitió la actualización de datos de los egresados. (Burgos, 2011).

4.2. Impacto Laboral

Al revisar el término impacto se encuentra una variedad de conceptualizaciones con características propias de diferentes disciplinas científica; en el campo específico de las ciencias sociales y educativas, se pueden rescatar diferentes interpretaciones, pero que comparten la relación causa-efecto, es decir la aplicación de uno o varios proyectos o programas y la manera en la que estos alcanzan sus resultados y satisfacen las necesidades, es decir, el impacto causado (Libera, 2007).

Libera, (2007), expone que este término tiene su origen en estudios realizados sobre el medio ambiente. A partir de los resultados se adjudicó el término para definir la alteración que podía sufrir el medio como consecuencia de alguna acción o actividad en la que se producen efectos favorables o desfavorables, (Libera, 2007).

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Teniendo como base lo anterior para los fines de este estudio se toma el término “Impacto laboral” como el la alteración que el profesional puede lograr en el medio social a partir del desempeño de las funciones para las cuales fue formado.

4.2.1. Evaluación del Impacto Laboral

Las instituciones de educación superior están llamadas a evaluar el impacto que tienen sus egresados en el medio social y laboral como respuesta a los procesos evaluativos que propician cambios y ajustes de las condiciones dadas conforme a las demandas de la sociedad. Formar sin evaluar no garantiza el éxito y calidad de la educación ofrecida puesto que los principios a través de la cual ocurra esta formación pueden estar distantes de las verdaderas necesidades de la sociedad.

En Colombia este requisito de evaluación permanente de las instituciones educativas está coordinado con el Consejo Nacional de Acreditación, el cual expone unos principios rectores que debe cumplir toda evaluación de impacto. Ellos son:

Evaluación de:

- Estrategias en el programa orientadas a ejercer influencia sobre el medio actividades y proyectos específicos tendientes a ejercer un impacto sobre el medio.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

- 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.
- 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.

4.3. Responsabilidad Social de las Instituciones Educación Superior

Educar es una tarea ardua, máxime si consideramos que el mundo es cada vez más complejo, cambiante y desafiante. De este modo todos aquellos que se encuentran comprometidos con la educación tienen el reto de ofrecer un resultado que favorezca el buen desempeño del individuo en sociedad, pues al profesional de hoy se le exige el desarrollo de habilidades, destrezas y capacidades que le permitan afrontar, comprender y transformar a partir de las realidades culturales y sociales de cada país.

Con el propósito de ajustarse a estas demandas se han realizado a través de los años diversos cambios en los procesos de enseñanza-aprendizaje, todos ellos tendientes a mejorar las debilidades y resaltar los buenos propósitos y resultados de los procesos anteriores. Observamos entonces como las metas de la educación han ido variando para ajustarse a los diferentes momentos históricos de nuestra sociedad.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Desde inicios de la década de los 80 se planteó como alternativa que el propósito de la educación sería la formación basada en competencias. De esta manera se podría lograr dotar a los individuos de capacidades que les permitan adecuarse a los requerimientos que la disciplina en formación y posteriormente la sociedad y el ámbito laboral prescriban (Irigoyen, Jiménez y Acuña, 2011): afirmación que confirma la UNESCO en su comunicado en el año 1.998, donde señala que las nuevas generaciones del siglo XXI, deberán estar preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales para la construcción del futuro.

En consonancia con lo anterior se puede afirmar que la educación superior entre otros de sus retos se enfrenta a la formación basada en las competencias y la pertinencia de los planes de estudio que estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad para lo cual requiere una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo (Ramírez y Medina, 2008). De esta manera el egresado de una institución, es el rostro visible de la Universidad en la sociedad. El reconocimiento de la calidad de ésta, depende de la calidad y exitoso desempeño laboral del profesional que gradúa.

4.4. Impacto laboral y competencias laborales

4.4.1. El Concepto de Competencias

Definir las competencias ha sido tema de interés para diferentes investigadores, tales como; (Levy-Leboyer, 1997; Perrenaud, Noreste, & Sáez; 1999; Zabalza, & Beraza, 2003; Tobón, 2008, Bisquerra & Pérez, 2007), los cuales apoyados en múltiples enfoques y propósitos

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

han favorecido la diversidad y poca concurrencia conceptual. El tema ha sido de interés para diferentes disciplinas tales como la pedagogía, la psicología, la sociología, la lingüística, la filosofía y el área laboral entre otras y todas ellas aportan valiosos elementos para su comprensión.

Pese a la variedad de aportes científicos que se tejen alrededor del concepto de competencias, investigadores como (Salas, 2005; Tobón, 2008; Guerrero, & De los Ríos, 2012). Atribuyen el origen del término a Noam Chomsky en la década de los 70'. Según Salas, (2005) Chomsky, se interesó en dar respuesta sobre el origen y el dominio del lenguaje estudiando la forma como los niños realizaban el proceso de apropiación de los sistemas de la lengua y la capacidad que estos tienen de interiorizar el mundo; como resultados de sus hallazgos introduce el término de actuación y competencia lingüística como una estructura mental implícita y genéticamente determinada que se ponía en acción mediante el desempeño comunicativo. (Chomsky 1970 citado en Tobón, 2008).

En oposición a los planteamientos de Chomsky, también en la década del 70' emerge el concepto de competencias desde un enfoque conductual, dirigido por los planteamientos de Skinner, quien conceptualiza las competencias como un comportamiento observable y verificable, susceptible de ser modificado, mostrando la capacidad que tiene el individuo de orientar sus competencias en busca del éxito profesional. (Salas, 2005).

Otro enfoque que también contribuyó en la conceptualización de las competencias es el piagetiano, desde esta definición se da en relación con procesos cognitivos, así se definen las

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

competencias como un conocimiento actuado de carácter abstracto, universal e idealizado con una considerable independencia del contexto (Tobón, 2004).

En esa misma línea Vigotsky propone que las competencias son acciones situadas que se definen en relación con determinados instrumentos mediadores. Estas acciones se dan a partir de la mente, la cual se construye en las relaciones interpersonales y es actualizada por la cultura (Tobón, Sánchez, Carretero, y García, (2006).

Tejada (1999) expone que las competencias son el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción adquirido a través de la experiencia (formativa y no formativa –profesional–) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares.

De los últimos aportes a la construcción teórica sobre competencias se encuentran, el derivado de la teoría de las inteligencias múltiples de H. Gardner (1987) y las contribuciones teóricas de Sternberg, (1990). En su teoría triarquica de la inteligencia. Por su parte Gardner da un apoyo teórico sustancial a la comprensión de las competencias en su dimensión cognoscitiva y Sternberg facilita la comprensión de las competencias como capacidad de adaptación en su descripción de la inteligencia contextual-practica, (Tobón, et al. 2006)

Otras contribuciones importantes que han permitido la amplitud en la descripción del concepto, es la formulada por Posada (2009) quien afirma que el concepto más generalizado de competencia es el que refiere al “saber hacer en un contexto”, definiendo el saber hacer no sólo

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

en el sentido de su instrumentalidad, sino como aquel desempeño integrado por conocimientos (teórico, práctico o ambos), afectividad, compromiso, cooperación y cumplimiento.

Resulta interesante también el aporte de Tobón, et al. (2006) quien conceptualiza las competencias como procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad. Entendiendo procesos como acciones que se llevan a cabo con un determinado fin. Complejos, referido a lo multidimensional. Desempeño, se refiere a la actuación en la realidad. Contextos, constituidos por todo el campo laboral. Responsabilidad se refiere a analizar antes de actuar las consecuencias de los propios actos, respondiendo por las consecuencias de ellos una vez se ha actuado, buscando corregir lo más pronto posible los errores.

Poseer una competencia o un conjunto de competencias significa que una persona manifiesta una cierta capacidad o destreza al desempeñarse profesional y socialmente, pudiendo demostrar idoneidad en la actuación. Las competencias pueden ser verificadas y evaluadas, esto quiere decir que una persona ni posee ni carece de una competencia en términos absolutos, pero la domina en cierto grado, de modo que las competencias pueden situarse en un continuo.

(Botero, 2006)

Barriga y Rigo, (2000) indican que el concepto de competencia hace referencia a un saber hacer de manera eficiente, demostrable mediante desempeños observables. Y Rodríguez, la noción de competencia integra: el saber –conocimiento teórico o proposicional derivado de las afirmaciones empíricas o lógicas sobre el mundo–, saber hacer –conocimiento práctico o

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

desarrollo de las habilidades y destrezas necesarias para obrar en el mundo– y saber ser – conocimiento experiencial, también denominado saber del “saber estar”, del conjunto de normas, valores, actitudes y circunstancias que permiten interactuar con éxito en el medio social.

4.4.2. Competencias en el Proyecto Tuning

Es importante resaltar el impacto que el concepto de competencias ha tenido en la educación, revolucionando su propósito y favoreciendo la conformación de alianzas entre diferentes instituciones de educación superior para vigilar y retroalimentarse a fin de dirigir de manera unificada sus metas hacia la búsqueda de la calidad educativa.

Este es el caso del Proyecto Tuning, originalmente creado en Europa y adoptado por América Latina en el denominado Proyecto Alfa Tuning. Según Bravo, (2007) los fines de este proyecto son: Contribuir a la construcción de un Espacio de Educación Superior en América Latina a través de la convergencia curricular, Para conseguirlo se apoya en los siguientes objetivos específicos:

- Avanzar en los procesos de reforma curricular basados en un enfoque en competencias en América Latina, completando la metodología Tuning.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

- Profundizar en el eje de empleabilidad del proyecto Tunning, desarrollando perfiles de egreso conectados con las nuevas demandas y necesidades sociales, sentando las bases de un sistema armónico que diseñe este enfoque de acercamiento a las titulaciones.
- Explorar nuevos desarrollos y experiencias en torno a la innovación social universitaria y muy particularmente en relación al eje de ciudadanía del proyecto Tunning.
- Incorporar procesos e iniciativas probadas en otros contextos para la construcción de marcos disciplinares y sectoriales para América Latina.
- Promover la construcción conjunta de estrategias metodológicas para desarrollar y evaluar la formación de competencias en la implementación de los currículos que contribuyan a la mejora continua de la calidad, incorporando niveles e indicadores.
- Diseñar un sistema de créditos académicos, tanto de transferencia como de acumulación, que facilite el reconocimiento de estudios en América Latina como región y que pueda articular con sistemas de otras regiones.
- Fortalecer los procesos de cooperación regional que apoyen las iniciativas de reformas curriculares, aprovechando las capacidades y experiencias de los diferentes países de América Latina.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Para la consecución de estos objetivos el proyecto Tunning ha delimitado su propósito a cuatro líneas de acción, una de ellas está comprendida por las competencias genéricas y específicas, otra la conforman los enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación; en la tercera línea aparecen los Créditos académicos y la cuarta se refiere a la calidad de los programas Bravo, (2007).

