

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 5
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-04-19
		PÁGINA: 1 de 1

16

FECHA	25 de mayo del 2021
--------------	---------------------

Señores
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
 BIBLIOTECA
 Ciudad

UNIDAD REGIONAL	Extensión Facatativá
TIPO DE DOCUMENTO	Pasantía
FACULTAD	Ciencias sociales, humanidades y ciencias políticas.
NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO	Pregrado
PROGRAMA ACADÉMICO	Psicología

El Autor(Es):

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS	No. DOCUMENT O DE IDENTIFICAC IÓN
Barragán Infante	Mauren Nathalia	1070969549

Director(Es) y/o Asesor(Es) del documento:

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
Bustos Abril	Jenny Patricia

TÍTULO DEL DOCUMENTO
Impacto de las prácticas profesionales del programa de psicología IPA-2021.

SUBTÍTULO (Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)

TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Aplica para Tesis/Trabajo de Grado/Pasantía
Psicóloga

AÑO DE EDICION DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE PÁGINAS
8 de marzo del 2021.	172

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)	
ESPAÑOL	INGLÉS
1. Practicas	Practices
2. Instrumento	Instrument
3. Evaluación	Evaluation

4. Estudiantes	Students
5.	
6.	

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS
(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

RESUMEN

El presente documento, hace parte de un proceso continuo que el comité de prácticas del programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca ha venido desarrollando desde años anteriores para la identificación del impacto de las prácticas profesionales. Durante el proyecto se aplica un instrumento de evaluación elaborado en el segundo semestre del año 2020 para identificar las habilidades y competencias en los practicantes de octavo y noveno semestre. Por otra parte se elabora un nuevo instrumento de evaluación para identificar el impacto que tienen los practicantes en los diferentes contextos en los que se encuentran vinculados.

El instrumento diseñado tiene como fin, actualizar la información semestralmente, anualmente o el tiempo que lo considere pertinente el comité de prácticas profesionales del programa.

El análisis de recolección de datos se realizó implementando el instrumento realizado en el segundo semestre del año 2020, a partir de dos fuentes primarias: estudiantes de octavo y noveno semestre y supervisores de entidad. Al terminar el proyecto, se anexa una cuantiosa cantidad de gráficos, sin embargo en el proyecto se analizan los datos más relevantes.

ABSTRACT

This document is part of a continuous process that the practice committee of the University of Cundinamarca psychology program has been developing since previous years to identify the impact of professional practices. During the project, an evaluation instrument developed in the second semester of 2020 is applied to identify the skills and competencies in the eighth and ninth semester practitioners. On the other hand, a new evaluation instrument is developed to identify the impact that practitioners have in the different contexts in which they are linked.

The purpose of the instrument designed is to update the information semi-annually, annually or as long as the program's professional practices committee deems it pertinent.

The data collection analysis was carried out from the implementation of the instrument carried out in the second semester of 2020, from two primary sources: eighth and ninth-semester students and entity supervisors, at the end of the project, a large amount of graphics; however the project analyzes only the most relevant data.

FUENTES (Todas las fuentes de su trabajo, en orden alfabético)

Alianza ONG. (2018). *Guía Básica para la Evaluación de Impacto de los Proyectos y Programas de las Organizaciones de la Sociedad Civil para el Desarrollo sostenible*. Recuperado de: https://issuu.com/alianzaong/docs/guia_de_evaluacion

Arias, L; Cardona-Arias, J y García, G. (2019). Impacto de las prácticas profesionales sobre las competencias de investigación formativa en estudiantes de microbiología de la Universidad de Antioquia-Colombia. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, (56), 2-15. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194259585002>

Balderrama, J; Galicia, L y Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura* (Guadalajara, Jal), 9(2), 42-53. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802017000300042

Baptista, M; Fernández, C y Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. MacGraw-Hill. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Centeno, M. (2018). *La intencionalidad en el desarrollo integral de la práctica profesional de los universitarios*. Editorial digital UNID. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=aNRJDwAAQBAJ&pg=PT33&dq=practica+profesional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiD9I2857LvAhUuw1kKHc5eDPEQ6AEwB3oECACQAg#v=onepage&q=practica%20profesional&f=false>

Consejo Académico de la Universidad de Cundinamarca. (2018). Acuerdo No. 001 del 9 de septiembre del 2014 por el cual se establece la reglamentación de las prácticas y salidas académicas de la Universidad de Cundinamarca. Fusagasugá, Cundinamarca.: Universidad de Cundinamarca.

Congreso de la República de Colombia (2020). Ley 2043 del 27 de julio de 2020 por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.

Congreso de la República de Colombia (2006). Ley 1188 del 6 de septiembre de 2008 por la cual se reglamenta el ejercicio profesional psicológico, se dicta el código deontológico y bioética. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.

Congreso de la República de Colombia (2002). Decreto 1527 del 24 de Julio del 2002 por la cual se establecen los estándares de calidad en programas profesionales de pregrado en psicología. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.

Contreras, J; Correa, C y Ome, V. (2017). *Manual de perfil disciplinar del psicólogo jurídico en contextos psicosociales y servicios psicológicos universitarios*. (Trabajo de grado). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.

De Diego Correa, M. (2018). *Psicólogos en formación. Participación guiada en comunidades de práctica de la Facultad de Psicología de la UNAM*. México:

ANUIES. Recuperado de:

[https://books.google.com.co/books?id=xOvDDwAAQBAJ&pg=PT4&dq=psicologia+ practica+\(2019\)&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi14req7aHvAhWkp1kKHYYhdAVEQ6AEwBHoECAkQAq#v=onepage&q=psicologia%20practica%20\(2019\)&f=false](https://books.google.com.co/books?id=xOvDDwAAQBAJ&pg=PT4&dq=psicologia+ practica+(2019)&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi14req7aHvAhWkp1kKHYYhdAVEQ6AEwBHoECAkQAq#v=onepage&q=psicologia%20practica%20(2019)&f=false)

Estrada, Y; Muriel, Y y Suarez, L. (2010). *Dilemas éticos del psicólogo educativo: estudio de casos con siete psicólogos educativos del Valle de Aburrá en el año 2010*. (Proyecto de grado). Corporacion Universitaria Lasallista, Caldas, Colombia.

FORHUM Internacional Journal of Social Sciences and Humanities. (2020). Investigación social y educativa en tiempos de pandemia. Recuperado de: <https://www.cife.edu.mx/forhum/index.php/forhum/article/view/53/26>

Kenessey, Z. (2012). The primary, secondary, tertiary and quaternary sectors of the economy. Recuperado de: <https://web.archive.org/web/20120311102144/http://www.roiw.org/1987/359.pdf>

Londoño, L. (2020). Competencias formativas en el programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca. Comité de prácticas profesionales IIPA-2020 (proyecto de grado). Universidad de Cundinamarca, Facatativá, Colombia.

Martínez, A y Sánchez, M. (2020). Evaluación del y para el aprendizaje: instrumentos y estrategias. México: Imagia Comunicación. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=SYXZDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=evaluacion+diagnostico+2020&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjsrsud0cvvAhWuVzABHQtEAYEQ6AEwBXoECAEQAg#v=onepage&q=evaluacion%20diagnostico%202020&f=false>

Ministerio de Educación Nacional. (2018). *Referentes de calidad: una propuesta para la evolución del sistema de aseguramiento de la calidad*. Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-369045_recurso.pdf

Ministerio del Trabajo. (2018). Resolución 3545 del 3 de agosto de 2018 por la cual se regulan las prácticas laborales. Bogotá D.C.: Ministerio del Trabajo de Colombia.

Montes, S. (2020). *El ABC de las prácticas profesionales*. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=EA7uDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=impacto+practicas+profesionales&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiojaXQtbjvAhVzsDEKHQumAHAQ6AEwAAnoECAkQAq#v=onepage&q=impacto%20practicas%20profesionales&f=false>

Mortigo, P. (2020). Impacto de las prácticas profesionales del programa de psicología (trabajo de grado). Universidad de Cundinamarca, Facatativá, Colombia.

Organización Mundial de la salud (OMS). (2020). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Recuperado de: https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=Cj0KCQiA1pyCBhCtARIsAHaY_5ftqzze5b1Nlj8ku4DupvFB9RBuoNej40ObpsWQyVRTSh1qEZdgygaAov1EALw_wcB

Raña, I. (2019). El cuarto sector: Empresas que quieren cambiar el mundo [mensaje de un blog].recuperado de: <https://www.triquels.com/blog/cuarto-sector-empresas-quieren-cambiar-mundo>

Ramírez, L. (2009). Los dilemas éticos que enfrenta el/la psicólogo/a en su rol de consultor/a al intervenir en un proceso de desplazamiento de empleados/as. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 20, 47-58. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2332/233216361003.pdf>

Sanchez, A. (2015). ‘Nuevos’ valores en la práctica psicosocial y comunitaria: Autonomía compartida, auto-cuidado, desarrollo humano, empoderamiento y justicia social. *Universitas Psychologica*, 14(4), 1235-1244. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v14n4/v14n4a06.pdf>

Universidad de Cundinamarca.(2019). La Universidad de Cundinamarca. Recuperado de: <https://www.ucundinamarca.edu.co>

Urra, J. (2007). Dilemas éticos de los psicólogos jurídicos. *Anuario de psicología jurídica*, 17, 91-109. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3150/315024768006.pdf>

Yaghmale, F. (2003). Content validity and its estimation. *Journal of medical education* 3, (1), 25-77. Recuperado de: http://scholar.google.com.co/scholar_url?url=https://www.sid.ir/EN/VEWSSID/J_pdf/1014200301S05.pdf&hl=es&sa=X&ei=dtSCYLmZEqvasQK26bKoDA&scisig=AGBfm2dylxrFCYN00eJzNCtIFPPPAFhfw&nossl=1&oi=scholar

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre mí (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son: Marque con una "X":

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	SI	NO
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	X	
2. La comunicación pública, masiva por cualquier procedimiento, medio físico, electrónico y digital	X	

3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	X	
4. La inclusión en el Repositorio Institucional con motivos de publicación, en pro de su consulta, vicivilización académica y de investigación.	X	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos. Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “*Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores*”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

NOTA: (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):
 Información Confidencial:
 Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado. SI_____ NO__X__ .
 En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

LICENCIA DE PUBLICACIÓN

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).

b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.

c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.

d) El (Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el "Manual del Repositorio Institucional AAAM003".

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.

j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.

Nota:

Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional, está en el(los) siguiente(s) archivo(s).

Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. Nombre completo del trabajo.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1. Impacto de las prácticas profesionales del programa de psicología IPA-2021. Pdf	Texto
2.	
3.	
4.	

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafo)
Barragán Infante Mauren Nathalia	
	Nathalia Barragan

21.1-51.20

**IMPACTO DE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES DEL PROGRAMA DE
PSICOLOGÍA IPA-2021**



Comité de prácticas profesionales IPA-2021
Tutoría

Mauren Nathalia Barragán Infante
Estudiante

Universidad de Cundinamarca
Facultad de ciencias sociales, Humanidades y Ciencias Políticas
Programa de Psicología
Facatativá, Cundinamarca
I –P.A, 2021

**IMPACTO DE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES DEL PROGRAMA DE
PSICOLOGÍA IPA-2021**



Jenny Patricia Bustos Abril
Docente asesor

Comité de prácticas profesionales IPA-2021
Tutoría

Mauren Nathalia Barragán Infante
Estudiante

Universidad de Cundinamarca
Facultad de ciencias sociales, Humanidades y Ciencias Políticas
Programa de Psicología
Facatativá, Cundinamarca
I –P.A, 2021

Tabla de contenido

1. Introducción.....	4
2. Contexto e impacto.....	6
3. Planteamiento del problema.....	8
2.1 Pregunta problema.....	9
2.2 Objetivo general.....	9
2.3Objetivos específicos.....	9
4. Justificación.....	11
5. Síntesis teórica.....	15
6. Plan de acción.....	22
7. Metodología.....	23
8. Análisis de resultados de la aplicación de los instrumentos de competencias formativas en el programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca IIPA-2020.....	35
9. Resultados del instrumento de evaluación construido durante el proyecto.....	50
10. Conclusiones y recomendaciones.....	58
Referencias.....	62
Anexos.....	66
Tabla 6 Instrumento de evaluación por competencias versión estudiantes realizada por Londoño (2020).....	66
Tabla 7 Versión realizada por Londoño (2020) para supervisores de entidad.....	71
Resultados de graficas de los supervisores de entidad.....	77
Resultados de graficas de los supervisores de entidad.....	126

1. Introducción

Durante los últimos años el ejercicio profesional del psicólogo se ha caracterizado por sus diversas colaboraciones investigativas a las ciencias sociales y cognitivas, así como también por utilizar métodos de intervención en ámbitos clínicos, comunitarios, educativos, laborales, etc. De acuerdo con lo expuesto, y sumado al hecho de que la psicología ha dado y ha recibido diferentes aportes de otras ciencias, esta carrera busca que los nuevos profesionales puedan responder a las demandas del ambiente apoyándose en las diversas disciplinas académicas que existen en el entorno laboral (De Diego Correa, 2018).

El programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca se estableció hace nueve años en la extensión de Facatativá, logrando desde el año 2015 al 2018, según algunos informes realizados disponibles por el Comité de prácticas y un estudio de monografía realizada por estudiantes de este programa, vincular una cantidad importante de practicantes en diferentes municipios del departamento como Albán, Bojacá, Cota, El Rosal, Facatativá, Fusagasugá, Madrid, Mosquera, Soacha, Sasaima, Zipaquirá y Bogotá (D.C), sin embargo, solo en algunos municipios se han logrado visibilizar de manera significativa los resultados que los estudiantes de la universidad han tenido al interactuar con el sitio.

La rápida expansión del virus del COVID-19 en el año 2020, generó grandes modificaciones en el mundo alterando la rutina cotidiana para millones de personas, puesto que la OMS (2020) aconsejó medidas de prevención como por ejemplo, mantenerse mínimo a un metro de distancia de otras personas, mantener el uso de tapabocas en espacios públicos, evitar aglomeraciones en espacios cerrados, lavarse las manos frecuentemente, mantenerse aislado si se encuentra enfermo o con algún síntoma de gripa, evitar saludar de mano, beso o abrazo, etc. Este suceso afectó los procesos académicos presenciales de la Universidad, y por ende, muchos estudiantes se vieron en la necesidad de adaptar su práctica a la modalidad

virtual, impidiéndoles poder entrar en contacto directo con el contexto físico de la práctica y aproximarse a la experiencia profesional en otras condiciones.

De acuerdo con el trabajo titulado “estudio de impacto de la prácticas profesionales”, desarrollado en el segundo semestre del 2020, este proyecto busca darle continuidad a través de la elaboración de un instrumento de evaluación donde se pueda evidenciar si los estudiantes de noveno y octavo grado de psicología en los últimos meses cumplen con las expectativas de los contextos de práctica logrando a través de sus actitudes y conocimientos generar un cambio para sus entidades o resultados positivos mediante el cumplimiento de sus funciones. Con el propósito de observar el impacto de las prácticas profesionales que los estudiantes tienen hacia su entidad, se diseñara una escala de medición tipo likert, basándose en las necesidades y la población encontradas en el proyecto realizado por Paula Mortigo, (2020), que actualizara la información en los periodos de tiempo que el comité de prácticas considere necesario. Por otra parte se aplicara el instrumento diseñado por Londoño (2020), para identificar las competencias y habilidades con los que cuentan los estudiantes de octavo y noveno semestre.

2. Contexto e impacto

La Universidad de Cundinamarca, se ha caracterizado por ser una organización capaz de adaptarse a los cambios de circunstancias que se presentan dentro del departamento de Cundinamarca, preocupada por formar y generar a nuevas generaciones. En 1969, la Universidad nace como la ITUC, un instituto que oferta educación superior, y un año después, comenzó la construcción de la primera sede en Fusagasugá iniciando así, actividades académicas. La capacidad de la institución para avanzar fue tan rápida que para el año 1978 ya contaba con más de ocho programas tecnológicos y profesionales, con una seccional situada en Girardot y otra en Ubaté integrando un amplio número de estudiantes y profesores. En 1991, con la ayuda de decretos, acuerdos y reformas el Instituto Universitario de Cundinamarca pasó a llamarse Universidad de Cundinamarca, permitiéndoles construir extensiones en Facatativá (1994), Chía (1999), Chocontá (1999), Zipaquirá (1999) y Soacha (2000). Hasta el día de hoy, la Universidad busca formar generaciones incorporando valores y principios comunes de carácter universal, cuya calidad está basada en procesos de enseñanza, investigación, innovación e interacción universitaria. A largo plazo la universidad quiere ser reconocida nacional e internacionalmente, centrándose en el cuidado de la vida, la naturaleza, el ambiente la humanidad y la convivencia (UdeC, 2019).

Programa de Psicología en la extensión de Facatativá

En la actualidad el programa de psicología de la universidad de Cundinamarca, extensión Facatativá, busca ser reconocida por su gran compromiso social a través de la realización de proyectos e ideas con sentido crítico, que aborden las problemáticas regionales vigentes y puedan mejorar la calidad de vida de las personas y los grupos, transformando y apoyando al crecimiento de los mismos. A largo plazo el programa quiere desarrollar una sólida formación de un profesional líder, ético, crítico, reflexivo, cuestionador, con

responsabilidad social, para responder y transformar las problemáticas del entorno por medio de sus conocimientos y su capacidad investigativa (UdeC, 2019).

La universidad cuenta con el personal y las instalaciones adecuadas para que al finalizar el proceso formativo el estudiante cuente con diferentes competencias como la ética, el trabajo en equipo, el liderazgo de procesos, el pensamiento crítico, entre otras, que lo ayudaran ser comprometerse con las poblaciones y su entorno laboral al utilizar todos sus conocimientos y habilidades investigativas para contribuir al mejoramiento continuo de la sociedad. Dentro del perfil ocupacional el profesional podrá desempeñarse en tres campos de la psicología, educativo, social-comunitario y organizacional, y todas las instituciones que requieran psicólogos con características que exigen estos campos (UdeC, 2019).

3. Planteamiento del problema

Antecedente

Esta investigación constituye un proceso continuo de identificación del impacto de las prácticas profesionales del programa de psicología, de forma que se articula con el proyecto previo titulado “Impacto de las prácticas profesionales del programa de psicología” (Noviembre, 2020) de la estudiante Paula Nathalya Mortigo Blanco. Este estudio, se concentró en examinar que alteración generaron las prácticas profesionales hacia las necesidades de los municipios intervenidos, orientadas hacia la resolución de la siguiente pregunta: ¿Los estudiantes en proceso de práctica profesional del programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca han aportado a problemáticas y necesidades actuales de los municipios Albán, El Rosal, Facatativá, Madrid y Mosquera?

La respuesta a la anterior pregunta fue positiva, encontrando que el programa si ha respondido a las necesidades del entorno, sin embargo, este estudio hizo algunas recomendaciones de las cuales se priorizaron dos, para darle una continuidad apropiada al proyecto. En primer lugar, se debe elaborar un diagnóstico de las necesidades que presentan el sector empresarial en el departamento para lograr una intervención efectiva, en segundo lugar, se actualizara la información acerca del impacto que han tenido las intervenciones sobre las problemáticas atendidas en los últimos meses, mediante la implementación de una base de datos.

Las competencias formativas son un factor importante para que los estudiantes coloquen todos sus conocimientos y capacidades para responder a las necesidades del contexto, y de esta manera generar un cambio o amortiguar las frecuentes problemáticas en el departamento de Cundinamarca. Para identificar las competencias formativas que tienen los psicólogos que se están formando en la Universidad de Cundinamarca, Londoño (2020),

realizo la construcción de un instrumento en el que se evalúan las competencias específicas y transversales del profesional Udecino, para mejorar los procesos académicos e identificar las áreas que deben ser incluidas dentro del plan de estudios, o generar como opción, cursos libres, además de determinar en qué competencias que se debe mejorar o fortalecer, esto con el fin de que la Universidad de Cundinamarca sea reconocida por generar profesionales que cumplan con las expectativas de las instituciones u organizaciones de su medio o sean generadores de emprendimientos que contribuyan al desarrollo de la sociedad. Del mismo modo con el instrumento que se diseñó para supervisores de entidad, se puede tener una visión mucho más amplia sobre como otros profesionales ven el desempeño de los estudiantes para el crecimiento de su empresa o de la población a tratar.

Pregunta problema

A partir de los estudiantes recientes y antecedentes del programa de psicología, ¿cómo identificar el impacto de las prácticas académicas profesionales de estudiantes de VIII y IX semestre del programa de psicología, Universidad de Cundinamarca?

Objetivo general

Identificar el impacto de las prácticas profesionales de estudiantes del programa de psicología, de la Universidad de Cundinamarca, tanto en habilidades percibidas como en poblaciones y/o fenómenos intervenidos.

Objetivos específicos

1. Identificar las competencias y habilidades que poseen los estudiantes que realizan sus prácticas académicas profesionales de VIII y IX semestre mediante la aplicación de una escala de medición tipo Likert realizado por Londoño (2020) para realizar el respectivo análisis.

2. Construir un instrumento de evaluación basándose en las necesidades y la población identificadas en el instrumento diseñado por Mortigo (2020).

4. Justificación

Para una formación sólida en psicología, a nivel internacional se tiene en cuenta como eje principal el papel del individuo en la investigación y su profesionalismo. En Europa se contempla las estrategias de aprendizaje, el plan de estudio, el enfoque profesional y la formación investigativa, mientras que en Estados Unidos ofrecen una formación científica orientada a un área netamente académica y otro de tipo profesional, muchos de estos ejercicios de aprendizaje se desarrollan en contextos experimentales reales. Por otro lado, los parámetros establecidos en Latinoamérica para la formación académica en psicología, responden al contexto de cada país, donde se tiene presente los valores, la ética profesional, la investigación dentro de su contexto y las competencias desarrolladas en el mismo (Montes, 2020). Una parte fundamental para desarrollar las competencias anteriormente descritas son las prácticas profesionales que según el Ministerio de trabajo (2019) son una:

actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, educación superior de pregrado y posgrado, educación para el trabajo y desarrollo humano, así como de formación profesional integral del SENA, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral (p.3).

En Colombia, muchas instituciones generan políticas internas con las cuales guían sus procesos para llevar a los estudiantes a adquirir las competencias necesarias para responder a las exigencias de su entorno laboral (Arias, Cardona y García, 2019). Pese a estas políticas, las Universidades están ligadas a cumplir con los parámetros y normas establecidas por la ley que rige los procesos de educación en Colombia.

La Universidad de Cundinamarca sigue con los lineamientos legales, sin embargo, también ha adoptado lineamientos internos que corresponden a mejorar continuamente la calidad de la educación y la formación de profesionales hacia una sociedad que según el

FORHUM International Journal of Social Sciences and Humanities (2020), está caracterizada por el individualismo y la indiferencia social. Para responder a las necesidades del siglo XXI desde la psicología, la Universidad actualmente cuenta con cuatro campos, y una variedad de instituciones, empresas privadas y públicas, bancos y organizaciones que se encuentran en diferentes sectores de la economía.

Para entender cómo están divididos los sectores económicos, primero hay que recordar que estudios realizados años atrás, dividieron la producción económica según sus actividades y gracias al rápido crecimiento de las comunicaciones, las industrias, la demanda educativa, entre otros, se habían identificado tres sectores de la economía dependiendo de las características del establecimiento (Kenessey, 2012).

Ahora, es preciso señalar en qué consiste cada sector financiero, de acuerdo a los estudios que se han realizado recientemente. El primer sector se centra en las empresas privadas, categorizadas en sector primario (Sustentadas a partir de los recursos naturales), sector secundario (empresas que se dedican a la fabricación o transformación de materias primas), sector terciario (dedicadas a la distribución, prestación de servicios, o comercialización de bienes del sector secundario), sector cuaternario (sus ingresos económicos los reciben a partir de la investigación), y el sector quinario (encargadas de prestar servicios y de realizar nuevas interpretaciones a diferentes ideas y proyectos para beneficiar a las comunidades). El segundo sector económico está centrado en todas las instituciones de carácter gubernamental, y el tercer sector son los que pertenecen a las entidades sin ánimo de lucro, como fundaciones o labores sociales. Hay que mencionar que el cuarto y quinto sector establecidos dentro de las empresas están ligadas al tercer sector (Raña, 2019).

Tomando como guía la anterior información y los convenios actuales en los que los estudiantes están realizando la práctica profesional, la Universidad tiene a su alcance los tres tipos de sectores financieros, distribuidos en los diferentes campos ofertados por la Universidad. En el campo organizacional, hay convenios con empresas del sector primario como floras, en el sector secundario se encuentran fábricas de detergentes, medicamentos, productos para construcción, entre otras, en el sector terciario, hay empresas que prestan servicios de contratación de personal (outsourcing), instalaciones, tecnología, seguros, educación, aseo o ventas del sector automotriz, en el sector cuaternario, hay una empresa que pertenece a los medios masivos de comunicación, y del sector quinario, se encuentra las que prestan servicios de salud y de bienestar (cajas de compensación). En el campo educativo, se encuentran instituciones de educación pública que pertenecen al sector quinario de la economía. En el campo social, hay entidades dentro del segundo sector económico como alcaldías, en institutos para velar por los derechos de los niños, adolescentes y que ayudan a mediar problemáticas sociales, también hay una organización del tercer sector económico, encargada de velar por los derechos de la mujer, y dos del sector cuaternario correspondiente a la subdivisión del primer sector, por su compromiso con el desarrollo social. En el campo jurídico se encuentran centros de reclusión para el restablecimiento de derechos, pertenecientes al sector quinario por su responsabilidad para mantener el orden y la seguridad de la mayoría de civiles.

La investigación presente, se realizará con el propósito de conocer cómo han respondido los practicantes de la Universidad de Cundinamarca de los últimos semestres frente a las necesidades de su campo actual, por medio del diseño de una escala de medición tipo likert, para que al aplicarse se pueda actualizar la información obtenida del estudio titulado “Impacto de las prácticas profesionales del programa de psicología” realizado en el

año 2020, ya que mediante estos estudios, se evidencia obtención de datos de gran relevancia para mejorar los procesos de enseñanza en la Universidad de Cundinamarca.

5. Síntesis teórica

Para comprender cuál debe ser la importancia de conocer el estado de formación de prácticas, es necesario primero saber con precisión en qué consiste una evaluación de impacto y cuál es su objetivo. Una evaluación de impacto según la alianza de la ONG (2018) se define como el “proceso de medición de resultados logrados con la implementación, analizando la casualidad del impacto (causa y efecto) en una población beneficiara” (p. 10). Por lo anterior es evidente que al aplicar procesos encaminados al progreso en distintos sectores públicos o privados del país se pueden modificar favorablemente la vida de una o de varias personas, y estas variaciones en la población, es lo que se busca medir con este tipo de evaluación, ya que como sigue diciendo la alianza ONG (2018) “La evaluación de impacto mide los cambios de la población beneficiaria atribuibles a la implementación, utilizando diferentes enfoques metodológicos y técnicas de recolección que evidencien la casualidad de los resultados” (p.11). De esta manera es importante considerar el mejoramiento logrado por la aplicación de estrategias en los diferentes escenarios en los cuales se realizaron aplicaciones acertadas para el favor de otros.

Durante el transcurso de los años, las instituciones de educación superior que han venido trabajando para el mejoramiento en la formación de profesionales, tienen un gran interés por lograr el desarrollo de habilidades que ayuden al estudiante a desempeñarse sin problemas en su entorno, ya que para ese momento él tendrá múltiples conocimientos teóricos que además de permitirle hablar en la misma terminología de sus compañeros de trabajo, podrá aprender de las nuevas situaciones a las que se enfrente y alcanzara un refinamiento más alto de sus habilidades y competencias para responder a nuevos retos en el futuro. (Centeno, 2018).

Formación profesional

Referentes de calidad en la educación superior según el Ministerio de Educación

Para medir los estándares de calidad, de la gran cantidad de Instituciones de Educación Superior (IES) que se encuentran en el país, el Ministerio de Educación Nacional utiliza 14 matrices, las cuales contiene diferentes referentes de calidad que presentan de manera instructiva, criterios claros y objetivos para medir de una forma más precisa los servicios ofertados por estas instituciones. En el momento de evaluar el nivel de calidad se consideran varias características como por ejemplo que el plan de estudios propuesto y el perfil del egresado sea acorde a lo que la Universidad o institución esté aplicando, otras condiciones que se tienen presentes es la Gestión Curricular, los profesores y medios educativos, la cobertura en su entorno, pero también la interacción nacional e internacional, las políticas para la evaluación y selección de aquellos que aspiran a entrar, el mecanismo de seguimiento a los graduados, el desarrollo y fomento de la investigación, el bienestar, la planeación y el mejoramiento continuo, el gobierno institucional, la gestión administrativa y los recursos financieros e infraestructura física adecuada para el programa ofertado (Ministerio de Educación Nacional, 2019).

Ley 1188 del 2008

A pesar de que esta ley 1188 (2008) se enfoca a dar lineamientos para que una institución pueda mantener su estado de calidad, hay algunas aproximaciones para saber qué requisitos debe tener una Universidad para aplicar a los procesos de formación de un estudiante. Una de las más importantes es demostrar que el estudiante haya cumplido con los objetivos y logros del pensum para que pueda obtener su título, además de esto, conviene mencionar la importancia de que se pueda responder a las necesidades del país contribuyendo

a su desarrollo y a la producción de investigación científica, el desarrollo de actividades académicas que refuercen la teoría, que las investigaciones desarrollen en el alumno una actitud crítica y la búsqueda del progreso, darle al estudiante diferentes medios educativos de enseñanza, profesores que guíen y orienten al estudiante a la autonomía y participación, y un plantel físico que cuente con espacios de recreación, bibliotecas, auditorios, laboratorios y suficientes aulas que formen personas de bien.

Aspectos legales sobre la práctica académica

Decreto 1527 de Julio 24 de 2002

El decreto 1527 (2002), menciona que la institución de educación superior debe entregar las herramientas suficientes que garanticen al profesional una práctica de calidad incluyendo conocimientos relevantes en psicología: clínica, educativa, organizacional, social y jurídica a lo largo de su formación.

Ley 2043 27 de julio de 2020

La Ley 2043 (2020), reconoce las prácticas profesionales como experiencia profesional, para facilitarle al recién egresado su vinculación al ámbito laboral. Esta ley en su artículo tres, realiza una breve explicación de lo que es una práctica laboral, siendo esta la actividad realizada por un estudiante donde aplica sus conocimientos y al mismo tiempo desarrolla habilidades, competencias entre otras, para su futuro desempeño laboral. En el párrafo 10, se realiza una lista de lo que se estima como una práctica profesional (Ej.: judicatura, pasantía contrato de aprendizaje etc.). En el artículo cinco, se menciona la obligación que tienen las entidades públicas de informar a través de medios de comunicación las vacantes disponibles para los practicantes.

Acuerdo No 001 del 2014 – 07 – 21

Este acuerdo establecido por el Consejo Académico de la Universidad de Cundinamarca, considera que la práctica académica sea implementada como una estrategia para poner todo el conocimiento de la Universidad a disposición de la región, además, buscando desde la práctica psicológica el fortalecimiento de todos los campos con los que cuenta la Universidad, así como de sus estudiantes y docentes, y como se indica en el Decreto 2376 del 2010, desarrollar el ejercicio psicológico hacia la intervención y la investigación para responder a las problemáticas que se encuentran en cada campo.

Resolución 3545 de 2018 por la cual se regulan las prácticas laborales

La resolución dictada por el Ministerio del Trabajo para regular las prácticas laborales en el sector público y privado, establece definiciones como práctica laboral, practicante, entidad estatal y privada, escenario de práctica laboral, institución educativa, y plaza de practica laboral, también, se evidencia la diferencia entre el monitor (supervisor dentro de institución educativa), y tutor (supervisor dentro de la entidad), además en el artículo cuatro esclarecer los elementos como el tiempo de duración, los participantes de la práctica, el papel académico que debe cumplir el practicante dentro de la entidad, quien debe supervisar y qué auxilios económicos podrá recibir en caso de que se acuerden.

Aspectos éticos en el practicante de psicología social

La formación ética dentro de este campo corresponde a un amplio espectro de valores y principios, que permiten interactuar de manera responsable con la comunidad y realizar una labor competente, a pesar de esto Sánchez (2015) destaca el desarrollo humano, el empoderamiento y la justicia social como los principios más valiosos que cualquier practicante o psicólogo social debe tener presente durante su labor.

El desarrollo humano, es el derecho básico que tiene una persona de acceder a los servicios básicos que ofrece el estado e instituciones, para que en conjunto con otras personas puedan desarrollar capacidades y competencias que le permitan dar a otros y contribuir a la sociedad, esto se ve reflejado cuando la comunidad proyecta un plan de vida realista, cuando cooperan, para hacer llegar a las personas sus mensajes mediante diferentes medios, o cuando se organizan para atender a personas que no comparten ciertas características. El empoderamiento es un proceso que realizan las personas para que realicen de manera segura acciones de un tema particular que quieran mejorar o cambiar, ya sea por medio de la participación ciudadana o política. La justicia social hace referencia a que las personas puedan tener las mismas condiciones de vida, en cuanto a la oportunidad de acceder a la educación, la salud, a disfrutar de una vida digna, y a que todos seamos tratados de manera imparcial (Sánchez, 2015).

Aspectos éticos en el practicante de psicología organizacional

Para poder realizar su labor con eficiencia, un practicante o profesional debe tener en cuenta la responsabilidad social, una manera de aplicarla es evitar los despidos masivos y la frecuente rotación del personal. Estas medidas son en muchas empresas una estrategia para adaptarse a los nuevos desafíos que les exige el medio y lograr aumentar sus ingresos económicos, no obstante estudios han destacado consecuencias de los despidos como la alteración en la convivencia laboral, efectos negativos en la salud y seguridad de los empleados, además representa una falta de interés por la responsabilidad social corporativa, los derechos humanos y la dignidad. (Ramírez, 2009). Esta perspectiva, es importante tenerla en cuenta hoy en día, porque a pesar de los años, las empresas que no dan ciertas garantías de seguridad a la mayoría de sus empleados, pueden ser empresas que estén contribuyendo al crecimiento de la pobreza y la desigualdad en el territorio en cual se establecen.

Otra valor importante en el mundo empresarial es la justicia organizacional, de este modo se aseguran que se tomen decisiones justas tanto para la empresa como para el empleado, por ejemplo en casos de despido, que el trato sea digno para la persona despedida, que hayan motivos significativos para sacar personal de la empresa, que se avise con tiempo, y que la persona tenga compensación por su despido, ejercer esto contribuirá a que los empleados trabajen con mayor motivación y que tengan una mayor confianza hacia la empresa. Es importante siempre realizar un contrato psicológico, dentro del contrato laboral, que le dé la garantía al empleado de poder conservar su empleo hasta el tiempo que se estipule dentro del mismo, de no realizar este tipo de contrato, se generaría un malestar de incertidumbre, vulnerando derechos de las personas. Entre otros aspectos éticos, esta no revelar información confidencialidad (incluyendo resultados de pruebas de selección) ni siquiera al mismo empleado, para no causar alteraciones ni positivos ni negativos en la persona, mantener una posición objetiva ante los candidatos, consultar siempre con la alta dirección cualquier decisión que se tome y dar prioridad a los intereses de la empresa, pero que la decisión esté en armonía con el derecho legal que tienen los empleados. (Ramírez, 2009).

Estos aspectos éticos también se pueden aplicar para diferentes facetas dentro de la organización como el clima laboral, el trato jefe-empleado, el trato aspirante-practicante, la interacción empresa-sociedad, o la preocupación por el bienestar integral del empleado.

Aspectos éticos en el campo jurídico

Todo psicólogo siempre debe tener en cuenta la ley 1090 (código ético deontológico y bioética de los psicólogos). Para ejercer de forma equilibrada y justa con las personas en el ámbito jurídico, además del código deontológico, es fundamental examinar muy bien el caso a tratar, manteniendo siempre neutralidad al tratar con la persona, evitando la

revictimización, dando información real y verdadera del proceso que está realizando, darle respuesta a las dudas de la personas o persona de manera cordial y también prestar la debida ayuda u orientación mediante los conocimientos profesionales que posea, asegurarse siempre que se firme un consentimiento informado, no pasar por alto la lealtad y la fidelidad ante otros profesionales que pertenecen a otras áreas de conocimiento (Contreras, Correa y Ome, 2017).

En su época, Urrea (2007), logró vislumbrar algunos dilemas éticos a los cuales los psicólogos jurídicos se enfrentaban, a pesar de los pocos estudios desarrollados hasta ese momento. Su estudio revela que lo guardias o “policías” deben ser sometidos a pruebas psicológicas, donde se corrobore que esta persona está mentalmente sana, para portar un arma y para no abusar de la autoridad que se le ha confiado, otro aspecto a resaltar es que el psicólogo no debe alargar su tiempo de terapia o acortarse demasiado esta, además de que debe concentrarse en no realizar interrogatorios de ningún tipo, ya que su papel es totalmente orientador, y por último, tener presente que muchas veces se exige la intervención a nivel familiar e infantil, porque muchas veces el recluso tiene vínculos familiares e hijos menores de edad, que también se ven afectados por la situación judicial, por lo tanto la preparación en diversos temas como drogadicción, adaptación, resolución de conflictos, etc. es crucial, además de realizar un trabajo a nivel interno como profesional es valioso no caer en la discriminación por tratar con personas que han cometido crímenes de primer grado, o muy atroces.

Estudios realizados dentro de la Universidad de Cundinamarca han destacado problemáticas comunes con las anteriormente descritas, por consiguiente, era necesario hacer una revisión de estudios, en el que se apoyara las necesidades visibles dentro de una institución carcelaria. De acuerdo con los estudios se agrega una problemática importante que han descrito como adaptabilidad al encierro.

Consideraciones éticas en el campo educativo

Dentro de las instituciones educativas, el ejercicio profesional gira en torno a los derechos establecidos en la ley de infancia y adolescencia, y al debido cuidado que se debe tener con un menor de edad. En el contexto educativo, es importante no colocar etiquetas ni estigmatizar a los estudiantes durante un diálogo, una actividad, o al realizar informes para terceros, por el nivel de afectación que puede traer en el estudiante. Si se aplica una prueba, debe realizarse dos informes, uno para los docentes y directivas de la institución, y otro que lo conservará el profesional, ya que el último se realiza en términos técnicos. Éticamente se incluye la confidencialidad, exceptuando a instituciones del estado, y a los padres, por medio de un consentimiento informado del alumno a menos, que la vida del alumno o de alguien más está implicada (por ejemplo suicidio o consumo de drogas), la última consideración ética y de más discusión es la actividad pedagógica que realizan los psicólogos, razón por la cual se explica que la educación aunque se enfoque a cambiar ciertos hábitos o rutinas de los estudiantes, no está dirigida a cambiar personalidad, a ver diferencias interpersonales, ni ver quien tiene más capacidades que otros, tampoco está dirigida a beneficiar la institución, los profesores o los padres de familia. Durante la interacción con el estudiante o estudiantes siempre es importante fomentar un ambiente de confianza y respeto para que pueda sentir libertad al expresarse ante los demás, además de tratar a todos con justicia y como iguales sin importar su edad, raza, sexo, cultura, creencias, etc. (Estrada, Muriel y Suarez, 2010).

6. Plan de acción

Cronograma de actividades

Año 2021	Meses (semanas)											
Actividades	Marzo			Abril			Mayo					
Revisión de documental y de informes de pasantía para la elaboración personal del informe.												

Realización de la propuesta	■																		
Contextualización del sitio de pasantía e impacto en la región.	■																		
Revisión de aseguramiento de la calidad dictada por el Ministerio de Educación Nacional.		■																	
Elaboración marco teórico.		■																	
Elaboración de la Justificación.		■																	
Búsqueda e información para elaboración del instrumento.			■																
Consentimiento informado.			■																
Identificación de sectores donde se realiza la práctica.						■													
Aspectos éticos (código 1090) y legales.						■													
Consideraciones éticas en el campo jurídico, educativo, organizacional, y social.						■													
Elaboración del instrumento.			■	■		■	■	■											
Construcción del formato de evaluación para expertos							■												
Correcciones hechas al instrumento, según la consideración de los expertos.									■										
Descripción del instrumento implementado										■									
Aplicación del instrumento de Lindys Londoño.										■									
Resultados											■								
Conclusiones												■							
Entrega del informe													■						

Fuente: Elaboración propia

7. Metodología

En correspondencia con el procedimiento metodológico llevado a cabo para responder a los objetivos propuestos para este trabajo, resulta pertinente retomar a Baptista, Fernández y Hernández, (2014) quienes definen la escala tipo Likert como “un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías.” (p.238) por ser una escala práctica, se utilizará en este estudio para conocer el impacto de las prácticas profesionales.

Mediante el instrumento que identifica las competencias y habilidades de los estudiantes en prácticas académicas de VIII y IX semestre, construido en el IIPA-2020 para mencionado propósito, será aplicado a los estudiantes de prácticas del IPA-2021, y tiene dos versiones: para estudiantes (ver anexo tabla 6), y para supervisores (ver tabla 7).

Se usa como referencia las propiedades y características de la Escala tipo Likert para construir un instrumento complementario que mida el impacto de las actividades que realizan los estudiantes sus contextos de práctica. Para tal propósito, se consideraron criterios como las necesidades y el grupo poblacional que atienden los estudiantes durante sus procesos de prácticas establecidos dentro del instrumento de evaluación del documento titulado “Impacto de las prácticas profesionales del programa de psicología”, de Paula Mortigo.

Para el instrumento de evaluación se diseñaron 63 ítems, agrupados en 10 dimensiones con la intención de conocer lo que los estudiantes le están brindando al lugar donde realizan su aprendizaje laboral. Una de la categoría que se estableció fue la continuidad de los procesos adelantados por practicantes de periodos académicos previos para conocer si los procesos de semestres anteriores se han logrado mantener por su efectividad, otra de la categoría está basada en las necesidades que se detectaron en la investigación previa a la presente, para saber si los estudiantes las abordan con resultados positivos y/o asertividad, a estas se suman otras ocho que son: “poblaciones beneficiarias” (basadas también en el trabajo de Paula Mortigo, pero cambiando las opciones de respuestas a “nada”, “poco”, “regular”, “mucho” y “bastante” para precisar el impacto que el alumno tiene sobre la población), “uso de productos elaborados por los estudiantes”, “emergencia de investigaciones o estudio de opción de grados derivados del análisis de contextos realizados”, la “participación en encuentros académicos con otras Universidades”, “participación en eventos de instituciones locales/regionales, “participación en eventos de la Universidad” los “productos que los

estudiantes generan en las prácticas” y los servicios prestados”, todas estas categorías están planteadas con un objetivo según su naturaleza. Igualmente, al final del instrumento, en las categorías servicios y productos, se despliega una lista para que los estudiantes escojan una de las opciones colocadas durante la elaboración del instrumento, al mismo tiempo que se dejan dos preguntas abiertas para identificar qué otros productos y servicios hacen los estudiantes de acuerdo al campo en el que se encuentran, y para saber las estrategias que usan para el implemento de los productos.

Metodología del proceso de validación por juicio de expertos del instrumento de Impacto en las prácticas profesionales

La evaluación sometida a juicio de expertos, en este caso se realiza para conocer cuál es el impacto que el practicante tiene en sus contextos de práctica, es decir, si han mitigado, prevenido o abordado diferentes problemáticas encaminadas hacia la mejora ya sea para la entidad o para la población con la que trabajan, y si los supervisores siguen las recomendaciones de proyectos realizados en semestres anteriores, por ello se diseña un instrumentos de evaluación, que es sometido al criterio de ocho expertos, todos, son profesionales en la ciencia de la psicología, que valoraran 63 ítems distribuidos en diez dimensiones diferentes, para hacer la debida validez de contenido.

La validez de contenido según Yaghmale, (2003), se plantea a partir de revisión literaria y de un objetivo claro para saber que se debe medir e inmediatamente realizar la construcción del instrumento teniendo claro las dimensiones y los puntos que van a integrar la dimensión. Para la validez de los puntos, se necesita de una opinión subjetiva, de al menos cinco o diez profesionales que tengan conocimientos en la temática sobre el cual se basa el instrumento de evaluación. Lo anterior permite tener varios puntos de vista sobre el

instrumento, que son utilizados e integrados en una unidad, para el mejoramiento del mismo, y así, obtener la confiabilidad del instrumento que se está realizando en este proyecto.

Descripción del Proceso de Validación por Juicio de Expertos

Con el propósito de actualizar la información recogida y analizada en la encuesta de Paula Mortigo, se procedió a realizar una encuesta para conocer el impacto de las prácticas profesionales dirigidas a los estudiantes de octavo y noveno semestre del año 2021 del programa de psicología. Con tal de garantizar los resultados del instrumento diseñado, se procedió a someterlo bajo un juicio de valoración de expertos. El instrumento fue enviado por medio virtual a siete expertos con especialidades y maestrías en diferentes campos de la psicología y a una estudiante que hace parte del programa, de la Universidad de Cundinamarca.

Para la calificación del instrumento, se tomó en cuenta las categorías planteadas por Balderrama, Galicia y Navarro (2017), del mismo modo se decodifica cada uno de los cuatro indicadores planteados en cada categoría para facilitar su calificación a los expertos que la realizan. En total se calificaron diez dimensiones, la primera compuesta por siete ítems, la segunda por 28 ítems, la tercera por 11, la cuarta por 3, la quinta por 3, la sexta por 2, la séptima por 2, la octava por 3, la novena por 2, y la décima por 2 para un total de 63 ítems.

Tabla 1, decodificación de los indicadores.	
Categorías	Indicadores
Suficiencia	Marcar 1 , si los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	Marcar 2 , si los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden a la dimensión total.
	Marcar 3 , si, se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	Marcar 4 , si los ítems son suficientes
Claridad	Marcar 1 , si el ítem no es claro.
	Marcar 2 , si el ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	Marcar 3 , si se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	Marcar 4 , si el ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

Coherencia	Marcar 1 , si el ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Marcar 2 , si el ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	Marcar 3 , si el ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	Marcar 4 , si el ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia	Marcar 1 , si el ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	Marcar 2 , si el ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	Marcar 3 , si el ítem es relativamente importante.
	Marcar 4 , si el ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Balderrama, Galicia y Navarro (2017).

Después de decodificar los indicadores, se pasan a una tabla las categorías con su respectiva numeración, junto a los 63 ítems y la dimensión a los que pertenecen, por último, se agrega una columna más, para que cada experto coloque las sugerencias según su punto de vista, y las correcciones que consideren, deben realizarse.

Tabla 2 –*Diseño propuesto para la calificación de ítems, durante la validación de expertos.*

N°	Dimensión/Ítems	Suficiencia				Claridad				Coherencia				Relevancia				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Continuidad de procesos adelantados por practicantes de periodos académicos previos																	
	Ítems del 1-7																	
	Problemáticas/necesidades																	
	Ítems del 8-35																	
	Poblaciones usuarias y/o beneficiadas																	
	Ítems del 36-46																	
	Uso de productos elaborados por los estudiantes																	
	Ítems del 47-49																	
	Emergencia de investigaciones o estudio de opción de grados derivados de análisis de contextos realizados																	
	Ítems del 50-52																	
	Participación en eventos de instituciones locales y/o regionales																	
	Ítems del 53-54																	
	Participación en eventos de la Universidad																	
	Ítems del 55-56																	
	Participación en encuentros académicos con otras universidades																	
	Ítems del 57-59																	
	Productos que generan en la práctica																	
	Ítems del 60-61																	
	Servicios prestados(ítems del 62-63)																	

Fuente: Elaboración propia

Al recibir la retroalimentación del instrumento por parte de seis de los ocho expertos, se evidencia que la valoración de la mayoría de los ítems necesitan ajustes, correcciones de redacción y ortográficas, hay incoherencia de algunos ítems con el objetivo de la dimensión, exclusión de campos de psicología, exclusión de algunas poblaciones, especificación en cuanto a las palabras, “impacto”, “producto” o “apoyo”, y poca claridad en los ítems, por lo que se decide unificar en una base de datos todos los comentarios y puntuaciones establecidas por cada experto para tener claro qué ítems había que eliminar, corregir o modificar.