Con relación a la primera línea de acción integrada por las competencias genéricas y específicas, el Ministerio de Educación Nacional (SF) afirma que “las competencias son el conjunto de conocimientos y habilidades que se espera que el estudiante domine, comprenda y demuestre después de completar un proceso corto o largo de aprendizaje”

Se hace necesario aclarar que las competencias no son una condición estática, sino un elemento dinámico que está en continuo desarrollo. Puede generar, potenciar apoyar y promover el conocimiento (Ministerio de Educación Nacional, SF); además incluyen:

- Conocer y comprender: conocimiento teórico de un campo académico
- Saber cómo actuar: la aplicación práctica y operativa del conocimiento a ciertas situaciones
- Saber cómo ser: los valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto social.

4.4.3. Concepto de Competencias del Ministerio de Educación Nacional de Colombia

En correspondencia con el Proyecto Alfa Tunning, el Ministerio de Educación Nacional publica en el año 2.003 el Decreto 2566, *Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones*, los lineamientos de este decreto y las explicaciones expuestas en la Guía 21 del Ministerio de Educación Nacional (sf), también publicada por el Ministerio de Educación Nacional, permiten reconocer las competencias como conocimientos, habilidades y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar y participar en el mundo en el que vive. Esta noción integra: el saber, saber hacer, saber ser y el convivir (Rodríguez, 2007).

De esta manera una competencia no es solo el conocimiento, sino la habilidad para utilizar el conocimiento en la situación adecuada, en otros términos poder trascender del aprendizaje del aula a la solución de problemas en diferentes contextos.

- **Clasificación de las Competencias**

El sistema educativo colombiano ha agrupado las competencias en tres categorías, las cuales están presentes en la formación del individuo desde que inicia su educación formal con la básica primaria hasta la culminación de sus estudios superiores. Así se puede encontrar la Guía

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

21 del Ministerio de Educación Nacional (2003) el sistema educativo debe desarrollar en los estudiantes as competencias, básicas, ciudadanas y laborales, las cuales se describen a continuación:

Competencias Básicas: estas le permiten al estudiante comunicarse, pensar en forma lógica, utilizar las ciencias para conocer e interpretar el mundo. Según la guía 21 creada por el Ministerio de Educación Nacional deberán desarrollarse en la educación básica, secundaria, y en la media académica y técnica.

Competencias ciudadanas: tienen como propósito desarrollar habilidades para la convivencia, la participación democrática y la solidaridad. Se desarrollan en los mismos niveles educativos que las competencias básicas.

Competencias laborales: comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que los jóvenes se desempeñen con eficiencia como seres productivos. Es de anotar que las competencias laborales pueden ser generales o genéricas y específicas, que según el Ministerio de Educación Nacional, deben desarrollarse Las generales se pueden formar desde la educación básica y las específicas se desarrollan en la educación media técnica, en la formación para el trabajo y en la educación superior.

De acuerdo al propósito del presente estudio se hace énfasis a continuación en las competencias laborales, para la cual se cita al Ministerio de Educación Nacional (2003) donde se

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

definen las competencias como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se deben desarrollar para alcanzar un desempeño adecuado independientemente del entorno productivo, ya sea en una unidad en la que los ingresos sean generados por cuenta propia o en el empleo en donde se desempeñe, “se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio”

Este concepto no solo ha sido definido a partir de parámetros legales. Se observa en la literatura el aporte conceptual que varios investigadores han realizado sobre el tema, entre ellos encontramos (Gallart y Jacinto 1.995, Tejada 2010, Uribe, Aristizabal, Barona y López, 2009), mostrando de esta manera una evolución en la conceptualización de las competencias tal como se mostrara a continuación.

Gallart y Jacinto (1.995) definen las competencias como:

“Las competencias son entendidas como un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica no provienen de la aplicación de un currículum sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas”.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

De igual forma los autores ya mencionados (Gallart y Jacinto, 1.995) consideran a las competencias como un requisito del hombre en un contexto laboral:

“La competencia laboral expresa requerimientos humanos valorados en la relación hombre-trabajo, que constituyen configuraciones en las que se produce la integración de la estrategia empresarial y los objetivos individuales en relación con los requisitos cognitivos, afectivos, físicos y sociales combinados que son necesarios para desempeñar con éxito determinadas funciones”

Por otro lado Tejada, (2010) considera que las competencias guardan cierta relación con el desempeño, con idoneidad que se demuestra en el ámbito social-profesional y en lo humano. “que le permite al individuo saber estar con las características y exigencias contextuales del entorno y con la complejidad de las situaciones profesionales a resolver a que se enfrenta”

Se observa en estos planteamientos la relación que realizan los investigadores de las diferentes condiciones humanas, considerando aspectos biológicos, afectivos, emocionales y repertorios conductuales con las demandas del mundo laboral, el cual es cambiante y exigente. Esta relación se podría pensar como recíproca, en la cual el medio laboral espera la adaptación del individuo al trabajo, evidenciada a través de su desempeño eficaz, efectivo y exitoso, la adecuada resolución de problemas y la colaboración, y a su vez el individuo espera del mundo laboral satisfacción en sus diferentes condiciones humanas.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

La definición de competencia laboral involucra también la fundamentación teórica en diferentes enfoques tales como conductista Mertens, (1996), el cual sustenta la importancia que se le da a las características del individuo por medio de las cuales se posibilita el desempeño exitoso. Otro de los enfoque que se consideran en la definición de competencias es el funcionalista el cual se apoya más en el estudio del trabajo y examina todas las actividades y los resultados que consiguen quienes trabajan y el Constructivista se interesa por el desarrollo de competencias a partir del análisis y proceso de solución de problemas y disfunciones que se presentan dentro de la organización (Ferrer, Colmenares y Clemenza,, 2010; Tejada, 2010, Torres, 2010). Cada enfoque teórico comprende las características de las competencias de manera puntual y específica, y señala la ruta a seguir para determinar las estrategias pedagógicas y didácticas apropiadas para la consecución del objetivo de formar basado en competencias.

Las competencias laborales han sido clasificadas en Competencias generales o genéricas y competencias específicas (Ministerio de Educación General, SF; Sánchez, y Poblete, 2004). En dicha clasificación las Competencias genéricas, según la descripción dada por el proyecto Tunning, son todas aquellas que buscan identificar los atributos compartidos que pudieran generarse en cualquier titulación y que son considerados importantes por la sociedad. Estas competencias se desarrollan desde el inicio de la educación formal y aportan beneficios al individuo que pueden ser utilizados no solo en la vida laboral, sino en otros contextos.

Las competencias laborales genéricas se dividen en seis clases, según el énfasis que hacen sobre lo intelectual, personal, interpersonal, organizacional, tecnológico o si se refieren a

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

las competencias requeridas para la creación de empresas o unidades de negocio (Rodríguez, 2007). Cada una de ellas y su descripción se detallan a continuación:

Complementarias a las competencias genéricas, se plantean las *competencias específicas*, que según el Ministerio de Educación Nacional (2003) *e* son las que se relacionan con cada área temática, y tienen una gran importancia para cualquier titulación porque están específicamente relacionadas con el conocimiento concreto de un área temática. Es decir es aquello que el estudiante aprende durante su formación pero que solo le será útil en el ejercicio de una profesión u ocupación particular.

Estas competencias pueden ser desarrolladas por las instituciones de educación media que además de ofrecer las Competencias Laborales Generales hayan ampliado su oferta en la formación específica, como es el caso de las instituciones de media técnica o instituciones de media académica que excepcionalmente ofrecen esta opción a los estudiantes en jornadas extraescolares, por iniciativa de las Secretarías de Educación. Es decir que la formación en este tipo de competencias no se encuentra limitado a la universidad o a los centros de educación superior (Ministerio de Educación General, SF; Sánchez, y Poblete, 2004)

4.5. Perfil de Competencias Según el Proyecto Educativo del Programa de Psicología PEP

Para la formación del psicólogo es indispensable viabilizar el perfil de formación mediante procesos, fundamentados en el desarrollo de competencias inherentes al quehacer profesional de la Psicología.

La Facultad de psicología de la Universidad de la Costa, enfoca su proceso educativo siguiendo los lineamientos institucionales que marcan la ruta de formación del estudiante en competencias que enfatizan en el saber, en el saber hacer en contexto, en el saber ser y en el saber convivir. Otra razón es que le permite al programa reflexionar sobre el diseño del currículo, las prácticas de enseñanza de los docentes en el aula y las formas de evaluación del aprendizaje que desde cada asignatura apunten al desarrollo de las competencias propias de la profesión.

El Programa acoge la conceptualización institucional sobre competencia definida en el documento realizado por Pedagogía en el 2011 “*Formación de Competencias para El Fortalecimiento de la Calidad de Vida y la Proyección Social del Estudiante*” como es lo que hace que la persona sea, valga la redundancia, "competente" para realizar un trabajo o una actividad con éxito en la misma, lo que significa la conjunción de conocimientos, habilidades, destrezas, valores y disposiciones. Si falla alguno de esos aspectos, y el mismo se requiere para lograr algo, ya se pone en tela de juicio el ser "competente".

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

El Programa de Psicología de la Universidad de la Costa comprende que las competencias, como adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes se desarrollan a través de un proceso que permitan establecerlas como dominio de una competencia, en razón de esto no se dan de un momento a otro. Por esto, en el proceso de formación partirán de niveles que irán de lo simple a lo complejo dependiendo del recorrido del estudiante por el currículo del Programa de Psicología.

Las competencias del Programa de Psicología de la Corporación Universitaria de la Costa se acogen en términos generales a la propuesta del Documento de Pedagogía y de la Asociación de Facultades de Psicología que plantea una serie de reflexiones para la formación de competencias del Psicólogo en Pregrado. Es así que, el Programa considera que aunque son un documento en discusión recogen los aspectos fundamentales de lo que deben saber los Psicólogos en sus diferentes áreas y desde el saber hacer, saber aprender, saber vivir, etc.

Se han realizado en algunas áreas pequeños cambios o sugerencias, desde la perspectiva de un análisis crítico y con el fin de complementar y contribuir en la construcción del documento. De igual manera se tuvo en cuenta como referencia las competencias genéricas según la resolución del ministerio de educación nacional (ley 1188 de 2008 y en el decreto 1295 de 2010).

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

A continuación se describen las principales recomendaciones que recogen la información general por área, a partir de los componentes propuestos por la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología ASCOFAPSI (2010) y las discusiones en el documento de Formación del Psicólogo en Pregrado que fueron desarrolladas en reuniones de trabajo del comité curricular y se presenta a continuación los aportes y conclusiones sobre el mapa de competencias para la formación del Psicólogo en la Corporación Universitaria de la Costa, CUC.

Se propone como lineamiento para el desarrollo de competencias en el Programa de Psicología el perfil de la profesión, que a continuación se expresa:

“La Psicología es una ciencia sustentada en la investigación y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional y social del ser humano, con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las competencias humanas en los diferentes dominios y contextos sociales tales como: La educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección ambiental, el bienestar y la calidad de la vida”. Ballesteros, González y Peña (2010)

A continuación se subrayan las siguientes como fundamentales en el quehacer profesional del mismo:

Especificación de objetivos Interacción con el cliente para definir los objetivos del servicio que se proporcionará.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Análisis de necesidades Obtención de información sobre las necesidades del cliente utilizando métodos apropiados. Clarificación y análisis de las necesidades hasta un punto en que se pueda determinar las acciones significativas a realizar.