Criterio cualitativo de la valoración por juicio de expertos

Tomando en cuenta la calificación de los cuatro expertos y la estudiante que se encuentra en el último semestre del programa, se realizan los ajustes pertinentes. A continuación, se realizara una breve descripción sobre la elección de las dimensiones, y sobre la eliminación de los ítems con base en los resultados de la evaluación de juicio por expertos.

1. *“Continuidad de los procesos adelantados por practicantes de periodos académicos previos”*: Seleccionada para identificar si los estudiantes toman decisiones en beneficio de la entidad, basadas en proyectos de grado o informes de practica anteriormente desarrollados.

Los ítems eliminados fueron, el ítem 3, por su falta de coherencia para tres jurados, y al momento de revisarlo, su contenido no correspondía al objetivo de la categoría, ya que hablaba de tecnificar el proceso que tenía el practicante y no de tecnificar los estudios desarrollados con anterioridad. El ítem 4, por no estar relacionada con el objetivo de la dimensión, consecuencia de un error humano, y el ítem, 6, por ser un ítem que no resulta relevante, ya que los estudiantes no pueden saber a partir de su creencia si los estudiantes futuros responderán o no de forma positiva a la entidad.

2. *“Problemas/necesidades”*: Esta dimensión es la más importante, ya que fue la razón por la que se realizó la encuesta. En esta, se busca saber si el trabajo de los practicantes posibilita plantear estrategias efectivas a las problemáticas que se presentan en su contexto, o dicho de otra manera, si los estudiantes impactan su contexto dando soluciones oportunas a su entidad.

En esta dimensión se eliminaron: el ítem 10 ya que la mayoría de los expertos concordó que aunque era un ítem relevante, no era claro, y al examinarlo de manera personal, se evidencio que se centra en medir la habilidad del practicante y no el impacto en la práctica, el ítem 11, para dos evaluadores era un ítem poco suficiente y claro, debido a que los practicantes no tienen datos estadísticos que les permita comparar si con su trabajo se logra reducir o no, los índices de violencia. El ítem 12 para tres jurados no era relevante, por lo que se elimina, incluyendo la necesidad que aborda a otro ítem, el ítem 13 solo resulto relevante para un jurado, por lo que se elimina abordando su problemática en otro ítem, esto facilita que el número de preguntas en el instrumento sea menor, el ítem 15 se eliminó por su poca claridad, y la problemática que abordaba se trasladó a otro, el ítem 20 se eliminó ya que era muy específico para medir todos los campos, aunque resulto ser claro coherente, suficiente y relevante para la mayoría de los profesionales, no es lo suficiente claro al momento de examinarla de manera personal, como tampoco lo fue para dos jurados, el ítem 21 que aunque resulta ser relevante, coherente, claro y suficiente para la mayoría se anexa a otro ítem para que pueda ser incluyente para todos los campos, el ítem 22 no resulta ser lo suficiente claro para dos de los profesionales, por lo tanto se elimina incluyendo la necesidad que atiende este ítem en otro, el ítem 23 no resulta claro y coherente para un profesional, y ya que la necesidad que contiene este ítem se repite tres veces se decide eliminar, el ítem 24 no resulta ser claro para la estudiante, por lo tanto se incluyen en un ítem más claro y generalizado para todos los campos, el ítem 25 carecía de relevancia y no era lo suficientemente claro y coherente, sin

embargo la necesidad que aborda se traslada a un ítem más generalizado y claro, el ítem 27 le faltaba más claridad y coherencia, y debido que se excluía el campo organizacional se incluyó la necesidad de este a otro ítem, el ítem 28, no era lo suficientemente claro, por lo tanto la necesidad que abordaba se incluyó en otro, 31 era poco claro y se integró la necesidad que abordaba a otro ítem para que fuera incluyente en todos los campos, el ítem 33 se eliminó y la necesidad que abordaba fue incluida en un solo ítem que abarcara todos los campos de práctica de la Universidad de Cundinamarca, y el ítem 35 no es lo suficientemente claro para el lector, por lo que su necesidad se traslada a otro ítem.

3. *Poblaciones beneficiarias*”: (basadas también en el trabajo de Paula Mortigo). Esta dimensión se consideró de gran importancia e interés, ya que con ella se puede identificar la población que los practicantes están atendiendo y que se ven beneficiada por sus servicios de manera directa (atendiendo sus necesidades), o de manera indirecta (optimizando servicios para la población [alimentos, medicinas, empleo, etc.]).

Se eliminaron los ítems del 36 al 46, atendiendo a los comentarios durante la evaluación del instrumento: “frente a los últimos ítems no se qué tan relevante sea establecerlo por ciclos y etapas vitales, se podría pensar en población desplazada, migrante, LGTBIQ, culturas urbanas y a lo mejor establecer por grupo en general la influencia en poblaciones, es decir, al trabajar con una familia esta podría tener hijos de varias edades y ‘no es claro que es “impacto” y no entiendo la necesidad de diferenciar por género. Con los anteriores comentarios, se decidió colocar tres ítems donde se incluyeran: grupos poblaciones en general, los encontrados en el trabajo de Paula Mortigo, y tipos de poblaciones que se encuentran dentro de una sociedad y que comparten características o ideas en común, para

conocer si los practicantes, independientemente del campo en el se encuentran, impactan a estas poblaciones.

4. *“Uso de productos elaborados por los estudiantes”*: Para conocer los efectos que han tenido las prácticas de psicología sobre una institución u organización, es necesario conocer si los practicantes han elaborado documentos físicos o digitales, donde se evidencie el tipo de colaboración que el practicante realizó durante su proceso de aprendizaje hacia la entidad.

Se elimina el ítem 48, debido a que la calificación para los cinco evaluadores, fue negativa, ya que este no contaba ni con claridad, ni con coherencia, ni era suficiente, ni relevante.

5. *“Emergencia de investigaciones o estudio de opción de grados derivados del análisis de contextos realizados”*: Esta dimensión permite conocer si las personas pertenecientes a la entidad le dan la debida importancia o el uso continuo a estos proyectos ya que estos, abordan, previenen, fortalecen o recomiendan acciones a seguir según las problemáticas y/o necesidades encontradas en cada contexto.

En esta dimensión, la calificación que le dieron los jurados a cada ítem fue positiva, por lo tanto, no se eliminó ningún ítem.

6. *“Participación en eventos de instituciones locales/regionales”*: Esta dimensión fue seleccionada para conocer si los practicantes asisten a eventos con su entidad, como parte de su aprendizaje y fortalecimiento profesional, brindando servicios de calidad, y enfocados hacia la mejora de la población o empresa.

Se eliminó el ítem 54 de la dimensión, debido a que se indagaba por la participación de una persona ajena a la entidad y la población que el practicante atiende. Se realiza las correcciones pertinentes a los otros ítems.

7. *“Participación en eventos de la Universidad”*: Esta dimensión fue seleccionada para conocer si las entidades realizan eventos junto con la Universidad. Donde toda la comunidad en general pueda salir beneficiada, y la Universidad sea reconocida por generar espacios de cambios para la región.

En esta dimensión no se eliminaron ítems pero sí se realizaron correcciones.

8. *“Participación en encuentros académicos con otras Universidades”*: Esta dimensión se seleccionó para conocer si los estudiantes asisten a actividades realizadas por otras entidades o empresas en su región junto con su entidad, permitiéndoles impactar su población en el contexto de práctica, gracias a los conocimientos que han adquirido en estos eventos.

Se eliminó un ítem, de acuerdo al criterio de dos profesionales donde encontraron que este no era suficiente, ni claro, ni coherente, ni relevante.

9. *“Productos que los estudiantes generan en las prácticas”*: Es una dimensión para demostrar, de una forma tangible, como los estudiantes elaboran un servicio de utilidad (físico, o informático) para el beneficio del sitio donde desarrollan su práctica.

En esta dimensión no se eliminó ningún ítem, ya que consta de un enunciado con varias opciones de respuesta, y una pregunta abierta, que fueron calificadas positivamente por

la mayoría de los jurados. El ítem 62 fue agregado con la intención de saber cómo los practicantes implementan el producto que realiza durante su proceso en la entidad.

10. “*Servicios prestados*”: Para conocer de manera más precisa los servicios que los practicantes le están prestando a su entidad en su práctica.

Al igual que la novena dimensión, no requiere de eliminación de ítems por tener una calificación favorable por la mayoría de los jurados, tanto en el enunciado de selección múltiple, como en la pregunta abierta.

8. Análisis de resultados aplicación de instrumentos para la identificación de Competencias formativas en el programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca IIPA-2020

Para la aplicación de los instrumentos elaborados en este proyecto realizado en el 2020, se pasaron todos los ítems, junto con el consentimiento informado, preguntas adicionales para los estudiantes orientadas al campo de práctica, al semestre en el que se encuentra el estudiante, a la permanencia del campo, el aplazamiento de las prácticas por pérdidas de materias o aplazamiento de semestre, y preguntas a los supervisores como el tipo de campo en que el practicante está realizando la práctica, el nombre de la entidad y la fecha en que recibió al practicante.

Posteriormente, todo fue digitalizado y subido a Google Forms y se envió vía correo electrónico a 57 supervisores de entidad y 84 practicantes mediante el comité de práctica y al grupo de psicología de whatsApp dirigiendo un mensaje a los estudiantes de octavo y noveno. El tiempo de recolección de datos fue de dos semanas, obteniendo 18 respuestas de los estudiantes y 9 respuestas de los supervisores de entidad para la última semana de entrega. En anexos se colocan las dos encuestas y los resultados de la recolección de datos para medir las competencias de los alumnos, donde se evidencia que la principal diferencia entre las dos, es que los ítems de la versión para supervisores están redactados en tercera persona y la de la estudiante está redactada en primera persona.

Al aplicar la encuesta se evidencia una baja participación para completar la encuesta en los estudiantes y supervisores de práctica, ya que solo 14 estudiantes de octavo semestre y seis estudiantes de noveno semestre de los 84 estudiantes, completaron la encuesta, y solo nueve de los 57 supervisores de entidad, a las que se les envió la encuesta, se animaron a completarla y enviarla.

Algunas razones por parte de los supervisores de entidad para no llenar la encuesta, fueron, que era demasiado larga, se repetían algunas preguntas, o que no podían ingresar al link; para conocer las razones por las cuales los estudiantes no participaron en la encuesta se envió un correo electrónico, donde se les pedía dar los motivos por las cuales no quisieron llenar la encuesta, sin embargo, no se obtuvo ninguna respuesta al respecto, por lo anterior, se puede deducir que muchos de los estudiantes tienen una carga académica alta, y por lo tanto no tienen mucho tiempo para contestar una encuesta muy larga, además se evidencia en el grupo de WhatsApp de psicología una alta participación de los estudiantes en las manifestaciones pacíficas en contra de una reforma tributaria elaborada por la administración actual del país, también en los medios de comunicación informan de una tercera emergencia de salud, producida por el Covid-19, sumado a esto, en el grupo de WhatsApp de psicología se evidencia un descontento con un estatuto estudiantil y un proyecto del reglamento estudiantil, esto provocó un cese de actividades académicas, además de lo anterior, Colombia pasa en el segundo trimestre del año 2020, por una crisis social, generada por actos de violencia en las principales capitales, estas razones externas, sumada a razones internas por las cuales los estudiantes pasan en su vida, pudieron haber sido la causa para que se reflejara una muy baja participación en los estudiantes para llenar la encuesta.

A continuación se realiza un breve análisis general de los resultados de la recolección de datos que son considerados de importancia para el comité de prácticas del programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca.

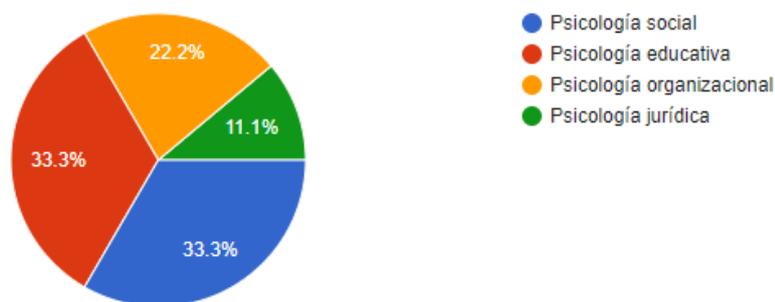
El siguiente esquema da cuenta del tiempo en que las entidades llevan contratando practicantes de la Universidad. Algunas entidades se han mantenido con el tiempo, esto puede deberse a varias razones entre ellas, la calidad de los practicantes, o los beneficios que

obtienen al vincular practicantes de la Universidad de Cundinamarca en su institución/organización.

Tabla numero 3					
fechas en que las entidades han recibido practicantes de la Universidad de Cundinamarca					
<i>Día</i>	<i>Mes</i>	<i>Año</i>	<i>Día</i>	<i>Mes</i>	<i>Año</i>
01	Agosto	2014	15	Febrero	2021
23	Enero	2017	01	Marzo	2021
07	Agosto	2020	24	Marzo	2021
10	Agosto	2020	27	Abril	2021
10	Agosto	2020			

La primera pregunta realizada, no está incluida en el instrumento, y fue para corroborar en qué campo se encontraba el estudiante haciendo su práctica. La mayoría de las entidades que respondieron tiene estudiantes dentro del campo educativo y social, seguido por el campo organizacional y finalmente por el campo jurídico.

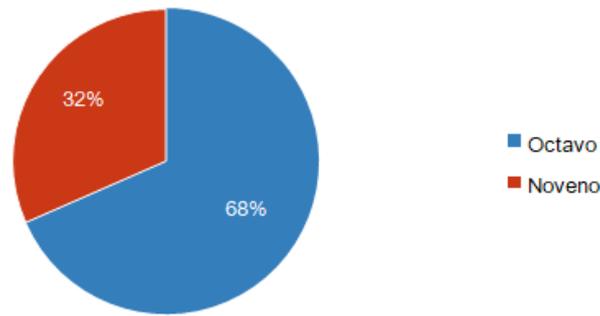
Campos de psicología en los que los que está ejerciendo el practicante



n=9

Figura No.1

Ubicación semestral de los estudiantes

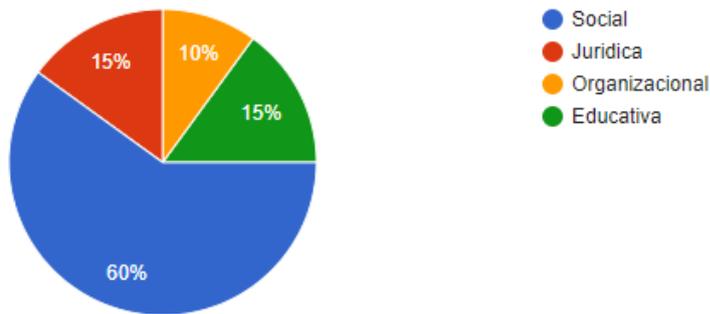


n=19

Figura No.2

En la anterior figura se evidencia que la mayoría de los estudiantes que participaron en las encuestas son de octavo (68%), seguido por los de noveno semestre (32%).

Campo en el que los estudiantes se encuentran



n=19

Figura No.3

En la anterior figura se evidencia, que la mayoría de los estudiantes que participaron en la encuesta son del campo social con un 60%, seguido del campo educativo con un 15%, en tercer lugar el campo jurídico con un 15% y por último el campo organizacional con un 10%.

Permanencia en el campo inicial



Figura No.4

Todos los estudiantes han permanecido en el campo que seleccionaron desde el primer momento que empezó su práctica.

Inicio de la práctica en el tiempo estimado

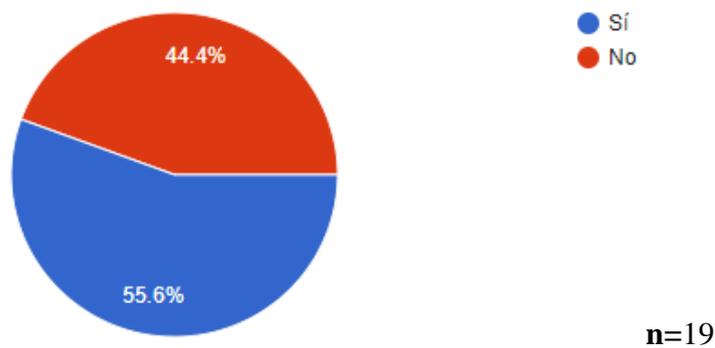


Figura No.5

El 55.6%, inicio su práctica su proceso de prácticas mucho mas tarde de lo que esperaba a causa de diferentes inconvenientes como aplazamiento de semestres, perdida de materias, trabajo, etc. Por otro lado, el 44.4%, no tuvo ningún problema para iniciar su proceso de práctica de acuerdo al tiempo esperado.

Al analizar todos los ítems, de las encuestas realizadas por Londoño (2020), se observa las competencias en las cuales se deben mejorar, las cuales son:

- *“Psicometría”*: Los supervisores en el ítems 26 (ver figura 31), el 11.1% está parcialmente en desacuerdo en que el practicante conoce las calidades psicométricas básicas con las que debe contar un instrumento de evaluación, en el ítem 27 (ver figura 32), el 22.2% de los supervisores están parcialmente en desacuerdo en que el practicante esté capacitado en la construcción y manejo de instrumentos de evaluación psicológica, y en el ítem 28 (ver figura 33) un pequeño porcentaje de los supervisores (11.1%), piensa que el practicante no tiene la capacidad de hacer análisis en programas como LERTAP, SPSS, WINSTEPS, y otros. En cuantos a los estudiantes en el ítem 27 (ver figura 152) un 25% están parcialmente en desacuerdo en que está capacitado en la construcción y manejo de instrumentos de evaluación psicológica, en el ítem 28 (ver figura 153), el 55% tiene muy poco conocimiento en la capacidad para hacer análisis en programas como LERTAP, SPSS, WINSTEPS, etc. mientras que un 15% no tiene el conocimiento, en el ítem 29 (ver figura 154), un 25% está parcialmente en desacuerdo en que cuenta con la capacidad de reconocer qué tipo de prueba utilizar para hacer evaluación psicológica, y en el ítem 30 (ver figura 155), el 30%, está parcialmente en desacuerdo en conocer los métodos estadísticos que se requieren para el análisis de validez y confiabilidad de un instrumento psicométrico. En resumen, esta competencia es la que más se necesita fortalecer, en cuanto a la construcción de un instrumento de evaluación, y el manejo en los programas como SPSS.
- *“Toma de riesgos”*: En el ítem71 (ver figura 76), el 11.1% de los supervisores creen que los practicantes casi no confían en que las decisiones que toma siempre van a tener resultados positivos, en el ítem 72 (ver figura 77), un 22.2% creen los practicantes no seleccionan alterativas de las que no tiene certeza de que obtendrán resultados, en el ítem 74 (ver figura 79), un 11.1% aseguran que al practicante le preocupa fallar, por eso toma decisiones que les aseguren resultados positivos, mientras que un 33.3% están

“parcialmente de acuerdo” en que esto ocurre, en el ítem 73 (ver figura 78), un 77.8% de los supervisores evidencia que los practicantes deben analizar muy bien las decisiones que deben tomar para estar seguros de no perder y en el ítem 75 (ver figura 80), un 22.2% de los supervisores están “totalmente de acuerdo” y “parcialmente de acuerdo” en que el estudiante prefiere retirarse de una situación o propuesta, o idea que se le presente, en el que tienen que apostar todo, por miedo a perderlo todo. En cuanto a los estudiantes, en el ítem 71 (ver figura 196), un 42% está parcialmente en desacuerdo que las decisiones que toma van a tener resultados positivos, en el ítem 72 (ver figura 197), un 16% no selecciona alternativas si no tiene la certeza de que son seguras, en el ítem 73 (ver figura 198), un 37% está “totalmente de acuerdo” en que debe analizar muy bien cada decisión para estar seguro de no tener pérdidas, en el ítem 74 (ver figura 199), un 11% si le preocupa fallar y por eso solo toma decisiones que le aseguren beneficios y un 68% está “parcialmente de acuerdo” en que solo toma decisiones seguras por miedo a fallar, y en el ítem 75 (ver figura 200), el 16% prefiere retirarse en vez de apostar todo por miedo a perder, y el 32% está “parcialmente de acuerdo”. Ya que se trata de la toma de riesgos, que es una competencia indispensable en un emprendedor, los supervisores concuerdan en que algunos practicantes no se arriesgan por temor a perder, o deben de estar muy seguros para tomar una decisión, pasa lo mismo con los estudiantes, lo que esto no es tan beneficioso para esta categoría en algunas ocasiones es importante tomar una decisión arriesgadamente sin pensar demasiado en los resultados futuros.

- “*Expresión oral*”: En el ítem 101, (ver figura 106), el 88.9% de los supervisores están “parcialmente en desacuerdo”, en que los que los practicantes adapten un lenguaje apropiado para la población a la que se dirige en presentaciones orales o discursivas, en el ítem 102 (ver figura 107), un 11.1% está en desacuerdo en que el practicante tenga un vocabulario amplio para realizar presentaciones orales, en el ítem 104 (ver figura 109), un

11.1%, de los supervisores considera que el practicante no cuenta con mucha experiencia realizando capacitaciones o dando discursos a grandes públicos, en el ítem 105 (ver figura 110), el 33.3% de los supervisores afirman que el estudiante se siente muy incómodo cuando debe hacer intervenciones a grandes grupos de personas. En los resultados de los estudiantes, en el ítem 101, (ver figura 226), un 11% está parcialmente en desacuerdo en adaptar su lenguaje a la población a la que se dirige, en el ítem 102, (ver figura 227), un 39% cuenta con una baja gama de vocabulario a la hora de hacer discursos o presentaciones orales, en el ítem 103, (ver figura 228), el 5% no se destaca por la claridad de sus aportaciones en reuniones o seminarios en los que participa, y el 53% parcialmente no se destaca por esto, en el ítem 104 (ver figura 229), un 10% no tiene experiencia realizando capacitaciones o dando discursos a grandes públicos y un 37% tienen muy poca experiencia, y en el ítem 105 (ver figura 230), un 6 %, se siente muy incómodo cuando debe hacer intervenciones a grandes grupos de personas y el 44% se siente parcialmente incómodo. Esta competencia es una con las que debe contar el psicólogo Colombiano, y es indispensable para el mercado laboral, y en otros semestres es una fortaleza del psicólogo de la UDEC, sin embargo algunos estudiantes y supervisores consideran que se no se cuenta con la experiencia necesaria para dirigirse a grandes públicos, que hay insuficiencia de vocabulario para las presentaciones orales, tampoco adaptan su lenguaje según la población a la que se dirigen, y que todavía se nota mucho la incomodidad cuando se dirige a varias personas, solo los estudiantes y los supervisores difieren en un ítem y es para los supervisores el estudiante se destaca por su participación, mientras que para algunos estudiantes es todo lo contrario.

Al analizar todos los ítems, se observa las competencias en las cuales los estudiantes han demostrado tener dominio en la entidad, las cuales son:

- *“Dinamismo”*: Los resultados arrojados por los ítems del 16-20 (ver figuras 21, 22, 23, 24 y 25), son positivos ya que desde un 55% a un 100%, contestaron haber estado “totalmente de acuerdo” y “parcialmente de acuerdo”. En cuanto a los estudiantes en el ítem 19 (ver figura 144), un 28% contestó que estaban parcialmente en desacuerdo en que no hay nada que no puedan lograr si se lo proponen. Comparando ambas encuestas en esta competencia los supervisores tienen una percepción más positiva que los estudiantes mismos.
- *Autonomía*: Desde el 77.8% de los supervisores al 100% en los ítems del 51-55 (ver figuras 56, 57, 58, 59 y 60 para versión supervisores y figuras 176, 177, 178, 179 y 180 para versión estudiantes), los supervisores, están “totalmente de acuerdo” en que el practicante si toma decisiones buscando el bienestar de los demás, conoce y actúa bajo los lineamientos de su profesión, toma decisiones a nivel terapéutico de forma imparcial, su rol de profesional está claro en la entidad, y cumple con la normatividad de la psicología, tan solo hay un 11.1% a un 22.2% en que están “parcialmente de acuerdo” y ninguno está en desacuerdo. De los estudiantes solo un 5% de ellos, basan sus decisiones a nivel terapéutico de forma parcial. Este resultado confirma que los estudiantes tienen una competencia que pertenece al psicólogo Colombiano y al emprendedor.
- *Auto concepto*: En los ítems del 56-60 (ver figuras 61, 62, 63, 64 y 65 para versión supervisores y figuras 181, 182, 183, 184 y 185 para versión estudiantes), los supervisores están de acuerdo en un 77.8% a un 88.9% en que los practicantes si: son disciplinados, aprenden de sus errores, aceptan sus errores, sus debilidades y fortalezas y toman siempre las críticas de los demás con tranquilidad, y un 74% a un 26% está de acuerdo con todo lo anteriormente descrito, tan solo un 5% esta “parcialmente en desacuerdo” en que es disciplinado y que puede ser mejor cada día. Esta competencia es propia del psicólogo de la UdeC, y del emprendedor.

- Trabajo en equipo:* Desde un 88.9% hasta un 100% en los ítems del 76 al 80, (ver figuras 81, 82, 83, 84 y 85 para versión supervisores y figuras 201, 202, 203, 204 y 205 para versión estudiantes), los supervisores confirmaron la gran capacidad de los practicantes para trabajar en equipo, tan solo un 11.1% en los dos primeros ítems, colocaron que están parcialmente de acuerdo. Mientras que los estudiantes desde un 53% a un 32%, están totalmente de acuerdo, y un 63% a un 47% están parcialmente de acuerdo en promover la convivencia, trabajar con otros para alcanzar objetivos comunes, trabajar como líder o seguir instrucciones y contribuir con actividades asignadas al equipo de trabajo, solo un 5% estuvo parcialmente en desacuerdo para trabajar como líder o seguir instrucciones, participar en actividades otorgadas al equipo y trabajar con otros para el cumplimiento de metas en común. Aquí los estudiantes demuestran tener competencias para el mercado laboral, del psicólogo Colombiano y reafirman una vez más que los estudiantes de la Universidad de Cundinamarca se caracterizan por esto.
- Interdisciplinarietà:* En los ítems del 86 al 90, del 77.8% al 100% (ver figuras 91, 92, 93, 94 y 95 para versión supervisores y figuras 211, 212, 213, 214 y 215 para versión estudiantes), de los supervisores, evidencia en los estudiantes el interés por aprender de otras disciplinas, trabajar con ellas, y compartir sus conocimientos, tan solo el 22.2% al 11.1% esta “parcialmente de acuerdo”, mientras que los estudiantes desde un 47% a un 28% está totalmente de acuerdo y desde un 74% a un 48% está parcialmente de acuerdo en cumplir con estos objetivos, tan solo un 5% tiene problemas en compartir sus conocimientos con otras áreas. Estas competencias son requeridas en el mercado laboral, y es lo que se busca en el psicólogo Udecino, el psicólogo Colombiano y el emprendedor.
- Ética profesional:* Los ítems del 121 al 125 (ver figuras 121, 122, 123, 124 y 125 para versión supervisores y figuras 241, 242, 243, 244 y 245 para versión estudiantes), de un 66.7% a un 88.9% de los supervisores, consideran que los practicantes remiten a un

paciente si la ley lo exige, valora la ética profesional profesional-usuario, actúa bajo los principios éticos de su profesión, asume la consecuencias (positivas o negativas) de sus acciones, reconoce que sus actuaciones impacta a sus usuarios como a el gremio de psicólogos, solo un 11.1% afirmo estar totalmente en desacuerdo en que su practicante tenía la capacidad para remitir a alguien si la ley lo exige. En cuanto a los estudiantes de un 62% a un 68% están totalmente de acuerdo o parcialmente de acuerdo para cumplir con todos los ítems propuesto aquí. Según estos resultados la mayoría de los practicantes cumplen con las competencias que se requieren de un psicólogo Colombiano, en el mercado laboral y los del psicólogo Udecino.

Al analizar todos los ítems, se observa las competencias en las cuales los estudiantes deben fortalecer, las cuales son:

- “*Habilidades lectoescrituras*”: En la quinta pregunta los supervisores respondieron a “¿Expresa sus ideas de forma clara a la hora de redactar textos utilizando un lenguaje apropiado para cualquier contexto?”, el 77.8% considero que los estudiantes expresan ideas claras y apropiadas para el contexto en los escritos que realizan, el 11.1% estuvo parcialmente de acuerdo y el 11.1% estuvo parcialmente en desacuerdo (ver figura 10), esto indica que aunque la gran mayoría realiza textos claros, un porcentaje mínimo tiene que mejorar de manera significativa su redacción. En cuanto a los estudiantes, en los ítems, 1, 2, 4, y 5 (ver figuras 126, 127, 128, 129 y 130), un porcentaje del 5%, contesto que no reconoce la precisión y claridad de los escritos, que no tiene la capacidad de identificar ideas centrales de los textos que lee, que sus argumentos no se basan en fuentes teóricas principalmente, y que no expresa sus ideas de forma clara a la hora de redactar textos utilizando un lenguaje apropiado para cualquier contexto, por lo tanto la

percepción de algunos estudiantes frente a esta competencia deben adquirirla para su futuro profesional en el mercado laboral.

- “*Flexibilidad*”: Un 22.2% de los supervisores colocaron en el ítem 11 (ver figura 16) que sus practicantes en las situaciones de conflicto, se niegan a aceptar que los otros tienen la razón así no la tenga, y en el ítem 14, un 11.1%, (ver figura 19) está parcialmente en desacuerdo en que su practicante se adapte con facilidad a cualquier a cualquier situación novedosa que se le presente, mientras que el 13% de los estudiantes (ver figura 138) contestaron que le molestan parcialmente los cambios repentinos. Comparando la respuesta de ambas encuestas es equitativa el pensamiento de los supervisores y los estudiantes para adaptarse a los cambios.
- “*Investigación*”: En los ítems tanto en el 24 y 25, (ver figuras 29 y 30), el 11.1% de los supervisores dijo haber estado parcialmente en desacuerdo en que el practicante identifica fuentes de información primaria y secundaria para la formulación de una situación problema y que pueda establecer relaciones entre factores y/o variables para formular hipótesis o supuestos que justifiquen la presencia de un problema o fenómeno. En cuanto a los estudiantes en el ítem 21 (ver figura 146), el 5% dijo no tener conocimiento de software para el análisis de información cuantitativa y/o cualitativa y el 39% contestó que parcialmente no tiene estos conocimientos, y en el ítem 25 (ver figura 150), el 21% de los estudiantes está parcialmente en desacuerdo en poder establecer relaciones entre factores y variables para formular hipótesis o supuestos que justifiquen la presencia de un problema o fenómeno. De acuerdo a lo anterior tanto los supervisores como los practicantes concuerdan en que el establecimiento de variables para formular problemas o hipótesis se debe de mejorar.

- *“Tolerancia a la frustración”*: En el ítem 31 (ver figura 36), el 22.2% de los supervisores están totalmente de acuerdo en que los estudiantes se sienten mal cuando las cosas no salen como lo esperan. Mientras que los estudiantes, en el ítem 31 (ver figura 156), el 10% afirman que si se sienten mal cuando las cosas no salen como esperan, y el 30% se siente parcialmente mal, en el ítem 32, 33, 34 y el 35 (ver figuras 157, 158, 159 y 160), el 5% no controlan sus palabras cuando se sienten enojados, no tienen la capacidad de regular sus emociones, no responde de la misma manera a su trabajo cuando fracasa, ni cuenta con herramientas de resolución de conflictos para cada fracaso que pueda llegar a tener. En comparación con los supervisores, hay estudiantes que deben mejorar el control de sus emociones, ambos (supervisores y estudiantes), coinciden en que los estudiantes se sienten mal cuando tienen fracasos, sin embargo, esto puede ser normal, dependiendo las circunstancias.
- *“Creatividad”*: En el ítem 36 (ver figura 41), el 11.1% de los supervisores, están parcialmente en desacuerdo en que a los practicantes se les facilita impartir ideas para el desarrollo de las diferentes actividades en los diferentes contextos en que labore, en el ítem 40 (ver figura 45), el 44.4% de los supervisores, están en desacuerdo en que el practicante se sienta más cómodo apoyando ideas ajenas que creando propuesta. Por otro lado, en el ítem 38 (ver figura 163), al 40% de los estudiantes casi no los felicitan por sus ideas creativas. Con la información anterior, se concluye que a algunos estudiantes no los felicitan por sus ideas, según los supervisores, algunos practicantes tienen que ser mas propositivos y creativos en el momento de desarrollar actividades para su entidad.
- *“Establecimiento de metas y objetivos”*: Según los supervisores el ítem 67 (ver figura 72), el 11.1% esta “parcialmente en desacuerdo en que el practicante se proponga metas a corto mediano y largo plazo, en el ítem 69 (ver figura 74), el 11.1%, casi no evidencia que cuando el practicante logra un objetivo se ponga uno más difícil, y en el ítem 70 (ver

figura 75), el 22.2% considera que casi no es ambiciosos con los retos que se propone y que no es consciente de tener las capacidades para lograrlo. En los estudiantes en el ítem 66 (ver figura 191), el 5% está “parcialmente en desacuerdo” en que uno de sus pensamientos sea crecer personal y profesionalmente y que lograrlo requiere mucho esfuerzo, en el ítem 67 (ver figura 192), el 31% esta “parcialmente en desacuerdo” en proponerse metas a corto, mediano y largo plazo, en el ítem 68 (ver figura 193), el 5% considera que no es ambicioso con los retos que se propone y que es no es consciente de tener las capacidades para lograrlo, y en el ítem 69 (ver figura 194), el 5% afirma que no se pone un objetivo más difícil cuando ya alcanza uno. Estas competencias hacen parte del psicólogo Colombiano y del emprendedor, y un porcentaje mínimo teniendo en cuenta los dos resultados, debe trabajar en la planeación de metas a corto y largo plazo, debe pensar en plantearse objetivos un poco más difícil que el anterior o ser más ambicioso con lo que se propone y confiar en que tiene las capacidades para lograrlo.

- *Manejo de herramientas digitales*”: En el ítem 93, (ver figura 98), un 11.1% de los supervisores consideran que el practicante tiene que mejorar mucho en la realización y organización de bases de datos, y el ítem 95, (ver figura 100), un 11.1% de los supervisores considera que al practicante no se le facilita la organización de bases de datos y análisis de gráficos para el desarrollo de informes. Los estudiantes, evidencia en el ítem 92, (ver figura 217), con un 37% de votación en “parcialmente en desacuerdo” dificultad para realizar informes detallados de bases de datos y análisis estadísticos, en el ítem 93, (ver figura 218), con un 5% de votación, algunos estudiantes consideran que no tienen la capacidad de realizar y organizar bases de datos y en el ítem 95, (ver figura 220), al 22% no se le facilita la organización de bases de datos y análisis de gráficos para el desarrollo de informes. Comparando los resultados de ambas respuestas, los estudiantes deben mejorar su capacidad para analizar y hacer informes detallados a partir del análisis de

gráficos y bases de datos. Es muy importante mejorar en este aspecto ya que el mercado laboral requiere psicólogos con estas capacidades, además es una característica del psicólogo colombiano, del emprendedor, y en semestres anteriores, la Universidad se ha caracterizado por tener estudiantes con buenas capacidades para este tipo de análisis de gráficos y bases de datos. Estas competencias hacen parte del psicólogo Colombiano y del emprendedor, y un porcentaje mínimo teniendo en cuenta los dos resultados, debe trabajar en la planeación de metas a corto y largo plazo.

Algunos ítems en que se deben trabajar para algunos de los estudiantes son:

El ítem 8 (ver figura 13), ya que un 20% casi no le gusta motivar a los demás, el ítem 10 (ver figura 15), ya que un 21% no tiene el aliciente para proponer nuevas ideas, el ítem 13 (ver figura 18), ya que un 37% no se adapta con facilidad a los cambios repentinos, el ítem 19 (ver figura 24), ya que un 28% no piensan que no hay nada que no pueda conseguir si se lo propone, el ítem 21 (ver figura 26), ya que un 5% no tiene conocimiento y un 39% casi no tiene conocimiento de software para el análisis de información cuantitativa y/o cualitativa, el ítem 31 (ver figura 36), ya que del 10% al 45% se siente mal cuando las cosas no salen como esperan, el ítem 74 (ver figura 79), ya que al 21% le preocupa mucho fallar tomando solo decisiones que le aseguren beneficios, y en el ítem 117 (ver figura 237), ya que a un 5% no le gusta generar nuevas conexiones laborales para intercambios beneficiosos a futuro.

Con los resultados de las anteriores encuestas, se observa que los practicantes demuestran tener en su entidad y a sus supervisores, las competencias básicas que se requieren en las organizaciones y las instituciones. Al analizar cada ítem se evidencia que los estudiantes de la Universidad de Cundinamarca se destacan por su dinamismo, autonomía, auto concepto, trabajo en equipo, trabajo interdisciplinar, y su ética profesional. Por otro lado se evidencia una gran falta de competencias psicométricas, expresión oral (esta competencia

es positiva en un porcentaje importante de los practicantes, sin embargo algunos estudiantes tienen que mejorar y trabajar mucho para dominar de muy bien esta competencia). En el resto de competencias son favorables para la universidad, sin embargo en algunos puntos específicos de los ítems debe trabajarse un poco más.

Al comparar y revisar los resultados de ambas encuestas, tanto los estudiantes como los supervisores piensan que hay que mejorar en habilidades psicométricas, y de expresión oral, sin embargo hay pequeños puntos en donde el estudiante debe trabajar para ser más seguro y confiar en sus decisiones, para no sentirse mal por no lograr las cosas como las planeo o no enfurecerse, para tener más autocontrol, para tomar riesgos, desarrollar su capacidad de análisis, su creatividad, y proyectarse hacia el futuro. Por otro lado la universidad debe reforzar en las competencias lectoescritoras, la investigación, y el manejo en herramientas digitales que actualmente se ha convertido en una competencia básica para cualquier profesional.

Para el resto de competencias como el emprendimiento, la entrevista, la pro actividad, la apropiación del conocimiento, la pro actividad, la apropiación del conocimiento, el compromiso, el liderazgo, la comunicación asertiva y las competencias de negociación son positivas.

9. Resultados del instrumento de evaluación construido en este proyecto

Al finalizar la construcción del instrumento desarrollado durante el proyecto, se evidencia la importancia de realizar una encuesta que no contenga demasiados ítems, el motivo principal es que la realización del instrumento que aquí se presenta, es un complemento de los cuestionarios “versión para supervisores de entidad y docentes supervisores” y “cuestionario para estudiantes y egresados de la Universidad de

Cundinamarca” enfocados en conocer las competencias con las que se han formado los estudiantes.

Al aplicar la encuesta, se evidencio que el instrumentó realizado en este proyecto, no toma más de 20 minutos en completarse, por lo que es ideal para aplicarla junto con las otras dos descritas en el párrafo anterior.

Al examinar la valoración de cada uno de los profesores y la estudiante, y realizar las correcciones, el instrumento final queda constituido por un total de 33 ítems, distribuida en diez dimensiones.

A continuación, se presenta el instrumento listo para aplicar (Ver Tabla 4).

ENCUESTA PARA MEDIR EL IMPACTO QUE ESTÁN GENERANDO LOS ESTUDIANTES EN LAS NECESIDADES QUE SE ENCUENTRAN DENTRO DE LOS CONTEXTOS DE PSICOLOGÍA: ORGANIZACIONAL, EDUCATIVO, SOCIAL Y JURÍDICO DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA–UDEC, EXTENSION FACATATIVA

A continuación, encontrará una serie de enunciados que pretenden identificar el impacto de las actividades que se realizan en el marco de las prácticas académicas profesionales de VIII y IX semestre. Lea cada uno de los enunciados y responda qué tanto está de acuerdo cada uno según su experiencia en el contexto de práctica.

Campo de Psicología _____

Tabla 4, instrumento de evaluación					
Ítems/Afirmaciones	Alternativas de respuesta				
1. Le ha dado continuidad a los trabajos o proyectos que practicantes anteriores de la Universidad de Cundinamarca han realizado en su sitio de práctica.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
2. Las dinámicas aplicadas por estudiantes previos, las ha aplicado por su utilidad.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
3. Retoma los proyectos finales y los procesos adelantados por estudiantes previos donde está realizando su práctica realizándole mejoras y/o ajustes.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
4. Los espacios que propone como practicante responden a las necesidades/problemáticas identificadas en su sitio de prácticas según la población que maneja. (Infantil, juvenil, adulto, adulto mayor).	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
5. Fortalece programas que ya han sido implementados para abordar necesidades/problemáticas identificadas en su entidad. (Deserción escolar, embarazo temprano, ambiente laboral, estabilidad laboral, incumplimiento a las normas, violencia (física, verbal o psicológica), pautas de crianza, orientación vocacional, consumo de drogas, prevención en enfermedades de transmisión sexual, etc.).	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
6. Promueve el desarrollo de programas, actividades o estudios que abordan en su contexto diferentes problemáticas como la participación ciudadana, la relación jefe-empleado, el desarrollo afectivo y emocional, la imagen institucional o corporativa, el autocuidado, el desarrollo de valores, la baja autoestima en las personas, adaptabilidad a nuevos escenarios, etc.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)

7. Selecciona cuidadosamente pruebas o instrumentos de evaluación teniendo en cuenta los criterios de estas, para complementar los procesos de selección o de evaluación realizadas a la población a la que atiende.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
8. La población o personas toman acción en las soluciones de sus problemáticas gracias a las diferentes actividades que usted realiza en su entidad.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
9. La asistencia de personas y la participación en las diferentes actividades que realiza en su sitio de práctica son altas.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
10. Realiza talleres, charlas, brigadas u otro tipo de actividades que previenen problemáticas como el consumo de sustancias psicoactivas, el embarazo temprano, la deserción escolar, violencia intrafamiliar, pautas de crianza, analfabetismo, enfermedades de transmisión sexual, problemas de salud psicológica, abandono, accidentes laborales, desempleo, etc.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
11. Su trabajo posibilita prevenir daños graves en la vida de una persona sea menor o mayor de edad.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
12. Su trabajo posibilita dar asesoría grupal o individual que logra promover la sana convivencia y la paz dentro del contexto en el que se encuentra.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
13. Su trabajo posibilita dar acompañamiento y orientación a las personas que presentan algún tipo de abandono o que sus derechos les ha sido vulnerados. (Como por ejemplo el incumplimiento a los derechos de los trabajadores, niños, adolescentes, mujeres u hombres, la discapacidad física e intelectual, el acoso laboral, el despido injustificado, etc.)	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)

14. Realiza actividades con la población que usted atiende orientándolas para que accedan a programas del gobierno, como subsidios o programas de educación, mejorando sus oportunidades laborales y su calidad de vida.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
15. Sugiere métodos o estrategias a sus colaboradores en el trabajo, que permitido contratar población joven en su contexto de práctica.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
16. Que tanto cree que sus actividades impacta su población en general.	Nada  (1)	Poco  (2)	Regular  (3)	mucho  (4)	Bastante  (5)
17. Que tanto cree que sus actividades mitigan o abordan las problemáticas/necesidades en las familias, los trabajadores, jóvenes, adultos mayores o menores de edad.	Nada  (1)	Poco  (2)	Regular  (3)	mucho  (4)	Bastante  (5)
18. Que tanto cree que sus actividades mitigan o abordan las problemáticas/necesidades de las personas desplazadas, migrantes, población LGTBIQ, culturas urbanas, con discapacidad, víctimas del conflicto armado, indígena, líderes sociales, jóvenes desempleados, etc.	Nada  (1)	Poco  (2)	Regular  (3)	mucho  (4)	Bastante  (5)
19. Al elaborar una cartilla, un manual, una página web, entre otras, con la intención de que su entidad pueda mejorar o fortalecer sus procesos internos, usted pudo evidenciar resultados positivos en su uso.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
20. Ha elaborado un producto dirigido a personas que son nuevas o que tienen problemas de adaptabilidad en la organización o institución, con resultados positivos.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
21. En su contexto de práctica evidencia que sus directivos, jefes o ejecutivos aplican o	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo

mantienen algún trabajo de grado planteado por un pasante.	 (1)	 (2)	 (3)	 (4)	 (5)
22. Ha evidenciado que los proyectos de grado realizados por practicantes o pasantes en años anteriores han prevenido o disminuido una problemática en particular dentro de su contexto.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
23. A partir de proyectos de grado, realizados por otros practicantes, ya sea de social, jurídica, organizacional o educativa, usted ha realizado intervenciones individuales o grupales o ha aplicado instrumentos diseñados en estos proyectos.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
24. Durante su práctica asistió a eventos junto con su entidad donde tuvo la oportunidad de participar generando espacios de reflexión y conocimiento a las personas a las que se dirigió o público en general.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
25. Es usted un puente entre su contexto de práctica y la universidad para que se desarrollen actividades que favorezcan a ambas poblaciones.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
26. Genero bienestar o actitudes positivas en su población con las actividades extracurriculares organizadas por su entidad junto con la Universidad.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
27. Si ha participado junto con su entidad a eventos realizados por otras Universidades o empresas, ha aplicado en su contexto y con resultados positivos, todos los conocimientos que ha adquirido en ellos.	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente en desacuerdo  (5)
28. Los espacios físicos y/o virtuales de otras Universidades o empresas promueven el desarrollo científico o las actividades empresariales hacia el desarrollo viable de las	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo

múltiples problemáticas de la región.	 (1)	 (2)	 (3)	 (4)	 (5)
<p>29. Indique de las siguientes actividades o productos, cuales ha realizado usted en su contexto de prácticas: (Selección múltiple)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Guías metodológicas ○ Contenido tipo podcast ○ Diseño de talleres ○ Protocolos de atención o intervención ○ Páginas web ○ Grupos de discusión ○ Programas informáticos ○ Bases de datos <ul style="list-style-type: none"> ● 30. Además de los mencionados, ¿que otros productos ha elaborado durante su práctica? (pregunta abierta). ● 31. ¿Qué estrategias usa para implementarla? 				
<p>32. La atención que usted ofrece en su contexto de práctica es: (Selección múltiple)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Grupal ○ Individual ○ Comunitaria ○ Interinstitucional ○ Ninguna de las anteriores <ul style="list-style-type: none"> ● 33. Además de los mencionados, ¿qué otra atención ofrece en su contexto? 				

El siguiente esquema, incluye los objetivos de cada dimensión del instrumento y los ítems.

Tabla 5, instrumento de evaluación	
Dimensión	Objetivo
Continuidad de procesos adelantados por practicantes de periodos académicos previos	Identificar si los procesos que los estudiantes que realizan su práctica en la entidad tienen continuidad o son retomados por otros estudiantes en la misma entidad de forma que se resalte el valor contributivo que tienen los estudios realizados en la entidad.
Ítems	1, 2, y 5.
Dimensión	Objetivo
Problemáticas/necesidades (Siguiendo las problemáticas o necesidades encontradas en el trabajo de Paula Mortigo).	Identificar como los estudiantes dan respuesta a las necesidades o problemáticas.
Ítems/Afirmaciones (problemáticas)	8, 9, 14, 16, 17, 18, 19, 26, 29, 30, 32, y 34.
Dimensión	Objetivo
Poblaciones usuarias y/o beneficiadas (Siguiendo las poblaciones identificadas por Paula Mortigo).	Identificar el impacto que han tenido los estudiantes en las personas con las que han intervenido.
Ítems	36, 37, y 38.
Dimensión	Objetivo
Uso de productos elaborados por los estudiantes	Revisar si los productos realizados por los estudiantes se aplican por su efectividad, consiguiendo el mejoramiento continuo de la institución/empresa.
Ítems	47, y 49
Dimensión	Objetivos
Emergencia de investigaciones o estudio de opción de grados derivados de análisis de contextos realizados	Conocer si los practicantes o pasantes han generado trabajos de grado para explicar fenómenos o variables que ayuden al desarrollo de los contextos y que se mantengan con el tiempo.
Ítems	50, 51 y 52
Dimensión	Objetivos
Participación en eventos de instituciones locales y/o regionales	Evidenciar si los estudiantes han participado junto con su entidad en eventos organizados en el departamento o dentro del lugar de ubicación de la entidad.
Ítems	53
Dimensión	Objetivos
Participación en eventos de la Universidad	Evidenciar si los estudiantes han participado en eventos organizados por su entidad de práctica dentro de la Universidad de Cundinamarca.
Ítems	55, y 56
Dimensión	Objetivos

Participación en encuentros académicos con otras universidades	Corroborar si la entidad junto con el practicante asisten a eventos o actividades realizados por otras Universidades.
Ítems	57 y 59
Dimensión	Objetivos
Productos que generan en la práctica	Categorizar los protocolos, guías, cartillas, talleres, podcast, programas informáticos u otros productos realizados por los practicantes para el beneficio de la empresa o institución.
Ítems	60
Dimensión	Objetivos
Servicios prestados	Establecer los conocimientos de psicología: jurídico, educativa, social y organizacional que tiene los estudiantes de octavo semestre en comparación de noveno semestre.
Ítems	63

10. Conclusiones y recomendaciones

A pesar de no tener un diagnóstico amplio sobre las necesidades/problemáticas que tienen las empresas de la región, por la revisión documental se observa que una de las principales problemáticas a las que se enfrenta es el “recorte de personal” y la “rotación de personal”, esto muchas veces ocurre, debido a que las empresas estén centradas solo en el crecimiento económico, pasando muchas veces, por encima de los derechos de los empleados e ignorando en cierta medida, que ellos también pueden contribuir al crecimiento desigualdad y la pobreza social. Por otra parte, diagnósticos hechos en años anteriores por parte del comité de prácticas evidencia que muchos de los practicantes trabajan constantemente en el clima laboral de su empresa.

Es importante en un próximo proyecto enfocarse en la aplicación de la encuesta desarrollada en este proyecto junto con las realizadas por Londoño (2020), y hacer la aplicación con suficiente tiempo, para realizar una recolección de datos amplia, que abarque al menos el 70% a la población a la que va dirigida. También es importante que las encuestas para medir habilidades y competencias en los estudiantes se ajusten. Por último, se deben

actualizar todas las encuestas cada año o el tiempo que lo considere el comité de práctica para poder aplicarlo de manera confiable a futuros practicantes.

También para precisar más las necesidades actuales que se están atendiendo actualmente en el campo organizacional, se recomienda realizar un diagnóstico enfocada solo a este campo, para saber si los practicantes si están cumpliendo con las expectativas de las empresas, y los servicios ofrecidos por ellos resultan en una impresión positiva para las personas con las cuales trabajan.

Se recomienda dar la continuidad al presente proyecto para la actualización de la información en el impacto que generan las prácticas profesionales de psicología en los diferentes contextos en los cuales los estudiantes de octavo y noveno semestre desarrollan su práctica.

En cuanto a las conclusiones de las encuestas aplicadas de Londoño (2020), para las diferentes habilidades y competencias que se deben mejorar y fortalecer se recomienda: en cuanto a la psicometría, fortalecer los procesos de tutorías personalizadas, pues algunos docentes no explican ciertos temas básicos vistos en clases anteriores durante las tutorías, ya que dan por sentado que todos los estudiantes los dominan por qué no hubo preguntas sobre el tema durante la clase, además, se recomienda invertir en programas psicométricos y estadísticos informáticos actualizados utilizados en psicología, que permitan aumentar el número de ejercicios individuales supervisados que para afianzar los conocimientos en cada estudiante. En cuanto a la toma de riesgos, ya que es algo que el alumno tiene que mejorar por sí mismo, tienen que entender que los fracasos también es una oportunidad para mejorar. La expresión oral se puede mejorar al realizar ejercicios donde el estudiante se exija hablar en público constantemente, también al realizar ejercicios grabados donde se pueda observar a sí mismos haciendo cosas que no son acordes a su personalidad, o en donde pueda evidenciar por sí mismo sus errores, e incluso aprender técnicas de acción para la comunicación por parte

de expertos para que puedan ponerla en práctica en su vida diaria y en el aula de clase (sea físico o virtual), las salidas extracurriculares también es una oportunidad para fortalecer tanto la toma de riesgos como la expresión oral, ya que ellos tienen que dirigirse a otras personas a las que no están acostumbrados o hacer actividades que los animen a tomar decisiones seguras.

A continuación, se dan recomendaciones en las competencias que se pueden fortalecer ya que la mayoría de los estudiantes muestran un adecuado dominio de estas.

Las habilidades lectoescritoras, hacen parte de la retroalimentación propia del estudiante, por ejemplo, puede proponerse actividades pedagógicas para la comprensión de textos, libros, revistas etc.; leer hasta dos o tres veces un párrafo para aprovechar al máximo toda su información y que puedan conectar un texto con los conocimientos previos del estudiante para dar un punto de vista personal, también revisar lo que se escribe dos veces en el día antes de enviarlo a otra persona, asimismo, la producción escrita mediante elaboración de ensayos cortos o producción colaborativa. En cuanto a la flexibilidad, el ítem más negativo, es que algunos supervisores afirman que los estudiantes no aceptan que a veces no tienen la razón, y algunos estudiantes aceptan esto, por lo tanto, se debe educar a los nuevos estudiantes para que en ciertas circunstancias acepten la realidad de otros sin darle demasiada importancia a su propia opinión.

La investigación fue una habilidad que se colocó ya que tanto los estudiantes como los supervisores afirman que no se tiene conocimiento de herramientas de software para analizar información cuantitativa y cualitativa, por lo que es necesario dar a conocer los diferentes programas que existen para que los estudiantes se apoyen en ellos para realizar sus investigaciones, y que puedan identificar con ayuda de estos programas fuentes de información primaria y secundaria para formular un problema. Para la tolerancia a la frustración, se podría trabajar en la gestión positiva de las emociones, ya sea por medio de

mindfulness, meditación guiada, o técnicas de respiración diafragmática, y darles herramientas adicionales para afrontar los fracasos como los pensamientos positivos, o la planeación para saber qué hacer si la respuesta no es la que esperaban, también se pueden tomar algunas observaciones para la toma de riesgos.

La creatividad, se trabaja durante las exposiciones y talleres que aplican los estudiantes en clase, es importante que se realicen actividades en el aula enfocadas a las diferentes poblaciones, es decir que los estudiantes propongan actividades y ejercicios dirigidos al trabajo de las diferentes problemáticas psicológicas que se evidencian en los diferentes contextos con los empleados, niños, madres cabeza de hogar etc.

Para el establecimiento de metas y objetivos, se debe educar al estudiante a ver el futuro con optimismo, para que pueda trazarse metas a largo y corto plazo, y en el manejo de herramientas digitales, se deben colocar más ejercicios en los cuales el estudiante deba analizar bases de datos y gráficos, y que realicen informes detallados con este tipo de datos que se les den en clase.

Referencias

Alianza ONG. (2018). *Guía Básica para la Evaluación de Impacto de los Proyectos y Programas de las Organizaciones de la Sociedad Civil para el Desarrollo sostenible*. Recuperado de:

https://issuu.com/alianzaong/docs/guia_de_evaluacion

Arias, L; Cardona-Arias, J y García, G. (2019). Impacto de las prácticas profesionales sobre las competencias de investigación formativa en estudiantes de microbiología de la Universidad de Antioquia-Colombia. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, (56), 2-15. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194259585002>

Balderrama, J; Galicia, L y Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura (Guadalajara, Jal)*, 9(2), 42-53.

Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802017000300042

Baptista, M; Fernández, C y Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. MacGraw-Hill. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Centeno, M. (2018). *La intencionalidad en el desarrollo integral de la práctica profesional de los universitarios*. Editorial digital UNID. Recuperado de:

<https://books.google.com.co/books?id=aNRJDwAAQBAJ&pg=PT33&dq=practica+profesional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiD9I2857LvAhUuw1kKHc5eDPEQ6AEwB3oECAcQA#v=onepage&q=practica%20profesional&f=false>

Consejo Académico de la Universidad de Cundinamarca. (2018). Acuerdo No. 001 del 9 de septiembre del 2014 por el cual se establece la reglamentación de las prácticas y salidas académicas de la Universidad de Cundinamarca. Fusagasugá, Cundinamarca.: Universidad de Cundinamarca.

Congreso de la República de Colombia (2020). Ley 2043 del 27 de julio de 2020 por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.

Congreso de la República de Colombia (2006). Ley 1188 del 6 de septiembre de 2008 por la cual se reglamenta el ejercicio profesional psicológico, se dicta el código deontológico y bioética. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.

Congreso de la República de Colombia (2002). Decreto 1527 del 24 de Julio del 2002 por la cual se establecen los estándares de calidad en programas profesionales de pregrado en psicología. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.

Contreras, J; Correa, C y Ome, V. (2017). *Manual de perfil disciplinar del psicólogo jurídico en contextos psicosociales y servicios psicológicos universitarios*. (Trabajo de grado). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.

De Diego Correa, M. (2018). *Psicólogos en formación. Participación guiada en comunidades de práctica de la Facultad de Psicología de la UNAM*. México: ANUIES. Recuperado de:
[https://books.google.com.co/books?id=xOvDDwAAQBAJ&pg=PT4&dq=psicologia+practica+\(2019\)&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi14req7aHvAhWkp1kKHYHdAVEQ6AEwBHoEC_AkQA#v=onepage&q=psicologia%20practica%20\(2019\)&f=false](https://books.google.com.co/books?id=xOvDDwAAQBAJ&pg=PT4&dq=psicologia+practica+(2019)&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi14req7aHvAhWkp1kKHYHdAVEQ6AEwBHoEC_AkQA#v=onepage&q=psicologia%20practica%20(2019)&f=false)

Estrada, Y; Muriel, Y y Suarez, L. (2010). *Dilemas éticos del psicólogo educativo: estudio de casos con siete psicólogos educativos del Valle de Aburrá en el año 2010*. (Proyecto de grado). Corporación Universitaria Lasallista, Caldas, Colombia.

FORHUM Internacional Journal of Social Sciences and Humanities. (2020).

Investigación social y educativa en tiempos de pandemia. Recuperado de:

<https://www.cife.edu.mx/forhum/index.php/forhum/article/view/53/26>

Kenessey, Z. (2012). The primary, secondary, tertiary and quaternary sectors of the economy. Recuperado de:

<https://web.archive.org/web/20120311102144/http://www.roiw.org/1987/359.pdf>

Londoño, L. (2020). Competencias formativas en el programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca. Comité de prácticas profesionales IIPA-2020 (proyecto de grado). Universidad de Cundinamarca, Facatativá, Colombia.

Martínez, A y Sánchez, M. (2020). Evaluación del y para el aprendizaje: instrumentos y estrategias. México: Imagia Comunicación. Recuperado de:

<https://books.google.com.co/books?id=SYXZDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=evaluacion+diagnostico+2020&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjsrsud0cvvAhWuVzABHQtEAYEQ6AEwBXoECAEQAg#v=onepage&q=evaluacion%20diagnostico%202020&f=false>

Ministerio de Educación Nacional. (2018). *Referentes de calidad: una propuesta para la evolución del sistema de aseguramiento de la calidad*. Recuperado de:

https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-369045_recurso.pdf

Ministerio del Trabajo. (2018). Resolución 3545 del 3 de agosto de 2018 por la cual se regulan las prácticas laborales. Bogotá D.C.: Ministerio del Trabajo de Colombia.

Montes, S. (2020). *El ABC de las prácticas profesionales*. Recuperado de:

<https://books.google.com.co/books?id=EA7uDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=impacto+practicas+profesionales&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiojaXQtbjvAhVzsDEKHQumAHAQ6AEwAnoECAkQA#v=onepage&q=impacto%20practicas%20profesionales&f=false>

Mortigo, P. (2020). Impacto de las prácticas profesionales del programa de psicología (trabajo de grado). Universidad de Cundinamarca, Facatativá, Colombia.

Organización Mundial de la salud (OMS). (2020). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Recuperado de:

https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=Cj0KCCQiA1pyCBhCtARIsAHaY_5ftqzze5b1NIj8ku4DupvFB9RBuoNej40ObpsWQyVRTShi1qEZdgygaAov1EALw_wcB

Raña, I. (2019). El cuarto sector: Empresas que quieren cambiar el mundo [mensaje de un blog]. Recuperado de: <https://www.triquels.com/blog/cuarto-sector-empresas-quieren-cambiar-mundo>

Ramírez, L. (2009). Los dilemas éticos que enfrenta el/la psicólogo/a en su rol de consultor/a al intervenir en un proceso de desplazamiento de empleados/as.

Revista Puertorriqueña de Psicología, 20, 47-58. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/2332/233216361003.pdf>

- Sanchez, A. (2015). 'Nuevos' valores en la práctica psicosocial y comunitaria: Autonomía compartida, auto-cuidado, desarrollo humano, empoderamiento y justicia social. *Universitas Psychologica*, 14(4), 1235-1244. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v14n4/v14n4a06.pdf>
- Universidad de Cundinamarca.(2019). La Universidad de Cundinamarca. Recuperado de: <https://www.ucundinamarca.edu.co>
- Urra, J. (2007). Dilemas éticos de los psicólogos jurídicos. *Anuario de psicología jurídica*, 17, 91-109. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3150/315024768006.pdf>
- Yaghmale, F. (2003). Content validity and its estimation. *Journal of medical education* 3, (1), 25-77. Recuperado de: http://scholar.google.com.co/scholar_url?url=https://www.sid.ir/EN/VEWSSID/J_pdf/1014200301S05.pdf&hl=es&sa=X&ei=dtSCYLmZEqvasQK26bKoDA&scisig=AAGBfm2dyIxrFCYN00eJzNctIFPPPAFhfw&nossl=1&oi=scholar

Anexos

Tabla 6: instrumento de evaluación por competencias versión estudiantes elaborado por Londoño (2020).

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS					
Instrucciones: Lea atentamente el siguiente cuestionario y responda en cada ítem con una X lo que considere correcto de acuerdo a su criterio o conocimiento.					
	Afirmaciones	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Se me reconoce por la precisión y claridad de mis escritos.				
2	Tengo la capacidad de identificar ideas centrales de los textos que leo.				
3	En la construcción de textos, tengo la capacidad de relacionar las fuentes bibliográficas con argumentos propios.				
4	Mis argumentos se basan en fuentes teóricas principalmente.				
5	Expreso mis ideas de forma clara a la hora de redactar textos utilizando lenguaje apropiado para cualquier contexto.				
6	Me intereso por el avance social, económico y cultural de mi comunidad.				
7	Me gusta exponer mis ideas y generar proyectos que involucren a más personas.				
8	En mis grupos de trabajo, generalmente soy quien motiva a los demás para continuar.				
9	Soy creativo y siempre estoy aportando ideas nuevas.				
10	Una de mis mayores virtudes es que siempre tengo el aliciente para proponer nuevas actividades.				
11	En las situaciones de conflicto, me niego a aceptar que los otros tienen la razón así yo no la tenga.				
12	Me adapto con facilidad a cualquier norma nueva que sea creada en la empresa siempre y cuando pueda aportar desde mi experiencia.				
13	No me molestan los cambios repentinos.				
14	Me adapto con facilidad a cualquier situación novedosa que me sea presentada en cualquier ámbito.				
15	Generalmente cumplo con las reglas establecidas dentro de mi sitio de trabajo.				
16	Mi actitud siempre es positiva y enérgica dentro de mi lugar de trabajo.				
17	Me gusta proponer actividades diferenciadoras en mi equipo de trabajo.				
18	Si las cosas no salen como espero, lo hago una y otra vez hasta que lo logre.				

19	No hay nada que no pueda conseguir si me lo propongo.				
20	Motivo a los demás para que se sientan a gusto en su lugar de trabajo.				
21	Tengo conocimiento de software para el análisis de información cuantitativa y/o cualitativa.				
22	Diferencio información de naturaleza cuantitativa y cualitativa.				
23	Organizo información en bases de datos o a modo de informe de forma coherente.				
24	Identifico fuentes de información primaria y secundaria para la formulación de una situación problema.				
25	Establezco relaciones entre factores y/o variables para formular hipótesis o supuestos que justifiquen la presencia de un problema o fenómeno.				
26	Conozco las calidades psicométricas básicas con las que debe contar un instrumento de evaluación.				
27	Estoy capacitado en la construcción y manejo de instrumentos de evaluación psicológica.				
28	Tengo la capacidad de hacer análisis en programas como LERTAP, SPSS, WINSTEPS, etc.				
29	Cuento con la capacidad de reconocer qué tipo de prueba utilizar para hacer evaluación psicológica.				
30	Conozco los métodos estadísticos que se requieren para el análisis de validez y confiabilidad de un instrumento psicométrico.				
31	Cuando las cosas no salen como espero me siento muy mal.				
32	Controlo mis palabras cuando me siento muy enojado.				
33	Tengo la capacidad de regular mis emociones.				
34	Respondo de la misma manera con las actividades del trabajo así haya fracasado.				
35	Cuento con herramientas de resolución de conflictos para cada fracaso que pueda llegar.				
36	Se me facilita impartir ideas para el desarrollo de las diferentes actividades en la diversidad de contextos en los que labore.				
37	Me gusta generar trabajos que cuenten con factores diferenciales.				
38	Generalmente me felicitan por mis ideas creativas.				
39	Me motiva el aporte de nuevas ideas para adquirir nuevos aprendizajes.				
40	Me siento más cómodo apoyando ideas ajenas que creando propuestas.				

41	Considero que soy una persona empática.				
42	Se me facilita entablar conversaciones con las demás personas.				
43	Considero que tengo la capacidad de tomar el control en la dirección de una conversación.				
44	Diferencio entre los distintos tipos de preguntas que existen – directas, indirectas, retóricas, circulares, reflexivas, abiertas, etc. –				
45	Permito que el individuo se sienta en la confianza de hacer preguntas relacionadas con el proceso a llevar a cabo.				
46	Considero que mis conductas pueden llegar a influenciar a otros miembros de la organización a la que pertenezco.				
47	Todo el tiempo pienso en romper mis propios records, quiero crecer personal y profesionalmente.				
48	Me gusta aportar ideas que generen cambios significativos y productivos para la empresa en la que trabajo.				
49	Genero iniciativas de proyectos novedosos que fortalezcan los procesos de la organización.				
50	Asumo la responsabilidad de las acciones encaminadas hacia la culminación de las metas propuestas para el desarrollo de nuevos proyectos.				
51	Tengo la capacidad de tomar decisiones en lo que compete a mi ejercicio profesional buscando siempre el bienestar de la comunidad.				
52	Conozco la reglamentación que rige el ejercicio de mi profesión y actúo bajo sus lineamientos.				
53	Las decisiones que tomo a nivel terapéutico nunca están basadas en mis juicios y preferencias personales.				
54	El rol que asumo como profesional está claro tanto para mí como para las demás personas.				
55	Cumplo con los lineamientos estipulados por la normatividad que rige mi ejercicio profesional al pie de la letra.				
56	Reconozco mis fortalezas y debilidades en mis diferentes áreas de ajuste.				
57	Soy una persona capaz de aceptar sus errores y de trabajar en pro de mejorar.				
58	Acepto las críticas de forma respetuosa y madura, y las tengo en cuenta para mejorar.				
59	Analizo las situaciones en las cuales cometí errores de manera que pueda actuar diferente en próximas ocasiones.				
60	Soy consciente de que si soy disciplinado puedo ser mejor cada día				

61	Adquiero nuevos aprendizajes constantemente.				
62	Puedo diferenciar entre diversas teorías aprendidas en mi formación como profesional.				
63	Mis argumentos están basados en diversos autores leídos en mi formación como profesional.				
64	Soy bueno para dar a conocer mis conocimientos y para dar respuesta a diferentes interrogantes que se presenten.				
65	Tengo la capacidad de impartir conocimiento de forma clara y precisa.				
66	Uno de mis pensamientos diarios es crecer cada día como persona y profesional siendo consciente de que lograrlo requiere de mucho esfuerzo.				
67	Me propongo metas a corto, mediano y largo plazo constantemente.				
68	Soy ambicioso en cuanto a los retos que me propongo y soy consciente de tener las capacidades adecuadas para cumplirlos.				
69	Cuando consigo culminar uno de mis objetivos no tardo en proponerme uno todavía más difícil.				
70	Soy ambicioso en cuanto a los retos que me propongo y soy consciente de tener las capacidades adecuadas para cumplirlos.				
71	Confío en que las decisiones que tomo siempre van a tener resultados positivos.				
72	Cuando debo tomar decisiones, selecciono alternativas de las que no tengo certeza alguna que obtendré resultados positivos.				
73	Analizo muy bien cada elección que debo tomar para acertar en mi decisión y tener certeza de no tener pérdidas.				
74	Me preocupa mucho fallar y por eso solamente tomo decisiones que me aseguren beneficios.				
75	Soy más propenso a retirarme antes de apostararlo todo por miedo a perderlo.				
76	Contribuyo activamente en las diferentes actividades que se asignan a mi equipo de trabajo.				
77	No tengo problema con trabajar como líder o seguir instrucciones de mis compañeros.				
78	Participo constructivamente en el cumplimiento de resultados asignados a mi equipo de trabajo.				
79	Se me facilita trabajar con otros para lograr un objetivo común.				
80	Promuevo la buena convivencia en mi entorno.				
81	Cuando me propongo algo no descanso hasta que no lo consiga.				
82	Persevero en el cumplimiento de metas y objetivos				

83	Culmino cada una de las actividades que me propongo a corto, mediano y largo plazo.				
84	Mi desempeño en la realización de tareas depende del compromiso que tenga para cumplirlas.				
85	Soy constante con las metas que me propongo.				
86	Me intereso por comprender la manera en la que otras disciplinas intervienen en el contexto.				
87	Cuando tengo la oportunidad, busco aprender de diferentes áreas del conocimiento.				
88	No tengo problema en compartir mi conocimiento con profesionales de otras disciplinas.				
89	Considero que el trabajo con profesionales de otras disciplinas es más productivo.				
90	Contribuyo activamente con mis conocimientos cuando realizo trabajo con diversos profesionales.				
91	Estoy capacitado en el manejo de herramientas ofimáticas (Excel, Word, PowerPoint).				
92	Realizo informes detallados de bases de datos y análisis estadísticos.				
93	Tengo la capacidad de realizar y organizar bases de datos.				
94	Manejo herramientas digitales para la creación de contenido audiovisual como prezi, canva.				
95	Se me facilita normalmente. a organización de bases de datos y análisis de gráficos para el desarrollo de informes.				
96	Motivo a mis familiares, amigos y compañeros de trabajo para que cumplan con sus objetivos.				
97	Generalmente destaco las cualidades de mis compañeros.				
98	Tengo la capacidad de hacer críticas constructivas en pro del bienestar de mis allegados.				
99	Identifico las dificultades y problemáticas de forma prematura y trabajo en pro de su erradicación.				
100	Brindo confianza a mis allegados para así contribuir a su desarrollo personal.				
101	Cuando tengo que hacer presentaciones orales o discursivas, adapto mi lenguaje a la población a la cual deba impartirle la información estipulada.				
102	Cuento con una amplia gama de vocabulario a la hora de hacer discursos o presentaciones orales.				
103	Me destaco por la claridad de mis aportaciones en reuniones o seminarios a los que participo.				
104	Tengo experiencia realizando capacitaciones o dando discursos a grandes públicos.				

105	Me siento muy incómodo cuando debo hacer intervenciones a grandes grupos de personas.				
106	Tengo la capacidad de hacer valer mis derechos y los de las demás personas cuando estoy en medio de una situación en la cual son vulnerados o amenazados.				
107	Expreso abiertamente mis inconformidades sin irrespetar a las demás personas.				
108	Considero que soy una persona prudente.				
109	Se me facilita iniciar conversaciones con personas desconocidas y en ocasiones surgen fuertes lazos de amistad debido a eso.				
110	Genero debates respetuosamente acerca de temas que me parecen interesantes.				
116	Cuando necesito hacer intercambios beneficiosos para mi organización, generalmente salgo victorioso.				
117	Me gusta generar nuevas conexiones laborales para generar intercambios beneficiosos a futuro.				
118	Pienso en el bienestar individual y colectivo a la hora de realizar algún tipo de intercambio.				
119	Pienso muy bien antes de tomar cualquier decisión que involucre mi bienestar y/o el de mi organización.				
120	Identifico fácilmente dificultades y fortalezas con el fin de buscar alternativas de negociación para realizar intercambios productivos.				
121	Considero que tengo la capacidad de remitir un paciente si considero que seguir tratándolo implicaría ir en contra de lo que dicta la ley.				
122	Valoro las consideraciones éticas implícitas en el ejercicio de la profesión dada la relación profesional - usuarios.				
123	Evalúo los principios éticos subyacentes de mis acciones cuando actúo como profesional en psicología.				
124	Reconozco que mis actuaciones como profesional de psicología pueden impactar tanto a mis usuarios directos como al gremio de psicólogos				
125	Asumo las responsabilidades de mis acciones como profesional en psicología.				

Tabla 7: versión realizada por Londoño (2020) para supervisores de entidad.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS					
Instrucciones: Lea atentamente el siguiente cuestionario y responda en cada ítem con una X lo que considere se acerca a las características observadas en los estudiantes de psicología de la Universidad de Cundinamarca, de acuerdo a su criterio o conocimiento. Tenga en cuenta que no hay respuestas correctas ni incorrectas.					
		Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Reconoce la precisión y claridad de los escritos.				
2	Tiene la capacidad de identificar ideas centrales de los textos que lee.				
3	En la construcción de textos, tiene la capacidad de relacionar las fuentes bibliográficas con argumentos propios.				
4	Sus argumentos se basan en fuentes teóricas principalmente.				
5	Expresa sus ideas de forma clara a la hora de redactar textos utilizando un lenguaje apropiado para cualquier contexto.				
6	Se interesa por el avance social, económico y cultural de su comunidad.				
7	Le gusta exponer sus ideas y generar proyectos que involucren a más personas.				
8	En los grupos de trabajo, generalmente es quien motiva a los demás para continuar.				
9	Es creativo y siempre está aportando nuevas ideas.				
10	Una de sus mayores virtudes es que siempre tiene el aliciente para proponer nuevas actividades.				
11	En las situaciones de conflicto, se niega a aceptar que los otros tienen la razón así no la tenga.				
12	Se adapta con facilidad a cualquier norma nueva que sea creada en la empresa siempre y cuando pueda aportar desde su experiencia.				
13	No le molestan los cambios repentinos.				
14	Se adapta con facilidad a cualquier situación novedosa que se le presente en cualquier ámbito.				
15	Generalmente cumple con las reglas establecidas dentro de su sitio de trabajo.				
16	Su actitud siempre es positiva y enérgica dentro de su lugar de trabajo.				
17	Le gusta proponer actividades diferenciadoras en su equipo de trabajo.				
18	Si las cosas no salen como espera, lo hace una y otra vez hasta que lo pueda lograr.				

19	No hay nada que usted no pueda conseguir si se lo propone.				
20	Motiva a los demás para que se sientan a gusto en su lugar de trabajo.				
21	Tiene conocimiento de software para el análisis de información cuantitativa y/o cualitativa.				
22	Diferencia información de naturaleza cuantitativa y cualitativa.				
23	Organiza información en bases de datos o a modo de informe de forma coherente.				
24	Identifica fuentes de información primaria y secundaria para la formulación de una situación problema.				
25	Establece relaciones entre factores y/o variables para formular hipótesis o supuestos que justifiquen la presencia de un problema o fenómeno.				
26	Conoce las calidades psicométricas básicas con las que debe contar un instrumento de evaluación.				
27	Está capacitado en la construcción y manejo de instrumentos de evaluación psicológica.				
28	Tiene la capacidad de hacer análisis en programas como LERTAP, SPSS, WINSTEPS, etc.				
29	Cuenta con la capacidad de reconocer qué tipo de prueba utilizar para hacer evaluación psicológica.				
30	Conoce los métodos estadísticos que se requieren para el análisis de validez y confiabilidad de un instrumento psicométrico.				
31	Cuando las cosas no salen como espera me siento mal.				
32	Controla sus palabras cuando se siente muy enojado.				
33	Tiene la capacidad de regular sus emociones.				
34	Responde de la misma manera con las actividades del trabajo así haya fracasado.				
35	Cuenta con herramientas de resolución de conflictos para cada fracaso que pueda llegar.				
36	Se le facilita impartir ideas para el desarrollo de las diferentes actividades en la diversidad de contextos en los que labore.				
37	Le gusta generar trabajos que cuenten con factores diferenciales.				
38	Generalmente lo felicitan por sus ideas creativas.				
39	Le motiva el aporte de nuevas ideas para adquirir nuevos aprendizajes.				
40	Se siente más cómodo apoyando ideas ajenas que creando propuestas.				
41	Considera que es una persona empática.				

42	Se le facilita entablar conversaciones con las demás personas.				
43	Considero que tiene la capacidad de tomar el control en la dirección de una conversación.				
44	Diferencia entre los distintos tipos de preguntas que existen – directas, indirectas, retóricas, circulares, reflexivas, abiertas, etc. –				
45	Permite que el individuo se sienta en la confianza de hacer preguntas relacionadas con el proceso a llevar a cabo.				
46	Considera que sus conductas pueden llegar a influenciar a otros miembros de la organización a la que pertenece.				
47	Todo el tiempo piensa en romper sus propios records, quiero crecer personal y profesionalmente.				
48	Le gusta aportar ideas que generen cambios significativos y productivos para la empresa en la que trabaja.				
49	Genera iniciativas de proyectos novedosos que fortalezcan los procesos de la organización.				
50	Asume la responsabilidad de las acciones encaminadas hacia la culminación de las metas propuestas para el desarrollo de nuevos proyectos.				
51	Tiene la capacidad de tomar decisiones en lo que compete al ejercicio profesional buscando siempre el bienestar de la comunidad.				
52	Conozco la reglamentación que rige el ejercicio de su profesión y actúa bajo los lineamientos.				
53	Las decisiones que toma a nivel terapéutico nunca están basadas en los juicios y preferencias personales.				
54	El rol que asume como profesional está claro tanto para usted como para las demás personas.				
55	Cumple con los lineamientos estipulados por la normatividad que rige su ejercicio profesional al pie de la letra.				
56	Reconoce fortalezas y debilidades en sus diferentes áreas de ajuste.				
57	Es una persona capaz de aceptar sus errores y de trabajar en pro de mejorar.				
58	Acepta las críticas de forma respetuosa y madura, y las tiene en cuenta para mejorar.				
59	Analiza las situaciones en las cuales comete errores de manera que pueda actuar diferente en próximas ocasiones.				
60	Es consciente de que si es disciplinado y puede ser mejor cada día.				
61	Adquiere nuevos aprendizajes constantemente.				
62	Puede diferenciar entre diversas teorías aprendidas en su formación como profesional.				

63	Sus argumentos están basados en diversos autores leídos en su formación como profesional.				
64	Es bueno para dar a conocer sus conocimientos y para dar respuesta a diferentes interrogantes que se le presentan.				
65	Tiene la capacidad de impartir conocimiento de forma clara y precisa.				
66	Uno de sus pensamientos diarios es crecer cada día como persona y profesional siendo consciente de que lograrlo requiere de mucho esfuerzo.				
67	Se propone metas a corto, mediano y largo plazo constantemente.				
68	Es ambicioso en cuanto a los retos que se propone y es consciente de tener las capacidades adecuadas para cumplirlos.				
69	Cuando consigue culminar uno de sus objetivos no tarda en proponerse uno todavía más difícil.				
70	Es ambicioso en cuanto a los retos que se propone y es consciente de tener las capacidades adecuadas para cumplirlos.				
71	Confía en que las decisiones que toma siempre van a tener resultados positivos.				
72	Cuando debe tomar decisiones, selecciona alternativas de las que no tiene certeza alguna que obtendrá resultados positivos.				
73	Analiza muy bien cada elección que debe tomar para acertar en sus decisiones y tener certeza de no tener pérdidas.				
74	Le preocupa mucho fallar y por eso solamente toma decisiones que le aseguren beneficios.				
75	Es más propenso a retirarse antes de apostar todo por miedo a perderlo.				
76	Contribuye activamente en las diferentes actividades que se asignan a su equipo de trabajo.				
77	No tiene problema en trabajar como líder o seguir instrucciones de sus compañeros.				
78	Participa constructivamente en el cumplimiento de resultados asignados a su equipo de trabajo.				
79	Se le facilita trabajar con otros para lograr un objetivo común.				
80	Promueve la buena convivencia en su entorno.				
81	Cuando se propone algo no descansa hasta que no lo consiga.				
82	Persevera en el cumplimiento de metas y objetivos.				
83	Culmina cada una de las actividades que se propone a corto, mediano y largo plazo.				
84	Su desempeño en la realización de tareas depende del compromiso que tenga para cumplirlas.				

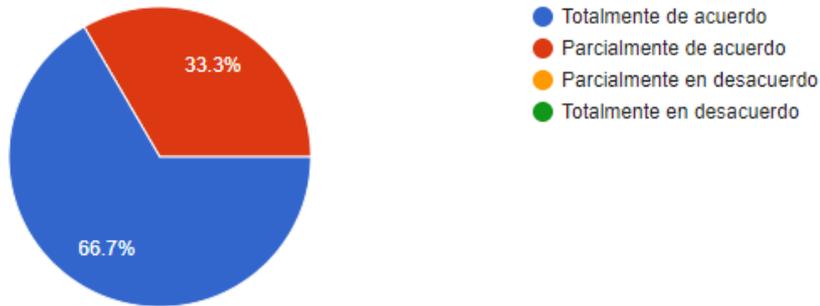
85	Es constante con las metas que me propongo.				
86	Se interesa por comprender la manera en la que otras disciplinas intervienen en el contexto.				
87	Cuando tiene la oportunidad, busco aprender de diferentes áreas del conocimiento.				
88	No tiene problema en compartir su conocimiento con profesionales de otras disciplinas.				
89	Considera que el trabajo con profesionales de otras disciplinas es más productivo.				
90	Contribuye activamente con sus conocimientos cuando realiza trabajos con diversos profesionales.				
91	Está capacitado en el manejo de herramientas ofimáticas (Excel, Word, PowerPoint.				
92	Realiza informes detallados de bases de datos y análisis estadísticos.				
93	Tiene la capacidad de realizar y organizar bases de datos.				
94	Maneja herramientas digitales para la creación de contenido audiovisual como prezi, canva, otras.				
95	Se le facilita normalmente la organización de bases de datos y análisis de gráficos para el desarrollo de informes.				
96	Motiva a sus familiares, amigos y compañeros de trabajo para que cumplan con sus objetivos.				
97	Generalmente destaca las cualidades de sus compañeros.				
98	Tiene la capacidad de hacer críticas constructivas en pro del bienestar de sus allegados.				
99	Identifica las dificultades y problemáticas de forma prematura y trabaja en pro de su erradicación.				
100	Brinda confianza a sus allegados para así contribuir a su desarrollo personal.				
101	Cuando tiene que hacer presentaciones orales o discursivas, adapta su lenguaje a la población a la cual debe impartir la información estipulada.				
102	Cuenta con una amplia gama de vocabulario a la hora de hacer discursos o presentaciones orales.				
103	Se destaca por la claridad de sus aportaciones en reuniones o seminarios en los que participa.				
104	Tiene experiencia realizando capacitaciones o dando discursos a grandes públicos.				
105	Se siente muy incómodo cuando debe hacer intervenciones a grandes grupos de personas.				
106	Tiene la capacidad de hacer valer sus derechos y los de las demás personas cuando está en medio de una situación en la cual son vulnerados o amenazados.				
107	Expresa abiertamente su inconformidad sin irrespetar a las demás personas.				

108	Considera que es una persona prudente.				
109	Se le facilita iniciar conversaciones con personas desconocidas y en ocasiones surgen fuertes lazos de amistad debido a eso.				
110	Genera debates respetuosamente acerca de temas que le parecen interesantes.				
116	Cuando necesita hacer intercambios beneficiosos para su organización, generalmente sale victorioso.				
117	Le gusta generar nuevas conexiones laborales para generar intercambios beneficiosos a futuro.				
118	Piensa en el bienestar individual y colectivo a la hora de realizar algún tipo de intercambio.				
119	Piensa muy bien antes de tomar cualquier decisión que involucre su bienestar y/o el de su organización.				
120	Identifica fácilmente dificultades y fortalezas con el fin de buscar alternativas de negociación para realizar intercambios productivos.				
121	Considera que tiene la capacidad de remitir un paciente si eso significa que seguir tratándolo implicaría ir en contra de lo que dicta la ley.				
122	Valora las consideraciones éticas implícitas en el ejercicio de la profesión dada la relación profesional - usuarios.				
123	Evalúa los principios éticos subyacentes de sus acciones cuando actúa como profesional en psicología.				
124	Reconoce que sus actuaciones como profesional de psicología pueden impactar tanto a sus usuarios directos como al gremio de psicólogos.				
125	Asume las responsabilidades de sus acciones como profesional en psicología.				

ANEXO 3 GRÁFICAS IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES SEGÚN SUPERVISORES DE ENTIDAD

- **Habilidades lecto-escritoras:** Competencias requeridas en el mercado laboral.

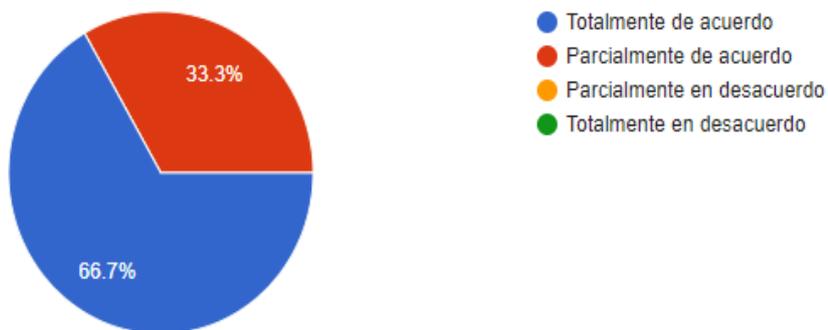
Reconoce la precisión y claridad de los escritos



n=9

Figura No.6

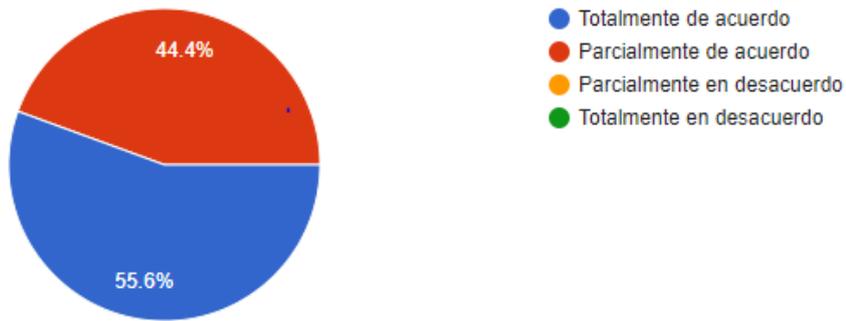
Tiene la capacidad de identificar ideas centrales de los textos que lee



n=9

Figura No.7

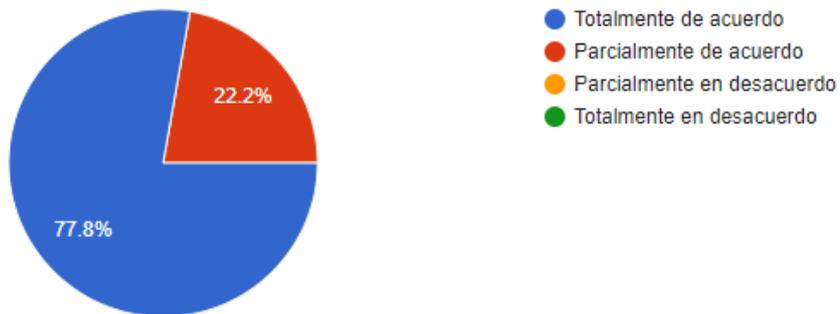
En la construcción de textos, tiene la capacidad de relacionar las fuentes bibliográficas con argumentos propios



n=9

Figura No.8

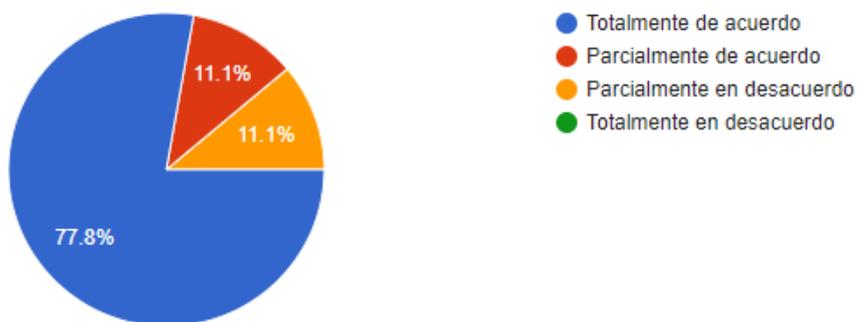
Sus argumentos se basan en fuentes teóricas principalmente



n=9

Figura No.9

Expresa sus ideas de forma clara a la hora de redactar textos utilizando un lenguaje apropiado para cualquier contexto



n=9

Figura No.10

- **Emprendimiento:** Competencias requeridas en el mercado laboral.

Se interesa por el avance social, económico y cultural de su comunidad

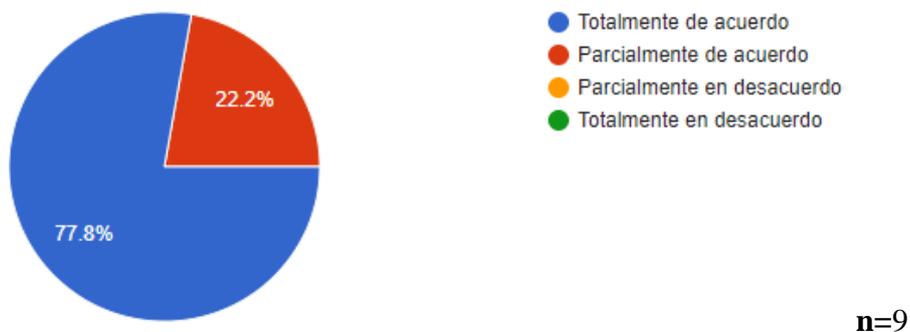


Figura No.11

Le gusta exponer sus ideas y generar proyectos que involucren a más personas

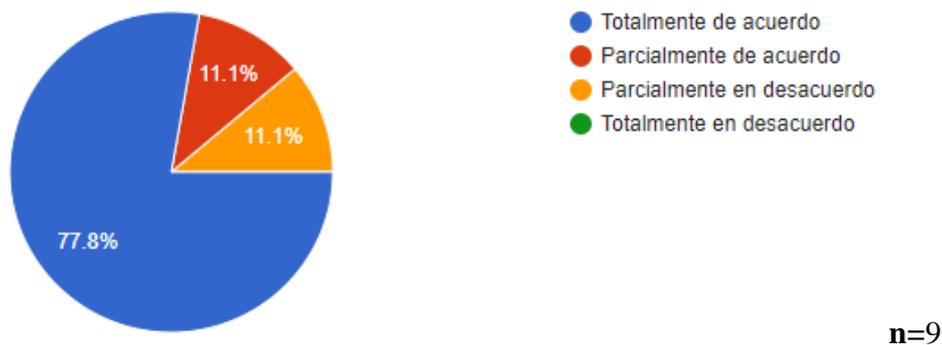


Figura No.12

En los grupos de trabajo, generalmente es quien motiva a los demás para continuar

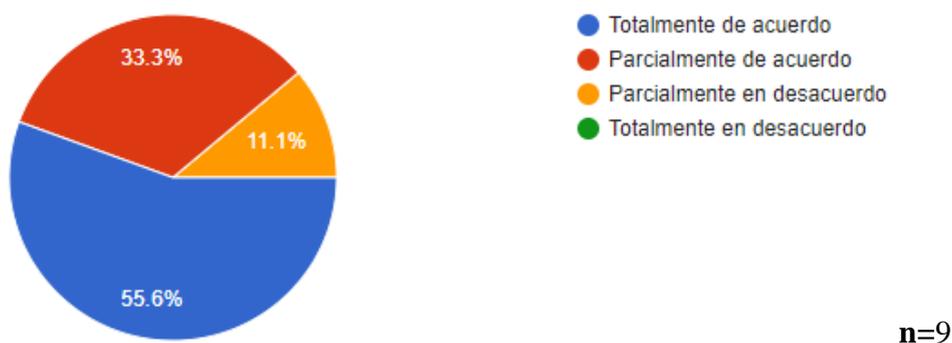
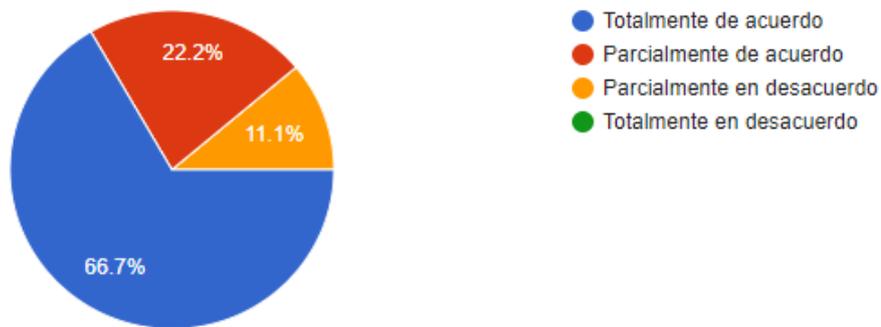


Figura No.13

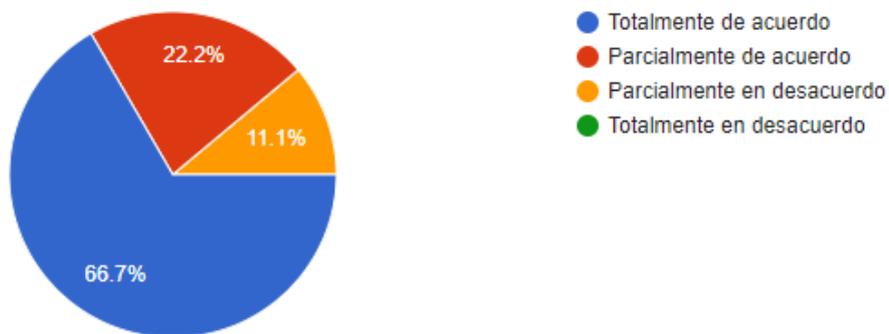
Es creativo y siempre está aportando nuevas ideas



n=9

Figura No.14

Una de sus mayores virtudes es que siempre tiene el aliciente para proponer nuevas actividades



n=9

Figura No.15

- **Flexibilidad:** Competencias requeridas en el mercado laboral.