Establecimiento de objetivos Proponer y negociar los objetivos con el cliente. Establecer objetivos aceptables y realizables. Especificar criterios para evaluar la consecución de esos objetivos con posterioridad.

Evaluación Determinar características relevantes de los individuos, grupos, organizaciones y situaciones utilizando métodos apropiados.

Evaluación individual Realizar la evaluación de individuos por medio de entrevistas, test y observación en un contexto relevante para el servicio solicitado.

Evaluación de grupo Realizar la evaluación de los grupos por medio de entrevistas, test y observación en un contexto relevante para el servicio solicitado.

Evaluación organizacional Realizar la evaluación apropiada para el estudio de las organizaciones por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto relevante para el servicio solicitado.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Evaluación situacional Realizar la evaluación apropiada para estudiar las situaciones por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.

Desarrollo Desarrollar servicios o productos a partir de las teorías y métodos psicológicos para ser utilizadas por los psicólogos o los propios clientes.

Definición de servicios o productos y análisis de requisitos Definir el propósito del servicio o producto identificando los grupos de interés relevantes, analizando los requisitos y restricciones y definiendo las especificaciones para el producto o servicio tomando en consideración el contexto en que se utilizará ese producto o servicio.

Diseño del servicio o producto Diseñar o adaptar productos o servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones y tomando en consideración el contexto en que se utilizará el producto o servicio.

Test del servicio o producto diseñado Realizar pruebas del servicio o producto y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características tomando en consideración el contexto en que se utilizará el producto o servicio.

Evaluación del servicio o producto Evaluar el servicio o producto con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso para el usuario, costes y otros aspectos

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

relevantes tomando en consideración el contexto en que se utilizará el producto o servicio.

Intervención Identificar, preparar y realizar intervenciones apropiadas para conseguir el conjunto de objetivos utilizando los resultados de la evaluación y las actividades de desarrollo.

Planificación de la intervención Desarrollar un plan de intervención adecuado para conseguir el conjunto de objetivos en un contexto relevante para el servicio solicitado.

Intervención directa orientada a la persona Aplicar los métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención en un contexto relevante para el servicio solicitado.

Intervención directa orientada a la situación Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de la situación siguiendo el plan de intervención en un contexto relevante para los servicios demandados.

Intervención indirecta Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones en su propio interés en un contexto relevante para el servicio solicitado. Implantación de productos o servicios Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros psicólogos.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Valoración Establecer la adecuación de las intervenciones en términos de cumplimiento del plan de intervención y logro del conjunto de objetivos.

Planificación de la valoración Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos en un contexto relevante para el servicio demandado.

Medida de la valoración Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración en un contexto relevante para el servicio demandado.

Análisis de la valoración Realización del análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones en un contexto relevante para el servicio demandado.

Comunicación Proporcionar información a los clientes de modo adecuado para satisfacer las necesidades y expectativas de esos clientes.

Proporcionar retroalimentación (feedback) Proporcionar retroalimentación a los clientes utilizando medios orales y/o audiovisuales apropiados en un contexto relevante para el servicio demandado.

Elaboración de informes Escribir informes para los clientes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, las intervenciones y/o evaluaciones en un contexto relevante para el servicio demandado.

5. METODOLOGIA

5.1. Tipo de Investigación

Este es un estudio de tipo cuantitativo, desarrollado en el marco del paradigma empírico analítico, lo que permitió plantear el tema de investigación de manera, concreta y objetiva. (Hernández, Fernández & Bapstida, 2007). Las características y requerimientos de este método en cuanto a la recolección y análisis de datos fueron tenidos en cuenta para dar cumplimiento a los fines investigativos. (Hernández, Fernández & Bapstida, 2008).

5.2. Diseño de Investigación

Por su alcance este estudio se define a través de un diseño no experimental, descriptivo transaccional. Sus resultados permitirán caracterizar una situación particular a partir de los datos recolectados en un momento único en el tiempo (Hernández, Fernández & Bapstida, 2006).

5.3. Población y Muestra

La población o universo poblacional objeto de estudio serán los empleadores que tengan vinculados a su nómina de trabajo a recién egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa y que voluntariamente acepten participar en el estudio.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Para la selección de la muestra se consideraron como criterios de inclusión la participación de empleadores que por la naturaleza del cargo del egresado se mantienen en interacción con el mismo, lo que le permitirá al empleador identificar las competencias laborales de su empleado.

Se delimitó la participación en el estudio a empleadores que tuvieran vinculados a egresados con más de 2 años de antigüedad de su fecha de obtención del título y/o su vinculación laboral fuera superior a los años. Tampoco participaron egresados cuya actividad laboral es como independiente.

Con base en estos criterios se determinó la muestra a través de método intencional no probabilístico, quedando conformada por 30 empleadores distribuidos entre el sector privado y público y en las áreas organizacional, clínica, educativa y social.

5.4. Instrumento

Para la recolección de los datos se utilizó un formato de entrevista semi-estructurada, denominada Impacto de egresados, adaptado y validado a través de valoración por jueces expertos por Martínez en el año 2014 (Martínez, 2015). Este instrumento permitió recoger información sobre el desempeño, las competencias y los logros de los egresados a través de la percepción de los empleadores. (Anexo 1)

5.5. Variables

5.5.1. Definición conceptual

La variable que este estudio mide es Impacto laboral, el cual ha sido comprendido desde la conceptualización que del tema hace Libera (2007), quien lo define como una alteración favorable o desfavorable en el medio causada por una acción. Esta alteración en el medio, será comprendida para el caso de los egresados, en términos del reconocimiento que se hace por la calidad de la formación recibida, y las modificaciones que el egresado pueda lograr a través de su desempeño, competencias y mejoras en su entorno. (CNA, 2013)

5.5.2. Definición operacional

Tabla 1 Operacionalización de las Variables

VARIABLE	OPERACIONALIZACIÓN	INDICADOR	MEDICIÓN
IMPACTO LABORAL	Desempeño del egresado	<ul style="list-style-type: none"> - Cualidades por las que el empleador seleccionó al profesional para desempeñarse en la vacante. - Calificación otorgada por los empleadores al desempeño laboral de los egresados CUC con relación a egresados de otras instituciones. - Características diferenciadoras de los egresados CUC. 	Entrevista semi-estructurada: Impacto laboral
	Competencias laborales	- Identificación de competencias intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales, tecnológicas y empresariales.	
	Logros	- Reconocimiento de mejoras en la empresa	

5.6. Procedimiento

Fase 1. Comprendió el análisis de las características del problema escogido, se delimitó el tema de investigación y se seleccionó la información bibliográfica pertinente.

Fase 2. Se establecieron los alcances de la investigación, las estrategias y técnicas para la recolección de los datos.

Fase 3. Se realizó la recolección de los datos a fin de clasificarlos en categorías precisas, que se adecuaran al propósito del estudio y permitieran poner de manifiesto las semejanzas, diferencias y relaciones significativas.

Fase 4. Se describieron, analizaron e interpretaron los datos obtenidos, para su presentación final.

6. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos a través de la aplicación de la entrevista semi-estructurada seccionada para la medición de la variable. En él se expone inicialmente una caracterización de la muestra participante en el estudio y luego se da respuesta a los objetivos específicos, para finalmente obtener datos que permitan el cumplimiento del objetivo general, el cual tiene como alcance describir el impacto laboral obtenido por egresados del programa de Psicología de la Universidad de la Costa desde la perspectiva de los empleadores.

El impacto laboral descrito a continuación ha sido comprendido como variable de estudio y conceptualizado desde la posición teórica de Libera (2007), quien lo extrae de las ciencias ambientales y sistematiza la evolución del término, para finalmente presentarlo como una alteración, cambio o transformación que puede resultar favorable o desfavorable en el medio y que ha sido consecuencia de una acción (Libera, 2007). En consonancia con lo anterior la CNA en su documento sobre Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado, publicado en 2013 determina que para realizar la evaluación de impacto de los egresados en el medio las instituciones superiores podrán evaluar el reconocimiento con que cuenta la institución y el programa por la calidad de la formación recibida, y las modificaciones que el egresado pueda lograr a través de su desempeño, competencias y mejoras en su entorno. (CNA, 2013)

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Con base en los elementos descriptores del término impacto laboral se da respuesta a los objetivos específicos propuestos en el presente estudio y la integración de los datos permite finalmente alcanzar el propósito general de esta investigación.

La variable de estudio fue evaluada en una muestra de 30 empleadores que cumplieron los criterios de inclusión de la muestra y aceptaron participar en el estudio. Todos ellos vinculados con empresas de diferente naturaleza y posicionamiento en el contexto. Los datos correspondientes a las características generales de las empresas se detallan a continuación, para luego presentar uno a uno los estadísticos descriptivos que soportan los hallazgos relacionados con los objetivos específicos.

En la figura 1, se muestra la naturaleza de las empresas. En ella se evidencia que la muestra está en su mayoría integrada por empresas del sector privado ocupando el 97 % de la muestra mientras que el 3% restante pertenece al sector público.

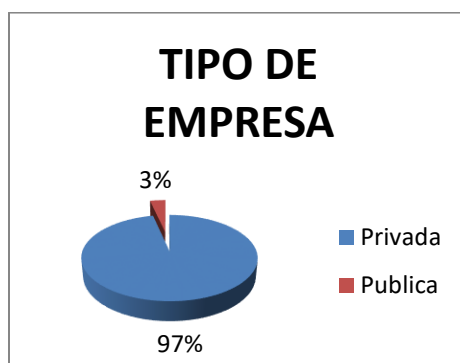


Figura 2. Caracterización de la naturaleza de las empresas consultadas

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Con respecto a la pertenencia por sectores de producción, se encontró según lo muestra la gráfica 2 una relación de 93% perteneciente al sector de servicios, siendo el servicio que prestan el educativo, el 7% restante pertenecen al sector industrial, y ninguno de los empleadores participantes pertenece al sector comercial.

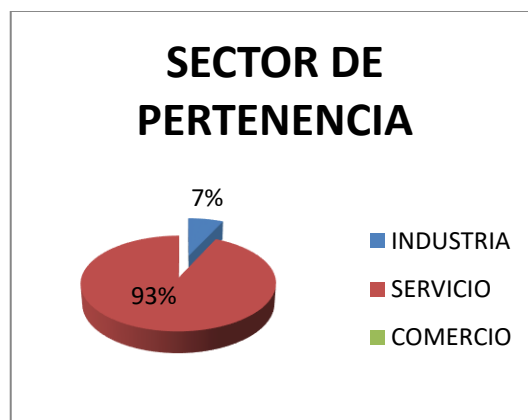


Figura 3. Caracterización del sector de pertenencia de las empresas consultadas

En la figura 3 se puede ver las estadísticas de percepción de los empleadores frente al papel o nivel de participación de la Universidad de la Costa en el desarrollo de la región. Se aprecia cómo un 62% de los empleadores perciben altamente importante el aporte de la institución, mientras que el 28% la considera que el aporte alcanza un nivel medio y el 7% considera que no ha tenido influencia en el desarrollo de la región. El 3 % faltante asegura no tener conocimiento con respecto al tema cuestionado.