En las situaciones de conflicto, se niega a aceptar que los otros tienen la razón así no la tenga

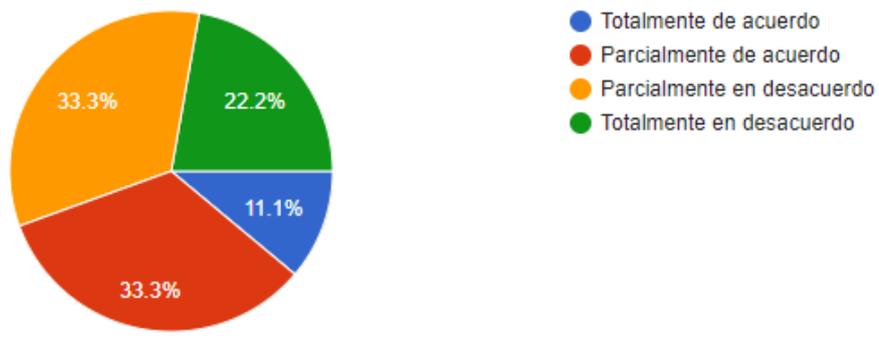


Figura No.16

Se adapta con facilidad a cualquier norma nueva que sea creada en la empresa siempre y cuando pueda aportar desde su experiencia

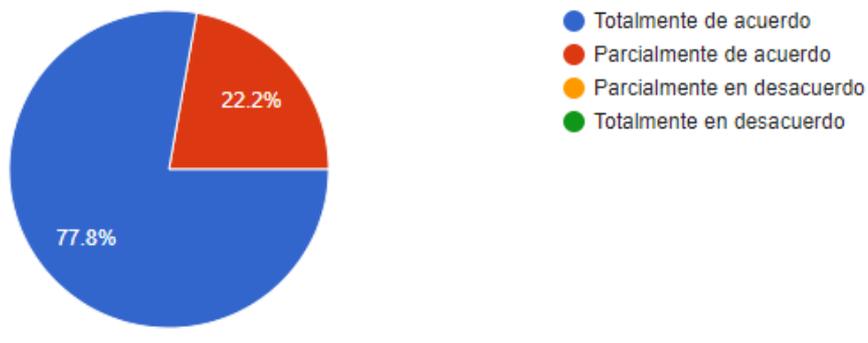


Figura No.17

No le molestan los cambios repentinos

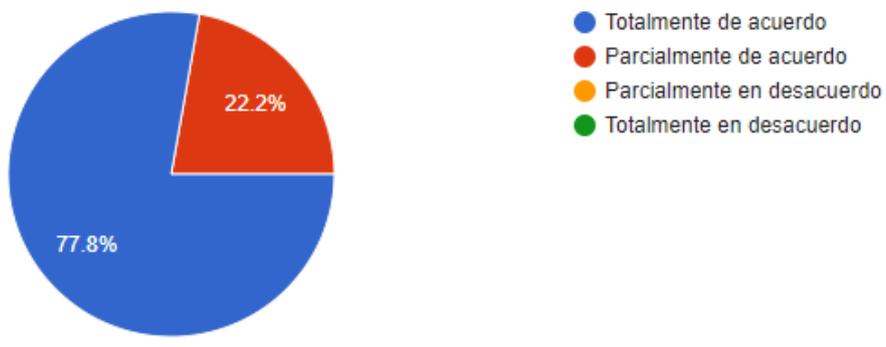
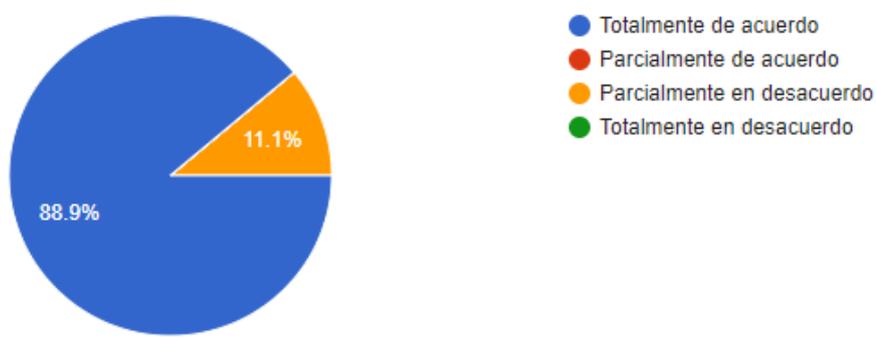


Figura No.18

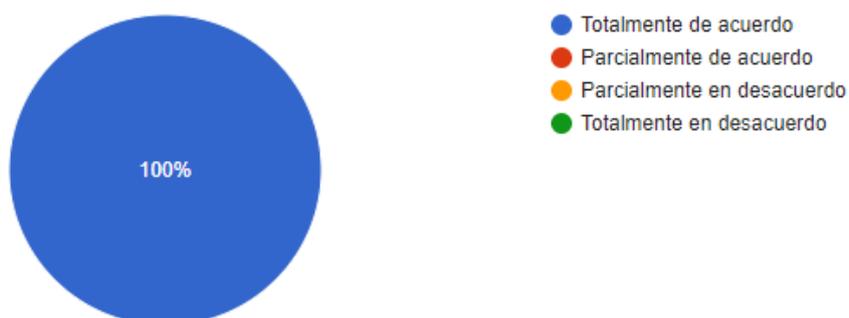
Se adapta con facilidad a cualquier situación novedosa que se le presente en cualquier ámbito



n=9

Figura No.19

Generalmente cumple con las reglas establecidas dentro de su sitio de trabajo

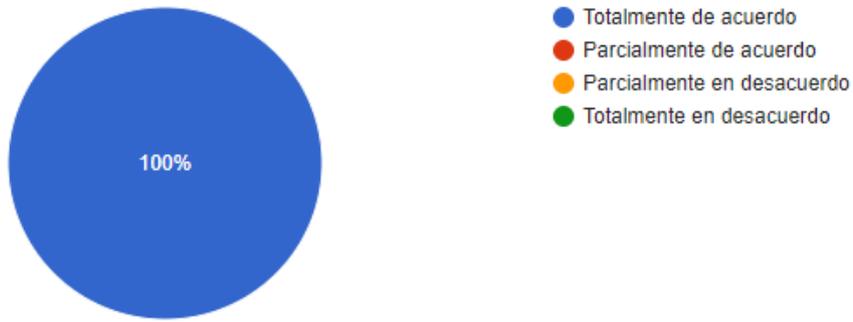


n=9

Figura No.20

- **Dinamismo:** Competencias requeridas en el mercado laboral, Competencias del Udecino.

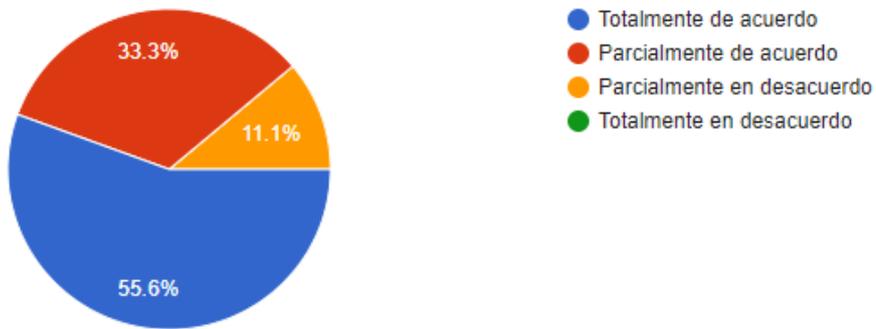
Su actitud siempre es positiva y enérgica dentro de su lugar de trabajo



n=9

Figura No.21

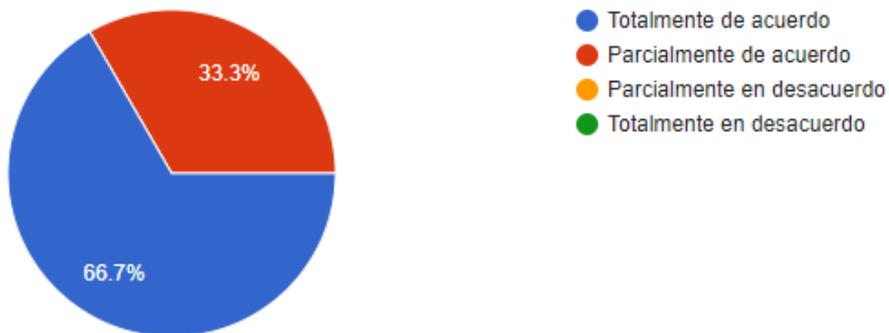
Le gusta proponer actividades diferenciadoras en su equipo de trabajo



n=9

Figura No.22

Si las cosas no salen como espera, lo hace una y otra vez hasta que lo pueda logra



n=9

Figura No.23

No hay nada que usted no pueda conseguir si se lo propone

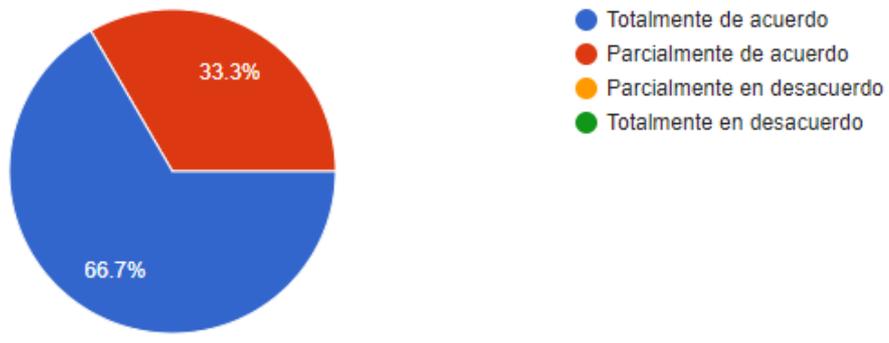


Figura No.24

Motiva a los demás para que se sientan a gusto en su lugar de trabajo

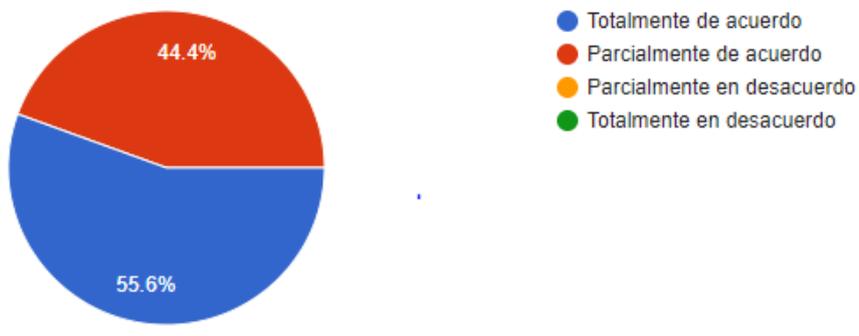
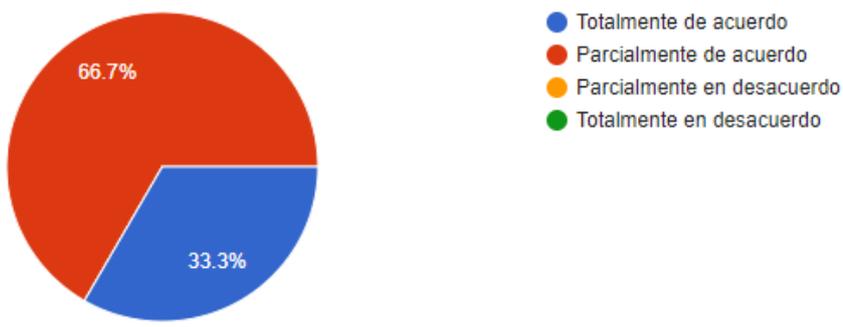


Figura No.25

- **Investigación:** Competencias requeridas en el mercado laboral, Competencias del Udecino.

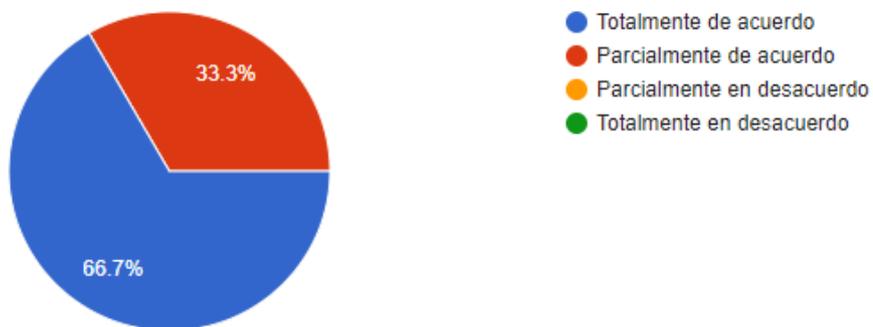
Tiene conocimiento de software para el análisis de información cuantitativa y/o cualitativa



n=9

Figura No.26

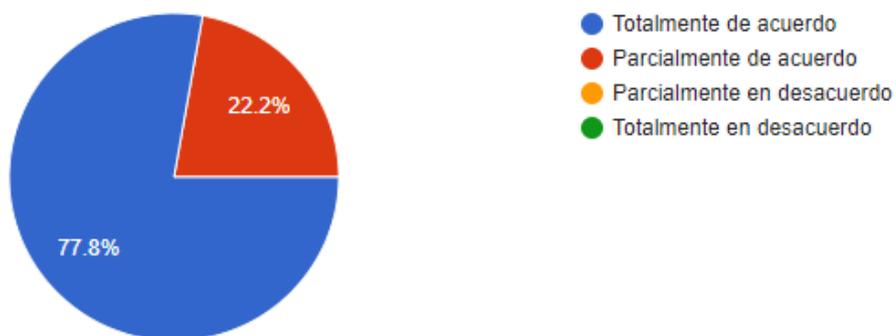
Diferencia información de naturaleza cuantitativa y cualitativa



n=9

Figura No.27

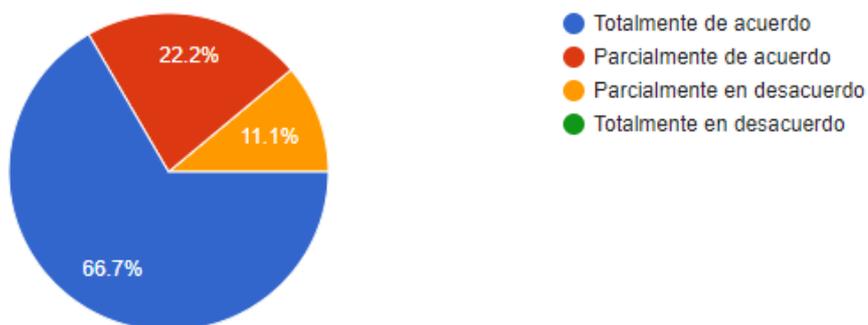
Organiza información en bases de datos o a modo de informe de forma coherente



n=9

Figura No.28

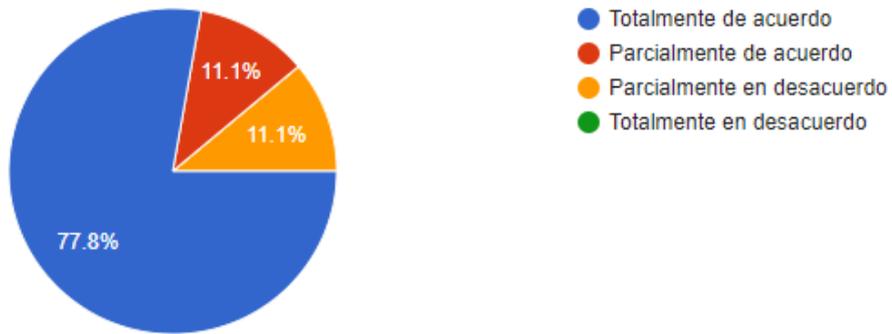
Identifica fuentes de información primaria y secundaria para la formulación de una situación problema



n=9

Figura No.29

Establece relaciones entre factores y/o variables para formular hipótesis o supuestos que justifiquen la presencia de un problema o fenómeno

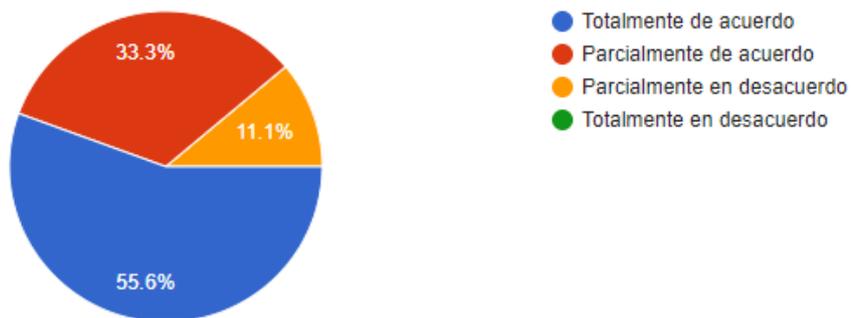


n=9

Figura No.30

- **Psicometría:** Competencias requeridas en el mercado laboral.

Conoce las calidades psicométricas básicas con las que debe contar un instrumento de evaluación



n=9

Figura No.31

Está capacitado en la construcción y manejo de instrumentos de evaluación psicológica

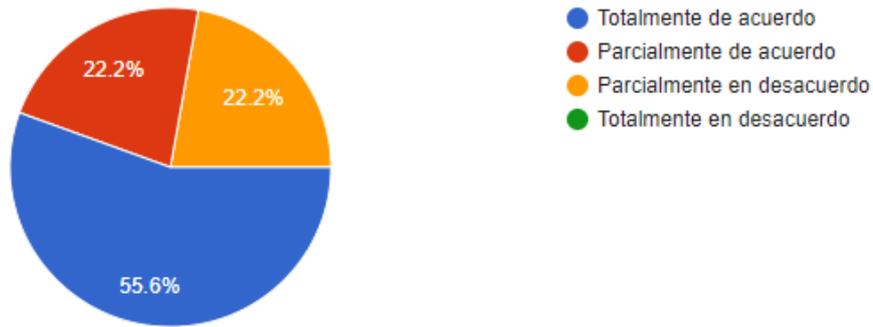


Figura No.32

Tiene la capacidad de hacer análisis en programas como LERTAP, SPSS, WINSTEPS, etc.

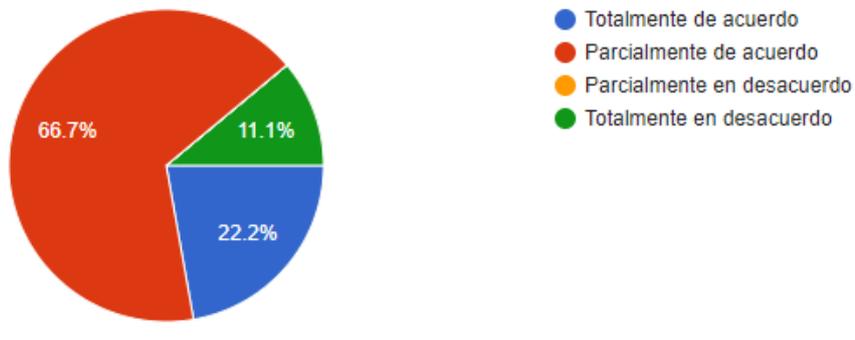


Figura No.33

Cuenta con la capacidad de reconocer qué tipo de prueba utilizar para hacer evaluación psicológica

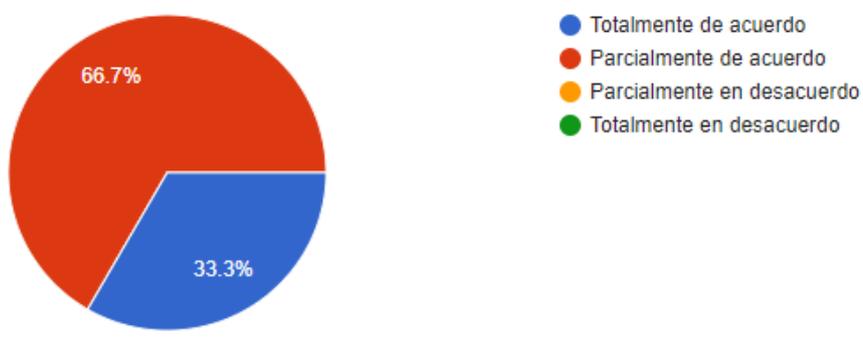
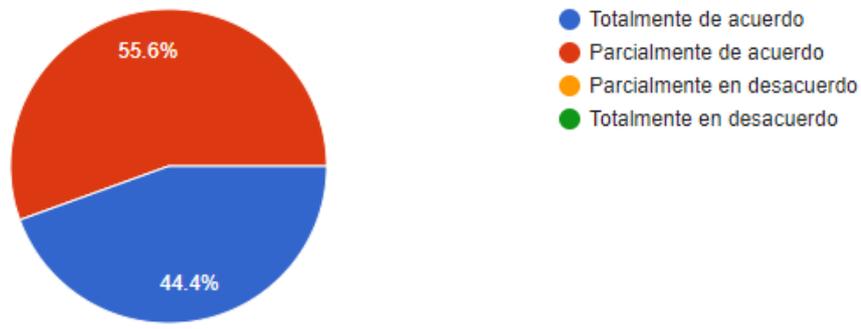


Figura No.34

Conoce los métodos estadísticos que se requieren para el análisis de validez y confiabilidad de un instrumento psicométrico

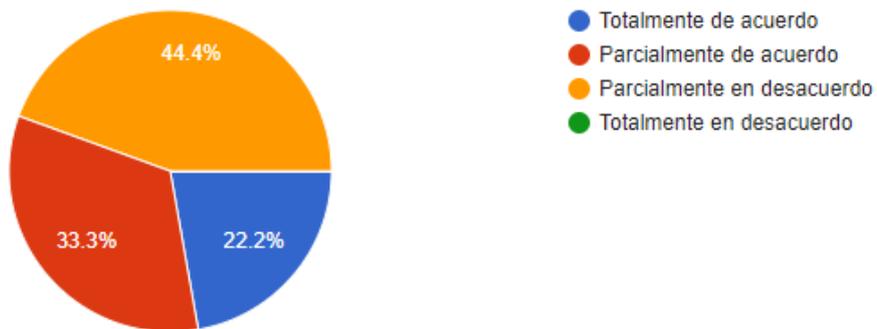


n=9

Figura No.35

- **Tolerancia a la frustración:** Competencias requeridas en el mercado laboral y del Udecino.

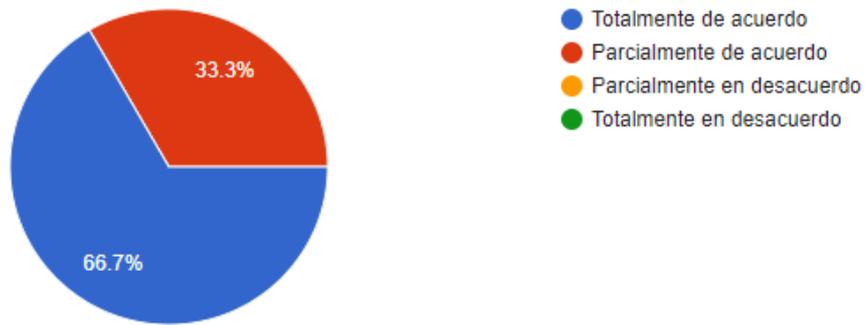
Cuando las cosas no salen como espera me siento mal



n=9

Figura No.36

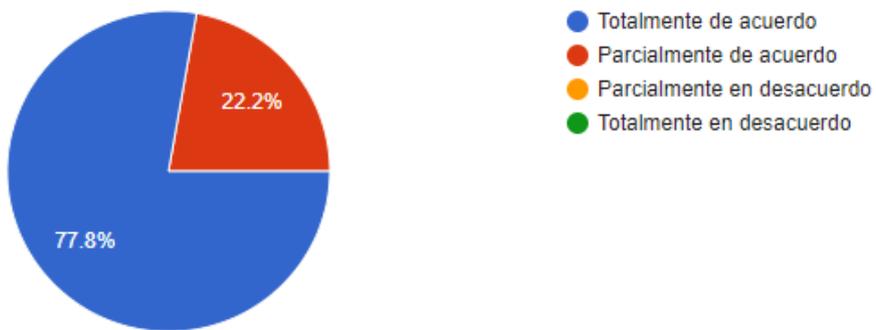
Controla sus palabras cuando se siente muy enojado



n=9

Figura No.37

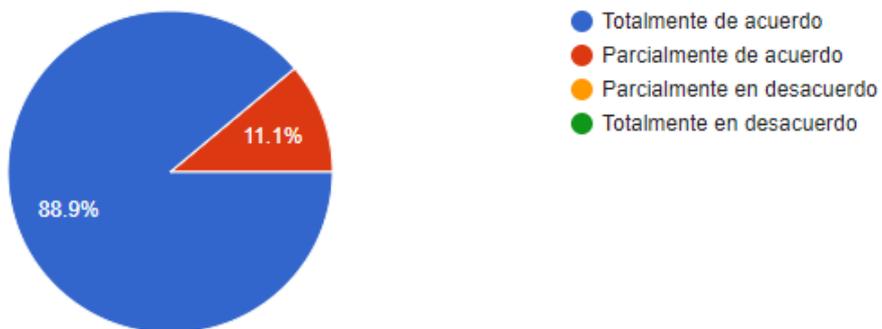
Tiene la capacidad de regular sus emociones



n=9

Figura No.38

Responde de la misma manera con las actividades del trabajo así haya fracasado



n=9

Figura No.39

Cuenta con herramientas de resolución de conflictos para cada fracaso que pueda

llegar

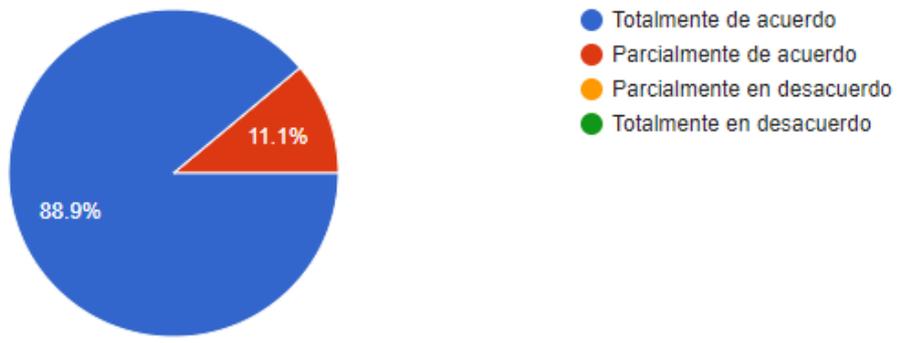


Figura No.40

- **Creatividad:** Competencias requeridas en el mercado laboral y competencias del emprendedor.

Se le facilita impartir ideas para el desarrollo de las diferentes actividades en la diversidad de contextos en los que labore

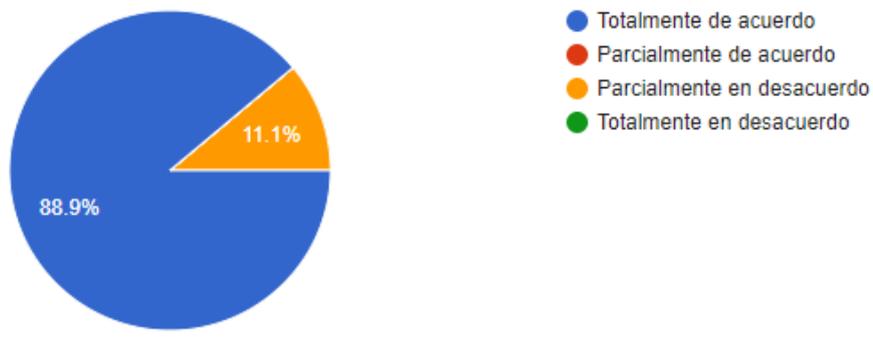


Figura No.41

Le gusta generar trabajos que cuenten con factores diferenciales

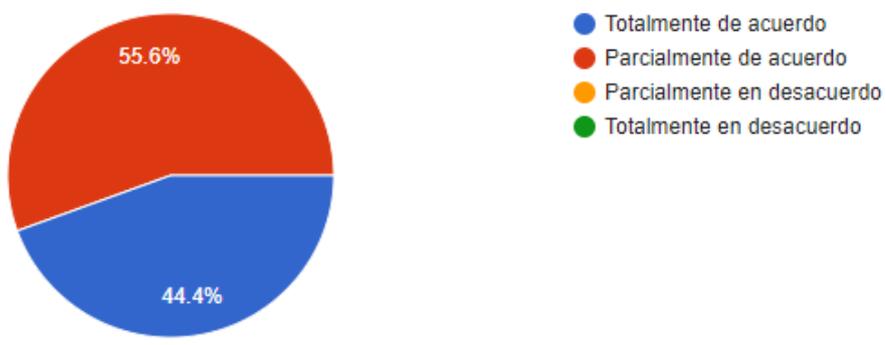
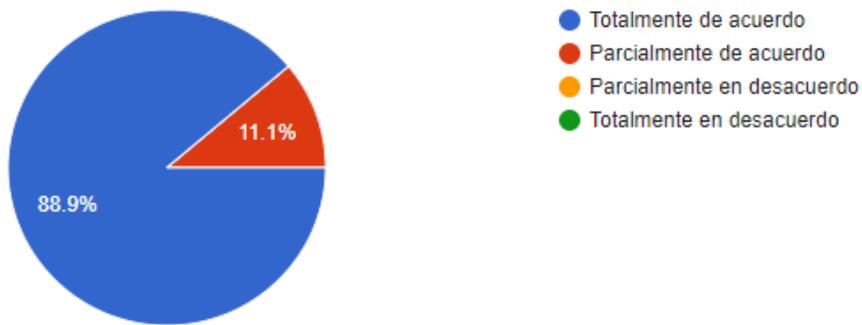


Figura No.42

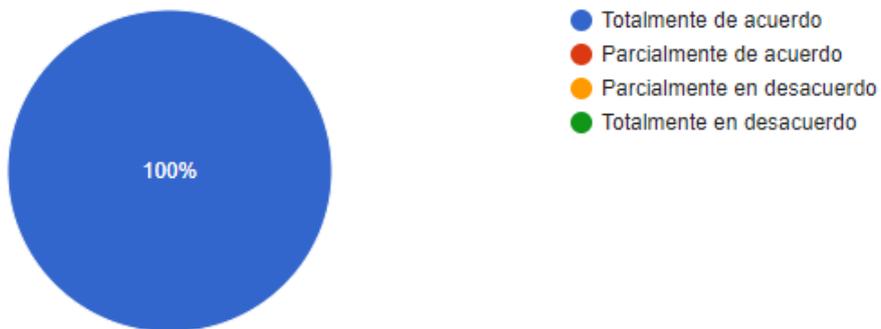
Generalmente lo felicitan por sus ideas creativas



n=9

Figura No.43

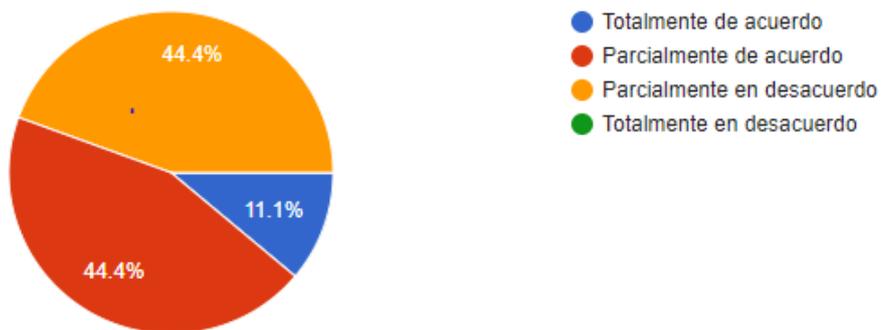
Le motiva el aporte de nuevas ideas para adquirir nuevos aprendizajes



n=9

Figura No.44

Se siente más cómodo apoyando ideas ajenas que creando propuestas

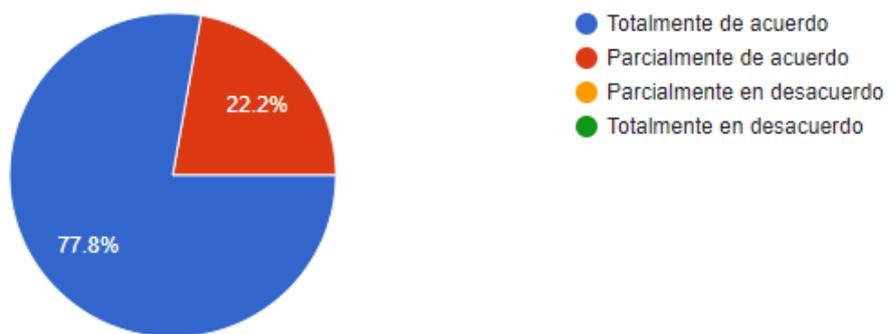


n=9

Figura No.45

- **Entrevista:** Competencias requeridas en el mercado laboral y del Udecino.

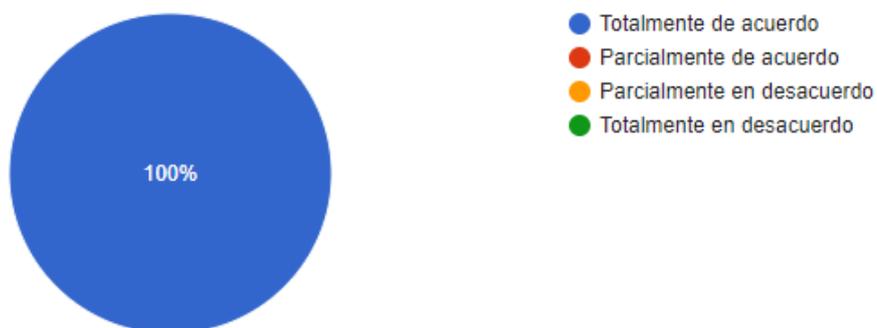
Considera que es una persona empática



n=9

Figura No.46

Se le facilita entablar conversaciones con las demás personas



n=9

Figura No.47

Considero que tiene la capacidad de tomar el control en la dirección de una conversación

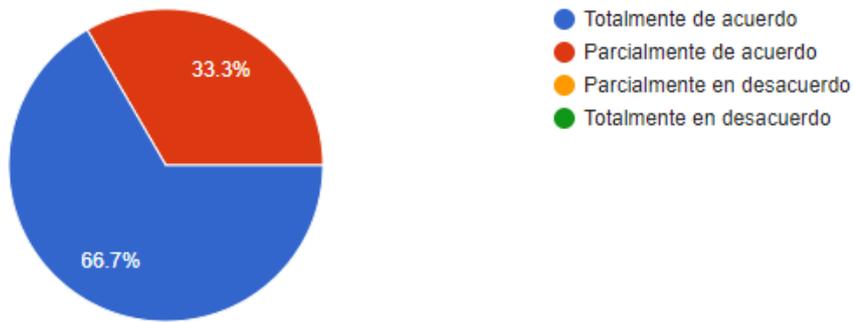


Figura No.48

Diferencia entre los distintos tipos de preguntas que existen – directas, indirectas, retóricas, circulares, reflexivas, abiertas, etc.

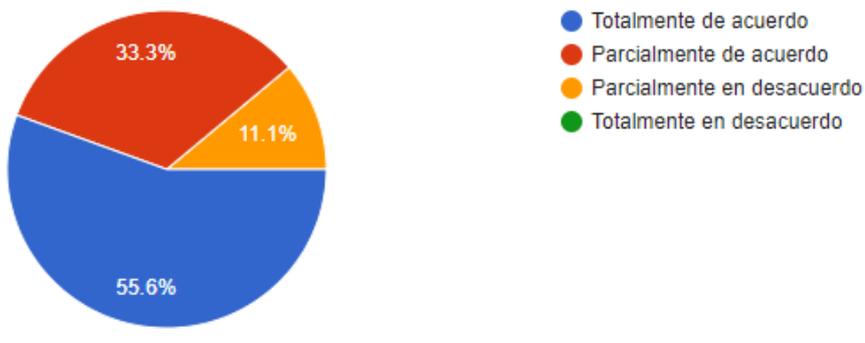


Figura No.49

Permite que el individuo se sienta en la confianza de hacer preguntas relacionadas con el proceso a llevar a cabo

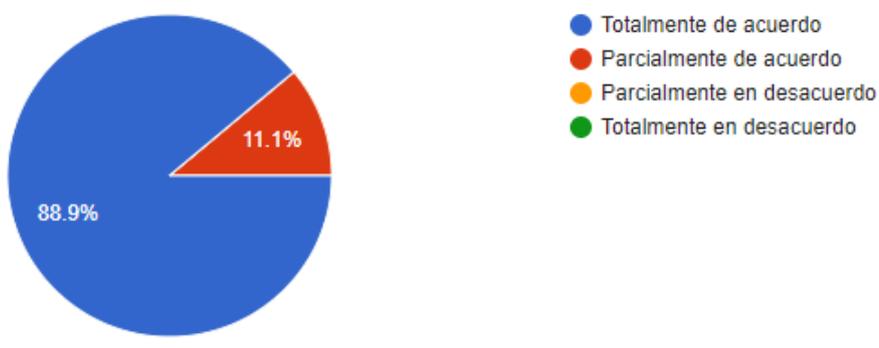


Figura No.50

- **Pro actividad:** Competencias requeridas en el mercado laboral, del psicólogo Colombiano, y del Udecino.

Considera que sus conductas pueden llegar a influenciar a otros miembros de la organización a la que pertenece

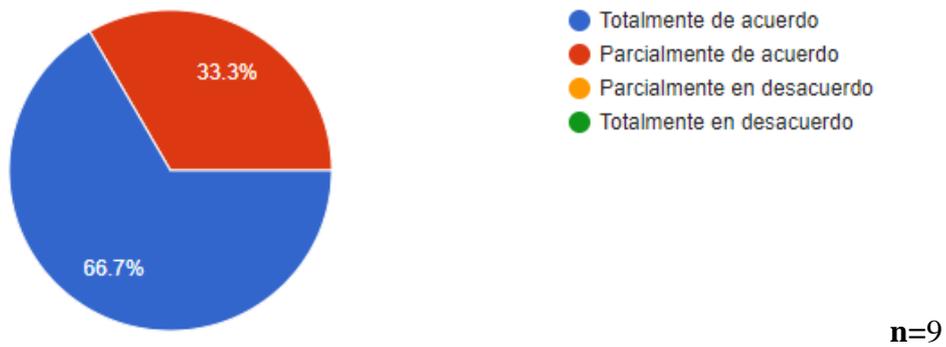


Figura No.51

Todo el tiempo piensa en romper sus propios records, quiero crecer personal y profesionalmente

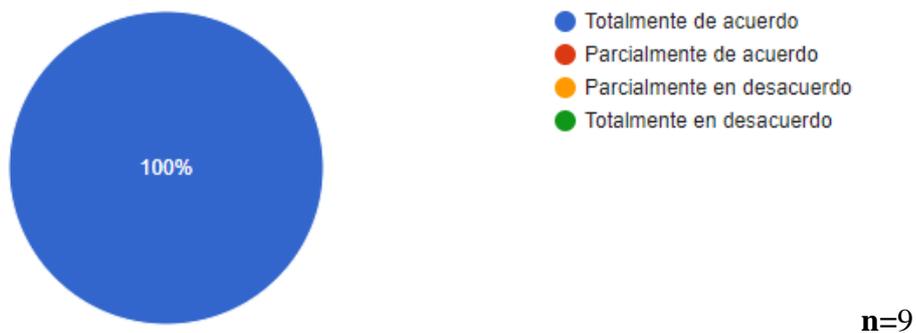


Figura No.52

Le gusta aportar ideas que generen cambios significativos y productivos para la empresa en la que trabaja

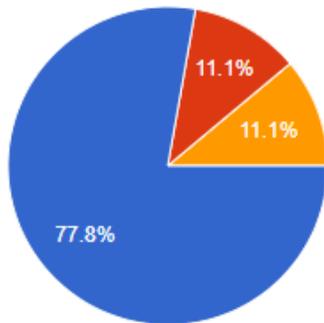


- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

n=9

Figura No.53

Genera iniciativas de proyectos novedosos que fortalezcan los procesos de la organización

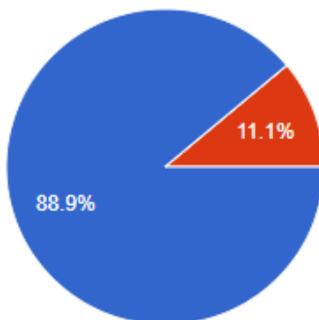


- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

n=9

Figura No.54

Asume la responsabilidad de las acciones encaminadas hacia la culminación de las metas propuestas para el desarrollo de nuevos proyectos



- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

n=9

Figura No.55

- **Autonomía:** Competencias del psicólogo Colombiano y del emprendedor.

Tiene la capacidad de tomar decisiones en lo que compete al ejercicio profesional buscando siempre el bienestar de la comunidad

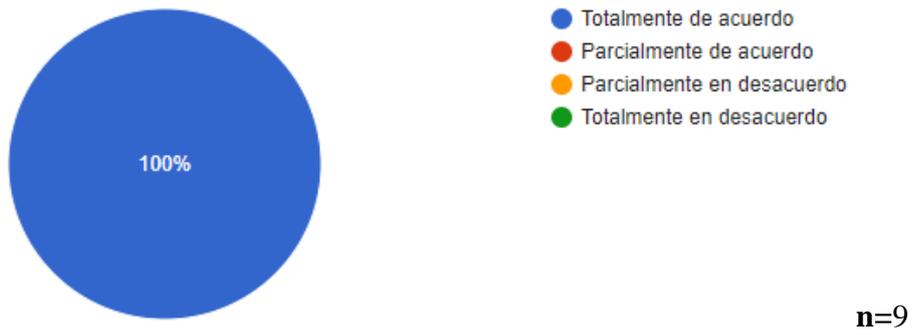


Figura No.56

Conozco la reglamentación que rige el ejercicio de su profesión y actúa bajo los lineamientos

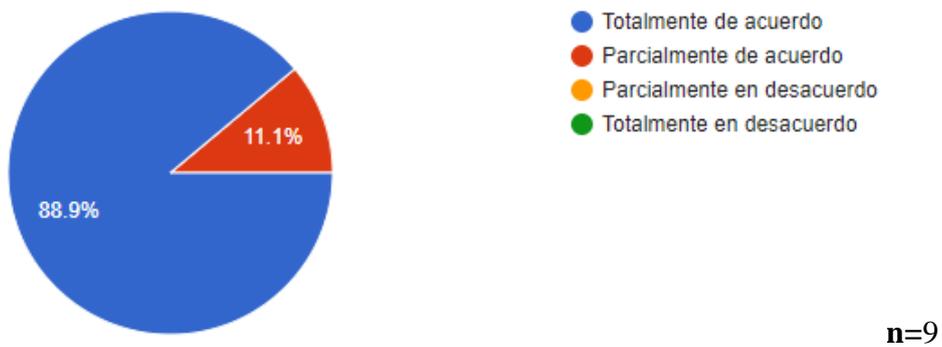


Figura No.57

Las decisiones que toma a nivel terapéutico nunca están basadas en los juicios y preferencias personales

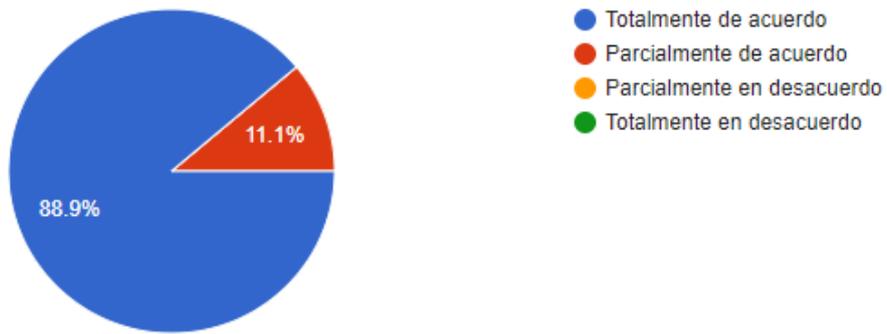


Figura No.58

El rol que asume como profesional está claro tanto para usted como para las demás personas

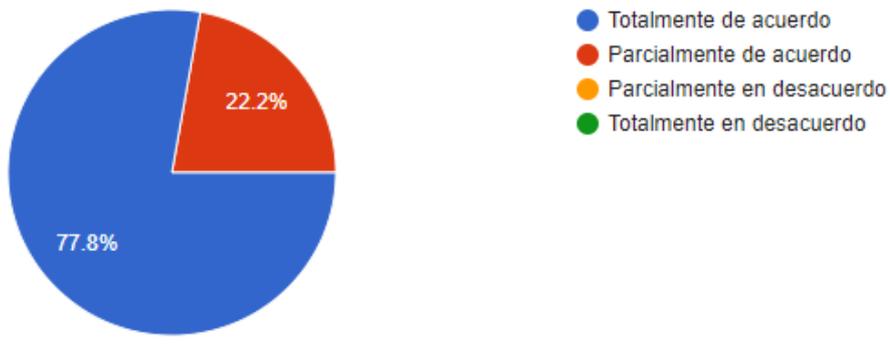


Figura No.59

Cumple con los lineamientos estipulados por la normatividad que rige su ejercicio profesional al pie de la letra

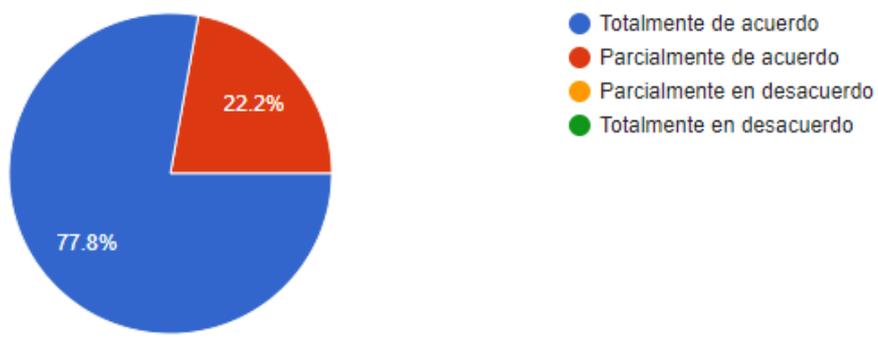
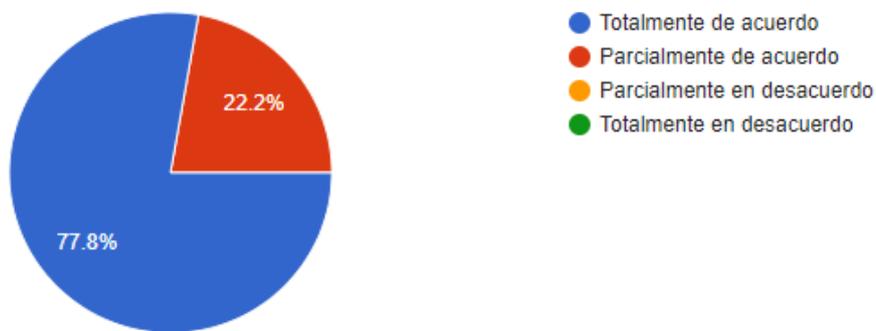


Figura No.60

- **Auto concepto:** Competencias del psicólogo Udecino, (y del emprendedor).

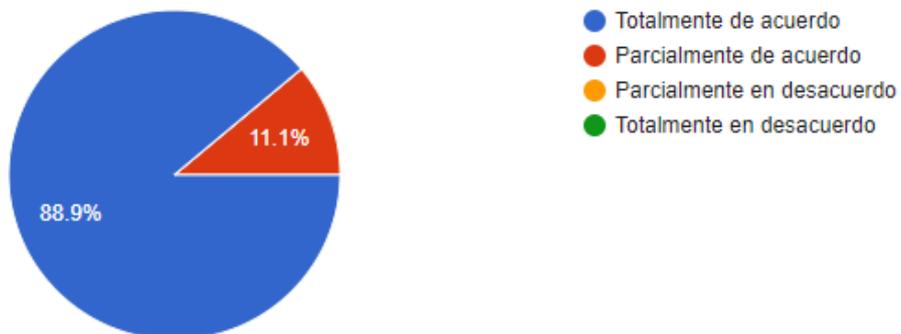
Reconoce fortalezas y debilidades en sus diferentes áreas de ajuste



n=9

Figura No.61

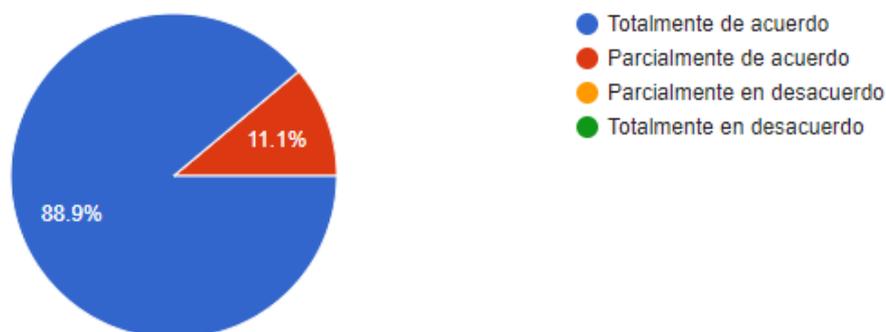
Es una persona capaz de aceptar sus errores y de trabajar en pro de mejorar



n=9

Figura No.62

Acepta las críticas de forma respetuosa y madura, y las tiene en cuenta para mejorar



n=9

Figura No.63

Analiza las situaciones en las cuales comete errores de manera que pueda actuar diferente en próximas ocasiones

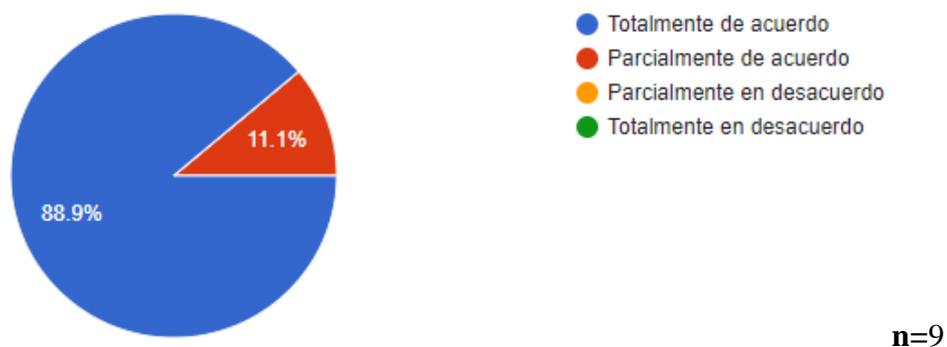


Figura No.64

Es consciente de que si es disciplinado y puede ser mejor cada día

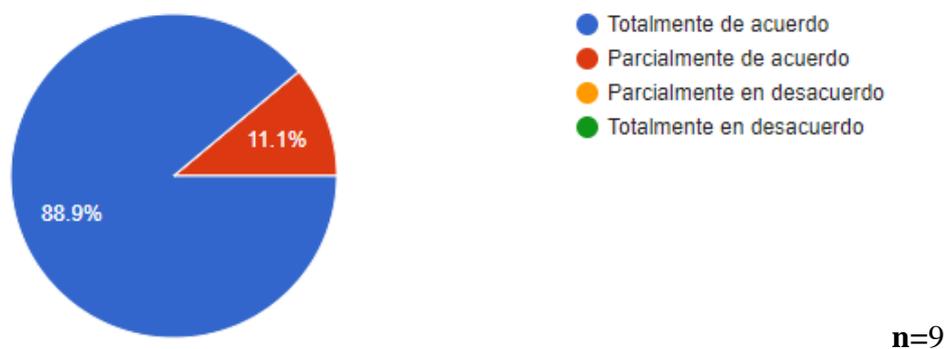
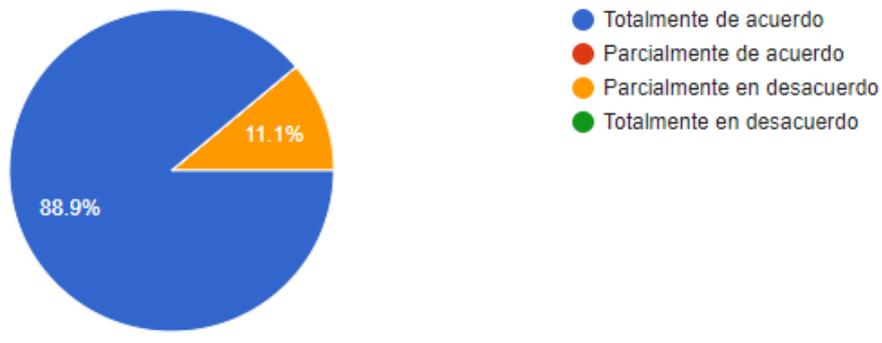


Figura No.65

- **Apropiación del conocimiento:** Competencias del psicólogo Udecino, (y del emprendedor).

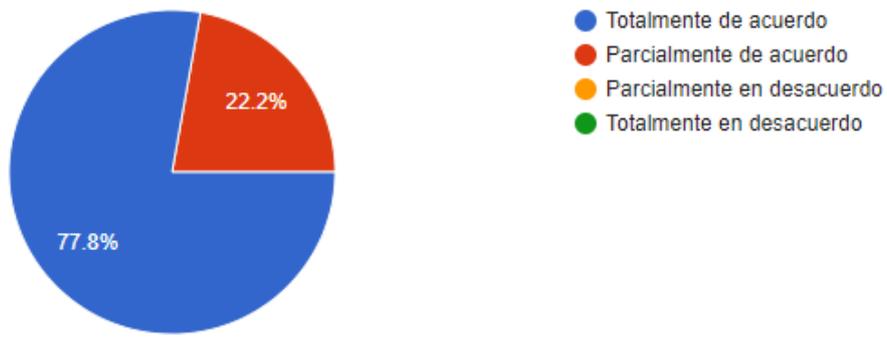
Adquiere nuevos aprendizajes constantemente



n=9

Figura No.66

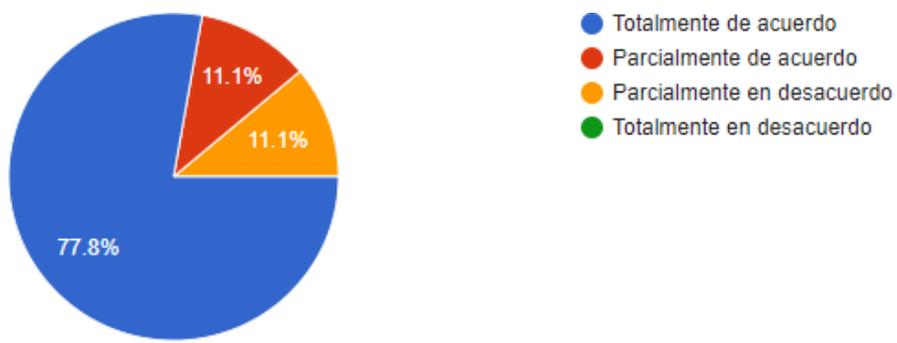
Puede diferenciar entre diversas teorías aprendidas en su formación como profesional



n=9

Figura No.67

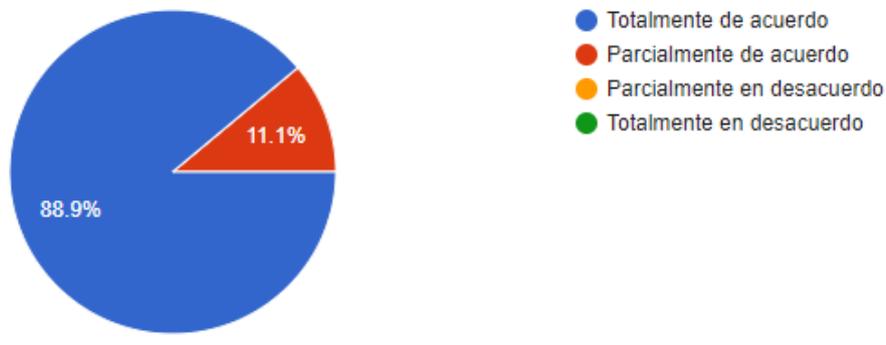
Sus argumentos están basados en diversos autores leídos en su formación como profesional



n=9

Figura No.68

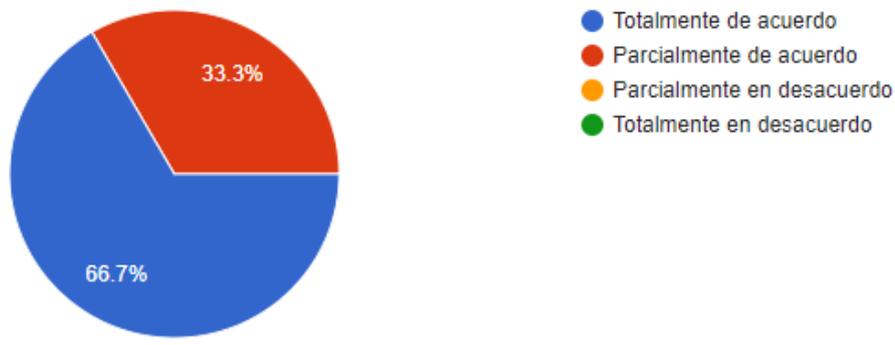
Es bueno para dar a conocer sus conocimientos y para dar respuesta a diferentes interrogantes que se le presentan



n=9

Figura No.69

Tiene la capacidad de impartir conocimiento de forma clara y precisa



n=9

Figura No.70

- **Establecimiento de metas y objetivos:** Competencias del psicólogo Colombiano y del emprendedor.

Uno de sus pensamientos diarios es crecer cada día como persona y profesional siendo consciente de que lograrlo requiere de mucho esfuerzo

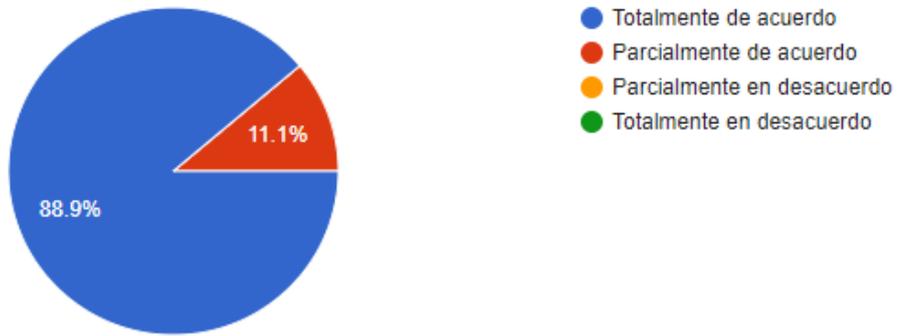


Figura No.71

Se propone metas a corto, mediano y largo plazo constantemente

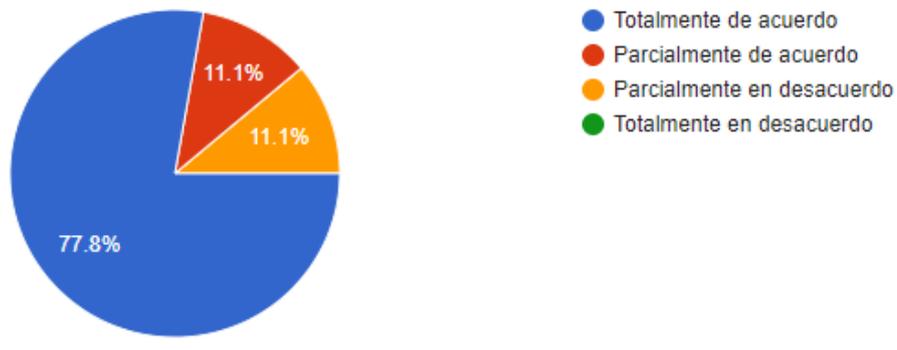


Figura No.72

Es ambicioso en cuanto a los retos que se propone y es consciente de tener las capacidades adecuadas para cumplirlos

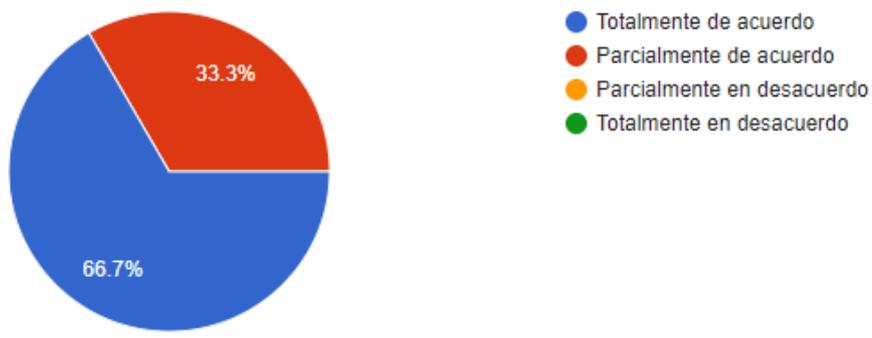
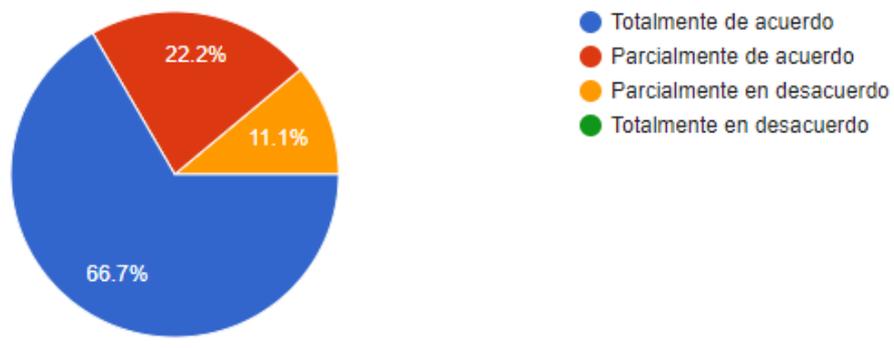


Figura No.73

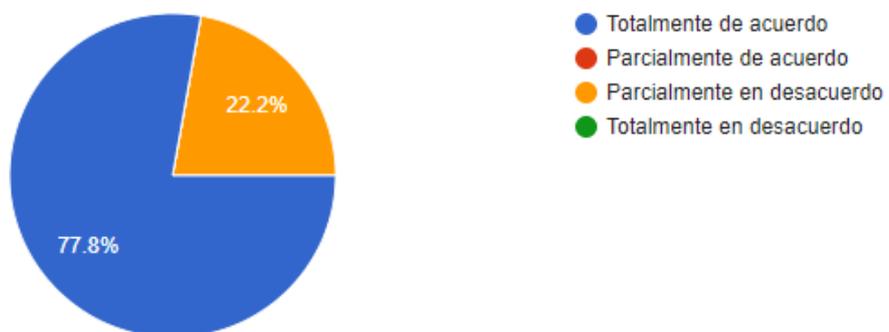
Cuando consigue culminar uno de sus objetivos no tarda en proponerse uno todavía más difícil



n=9

Figura No.74

Es ambicioso en cuanto a los retos que se propone y es consciente de tener las capacidades adecuadas para cumplirlos



n=9

Figura No.75

- **Toma de riesgos:** Competencia del emprendedor.

Confía en que las decisiones que toma siempre van a tener resultados positivos

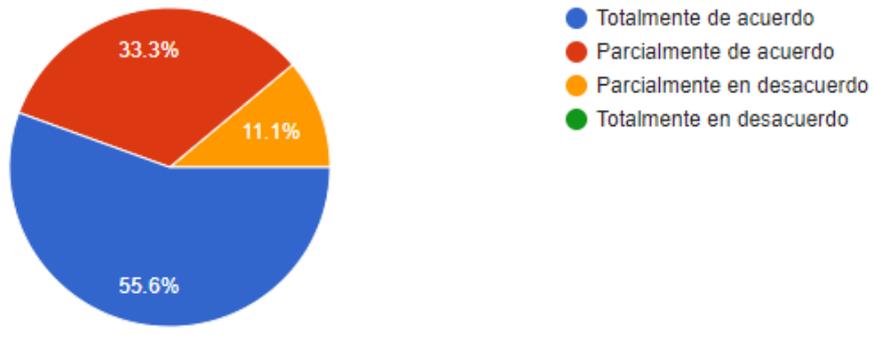


Figura No.76

Cuando debe tomar decisiones, selecciona alternativas de las que no tiene certeza alguna que obtendrá resultados positivos

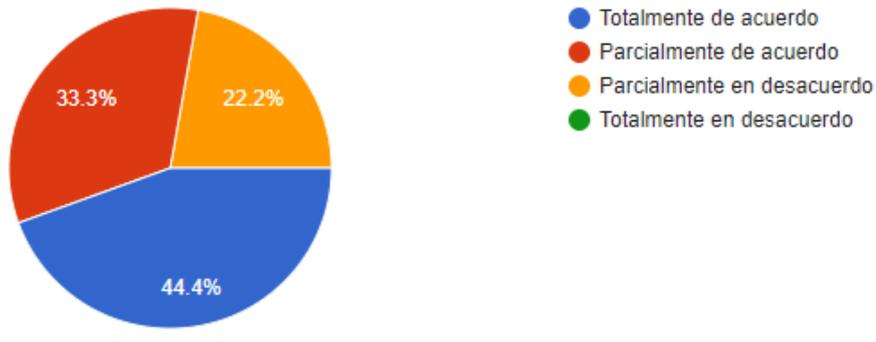


Figura No.77

Analiza muy bien cada elección que debe tomar para acertar en sus decisiones y tener certeza de no tener pérdidas

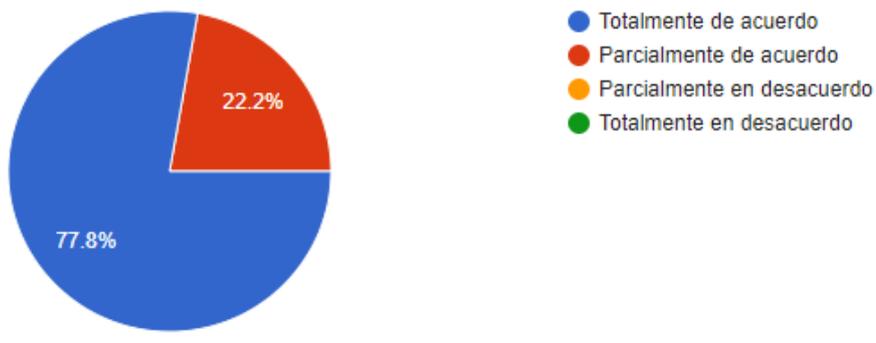
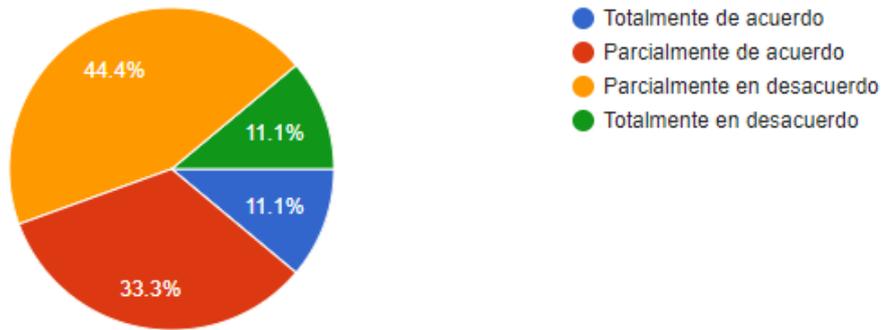


Figura No.78

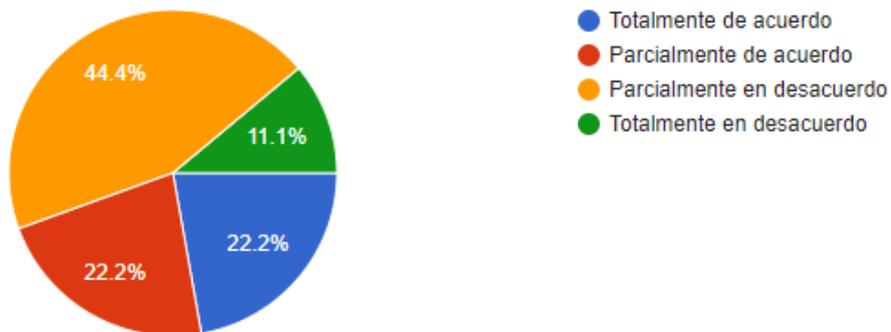
Le preocupa mucho fallar y por eso solamente toma decisiones que le aseguren beneficios



n=9

Figura No.79

Es más propenso a retirarse antes de apostar todo por miedo a perderlo



n=9

Figura No.80

- **Trabajo en equipo:** Competencias requerida en el mercado laboral, del psicólogo Colombiano y del Udecino.

Contribuye activamente en las diferentes actividades que se asignan a su equipo de trabajo

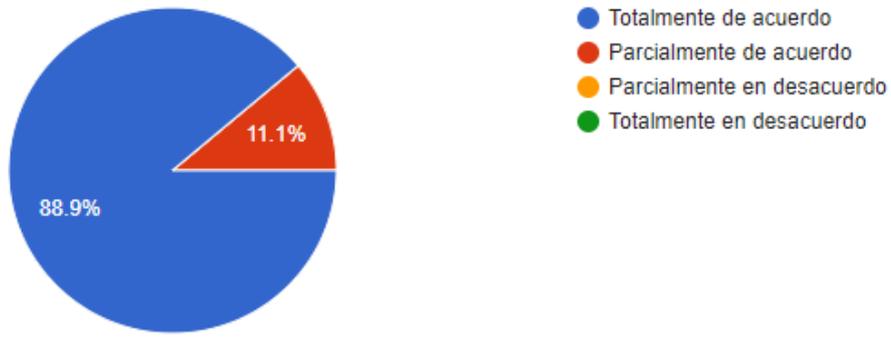


Figura No.81

No tiene problema en trabajar como líder o seguir instrucciones de sus compañeros

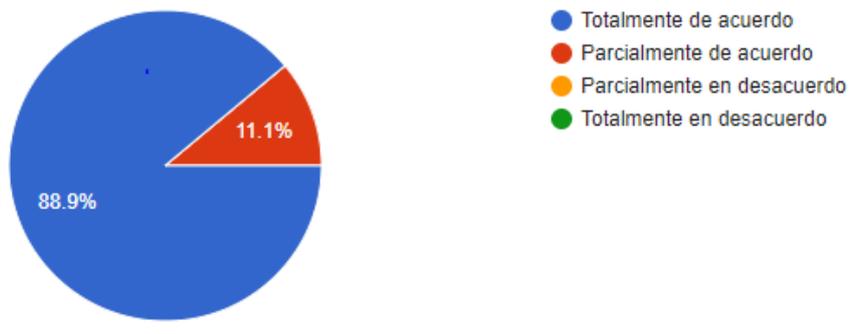


Figura No.82

Participa constructivamente en el cumplimiento de resultados asignados a su equipo de trabajo

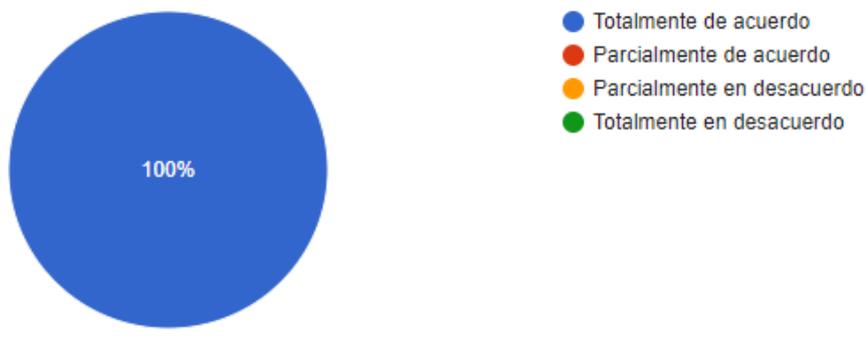


Figura No.83

Se le facilita trabajar con otros para lograr un objetivo común

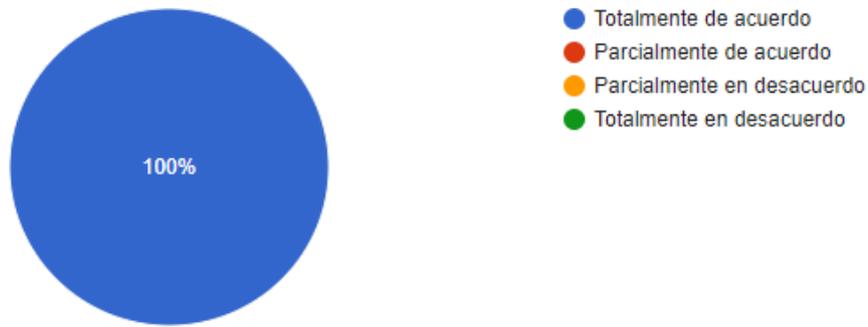


Figura No.84

Promueve la buena convivencia en su entorno

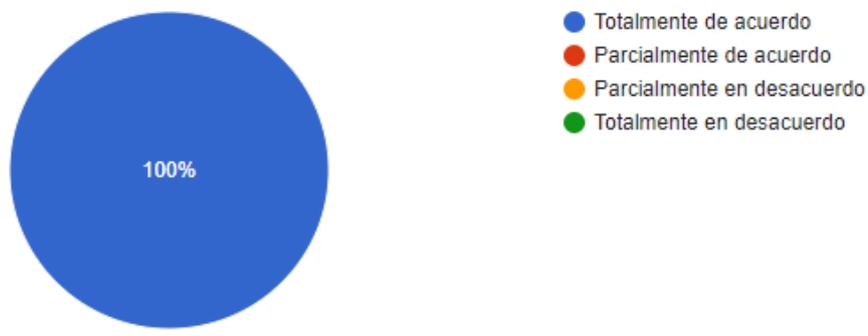
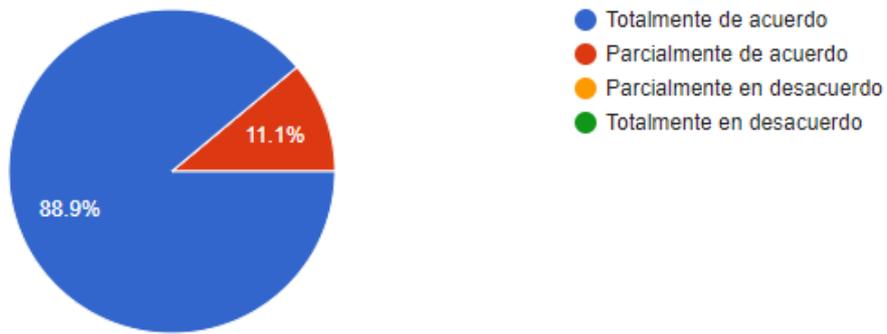


Figura No.85

- **Compromiso:** Competencias requerida en el mercado laboral, Competencias del psicólogo Udecino.

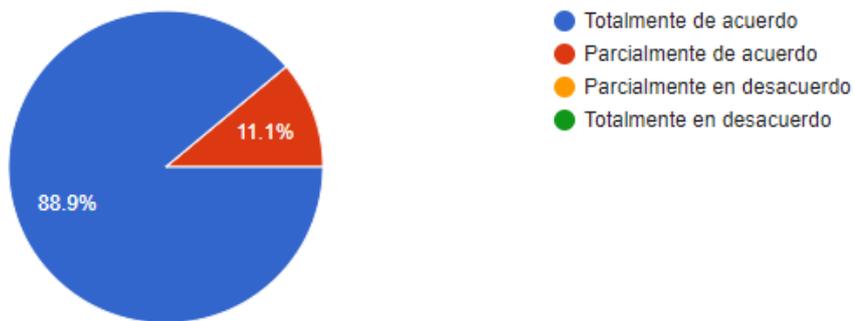
Cuando se propone algo no descansa hasta que no lo consiga



n=9

Figura No.86

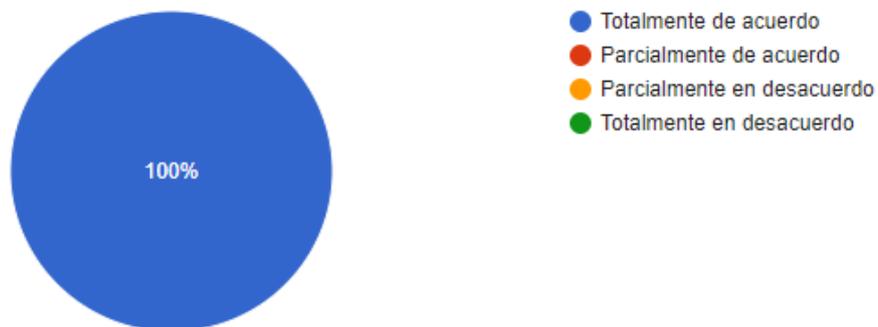
Persevera en el cumplimiento de metas y objetivos



n=9

Figura No.87

Culmina cada una de las actividades que se propone a corto, mediano y largo plazo



n=9

Figura No.88

Su desempeño en la realización de tareas depende del compromiso que tenga para cumplirlas



Figura No.89

Es constante con las metas que me propongo

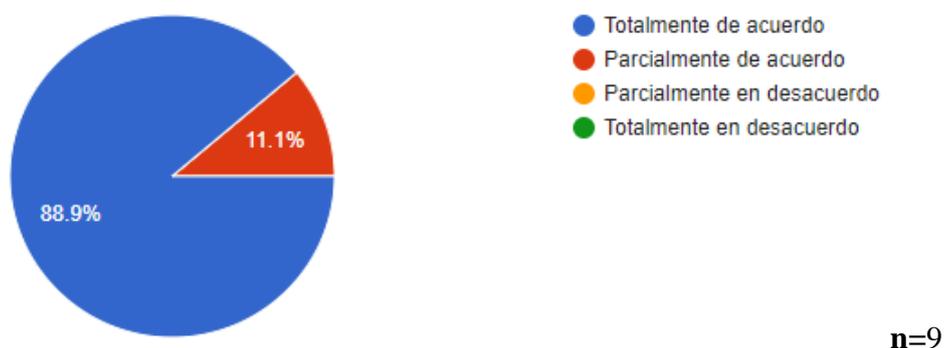


Figura No.90

- **Interdisciplinariedad:** Competencias requerida en el mercado laboral, Competencias del psicólogo Udecino, del psicólogo Colombiano y del emprendedor.

Se interesa por comprender la manera en la que otras disciplinas intervienen en el contexto

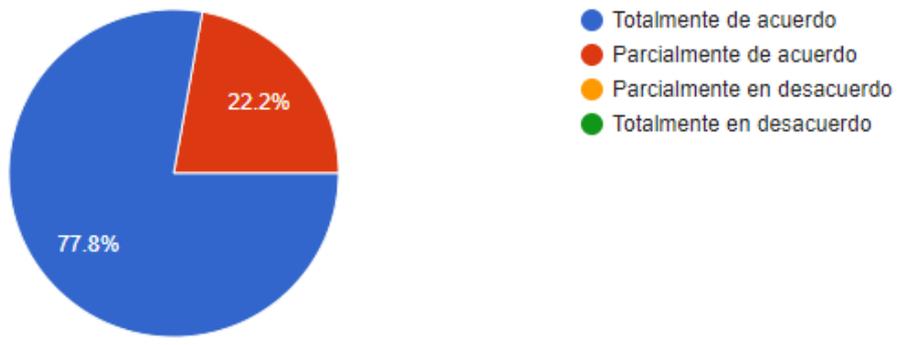


Figura No.91

Cuando tiene la oportunidad, busca aprender de diferentes áreas del conocimiento

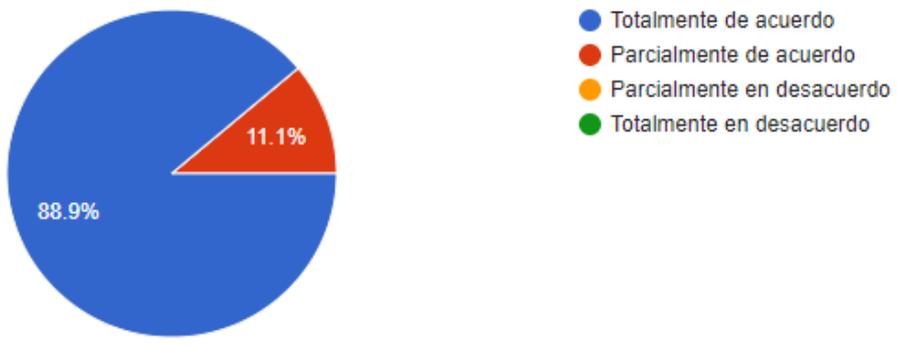


Figura No.92

No tiene problema en compartir su conocimiento con profesionales de otras disciplinas

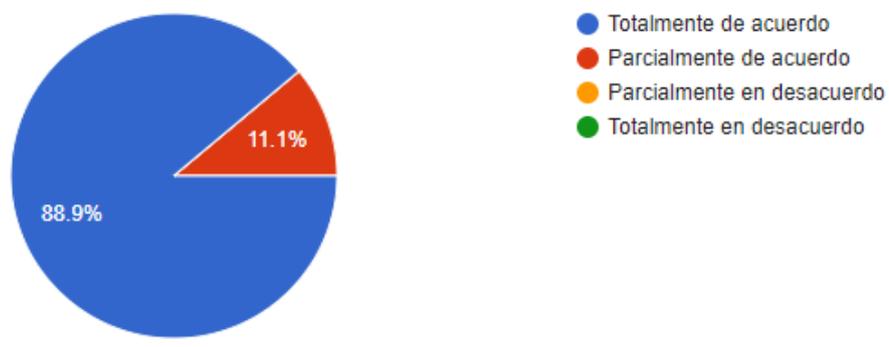
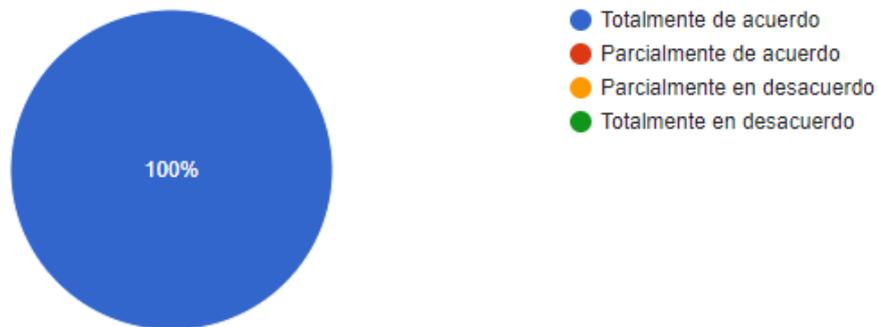


Figura No.93

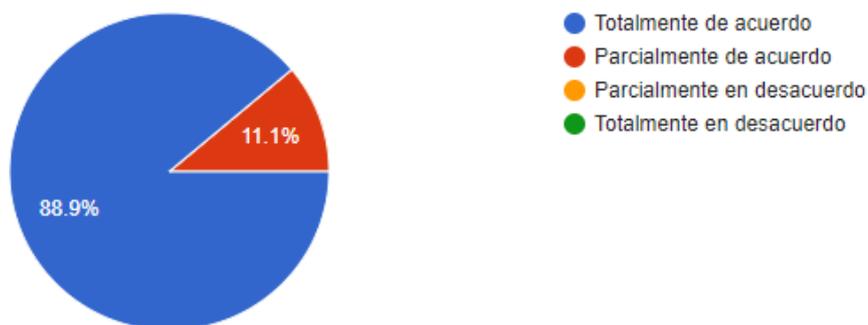
Considera que el trabajo con profesionales de otras disciplinas es más productivo



n=9

Figura No.94

Contribuye activamente con sus conocimientos cuando realiza trabajos con diversos profesionales

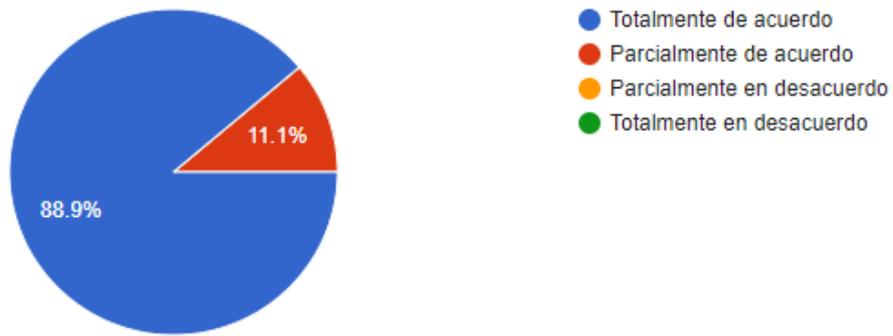


n=9

Figura No.95

- **Manejo de herramientas digitales:** Competencias requerida en el mercado laboral, Competencias del psicólogo Udecino, y del psicólogo Colombiano y del emprendedor.

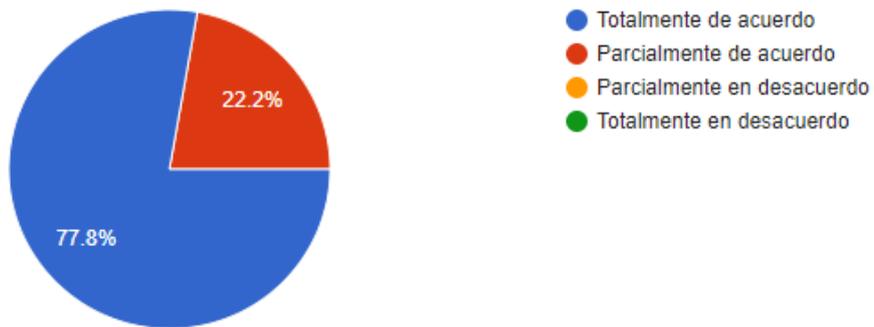
Está capacitado en el manejo de herramientas ofimáticas (Excel, Word, PowerPoint



n=9

Figura No.96

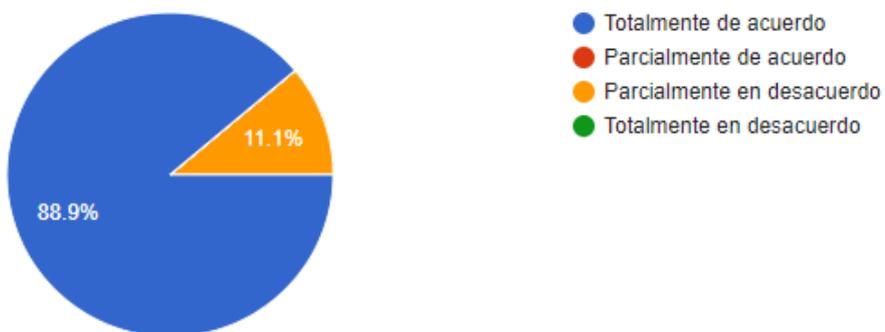
Realiza informes detallados de bases de datos y análisis estadísticos



n=9

Figura No.97

Tiene la capacidad de realizar y organizar bases de datos



n=9

Figura No.98

**Maneja herramientas digitales para la creación de contenido audiovisual como prezi,
canva, otras**

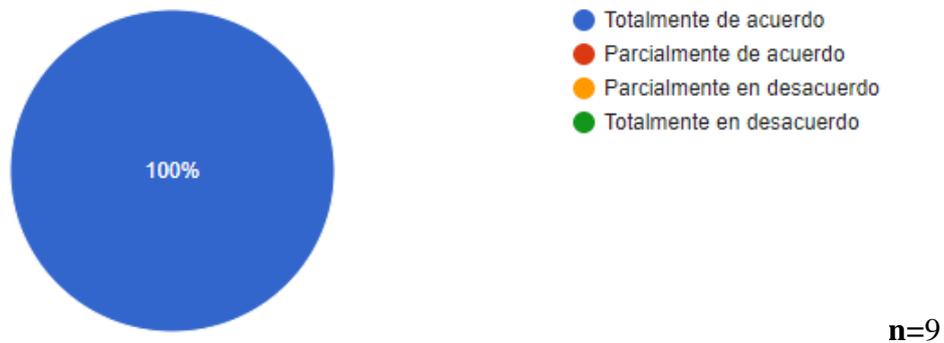


Figura No.99

**Se le facilita normalmente la organización de bases de datos y análisis de gráficos
para el desarrollo de informes**

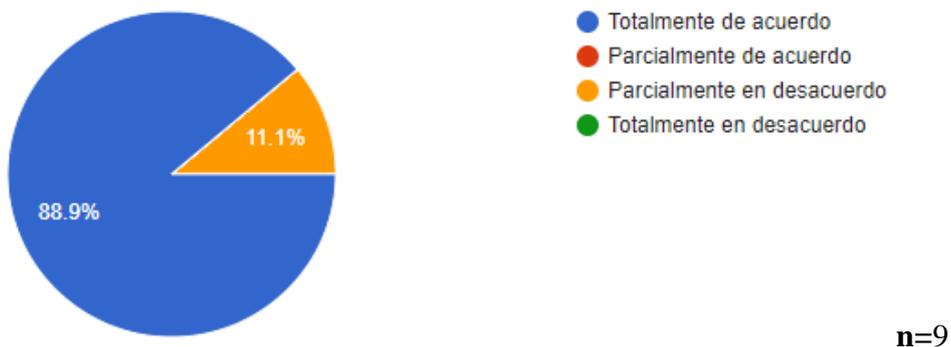


Figura No.100

- **Liderazgo:** Competencias del psicólogo Udecino, y del psicólogo Colombiano y del emprendedor.

**Motiva a sus familiares, amigos y compañeros de trabajo para que cumplan con sus
objetivos**

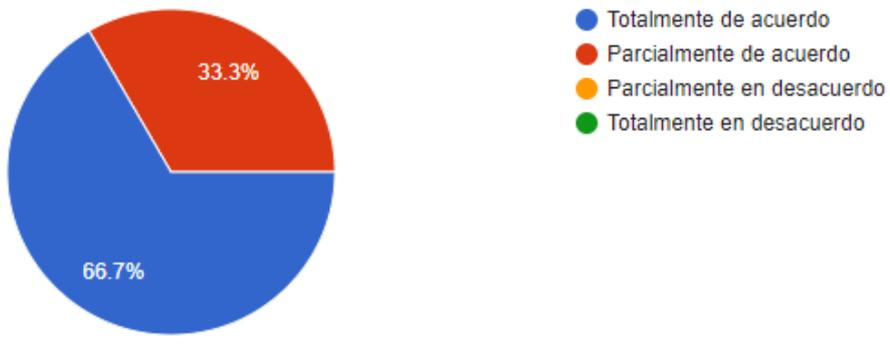


Figura No.101

Generalmente destaca las cualidades de sus compañeros

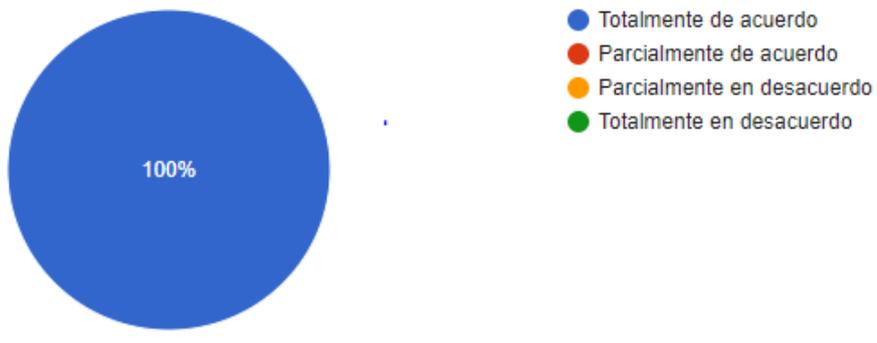


Figura No.102

Tiene la capacidad de hacer críticas constructivas en pro del bienestar de sus allegados

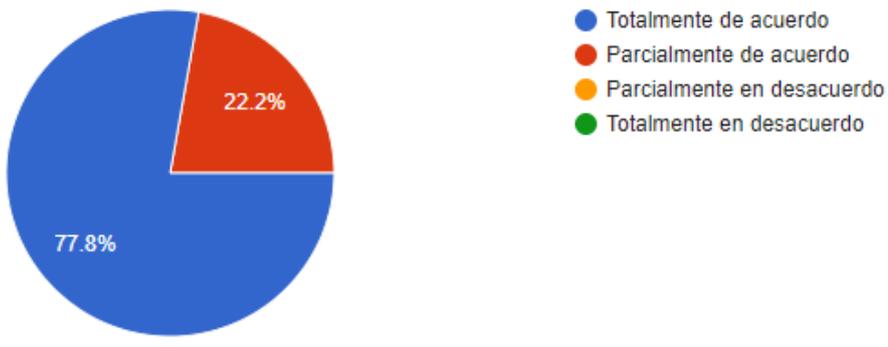
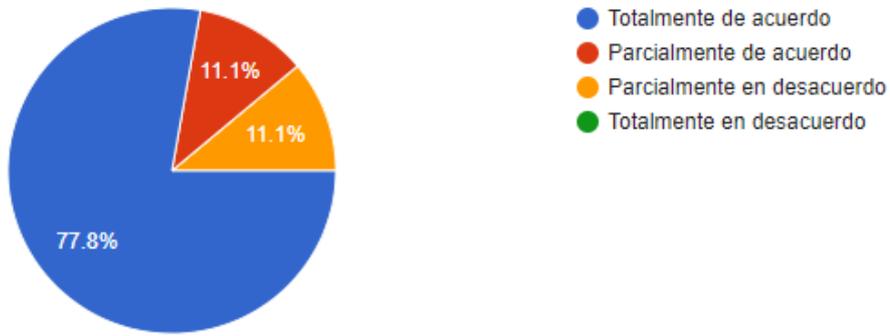


Figura No.103

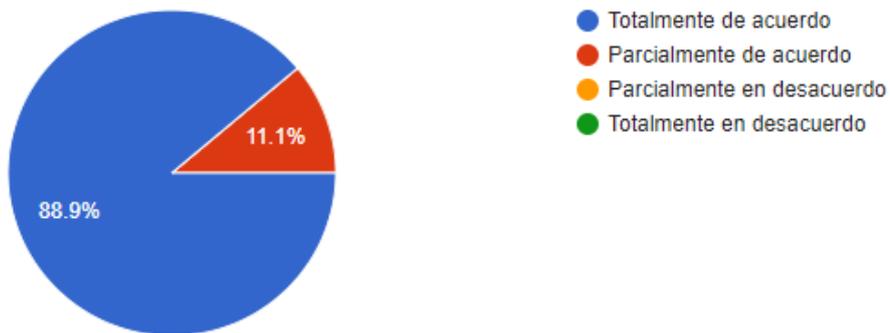
Identifica las dificultades y problemáticas de forma prematura y trabaja en pro de su erradicación



n=9

Figura No.104

Brinda confianza a sus allegados para así contribuir a su desarrollo personal



n=9

Figura No.105

- **Expresión oral:** Competencias requerida en el mercado laboral, Competencias del psicólogo Udecino, y del psicólogo Colombiano.