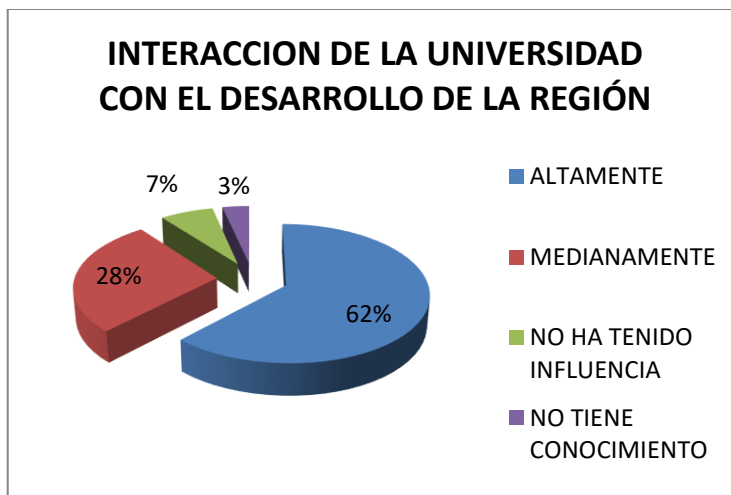


Figura 3. Caracterización de percepción de los empleadores con respecto a la Interacción de la Universidad de la Costa con el desarrollo de la Región.

Los empleadores expresan tener conocimiento de la interacción que se mantiene entre la universidad y otras áreas de productividad que contribuyen al desarrollo de la región. Esta condición no se mantiene al indagar por el conocimiento de algunos procesos y avances de la institución en materia de investigación y programas académicos ofertados. Con respecto al conocimiento de los empleadores frente a los desarrollos de la Universidad de la Costa en actividades investigativas, estos muestran que el 41% conoce o estos desarrollos mientras que el 59% restante desconoce a este respecto. Lo anterior se grafica en la figura 4.



Figura 4. Percepción de los avances de la Universidad de la Costa CUC en desarrollo de proyectos de investigación.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Del conocimiento de los empleadores de los avances en materia de calidad de cada uno de los programas ofertados por la Universidad de la Costa muestra evidencia la figura 5, el 52% de la población no reconoce estos avances mientras que el 48% si lo hace.

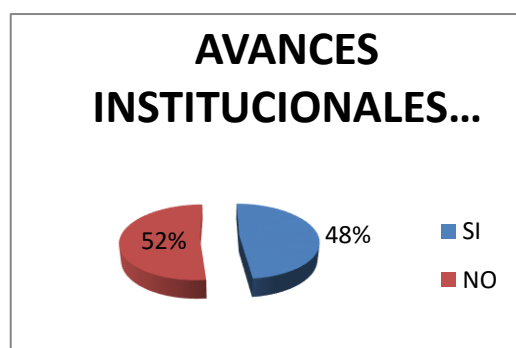


Figura 5. Percepción de los empleadores de la mejoría en términos de calidad de los diferentes programas de pregrado ofertados en la Universidad de la Costa

Los programas identificados por los empleadores fueron calificados según se pertinencia y necesidad en la región encontrando como lo muestra la figura 6, que el 69% considera que estos son necesarios o pertinentes mientras que el 31% considera lo contrario.



Figura 6 Percepción de los empleadores frente a la necesidad y pertinencia de los programas ofertados en la Universidad de la Costa

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

En la figura 7 se puede observar la percepción de los empleadores frente a los avances realizados por la Universidad de la Costa en la creación y ofertas de los programas académicos de posgrado, donde un 66% reconocen estos avances y un 34% no.

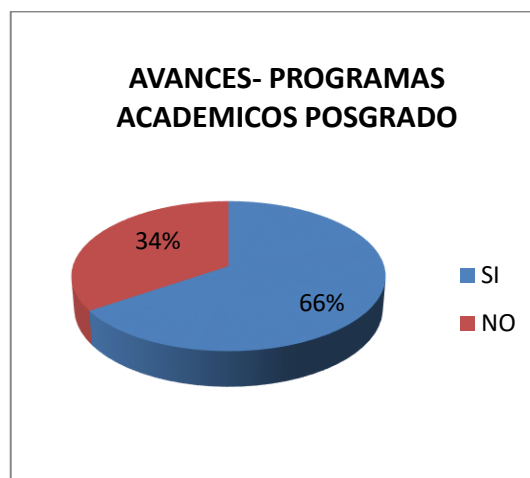


Figura 7. Percepción de los empleadores de los avances de la Universidad de la Costa CUC en términos de programas de posgrado.

Con respecto a la percepción de los empleadores con respecto a la pertinencia de los programas de posgrado en la figura 8 se puede ver como el 72% considera que estos son pertinentes y solo el 28% considera que estos no lo son.

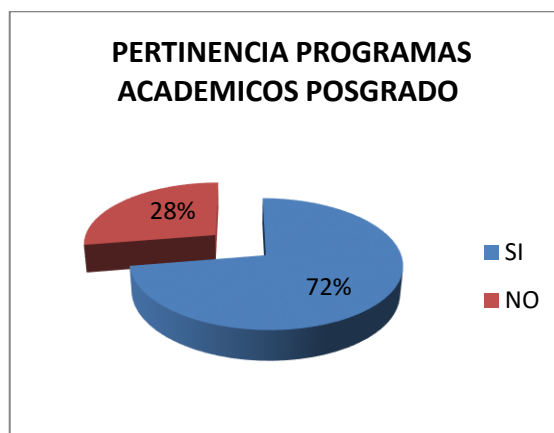


Figura 8. Percepción de los empleadores frente a la pertinencia de los programas de posgrado ofertados por la Universidad de la Costa

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Los avances en los programas de extensión relacionados con educación continua, consultorías, asesorías y proyección social, son conocidos por el 72% de los empleadores (figura 9) y valorados como pertinentes y necesarios por un 68 % de ellos.

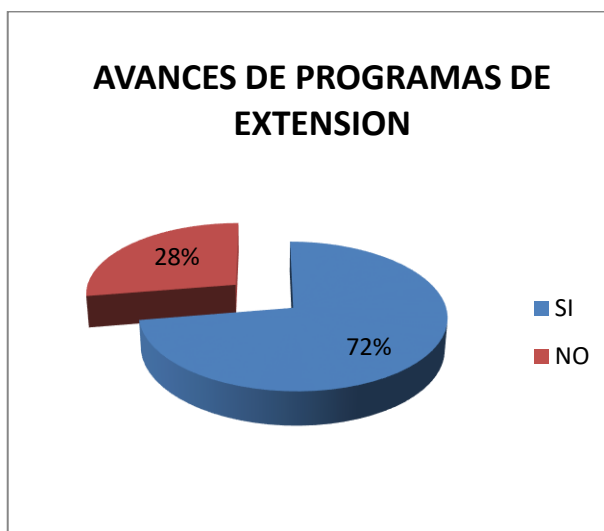


Figura 9. Percepción de los empleadores frente a los avances de los diferentes programas de extensión de la Universidad de la Costa.

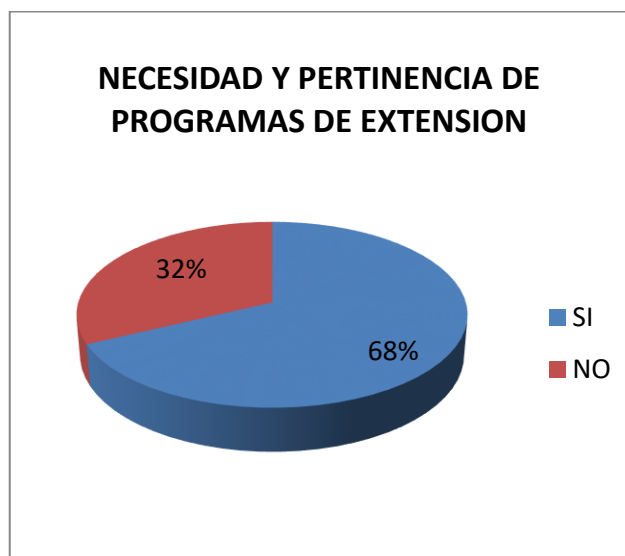


Figura10. Percepción de los empleadores en términos de la pertinencia de los programas de extensión de la Universidad de la Costa

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Los datos hallados con relación al propósito de identificar la valoración que hacen los empleadores del desempeño laboral de egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa se presentan a continuación, acompañados para su descripción de estadísticas descriptivas.

En la figura 11, se muestra la calificación asignada a la calidad del servicio profesional prestado por egresados de la Universidad de la Costa, encontrando que un 86 % de los empleadores lo califica como Excelente frente a egresados de otras instituciones de educación superior. El 14 % restante califica como Buena la calidad del servicio prestado. No hubo calificación para las valoraciones de Regular y Mala.

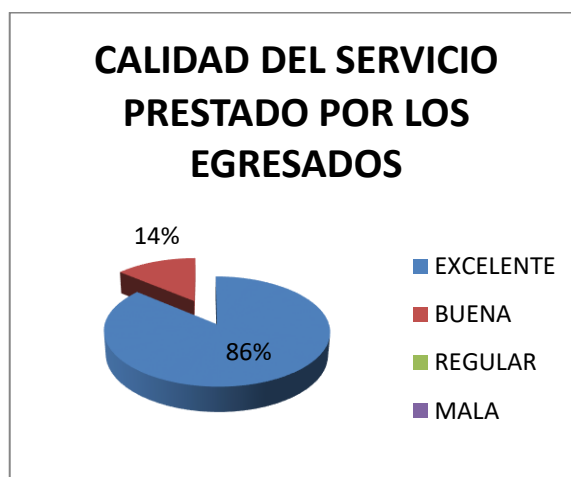


Figura 11. Caracterización de percepción de los empleadores con respecto a la calidad del servicio prestado por los egresados.

La calificación anteriormente expuesta es coherente con lo manifestado por los empleadores al evaluar específicamente el desempeño de los egresados del programa de psicología, asignando en esta oportunidad una calificación de excelente el 79 % de los

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

empleadores entrevistados. El 21 % restante lo califico como Bueno. Tampoco se observaron para este ítem calificaciones de Regular y Mala. (Figura 12)

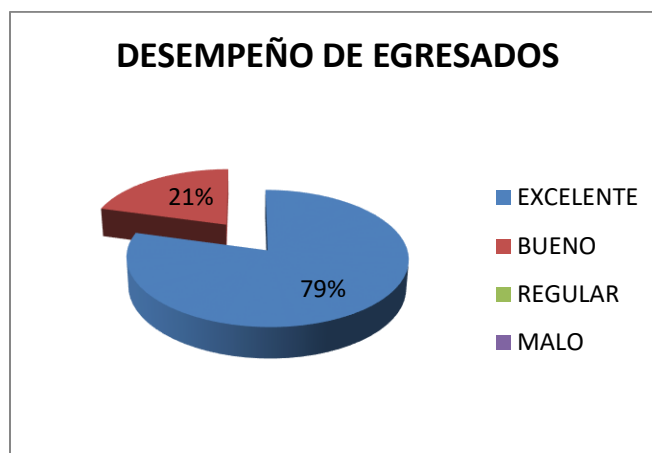


Figura 12. Percepción de los empleadores del desempeño de los egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa

Continuando con la presentación de resultados que describen la percepción del desempeño de los egresados del programa de psicología, se presentan los datos que demuestran las cualidades que según la apreciación del empleador se convirtieron en requisitos para la contratación de los egresados en sus empresas. Estas cualidades en orden de la que más valorada por los empleadores hasta la que menos valor le otorgan son: Grado de conocimiento sobre el área que va a ser contratado con un 27% , títulos académicos 21%, actitud frente a la entrevista 19 %, experiencia laboral previa 14%, antecedentes en la participación en grupos de investigación, asociaciones u otros grupos de interés 8%, manejo de las TIC 7 % y dominio de un segundo idioma 4 % . (Figura 13)

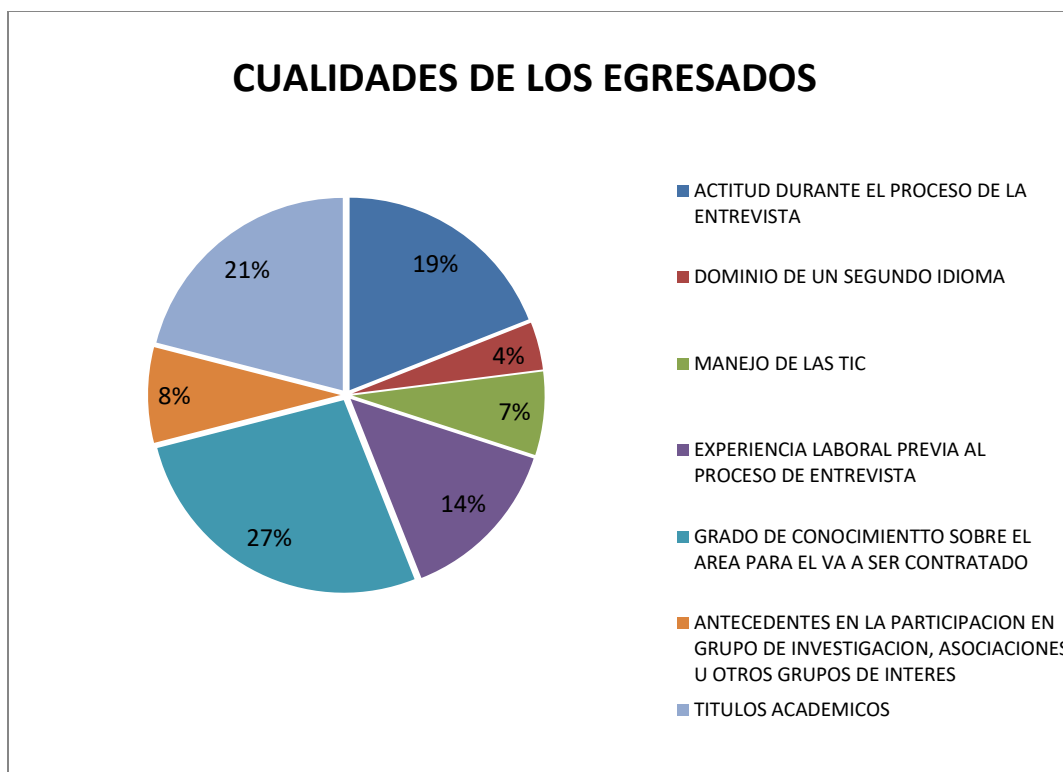


Figura 13. Valoración de los empleadores de las cualidades que presentan los egresados durante la entrevista de contratación

También fueron evaluadas por los empleadores las características relacionadas con el desempeño del egresado y que lo diferencian de egresados de otras instituciones de educación superior. En este caso se encontró que la característica más poseída y diferencial con otros egresados del mismo programa es la actitud proactiva con un 26 %, y en la que menos existen diferencias es en el dominio de herramientas tecnológicas con solo un 5 %. También se valoraron características como flexibilidad a los cambios dentro de la organización con un 14 %, rápido proceso de adaptación al clima laboral con un 16 %, actitud positiva 10 %, facilidad para trabajar en equipo 13 % y facilidad para sustentar proyectos 16 % (Figura 14)

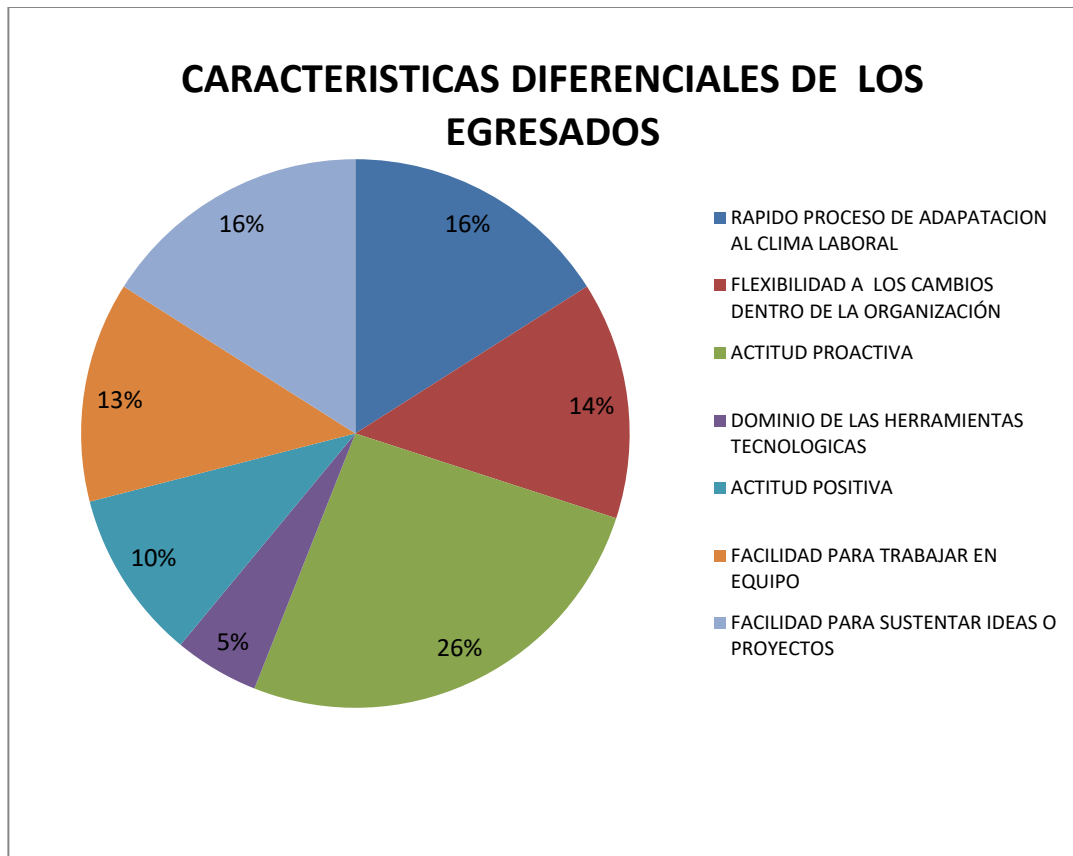


Figura 14. Características que diferencian a egresados de psicología de la Universidad de la Costa con otras instituciones de educación superior

A continuación se presentan los hallazgos de manera discriminada para cada una de las competencias laborales según su presencia o ausencia en el desempeño laboral de los egresados. A partir de estos datos se da respuesta al segundo objetivo del estudio: Caracterizar las competencias laborales identificadas por los empleadores como propias del egresado del programa de psicología de la Universidad de la Costa.

Las competencias evaluadas son percibidas como presentes por los empleadores en los siguientes porcentajes: capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva 65 %,

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

capacidad para comunicar por escrito 70 %, capacidad para comunicarse oralmente de tal forma que los demás entiendan 65 %, Capacidad para hablar y escribir en un idioma extranjero 35 %, capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas 43 %, capacidad para utilizar herramientas informáticas especializadas 35 %, capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones 76 %, capacidad para trabajar en equipo y alcanzar una meta común 67 %, capacidad para trabajar de forma independiente 60 %, formación en valores y principios éticos 85 %, capacidad para identificar, plantear y resolver problemas 75 %, disposición para aprender y mantenerse actualizado/a 80 %, capacidad para manejar información procedente de áreas y fuentes diversas 70 %, capacidad creativa e innovadora 70 %, capacidad para formular y gestionar proyectos 65 %, capacidad de abstracción, análisis y síntesis 73 %, capacidad para adaptarse a los cambios 80 %, habilidad para improvisar 65 %, capacidad de trabajar bajo presión 82 %, capacidad para presentar y sustentar en público informes e ideas 58 %. (Figura 15)

Las competencias laborales que muestran los egresados desde la apreciación de los empleadores se presentan a través de la agrupación en categorías permitiendo observar que de acuerdo a la evaluación realizada por los empleadores las competencias que más se manifiestan en los egresados son las competencias personales con un porcentaje de 32 %. En su orden le siguen las competencias intelectuales 17 %, empresariales e interpersonales con 14 % cada una, competencias organizacionales 12% y tecnológicas con un 11%. (Figura 16)