Cuando tiene que hacer presentaciones orales o discursivas, adapta su lenguaje a la población a la cual debe impartir la información estipulada

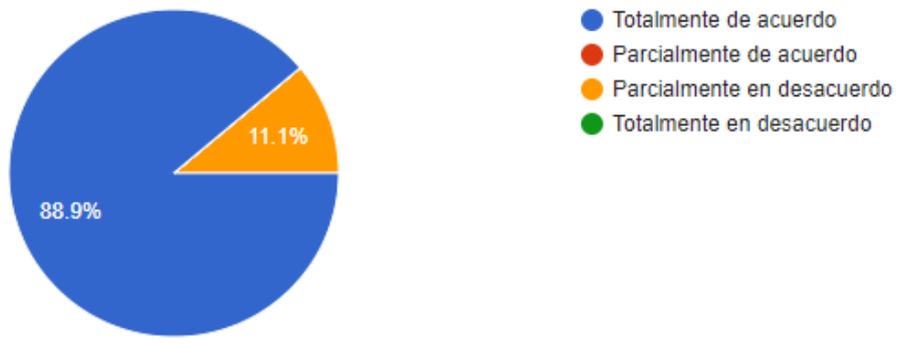


Figura No.106

Cuenta con una amplia gama de vocabulario a la hora de hacer discursos o presentaciones orales

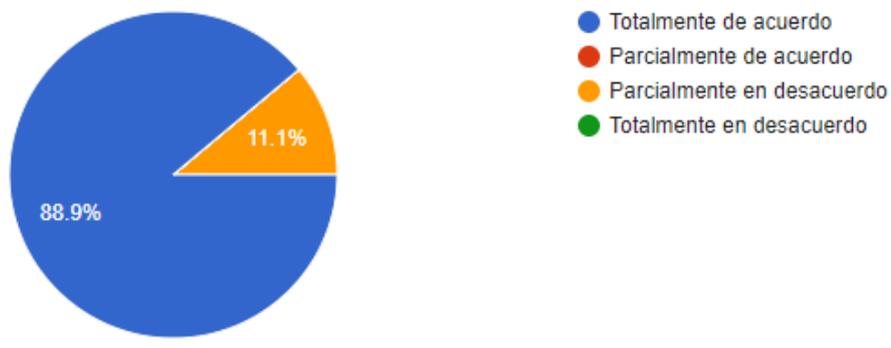


Figura No.107

Se destaca por la claridad de sus aportaciones en reuniones o seminarios en los que participa

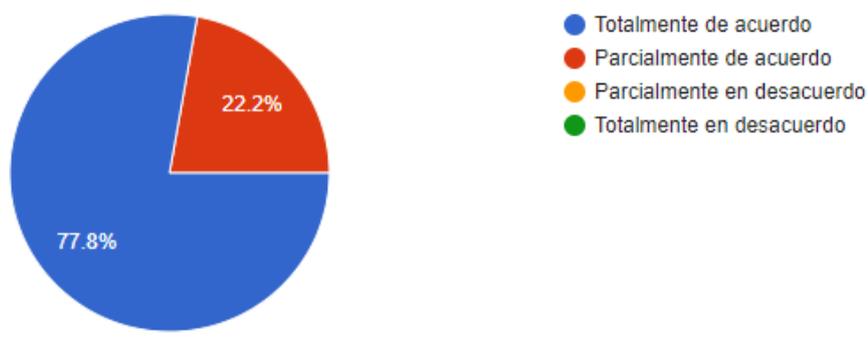
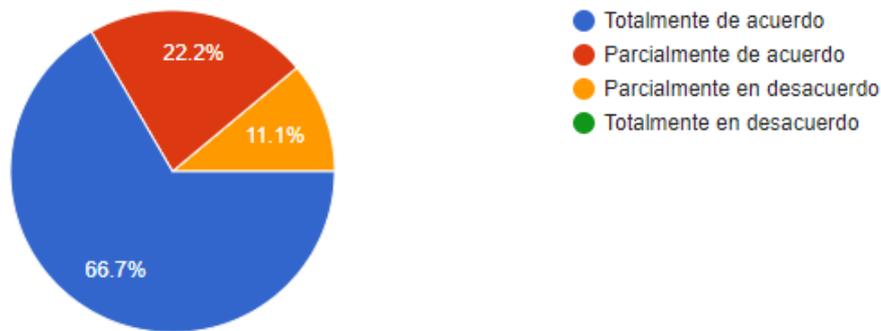


Figura No.108

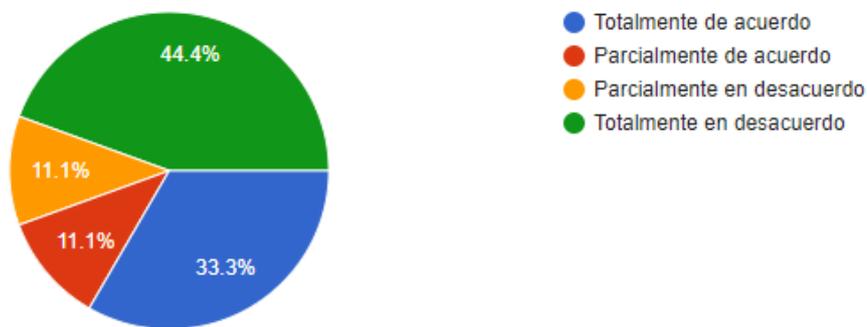
Tiene experiencia realizando capacitaciones o dando discursos a grandes públicos



n=9

Figura No.109

Se siente muy incómodo cuando debe hacer intervenciones a grandes grupos de personas

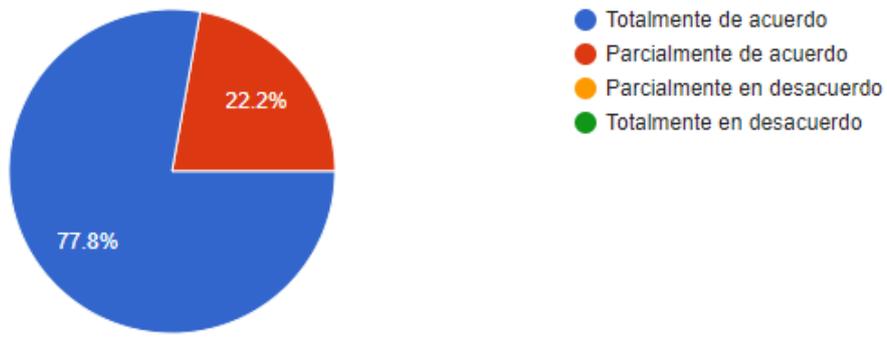


n=9

Figura No.110

- **Comunicación asertiva:** Competencias del psicólogo Udecino, del psicólogo Colombiano y del emprendedor.

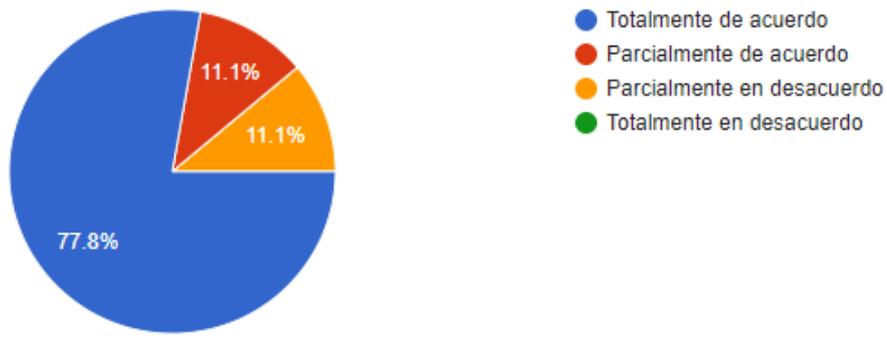
Tiene la capacidad de hacer valer sus derechos y los de las demás personas cuando está en medio de una situación en la cual son vulnerados o amenazados



n=9

Figura No.111

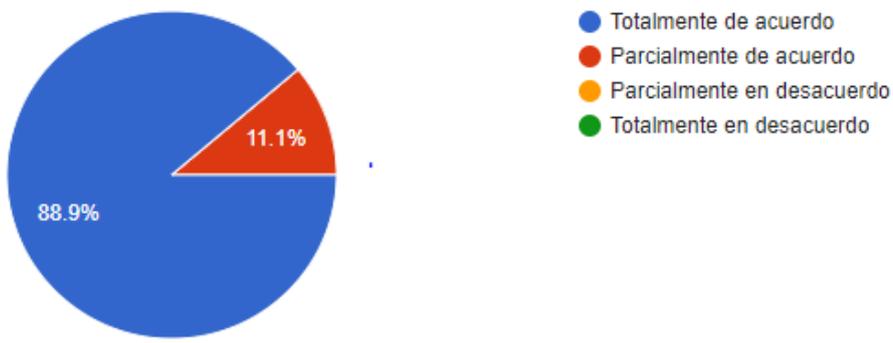
Expresa abiertamente su inconformidad sin irrespetar a las demás personas



n=9

Figura No.112

Considera que es una persona prudente



n=9

Figura No.113

Se le facilita iniciar conversaciones con personas desconocidas y en ocasiones surgen fuertes lazos de amistad debido a eso

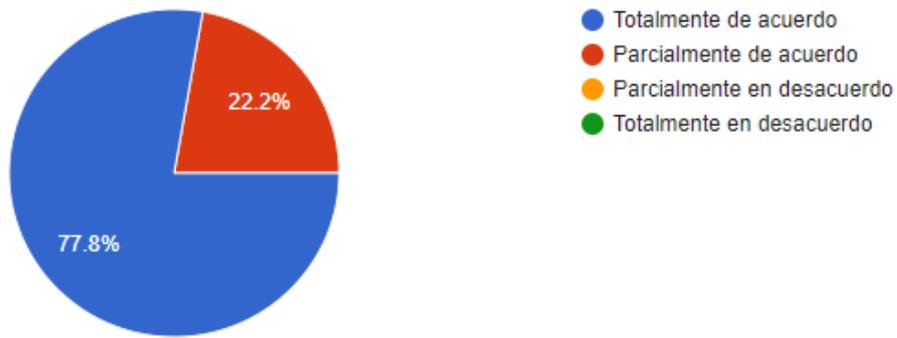


Figura No.114

Genera debates respetuosamente acerca de temas que le parecen interesantes

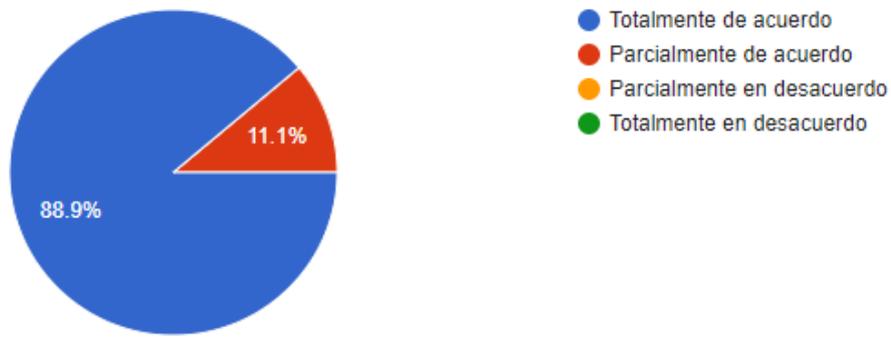


Figura No.115

- **Competencias de negociación:** Competencias requeridas en el emprendedor.

Cuando necesita hacer intercambios beneficiosos para su organización, generalmente sale victorioso

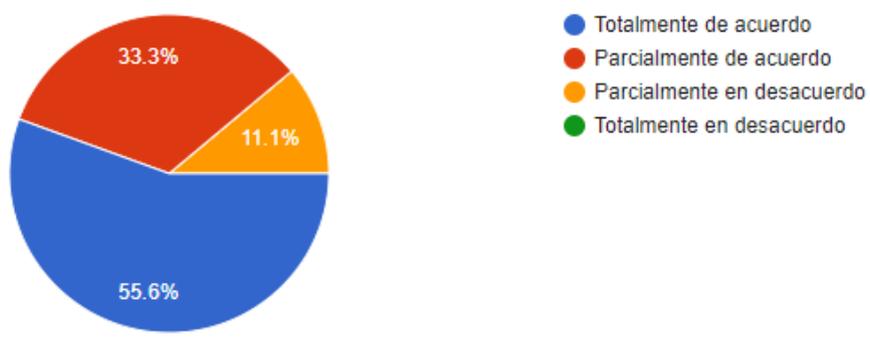
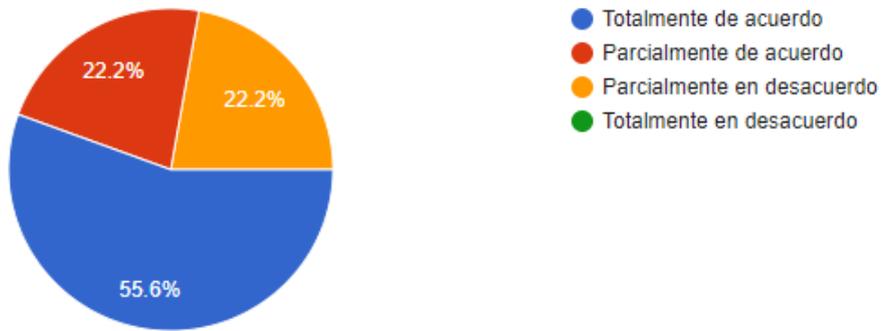


Figura No.116

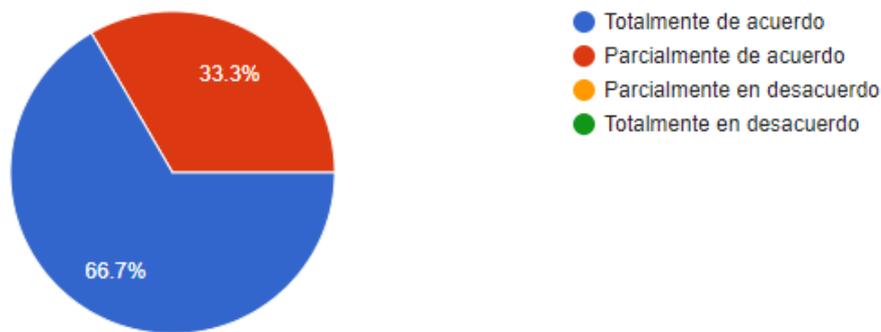
Le gusta generar nuevas conexiones laborales para generar intercambios beneficiosos a futuro



n=9

Figura No.117

Piensa en el bienestar individual y colectivo a la hora de realizar algún tipo de intercambio



n=9

Figura No.118

Piensa en el bienestar individual y colectivo a la hora de realizar algún tipo de intercambio

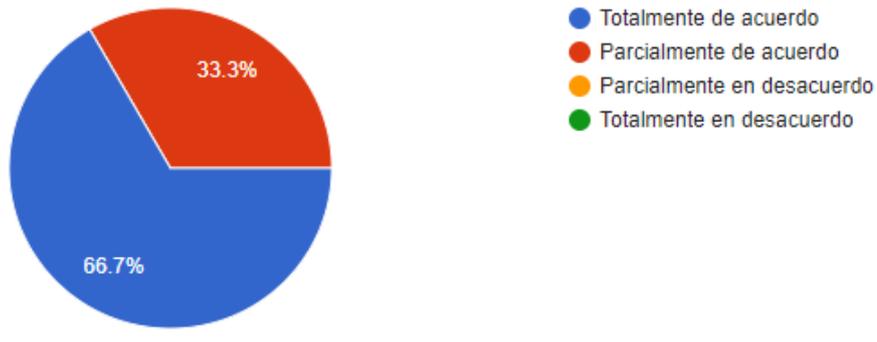


Figura No.119

Identifica fácilmente dificultades y fortalezas con el fin de buscar alternativas de negociación para realizar intercambios productivos

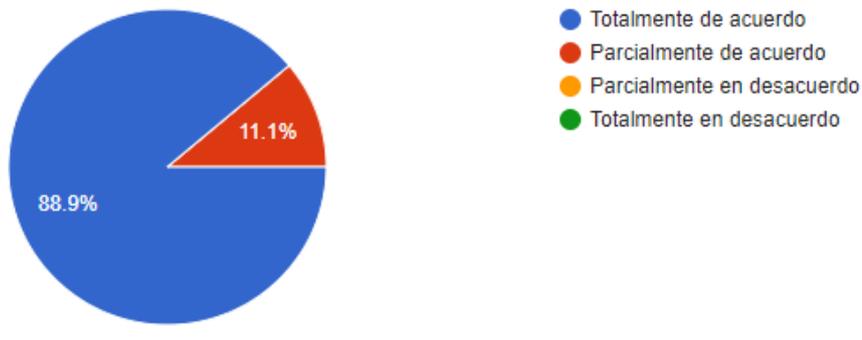


Figura No.120

- **Ética profesional:** Competencias requerida en el mercado laboral, Competencias del psicólogo Udecino, y del psicólogo Colombiano.

Considera que tiene la capacidad de remitir un paciente si eso significa que seguir tratándolo implicaría ir en contra de lo que dicta la ley

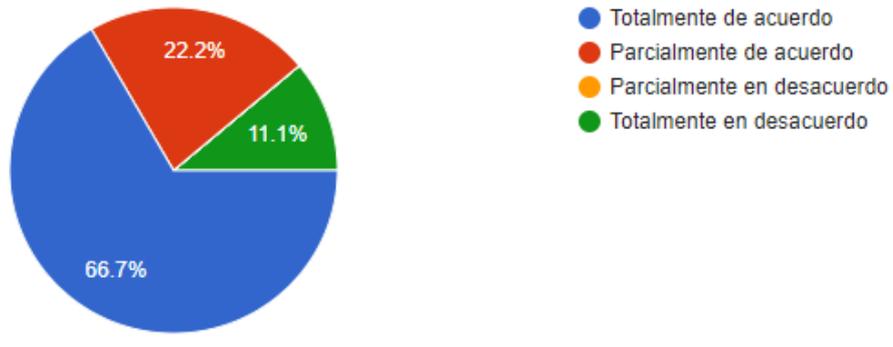


Figura No.121

Valora las consideraciones éticas implícitas en el ejercicio de la profesión dada la relación profesional - usuarios

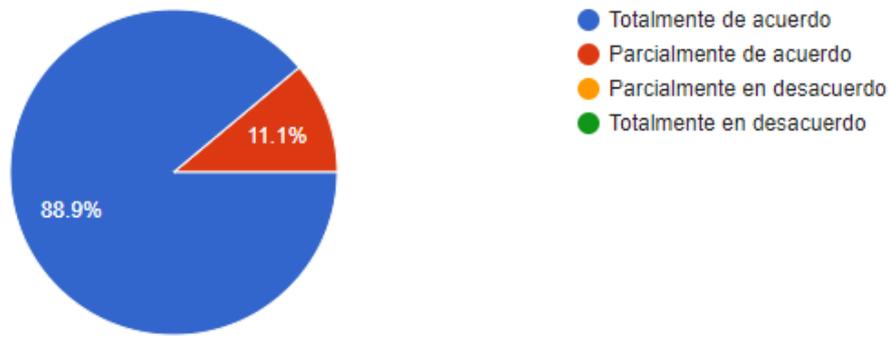


Figura No.122

Evalúa los principios éticos subyacentes de sus acciones cuando actúa como profesional en psicología

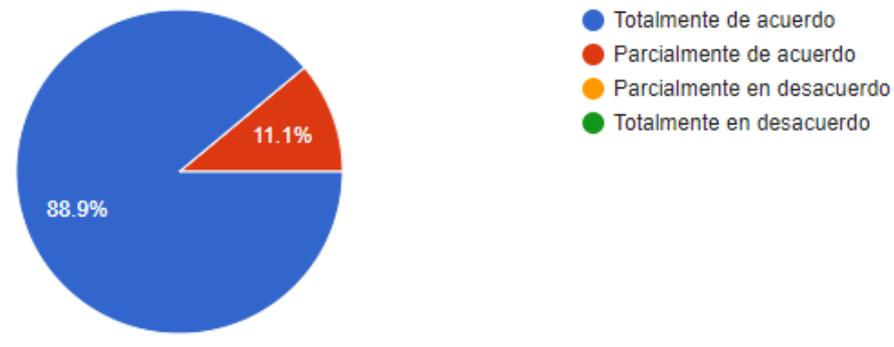


Figura No.123

Reconoce que sus actuaciones como profesional de psicología pueden impactar tanto a sus usuarios directos como al gremio de psicólogos

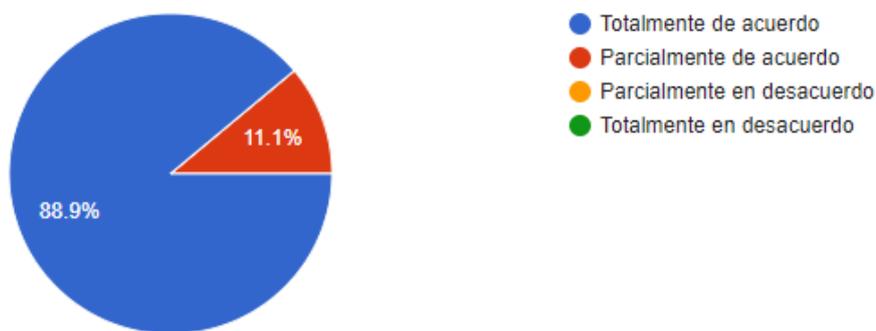


Figura No.124

Asume las responsabilidades de sus acciones como profesional en psicología

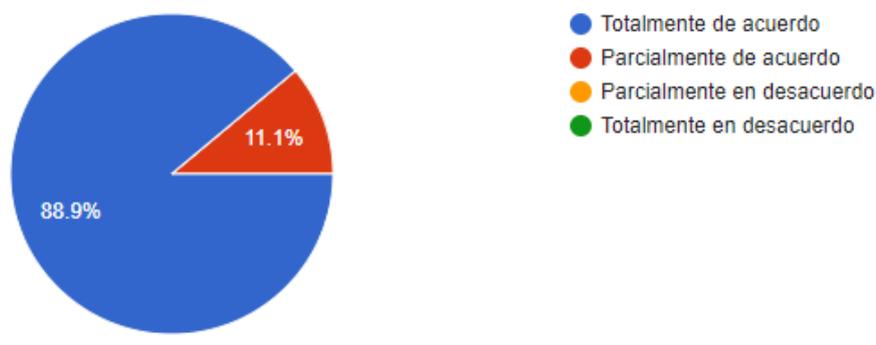
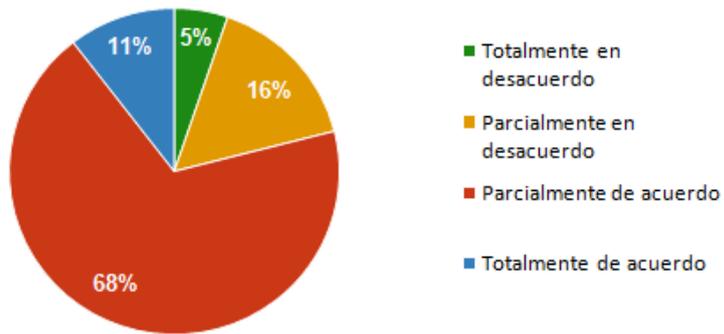


Figura No.125

ANEXO 4 GRÁFICOS RESULTADOS INSTRUMENTO COMPETENCIAS Y HABILIDADES ESTUDIANTES DE VII Y IX EN PRACTICAS IPA-2021

- **Habilidades lecto-escritoras**

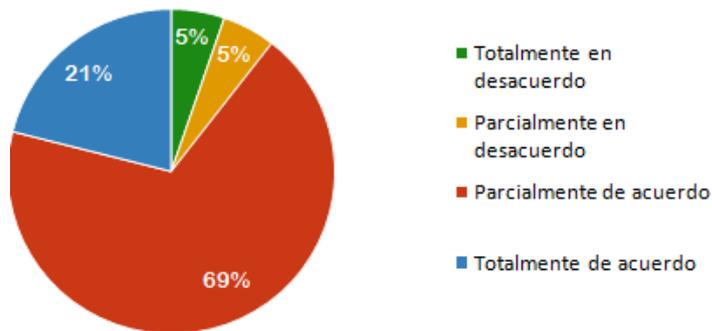
Se me reconoce por la precisión y claridad de mis escritos



n=19

Figura No.126

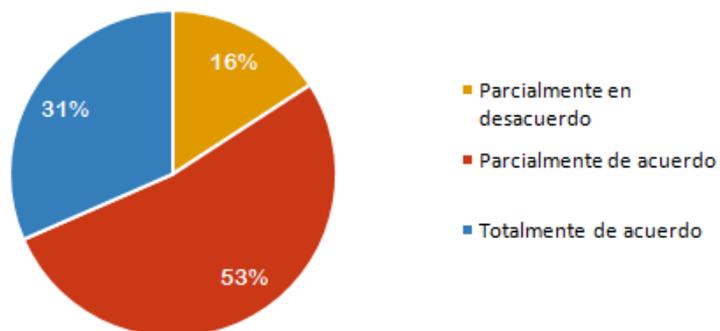
Tiene la capacidad de identificar ideas centrales de los textos que lee



n=19

Figura No.127

En la construcción de textos, tiene la capacidad de relacionar las fuentes bibliográficas con argumentos propios



n=19

Figura No.128

Sus argumentos se basan en fuentes teóricas principalmente

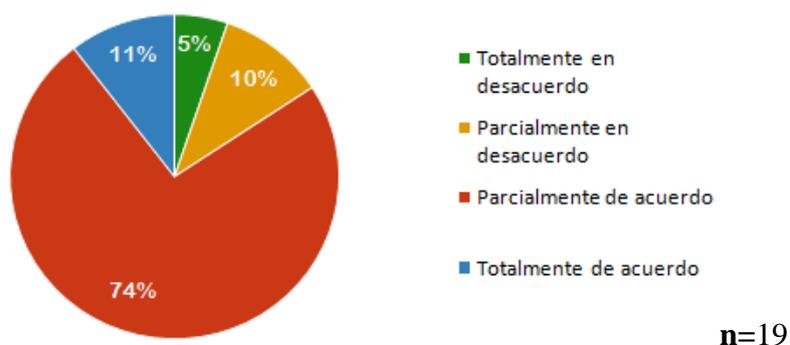


Figura No.129

Expresa sus ideas de forma clara a la hora de redactar textos utilizando un lenguaje apropiado para cualquier contexto

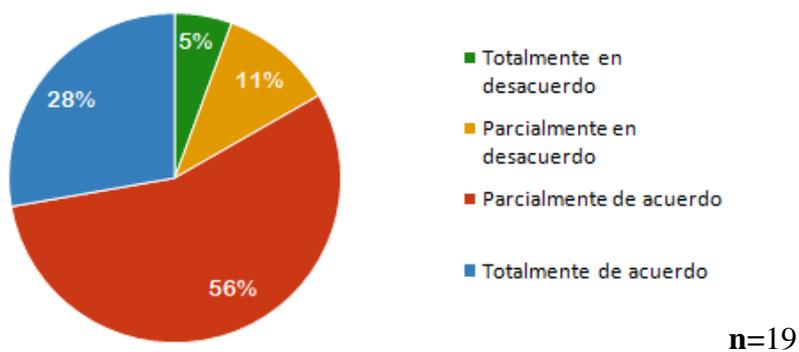
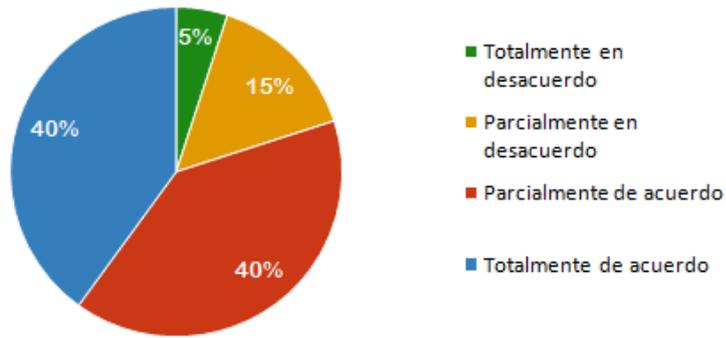


Figura No.130

- **Emprendimiento:** Competencias requeridas en el mercado laboral.

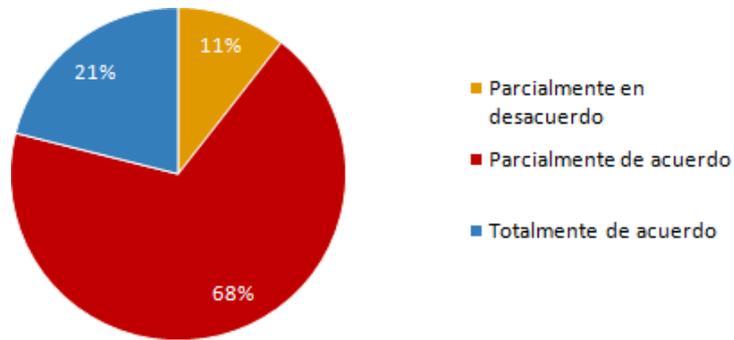
Se interesa por el avance social, económico y cultural de su comunidad



n=19

Figura No.131

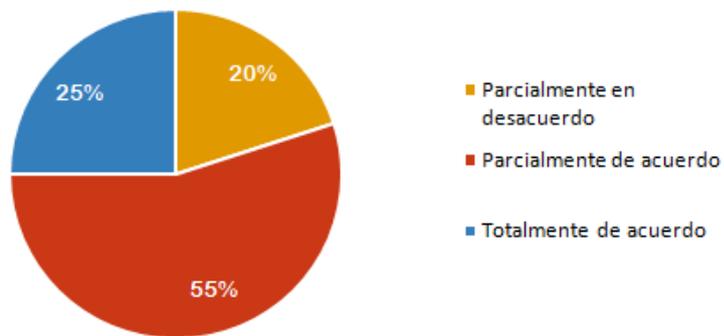
Le gusta exponer sus ideas y generar proyectos que involucren a más personas



n=19

Figura No.132

En los grupos de trabajo, generalmente es quien motiva a los demás para continuar



n=19

Figura No.133

Es creativo y siempre está aportando nuevas ideas

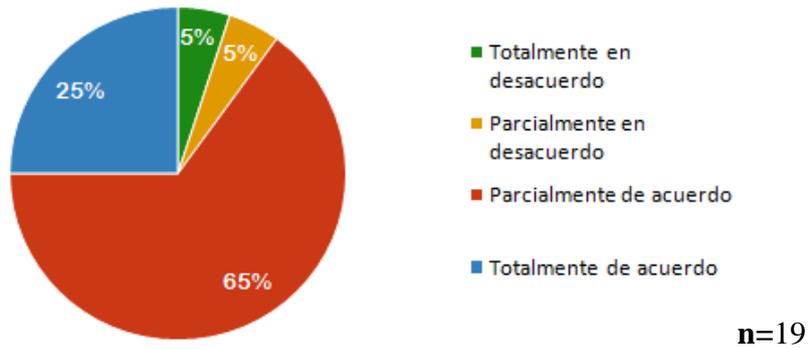


Figura No.134

Una de sus mayores virtudes es que siempre tiene el aliciente para proponer nuevas actividades

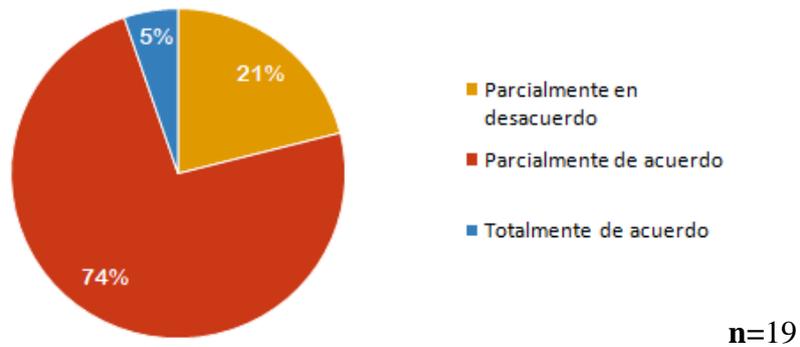


Figura No.135

- **Flexibilidad:** Competencias requeridas en el mercado laboral.

En las situaciones de conflicto, se niega a aceptar que los otros tienen la razón así no la tenga

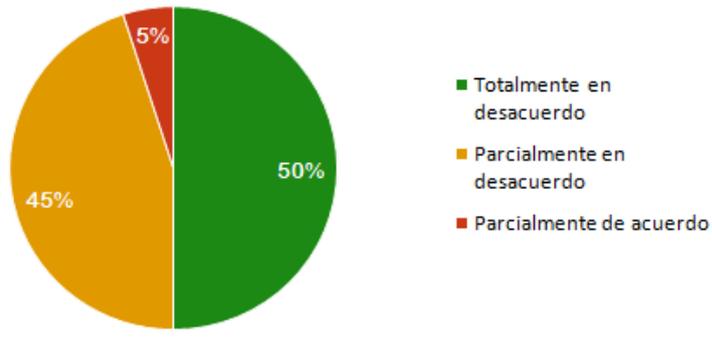


Figura No.136

Se adapta con facilidad a cualquier norma nueva que sea creada en la empresa siempre y cuando pueda aportar desde su experiencia

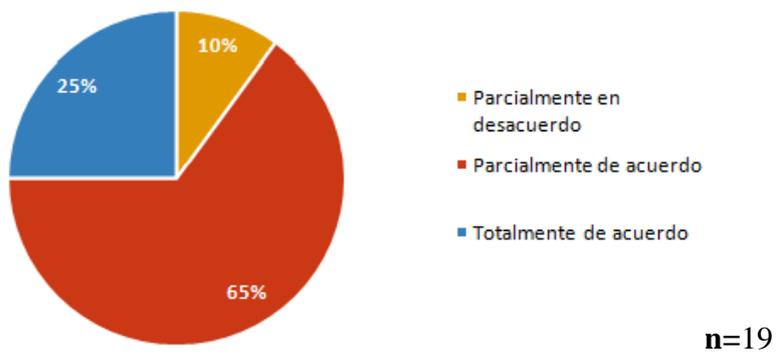


Figura No.137

No le molestan los cambios repentinos

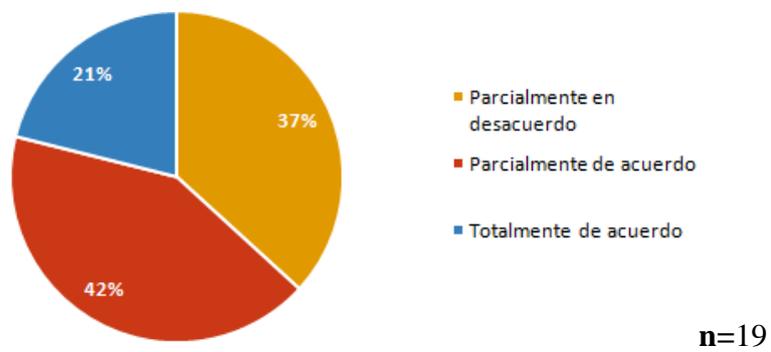


Figura No.138

Se adapta con facilidad a cualquier situación novedosa que se le presente en cualquier ámbito

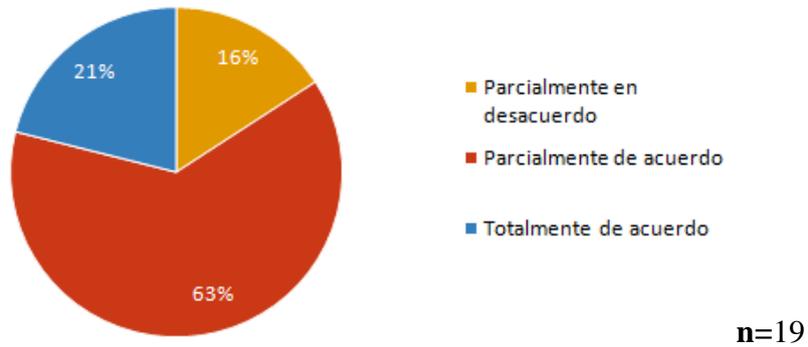


Figura No.139

Generalmente cumple con las reglas establecidas dentro de su sitio de trabajo

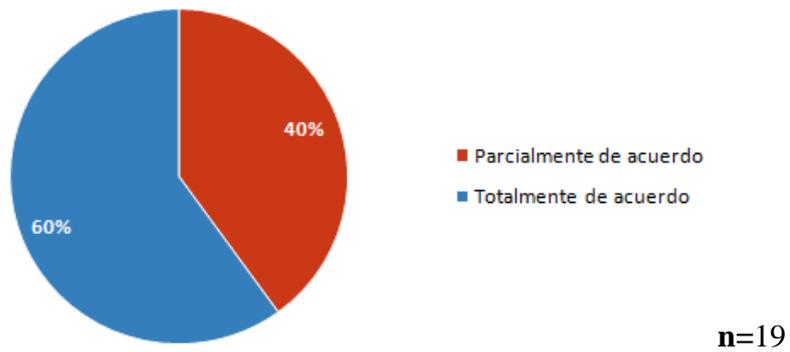
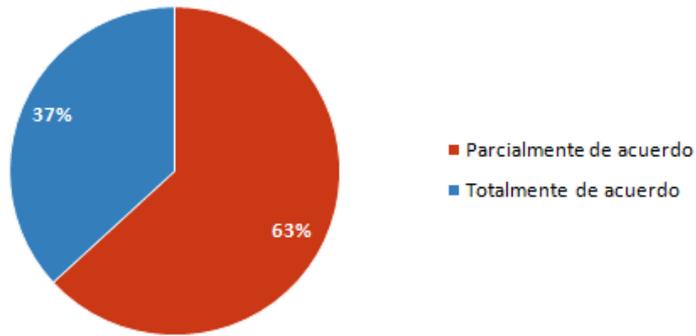


Figura No.140

- **Dinamismo:** Competencias requeridas en el mercado laboral, Competencias del Udecino.

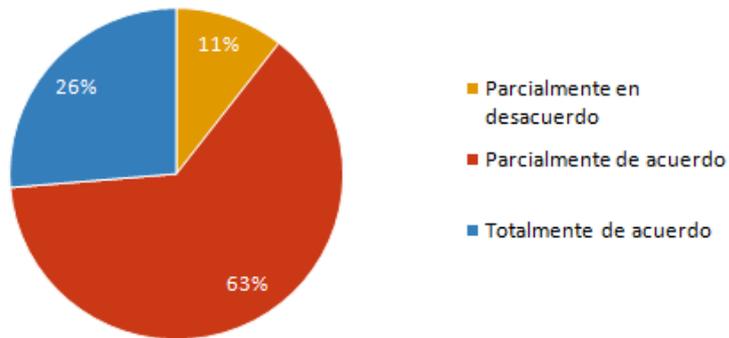
Su actitud siempre es positiva y enérgica dentro de su lugar de trabajo



n=19

Figura No.141

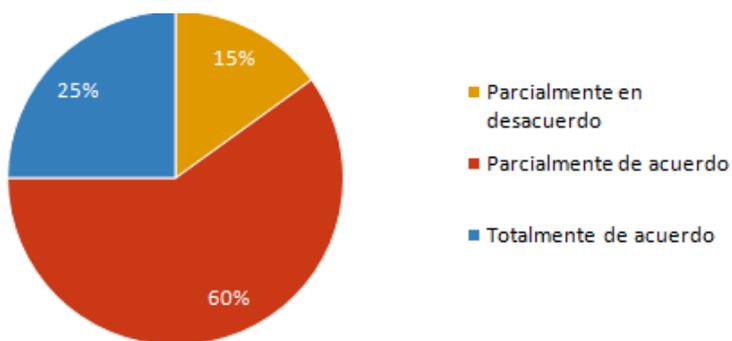
Le gusta proponer actividades diferenciadoras en su equipo de trabajo



n=19

Figura No.142

Si las cosas no salen como espera, lo hace una y otra vez hasta que lo pueda lograr



n=19

Figura No.143

No hay nada que usted no pueda conseguir si se lo propone

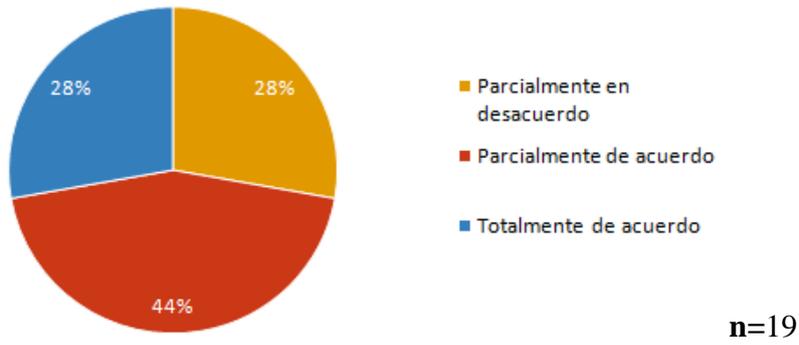


Figura No.144

Motiva a los demás para que se sientan a gusto en su lugar de trabajo

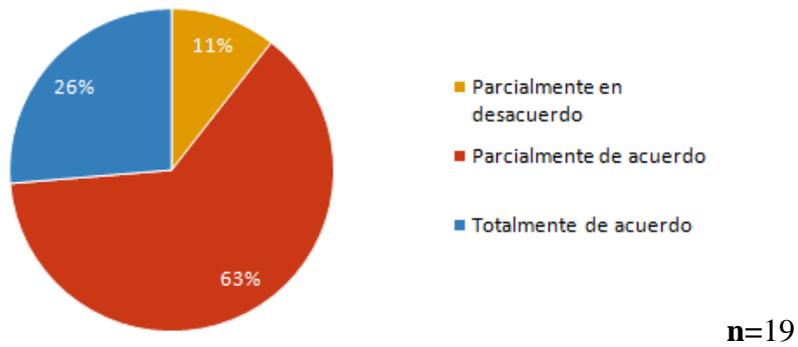


Figura No.145

- **Investigación:** Competencias requeridas en el mercado laboral, Competencias del Udecino.

Tiene conocimiento de software para el análisis de información cuantitativa y/o cualitativa

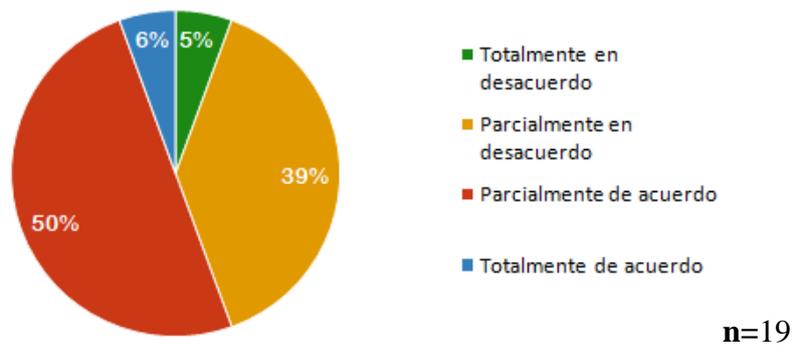
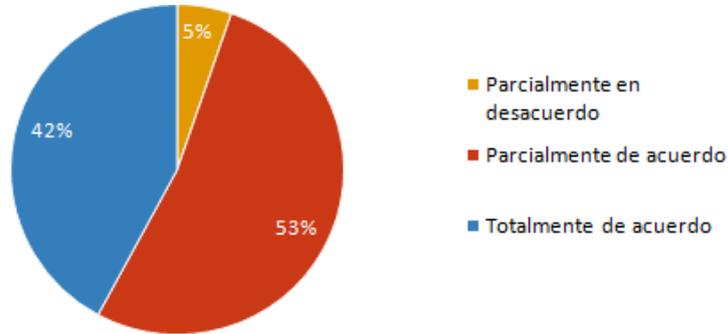


Figura No.146

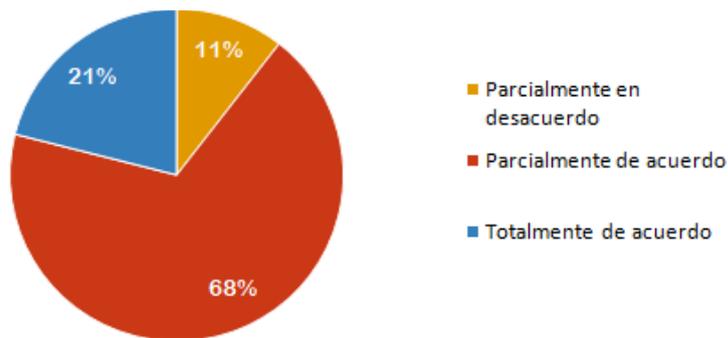
Diferencia información de naturaleza cuantitativa y cualitativa



n=19

Figura No.147

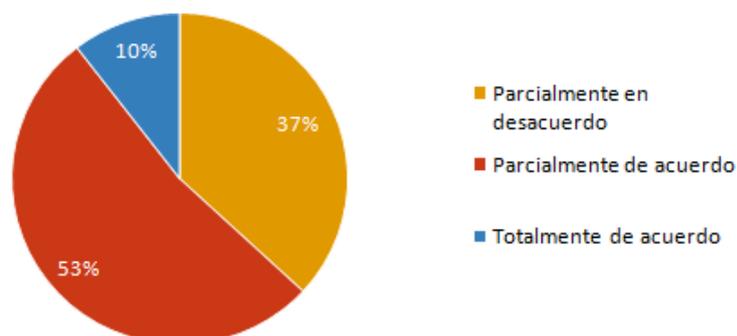
Organiza información en bases de datos o a modo de informe de forma coherente



n=19

Figura No.148

Identifica fuentes de información primaria y secundaria para la formulación de una situación problema



n=19

Figura No.149

Establece relaciones entre factores y/o variables para formular hipótesis o supuestos que justifiquen la presencia de un problema o fenómeno

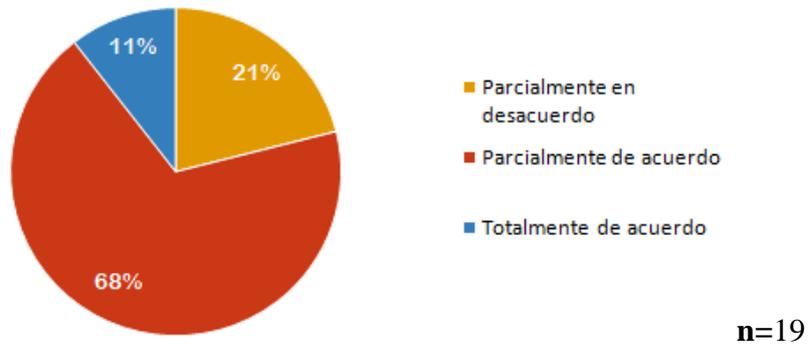


Figura No.150

- **Psicometría:** Competencias requeridas en el mercado laboral.