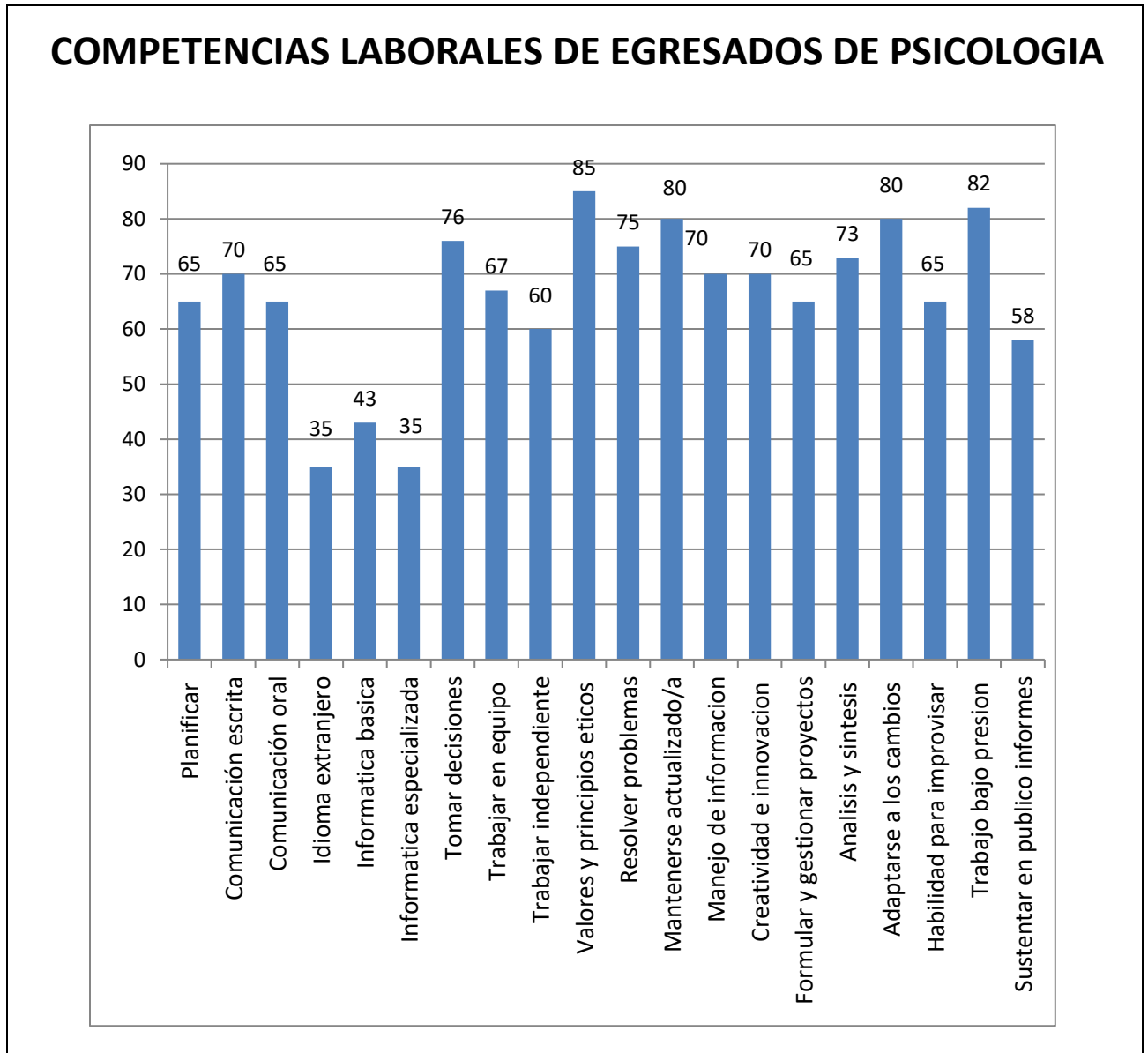


Figura 15. Competencias laborales percibidas por los empleadores de egresados de psicología de la Universidad de la Costa

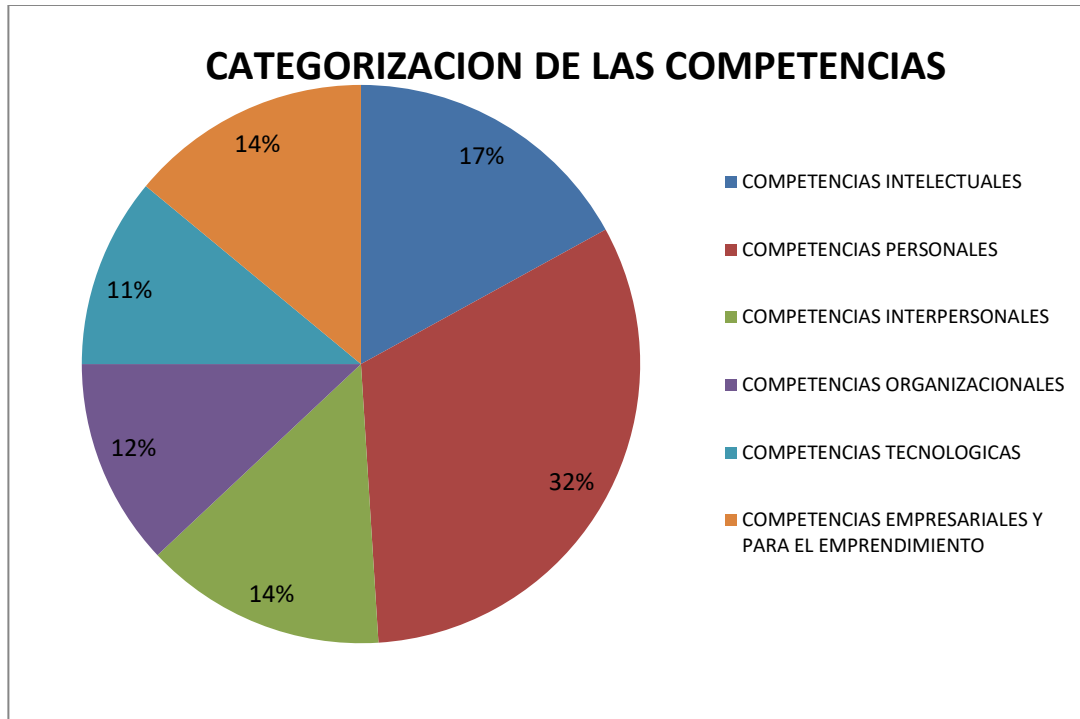


Figura 16. Categorización de competencias laborales de los egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa identificadas por sus empleadores.

Por último es importante relacionar que un 43 % de los empleadores evalúan las competencias con que llegan los egresados a la empresa como Adecuadas y el 37 % consideran que son Completamente adecuadas. El 20 % de los empleadores las calificaron como Poco adecuadas, y no se encontró puntuación para la valoración de Medianamente adecuadas ni Inadecuadas. (Figura 17)

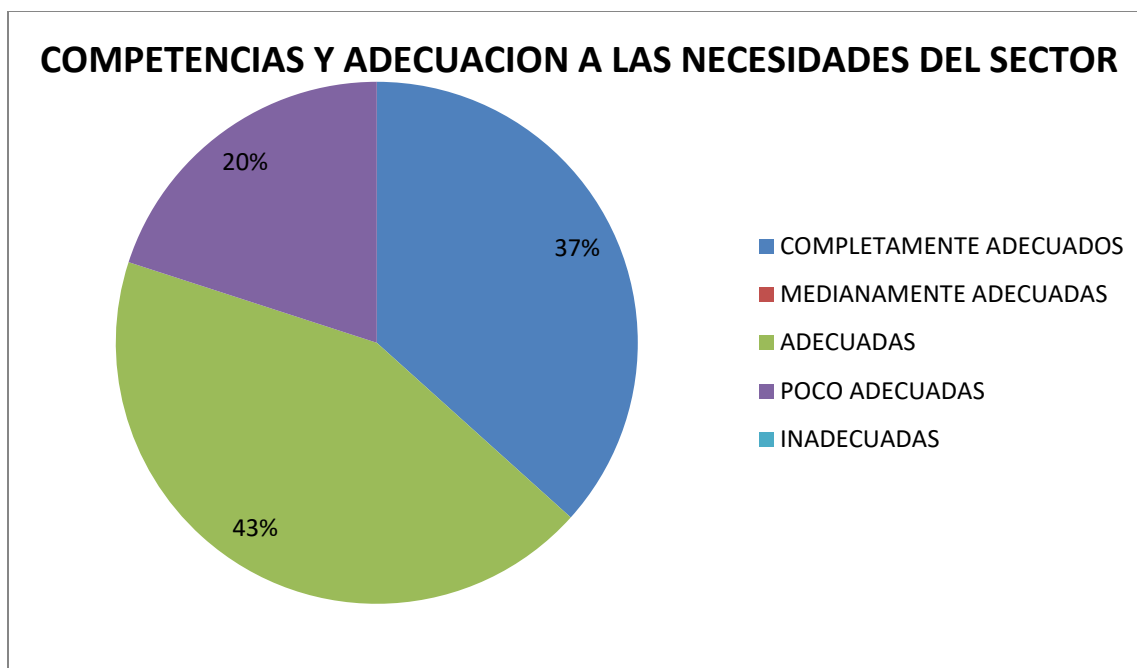


Figura 17. Adecuación de las competencias a las necesidades del sector

Con el propósito de dar respuesta al objetivo de identificar los logros obtenidos por los egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa en áreas específicas de desempeño laboral, se determinó la percepción que tienen los empleadores con respecto al efecto positivo que han tenido los egresados de la institución en el desarrollo de proyectos tendientes a promover mejoras en los procesos y productividad de la empresa.

Los empleadores calificaron con un 63 % como positiva la tarea de los egresados para promover mejoras, y con un 37 % como ausencia de logros visibles que permitieran el reconocimiento por su buen desempeño. (Figura 18)



Figura 18. Percepción de logros promovidos por egresados

En consonancia con lo anterior, los empleadores identificaron las áreas de la empresa en las que se han producido los cambios. Estas áreas son: Orientación escolar con una puntuación del 44 %, Bienestar universitario y Recursos humanos con una puntuación de 23 % cada una, servicio de evaluación y elaboración de planes de intervención con una puntuación del 10 %

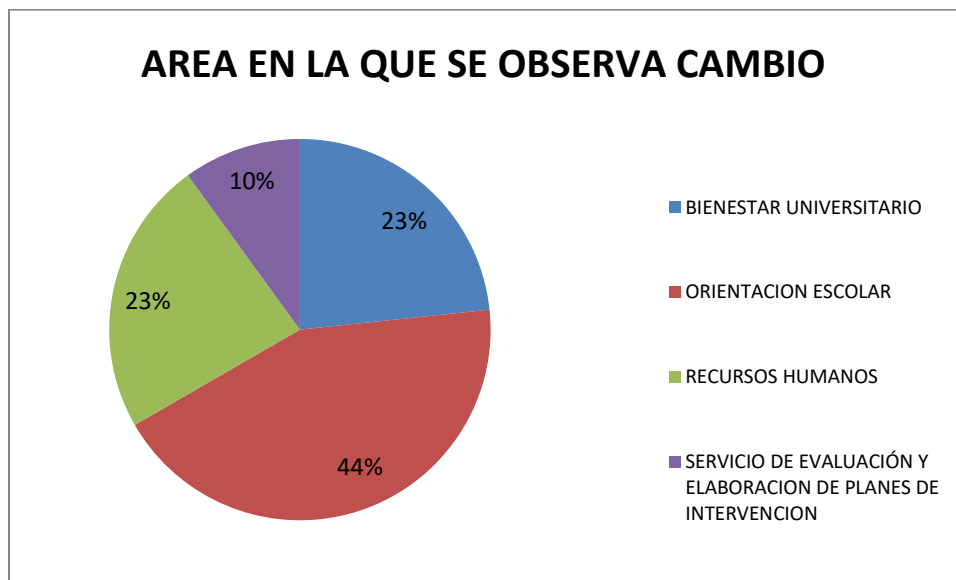


Figura 19. Área en la que se han promovido cambios

7. CONCLUSIONES

Con relación a los logros y consideraciones entendidas para este proyecto de investigación. Se pueden determinar varias conclusiones que se derivan del análisis de resultados, estas responden a los intereses expuestos en los objetivos de este trabajo y se direccionan metodológicamente desde la perspectiva descriptiva. Estas se presentan producto de las relaciones existentes en las respuestas al instrumento utilizado y la revisión documental entendidas en las bases teóricas que respaldan este trabajo.

Como resultado de la caracterización realizada con respecto a las empresas y el conocimiento que tienen los empleadores sobre la universidad, se encontró que los recién egresados que tienen vínculo laboral, se encuentran en su mayoría trabajando en instituciones de carácter privado y que prestan servicios educativos. De acuerdo al área en la según los empleadores han observado mejoras se podría relacionar el ejercicio profesional con el área de desempeño de la psicología educativa, ya que los empleadores reportan que los cambios que los egresados han promovido pertenecen a Bienestar universitario y Orientación escolar.

Los empleadores muestran tener conocimiento de aspectos de desarrollo y avances que la Universidad de la Costa ha hecho o está haciendo en la región, lo que sugiere que la interacción Universidad- Empleador puede permitir la constante retroalimentación de necesidades, expectativas y satisfacción de las mismas por parte de la educación formal.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

En cuanto al objetivo de Identificar la valoración que hacen los empleadores del desempeño laboral de egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa, se encontró satisfacción de los empleadores con el egresado en condición de empleado evaluando el desempeño como Excelente con una calificación del 79% y Bueno el 21 %, lo que sugiere que los egresados están realizando sus funciones de tal manera que favorecen el mantenimiento de los logros de la empresa, por lo que sus empleadores los elijen con respecto a los egresados de otras instituciones de educación superior, señalando que entre ellos existen características diferenciales y deseadas por el empleador para dar respuesta a las necesidades reales de su empresa.

Las características diferenciales son discriminadas por los empleadores mostrando la Actitud proactiva como aquella en la que más se observan diferencias. Se hace énfasis ante este resultado en que la característica de desempeño que resaltan los empleadores esta mas relacionada con cualidades personales que con construcción de saberes. Lo que sugiere que el empleador valora más al empleado autónomo, propositivo, que lidera procesos, con respecto al empleado pasivo aunque experto en saberes. La proactividad es una capacidad imprescindible para desempeñar un cargo con calidad y excelencia, “ella es una de los ejes sobre los que se articula el potencial éxito de la empresa” (Di Gusto, 2014).

El dominio de tecnologías fue señalada como el área en que más se asemejan los egresados de la Universidad de la Costa con los de otras universidades, lo que podría estar relacionado con el amplio uso de aparatos tecnológicos de los jóvenes y profesionales de los últimos años. Los avances tecnológicos según afirma Salas (2000), están modificando

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

profundamente la naturaleza de la actividad productiva, convirtiéndose en uno de los elementos claves para la competitividad, la cual puede ser comprendida en términos de conocimiento, tecnología, manejo de información y destrezas. (Salas, 2000).

Otro objetivo de investigación fue caracterizar las competencias laborales identificadas por los empleadores como propias del egresado del programa de psicología de la Universidad de la Costa. Con respecto a este objetivo se encontraron datos que señalan nuevamente a las competencias personales como las más observadas y valoradas por los empleadores, lo que sugiere el esfuerzo decidido que puede mostrar el programa de psicología de la Universidad de la Costa en fortalecer elementos propios del ser.

En las competencias personales o del ser se integran comportamientos y actitudes esperados en el ambiente laboral (Guía 21 del MEN), como son la orientación ética, el dominio personal, la inteligencia emocional y la adaptación al cambio. Estos comportamientos favorecen el desempeño y calidad en el trabajo realizado, lo que a su vez contribuye a la productividad de las empresas. (Pineda-Zapata (2012).

Otras competencias señaladas por los empleadores como de evidenciadas por el egresado del programa de psicología son las competencias intelectuales, las cuales están integradas por la creatividad, toma de decisiones, solución de problemas, atención, memoria y concentración. Estas competencias favorecen el aprendizaje y productividad. (Soto, 2003)

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Los empleadores que participaron en el estudio perciben que los egresados vinculados a sus empresas han promovido cambios en áreas específicas de desempeño laboral, relacionando entre ellas Bienestar universitario, Orientación escolar como las más frecuentes. Se encuentra también que relacionan las áreas de recursos humanos y Servicios de evaluación y elaboración de planes de intervención, como afectadas positivamente por el desempeño profesional de los egresados.

Se observa que los egresados de psicología de la Universidad de la Costa, son apreciados desde la perspectiva de sus empleadores como profesionales con capacidad de promover alteraciones favorables en el medio laboral. Estas alteraciones según Libera (2007) son producto de una acción, la cual para el caso específico en estudio, hace referencia a las competencias laborales desarrolladas durante la educación formal y fortalecidas en la educación superior. Contar o no con estas competencias afectará el desempeño profesional de todo egresado, pues con base en ellas será evaluado con fines de ingreso, mantenimiento o promoción de cargos.

Es importante resaltar con base en los postulados de la teoría de socialización expuestos por Rojas (2014) que “una buena parte de la productividad del individuo depende de cómo este se relaciona y se integra con sus superiores y compañeros, adaptándose al medio laboral, sus normas y costumbres”. Con base en lo anterior se valida el énfasis señalado por los empleadores en el área de competencias personales como altamente significativo, pues contribuye a la selección y mantenimiento en el mundo laboral de los egresados del programa de psicología y con ello dan respuesta a las necesidades reales del medio.

8. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones derivadas de este trabajo se centran en los requisitos propios considerados del mismo proceso investigativo, donde se tiene en cuenta las necesidades futuras de complementación de los alcances y descubrimientos. A continuación se exponen las principales recomendaciones así:

En el orden de lo metodológico se recomienda a futuros investigadores interesados en el tema ampliar la población participante a fin de favorecer la generalización de los resultados hallados. En este mismo apartado se sugiere para próximas investigaciones diversificar y especificar el instrumento para la recolección de datos, de manera que se pueda obtener información sobre competencias que permitan relaciones entre los saberes específicos y generales aprendidos en las aulas y las competencias en contexto, esto no solo a niveles investigativos teóricos, sino también a elementos prácticos que retroalimenten la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje. Es importante también el diseño de un instrumento que sea validado a través de métodos estadísticos, aumentando así la confiabilidad de los datos.

A la institución se le sugiere el uso de los resultados obtenidos en el presente estudio para contribuir a los procesos de formación en el marco de la calidad educativa. Así mismo apoyar la continuación de estudios que permitan la profundización de la variable investigada en todos sus egresados.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Al programa de Psicología se le sugiere considerar los resultados encontrados en el presente estudio para la puesta en marcha de estrategias que permitan optimizar los procesos de calidad en la formación de profesionales.

Para el reconocimiento de cada una de las especificaciones expuestas en términos de caracterización de las competencias laborales del egresado del programa de Psicología de la Universidad de la Costa , es importante que la universidad mantenga el proceso de desarrollar evaluaciones por competencias en cada uno de los niveles del proceso de enseñanza aprendizaje, con el propósito de estar a la vanguardia en este proceso y alinearse con las necesidades del medio laboral, donde verdaderamente se pueda establecer parámetros de respuesta al hacer en el contexto.

Se recomienda, realizar investigaciones consecuentes a esta, no solo desde la facultad de Psicología de la Universidad de la Costa, sino, también de otras facultades y programas, con el propósito de estar a tono con los avances de los objetivos y propósitos de la educación superior.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ballesteros, B., González, D., Peña, T. (2010) Competencias disciplinares y profesionales del psicólogo en Colombia. ASCOFAPSI. Colombia. Extraído de http://www.ascofapsi.org.co/portal/archivos/Competencias_profesionales_psicologia.pdf

Barriga, F y Rigo, M. 2000. Formación docente y educación basada en competencias, en formación de competencias y certificación profesional. Pensamiento universitario. Tercera época. México. CESU-UNAM.

Brandstrat. (2011). Evaluación del impacto de los egresados de psicología CUC y su valoración entre el sector empresarial. Informe técnico y privado contratado y presentado por el grupo Brabdstrat a la directiva de la Universidad de la Costa CUC 2011.

Botero, J. (2006). Retos y oportunidades de la educación frente al TLC. Revista de ingeniería. Núm. 24

Bravo, N. (2007). Competencias proyecto Tuning-Europa, Tuning-América Latina. Santiago. Extraído de http://acreditacionunillanos.edu.co/contenido/capacitacion.docente_2semestre_2007.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Castillo, V., Ohao, M. Schleser. (2014) Evaluación de impacto en la inserción laboral de los beneficiarios de los curso sectoriales de formación profesional. Extraído de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_305990.pdf

Decreto 2566 de Septiembre 10 de 2003, Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones.

Delors, J. (1994) La Educación encierra un tesoro: Informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI. Compendio. Santillana Ediciones UNESCO. Extraído de http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF

Di Gusto, C. Martin, M. Arnais, A. Guerra, P. (2014). Competencias personales y sociales en adolescentes. Revista iberoamericana de educación. Núm. 66

Ferro, J. (2000). Visión de la universidad ante el siglo XXI. Ediciones Uninorte. Colombia

Ferrer, J., Colmenares, F., Clemenza, C. (2010). Un líder ético para el cambio: Plataforma de gestión estratégica en instituciones universitarias. Revista de ciencias sociales. Vol. XVI, Núm. 4. Venezuela

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Gallart, M. A., & Jacinto, C. (1995). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. *Boletín Educación y Trabajo*, 6(2). Extraído de <http://www.oei.es/oeivirt/fp/cuad2a04.htm>

González, J. Wagenaar, R. Beneitone, P. (2004). Tuning-America latina: Un proyecto de las universidades. *Revista Iberoamericana*. Núm. 35

Guerrero, D., & De los Ríos, I. (2012). Professional competences: a classification of international models. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1290-1296.

Gardner, H. (1987). *La teoría de las inteligencias múltiples*. Santiago de Chile: Instituto Construir. Extraído de [http://www.institutoconstruir.org/centro superacion/La% 20Teor% EDa% 20de, 20](http://www.institutoconstruir.org/centro%20superacion/La%20Teor%20de%20de,20).

Hernández, S. R; Fernández C. C & Bapstida, L. P (2006) *Metodología De La Investigación*. México. Editorial Mac Graw Hill interamericana.

Hernández, S. R; Fernández C. C & Bapstida, L. P (2007) *fundamentos de la Metodología De La Investigación*. México. Editorial Mac Graw Hill Interamericana.

Hernández, S. R; Fernández C. C & Bapstida, L. P (2008) *Metodología De La Investigación*. México. Editorial Mac Graw Hill interamericana.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Hernández, S. R; Fernández C. C & Bapstida, L. P (2010) Metodología De La Investigación. México. Editorial Mac Graw Hill interamericana.

Hurtado, C. (2007). Impactos de programas de pregrado. Universidad EAFIT. Colombia
http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-155955_archivo_pdf.unknown

Irigoyen, J., Jiménez, M. y Acuña, K, (2011): Competencias y Educación superior. Revista mexicana de investigación educativa, 16(48), 243-266.

Levy-Leboyer, C. (1997). Gestión de las competencias. Barcelona: Gestión 2000.

Libera, B. (2007). Impacto, impacto social y evaluación del impacto. ACIMED, Vol. 15
Núm. (3).