Conoce las calidades psicométricas básicas con las que debe contar un instrumento de evaluación

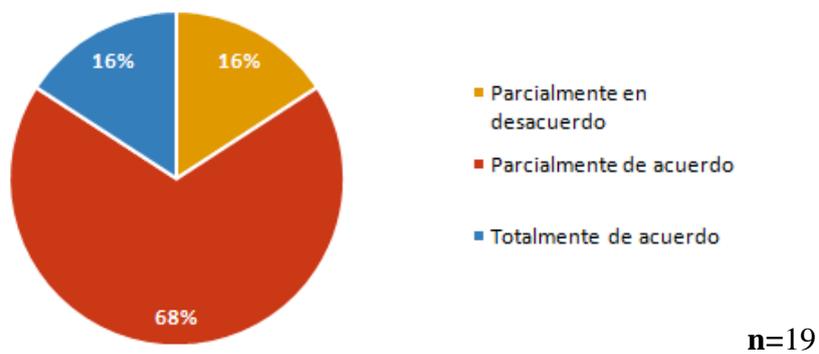


Figura No.151

Está capacitado en la construcción y manejo de instrumentos de evaluación psicológica

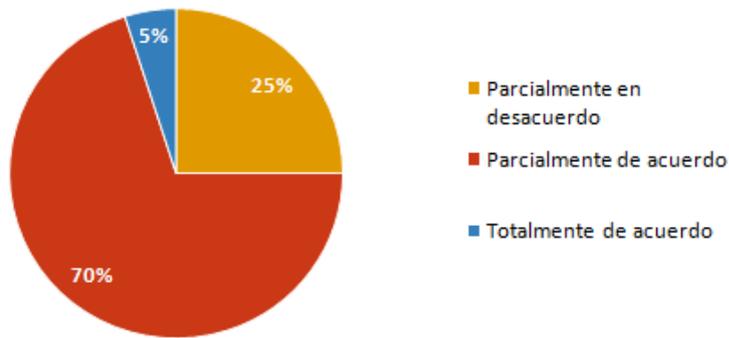


Figura No.152

Tiene la capacidad de hacer análisis en programas como LERTAP, SPSS, WINSTEPS, etc

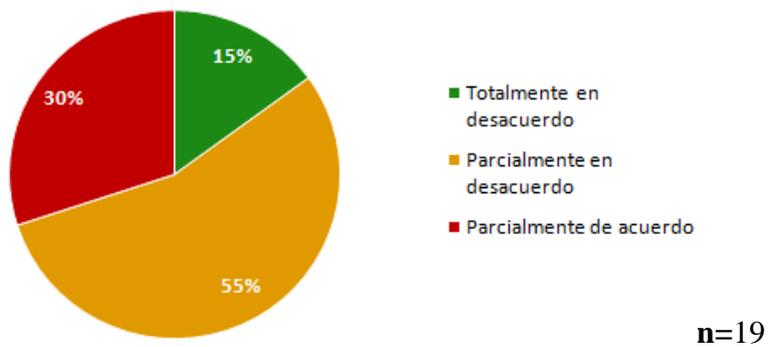


Figura No.153

Cuenta con la capacidad de reconocer qué tipo de prueba utilizar para hacer evaluación psicológica

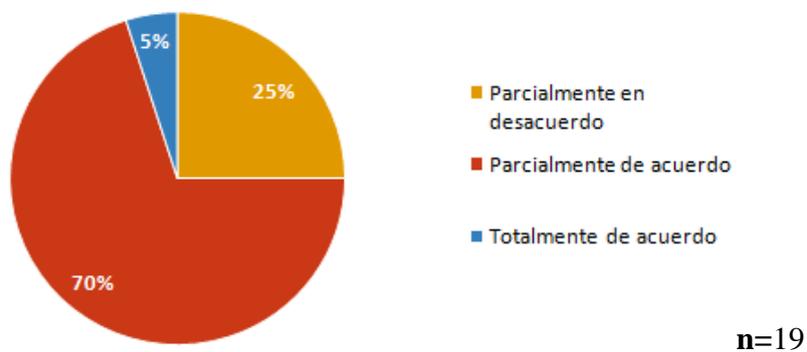


Figura No.154

Conoce los métodos estadísticos que se requieren para el análisis de validez y confiabilidad de un instrumento psicométrico

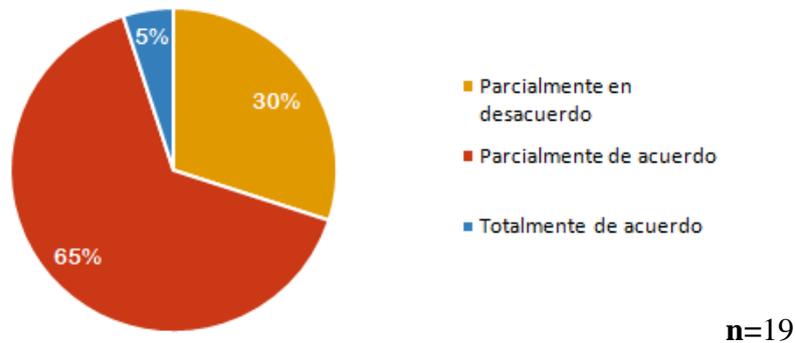


Figura No.155

- **Tolerancia a la frustración:** Competencias requeridas en el mercado laboral y del Udecino.

Cuando las cosas no salen como espera me siento mal

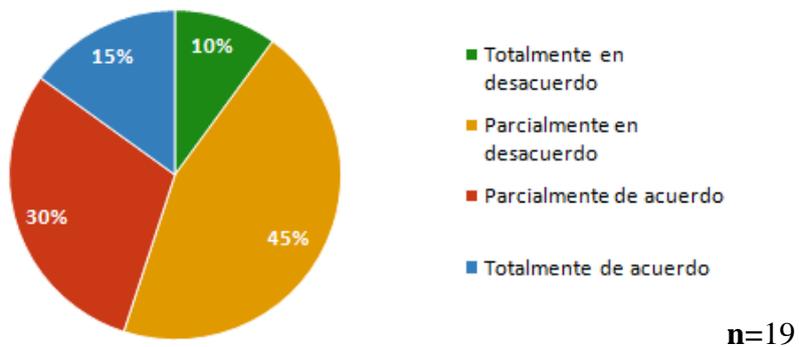


Figura No.156

Controla sus palabras cuando se siente muy enojado

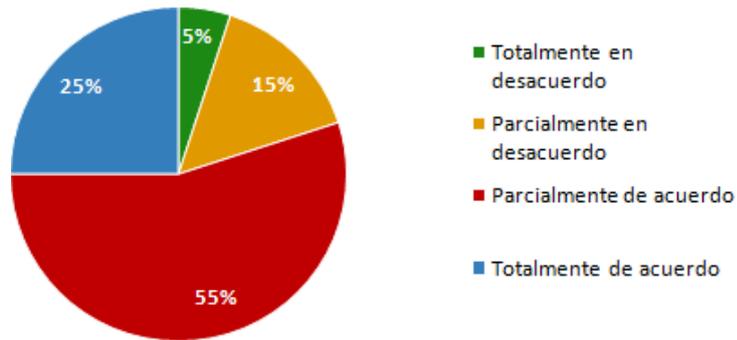


Figura No.157

Tiene la capacidad de regular sus emociones

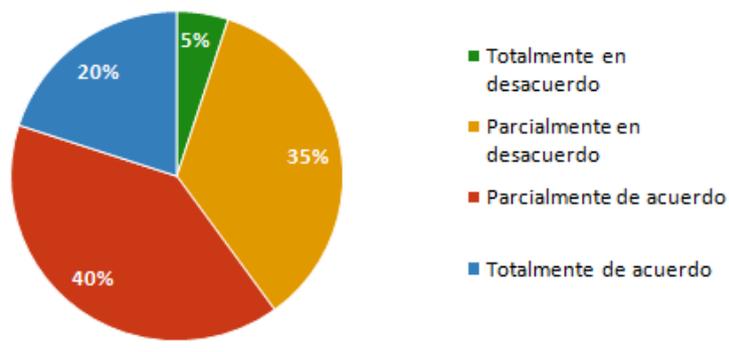


Figura No.158

Responde de la misma manera con las actividades del trabajo así haya fracasado

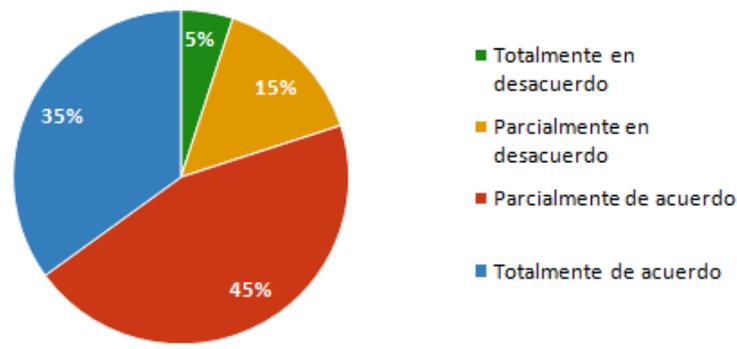


Figura No.159

Cuenta con herramientas de resolución de conflictos para cada fracaso que pueda llegar

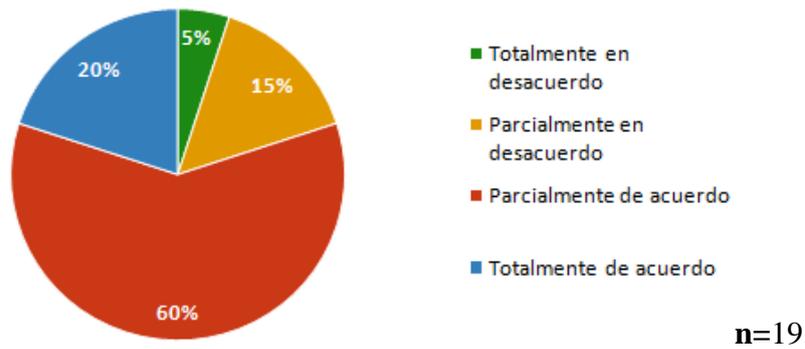


Figura No.160

- **Creatividad:** Competencias requeridas en el mercado laboral y competencias del emprendedor.

Se le facilita impartir ideas para el desarrollo de las diferentes actividades en la diversidad de contextos en los que labore

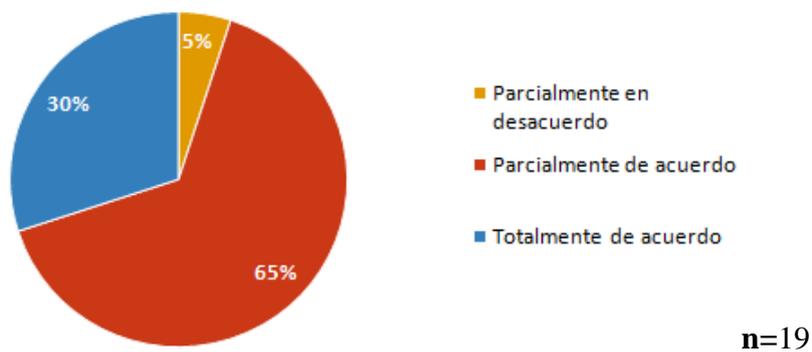


Figura No.161

Le gusta generar trabajos que cuenten con factores diferenciales

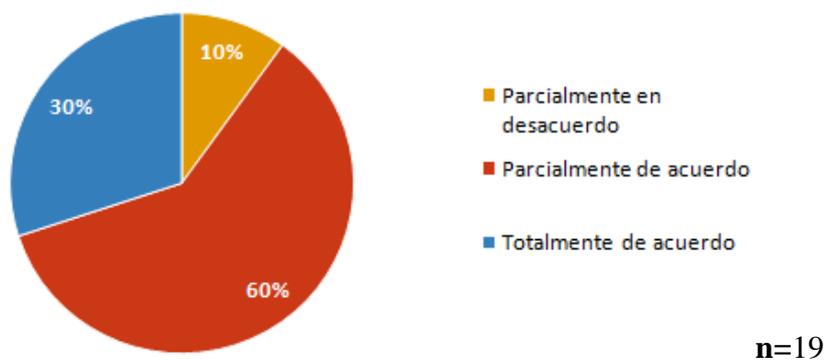


Figura No.162

Generalmente lo felicitan por sus ideas creativas

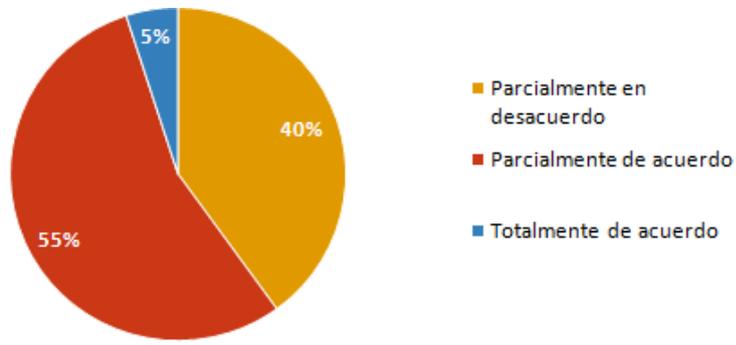


Figura No.163

Le motiva el aporte de nuevas ideas para adquirir nuevos aprendizajes

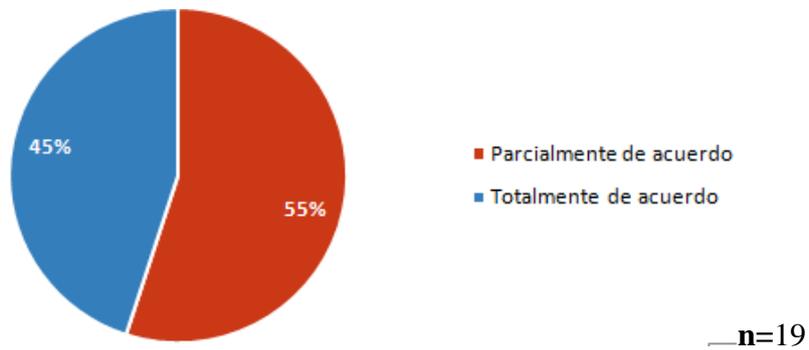


Figura No.164

Se siente más cómodo apoyando ideas ajenas que creando propuestas

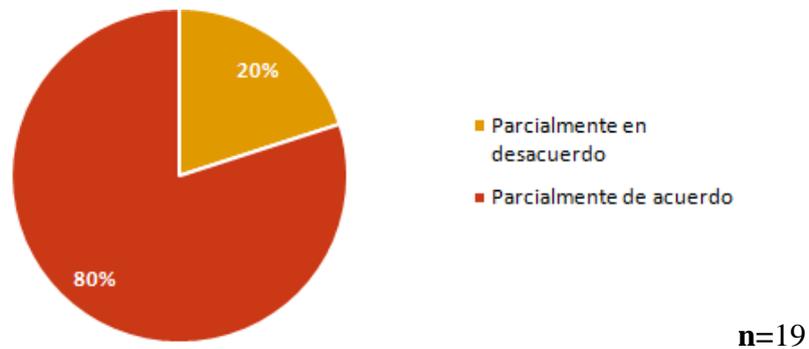


Figura No.165

- **Entrevista:** Competencias requeridas en el mercado laboral y del Udecino.

Considera que es una persona empática

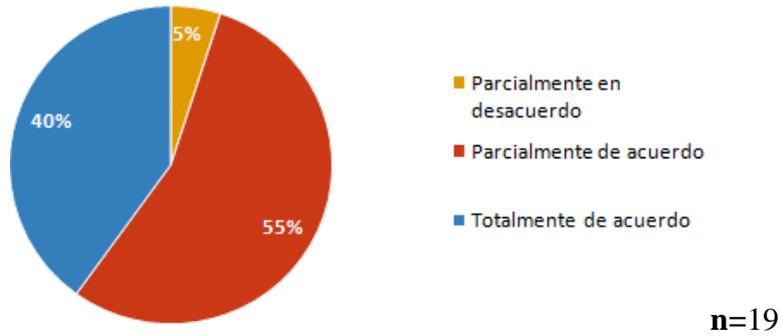


Figura No.166

Se le facilita entablar conversaciones con las demás personas

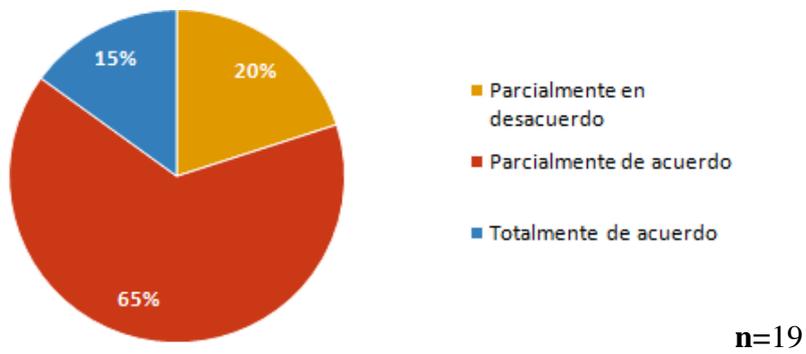
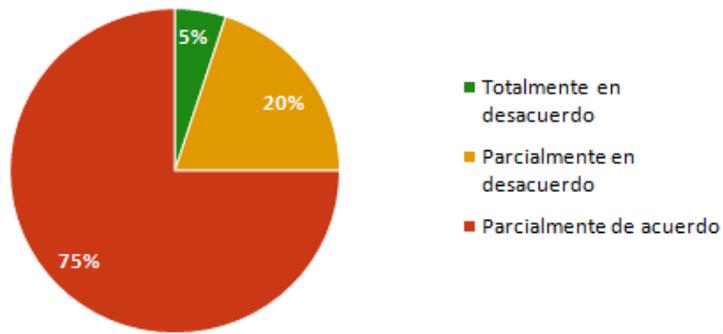


Figura No.167

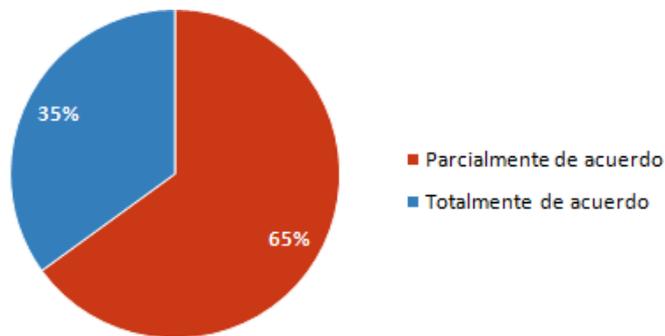
Considero que tiene la capacidad de tomar el control en la dirección de una conversación



n=19

Figura No.168

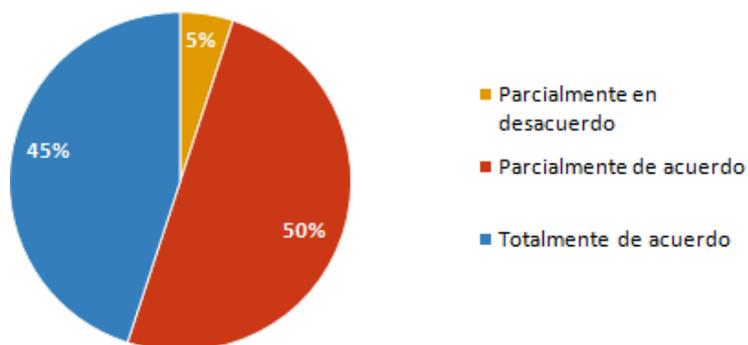
Diferencia entre los distintos tipos de preguntas que existen – directas, indirectas, retóricas, circulares, reflexivas, abiertas, etc.



n=19

Figura No.169

Permite que el individuo se sienta en la confianza de hacer preguntas relacionadas con el proceso a llevar a cabo



n=19

Figura No.170

- **Pro actividad:** Competencias requeridas en el mercado laboral, del psicólogo Colombiano, y del Udecino.

Considera que sus conductas pueden llegar a influenciar a otros miembros de la organización a la que pertenece

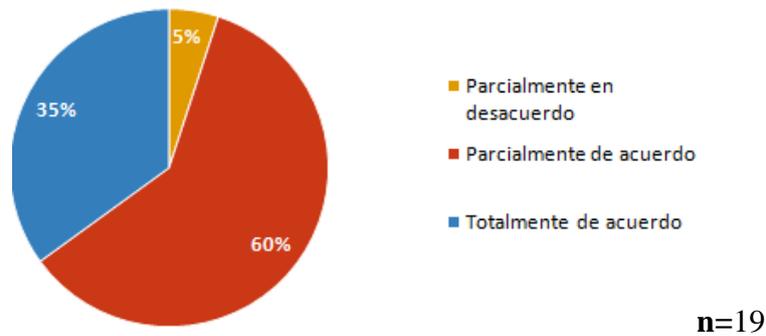


Figura No.171

Todo el tiempo piensa en romper sus propios records, quiero crecer personal y profesionalmente

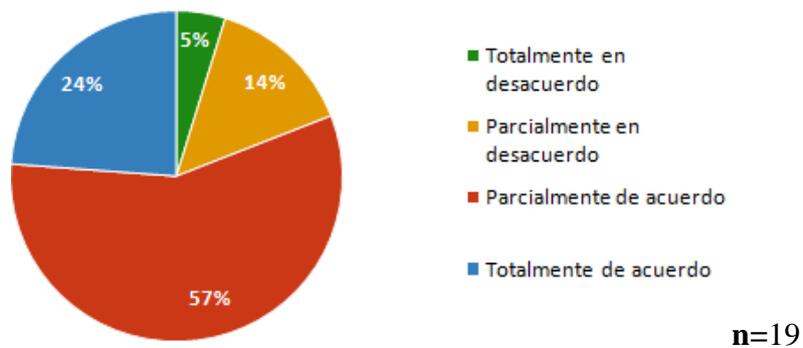
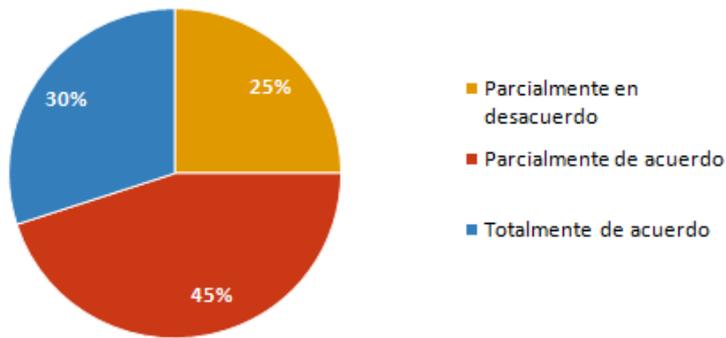


Figura No.172

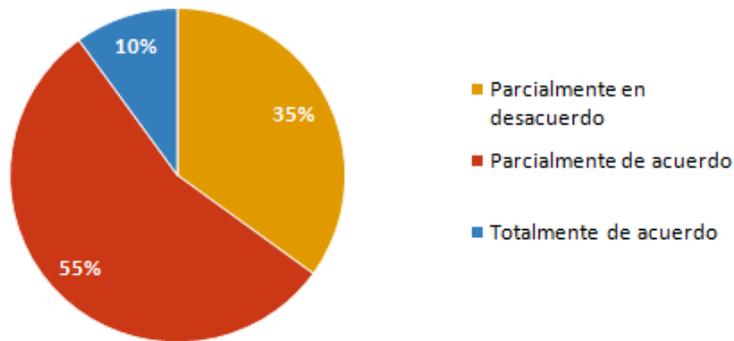
Le gusta aportar ideas que generen cambios significativos y productivos para la empresa en la que trabaja



n=19

Figura No.173

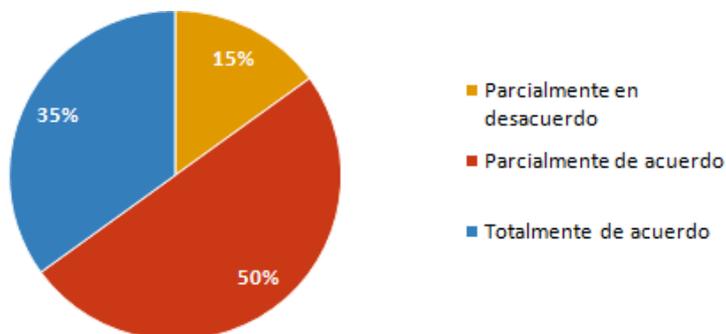
Genera iniciativas de proyectos novedosos que fortalezcan los procesos de la organización



n=19

Figura No.174

Asume la responsabilidad de las acciones encaminadas hacia la culminación de las metas propuestas para el desarrollo de nuevos proyectos



n=19

Figura No.175

- **Autonomía:** Competencias del psicólogo Colombiano y del emprendedor.

Tiene la capacidad de tomar decisiones en lo que compete al ejercicio profesional buscando siempre el bienestar de la comunidad

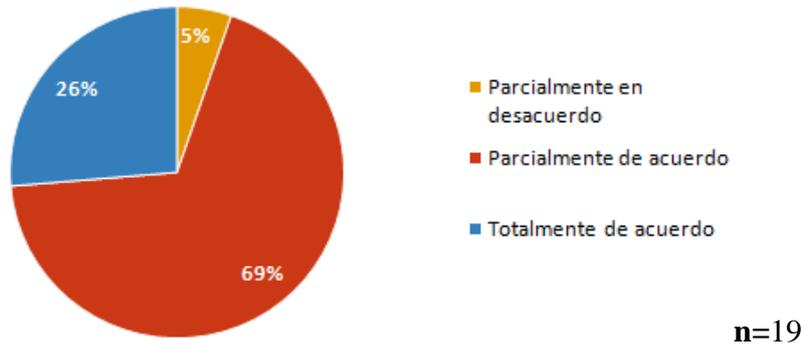


Figura No.176

Conozco la reglamentación que rige el ejercicio de su profesión y actúa bajo los lineamientos

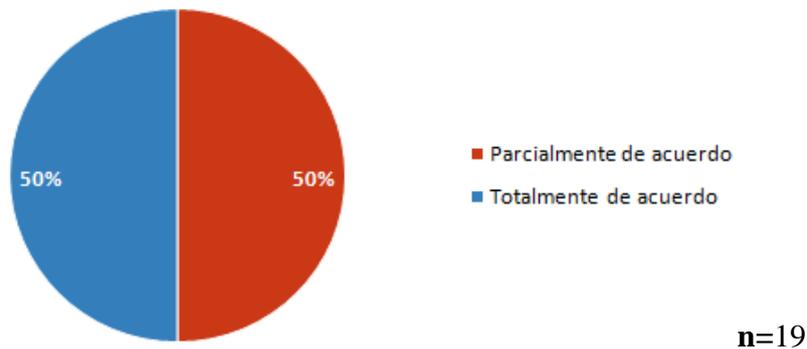


Figura No.177

Las decisiones que toma a nivel terapéutico nunca están basadas en los juicios y preferencias personales

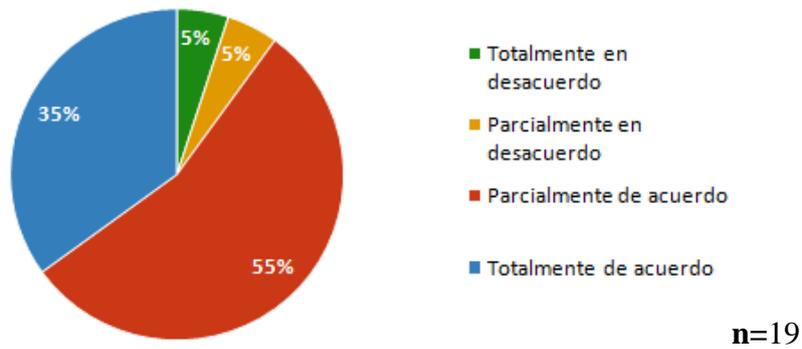


Figura No.178

El rol que asume como profesional está claro tanto para usted como para las demás personas

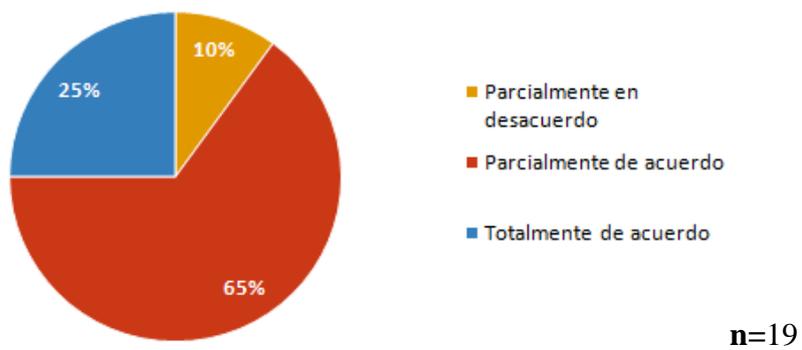


Figura No.179

Cumple con los lineamientos estipulados por la normatividad que rige su ejercicio profesional al pie de la letra

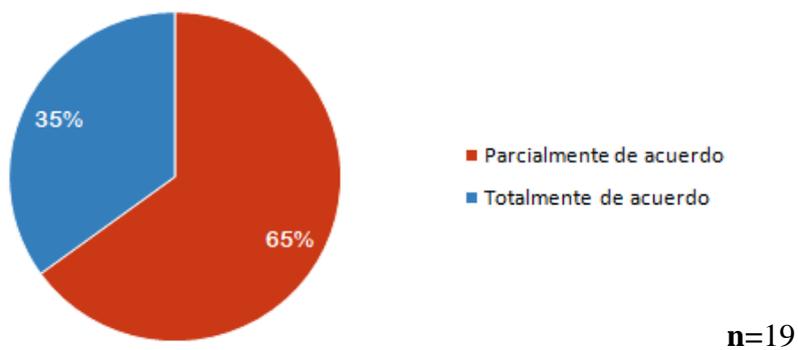


Figura No.180

- **Auto concepto:** Competencias del psicólogo Udecino y del emprendedor.

Reconozco mis fortalezas y debilidades en mis diferentes áreas de ajuste

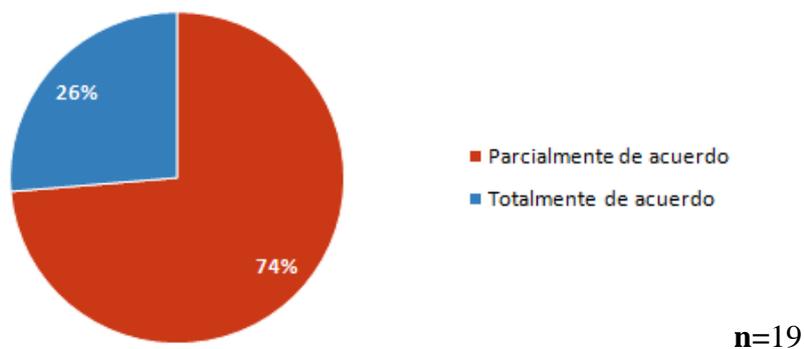


Figura No.181

Soy una persona capaz de aceptar sus errores y de trabajar en pro de mejorar

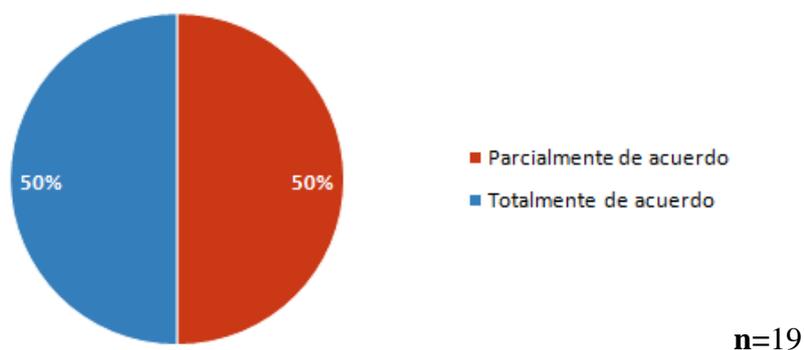


Figura No.182

Acepto las críticas de forma respetuosa y madura, y las tengo en cuenta para mejorar

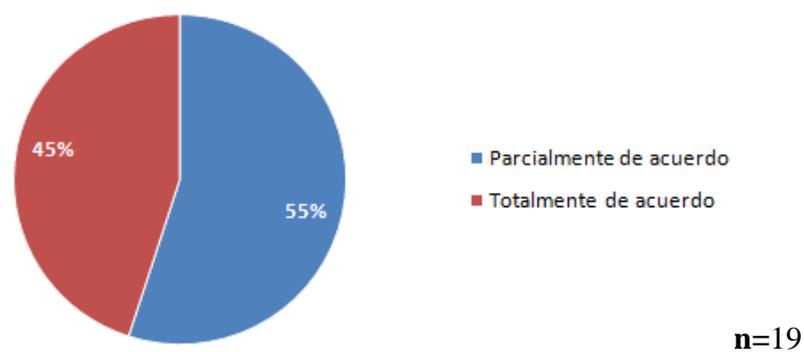


Figura No.183

Analizo las situaciones en las cuales cometí errores de manera que pueda actuar diferente en próximas ocasiones

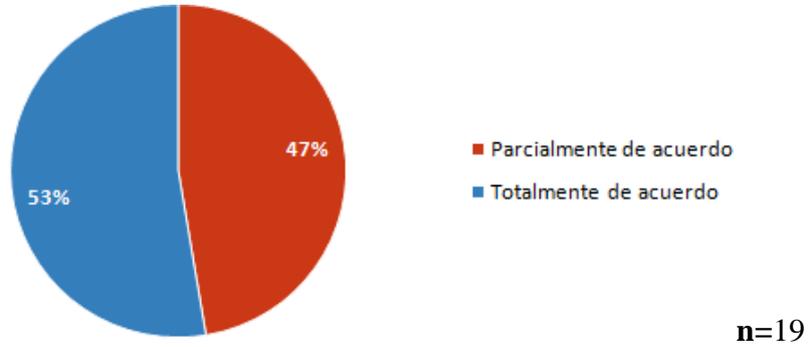


Figura No.184

Soy consciente de que si soy disciplinado puedo ser mejor cada día

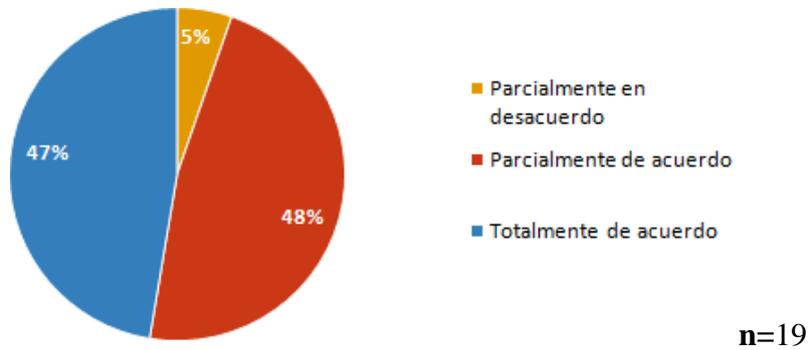
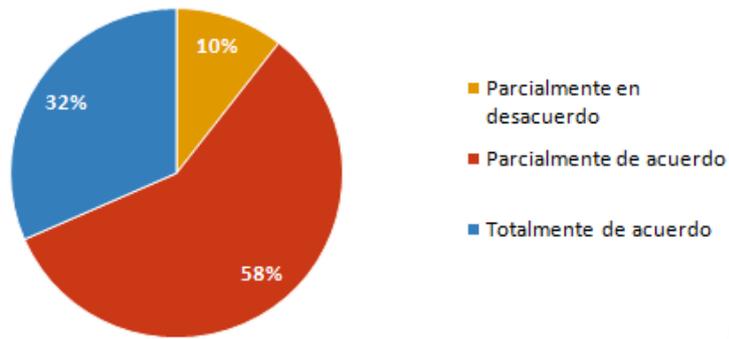


Figura No.185

- **Apropiación del conocimiento:** Competencias del psicólogo Udecino, y del emprendedor.

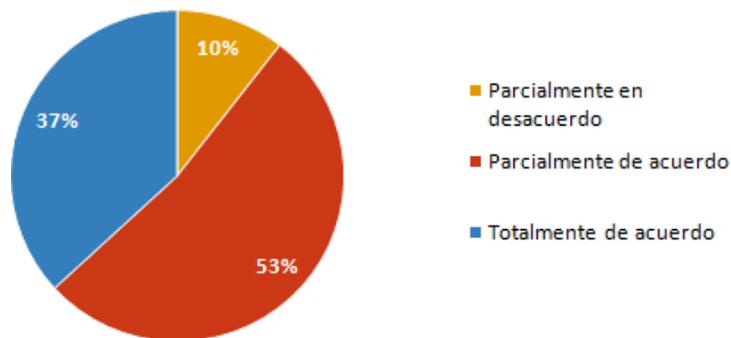
Adquiero nuevos aprendizajes constantemente



n=19

Figura No.186

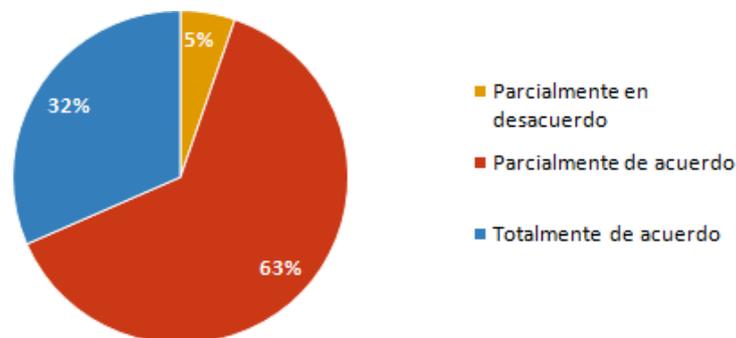
Puedo diferenciar entre diversas teorías aprendidas en mi formación como profesional



n=19

Figura No.187

Mis argumentos están basados en diversos autores leídos en mi formación como profesional



n=19

Figura No.188

Soy bueno para dar a conocer mis conocimientos y para dar respuesta a diferentes interrogantes que se presenten

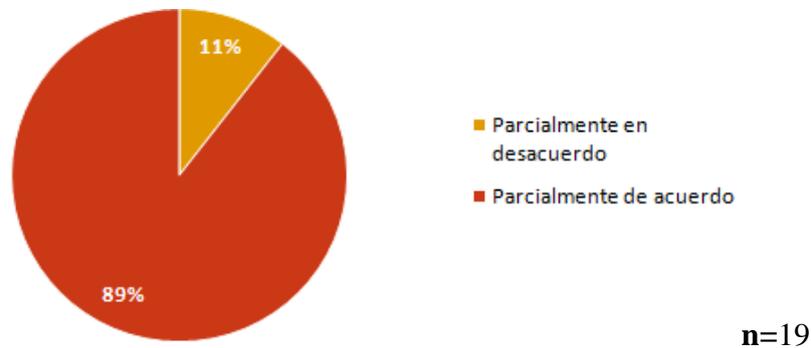


Figura No.189

Tengo la capacidad de impartir conocimiento de forma clara y precisa

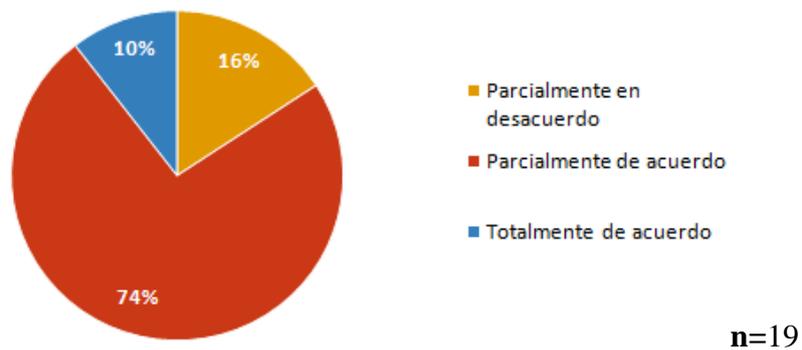
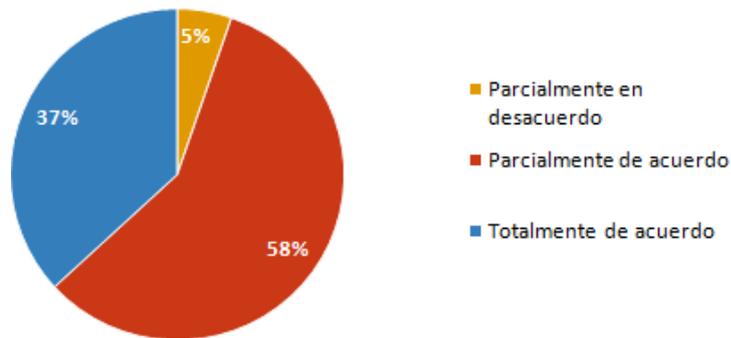


Figura No.190

- **Establecimiento de metas y objetivos:** Competencias del psicólogo Colombiano y del emprendedor.

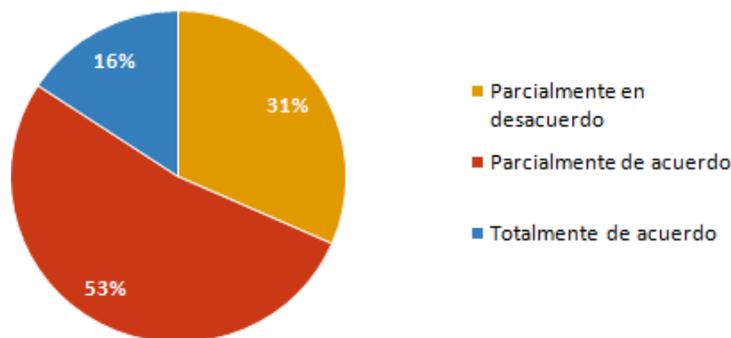
Uno de mis pensamientos diarios es crecer cada día como persona y profesional siendo consciente de que lograrlo requiere de mucho esfuerzo



n=19

Figura No.191

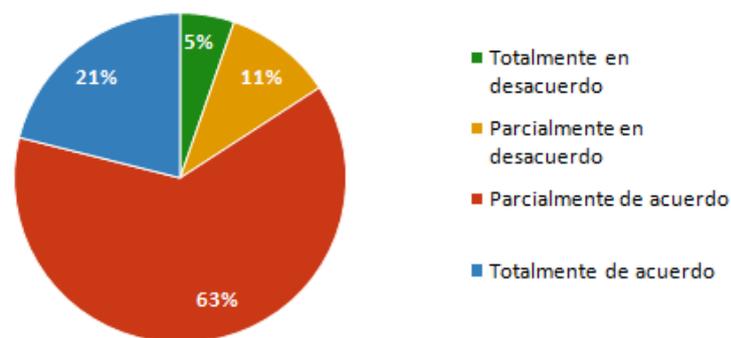
Me propongo metas a corto, mediano y largo plazo constantemente



n=19

Figura No.192

Soy ambicioso en cuanto a los retos que me propongo y soy consciente de tener las capacidades adecuadas para cumplirlos



n=19

Figura No.193

Cuando consigo culminar uno de mis objetivos no tardo en proponerme uno todavía más difícil

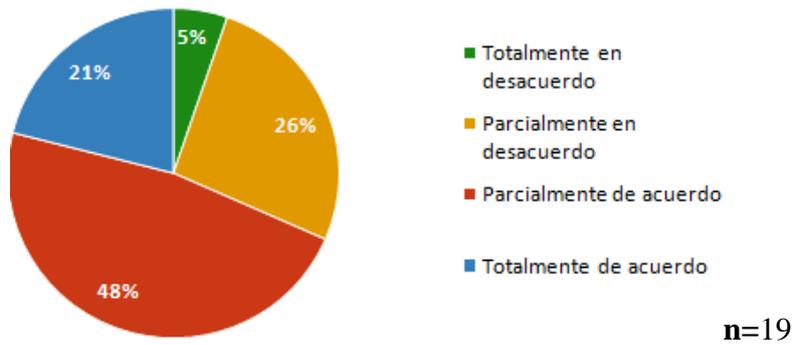


Figura No.194

Soy ambicioso en cuanto a los retos que me propongo y soy consciente de tener las capacidades adecuadas para cumplirlos

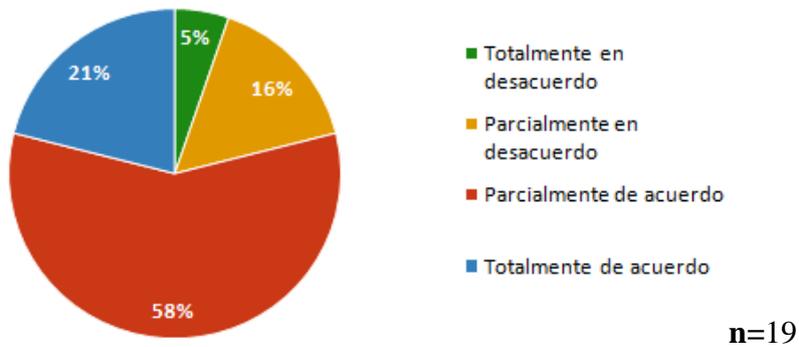


Figura No.195

- **Toma de riesgos:** Competencia del emprendedor.

Confío en que las decisiones que tomo siempre van a tener resultados positivos

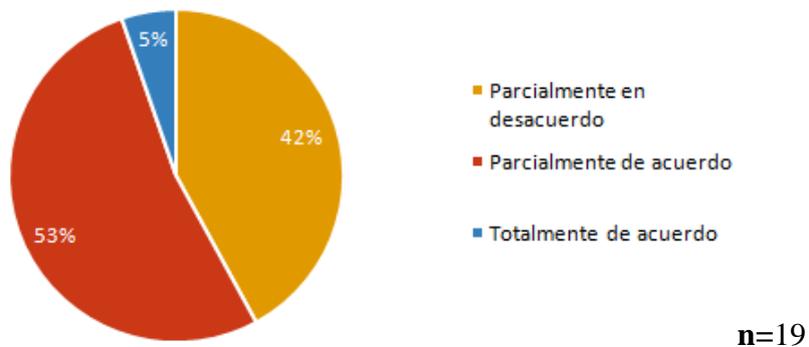


Figura No.196

Cuando debo tomar decisiones, selecciono alternativas de las que no tengo certeza alguna que obtendré resultados positivos

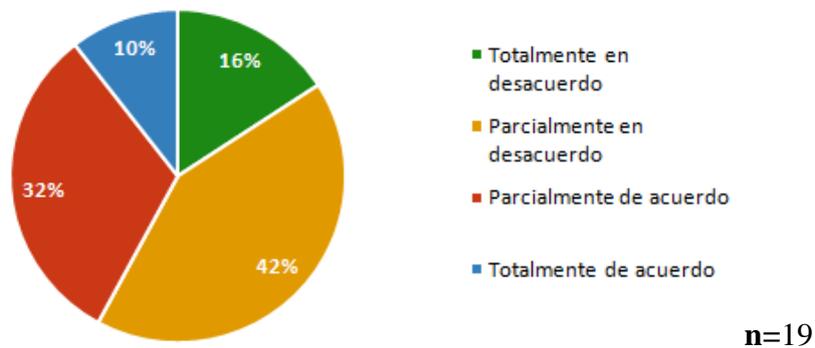


Figura No.197

Analizo muy bien cada elección que debo tomar para acertar en mi decisión y tener certeza de no tener pérdidas

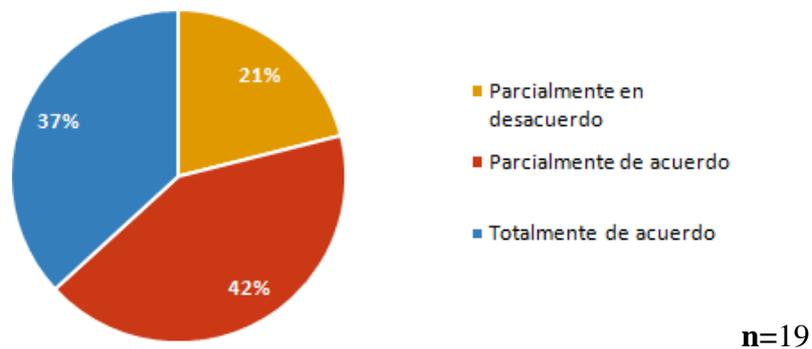


Figura No.198

Me preocupa mucho fallar y por eso solamente tomo decisiones que me aseguren beneficios

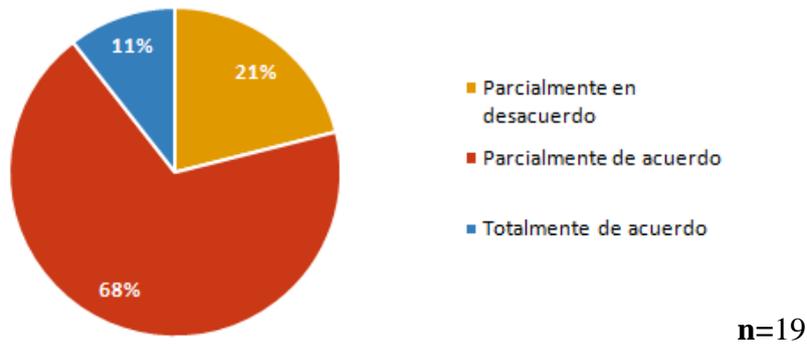


Figura No.199

Soy más propenso a retirarme antes de apostar todo por miedo a perderlo

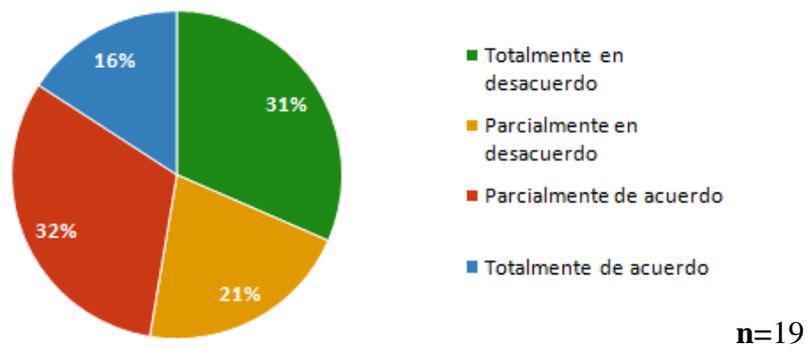


Figura No.200

- **Trabajo en equipo:** Competencias requerida en el mercado laboral, del psicólogo Colombiano y del Udecino.

Contribuyo activamente en las diferentes actividades que se asignan a mi equipo de trabajo

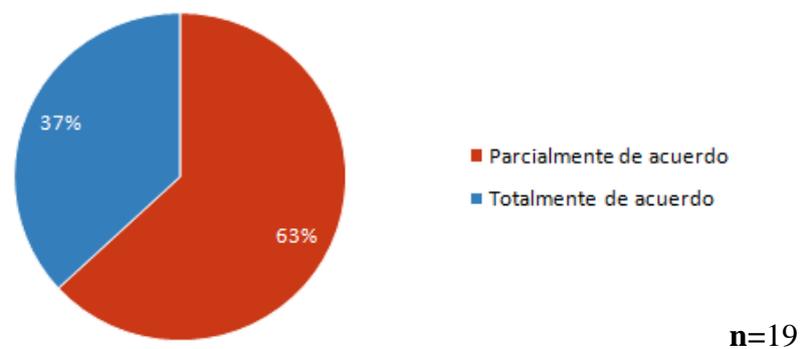


Figura No.201

No tengo problema con trabajar como líder o seguir instrucciones de mis compañeros.

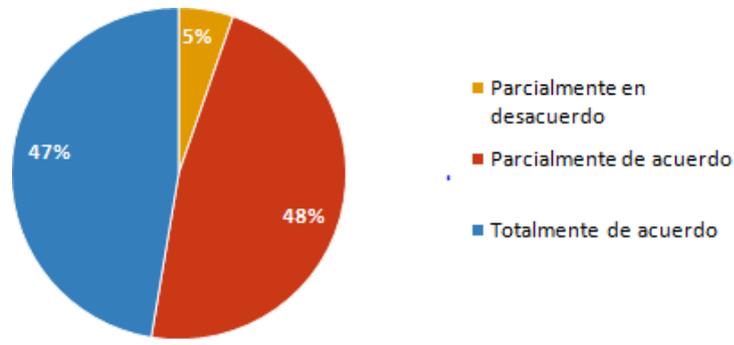


Figura No.202

Participo constructivamente en el cumplimiento de resultados asignados a mi equipo de trabajo

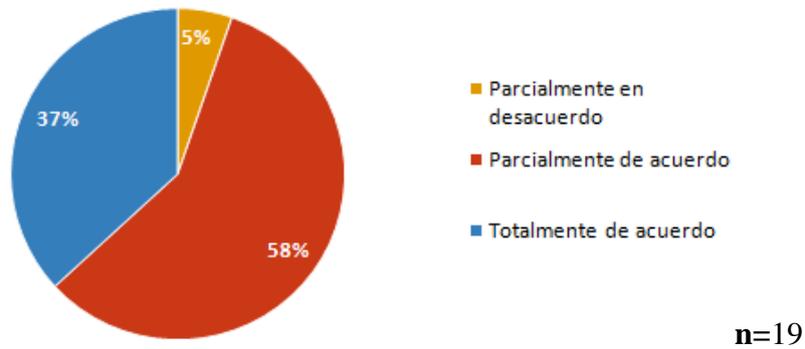


Figura No.203

Se me facilita trabajar con otros para lograr un objetivo común

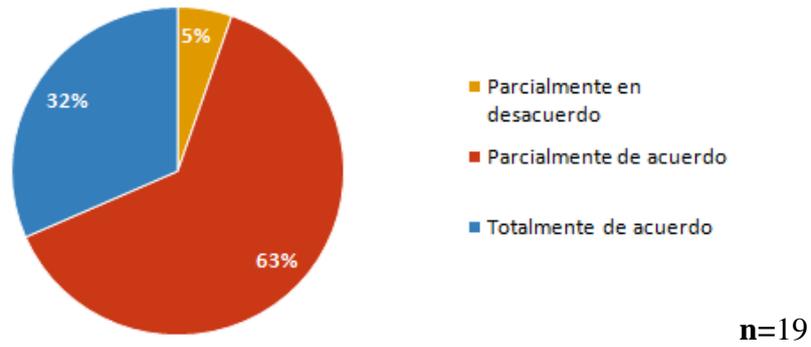


Figura No.204

Promuevo la buena convivencia en mi entorno

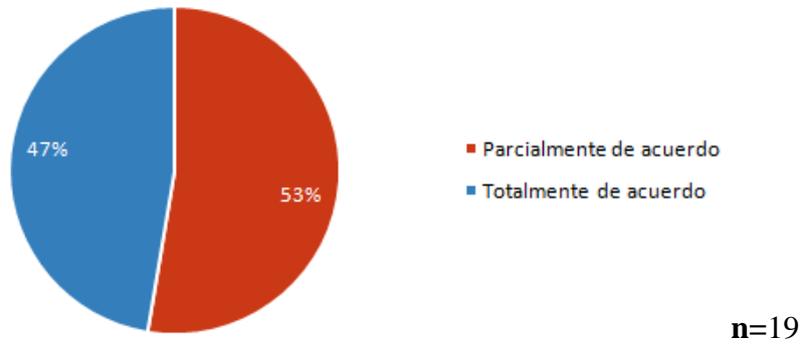


Figura No.205

- **Compromiso:** Competencias requerida en el mercado laboral, Competencias del psicólogo Udecino.

Cuando me propongo algo no descanso hasta que no lo consiga

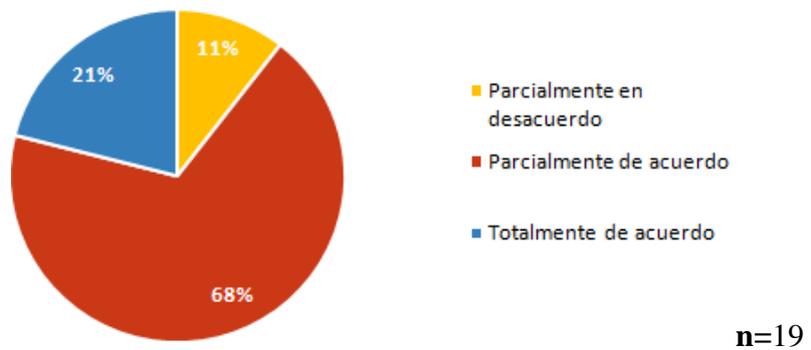


Figura No.206

Persevero en el cumplimiento de metas y objetivos

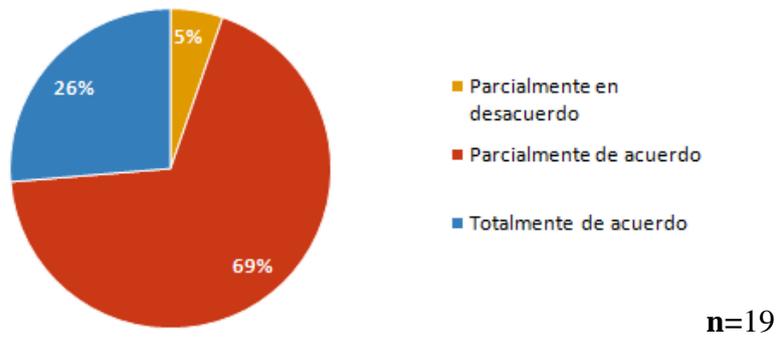


Figura No.207

Culmino cada una de las actividades que me propongo a corto, mediano y largo plazo.

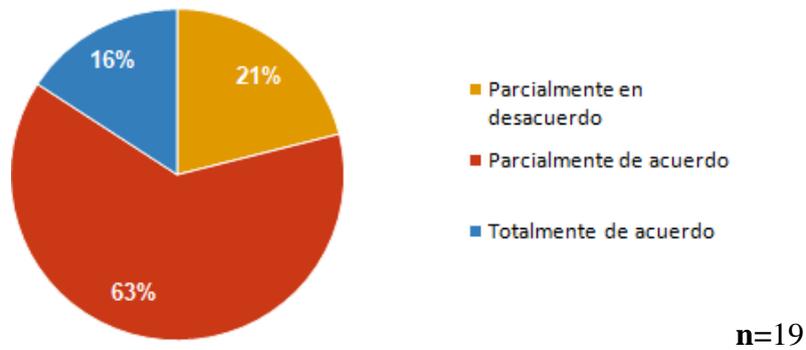


Figura No.208

Mi desempeño en la realización de tareas depende del compromiso que tenga para cumplirlas.

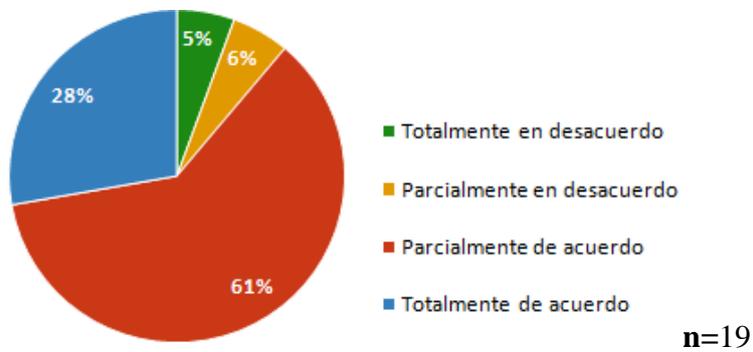


Figura No.209

Soy constante con las metas que me propongo

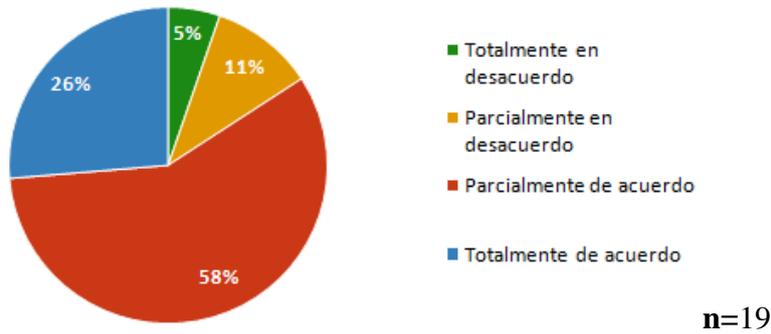


Figura No.210

- **Interdisciplinaria:** Competencias requerida en el mercado laboral, Competencias del psicólogo Udecino, del psicólogo Colombiano y del emprendedor.

Me intereso por comprender la manera en la que otras disciplinas intervienen en el contexto.

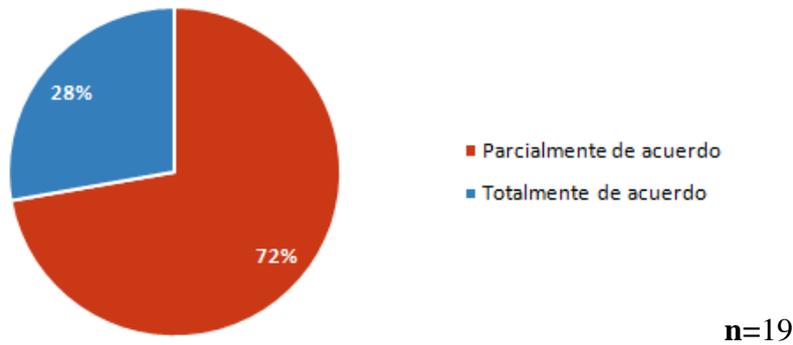


Figura No.211

Cuando tengo la oportunidad, busco aprender de diferentes áreas del conocimiento.

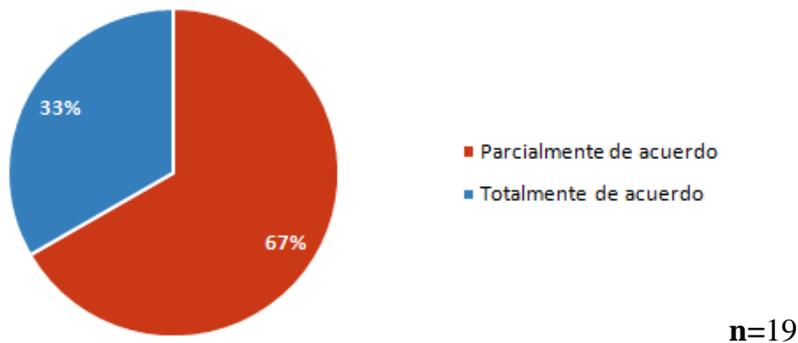


Figura No.212

No tengo problema en compartir mi conocimiento con profesionales de otras disciplinas

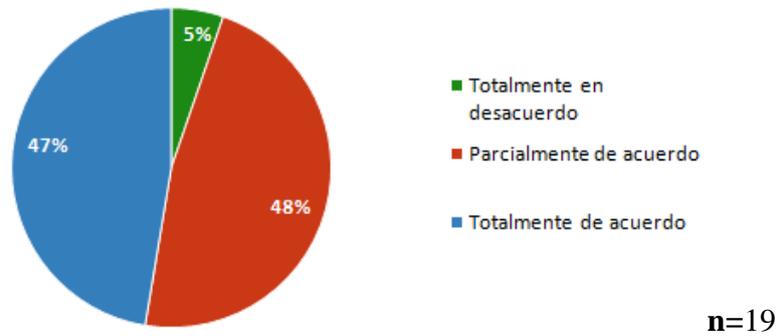


Figura No.213

Considero que el trabajo con profesionales de otras disciplinas es más productivo

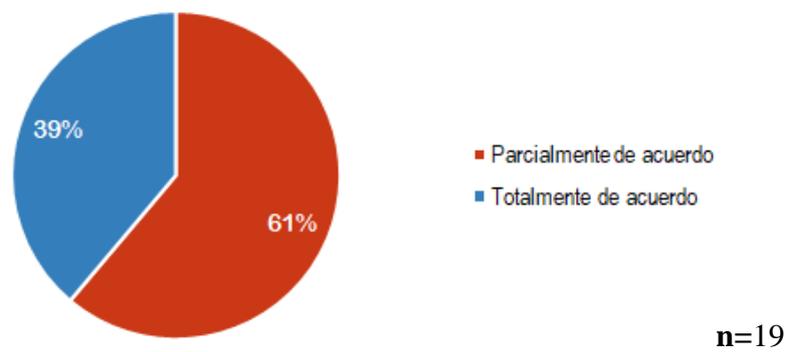
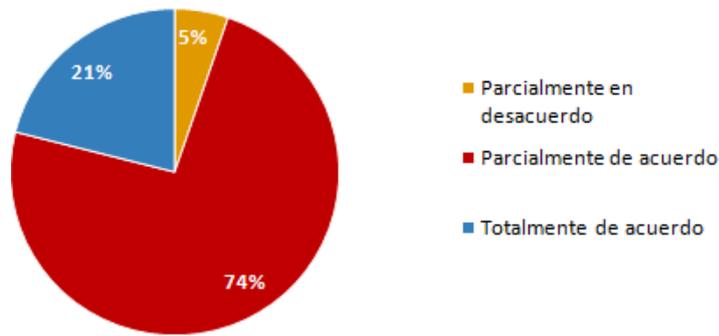


Figura No.214

Contribuyo activamente con mis conocimientos cuando realizo trabajo con diversos profesionales

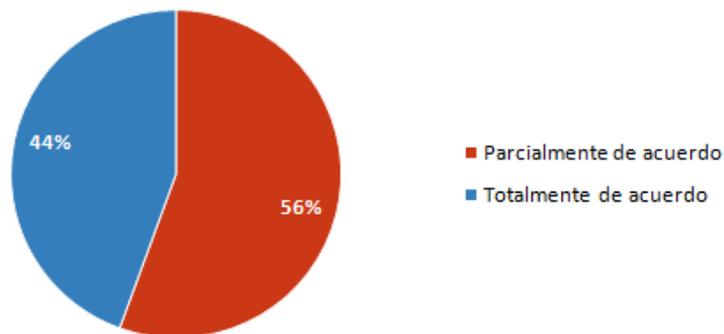


n=19

Figura No.215

- **Manejo de herramientas digitales:** Competencias requerida en el mercado laboral, Competencias del psicólogo Udecino, y del psicólogo Colombiano y del emprendedor.

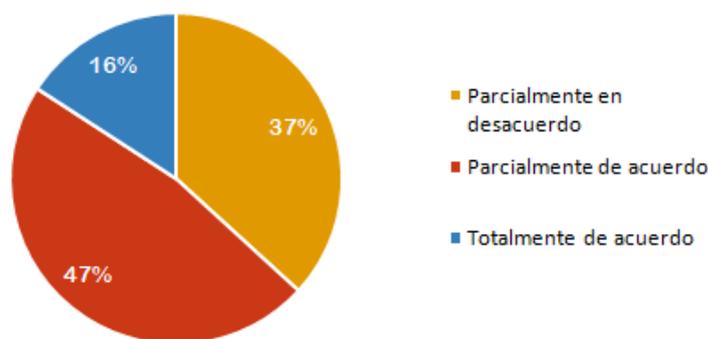
Estoy capacitado en el manejo de herramientas ofimáticas (Excel, Word, PowerPoint).



n=19

Figura No.216

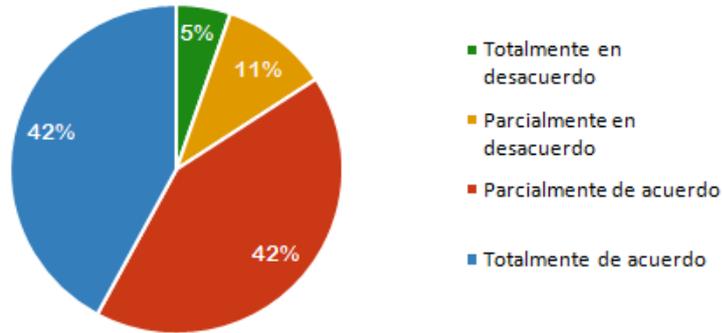
Realizo informes detallados de bases de datos y análisis estadísticos



n=19

Figura No.217

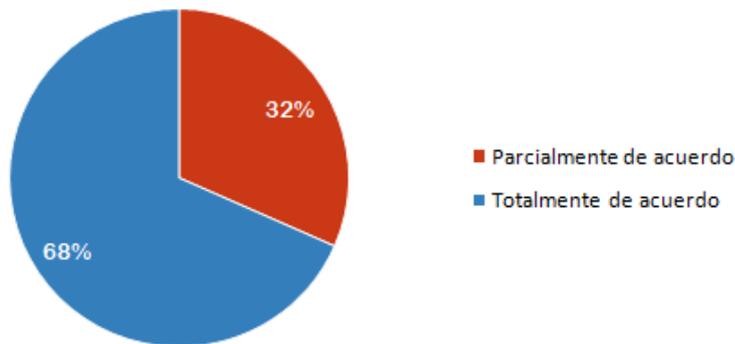
Tengo la capacidad de realizar y organizar bases de datos



n=19

Figura No.218

**Manejo herramientas digitales para la creación de contenido audiovisual como prezi,
canva**



n=19

Figura No.219

**Se me facilita normalmente la organización de bases de datos y análisis de gráficos
para el desarrollo de informes**

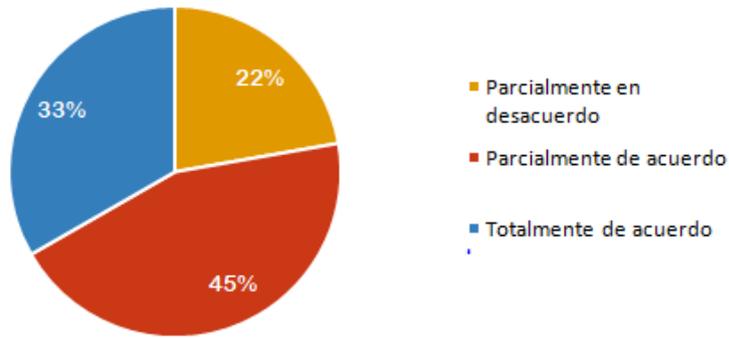


Figura No.220

- **Liderazgo:** Competencias del psicólogo Udecino, y del psicólogo Colombiano y del emprendedor.

Motivo a mis familiares, amigos y compañeros de trabajo para que cumplan con sus objetivos

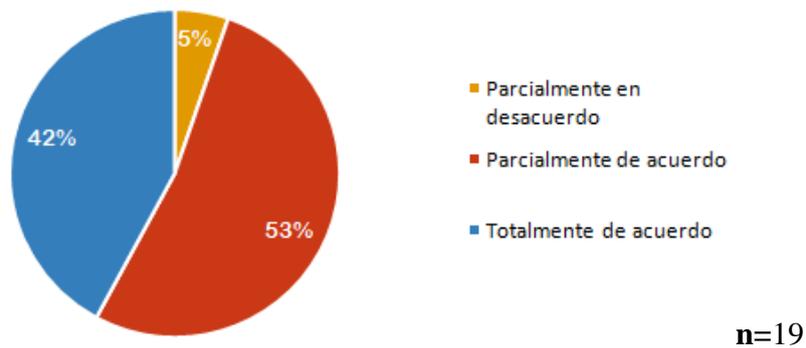


Figura No.221

Generalmente destaco las cualidades de mis compañeros

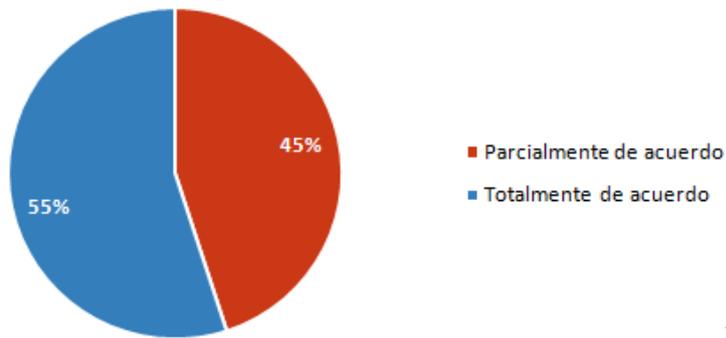


Figura No.222

Tengo la capacidad de hacer críticas constructivas en pro del bienestar de mis allegados

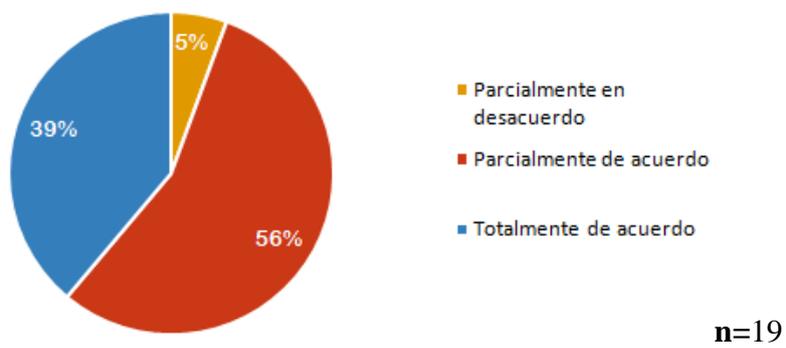


Figura No.223

Identifico las dificultades y problemáticas de forma prematura y trabajo en pro de su erradicación

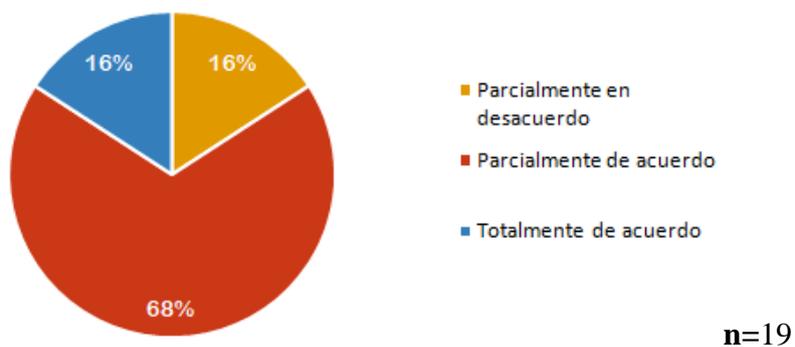


Figura No.224

Brindo confianza a mis allegados para así contribuir a su desarrollo personal

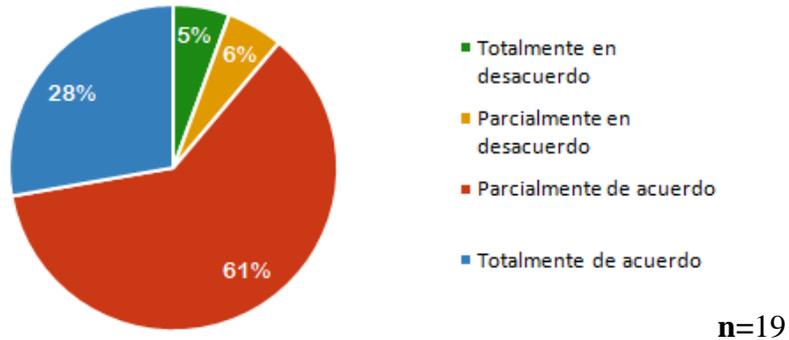


Figura No.225

- **Expresión oral:** Competencias requerida en el mercado laboral, Competencias del psicólogo Udecino, y del psicólogo Colombiano.

Cuando tengo que hacer presentaciones orales o discursivas, adapto mi lenguaje a la población a la cual deba impartirle la información estipulada

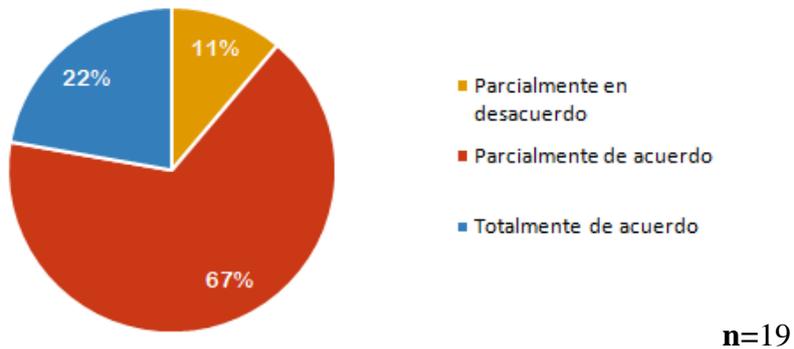


Figura No.226

Cuento con una amplia gama de vocabulario a la hora de hacer discursos o presentaciones orales

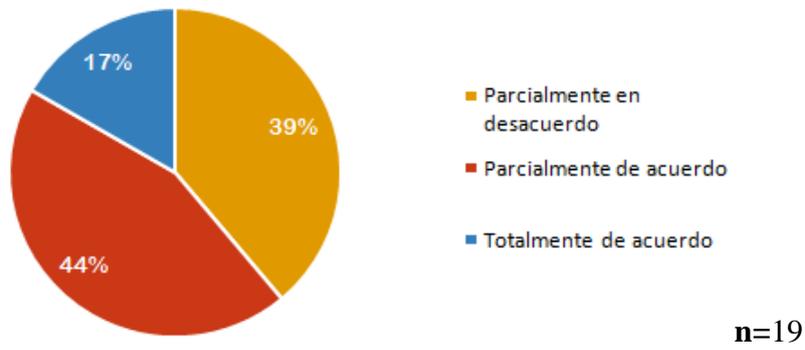


Figura No.227

Me destaco por la claridad de mis aportaciones en reuniones o seminarios a los que participo

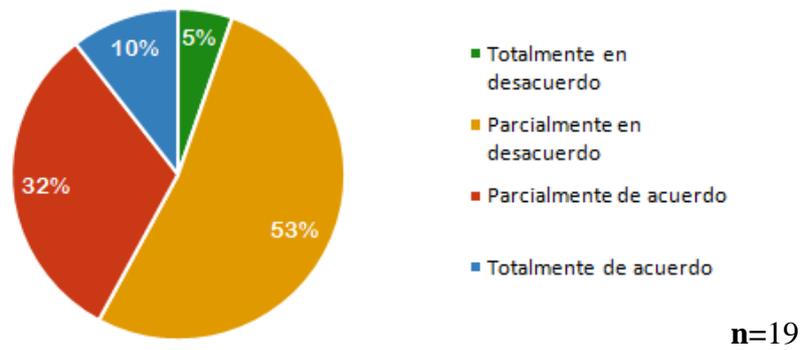


Figura No.228

Tengo experiencia realizando capacitaciones o dando discursos a grandes públicos

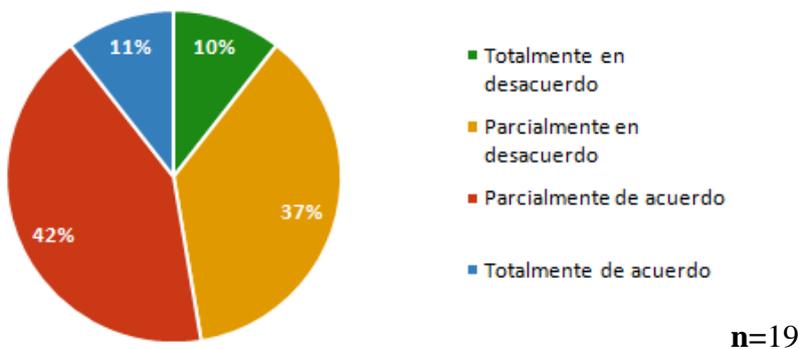


Figura No.229

Me siento muy incómodo cuando debo hacer intervenciones a grandes grupos de personas

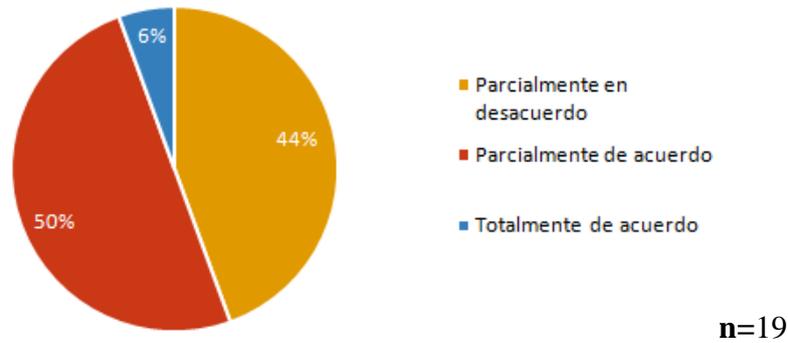


Figura No.230

- **Comunicación asertiva:** Competencias del psicólogo Udecino, del psicólogo Colombiano y del emprendedor.

Tengo la capacidad de hacer valer mis derechos y los de las demás personas cuando estoy en medio de una situación en la cual son vulnerados o amenazados

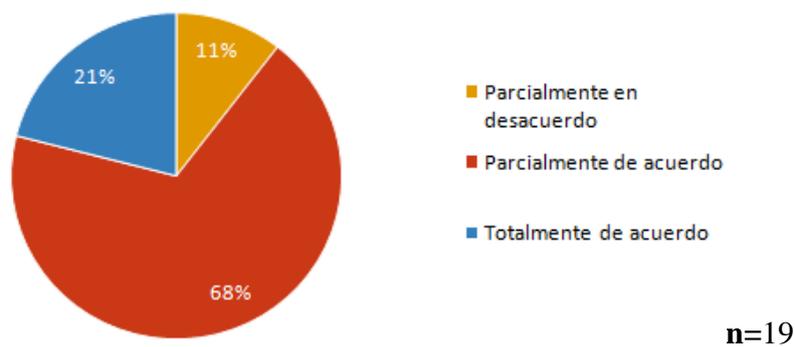


Figura No.231

Expreso abiertamente mis inconformidades sin irrespetar a las demás personas

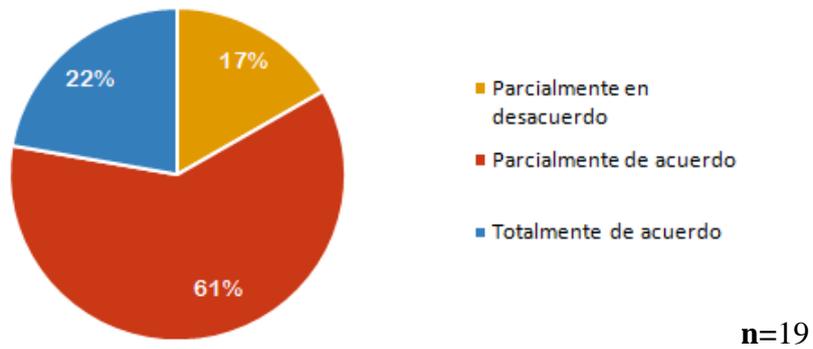


Figura No.232

Considero que soy una persona prudente

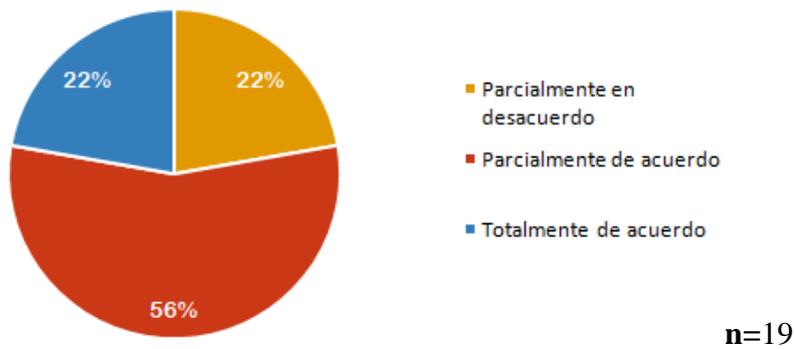


Figura No.233

Se me facilita iniciar conversaciones con personas desconocidas y en ocasiones surgen fuertes lazos de amistad debido a eso

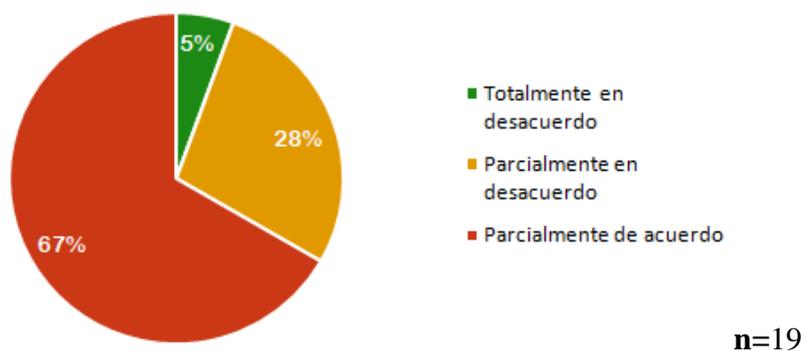


Figura No.234

Genero debates respetuosamente acerca de temas que me parecen interesantes

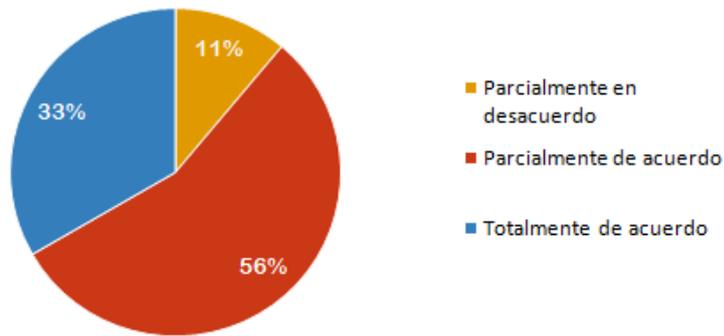


Figura No.235

- **Competencias de negociación:** Competencias requeridas en el emprendedor.

Cuando necesito hacer intercambios beneficiosos para mi organización, generalmente salgo victorioso

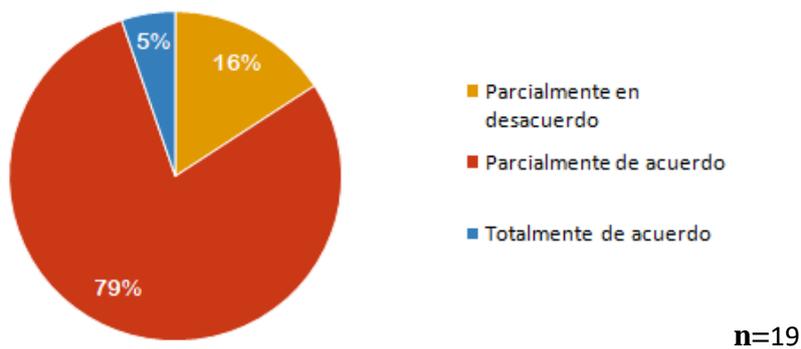


Figura No.236

Me gusta generar nuevas conexiones laborales para generar intercambios beneficiosos a futuro

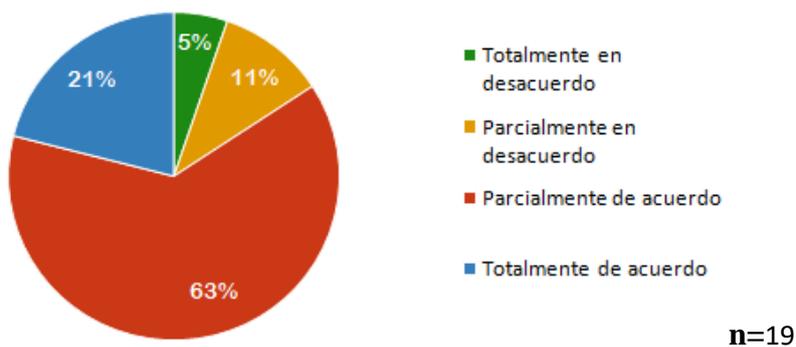


Figura No.237

Pienso en el bienestar individual y colectivo a la hora de realizar algún tipo de intercambio

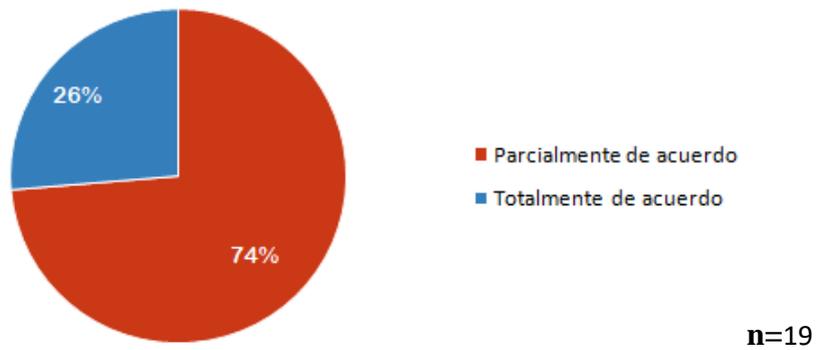


Figura No.238

Pienso muy bien antes de tomar cualquier decisión que involucre mi bienestar y/o el de mi organización

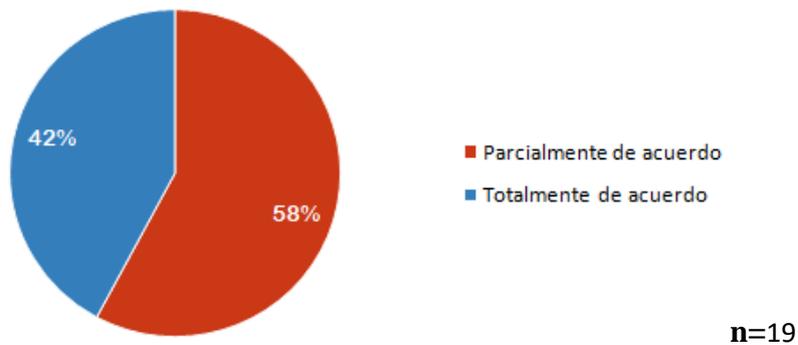
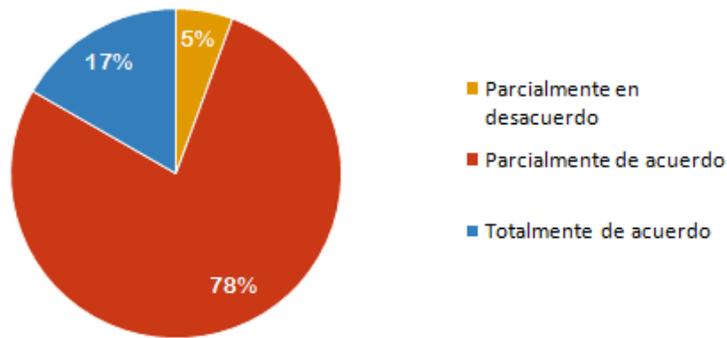


Figura No.239

Identifico fácilmente dificultades y fortalezas con el fin de buscar alternativas de negociación para realizar intercambios productivos

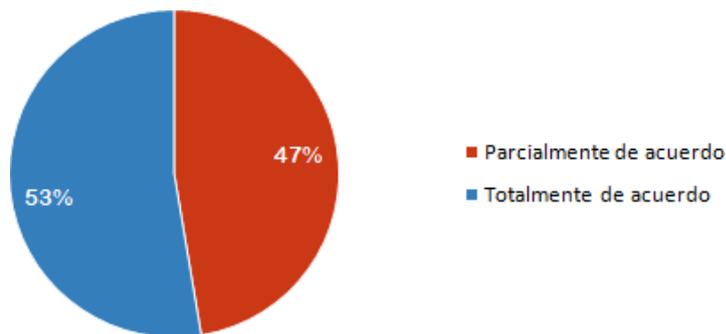


n=19

Figura No.240

- **Ética profesional:** Competencias requerida en el mercado laboral, Competencias del psicólogo Udecino, y del psicólogo Colombiano.

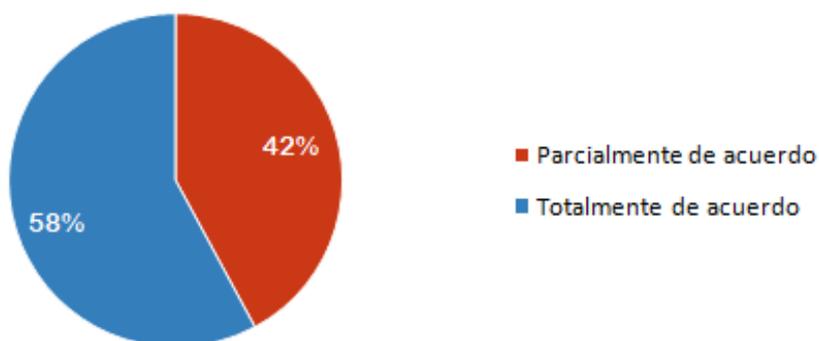
Considero que tengo la capacidad de remitir un paciente si considero que seguir tratándolo implicaría ir en contra de lo que dicta la ley



n=19

Figura No.241

Valoro las consideraciones éticas implícitas en el ejercicio de la profesión dada la relación profesional - usuarios



n=19

Figura No.242

Evalúo los principios éticos subyacentes de mis acciones cuando actúo como profesional en psicología

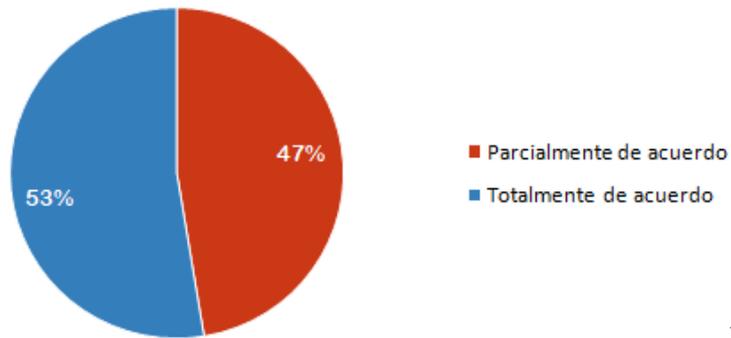


Figura No.243

Reconozco que mis actuaciones como profesional de psicología pueden impactar tanto a mis usuarios directos como al gremio de psicólogos

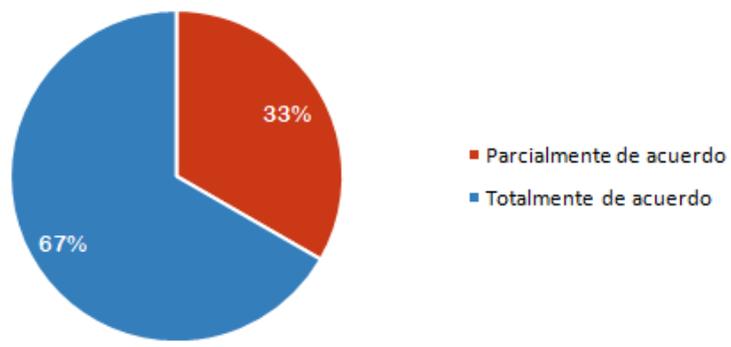


Figura No.244

Asumo las responsabilidades de mis acciones como profesional en psicología

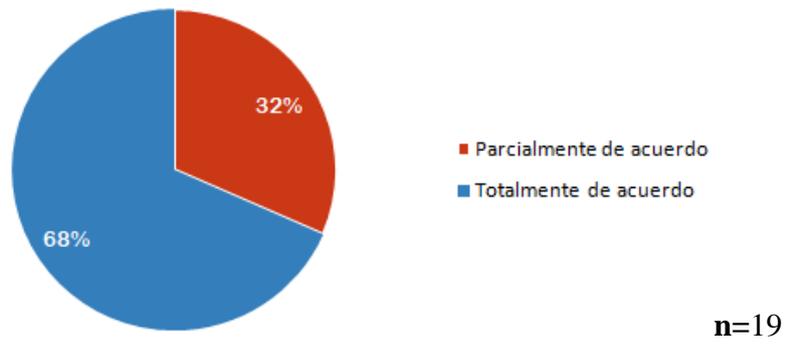


Figura No.245