Manual de instrumentos y recomendaciones sobre seguimiento a graduados. (2006).
Programa Gradua2 y Asociación Columbus, Extraído de
http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-136795_pdf.pdf

Martínez, D. (2015). Impacto laboral de los egresados del programa psicología de la universidad de la costa – CUC. Revista GEPU. Vol. 6, Núm. 1

Martínez, S., Cortez, M., & Cruz, D. (2004). Impacto de los egresados de posgrado de la Universidad de Colima en su entorno. *Dirección General de Posgrado, Universidad de Colima.*

Mertens, L. (1996). Competencia laboral: sistema, surgimiento y modelos. Cinterfor. Montevideo

Ministerio de Educación Nacional (SF) Mundo de competencias. Recuperado de <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/competencias/1751/w3-propertyvalue-44921.html>

Ministerio de Educación Nacional (SF) Articulación de la educación con el mundo productivo: Competencias laborales.

Observatorio laboral para la educación, (2006). Extraído de <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-channel.html>

Observatorio de la Universidad Colombiana, (2008). Extraído de http://universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=430:egresados-loshijos-desconocidos-por-la-universidad&catid=2:informe-especial&Itemid=199

Parra, E. y Londoño, E. (2007). Impacto de egresados del programa de ingeniería e informática y su desempeño con respecto a la industria del software. Revista virtual Universidad católica del Norte. Extraído de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/index/search/advancedResults>

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Perrenaud, P., Noreste, E., & Sáez, J. C. (1999). Construir competencias desde la escuela. Santiago, Dolmen.

Pineda-Zapata, U. Pérez-Ortega, G. Arango-Serna, M. (2012). Medición del impacto de las competencias laborales en la productividad de los procesos: caso de una empresa manufacturera. Revista Innovar. Vol, 22 Num 45. Universidad Nacional de Colombia. Colombia
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81824864004>

Posada, R. (2009). Formación superior basada en competencias, interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante. Revista latinoamericana de educación. Colombia.

Proyecto Tuning América Latina (2011). Innovación educativa y social. Extraído de
<http://www.tuningal.org>

Quintero Villamizar, L. (2014). Evaluación de impacto del egresado FESC en el medio laboral. Revista Mundo FESC. Edición 8. Colombia

Ramírez, L. y Medina, G. Educación basada en competencias y el proyecto Tuning en Europa y América. (2008). Extraído de
<http://www.observatorio.org/colaboraciones/2007/TuningEuropayAL-LiberoVictorionoRamirez%2011oct07.pdf>

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

RENACE COLOMBIA: Red Nacional de Egresados, (2008). Extraído de http://avalon.utadeo.edu.co/comunidades/egresados/red_seis/renace_red_nacional.pdf

Rojas, D. (2014). Impacto en la situación laboral de egresados de la educación presencial y virtual: un estudio comparativo. *Revista Educación y Educadores*, Vol 17, núm. 2. Universidad de la Sabana. Colombia

Rodríguez, Z. H. (2007). El paradigma de las competencias hacia la educación superior. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*. 15(1).

Salas, R. (2000). La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos. *Revista Educación médica superior*. Vol. 14 Núm. 2. La Habana

Salas, Z. W. A. (2005). Formación por competencias en educación superior. Una aproximación conceptual a propósito del caso colombiano. *Revista Iberoamericana de Educación*, 36(9).

Sánchez, V. A, y Poblete, R. P. (2004). Practicum y evaluación de competencias. *Profesorado*. *Revista de currículo y formación del profesorado*, 8(2).

Sousa, V., Driessnack, M., & Costa, A, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes Diseños de investigación cuantitativa. *Rev Latino-Am Enfermagem*, 15, 2-3.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Soto, E., Valenzuela, P. & Vergara, H. (2003) Evaluación del impacto de la capacitación en la productividad. SOFOFA, SENCE. Chile

Tejada, Z, A. (2010). Competencias para la vida: Aproximación desde la Psicología Integracionista y la Complejidad. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 3(1), 17-26.

Tejada, J. (1999). Acerca de las competencias profesionales I. Herramientas. Núm. 56

Tobón, S. (2008). La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo. México. Universidad Autónoma de México

Tobón, S. T, Sánchez, A, R; Carretero, M.A y García, J. A (2006). Competencias, calidad y educación superior. Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio. Extraído de [http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jW7G7qRhry4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Tob%C3%B3n,+S.+\(2006\).+Competencias,+calidad+y+educaci%C3%B3n+superior.&ots=isJTZLQZ95&sig=qFnpSUWHIdvftwJE1nGMnilwtKI#v=onepage&q=Tob%C3%B3n%2C%20S.%20\(2006\).%20Competencias%2C%20calidad%20y%20educaci%C3%B3n%20superior.&f=false](http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jW7G7qRhry4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Tob%C3%B3n,+S.+(2006).+Competencias,+calidad+y+educaci%C3%B3n+superior.&ots=isJTZLQZ95&sig=qFnpSUWHIdvftwJE1nGMnilwtKI#v=onepage&q=Tob%C3%B3n%2C%20S.%20(2006).%20Competencias%2C%20calidad%20y%20educaci%C3%B3n%20superior.&f=false)

Tobón T, S. (2004). Formación basada en Competencias, pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá.Ecoe Ediciones.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Torres, A. (2010). ¿La infraestructura educativa en las instituciones de educación superior públicas mexicanas cumplen con las nuevas demandas del siglo XXI? Revista innovación educativa. Vol. 2 Núm. 2

Uribe, R.. A. F; Aristizabal, A. M; Barona H. A y López, L. C. N. (2009) Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. Revista desde el Caribe. No. 23.21-45.

Vargas, F. (2004). 40 preguntas sobre competencia laboral. ILO/Cinterfor. Montevideo.

Zabalza, M. Á., & Beraza, M. Á. Z. (2003). Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional. Narcea Ediciones.

ANEXOS

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Anexo 1



CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC IMPACTO DE EGRESADOS FORMATO ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPLEADORES

SEÑOR EMPLEADOR:

Para la Universidad de la Costa CUC es de gran importancia establecer el grado de aceptación social que tienen nuestros egresados en cuanto a la formación que han recibido y qué tanto se destacan en el medio social en que actúan, todo ello de acuerdo con la naturaleza del ejercicio para el cual han sido formados. Por tal motivo le estamos invitando a diligenciar de manera completa y con la mayor objetividad posible el presente cuestionario.

1. Nombre de la Empresa _____

2. Tipo de Empresa:

Privada

Pública

3. A qué sector económico pertenece su empresa:

Industria

Comercio

Servicios

4. ¿Cuál es su opinión respecto a la calidad del servicio prestado por los Egresados de la Universidad de la Costa CUC en su Empresa, frente a Egresados de otras Instituciones de Educación Superior ?.

Excelente

Buena

Regular

Mala

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

5. ¿En su opinión, la interacción que la Universidad de la Costa CUC ha tenido con el medio, ha influenciado en el desarrollo de la región ?.

Altamente Medianamente No ha tenido influencia No tiene conocimiento

Por qué? _____

6. ¿Conoce usted los avances de la Universidad en materia de desarrollo de proyectos de investigación?

Sí No

7. ¿Conoce usted los avances de la Universidad en materia de programas académicos de Pregrado?

Sí No

Si su respuesta es Si, favor conteste la siguiente pregunta

8. Considera Usted, que los programas académicos que actualmente ofrece la CUC en el pregrado son necesarios y pertinentes para el desarrollo de la región?

Sí No

9. ¿Conoce usted los avances de la Universidad en materia de programas académicos de Posgrado?

Sí No

Si su respuesta es Sí, favor conteste la siguiente pregunta

10. Considera Usted, que los programas académicos que actualmente ofrece la CUC en el posgrado son

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

necesarios y pertinentes para el desarrollo de la región?

Sí No

11. ¿Conoce usted los avances de la Universidad en materia de programas de Extensión (Educación Continua, Consultorías, asesorías, proyección social, entre otros)?

Sí No

Si su respuesta es Sí, favor conteste la siguiente pregunta

12. Considera Usted, que los programas de Extensión que actualmente ofrece la CUC son necesarios y pertinentes para el desarrollo de la región?

Sí No

13. Al momento de seleccionar personal para su empresa, cuáles serían las cualidades que tendría en cuenta para contratarlos. (Favor organícelo en orden de importancia, 1 más importante, 7 menos importante):

- a. Actitud durante el proceso de la Entrevista
- b. Dominio de un segundo idioma
- c. Manejo de TIC
- d. Experiencia laboral previa al proceso de Entrevista.
- e. Grado de conocimiento sobre el área para el cual va a ser contratado.
- f. Antecedentes de participación en grupos de investigación, asociaciones u otros grupos de interés.
- g. Títulos Académicos

14. Cómo calificaría Usted el desempeño de los Egresados de la Universidad de la Costa CUC en la Empresa que Usted dirige, frente a Egresados de otras Instituciones de Educación Superior?

Excelente Bueno Regular Malo

15. ¿Seleccione las características que usted cree, diferencian a los Egresados de la CUC de otros Egresados de Instituciones de Educación Superior (seleccione con un círculo)?

- a) Rápido proceso de adaptación al clima laboral de la Empresa.
- b) Flexibilidad a los cambios dentro de la organización
- c) Actitud proactiva.
- d) Dominio de herramientas tecnológicas.
- e) Actitud positiva.

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

- f) Facilidad para trabajar en equipo.
- g) Facilidad para sustentar ideas o proyectos.

16. Ordene de 1 a 6 las siguientes competencias de sus empleados recién graduados. Tenga en cuenta que 1 representa la más importante y 6 la menos importante:

Competencias	1	2	3	4	5	6
Competencias intelectuales						
Competencias personales						
Competencias interpersonales						
Competencias organizacionales						
Competencias tecnológicas						
Competencias empresariales y para el emprendimiento						

17. De las siguientes competencias seleccione las que observa en sus empleados recién graduados:

Competencia	Si	No
Capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva		
Capacidad para comunicar por escrito		
Capacidad para comunicarse oralmente de tal forma que los demás entiendan.		
Capacidad para hablar y escribir en un idioma extranjero		
Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas		
Capacidad para utilizar herramientas informáticas especializadas		
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones		
Capacidad para trabajar en equipo para alcanzar una meta común		
Capacidad para trabajar de forma independiente		
Formación en valores y principios éticos		
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas		

IMPACTO LABORAL DEL PSICÓLOGO EGRESADO CUC

Disposición para aprender y mantenerse actualizado/a		
Capacidad para manejar información procedente de áreas y fuentes diversas		
Capacidad creativa e innovadora		
Capacidad para formular y gestionar proyectos		
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis		
Capacidad para adaptarse a los cambios		
Habilidad para improvisar		
Capacidad de trabajar bajo presión		
Capacidad para presentar y sustentar en público informes e ideas		

18. ¿Considera que las competencias con las que llegan a la empresa el recién egresado son las adecuadas para las necesidades de su sector?

Sí No

19. Los egresados de la institución vinculados a su empresa han desarrollado proyectos que han permitido mejoras en sus procesos y han impactado la productividad de la empresa?

Sí No

20. ¿En qué áreas de la empresa se produjeron las mejoras introducidas por el egresado?

Gracias por su colaboración

Año aplicación de la encuesta.

Firma
Cedula: