

NOTA DE ACEPTACIÓN

ASESOR

JURADO A

JURADO B

SAN JUAN DE PASTO MAYO 2007

*A Dios por estar conmigo siempre y no dejarme a pesar, de que en muchas
ocasiones me aleje de El.*

A mi Mami Maria por su amor y apoyo incondicional,

A toda mi Familia por creer en mi y a Ángel por su confianza.

*A mi Amiga Johanna (Negra) por que hace años empezamos a recorrer
juntas cada una sus sueños y en medio de risas y alcahueterías hoy uno se
hace realidad.*

*Ya José Luis por que hace tiempo empezaste a recorrer conmigo un
camino que a penas comienza.*

GRACIAS

Diana

*A Dios.
Samuel y Celina, mis abuelos, gracias por su esfuerzo y dedicación
en la tarea de criarme como una más de sus hijas.
A mi mami Mónica Dilcia, por ser mi amiga y ayudarme a ver las
oportunidades a cada dificultad que se me ha presentado.
A Diana, mi amiguita, que ha estado conmigo desde el principio a
pesar de todas mis pendejadas, sin tu apoyo habría sido muy difícil
alcanzar esta meta .*

*Hugs and kisses.
Johanna*

AGRADECIMIENTOS

Zeneyda, nuestra querida asesora por su paciencia, dedicación, comprensión y apoyo incondicional, durante este largo camino.

Al cuerpo de docentes del Programa de Psicología, especialmente a Maria Mercedes Castañeda y Gilberto Carvajal, gracias por su exigencia en nuestra formación profesional y personal, su confianza y apoyo cuando nosotras lo requerimos.

A Paulo Fuentes por haber recorrido la primera parte de este largo camino con nosotras.

A “Charito” secretaria del Programa de Psicología por su colaboración en este proceso.

Ana y Aura Díaz; Erica Eraso, Cristian (Gordito), Javier y Nivia Gustín; Adriana Henao, Leydi Londoño, Fabián, Fernando, Carmen, Lady y Eliza Ortega; Henry Peña, Diego Portilla, FatiTati Sevillano, Diego Vásquez. y demás personas que nos ayudaron a mantenernos en pie.

A la totalidad de la familia Gustín Valencia, por acogerme como parte de su familia y tratarme como tal. Diana M.

A TODOS GRACIAS.

**CONFRONTACIÓN ENTRE LAS COMPETENCIAS IMPLÍCITAS EN EL
PLAN DE ESTUDIOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA
UNIVERSIDAD DE NARIÑO IMPLEMENTADO DESDE EL PERIODO B DE
2000 Y LAS COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LOS CENTROS DE
SALUD DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL DE
SALUD DEL MUNICIPIO DE PASTO.**

**DIANA LUSELY MORA ARBOLEDA
JOHANNA ELIZABETH RIOS GUSTIN**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

2007

**CONFRONTACIÓN ENTRE LAS COMPETENCIAS IMPLÍCITAS EN EL
PLAN DE ESTUDIOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA
UNIVERSIDAD DE NARIÑO IMPLEMENTADO DESDE EL PERIODO B DE
2000 Y LAS COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LOS CENTROS DE
SALUD DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL DE
SALUD DEL MUNICIPIO DE PASTO.**

**DIANA LUSELY MORA ARBOLEDA
JOHANNA ELIZABETH RIOS GUSTIN**

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE PSICÓLOGAS

**ASESORA
PS. ZENEYDA CEBALLOS**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

2007

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	10
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
Formulación del problema	18
Sistematización del problema	18
JUSTIFICACIÓN	19
OBJETIVOS	21
Objetivo general	21
Objetivos específicos	21
MARCO CONTEXTUAL	22
Programa de Psicología de la Universidad de Nariño	22
Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud del municipio de Pasto	24
Rol del Psicólogo en la Institución	25
MARCO TEÓRICO	27
Psicología Organizacional	27
Hacia el concepto de competencia	28
Una breve visión histórica del trabajo	28

Las competencias	31
Diversas perspectivas conceptuales de competencias laborales	33
Las competencias y sus aplicaciones	35
Las Competencias en Colombia	46
MARCO CONCEPTUAL	51
METODOLOGÍA	54
Tipo de Estudio	54
Técnicas de recolección y análisis de información	56
La investigación documental	56
La investigación descriptiva	59
El análisis funcional	59
La entrevista	61
Criterios de validez y confiabilidad	62
La triangulación	64
Procedimiento	65
RESULTADOS	69
Confrontación de Competencias	99
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	108
RECOMENDACIONES	116
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	120

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Análisis de competencias del plan de estudios de psicología 2000. sección A	70
Tabla 2. Análisis de competencias del plan de estudios de psicología 2000. sección b	76
Tabla 3. Análisis de las proposiciones agrupadas de acuerdo al área curricular.	80
Tabla 4. Identificación de proposiciones agrupadas del proyecto educativo el programa de psicología y entrevistas a egresados.	83
Tabla 5. Proposiciones agrupadas del plan de estudios 2000 y del perfil profesional y ocupacional del programa de psicología.	87
Tabla 6. Análisis del programa de psicología de la universidad de Nariño	90
Tabla 7. Análisis de los centros de salud de la unidad administrativa especial de seguridad especial de salud del municipio de Pasto.	95
Tabla 8. Confrontación del programa de psicología con los centros de salud de Pasto.	100

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Esquema general de un mapa funcional

60

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Componentes de competencias básicas (atributos, habilidades, capacidades, actitudes, valores) Mesa Sectorial del SENA caracterización de mercadeo de 82 empresas colombianas.

Anexo 2. Sistema de categorías

Anexo 3. Áreas curriculares de formación

Anexo 4. Competencias por área de formación contempladas en el proyecto educativo del programa de psicología de la Universidad de Nariño

Anexo 5. Análisis documental perfil profesional y ocupacional del programa de psicología 2000

Anexo 6. Análisis por áreas curriculares

Anexo 7. Análisis de competencias por áreas curriculares planteadas por el proyecto educativo del programa de psicología.

Anexo 8. Análisis de las entrevistas a estudiantes matriculados a primer semestre en el periodo b 2000 y dieron continuidad hasta el semestre a de 2004

Anexo 9. Análisis del manual de funciones, misión y visión de los centros de salud de la unidad administrativa especial de seguridad especial de salud del municipio de Pasto.

Anexo 10. Análisis de las entrevistas a funcionarios de los centros de salud de la unidad administrativa especial de seguridad especial de salud del municipio de Pasto.

Anexo 11. Formato de entrevista a estudiantes

Anexo 12. Formato de entrevista para funcionarios de los Centros de Salud del Municipio de Pasto

Anexo 13. Concepto Emitido por el SENA

Anexo 14. Concepto Emitido por la Red de Occidente.

RESUMEN

El presente trabajo investigativo buscó identificar las competencias implícitas en el Plan de Estudios del Programa de Psicología implementado en el semestre B de 2000 y confrontarlas con las competencias requeridas por un psicólogo para desempeñarse en los Centros de Salud de la Unidad Administrativa de Seguridad Social en Salud del Municipio de Pasto. De acuerdo a los resultados, determinar si la formación impartida por el Programa de Psicología de la Universidad de Nariño es coherente con las necesidades actuales del segmento de mercado elegido para la presente investigación.

Para alcanzar este objetivo fue necesario recolectar los programas de las asignaturas que formaron parte del plan de estudios de 2000 y por medio de la investigación documental, identificar en sus objetivos, justificación, metodología y forma de evaluación, las competencias que se buscaba desarrollar en los estudiantes; de igual manera se analizó el Proyecto Educativo del Programa de Psicología, el perfil profesional y ocupacional. Con relación a los Centros de Salud, se evaluó su misión, visión y el manual de funciones; permitiendo comparar los resultados encontrados en cada Institución.

Al finalizar esta investigación se puede decir que los planteamientos formulados por el Programa de Psicología son pertinentes y acordes a las necesidades actuales de los Centros de Salud de Pasto; además muestra una estrecha relación con las competencias y saberes formulados por la

Resolución 3461 de 2003, del Ministerio de Educación, demostrando porque, el Programa de Psicología de la Universidad de Nariño es considerado como uno de los mejores a nivel Nacional.

ABSTRACT

The lesson plan for the Program of Psychology implemented in the second half of 2000 made the following research possible. This research was made in order to identify the implicit core competences of its curriculum and also to be confronted with the core competences a psychologist needs to apply if he or she wants to work at a Health Center in Pasto. Depending on the results, the goal is to determine if the Psychology lesson plan is coherent with the current requirements of the target chosen for this research.

In order to reach this objective it was necessary to collect the lesson plans of the different subjects in the Psychology program in 2002, and through research material, identify the students core competences regarding the objectives, justification and methodology. The professional and occupational profile was also analyzed. Mission, vision and procedures in the health centers were evaluated. It allowed to compare the results found in each institution.

Finally, thanks to this investigative process we have come to a conclusion, the lesson plan of the Psychology program is coherent to the current requirements of the Health Centers in Pasto. Also, It shows a great relation with the core competences and knowledge needed according with the 3461 Resolution Law in 2002 by the Ministry of Education. This is a prove that the Program of Psychology of Nariño University is one of the best of the country.

**CONFRONTACIÓN ENTRE LAS COMPETENCIAS IMPLÍCITAS EN
EL PLAN DE ESTUDIOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA
UNIVERSIDAD DE NARIÑO IMPLEMENTADO DESDE EL PERIODO B DE
2000 Y LAS COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LOS CENTROS DE
SALUD DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL DE
SALUD DEL MUNICIPIO DE PASTO.**

INTRODUCCION

En la actualidad, los permanentes cambios en las condiciones sociales y económicas, las modificaciones en los patrones de consumo inducidos por la demanda, los sistemas productivos y el ingreso masivo de tecnología; son factores que determinan transformaciones en los modelos macroeconómicos.

El mercado laboral impone diferentes pautas de competitividad y de desempeño individual y empresarial, eficientes e indispensables para la supervivencia laboral en los nuevos y diferentes espacios productivos; Puesto que las actuales empresas a nivel mundial requieren de trabajadores competitivos, poseedores de conocimientos: polivalentes (preparados autónomamente nuevos retos); proactivos (que disfruten investigando y adelantándose al futuro); gestores del conocimiento (motivados hacia la investigación, el autoaprendizaje y la administración de conocimiento); e innovadores (capaces de dar respuestas conocidas a problemas desconocidos) (Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, 2006).

Las competencias en el mundo moderno se han constituido en el nuevo paradigma para las organizaciones laborales e instituciones

educativas. Los títulos y las aptitudes como parte de un producto de formación, ya no son suficientes, se requiere de evidencias demostradas de un desempeño eficiente, frente a criterios y ámbitos específicos; lo cual implica todo un reto para la educación superior y para los responsables de la calificación profesional.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente se desarrolló el trabajo de investigación “Confrontación entre las Competencias Implícitas en el Plan de Estudios del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño Implementado Desde el Periodo B de 2000 y las Competencias Requeridas por los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud del Municipio de Pasto”; el cual se encuentra inscrito dentro de la perspectiva paradigmática cualitativa de investigación, con un enfoque hermenéutico, puesto que se realizó una interpretación de documentos; y bajo la técnica del análisis documental que junto con el análisis funcional de competencias, permitió formular inferencias válidas para el desarrollo de este trabajo.

Para facilitar el análisis de la información se tomaron las 62 competencias identificadas por la mesa sectorial del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA (2001), en Colombia (Ver Anexo 1) y de acuerdo a su afinidad fueron clasificadas dentro de las categorías creadas para el informe Secretary’s Commission on Achieving News Skills – SCANS (Ver Anexo 2).

Esta investigación analizó las competencias implícitas en cada uno de los planteamientos realizados por el cuerpo docente de Psicología de la

Universidad de Nariño, en los programas de las asignaturas contempladas para los estudiantes matriculados a primer semestre en el periodo B de 2000, el perfil profesional y ocupacional del programa y el Proyecto Educativo del Programa. Estos hallazgos fueron confrontados con las competencias que se hacen necesarias en un psicólogo para desempeñarse en los diferentes Centros de Salud de la Ciudad de Pasto; datos que fueron enriquecidos por entrevistas semiestructuradas que se realizaron a estudiantes inscritos a primer semestre en el periodo B de 2000 y que dieron continuidad a sus estudios hasta el periodo A de 2004; y a funcionarios de los Centros de Salud de Pasto, quienes aportaron su punto de vista frente a este tema de investigación.

El análisis de esta información se presenta en matrices de doble entrada que permiten visualizar las competencias desarrolladas y requeridas, respectivamente, para cada elemento que forma parte de esta investigación.

Los resultados encontrados en este proceso ofrecen una visión en términos de competencias de la formación impartida en el Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, y como éstas son congruentes con un segmento de mercado laboral, como son los Centros de Salud. Al finalizar, se ofrecen algunas recomendaciones que van encaminadas a enriquecer el continuo proceso de evaluación del Programa de Psicología para optimizar su calidad académica y proyección social.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, la cual debe ir encaminada a mejorar la calidad de vida y las oportunidades laborales de los individuos. Sin embargo los hechos educativos en Colombia, según Montero (2003), muestran que pese al tiempo que los estudiantes permanecen dentro de instituciones educativas, al parecer, no logran posteriormente incorporarse a la vida social y productiva de manera exitosa, no consolidan un proyecto personal que les permita resolver satisfactoriamente el problema de supervivencia.

Con los procesos de apertura y globalización económica, el entorno laboral ha empezado a exigir nuevas habilidades en su talento humano, tales como la participación, innovación, creatividad, aprendizaje y el mejoramiento continuo, como parte de una ventaja competitiva que permita a las organizaciones alcanzar eficientemente sus objetivos empresariales y un posicionamiento en un mercado más amplio.

Por ello se hace necesario evaluar el actual proceso de formación, al igual que las instituciones educativas, puesto que es pertinente estar en una continua evaluación de su trabajo para retroalimentar sus procesos pedagógicos y de esta manera fortalecerlos o reformularlos, para lograr que cada estudiante obtenga diversas habilidades que le permitan desarrollarse de manera exitosa en el mundo laboral.

El sector educativo debe diseñar propuestas que integren la formación y el desempeño laboral, orientadas al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos, actitudinales y de valores para la convivencia social, que le permitan a la persona, actuar crítica y creativamente en el mundo empresarial, personal y social.

La formación basada en competencias tiene como propósito formar personas con conocimientos, habilidades, destrezas y valores relevantes y pertinentes al desempeño en las empresas y se centra en desarrollar aquellos elementos que hacen falta para ser competentes (SENA, 2001).

La Universidad de Nariño, ofrece diferentes programas de formación en pregrado; entre ellos se encuentra el Programa de Psicología, quien cuenta con altos estándares de calidad como lo demuestran los resultados de los Exámenes de Calidad de la Educación Superior (Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior - ICFES, 2004); que están diseñados para evaluar las competencias que debe tener un psicólogo de acuerdo al Artículo 2 de la Resolución 3461 de 2003.

Hasta el momento el Programa de Psicología no contaba con un estudio que le permita evaluar el estado vigente de las competencias que desarrolla en sus estudiantes para el óptimo desempeño en su práctica profesional, y la inserción de sus egresados al mercado laboral.

Formulación del problema

¿Son coherentes las competencias implícitas en el plan de estudios implementado en el periodo B de 2000 del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño y las competencias requeridas por los Centros de Salud de la Unidad Administrativa de Seguridad Social en Salud del Municipio de Pasto?

Sistematización del problema

¿Cuáles son las competencias implícitas en el perfil profesional y ocupacional del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño?

¿Cuáles son las competencias que buscaba desarrollar, el plan de estudios del Programa de Psicología, en los estudiantes matriculados a primer semestre durante el periodo B de 2000?

¿Qué competencias laborales son necesarias para desempeñarse como profesional de la psicología en los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Especial de Salud del Municipio de Pasto?

¿Qué resultados se obtuvo del análisis de las competencias implícitas en el plan de estudios del programa de psicología y las competencias laborales requeridas en un psicólogo por los Centros de Salud de Pasto?

JUSTIFICACION

La estructura curricular del Plan de Estudios del Programa de Psicología establecida en el periodo B de 2000, se operacionalizó a través de cuatro áreas de formación psicológica y un área de desarrollo personal, dinamizadas a través de asignaturas y estructuradas a lo largo de diez semestres; consolidando de esta manera una exigente formación teórica, brindando la preparación para el desempeño laboral (Programa de Psicología, 2000).

La reforma curricular del 2000, planteó la división del Plan de Estudios del Programa de Psicología en tres ciclos secuenciales que son: ciclo básico, ciclo de profesionalización y el ciclo terminal; este último comprende los dos últimos semestres de la carrera en donde se lleva a cabo el periodo de práctica profesional, el cual es en uno de los espacios ofrecidos por la Universidad de Nariño para la proyección social, permitiendo aportar a la comunidad soluciones en diferentes necesidades y problemáticas psicológicas, a partir del trabajo en los campos de acción de la psicología (educativo, clínico, social comunitario, organizacional) y el área investigativa, propuestos desde el Programa (Programa de Psicología, 2000).

Al haber finalizado el proceso de formación teórico-práctico ofrecido por el Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, las autoras del presente trabajo investigativo, ofrecen al programa un panorama de su formación en términos de competencias, para el óptimo desempeño laboral de un psicólogo, en este caso los Centros de Salud de la Unidad

Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud del Municipio de Pasto, realizando una confrontación de las competencias implícitas del perfil profesional y ocupacional, así como también del plan de estudios implementado por el Programa en el periodo B de 2000, y las competencias requeridas por dicha institución.

Con la elaboración de este trabajo, el Programa de Psicología de la Universidad de Nariño contará con una visión de la formación profesional impartida en sus aulas y permitirá evaluar el desempeño de un psicólogo, en los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Especial de Salud del Municipio de Pasto; bajo la perspectiva de las competencias laborales.

Finalmente, al identificar las necesidades actuales de dicho segmento de mercado, permitirá trabajar desde el Programa para satisfacerlas y continuar la proyección del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño como uno de los mejores a nivel Nacional.

OBJETIVOS

Objetivo general

Confrontar las competencias implícitas que buscó desarrollar el plan de estudios del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño implementado en el periodo B del 2000, con las competencias requeridas por un psicólogo en los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Especial de Salud del Municipio de Pasto.

Objetivos específicos

Identificar las competencias implícitas en el perfil profesional y ocupacional, del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño.

Reconocer las competencias que buscaba desarrollar, el plan de estudios del Programa de Psicología, en los estudiantes matriculados a primer semestre durante el periodo B de 2000.

Analizar las competencias laborales necesarias para el desempeño profesional del Psicólogo en los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Especial de Salud del Municipio de Pasto.

Estudiar los resultados obtenidos del análisis de las competencias implícitas en el plan de estudios del programa de psicología y las competencias laborales requeridas en un psicólogo por los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Especial de Salud del Municipio de Pasto.

MARCO CONTEXTUAL

Programa de Psicología de la Universidad de Nariño

El Programa de Psicología de la Universidad de Nariño fue aprobado mediante Acuerdo 160 del 25 de Noviembre de 1993 obtenido del Consejo Superior Universitario y Consejo Académico. Inició labores académicas desde febrero de 1994 y ha continuado las mismas hasta el momento (Proyecto Educativo del Programa de Psicología- PEP, 2005).

Posteriormente, en el semestre B de 1994 el plan de estudios es modificado de acuerdo al conocimiento y visión de los docentes que en ese entonces se encontraban vinculados al Programa, el cual fue constantemente modificado hasta el año 1999.

El 17 de Marzo de 2000 fue presentada, ante el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES) y el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), la propuesta curricular 2000 para el Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, siguiendo los lineamientos establecidos en la Ley 30 de 1992 en lo referente a los requisitos de creación y funcionamiento de los programas académicos, pretendiendo así el establecer y definir los elementos básicos que aseguren la calidad e idoneidad de los programas académicos de psicología, respetando los lineamientos de la autonomía universitaria. Esta reforma curricular ha sido implementada a partir del semestre B de 2000 y continúa hasta la fecha con algunas reformas (Programa de Psicología, 2000).

La reforma 2000 del plan de estudios del programa de psicología de la Universidad de Nariño, se dinamiza a través de 10 semestres, con ingreso anual de sus estudiantes. Las asignaturas se hallan organizadas en cinco áreas curriculares incluyendo un área de desarrollo personal.

El área curricular es un conjunto de asignaturas que comprenden aspectos básicos y de profesionalización, se organizan de manera lógica a lo largo de todos los semestres y tienen en común el abordaje de un saber específico. Las áreas curriculares de formación son: intervención psicológica y salud mental; cognición, educación y desarrollo; social, comunitaria y organizacional; formación investigativa; y desarrollo personal.

De acuerdo con el Programa de Psicología (2000) el plan de estudios estaba organizado en tres ciclos de formación psicológica, los cuales son:

1. Ciclo básico: de primero a quinto semestre donde el contenido de sus materias hace referencia al desarrollo histórico y epistemológico de la psicología. Estas son de carácter obligatorio.

2. Ciclo de profesionalización: comprende de sexto a octavo semestre. Aquí se adquiere el manejo y conocimientos de elementos teóricos, metodológicos y técnicos. En sexto semestre el estudiante de acuerdo a los conocimientos y marcos metodológicos a las líneas de formación realiza una elección de asignaturas con relación a la formación profesional.

3. Ciclo terminal: comprende el periodo académico de los dos últimos semestres de la carrera, en donde cada estudiante finaliza su formación a través de la investigación.

Unidad Administrativa Especial de Seguridad Especial de Salud del Municipio de Pasto.

La Unidad Administrativa Especial de Seguridad Especial de Salud del Municipio de Pasto busca coordinar y dar cumplimiento a las normas, políticas estrategias, planes, programas y proyectos para el sistema de seguridad social en salud de acuerdo con las directrices de desarrollo económico, social y ambiental que aprueben los Niveles Nacional, Departamental y Municipal; velando porque se cumplan las normas científicas que regulan la calidad de los servicios. Buscando garantizar el posicionamiento de una cultura de salud a través de modelos de atención, con participación social; que produzcan impacto positivo en la población mejorando la accesibilidad, cobertura y calidad de la atención en salud a la comunidad del Municipio de Pasto (Alcaldía Municipal de Pasto, 2004)

La Unidad Administrativa Especial de Seguridad Especial de Salud del Municipio de Pasto tiene a su cargo los Centros de Salud de esta ciudad, como son: Centro de Salud de Aranda, Cabrera, Catambuco, El Encano, EL Rosario, Genoy, La Laguna, La Rosa, Lorenzo de Aldana, Pandiaco, San Vicente, Tamasagra. Estas instituciones cuentan con procesos de:

1. Consulta externa, la cual incluye procedimientos de consulta médica, consulta odontológica, consulta con enfermería, y consulta psicológica.
2. Apoyo terapéutico, con el procedimiento de farmacia.

3. Sistemas de información, que incluye los procedimientos de facturación, procesos informáticos, asesoría técnica y asesoría en sistemas de información.
4. Atención al usuario con el procedimiento de atención al usuario.

Rol del psicólogo en la institución

El rol del psicólogo en la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Especial de Salud del Municipio de Pasto no solo se limita a la intervención clínica, donde se desarrolla un proceso de intervención a nivel del sistema consultante, sino que además desempeña una importante labor en la dinámica de diversos grupos sociales.

Es así como los Centros de Salud además de ofrecer servicios relacionados con la salud física, brindan un espacio para la salud mental, en donde el psicólogo apoye programas de promoción y prevención en salud, llevados a cabo en los Centros de Salud, tales como:

1. Programa de crecimiento y desarrollo: encaminado al seguimiento de la salud física y mental de niños y niñas menores de 10 años, en el cual la unidad de psicología, mediante la aplicación de la Escala Abreviada de Desarrollo (EAD), realiza diagnósticos de los casos que requieran de consulta psicológica o remisión a instituciones especializadas en terapia de lenguaje, terapia ocupacional, fonoaudiología y neurología.
2. Programa de atención prenatal y estimulación temprana: dentro del cual se desarrolla el curso psicoprofiláctico con madres gestantes, de

diferentes edades en cualquier etapa del embarazo; y sesiones de estimulación para las madres gestantes y sus bebés.

3. Grupo extramural: el cual busca lograr el acceso de jóvenes entre los 10 y 29 años y sus familias, a los servicios de salud que ofrecen los diferentes Centros de Salud del Municipio de Pasto.

4. Desarrollo de los programas de salud mental propuestos por la dirección Departamental de Salud y la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Especial de Salud del Municipio de Pasto (Alcaldía Municipal de Pasto,2004).

MARCO TEÓRICO

Psicología organizacional

Esta disciplina se desarrolló ampliamente en las últimas décadas, con un enfoque interdisciplinario, en virtud de la problemática del manejo de los recursos humanos. Inicialmente eran los psicólogos industriales quienes, con pocos elementos, se acercaban a las organizaciones para la selección y reclutamiento de personal. Para entender el ordenamiento del trabajo recurrieron a los ingenieros quienes realizaron su aporte ordenando los procesos con el fin de optimizar la selección de personal a partir de una definición más clara del puesto de trabajo para adecuar las capacidades del individuo con la tarea a realizar y a partir de la década de 1980 y gracias a los avances de las tecnologías de la calidad total y la reingeniería de procesos que ha quedado claro que es necesario considerar como parte de la empresa o institución no solo a quienes prestan sus servicios en ella, si no también a quienes son los beneficiarios de sus productos y servicios y quienes actúan como sus proveedores (De la Iglesia, 2005).

La psicología organizacional se dedica al estudio de fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y a través de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas. Entendiendo a los fenómenos psicológicos como aquellos que se refieren al comportamiento, sentimientos, actitudes, valores de la persona y su proceso de desarrollo, bien sea en su relación con un grupo, con otro individuo, o consigo mismo, pero siempre en el contexto de la organización.

Y entendiendo a los procesos de la organización como la contratación, comunicación, capacitación, desarrollo, satisfacción laboral, etc. (Zepeda, 1999).

Por tanto, el psicólogo organizacional, no sólo se ocupa de problemas tales como el reclutamiento, evaluación, selección, entrenamiento, análisis de cargos, incentivos, condiciones de trabajo, etc.; sino también del comportamiento de los grupos y subsistemas de trabajo y de la respuesta de la organización en su conjunto ante estímulos internos y externos (De la Iglesia, 2005).

Hacia el concepto de competencia

Una breve visión histórica del trabajo

A través de la historia, el acto de trabajar ha llamado la atención de diferentes formas y ha sido interpretado de otras tantas maneras.

Desde los conceptos de trabajo manejados en Grecia y encarnados en sus filósofos más representativos, hasta las interpretaciones religiosas de la ética protestante expresadas por Calvino, el trabajo llegó a tener su máxima expresión de importancia social y económica con el advenimiento de la economía industrial (Citado en Vargas, Casanova y Montanaro, 2001).

Durante la revolución industrial el concepto de productividad adquirió importancia y la influencia del trabajo en la productividad condujo a Taylor (1880) a diseñar su sistema de administración basado en sus principios científicos. El paradigma de organización del trabajo taylorista se fundamentó en la división sucesiva del proceso del trabajo, sus tareas y obligaciones

hasta los elementos más sencillos, apuntando a disminuir el tiempo requerido para desempeñar tales tareas a partir de una dosis de especialización y concentración absoluta (Citado en Vargas, Casanova y Montanaro, 2001).

Además de la especialización del trabajador, la máxima aplicación de la administración científica se dio en el llamado Fordismo, que es la forma de organización de la producción; consiste en trabajar en torno a un objeto que circula en una cadena productiva haciendo varias estaciones de trabajo en la cual, trabajadores especializados agregan sucesivamente partes al producto (Vargas, Casanova y Montanaro, 2001).

Ello desembocó no solo la rebaja en el precio del producto final, sino que además agudizó las exigencias laborales a un máximo de destreza carente de contenido (Rodríguez, 1999).

Asimismo el taylorismo y el fordismo, se caracterizaron por la desvalorización del conocimiento y el saber desarrollado con la formación y la experiencia. La dirección trabajaba bajo el supuesto de que al reducir el trabajo a tareas muy simples, estas podrían ser llevadas a cabo por cualquiera sin ninguna capacitación previa (Ruffer, 1998).

La tendencia a minimizar el aporte humano al trabajo pronto ocasionó síntomas de agotamiento que mostró el modelo taylorista (Rodríguez, 1999). La división del trabajo llevada al extremo conducía a la empresa a un estadio de rendimientos decrecientes. El trabajo concebido sin ningún contenido de inteligencia e intervención obrera pronto se mostró como una ilusión tecnicista; se creó un conflicto entre el trabajo prescrito y el trabajo realmente

ejecutado en el cual muchas veces los individuos intervenían solucionando problemas, optimizando actividades críticas, aplicando la experiencia para prevenir errores recurrentes y en suma “violando las reglas” de los manuales de producción. Adicionalmente, la excesiva preocupación por la rapidez, los tiempos y los movimientos se enfrentó a la fatiga y el agotamiento y se topó con un techo máximo para los incrementos de productividad (Rodríguez, 1999).

Una de las primeras escuelas, complementarias a Taylor, fue la de relaciones humanas; su origen se atribuye a los hallazgos de Mayo (1958, citado por Chievenato, 1999) en las investigaciones realizadas en una planta eléctrica, las cuales empezaron a revelar nuevas formas de obtener mejores desempeños de los trabajadores a través de factores que ya no solo atendían la velocidad y el esfuerzo sino también al ambiente de trabajo y la iluminación, por ejemplo: Teorías como las “X” e “Y” de Mc Gregor (citado por Sosa, 2000) dieron más peso a los factores motivacionales en la explicación del desempeño laboral y empezaron a marcar nuevas formas de dirigir plantas industriales y equipos de trabajo para mantener los niveles de productividad.

La administración de personal en los años 70 nació de la preocupación de lograr un mejor desempeño en el trabajo, sin embargo, las primeras innovaciones administrativas se fueron desprendiendo de concepciones basadas en la mejor forma de dirigir.

De acuerdo a Vargas, Casanova y Montanaro (2001), la motivación de Maslow y su escala de necesidades, el liderazgo planteado por Blake y Mouton y sus diferentes estilos según el tipo de trabajador, evolucionaron hacia el análisis de las organizaciones y su arquitectura: el desarrollo organizacional, el enfoque de sistemas en la organización, la reingeniería y más recientemente, el reconocimiento del papel crucial que juegan la experiencia y el saber del trabajador en el desempeño y la productividad.

De la mano de la nueva era de la información y el conocimiento el concepto del trabajo también se ha transformado. Ahora es concebido como el aporte para lograr los objetivos de la organización (Vargas, Casanova y Montanaro, 2001).

Las metodologías actuales de análisis del trabajo más que preocuparse por las tareas que el trabajador debe desempeñar, se centran en descifrar y establecer su aporte al logro de los objetivos de la organización a la que pertenece.

Las competencias

De acuerdo a Vargas, Casanova y Montanaro, (2001), el concepto de competencia empezó a ser utilizado como resultado de las investigaciones de McClelland en los años 70, las cuales se enfocaron a identificar variables que permitieran explicar el desempeño en el trabajo. Además McClelland (1994) elaboró un marco de características que diferenciaban los distintos niveles de rendimiento de los trabajadores a partir de una serie de entrevistas y observaciones.

El concepto de competencia surge en los mercados de trabajo a partir de las transformaciones económicas en la década de los años 80; países como Inglaterra, precursores en la aplicación del enfoque de competencia, lo vieron como una herramienta para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la formación (Irigo y Vargas, 2002).

La definición de las competencias busca incluir lo que realmente ocurre en el lugar de trabajo a partir de la preocupación por el desempeño que tenía la economía británica en el mercado mundial.

En Estados Unidos, la preocupación por las nuevas demandas a los trabajadores originó una serie de trabajos que provocaron la revisión de las políticas y prácticas realizadas en países que basaban sus estrategias competitivas en la productividad de su gente. Esta preocupación, además, resultó en la definición de un grupo de competencias que fue incluido en el Informe Secretary's Commission on Achieving News Skills- SCANS (citado por Vargas, Casanova y Montanaro, 2001).

El Informe SCANS identificó cinco categorías generales de competencias:

1. Gestión de recursos: tiempo, dinero, materiales y distribución, personal.
2. Relaciones interpersonales: trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio a clientes, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas.

3. Gestión de información: buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar computadores.

4. Comprensión sistémica: comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeños, mejorar o diseñar sistemas.

5. Dominio tecnológico: seleccionar tecnologías, aplicarlas en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipos.

Las aplicaciones del enfoque de competencia laboral en América Latina han estado vinculadas con el diseño de políticas activas de empleo que insisten en mejorar la transparencia en el mercado de trabajo y facilitar un mayor y mejor acceso a una capacitación con características de pertinencia y efectividad (Organización de Estados Americanos, 2001).

El enfoque de competencia laboral, también, se ha venido abriendo paso en el ámbito de la educación, especialmente en la media técnica. En general, la aplicación del concepto de competencia abarca a las empresas con sus políticas de gestión de recursos humanos (Vargas, Casanova y Montanaro, 2001).

Diferentes perspectivas conceptuales de competencias laborales

Teniendo en cuenta que para Gonzzi (1996) la competencia es una capacidad laboral, medible y demostrable; plantea tres grandes tendencias en la tipificación de las competencias:

1. La competencia a través de las tareas desempeñadas: aquí se concibe el desempeño competente como aquel que se ajusta a un trabajo descrito a partir de una lista de tareas claramente especificadas. Usualmente las tareas describen acciones concretas y significativas que son desarrolladas por el trabajador.

2. La competencia en términos de atributos personales: se centran en aspectos más característicos de las personas y de carácter más amplio en cuanto a su aplicación en el trabajo. Los atributos son definidos usualmente en forma genérica, de modo que permiten su aplicación en diversos contextos.

Normalmente se trata de la definición de atributos más profundos que ocasionan un desempeño laboral exitoso, como por ejemplo competencias en comunicación efectiva, pensamiento crítico; que pueden aplicarse en una amplia gama de contextos de trabajo.

Bajo esta perspectiva, la competencia laboral está definida no solo en el ámbito de lo que la persona sabe hacer y puede hacer, sino también en el campo de lo que quiere hacer.

3. El enfoque integrado (holístico) de competencia: surge de combinar las dos aproximaciones anteriores, permitiendo una visión más amplia de la competencia; este enfoque considera la complejidad la mezcla de conocimientos, habilidades y destrezas que entran en juego en el desempeño. Donde se pone en práctica tanto las tareas desempeñadas como los atributos del individuo que le permiten un desempeño exitoso.

También considera el contexto en el cual se lleva a cabo el trabajo y permite integrar la ética y los valores como parte del concepto de competencia laboral.

En este sentido, la competencia laboral implica la capacidad de movilizar atributos para trabajar exitosamente en diferentes contextos y bajo diferentes situaciones emergentes.

La competencia, así concebida, valora la capacidad del trabajador para poner en juego su saber adquirido en la experiencia. De esta forma, se entiende como una interacción dinámica entre distintos conjuntos de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes movilizados según las características del contexto y desempeño en que se encuentre el individuo.

Las competencias y sus aplicaciones

Identificación de competencias. es un proceso de análisis cualitativo del trabajo que se lleva a cabo con el propósito de establecer los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión que el trabajador moviliza para desempeñar efectivamente una función laboral.

En los procesos de identificación de competencias es importante contar con la información que aportan los trabajadores, sobre la base de que son ellos quienes mejor conocen lo que acontece en el ejercicio diario del empleo.

Para Vargas, Casanova y Montanaro (2001) actualmente, se cuenta con una amplia gama de metodologías para identificar competencias, entre las más conocidas se encuentran:

1. El DACUM (Elaboración de un currículum o programa de formación). Se usa para orientar el diseño rápido de programas de formación. Mediante el DACUM se analizan ocupaciones en los diferentes niveles, desde el nivel profesional y directivo, hasta el técnico y operativo. Es útil para ser aplicado por las instituciones de formación, pues acerca la distancia entre la formación y las necesidades de las empresas (Cintertor, 2004a).

Las principales características del DACUM son: a) se realiza un análisis ocupacional en forma rápida y con costos bajos; b) el análisis está a cargo de grupos de trabajadores y supervisores con experiencia en la ocupación que se investiga, quienes trabajan con un facilitador que conoce la metodología; c) el resultado del trabajo de los grupos se traslada a una carta o mapa DACUM, en la que constan: la descripción del puesto, las competencias y subcompetencias; d) realiza una descripción exhaustiva de las funciones y tareas que se vincula con la construcción de un programa de formación; e) la metodología es altamente participativa, puesto que el grupo de trabajadores, y supervisores define los contenidos, identifica los procesos de las tareas, las funciones y los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para su desempeño, así como los equipos, herramientas y materiales necesarios y, f) una vez elaborada la carta o mapa de funciones,

se definen los contenidos de capacitación y de evaluación (criterios e instrumentos), así como la metodología y los recursos pedagógicos.

El producto final, es el mapa DACUM de funciones y áreas. Se valida presentándolo a un conjunto de trabajadores y niveles de supervisión, de manera de verificar la importancia de cada una de las tareas, lo que permitirá orientar la formación (Cinterfor, 2004a).

2. AMOD (Un modelo): Mertens (1999) está centrado en el autoaprendizaje. Permite elaborar rápidamente programas de formación, a partir del mapa DACUM.

El mapa AMOD es una especie de mapa DACUM, ordenado secuencialmente con sentido pedagógico para facilitar la formación del trabajador y guiar al instructor.

Enfatiza la autoevaluación del capacitado con la evaluación efectuada por el supervisor, de acuerdo a una escala de calificación que puede variar entre 3 y 6 niveles. La autocalificación y la calificación del instructor se acompañan de nuevos aprendizajes.

La autoevaluación es constante, teniendo que el trabajador tiene la posibilidad de recalificarse cuando estime que mejoró una determinada subcompetencia, de manera que el instructor lo confirma.

3. SCID (Desarrollo sistemático de currículo instruccional). De acuerdo a Vargas, Casanova y Montanaro (2001) es una metodología de análisis de tareas que permite identificar y ejecutar programas de formación acordes con las necesidades. Como el DACUM, implica el análisis de tareas, pero va más

allá, puesto que operacionaliza las formas de evaluación y los medios necesarios.

Se puede llevar a cabo a partir del DACUM o de las caracterizaciones de procesos productivos reportados por otros medios, como por ejemplo entrevistas, opinión de expertos que ordenan las tareas del puesto de trabajo, respondiendo preguntas tales como ¿qué hace? ¿Cómo lo hace? ¿Cuál es el objetivo? ¿Cuántas veces al día lo hace? ¿Qué dificultades enfrenta?

Las características más relevantes del SCID como método para la elaboración de programas de formación, son: a) Posibilitar la elaboración de guías didácticas, para lo cual se requiere definir los criterios y evidencias de desempeño que permitirán la evaluación del autoaprendizaje del alumno.

Desarrollan los aspectos esenciales que definen un desempeño exitoso y las decisiones que el alumno deberá tomar. Incluye autoevaluaciones del aprendizaje y una guía para el supervisor, acerca de cómo debe llevar a cabo la prueba del desempeño; b) Las tareas son detalladas contemplando el estándar de ejecución, equipos, herramientas y materiales necesarios, normas de seguridad, decisiones que el alumno o trabajador debe tomar, información que utiliza para decidir, consecuencia en caso de errores en su decisión.

Las guías didácticas. Son elaboradas por los supervisores junto con trabajadores que conocen las funciones, se diseñan de tal manera, que el

capacitando sea el responsable de su propio aprendizaje, motivándolo a llegar al desempeño deseado.

Como todo programa de formación basado en competencias, las personas aprenden el desarrollo secuencial, mediante los módulos didácticos y las supervisiones a cargo de personal instructor especializado. Por tanto, avanza a su propio ritmo. La guía se centra en el autoaprendizaje (Vargas, Casanova y Montanaro. 2001)

4. El análisis funcional. Trabaja con una visión integradora de la competencia (resultados más competencias clave); es una metodología de análisis del trabajo, cuyo objetivo es identificar las competencias requeridas para una función determinada. El análisis funcional se utiliza para la identificación de competencias laborales requeridas por una función productiva; considera el trabajo de cada uno en una relación sistémica con el logro del propósito de la organización o sector en el que se realiza (Vargas, Casanova y Montanaro, 2001).

Esta técnica permite identificar conocimientos, actitudes, aptitudes y comprensión, necesarios para un desempeño competente; incluye las condiciones de calidad, seguridad y salud en el trabajo; va de lo general a lo particular, inicia con la definición del propósito clave de la organización y concluye con las funciones productivas simples, que son las funciones realizables por una persona.

El análisis se inicia con la identificación del propósito de la empresa, el cual describe la razón de ser de la actividad productiva, según el nivel en el

cual se esté llevando a cabo el proceso. A partir de aquí se inicia la clasificación, por funciones claves, principales, básicas (unidades de competencia); y elementos de competencia.

La unidad de competencia está conformada por un conjunto de elementos de competencia, incluye aspectos de calidad, seguridad y salud. Los elementos de competencia se refieren a las acciones, comportamientos y resultados que el trabajador logra con su desempeño. El proceso va de lo general hacia lo particular, determinando qué funciones es necesario cumplir para lograr que se realice la inmediatamente anterior.

El análisis funcional, enfatiza los resultados. No interesan tanto los caminos de resolución de las situaciones, sino que éstas se resuelvan. Por otra parte al no describir las tareas de un puesto, sino desarrollar funciones, facilita la transferencia de las competencias a otros contextos laborales, evitando que éstas queden reducidas a un puesto y, en muchos casos, a una actividad específica.

El proceso de identificación de competencias da como resultado el perfil de competencias. Este perfil, si se adopta como base por varios interesados, se convierte en norma o estándar. En su mayoría, estas metodologías posibilitan definir normas y son especialmente útiles para la elaboración de programas de formación.

Normalización de competencias. Es un proceso de interacción y acuerdo entre diferentes agentes, empresas, trabajadores e instituciones públicas, con el propósito de establecer un estándar sobre las competencias

que son representativas de una determinada ocupación o área ocupacional (SENA, 2000).

El resultado es una norma o estándar de competencia, que es la expresión escrita y formalizada entre diversos agentes, de los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión que el trabajador debe movilizar para desempeñar con éxito una actividad laboral (SENA, 2000).

De acuerdo con Vargas (2004), es necesario tener en cuenta que la norma es un patrón de comparación y no una ley de aplicación obligatoria; la cual describe las competencias que fueron identificadas en la fase anterior y es resultado del consenso de los actores sociales en el nivel en que se esté efectuando (sector, ocupación, empresa, etc.).

La norma, es un referente para los centros de formación, para los empleadores y trabajadores. Este procedimiento permite, además, que las instituciones involucradas se basen en un estándar, de manera que respondan a las necesidades del mercado de trabajo.

La conformación de la norma depende de: a) el método de identificación que se utiliza (conductista, funcionalista, etc.); b) el marco institucional en que se realiza (nacional, sectorial o por rama, en la empresa, en un área); c) los objetivos (para facilitar el ingreso al trabajo, la movilidad de las personas calificadas, como pautas nacionales uniformes, para diseñar la formación, etc.) (Vargas, Casanova, y Montanaro, 2001).

Evaluación de Competencias. La evaluación de competencias es un proceso en el cual un evaluador y el candidato a la certificación se ponen de

acuerdo para obtener las evidencias requeridas por un perfil o norma de competencia a fin de establecer si el desempeño cumple con dicho perfil (Irigoín y Vargas, 2002).

De acuerdo a Irigoín y Vargas (2002) Este proceso es considerado como una evaluación formativa, ya que permite establecer el grado en el cual el estudiante o trabajador dispone de las competencias requeridas, pero, además, identifica aquellas competencias que aún deben ser desarrolladas a fin de facilitar el desarrollo de procesos de capacitación para lograr el nivel de competencia requerido.

Las características de la evaluación por competencias son: a) Comparar el desempeño del estudiante o trabajador con la norma, no con el desempeño de sus pares o grupos; b) El estudiante o trabajador conoce qué resultados debe lograr, pues la norma de competencias es de su conocimiento; c) No se pondera el conocimiento con una nota o un porcentaje, sino que el juicio será: es competente o aún no es competente, lo cual abre las puertas a procesos de aprendizaje continuos, que implican nuevos desarrollos y evaluaciones; d) No interesa conocer cuánto sabe, sino los resultados que se reflejan en el desempeño; e) Es conveniente que la norma técnica incluya las guías de evaluación, con el fin de evitar el uso de diferentes métodos para una misma norma; f) Se realiza como un proceso, no como un período corto y fijo y, g) Se respeta el ritmo individual de cada persona (Vargas, Casanova y Montanaro, 2001)

Para cubrir varios elementos de competencia conviene utilizar métodos que permitan revelar los conocimientos, la comprensión, la resolución de dificultades, las habilidades técnicas, las actitudes y la ética (Vargas, Casanova y Montanaro, 2001)

Los métodos de evaluación dependerán de qué tipo de competencias se evaluarán, las cuales pueden ser: la observación del desempeño, la simulación, pruebas de habilidades, pruebas ocupacionales escritas (de múltiple opción u otras) y pruebas orales (exámenes).

Certificación de competencias. Es el proceso mediante el cual se reconoce la competencia demostrada por el trabajador independientemente de la forma como la haya adquirido. Implica una evaluación previa, usualmente en función de los requerimientos de la norma de competencia. La evaluación debe asegurar la transparencia, ser confiable, válida y consistente (Vargas, Casanova y Montanaro, 2001).

Se certifica la competencia que el trabajador demostró evidenciando sus conocimientos y su desempeño. La evaluación se realiza sobre la base de la norma de competencia. Esta evaluación sirve de diagnóstico, pues se compara el desempeño del trabajador con lo establecido por el estándar.

La evaluación de competencias es un proceso de constatación de evidencias del desempeño y del conocimiento y comprensión que una persona demuestra en relación con una función laboral definida (usualmente en un perfil o en una norma de competencia).

Formación basada en competencias. es el proceso de enseñanza/aprendizaje que facilita la transmisión de conocimientos y la generación de habilidades y destrezas; además desarrolla en el participante las capacidades para aplicarlos y movilizarlos en situaciones reales de trabajo habilitándolo para aplicar sus competencias en diferentes contextos y en la solución de situaciones emergentes (Cinterfor, 2004a).

Vargas (2000) plantea que los tradicionales procesos de formación suelen presentar uno o más de los siguientes aspectos: a) que se orienten por la capacidad de oferta de la institución; b) que ofrezcan formación en especialidades o áreas de trabajo en las cuales no exista una demanda cierta o cuyos contenidos no coincidan con las rápidamente cambiantes características de los empleos y, c) que no permitan el reingreso y la actualización de los estudiantes y trabajadores de acuerdo con los cambios en tecnología y aplicación de conocimientos que se van dando.

Ante estas circunstancias, la introducción del enfoque de competencia laboral ha significado para la formación una vía para la actualización y el acercamiento a las necesidades del ambiente empresarial. Este debate le impone a la formación el desafío de ser capaz de superar un papel principalmente transmisor de conocimientos y habilidades, para asumir el de generar competencias, capacidades laborales, adaptación al cambio, raciocinio, comprensión y solución de situaciones complejas; en suma una formación que se oriente a la generación de competencias (Vargas, Casanova, y Montanaro, 2001). Cuando la formación se orienta no solo con

base en perfiles de competencias previamente identificados, sino que también organiza procesos de enseñanza / aprendizaje orientados a la generación de saber, saber hacer y saber ser, y su movilización para enfrentar nuevas situaciones, entonces se estará ante un proceso de formación basada en competencias.

La formación basada en competencias permite que haya una relación directa entre las competencias requeridas y los contenidos de los programas de formación. De esta manera, quienes ejecuten la formación tendrán un referente para adecuar sus programas y quienes demanden sus servicios tendrán la seguridad que se adaptan a las necesidades (Vargas, Casanova y Montanaro, 2001).

Partiendo que la formación es una herramienta fundamental en este proceso de innovación, es necesario que ésta se fomente en el interior de las empresas y en los ámbitos naturales de los trabajadores, entendiéndola como una necesidad y una inversión. La capacidad de aprender es un factor cada vez más importante en las organizaciones e instituciones educativas.

De acuerdo a Vargas (2004) el enfoque de competencias esta encaminado a superar los métodos de formación tradicionales, caracterizados por su larga duración, currículos desactualizados, estructura rígida, basada en el saber del docente, convirtiendo al alumno en pasivo, quien memoriza y repite información; orientando hacia una pedagogía diferente de formación para la empleabilidad en donde la formación es flexible y personalizada, de acuerdo a los requerimientos del alumno, los

contenidos y estrategias se realizan en un entorno flexible, que rescata el saber del trabajador, donde el alumno es activo: analiza, investiga, aporta su saber. La nueva pedagogía se basa en la idea que el docente es un facilitador del proceso.

De acuerdo a lo anterior, se puede decir que no es posible aplicar la formación basada en competencias sin una estrecha relación con el contexto productivo. El aprendizaje de nuevas formas de hacer, de pensar, se efectúa donde está la empresa y su tecnología.

Las competencias en Colombia

La definición del termino depende del enfoque de la gestión del talento humano, de la valoración que se le otorgue al trabajador y al trabajo en la acumulación del valor; al igual que la forma en la que se considere importante el aprendizaje individual o si se incorpora el término de aprendizaje colectivo. Las dimensiones, los atributos y habilidades que se proponga normalizar influyen en cada definición (Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, 2001).

Algunas definiciones sobre las que se han apoyado y han producido desarrollo a los países latinoamericanos:

Polform/Oit.

La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción sino también, y en

gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concreta de trabajo.

Organización Internacional del Trabajo-OIT.

Idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello en este caso los conceptos competencia y calificación se asocia fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

Según la Alcaldía Mayor de Bogotá (citado por el Ministerio de Educación Nacional en Colombia, 2003).

La competencia es un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea que no siempre está de antemano.

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Define las competencias como “un conjunto de capacidades sociafectivas y habilidades cognoscitivas, psicológicas y motrices, que permiten a la persona llevar a cabo de manera adecuada una actividad, un papel, una función, utilizando los conocimientos, actitudes y valores que posee” (SENA, 2002).

Para fines de este trabajo, la definición de competencias desde la cual abordarán los objetivos es:

Es una construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no solo por instrucción sino también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo (Vargas, Casanova y Montanaro, 2001).

Finalmente se puede decir que el enfoque de las competencias busca estimular un proceso de aprendizaje en donde se integre la teoría y la práctica ya que conecta un determinado conocimiento o habilidad con la diversidad de aplicaciones en un entorno productivo, complejo y cambiante. El proceso busca, más que entregar conocimientos o destrezas puntuales, facilitar la identificación de las causas de los problemas presentes en una situación laboral y aportar soluciones creativas y efectivas en una situación de trabajo.

La formación por competencias demanda una articulación de contenidos y saberes al interior de las instituciones para optimizar el tiempo disponible y el uso de talleres, aulas, laboratorios y espacios de estimulación; igualmente implica revisar la concepción de la educación vista como un escenario de integración de conocimientos, habilidades y comportamientos. La utilización de los talleres más que orientarse a una exploración vocacional, se convierte en la fuente de aprendizaje de la ciencia y tecnología y en espacio de iniciación de las prácticas, observaciones pedagógicas o pasantías laborales.

Asumir el enfoque de formación por competencias impone a las instituciones educativas la necesidad de generar unos vínculos más

estrechos con el sector productivo, de modo que estas puedan relacionarse con el mundo laboral, en donde se van a aplicar las competencias mediante prácticas o pasantías (Ospina y Lago, 2003).

Competencias en Psicología en Colombia

De acuerdo, a la Resolución número 3461 de 2003, del Ministerio de Educación, por la cual se definen las características específicas de calidad para los programas de pregrado en Psicología, encontramos que en el Artículo 2 se determinan, dentro de los aspectos curriculares, las competencias que se espera posea el Psicólogo, las cuales son:

1. El desarrollo humanístico general del estudiante y su contacto con el pensamiento contemporáneo universal.

2. La sólida fundamentación epistemológica y metodológica para el conocimiento tanto del comportamiento humano, como de los contextos y escenarios en que éste se desarrolla.

3. La formación de un pensamiento crítico, abierto y reflexivo. La cultura del trabajo interdisciplinario para la conceptualización de problemas, la actividad investigativa y el desempeño profesional. El compromiso social, el respeto a la diferencia y la responsabilidad ciudadana. El discernimiento ético, frente a los problemas humanos y sociales que debe enfrentar. El dominio del discurso oral y de la producción escrita. El desarrollo en el estudiante del conocimiento y dominio de sí mismo.

En la formación del Psicólogo, el programa buscará que el egresado adquiera competencias encaminadas a desarrollar su capacidad de análisis y

juicio crítico, que le permita una visión histórica universal de los problemas fundamentales de su disciplina, los intentos sucesivos de solución, el estado actual de la discusión teórica, y el desarrollo de instrumentos de observación, registro e intervención, tanto para fines pedagógicos como de producción de nueva información científica, y de las aplicaciones del conocimiento producido.

MARCO CONCEPTUAL

Análisis funcional

Es una metodología de análisis del trabajo, cuyo objetivo es identificar las competencias requeridas para una función determinada. Considera el trabajo de cada uno en una relación sistémica con el logro del propósito de la organización o sector en el que se realiza. Esta técnica permite identificar conocimientos, actitudes, aptitudes y comprensión necesarios para un desempeño competente; Incluye las condiciones de calidad, seguridad y salud en el trabajo (Consejo de Normalización y certificación en competencia laboral, 1998)

Competencia

Es una construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no solo por instrucción sino también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo (Vargas, Casanova y Montanaro, 2001).

Competencias laborales

Es la capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en contextos variables, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo (SENA, 2002).

Desempeño laboral

Resultados que una persona debe obtener y demostrar en situaciones reales de trabajo.

Elementos de competencia

Se refieren a las acciones, comportamientos y resultados que el trabajador logra con su desempeño (Vargas, Casanova y Montanaro, 2001).

Unidad de competencia

Está conformada por un conjunto de elementos de competencia. Incluye aspectos de calidad, seguridad y salud (Vargas, Casanova y Montanaro, 2001).

Estructura curricular

Conjunto organizado de misión, visión, objetivos, perfiles y plan de estudios, que dan lugar a la formación profesional.

Perfil ocupacional

Descripción breve y objetiva de las principales funciones que se realizan en el desempeño como psicólogo (SENA, 2002).

Perfil profesional

Breve descripción de los procesos de enseñanza- aprendizaje que se desarrollará en cada uno de los estudiantes para orientar su quehacer profesional

Plan de estudios

Conjunto organizado de asignaturas de estudio clasificados de acuerdo a la estructura curricular del programa de psicología establecida en el periodo B de 2000; consolidando de esta manera una exigente formación teórica y brindando la oportunidad de la preparación para el desempeño laboral. El plan de estudios del Programa de Psicología se divide en tres

ciclos secuenciales que son: ciclo básico, ciclo de profesionalización y el ciclo terminal el cual comprende los dos últimos semestres de la carrera (Programa de Psicología, 2000).

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

La investigación cualitativa hace referencia a los hallazgos que no se obtienen por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cuantificación; es realizada con el propósito de descubrir conceptos y relaciones en los datos brutos y luego organizarlos en un esquema explicativo teórico. Los datos pueden consistir en entrevistas y observaciones, pero también pueden incluir documentos, películas o cintas de video y aún datos que se hayan cuantificado con otros propósitos; partiendo que cada realidad social se debe entender como fenómenos únicos, irrepetibles y dependientes de su respectivo entorno, por lo que solo puede ser válida en ese marco contextual (Strauss y Corbin, 2002).

La investigación cualitativa intenta hacer una aproximación global de las situaciones sociales para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva. Es decir a partir de los conocimientos que tienen las personas involucradas en ellas y no deductivamente, con base en hipótesis formuladas por el investigador externo. Esto supone que los individuos interactúan con los otros miembros de su contexto social compartiendo el significado y conocimiento que tienen de sí mismos y de su realidad (Bonilla, 1997).

La definición de las etapas en el proceso investigativo no se hace al margen o en forma independiente de una exploración de la situación que se quiera analizar. En la investigación cualitativa las etapas no son excluyentes

sino que operan en un verdadero raciocinio inductivo e interactivo, sin separar tajantemente la caracterización de la situación, el diseño metodológico, la recolección, la organización, el análisis de datos y su interpretación. En síntesis en la investigación cualitativa es un proceso donde las etapas se retroalimentan y se confrontan permanentemente (Bonilla, 1997).

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente trabajo de investigación se desarrolló bajo esta perspectiva paradigmática; buscando establecer la relación entre los fenómenos inmersos en la misma, permitiendo tener una visión contextualizada de la labor educativa que realiza el Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, en términos de competencias, cuando sus egresados se desempeñan como psicólogos de alguno de los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud del Municipio de Pasto.

En concordancia con la perspectiva paradigmática, el enfoque metodológico bajo el cual se elaboró el presente trabajo, fue histórico – hermenéutico; que de acuerdo con Sandín (2003) desarrolla interpretaciones de la vida social y del mundo desde una perspectiva cultural e histórica. La perspectiva hermenéutica es un conjunto de conceptos y preposiciones relacionados, los cuales tienen un papel orientador; así mediante el discurso escrito se puede entender la obra filosófica o artística como una totalidad de sentido, con un dinamismo interno cuya lógica rige sus múltiples niveles de significación los cuales trascienden la visión interpretativa de los primeros

destinatarios. Es así como en una investigación desde la perspectiva teórica hermenéutica no consistirá en reconstruir una lectura original de la obra, sino en realizar una interpretación de esta (Amescua y Jiménez, 1996).

Esta perspectiva permite dilucidar el sentido de un fenómeno y realizar la comprensión del mismo (Taípe, 2002); es el arte de la interpretación textual (Universidad Mariana, 1994), o como lo menciona Morse (2003) el objetivo de la hermenéutica es descubrir el significado que no se manifiesta de inmediato a nuestra intuición, analizándolo y describiéndolo. Los intérpretes tienen que ir más allá de lo que se ve de manera directa.

Técnicas de recolección y análisis de información

Un tema de estudio no puede desarrollarse utilizando solamente una estrategia de investigación, en la mayoría de los casos se las combina, puesto que estas no son excluyentes sino que se complementan a lo largo del proceso (Álvarez y Niño, 1986). Teniendo en cuenta lo anterior, la presente investigación se realizó bajo los parámetros de la investigación descriptiva y documental.

La investigación documental

Es un instrumento de investigación que puede ser utilizado dentro de un proyecto para realizar triangulación de información, o para cruzar diferentes métodos investigativos (MacDonald y Tripton, 1993. citados por Vélez y Galeano. 1999). El análisis de contenido en la investigación documental puede basarse en documentos pasados o contemporáneos y

realizarse a partir de un enfoque cuantitativo o cualitativo (Ouellet, 2001). En el análisis documental un porcentaje significativo de la información esta escrita o ya se ha producido (Galeano, 2004), además permite realizar inferencias válidas a través de un texto en donde la importancia del criterio es su novedad, valor o interés del dato, teniendo en cuenta que la comprensión de un discurso textual debe ser dinámica y abierta (Buendía, Colas, y Hernández. 1998).

El análisis documental se desarrolla en cinco etapas. Durante la primera, se realiza el rastreo o inventario de los documentos existentes y disponibles; En la segunda se hace una clasificación de los documentos en cuestión; durante la tercera etapa se hace una selección de acuerdo a la pertinencia que se encuentre de los mismos; en el cuarto momento se realiza una lectura en profundidad del contenido de los documentos seleccionados de la cual se extraen elementos de análisis que den cuenta de los patrones, tendencias, convergencias y contradicciones que se vayan descubriendo para llegar a la construcción de un cuadro de síntesis comprensiva de conjunto, sobre la realidad o el fenómeno analizado. Finalmente en el quinto momento se hará una lectura cruzada y comparativa de los documentos en cuestión, pero ya no sobre la totalidad de contenido de cada uno, sino sobre los elementos de hallazgos ya identificados (Sandoval, 1997).

Para la investigación cualitativa, la investigación documental no es solo una técnica de validación y recolección de información, sino que constituye una de sus estrategias, la cual cuenta con particularidades propias

en el diseño del proyecto, la obtención de la información, el análisis y la interpretación; y como estrategia cualitativa también combina diferentes fuentes.

La investigación documental hace de sus fuentes de información (numérica y no numérica) su materia prima. La revisión de archivos y el análisis de contenido se convierten en técnicas fundamentales de su trabajo, más no exclusivas; pueden combinarse con las entrevistas, cuestionario, observación entre otras. De la información que se adquiere a partir de los documentos, se elabora un dato para confrontar y triangular con la información obtenida mediante técnicas diferentes o de otros actores sociales, con el objetivo de posibilitar su validación (Galeano, 2004)

Dentro de las técnicas de análisis de documentos, se encuentra el análisis de contenido cuyo objetivo es lograr trascender el sentido manifiesto del texto y permitir que emerja el sentido latente que subyace en la superficie textual. El propósito que debe guiar al analista es el de pasar del producto (el texto) al plano de la producción textual (Navarro y Díaz, 1995).

Sin embargo, uno de los límites o problemas del análisis documental es el acceso a los documentos, puesto que no siempre es posible. En algunos casos el investigador tiene acceso a los documentos pero por diferentes motivos no los puede utilizar, o no existen en el archivo (Quivy y Campenhoudt, 2001).

La investigación descriptiva,

Radica de antemano en la descripción clara y sistemática del material y fenómeno estudiado (Giroux y Fremblay, 2004). Esta no solo observa y dice como es el fenómeno sino que lo analiza y lo interpreta; busca conocer los elementos que lo constituyen, de que manera son y de que forma se relacionan; implicando una descripción del fenómeno en todos sus elementos. Se describe con el objeto de conocer, analizar e interpretar un fenómeno y en lo posible predecir nuevas situaciones de este sin que ello implique que el fenómeno a investigar se pueda modificar o alterar (Amescua y Jiménez, 1996).

En el análisis de documentos la estrategia descriptiva se utiliza para determinar la autenticidad y validez de un documento (Álvarez y Niño, 1986).

El análisis funcional

El análisis funcional se utiliza para la identificación de competencias laborales requeridas por una función productiva; considera el trabajo de cada uno en una relación sistémica con el logro del propósito de la organización o sector en el que se realiza (Vargas, Casanova y Montanaro, 2001).

El análisis se inicia con la identificación del propósito de la empresa, el cual describe la razón de ser de la actividad productiva, según el nivel en el cual se esté llevando a cabo el proceso. A partir de aquí se inicia la clasificación, por funciones claves, principales, básicas (unidades de competencia); y elementos de competencia (Ver figura 1).

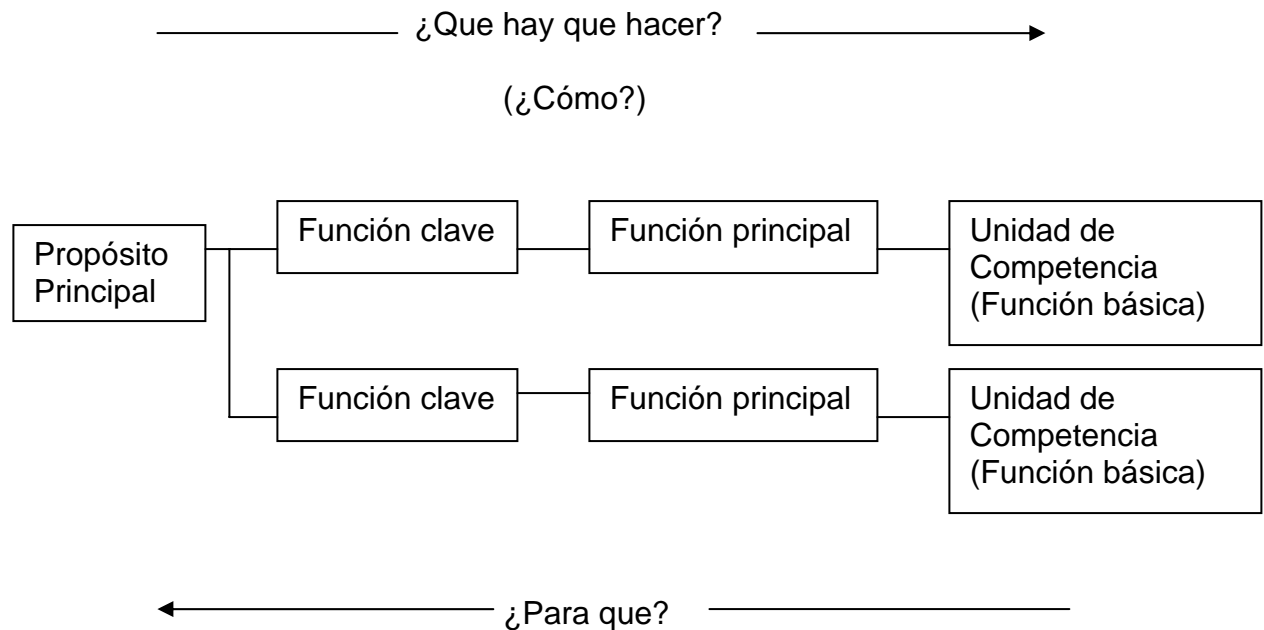


Figura 1. Esquema general de un mapa funcional

La unidad de competencia está conformada por un conjunto de elementos de competencia, incluye aspectos de calidad, seguridad y salud. Los elementos de competencia se refieren a las acciones, comportamientos y resultados que el trabajador logra con su desempeño.

El proceso va de lo general hacia lo particular, determinando qué funciones es necesario cumplir para lograr que se realice la inmediatamente anterior.

El análisis funcional, enfatiza los resultados. No interesan tanto los caminos de resolución de las situaciones, sino que éstas se resuelvan. Por otra parte al no describir las tareas de un puesto, sino desarrollar funciones, facilita la transferencia de las competencias a otros contextos laborales,

evitando que éstas queden reducidas a un puesto y, en muchos casos, a una actividad específica (Vargas, Casanova y Montanaro, 2001).

El proceso de identificación de competencias da como resultado el perfil de competencias e identifica aquellas que aún deben ser desarrolladas a fin de facilitar procesos que permitan obtener el nivel de competencias requerido, en este caso para desempeñarse como psicólogo en los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Especial de Salud del Municipio de Pasto.

La entrevista

Para confirmar los datos obtenidos en la presente investigación por medio del análisis documental, se realizaron entrevistas semiestructuradas a los actores involucrados en este trabajo, como fueron, estudiantes matriculados en el periodo B de 2000 y que dieron continuidad a sus estudios hasta el semestre A de 2004; y a funcionarios de los Centros de Salud de Pasto.

La entrevista es una conversación que se desarrolla con un informante, con el fin de obtener información en forma verbal acerca de algo (Grajales, 1999). La estructura de la entrevista varía de acuerdo al objetivo, en el paradigma cualitativo se trabaja a partir de la entrevista no estructurada, la cual se realiza con preguntas abiertas y con la libertad e iniciativa del entrevistador y entrevistado, sin embargo en su desarrollo deben tenerse en cuenta pautas mínimas generales de relación, diálogo y comunicación. La entrevista permite al investigador controlar el diálogo,

mantener la flexibilidad y explorar temas que surgen de manera repentina. (Okey y Cusik, 1995, citados por Grajales, 1999).

Una vez terminada la entrevista deberá elaborarse un registro exacto de los hechos, con el fin de verificar si los datos son consistentes y las explicaciones emergentes son suficientes y plausibles. Avilez (2006).

Criterios de validez y confiabilidad

La validez hace referencia a la lógica interna de los resultados y de la ausencia de contradicciones con resultados de otras investigaciones o estudios bien establecidos. Debe diferenciarse entre validez interna que es el grado en el cual los resultados reflejan la situación estudiada; y validez externa la cual se refiere al nivel de aplicación de condiciones a grupos similares (Bonilla, 1997).

Para Martínez (1991) la validez es la mayor fuerza de las investigaciones cualitativas; el modo de recoger los datos, de captar cada evento desde sus diferentes puntos de vista; analizar e interpretar la realidad a partir de su propia dinámica ofrece a los investigadores rigor y seguridad en sus conclusiones que pocos métodos pueden ofrecer; o sea, que la validez radica en la relación y compatibilidad de la interpretación teórica con la del propio actor, partiendo de que cada realidad social se debe entender como fenómenos únicos, irrepetibles y dependientes de su respectivo contexto, por lo que solo puede ser válida en ese marco contextual.

La confiabilidad implica que un estudio se pueda repetir con el mismo método sin alterar resultados; sin embargo en las ciencias sociales es casi imposible reproducir exactamente las condiciones que originaron una situación o un comportamiento, por la cual es recomendable adaptar las técnicas a la naturaleza cambiante de los fenómenos sociales y no al contrario.

Para el método científico se exigen dos tipos de confiabilidad; externa e interna. La primera se logra cuando al replicar un estudio, diferentes investigadores llegan a los mismos resultados. La confiabilidad interna ocurre cuando varios investigadores estudiando la misma situación, concuerdan en sus conclusiones. En investigación cualitativa es más realista buscar este tipo último de confiabilidad, entendida como el nivel de concordancia interpretativa entre diferentes observaciones, evaluadores o jueces del mismo fenómeno (Bonilla, 1997).

En la investigación documental se busca analizar hechos y proporcionar conocimientos nuevos, por eso sus técnicas y métodos deben ser confiables, es decir garantizar que los hallazgos representen algo real. La confiabilidad indica si un instrumento mide siempre de igual manera las mismas cosas, no importa quien lo utilice, sus resultados deben coincidir con quienes los obtuvieron originalmente. La confiabilidad y la validez están inmersas en la interpretación, metodología y análisis empleado. La coherencia interna se produce si los resultados no se contradicen, si el análisis comprende los objetivos y las conclusiones se desprenden las

premisas del análisis. Debe haber también coherencia externa, se refiere al grado de integración de la interpretación con las teorías aceptadas dentro de la disciplina (Galeano, 2004).

El análisis documental es válido en la medida en que sus inferencias se sostengan frente a otros datos obtenidos de forma independiente. Su validez interna se basa en la fundamentación lógica del sistema de categorías construido en la investigación, que debe explicar con que criterios se incluyeron unas categorías y se excluyeron otras, como se construyeron y como se establecieron relaciones entre ellas. Por otra parte, la validez externa se basa en la relación empírica entre los datos y la realidad, o el hecho social, que se analiza.

La triangulación

La triangulación de datos consiste en recoger de diferentes fuentes información para contrastar los datos. Existen tres subtipos: de tiempo, espacio y de personas. Para el presente estudio se trabajó a partir de la triangulación de datos, al realizar una constante confrontación de la información en las matrices de análisis de resultados; y de personas al someter los hallazgos, a valoración por personas capacitadas en el área de competencias.

Cualquiera que sea el tipo de triangulación lo sustancial en este procedimiento es el control cruzado que permite una validación convergente o una comprensión más global de un fenómeno (Ander Egg, 2000).

El análisis triangular desempeña funciones de corroboración, elaboración e iniciación donde la triangulación de informantes y sujetos busca contrastar los múltiples puntos de vista que se conjugan en una misma circunstancia. Se constituye en una práctica recomendable y esencial si se pretende aproximarse a un entendimiento profundo de la realidad que permita interpretaciones justificadas. (Rodríguez, Flores y García. 1996)

Procedimiento

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se buscó y clasificó los documentos referidos al Programa de Psicología, como el perfil profesional, perfil ocupacional, el Proyecto Educativo del Programa y los 60 programas de las asignaturas contempladas en el plan de estudios a investigar; y los documentos concernientes a los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Especial de Salud del Municipio de Pasto, como son: misión, visión y manual de funciones con respecto al cargo de psicología.

Siguiendo este orden de ideas, una vez ubicados los documentos necesarios del Programa de Psicología, se precisó clasificar los programas de las asignaturas del Plan de Estudios de acuerdo a las áreas de formación en psicología (Ver anexo 3). Es importante señalar que de la totalidad de los programas, se logró la ubicación del 90% de ellos; el 10% restante comprende las materias: teoría psicoanalítica I, fundamentos del análisis

experimental de la conducta, teoría comportamental I, teoría comportamental II, antropología regional y pruebas proyectivas.

Asimismo, se tomaron en cuenta los datos contenidos en el Proyecto Educativo del Programa Psicología concernientes a las competencias, que según los docentes de las diferentes áreas de formación, desarrollan en los estudiantes (Ver Anexo 4). Este análisis se lo realizó bajo los parámetros de la investigación documental, establecidos en sus cinco etapas, y las categorías de análisis SCANS tomadas para la presente investigación.

Por otra parte los documentos referidos a los Centros de Salud de Pasto, fueron ubicados en su totalidad. El Manual de Funciones de dichas instituciones fue sometido al análisis funcional, lo que permitió identificar las competencias claves para el adecuado desempeño de un psicólogo en los Centros de Salud de Pasto.

Para darle continuidad a este trabajo investigativo, se clasificaron las 62 competencias identificadas por la mesa sectorial del SENA en el 2001, de acuerdo a su afinidad con las competencias presentadas por el Informe Secretary's Commission on Achieving News Skills- SCANS (2001), (Ver Anexo 2).

Una vez realizado el anterior proceso se procedió a realizar el análisis documental y descriptivo, a través de la lectura en profundidad. Por medio de este método se extrajeron los elementos de análisis que permitieron finalmente realizar una lectura cruzada y comparativa de los hallazgos, para arribar a las construcción de un cuadro de síntesis comprensiva del

fenómeno; en este caso las competencias del desempeño como psicólogo en los Centros de Salud del Municipio de Pasto y las competencias implícitas del perfil profesional y ocupacional del Programa de Psicología.

Posteriormente se realizaron entrevistas semiestructuradas (Ver anexo 11) a estudiantes matriculados a primer semestre de psicología en el semestre B año 2000 y dieron continuidad a sus estudios hasta el semestre A de 2004 (octavo semestre); de igual manera fueron entrevistados funcionarios de los Centros de Salud del Municipio de Pasto (Ver anexo 12). Esto con el fin de confrontar los datos arrojados por el análisis documental, con el testimonio del panel de personas entrevistadas.

Finalmente, la validación de información, se obtuvo mediante la triangulación de datos al realizar las matrices de análisis, puesto que ellas se contrastan permanentemente los resultados obtenidos en el presente estudio. Por otra parte, el análisis cruzado de datos en donde se especifican las competencias que buscaba desarrollar el Plan de Estudios del Programa de Psicología, las competencias requeridas en un psicólogo por los Centros de Salud de Pasto y su respectiva confrontación, fue sometido a una triangulación de sujetos como fueron, un Instructor y Auditor de competencias laborales SENA (Ver anexo 13), quien debido a su conocimiento, manejo, evaluación y certificación de competencias, evaluó la elaboración y pertinencia de las competencias encontradas; y uno de los funcionarios de los Centros de Salud de Pasto (Ver anexo 14), como agente

involucrado en el sector productivo que formó parte de esta investigación, emitiendo su concepto con respecto al presente trabajo.

RESULTADOS

Una vez analizada la información proveniente de los perfiles profesionales y ocupacionales del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño (Ver anexo 5), las asignaturas del plan de estudios organizadas de acuerdo al área curricular (Ver anexo 6), las competencias identificadas por el Proyecto Educativo del Programa de Psicología con base al área curricular (Ver anexo 7) y los resultados de las entrevistas realizadas a los estudiantes (Ver anexo 8); se organizó la información en tablas que contienen las proposiciones de los componentes anteriormente mencionados, contrastándolos de forma continua y dando como resultado una serie de proposiciones agrupadas; las cuales implican las competencias que un psicólogo debe poseer al finalizar el proceso de formación académica.

Es necesario tomar en cuenta que las proposiciones creadas para este trabajo investigativo, no son exclusivas de un solo campo de acción de la psicología, sino que permiten su extrapolación a cualquiera de las áreas de formación y campos de desempeño de esta disciplina, en el sector estudiado.

La tabla 1, y la tabla 2 muestran las competencias implícitas en las áreas curriculares del Plan de Estudios de 2000, partiendo del análisis realizado a los programas de las asignaturas que lo conforman (Ver anexo 6).

Tabla 1Análisis de competencias del plan de estudios de psicología 2000. sección a

Categorías SCANS	Intervención Psicológica y Salud Mental	Cognición, Educación y Desarrollo	Social, Comunitaria y Organizacional	Proposiciones Agrupadas
Gestión de recursos	Visualizar oportunidades y resultados de trabajo de forma recursiva e innovadora permitiendo crear estrategias encaminadas a la solución de diferentes situaciones, haciendo un adecuado uso de sus conocimientos.	Estudiar oportunidades y resultados, de trabajar de forma recursiva e innovadora generando beneficios a la población.	Mantener autonomía para evaluar y elegir de alternativas, visualizar resultados diversos conflictos sociales, comunitarios y organizacionales ; manejando la recursividad e interpelaciones complejas.	Visualizar oportunidades y resultados de trabajo de forma recursiva e innovadora creando estrategias encaminadas a la solución de diferentes situaciones, empleando interpelaciones complejas.

Categorías SCANS	Intervención Psicológica y Salud Mental	Cognición, Educación y Desarrollo	Social, Comunitaria y Organizacional	Proposiciones Agrupadas
Relaciones interperso- nales	<p>Desarrollar, liderar y participar de actividades grupales, tomando en cuenta las ideas del otro, construyendo relaciones personales y organizacionales; manejando situaciones de estrés de forma asertiva; donde la ética y el respeto por normas estén presentes en cada actividad que se desarrolle.</p>	<p>Liderar y participar de actividades grupales, respetando las ideas del otro; construir relaciones personales y organizacionales donde el respeto por personal y profesional estén presentes en cada actividad que se desarrolle.</p>	<p>y Cooperar, de negociar, respetar la diversidad de ideas del otro, ser empático, liderar y participar activamente actividades grupales buscando una movilización del grupo para alcanzar un objetivo que genere beneficios a la comunidad. Todo bajo fuertes bases éticas personales y profesionales.</p>	<p>Liderar, cooperar, la negociar, de respetar las ideas del otro, ser empático, y participar de actividades grupales; buscando su movilización para alcanzar un objetivo. Todo bajo fuertes bases éticas personales y profesionales.</p>

Categorías SCANS	Intervención Psicológica y Salud Mental	Cognición, Educación y Desarrollo	Social, Comunitaria y Organizacional	Proposiciones Agrupadas
Gestión de información	Responsabiliza se de su aprendizaje, organizando, interpretando y transmitiendo información de manera escrita y oral. Contará con los medios para desarrollar habilidades de razonamiento lógico matemático, logrando construir argumentos aplicables a diversos contextos.	Comprometerse ante su propio aprendizaje, organizando información interpretándola y transmitiéndola de forma oral y escrita, creando argumentos apropiados diferentes contextos.	Responsabilizars e ante su aprendizaje personal profesional, organizando información interpretándola y transmitiéndola de manera efectiva escrita y a oralmente.	Comprometerse ante su propio aprendizaje, y organizando información interpretándola y transmitiéndola de forma oral y escrita, contando con las habilidades de razonamiento lógico matemático para crear argumentos aplicables a diversos contextos.

Categorías SCANS	Intervención Psicológica y Salud Mental	Cognición, Educación y Desarrollo	Social, Comunitaria y Organizacional	Proposiciones Agrupadas
Comprensión sistémica	Observar y comprender el entorno, sus detalles y los diferentes grados de intervención necesarios para dar respuesta a diferentes contextos, anticipándose al futuro de forma estratégica.	Compilar el diversos elementos de raciocinio que permitan anticiparse al futuro e, comprender los detalles y los grados de intervención necesarios diferentes contextos.	Dar una respuesta acertada a un contexto cambiante, observando y comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; tomando iniciativa logrando anticiparse al futuro e. estratégicamente.	Compilar diversos elementos de raciocinio que permitan dar respuesta a un contexto cambiante, observando y comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; tomando iniciativa y logrando anticiparse al futuro e. estratégicamente.
Dominio tecnológico				

Se puede observar, dentro de las áreas de formación contempladas en la anterior tabla, que en el área de Intervención Psicológica y Salud Mental, el desarrollo de las competencias es complejo e involucra,

especialmente las competencias pertenecientes a las categorías de relaciones interpersonales y gestión de información. Esto quiere decir que los egresados cuentan con las habilidades para comunicarse de forma asertiva permitiéndole así liderar y participar en diferentes actividades grupales, respetando las ideas del otro, basándose en principios éticos y respetando el contexto en el cual se encuentre. Sin embargo, es importante señalar que en los postulados de esta área de formación no se hace referencia al desarrollo de competencias en dominio tecnológico.

En el área de Cognición, Educación y Desarrollo, se observó que las competencias que se buscó desarrollar, están ligadas al objetivo de cada materia, por lo tanto competencias como, servicio al cliente, visión de negocios, ciudadanía, civismo y conciencia histórica, son desarrolladas en la medida que el estudiante se acerca a una comunidad. El área curricular como tal, desarrolla la mayoría de las 62 competencias propuestas desde el SENA para el sector productivo en Colombia; sin embargo de nuevo se encuentra que en la categoría de dominio tecnológico, no existe un planteamiento que demuestre su desarrollo en los estudiantes.

En cuanto al área Social Comunitaria y Organizacional, es prudente afirmar que en la categoría de comprensión sistémica, los planteamientos formulados en los programas de asignaturas, dejan ver que se busca desarrollar la totalidad de las competencias aquí contempladas. Así mismo, tres de las cuatro categorías de competencias restantes se desarrollan en

diversos grados. De nuevo la competencia ausente, es la relacionada al dominio tecnológico.

Uno de los alcances de esta área, en términos de competencias, está relacionado, con los acercamientos del estudiantado a diferentes contextos sociales, que según Vargas, Casanova y Montanaro (2001) contribuyen en la adquisición de conocimientos para aplicarlos a un entorno productivo complejo y cambiante, permitiendo al estudiante desarrollar las competencias necesarias para su adecuado desempeño.

Tabla 2Análisis de competencias del plan de estudios de psicología 2000. sección b.

Categorías SCANS	Formación Investigativa	Desarrollo Personal	Proposiciones Agrupadas
Gestión de recursos	Proponer alternativas de solución recursivas e innovadoras, evaluando resultados y oportunidades que se obtengan.	Analizar y elegir alternativas de solución a diferentes conflictos individuales y los conflictos grupales, donde las normas y la ética personal y profesional estén presentes.	Analizar y proponer alternativas de solución recursivas e innovadoras, evaluando oportunidades y resultados.
Relaciones interpersonales	Interactuar en actividades grupales para alcanzar objetivos, donde las normas y la ética personal y profesional estén presentes.	Construir relaciones duraderas, cooperando, negociando, respetando las ideas del otro y participando en actividades grupales. Todo bajo fuertes bases éticas de honestidad, lealtad, el cuidado de si mismo.	Construir relaciones duraderas, respetando las ideas del otro y participar en actividades grupales. Con bases éticas y valores fundamentales de respeto por el otro y el cuidado de si mismo.

Categorías SCANS	Formación Investigativa	Desarrollo Personal	Proposiciones Agrupadas
Gestión de información	Asumir la responsabilidad de su aprendizaje personal, organizando información, interpretándola y transmitiéndola de manera efectiva escrita y oralmente. También contará con las habilidades del razonamiento lógico matemático, dando solución a problemas y construyendo argumentos válidos.	Responsabilizarse ante su propio aprendizaje personal y profesional, organizando información, interpretándola y transmitiéndola de manera escrita y oral.	Asumir la responsabilidad de su aprendizaje personal y profesional, y organizando información, interpretándola y transmitiéndola de manera escrita y oral. También contará con las habilidades del razonamiento lógico matemático, dando solución a problemas y construyendo argumentos válidos.
Comprensión sistémica	Observar y comprender el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; reuniendo diversos elementos que le permitan tomar la iniciativa anticipándose al futuro estratégicamente.	Dar respuestas a un contexto cambiante, comprendiendo el entorno, sus detalles tomando la iniciativa y anticipándose al futuro	Dar respuestas a un contexto cambiante, comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios, tomando la iniciativa y anticipándose al futuro

Categorías SCANS	Formación Investigativa	Desarrollo Personal	Proposiciones Agrupadas
Dominio tecnológico	Conocer y manejar programas informáticos que permitan el análisis de datos cualitativos y cuantitativos.		Conocer y manejar programas informáticos que permitan el análisis de datos cualitativos y cuantitativos.

En la anterior tabla se encuentran las proposiciones de las áreas investigativa y desarrollo personal. En el área investigativa los datos encontrados a partir del análisis documental, permiten ver que las categorías gestión de recursos, gestión de información y dominio tecnológico se desarrollan a cabalidad; permitiendo que los estudiantes adquieran habilidades de observación, intervención y evaluación de contextos, en los que la presencia de un psicólogo sea necesaria. Con respecto a las categorías comprensión sistémica y relaciones interpersonales, se encontró que las competencias allí comprendidas son desarrolladas de acuerdo a los objetivos dentro de los cuales se mueven las asignaturas.

Es preciso resaltar que en esta área curricular el desarrollo de la categoría dominio tecnológico, es un elemento de conocimiento que el estudiante debe poseer para optimizar su aprendizaje.

Con respecto al área de desarrollo personal se puede observar que las competencias que se busca desplegar en los estudiantes en mayor proporción, son las relacionadas a solución de conflictos, relaciones

interpersonales, ética, autoestima, comunicación y capacidad de aprendizaje permanente; las cuales se encuentran inmersas en cuatro de las cinco categorías SCANS.

En la Tabla 3, se puede observar la compilación de las proposiciones obtenidas de las Tablas 1 y 2, dando como resultado una proposición agrupada del Plan de Estudios del Programa de Psicología, que evidencia las competencias que el estudiante egresado debió desarrollar durante su proceso de formación académica.

Tabla 3Análisis de las proposiciones agrupadas de acuerdo al área curricular.

Categorías SCANS	Intervención Psicológica y salud Mental; Cognición, Educación y Desarrollo; Social, Comunitaria y Organizacional.	Formación investigativa; Desarrollo Personal	Proposiciones Agrupadas del Plan de Estudios 2000
Gestión de recursos	Visualizar oportunidades y resultados de trabajo de forma recursiva e innovadora creando estrategias encaminadas a la solución de diferentes situaciones, empleando interpelaciones complejas.	Analizar y proponer alternativas de solución recursivas e innovadoras, evaluando oportunidades y resultados.	y Crear estrategias de solución a diferentes situaciones, reuniendo conocimientos necesarios, para visualizar oportunidades y resultados de trabajo de forma recursiva e innovadora.
Relaciones interpersonales	Liderar, cooperar, negociar, respetar las ideas del otro, ser empático, y participar de actividades grupales; buscando su movilización para alcanzar un objetivo. Todo bajo fuertes bases éticas personales y profesionales.	Construir las relaciones duraderas, respetando las ideas del otro y de actividades grupales. Con bases éticas y valores fundamentales de respeto por el otro y el cuidado de si mismo.	Liderar, cooperar, negociar, respetar las ideas del otro, ser empático, y participar de actividades grupales; buscando su alcanzar un objetivo y construir relaciones duraderas, con bases éticas personales y profesionales.

Categorías SCANS	Intervención Psicológica y salud Mental; Cognición, Educación y Desarrollo; Social, Comunitaria y Organizacional.	Formación investigativa; Desarrollo Personal	Proposiciones Agrupadas del Plan de Estudios 2000
Gestión de información	Comprometerse ante su propio aprendizaje, organizando información y interpretándola y transmitiéndola de forma oral y escrita, contando con las habilidades de razonamiento lógico matemático para crear argumentos aplicables a diversos contextos.	Asumir la responsabilidad de su aprendizaje personal y profesional, organizando información, interpretándola y transmitiéndola de manera escrita y oral. También contará con las habilidades del razonamiento lógico matemático, construyendo argumentos válidos.	Asumir el compromiso de su aprendizaje personal y profesional, organizando información, interpretándola y transmitiéndola de manera escrita y oral. Contando con habilidades del razonamiento lógico matemático, construyendo argumentos válidos aplicables a diferentes problemas y contextos.

Categorías SCANS	Intervención Psicológica y salud Mental; Cognición, Educación y Desarrollo; Social, Comunitaria y Organizacional.	Formación investigativa; Desarrollo Personal	Proposiciones Agrupadas del Plan de Estudios 2000
Comprensión sistémica	Compilar diversos elementos de raciocinio que le permitan dar respuesta a un contexto cambiante, observando y comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; tomando iniciativa y logrando anticiparse al futuro estratégicamente.	Dar respuestas a un contexto cambiante, comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios, tomando iniciativa anticipándose al futuro	Reunir elementos de raciocinio que permitan dar respuesta a un contexto cambiante, observando y comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; la intervención y necesarios; anticipándose al futuro de forma estratégica.
Dominio tecnológico		Conocer y manejar programas informáticos que permitan el análisis de datos cualitativos y cuantitativos.	Conocer y manejar programas informáticos que permitan el análisis de datos cualitativos y cuantitativos.

A continuación, encontramos la Tabla 4, en la cual se encuentran relacionadas las proposiciones obtenidas del análisis del Proyecto Educativo del Programa de Psicología (Ver anexo 7), con las entrevistas realizadas a los 10 estudiantes egresados que participaron en esta investigación (Ver

anexo 8), dando como resultado una proposición agrupada que integra los elementos de competencia de estas categorías.

Tabla 4

Identificación de proposiciones agrupadas del proyecto educativo del programa de psicología y entrevistas a egresados.

Categorías SCANS	Proyecto Educativo del Programa de Psicología	Entrevistas a Estudiantes	Proposiciones Agrupadas
Gestión de recursos	Crear, evaluar y elegir alternativas; visualizar resultados y oportunidades a diversos conflictos psicológicos.	Evaluar y elegir alternativas de solución a diversas necesidades que presente el cliente, gestionando los recursos necesarios para ese fin.	Crear, evaluar y elegir alternativas de solución visualizando resultados y oportunidades a diversos contextos.

Categorías SCANS	Proyecto Educativo del Programa de Psicología	Entrevistas a Estudiantes	Proposiciones Agrupadas
Relaciones Interpersonales	Resolver dilemas psicológicos humanos teniendo en cuenta el contexto en las normas sociales y los intereses de la población, trabajando a partir de bases éticas personales y profesionales.	Crear, liderar y participar de actividades grupales; cooperar, negociar, respetar la diversidad de ideas del otro, donde las normas de ideas, las normas y la ética personal y profesional estén presentes.	Resolver dilemas humanos teniendo en cuenta el contexto; Creando, liderando y participando de actividades grupales, respetando la diversidad de ideas, las normas sociales y los intereses de la población, trabajando a partir de bases éticas personales y profesionales.
Gestión de información	Responsabilizarse ante su propio aprendizaje, organizando información, interpretándola y transmitiéndola de manera efectiva escrita y oralmente.	Responsabilizarse de su aprendizaje personal y profesional, organizando información, y diferente de información, interpretándola y transmitiéndola efectivamente de manera escrita y oral.	Asumir la responsabilidad de su aprendizaje, organizando la información, y transmitiéndola de manera escrita y oral.

Categorías SCANS	Proyecto Educativo del Programa de Psicología	Entrevistas a Estudiantes	Proposiciones Agrupadas
Comprensión sistémica	Desarrollar procesos que ofrezcan una respuesta acertada a un contexto cambiante, observando y comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios, tomando iniciativa y anticipándose al futuro necesariamente; tomando iniciativa y anticipándose al futuro estratégicamente.	Observar y comprender el entorno, detalles y grados de intervención necesarios, tomando iniciativa y anticipándose al futuro estratégicamente.	y Fomentar procesos que permitan dar respuestas a un contexto cambiante, observando y comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; tomando iniciativa y anticipándose al futuro.
Dominio tecnológico	Conocer y manejar programas informáticos que permitan realizar el análisis de datos.		Conocer y manejar programas informáticos que permitan realizar el análisis de datos.

En la anterior tabla encontramos las proposiciones derivadas del análisis del Proyecto Educativo del Programa de Psicología, donde las principales competencias que se encuentran en sus postulados están relacionadas a las categorías, comprensión sistémica, gestión de recursos y gestión de información; sin que ello implique que las categorías de relaciones

interpersonales y dominio tecnológico, no se encuentren inmersas en sus premisas.

Por otra parte el análisis de las entrevistas realizadas a la muestra de estudiantes, matriculados a primer semestre en el periodo B de 2000 y dieron continuidad a sus estudios hasta el periodo A de 2004 (Ver anexo 8), permite ver que ellos consideran que las competencias que desarrolló el programa de psicología, están relacionadas a las categorías de comprensión sistémica y gestión de información; sin embargo, es constante la afirmación de no sentirse totalmente preparados para un óptimo desempeño en el campo laboral.

Continuando con la presentación de resultados, a continuación se encuentra la tabla 5, en la cual están consignadas las proposiciones realizadas a partir del análisis del perfil profesional y ocupacional del Programa de Psicología (Ver anexo 5) y las proposiciones agrupadas del Plan de Estudios contempladas en la tabla 3; condensando esta información en una nueva proposición agrupada que implica un mayor nivel de complejidad al análisis de datos.

Tabla 5

Proposiciones agrupadas del plan de estudios 2000 y del perfil profesional y ocupacional del programa de psicología.

Categorías SCANS	Plan de Estudios 2000	Perfil Profesional y Ocupacional	Proposiciones Agrupadas
Gestión de recursos	Crear estrategias de solución a diferentes situaciones, reuniendo conocimientos necesarios, para visualizar oportunidades y resultados de trabajo de forma recursiva e innovadora.	Visualizar resultados y oportunidades que genere beneficios a la comunidad, manteniendo autonomía para la ejecución de soluciones.	Visualizar resultados y crear estrategias de solución recursivas e innovadoras, a diferentes situaciones que genere beneficios a la comunidad, manteniendo autonomía para su ejecución.
Relaciones interpersonales	Liderar, cooperar, negociar, respetar las ideas del otro, ser empático, y participar de actividades grupales; buscando su alcanzar un objetivo y construir relaciones duraderas, con bases éticas personales y profesionales.	Construir relaciones personales y organizacionales, teniendo en cuenta el contexto en donde se desarrollan, donde la ética personal y profesional estén presentes en cada actividad.	Construir relaciones personales y organizacionales, teniendo en cuenta el contexto en donde se desarrollen, el liderazgo, la cooperación, la negociación y el respeto por las ideas del otro; donde la ética personal y profesional estén presentes en cada actividad.

Categorías SCANS	Plan de Estudios 2000	Perfil Profesional y Ocupacional	Proposiciones Agrupadas
Gestión de información	Asumir el compromiso de su aprendizaje personal y profesional, organizando información, interpretándola y transmitiéndola de manera escrita y oral. Contando con habilidades del razonamiento lógico matemático, construyendo argumentos válidos aplicables a diferentes contextos.	Organizar, interpretar y transmitir su información de manera escrita y oral, construyendo argumentos aplicables a diversos contextos.	Responsabilizarse de su aprendizaje, organizando información, interpretándola y transmitiéndola de manera escrita y oral. Contando con habilidades del razonamiento lógico matemático para construir argumentos válidos aplicables a diferentes contextos.
Comprensión sistémica	Reunir elementos de raciocinio que permitan dar respuesta a un contexto cambiante, observando y comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; anticipándose al futuro de forma estratégica.	Observar y comprender el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios, reuniendo diversos elementos que permitan anticiparse al futuro estratégicamente, y crear respuestas a un contexto cambiante.	Analizar y determinar los elementos que permitan dar respuesta a un contexto, observando y comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; logrando anticiparse al futuro de forma estratégica.

Categorías SCANS	Plan de Estudios 2000	Perfil Profesional y Ocupacional	Proposiciones Agrupadas
Dominio tecnológico	Conocer y manejar programas informáticos que permitan el análisis de datos cualitativos y cuantitativos.		Conocer y manejar programas informáticos que permitan el análisis de datos cualitativos y cuantitativos.

Con respecto al perfil profesional y ocupacional del programa de psicología se puede afirmar que sus postulados expresan de manera implícita las competencias que busca desarrollar en sus estudiantes, especialmente las relacionadas a comprensión sistémica y gestión de recursos; sin embargo es importante mencionar que en los perfiles profesional y ocupacional, no se hace mención al desarrollo de competencias encaminadas al dominio tecnológico.

Para reunir la información de las proposiciones agrupadas analizadas en las anteriores tablas, se crea la Tabla 6, la cual hace un compilado del análisis realizado al Programa de Psicología permitiendo establecer una nueva proposición que reúne todos los elementos de competencia formulados de manera implícita en los diferentes documentos que se tomaron en cuenta para este trabajo investigativo.

Tabla 6Análisis del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño

Categorías SCANS	Proyecto Educativo del Programa de Psicología y Entrevistas a Estudiantes	Análisis del Plan de Estudios 2000, Perfil Profesional y Ocupacional del Programa de Psicología	Proposiciones Agrupadas del Programa de Psicología
Gestión de recursos	Crear, evaluar y elegir alternativas de solución visualizando resultados y oportunidades diversos contextos.	Visualizar resultados y crear estrategias de solución recursivas e innovadoras, a diferentes situaciones que genere beneficios a la comunidad, manteniendo autonomía para su ejecución.	Crear, valorar y elegir alternativas de solución recursivas e innovadoras, de forma autónoma generando beneficios a la comunidad.

Categorías SCANS	Proyecto Educativo del Programa de Psicología y Entrevistas a Estudiantes	Análisis del Plan de Estudios 2000, Perfil Profesional y Ocupacional del Programa de Psicología	Proposiciones Agrupadas del Programa de Psicología
Relaciones interpersonales	Resolver dilemas psicológicos humanos teniendo en cuenta el contexto; Creando, liderando y participando de actividades grupales, respetando la diversidad de ideas, las normas sociales y los intereses de la población, trabajando a partir de bases éticas personales y profesionales.	Construir relaciones personales y organizacionales, teniendo en cuenta el contexto en donde se desarrollen, de liderazgo, cooperación, negociación y el respeto por las ideas del otro; donde la ética personal y profesional estén presentes en cada actividad.	Resolver dilemas psicológicos humanos teniendo en cuenta el contexto; Creando, liderando y participando de actividades grupales, respetando las ideas del otro, las normas sociales; trabajando bajo bases de ética personal y profesional.

Categorías SCANS	Proyecto Educativo del Programa de Psicología y Entrevistas a Estudiantes	Análisis del Plan de Estudios 2000, Perfil Profesional y Ocupacional del Programa de Psicología	Proposiciones Agrupadas del Programa de Psicología
Gestión de información	Asumir responsabilidad de su su aprendizaje, organizando información, interpretándola y transmitiéndola de manera escrita y oral.	la Responsabilizarse de su aprendizaje, organizando la información, interpretándola y transmitiéndola de manera escrita y oral. Contando habilidades razonamiento lógico matemático para construir argumentos válidos aplicables a diferentes contextos.	Comprometerse frente a su aprendizaje, organizando información, interpretándola y transmitiéndola de manera escrita y oral. Haciendo uso de habilidades de razonamiento lógico matemático que permitan la construcción de argumentos aplicables a diferentes contextos.

Categorías SCANS	Proyecto Educativo del Programa de Psicología y Entrevistas a Estudiantes	Análisis del Plan de Estudios 2000, Perfil Profesional y Ocupacional del Programa de Psicología	Proposiciones Agrupadas del Programa de Psicología
Comprensión sistémica	Fomentar procesos que permitan dar respuestas a un contexto cambiante, observando y comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; tomando iniciativa y anticipándose al futuro.	Analizar y determinar los elementos que permitan dar respuesta a un contexto, observando y comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; logrando anticiparse al futuro de forma estratégica.	Analizar y determinar los elementos que permitan dar respuesta al contexto, observando y comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; logrando anticiparse al futuro.
Dominio tecnológico	Conocer y manejar programas informáticos que permitan realizar el análisis de datos.	Conocer y manejar programas informáticos que permitan el análisis de datos cualitativos y cuantitativos.	Conocer y manejar programas informáticos que permitan realizar el análisis de diferentes datos.

Teniendo en cuenta la anterior información, con respecto al Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, es pertinente afirmar que entre los planteamientos del Perfil Profesional y Ocupacional; las materias del Plan de Estudios implementado en el periodo B de 2000; y el Proyecto Educativo del Programa; presentan en conjunto el desarrollo de las competencias

planteadas por la mesa sectorial del SENA, permitiendo que sus egresados cuenten con las capacidades para desenvolverse en diferentes contextos donde la acción de un psicólogo sea necesaria.

El análisis realizado a los documentos concernientes a los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud del Municipio de Pasto, se condensó en una primera matriz en la cual se encuentran las competencias que debe tener un psicólogo para desempeñarse en dichas Instituciones, teniendo en cuenta la información contenida en el manual de funciones, la visión y la misión (Ver anexo 9).

Por otra parte, se encuentran las manifestaciones de los funcionarios de los Centros de Salud de Pasto, compiladas en proposiciones, frente a las competencias que consideran debe poseer un psicólogo para desempeñarse de manera eficiente en dichos establecimientos (Ver anexo 10).

Al obtener las proposiciones del análisis documental de los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud y del análisis de las entrevistas a funcionarios de la entidad, se creó la Tabla 8 que contiene las proposiciones agrupadas que reflejan las demandas de los Centros de Salud con respecto a las competencias que debe tener un psicólogo.

Tabla 7

Análisis de los centros de salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Especial de Salud del Municipio de Pasto.

Categorías SCANS	Análisis documental de los Centros de Salud del Municipio de Pasto	Entrevistas a los funcionarios de los Centros de Salud de Pasto	El Psicólogo será capaz de:
Gestión de recursos	Visualizar resultados y oportunidades de forma innovadora, manteniendo la autonomía para evaluar y elegir alternativas para la ejecución de soluciones a diversas necesidades que presente el cliente interno y externo de los Centros de Salud del Municipio de Pasto	Evaluar y elegir alternativas de solución a las necesidades psicológicas que presenten los Centros de Salud del Municipio de Pasto	Visualizar resultados de forma innovadora, manteniendo la autonomía para evaluar y elegir alternativas para la ejecución de soluciones a diversas necesidades psicológicas que presente el cliente interno y externo de los Centros de Salud del Municipio de Pasto

Categorías SCANS	Análisis documental de los Centros de Salud del Municipio de Pasto	Entrevistas a los funcionarios de los Centros de Salud de Pasto	El Psicólogo será capaz de:
Relaciones Interpersonales	<p>Liderar y participar de actividades grupales al interior de cada uno de los Centros de Salud, así como de las actividades planteadas por cada una de las dependencias de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en salud; cooperar, negociar, respetar las ideas del otro, buscando alcanzar diversos objetivos que genere beneficios a la comunidad donde el respeto por las normas y la ética personal y profesional estén presentes.</p>	<p>Participar de actividades grupales al interior de los Centros de Salud, así como de las actividades propuestas desde la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud; cooperar, negociar, respetar la ideas del otro, buscando alcanzar objetivos que generen beneficios a la comunidad, donde el respeto por las normas y la ética personal y profesional estén presentes en cada actividad que se desarrolle.</p>	<p>Liderar y participar de las actividades de cada uno de los Centros de Salud, así como de las propuestas por la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en salud; cooperar, negociar, respetar las ideas del otro, buscando alcanzar objetivos que generen beneficios a la comunidad, donde el respeto por las normas y la ética personal y profesional estén presentes.</p>

Categorías SCANS	Análisis documental de los Centros de Salud del Municipio de Pasto	Entrevistas a los funcionarios de los Centros de Salud de Pasto	El Psicólogo será capaz de:
Gestión de información	Organizar la información necesaria para cada contexto de trabajo, y interpretándola y transmitiéndola de forma efectiva escrita y oralmente, teniendo en cuenta los avances y reformas en materia de salud.	Responsabilizarse ante su propio aprendizaje profesionalmente, y organizando la información que maneje, interpretándola, transmitiéndola y reproduciéndola efectivamente de manera escrita y oral.	Responsabilizarse de su aprendizaje, organizar información, interpretándola y transmitiéndola correctamente de forma escrita u oral.
Comprensión sistémica	comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios.	el y los grados de intervención y los grados de iniciativa anticipándose al futuro estratégicamente.	Proporcionar un respuestas acertadas de acuerdo al contexto, observando y al contexto, comprendiendo el observando y entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; tomando iniciativa y anticipándose al futuro de forma estratégica.

Categorías SCANS	Análisis documental de los Centros de Salud del Municipio de Pasto	Entrevistas a los funcionarios de los Centros de Salud de Pasto	El Psicólogo será capaz de:
Dominio tecnológico	Conocer y manejar programas informáticos que permitan trabajar y analizar diferente clase de datos.		Conocer y manejar programas informáticos que permitan trabajar y analizar diferente clase de datos.

Los resultados obtenidos del análisis a los diferentes Centros de Salud de Pasto, muestran que las competencias laborales requeridas por un psicólogo en estas instituciones, están enfocadas especialmente en las categorías de relaciones interpersonales y comprensión sistémica, sin que ello implique que las demás categorías SCANS no sean significativas para el desempeño de un psicólogo en dichas instituciones.

Sin embargo es importante señalar que competencias como disposición de servicio al cliente, resolución de conflictos, comunicación y trabajo en equipo se hacen presentes constantemente en cada uno de los documentos y las entrevistas realizadas a los funcionarios de los Centros de Salud, mostrando la importancia dada por estas instituciones a las relaciones interpersonales que el psicólogo establezca con el cliente interno y externo de las mismas.

Confrontación de Competencias

Para realizar el proceso de confrontación entre las competencias implícitas en el Plan de Estudios del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño implementado en el periodo B de 2000 y las competencias requeridas por los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud del Municipio de Pasto, se han tomado las proposiciones finales de cada institución, contenidas en las tablas 6 y 7 respectivamente; creando la Tabla 8, en la cual se plasma una proposición final “el psicólogo será capaz de” condensando las competencias que se espera de un psicólogo formado en la Universidad de Nariño, para desempeñarse adecuadamente en los Centros de Salud del Municipio de Pasto .

Tabla 8Confrontación del Programa de Psicología con los Centros de Salud de Pasto.

Categorías SCANS	Resultados Programa de Psicología	Resultados Unidad Administrativa Especial de Salud	El Psicólogo será capaz de:
Gestión de recursos	Crear, valorar y elegir alternativas de solución recursivas e innovadoras, de forma autónoma y generando beneficios a la comunidad.	Visualizar resultados de forma innovadora, manteniendo la autonomía para evaluar y elegir alternativas para la ejecución de soluciones a diversas necesidades psicológicas que presente el cliente interno y externo de los Centros de Salud del Municipio de Pasto	Crear, valorar y elegir alternativas de solución de forma innovadora, manteniendo la autonomía para evaluar y elegir alternativas para la ejecución de soluciones a las diferentes necesidades psicológicas que presente el cliente de los Centros de Salud del Municipio de Pasto

Categorías SCANS	Resultados Programa de Psicología	Resultados Unidad Administrativa Especial de Salud	El Psicólogo será capaz de:
Relaciones Interperso- nales	Resolver dilemas psicológicos humanos teniendo en cuenta el contexto; Creando, liderando y participando de actividades grupales, respetando las ideas del otro, las normas sociales; trabajando bajo bases de ética personal y profesional.	Liderar y participar de las actividades de cada uno de los Centros de Salud, así como de las propuestas por la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud; cooperar, negociar, respetar las ideas del otro, buscando alcanzar objetivos que generen beneficios a la comunidad, donde el respeto por las normas y la ética personal y profesional estén inmersas.	Resolver dilemas psicológicos humanos teniendo en cuenta el contexto; Liderar y participar de actividades grupales y propuestas formuladas por la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud; Respetando las ideas del otro, buscando alcanzar los objetivos y propuestos, donde el respeto por las normas y la ética estén inmersas.

Categorías SCANS	Resultados Programa de Psicología	Resultados Unidad Administrativa Especial de Salud	El Psicólogo será capaz de:
Gestión de información	Comprometerse frente a su aprendizaje, organizando información, interpretándola y transmitiéndola de manera escrita y oral. Haciendo uso de habilidades de razonamiento lógico matemático que permitan la construcción de argumentos aplicables a diferentes contextos.	Responsabilizarse de su aprendizaje, organizar diferente información, interpretándola y transmitiéndola correctamente de forma escrita u oral.	Comprometerse frente a su aprendizaje, organizando información, interpretándola y transmitiéndola de manera escrita y oral. Usando habilidades de razonamiento lógico matemático que le permitan construir argumentos aplicables a diferentes contextos.

Categorías SCANS	Resultados Programa de Psicología	Resultados Unidad Administrativa Especial de Salud	El Psicólogo será capaz de:
Comprensión sistémica	Analizar y determinar elementos que permitan dar respuesta al contexto, observando y comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; logrando anticiparse al futuro.	Proporcionar respuestas acertadas de acuerdo al contexto, observando y comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; tomando iniciativa y anticipándose al futuro de forma estratégica.	Analizar y determinar elementos que le permitan proporcionar respuestas acertadas de acuerdo al contexto, observando y comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; logrando anticiparse al futuro de forma estratégica.
Dominio tecnológico	Conocer y manejar programas informáticos que permitan realizar el análisis de diferentes datos.	Conocer y manejar programas informáticos que permitan trabajar y analizar diferente clase de datos.	Conocer y manejar programas informáticos que le permitan trabajar y analizar diferente clase de datos.

A partir de los datos contemplados en la anterior tabla podemos observar en la primera columna de proposiciones, las obtenidas del análisis realizado a los postulados hechos por el programa de psicología, para la formación de sus estudiantes, y en la segunda aquellas proposiciones que se obtuvieron a partir del análisis de documentos realizado a los Centros de Salud del municipio de Pasto, para finalmente encontrar una proposición general.

Asimismo la anterior tabla nos permite realizar una confrontación de la información; la cual será analizada por cada una de las categorías SCANS; siguiendo este orden de ideas se puede afirmar que con respecto a la categoría Gestión de Recursos el Programa de Psicología desarrolla competencias encaminadas a fortalecerla, haciendo especial énfasis en una actitud autónoma y en su visión de negocios, lo cual permite que las acciones del psicólogo estén enfocadas en la población en la cual se encuentre inmerso. Lo cual concuerda con los requerimientos de los Centros de Salud en esta categoría de competencias, puesto que los postulados desde los cuales ellos se mueven dentro del contexto laboral incluyen la formulación de diversas propuestas de promoción y prevención en salud, que permitan no solo visualizar resultados para una población, si no también la planeación de estrategias encaminadas a solventar las diversas necesidades del cliente interno y externo de los diferentes Centros de Salud del Municipio de Pasto.

Con respecto a la segunda categoría de análisis, relaciones interpersonales, se puede decir que el programa de psicología en sus planteamientos permite vislumbrar la importancia de la formación de líderes y de personas capaces de mantener relaciones basadas en el respeto, la cooperación y la ética; lo cual es de gran importancia, según los documentos analizados, para los Centros de Salud, puesto que se hace necesario trabajar en equipo con los diversos profesionales de la salud que integren el

talento humano de estas instituciones, ofreciendo una atención integral de los pacientes que ingresen a las mismas.

La tercera categoría presente en la investigación es la relacionada con gestión de información en la cual encontramos competencias relacionadas con: comunicación, aprendizaje permanente, capacidad lecto - escritora o pensamiento lógico matemático; en donde el Programa de Psicología de la Universidad de Nariño a través de sus asignaturas busca desarrollar a cabalidad esta serie de competencias para optimizar el posterior desempeño de sus egresados en el medio laboral, permitiendo contar con las herramientas necesarias para la elaboración de informes escritos, presentación de propuestas a una comunidad y resolución de problemas en diversos contextos; lo cual se hace necesario dentro del ambiente laboral de los Centros de Salud en el proceso de elaboración de historias clínicas, manejo de público en reuniones, capacitaciones con el personal que labora en estas instituciones y proyectos que vayan dirigidos a la comunidad; dejando ver así la importancia de desarrollar actividades que propicien el manejo de estas competencias en diferentes ámbitos universitarios, para que sean aplicados en el campo laboral.

La comprensión sistémica es una categoría en la que se encuentran competencias que por su afinidad guardan una estrecha relación entre ellas; las premisas realizadas por el Programa de Psicología para la formación de sus estudiantes, dejan ver la continua búsqueda de desarrollar estas competencias en ellos, permitiendo que sean capaces de analizar un

contexto de forma integradora, donde la sensibilidad a los cambios y el manejo de detalles estén presentes en el momento de realizar una aproximación psicológica a una situación real y comprendiendo las demandas complejas de los diversos sistemas sociales. Por otro lado las competencias que integran esta categoría se hacen necesarias para desempeñarse como psicólogo en los Centros de Salud de la ciudad, puesto que en este sector productivo es necesario no solo evaluar el contexto si no brindar respuestas de acuerdo a él, tomando en cuenta aquellos detalles que pueden facilitar, estancar o retrasar un proceso.

Finalmente encontramos la categoría concerniente al dominio tecnológico, la cual está relacionada con el conocimiento y manejo de programas informáticos, la cual es desarrollada en el Programa de Psicología según los postulados hechos en el Proyecto Educativo del Programa para el área investigativa, así como también en las asignaturas contempladas en el área de investigación, permitiendo que sus estudiantes desarrollen esta competencia a pesar de no estar presente como un eje transversal en la formación de sus estudiantes. En los Centros de Salud esta competencia se hace necesaria en la medida que la presentación de informes a los estamentos de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud lo requiera.

Para finalizar, se puede decir que al estudiar las proposiciones de cada institución y confrontarlas, se evidencia que existe coherencia entre los planteamientos de formación del Programa de Psicología de la Universidad

de Nariño y los requerimientos del nicho de mercado tomado para el desarrollo de la presente investigación; confluendo en un enunciado que permite valorar y extrapolar, de acuerdo a los requerimientos pertinentes a cada campo de desempeño psicológico, como debería desempeñarse un psicólogo egresado de la Universidad de Nariño en los Centros de Salud de Pasto.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo, confrontar las competencias implícitas en el Plan de Estudios del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño implementado desde el periodo B de 2000 y su relación con las competencias requeridas por los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud del Municipio de Pasto.

Haciendo referencia al primer propósito de este trabajo, relacionado con el perfil profesional y ocupacional del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño y las competencias que busca desarrollar en sus estudiantes, se encontró que sus planteamientos presentan implícitamente las competencias formuladas en el informe de Secretary's Commission Achieving News Skills SCANS; sin embargo, para el presente trabajo dichas competencias fueron tomadas como categorías de investigación, dentro de las cuales se encuentran incluidas las sesenta y dos competencias planteadas por la mesa sectorial del SENA para Colombia, es necesario señalar que los postulados de los perfiles del Programa no hacen alusión a la presencia ni al desarrollo de la totalidad de ellas; este hallazgo se encuentra en contraposición a la postura de Vargas (2001) quien plantea que cuando la formación se orienta con perfiles de competencias previamente identificados, se facilita la movilización de saber, saber hacer y saber ser, para enfrentar diversas situaciones en el sector productivo.

Con respecto al segundo propósito de la presente investigación referente al análisis del Plan de Estudios del Programa de Psicología del año 2000, el cual se organizó por áreas curriculares se puede ver que las materias contempladas en Intervención Psicológica y Salud Mental, plantean el desarrollo de la totalidad de las competencias propuestas por la mesa sectorial del SENA para el año 2001; cabe mencionar que en esta área de formación, se propone la adquisición de la competencia “Respeto del Medio Ambiente y Manejo Adecuado de Factores Contaminantes”, la cual se encuentra presente en los postulados de los Seminarios Psicología de la Salud II y III; permitiendo que los estudiantes que optan como línea de profundización el enfoque Cognitivo Comportamental, desarrollen esta competencia, necesaria para trabajar en el sector salud, debido a que sus protocolos demandan del conocimiento de las normas de bioseguridad y salud ocupacional para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo con riesgo biológico en el personal; al respecto, Townsend (Sin año) señala que las buenas prácticas de bioseguridad, el adecuado manejo de los desechos hospitalarios y el auto-cuidado de los trabajadores son requisitos indispensables para disminuir la accidentalidad en el personal de salud. Además, la legislación Colombiana plantea que los trabajadores expuestos al factor de riesgo biológico deben conocer la gestión integral de desechos hospitalarios para disminuir el volumen de desechos infecciosos producidos, mejorando los métodos de inactivación de residuos infecciosos, al igual que la utilización de elementos de protección personal en los trabajadores

(Ministerio de Salud y del Medio Ambiente, 2002) buscando mejorar las condiciones de bioseguridad para las empresas que ofrecen servicios de salud. En este sentido el psicólogo que se encuentra vinculado a las instituciones de salud, debe contar con las competencias que le permita crear y desarrollar planes, encaminados a la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

Con respecto a las materias de las áreas de Cognición, Educación y Desarrollo; y Psicología Social Comunitario - Organizacional, las cuales contemplan prácticas académicas en sus asignaturas, buscan la adquisición de competencias relacionadas con servicio y atención al cliente, necesarias para trabajar en los Centros de Salud del Municipio de Pasto debido a la diversidad de población que llega a estas instituciones a través de demanda inducida y captación de pacientes por parte de los grupos extramurales. Parafraseando a Ospina y Lago (2003) el contacto con el entorno y la estimulación del proceso de aprendizaje en donde se integre la teoría y la práctica, conecta conocimientos y habilidades, con las aplicaciones en un entorno productivo, buscando más que entregar conocimiento y destrezas puntuales, facilitar la identificación de las causas de los problemas presentes en la situación laboral y aportar soluciones creativas y efectivas en una situación de trabajo. Así, pues, las prácticas académicas permiten la articulación del saber, saber hacer y saber ser, en un contexto real (SENA, 2002); permitiendo contar con aprendizajes sociales significativos y útiles

para el desempeño productivo, los cuales se obtiene mediante el aprendizaje por experiencia (Polform/Oit).

En el caso del área investigativa se evidencia en las proposiciones, tanto de las asignaturas como del Proyecto Educativo del Programa, el desarrollo de las competencias relacionadas con pensamiento lógico matemático y dominio tecnológico; la cual le permite al psicólogo realizar tareas que van desde la transcripción de textos, aplicación de hojas de calculo y análisis de datos, hasta compartir diversa información a través del Internet. Confrontando este hallazgo con las competencias requeridas en los Centros de Salud se puede evidenciar que esta competencia se utiliza de manera esporádica en dichas instituciones. Sin embargo, en la actualidad el conocimiento y dominio tecnológico, se presenta como un nuevo reto del aprendizaje en el presente siglo, de ahí la importancia de poseer esta competencia, ya que al conocer sus múltiples aplicaciones permite al hombre alcanzar un mayor grado de conocimiento y avance tecnológico a su favor.

Por otra parte, el área de Desarrollo Personal, para el Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, implica la participación del estudiante en actividades de formación y estructuración de sí mismo, razón por la cual su rol deja de ser el de estudiante, para convertirse en usuario de un proceso de intervención psicológica de tipo grupal (Proyecto Educativo del Programa, 2000). Su objetivo es que el estudiante asuma una serie de valores, conocimientos, actitudes, entre otros aspectos, que hacen del Psicólogo una persona con una cierta forma de pensar, actuar y concebir el mundo. El

tutelaje en el conocimiento personal, según Gardner (2001), se puede hacer por medio de tutoría formal, literatura, rituales y otras formas simbólicas: la cultura ayuda al individuo que está creciendo a hacer discriminaciones acerca de sus propios sentimientos o acerca de las demás personas en su medio. En este sentido, los talleres de desarrollo personal y sexualidad humana permiten el desarrollo de competencias en el ámbito intra e Interpersonal, brindándole al individuo las herramientas para discriminar sentimientos, comprenderlos y guiar la conducta propia; así mismo lograr la identificación y conocimiento de los sentimientos de los individuos a su alrededor; logrando que la persona cuente con un mayor repertorio de competencias que le permitan interactuar de una forma apropiada con los demás y por lo tanto alcanzar un lugar apropiado en la comunidad.

Además, estas herramientas permitirán en un psicólogo que logre desempeñarse de una manera más eficiente en el mercado laboral, por poseer no solo conocimiento en su campo inmediato de acción, sino una serie de habilidades que le permitirán interactuar asertivamente con diferentes personas y situaciones, logrando consolidar su éxito profesional y personal.

De esta manera, se puede ver como los postulados de los documentos concernientes al Programa de Psicología de la Universidad de Nariño tomados en cuenta para esta investigación, presentan en conjunto de manera implícita las sesenta y dos competencias propuestas por la mesa sectorial del SENA, para el sector productivo de Colombia, permitiendo decir

que el Psicólogo de la Universidad de Nariño formado con base en el Plan de Estudios 2000, sus Perfiles y el Proyecto Educativo del Programa, cuenta con las herramientas necesarias para desenvolverse en el campo profesional, presentando las evidencias de conocimiento, desempeño y resultados propios de las personas competentes en del contexto Nacional, para el caso de la presente investigación, los Centros de Salud del Municipio de Pasto. Es importante señalar que al realizar el análisis documental se encontró que las competencias de comunicación y capacidad de lecto-escritura, se desarrollan de manera secuencial dentro de la totalidad del Plan de Estudios del Programa, siendo concordantes con el punto de vista del SENA (2001), en donde se plantea que estas dos capacidades, que desde la educación inicial se han considerado como competencias básicas, deben seguir siéndolo en la formación profesional como contribución al logro del perfil moderno de trabajo y así configurar los atributos necesarios para llegar a las competencias básicas para la formación profesional integral.

Con respecto al análisis documental concerniente a los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud del Municipio de Pasto, quienes, de acuerdo a su filosofía institucional, buscan garantizar la promoción de la salud pública (Alcaldía Municipal de Pasto, 2004a), se puede ver que la contribución del psicólogo no está enfocada solamente a la intervención desde el campo de psicológica clínica, sino que también implica un trabajo desde la psicología social comunitaria, educativa y el área investigativa; para lo cual es indispensable que el profesional de la

psicología que labore en este segmento del mercado cuente no solo con una serie de competencias académicas, sino que además posea una variedad de actitudes que en conjunto se consideran como competencias para la empleabilidad (Brunner, 2000), las cuales le permiten al individuo movilizar atributos para trabajar exitosamente en diferentes contextos, de manera que como lo plantea Gonzi (1996) el trabajador posea la capacidad de poner en juego su saber mediante la experiencia; logrando la interacción de sus conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes los cuales se movilizan de acuerdo a las características del contexto.

De igual manera los manuales de funciones de los Centros de Salud de Pasto plantean la importancia que los profesionales que aquí laboran posean una gran cantidad de conocimientos, habilidades, destrezas y la capacidad de emplearlas para responder a diferentes situaciones; así mismo se le da importancia al componente actitudinal y valorativo que incide en los resultados, para no solo garantizar la salud pública, sino trabajar bajo las premisas de respeto, equidad, prioridad y participación social; que de acuerdo a los postulados del SENA (2002) estas condiciones están involucradas en las competencias permitiéndole al profesional actuar de manera ética y profesional.

Finalmente, se puede decir que luego de confrontar las competencias implícitas en el Plan de Estudios 2000 del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño con las competencias requeridas por los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud del

Municipio de Pasto, se puede decir que la formación impartida por el Programa en términos de competencias se encuentra orientada a las necesidades actuales del contexto laboral, permitiendo que sus egresados cuenten con la formación profesional que requieren en la actualidad las empresas, en concordancia con las exigencias del mercado Colombiano. Lo cual permite afirmar que a pesar de que en los últimos años se ha venido hablando de una educación por competencias, como una propuesta que pretende solucionar las carencias de los procesos educativos, no se puede olvidar que cada uno de los docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, poseen una forma única de facilitar la adquisición de conocimientos a sus estudiantes, donde el desarrollo de estrategias de producción y adaptación de teorías y concepciones, por medio de la Interdisciplinariedad, la integración de las funciones sustantivas de la Universidad, la construcción de comunidades académico-científicas, la formación y actualización de los docentes y el cambio de la visión tradicionalista del docente hacia otra más integral. Esto permite asumir la pedagogía como un espacio de reflexión permanente; en pro de generar un cambio en las relaciones saber-poder y profesor-estudiante (Proyecto Educativo del Programa 2000).

RECOMENDACIONES

Después de haber concluido la investigación sobre Competencias Implícitas en el Plan de Estudios 2000 del Programa de Psicología y confrontarlas con las Competencias Requeridas por un Psicólogo para desempeñarse en los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud del Municipio de Pasto, se puede plantear las siguientes recomendaciones:

Estudiar por parte del Programa de Psicología la posibilidad de establecer los Seminarios de Psicología de la Salud I, II, III; como parte del núcleo común de asignaturas, puesto que dentro de sus postulados se plantea el desarrollo de la competencia Respeto del Medio Ambiente, Manejo Adecuado de Factores Contaminantes; la cual es de gran importancia para el desempeño de un psicólogo en el sector salud; puesto que al formar parte de su repertorio de competencias permite prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por consiguiente al implementar estos seminarios como parte del núcleo común, los estudiantes podrán contar con un mayor número de competencias para su desempeño en el campo laboral.

Partiendo de la premisa que los programas basados en competencias facilitan la actualización permanente, la autonomía del estudiante sobre su proceso formativo y facilitan la empleabilidad en un contexto de cambios (Vargas, Casanova y Montanaro, 2001) y que el Plan de Estudios del Programa de Psicología 2000 proporciona implícitamente a sus estudiantes un repertorio de competencias que le permiten un adecuado desempeño en

el campo laboral; evaluar la posibilidad dentro del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, de trasladar sus actuales esquemas de formación, hacia un enfoque basado en competencias, donde estas se encuentren expresadas claramente en el currículo del Programa; puesto que su adquisición se facilita cuando son explícitamente transmitidas dentro del contexto del proceso de enseñanza los cuales deben estar identificados y organizados permitiendo que sus conocimientos se puedan aplicar en el mundo real (Vargas, Casanova y Montanaro, 2001).

Tomando en cuenta que para Gardner (2001) fuera de los ambientes escolares, se adquieren habilidades mediante la observación y participación en los contextos que habitualmente las requieren y a partir del análisis documental realizado a los programas en donde se puede evidenciar que aquellas materias que en sus planteamientos concebían prácticas académicas, buscaban desarrollar en los estudiantes un mayor número de competencias; Sería oportuno que el Programa de Psicología evalúe la posibilidad de incrementar el número de prácticas académicas durante la formación profesional logrando fortalecer las capacidades de sus estudiantes y optimizar el desempeño laboral de sus egresados por su estrecho conocimiento académico con el contexto productivo.

Puesto que la formación por competencias, según el Ministerio de Educación (2003), demanda un trabajo de articulación de contenidos y saberes al interior de las instituciones para optimizar el tiempo, el uso de talleres, aulas laboratorios, espacios de simulación; sería pertinente por parte

de los docentes del programa realizar una articulación de los programas de asignaturas prerequisite para cada materia, para así llevar un proceso de formación secuencial que le permita tanto al docente como a los estudiantes integrar conocimientos, habilidades y comportamientos que se adquieren al cursar determinada materia.

Tomando en cuenta que en los Centros de Salud, en ocasiones el psicólogo tiene que crear contextos de evaluación o asistenciales, en los cuales es necesario, contar con conocimientos en el área jurídica evaluar por parte del Programa de Psicología la posibilidad de incluir en el plan de estudios materias concernientes al área jurídica que le permitan al psicólogo ampliar su nivel de proyección social a la comunidad y garantizar la asesoría adecuada al consultante, en esta área cuando se requiera.

Con respecto a los Centros de Salud del Municipio de Pasto consideramos pertinente ampliar sus vínculos con las Universidades, creando espacios de prácticas o pasantías para los estudiantes de todos los semestres académicos, de manera que logren integrar la teoría y la práctica en un contexto real de trabajo. Y a su vez permitiendo la interacción de aquellos estudiantes con otros profesionales de la salud dentro de los procesos de promoción y prevención en salud, permitiendo así que relacionen la teoría, los conocimientos y habilidades en el desarrollo de los diferentes programas propuestos desde la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud.

Por otra parte sería pertinente darle continuidad al presente trabajo confrontando las Competencias de Formación del Programa de Psicología Universidad de Nariño, con otros sectores productivos en donde la acción de un Psicólogo es necesaria, evaluando si sus egresados cuentan con las capacidades, conocimientos y habilidades propias para un óptimo desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcaldía Municipal de Pasto. (2004a). Manual específico de funciones y requisitos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud. Manuscrito no publicado. Unidad Administrativa de Seguridad Social en Salud. Alcaldía Municipal. San Juan de Pasto.

Alcaldía Municipal de Pasto. (2004b). Portafolio de Servicios de la Red de Occidente. Manuscrito no publicado. Unidad Administrativa de Seguridad Social en Salud. Alcaldía Municipal. San Juan de Pasto.

Álvarez, A. y Niño, F. (1986). Guía de investigación. Manuscrito no publicado. Universidad Santo Tomas. Facultad de filosofía y letras. Santa fé de Bogota.

Amezcuca, C. y Jiménez, A. (1996). Evaluación de programas sociales. Madrid: Díaz de Santos S.A.

Ander Egg, E. (2000). Como organizar el trabajo de investigación. (Vol. 3). Buenos Aires, Argentina: Grupo Editorial Lumen Hvmánitas.

Avilez J. (2006) Recolección de información [Internet]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos12/recoldat/recoldat.shtml#tecn> [2006, Octubre 19]

Bonilla, E. y Rodríguez, P. (1997). Más allá del dilema de los métodos: La investigación en ciencias sociales. Bogotá: Norma.

Brunner, J. (2000). Competencias de empleabilidad. Revisión bibliográfica. Santiago de Chile. Preal.

Buendía, L., Colas, P. y Hernández, F. (1998). Métodos de investigación en psicopedagogía. Madrid: Mc. GrawHill.

Centro de Investigaciones, Seminario permanente de capacitación y actualización de profesores de metodología de la investigación y asesores de trabajo de grado. (1994). El enfoque Hermenéutico en la investigación cualitativa. Manuscrito no publicado. Universidad Mariana. San Juan de Pasto.

Chiavenato, I. (1999). Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc Graw Hill.

Cinterfor, T. (2004a). DACUM. [Internet]. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complob/xxxx/esp/xvii.htm>. [2006, Febrero 23].

Cinterfor, T. (2004b). 40 preguntas sobre competencia laboral. [Internet]. Disponible en : <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complob/xxxx/esp/index.htm>. [2006, Febrero 12].

Consejo de normalización y certificación en competencia laboral. (1998). El enfoque del análisis funcional. [Internet]. Disponible en: http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complob/banco/id_nor/conocer/index.htm. [2006, Febrero 23].

De la Iglesia, G. (2005). Psicología laboral. [Internet] . Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos16/teoria-sintetica-darwin/teoria-sintetica-darwin.shtml>. [2006, Septiembre 20].

Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES). (2004). Resultados ECAES. [Internet]. Disponible en: <http://www.icfesinteractivo.gov.co/resultados>. [2006, Marzo3].

Galeano, M. (2004). Estrategias de investigación social cualitativa, el giro de la mirada. Medellín: La Carreta E.U

Gardner, H. (2001). Estructuras de la mente: la teoría de las inteligencias múltiples. Santa Fe de Bogota: Fondo de Cultura Económica.

Giroux, S. y Fremblay, G. (2004). Metodología de las ciencias humanas: la investigación en acción. México: Fondo de cultura económica.

Gonzci, A. y Athanasou, J. (1996). Instrumentación de la educación basada en competencias: Perspectivas de la teoría y práctica en Australia. En: Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. México: SEP. CNCCL. CONALEP

Grajales T. (1999). La recolección de información [Internet]. Disponible en <http://tgrajales.net/invesrecolecc.pdf>. [2006, Octubre 19]

Ibarra, A. (2000). Formación de recursos humanos y competencia laboral, 149. 69-109. Montevideo: Cinterfor/OIT.

Irigoín, M y Vargas, F. (2002). Competencia laboral: Manual de conceptos, métodos, y aplicación en el sector salud. [Internet]. Disponible en: http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man_ops/pdf/mo_d1_4.pdf. [2006, Marzo 25].

Martinez, M. (1991). La investigación cualitativa etnográfica en educación. Caracas: Texto.

Mertens, L. (1999). Metodología amod para la construcción de un currículo de capacitación [Internet]. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldoes/viih/amod>. [2006, Abril 30]

Ministerio de Educación Nacional. (2003). Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas. Bogotá: Minedu.

Ministerio de Educación Nacional. (2003). Resolución número 3461 del 30 de Diciembre de 2003. Bogotá: Mineducación

Ministerio de salud y Medio Ambiente. (2002). Decreto 2676. [Internet]. Disponible en: http://www.saludcapital.gov.co/secsalud/tramites/gestionintegral/Decreto_2676_de_2002.doc.

Montero, I. (2003). ¿Son las competencias el nuevo enfoque que la educación requiere? Revista Magisterio, 1. 43 – 56.

Morse, J. (2003). Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa. Medellín: Universidad de Antioquia.

Navarro, P. y Díaz, C. (1995). Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Madrid: Delgado Manuel y Juan Gutiérrez.

Organización de los Estados Americanos. (2001). Competencia laboral y su impacto en el modelo de gestión. [Internet]. Disponible en: <http://www.campus-oei.org/oeivirt/fp/cuad7a02.htm> [2006, Marzo 3].

Ospina, R. y Lago, D. (2003). Las competencias para un nuevo paradigma en la educación superior para el siglo XXI. En: Cuadernos hispanoamericanos de psicología, 4 (2). 7-20.

Ouellet, A. (2001). Procesos de investigación: introducción a la metodología de la investigación y las competencias pedagógicas. Bogotá: Escuela de administración de negocios EAN.

Programa de Psicología. (2000). Reforma Curricular 2000. Manuscrito no publicado. Universidad de Nariño. Programa de Psicología. San Juan de Pasto.

Proyecto Educativo del Programa de Psicología – PEP. (2005). Manuscrito no publicado. Universidad de Nariño. Programa de Psicología. San Juan de Pasto.

Quivy, R. y Campenhoudt, L. (2001). Manual de investigaciones en ciencias sociales. México: Limusa S.A.

Rodríguez, J. (1999). Taylorismo. [Internet]. Disponible en: http://www.uah.es/estudios_de_organización/ter_organiz/taylorismo.htm#_edref13 [2006, Mayo 11].

Rodríguez, G. Flores, J. y García E. (1996). Metodología de la Investigación Cualitativa. España: Aljibe SL.

Ruffer, J. 1998. La eficiencia productiva. Cómo funcionan las fábricas. Chile: Cinterfor/OIT.

Sandín, M (2003). Investigación cualitativa en educación: Fundamentos y tradiciones. Madrid: McGraw Hill.

Sandoval, C. (1997). Investigación cualitativa. Bogotá: Corcas Ltda.

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA (Sin año). Dirección del sistema de formación para el trabajo. [Internet]. Disponible en: <http://www.sena.edu.co/portal/direcci%C3%B3n+del+sistema+de+formaci%C3%B3n+para+el+trabajo/normalizaci%C3%B3n/>. [2006, febrero14].

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. (2000). Orientaciones generales para el proceso curricular de la formación profesional integral basado en competencias laborales. Bogotá: SENA.

Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA. (2001). Estado del arte de las competencias básicas. Bogotá: SENA CORPOEDUCACIÓN.

Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA. (2002). Manual para diseñar estructuras curriculares y módulos de formación para el desarrollo de competencias en la formación profesional integral. En: Dirección de formación Profesional. División de investigación y desarrollo técnico pedagógico. Bogota: SENA CORPOEDUCACIÓN.

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. (2006). La revolución en la formación. En: Presente y futuro de la formación para el aprendizaje y emprendimiento. Bogota: SENA CORPOEDUCACIÓN, CONVENIO ANDRES BELLO

Sosa, M. (2000). Recursos humanos [Internet]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos4/recursoshum/recursoshum.shtml>
[2006, Mayo 24]

Strauss, A. y Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Medellín: Universidad de Antioquia.

Taípe, C. (2002). Procesos y componentes de la investigación científica. [Internet]. Disponible en: <http://www.monografias.com/escueladepostgradosuniversidadnacionaldesancristóbaldehuamanga-perú>. [2006, Enero 19].

Towsend, C. (Sin año). Plan de intervención en salud ocupacional para el sector salud. [Internet]. Disponible en: http://www.cisred.com/MemCongreso37/ARCHIVOS/Plan_de_intervencion_en_Salud_Ocupacional_para_el_Sector_Salu%85.pdf. [2007, Abril 30]

Vargas, F. (2004). Competencias clave y aprendizaje permanente. [Internet]. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/vargas/pdf/cap3.pdf>. [2006, Marzo 18].

Vargas, F. Casanova, F. y Montanaro, F. (2001). El Enfoque de competencia laboral. Montevideo: Cinterfor/OIT.

Vélez, O. y Galeano, M. (1999). Base de datos sobre fuentes documentales en investigación cualitativa. Medellín: Universidad de Antioquia.

Zepeda, F. (1999). Psicología organizacional. México. Editorial Addison Wesley Longman de México, S.A.

ANEXOS

Anexo 1

Componentes de competencias básicas (atributos, habilidades, capacidades, actitudes, valores) Mesa Sectorial del SENA caracterización de mercadeo de 82 empresas colombianas.

1. Habilidad para comunicar, expresión oral, lenguaje capacidad de escuchar, comunicación comunicabilidad. comunicación social. Comunicación organizacional. Convivir comunicativamente con otros.

2. Capacidad para manejo de números, aplicación. Matemáticas, aritmética. Entender, resolver problemas y utilizar los resultados, operaciones cuantitativas. Aplicación de pensamiento lógico matemático como medio para desarrollar las habilidades de abstracción, razonamiento, discriminación, conjeturas y construcción de argumentos. Comprensión y utilización de símbolos y cálculos matemáticos.

3. Capacidad de trabajo en equipo, en grupo. Cooperación. Relación social al interior de las unidades de trabajo. Comportamientos orientados al grupo.

4. Buenas relaciones públicas, interpersonales. Eficacia interpersonal. Relaciones humanas.

5. Capacidad de organización propia y del entorno.

6. Creatividad (pensar, actuar creativamente).

7. Liderazgo, (proactivo). Movilizar al grupo.

8. Resolución de problemas. Autonomía para la elección de alternativas y ejecución de soluciones. Hallar por si solo vías de solución.

9. Aptitud, capacidad de análisis.

10. Lectura, redacción, entender materiales escritos. Incluye otros elementos visuales. Seguir instrucciones, lectura para usos de información. Manejo de lenguaje simbólico. Dominio de lengua escrita (también manuales, diseños, gráficos, pantallas). Lectura y comprensión de textos (grados de dificultad de estos). Escritura, confección de informes escritos, planillas. Hablar, expresión verbal, escuchar .

11. Capacidad, actitud positiva respecto al aprendizaje, mejorar al aprendizaje y desempeño, aprender a aprender, aprendizaje permanente, actualización.

12. Capacidad de negociación.

13. Ética, honestidad, solidaridad, integridad, ética profesional. Ejercicio de valores fundamentales. Ética del trabajo, lealtad. Ofertar ética (orgullo regional). Confidencialidad.

14. Administración, evaluación, manejo y organización de información (elementos visuales). Acceder conocimiento especializado. Reunir y sistematizar información. Interpretación, transmisión y producción.

15. Entender, diseñar y mejorar sistemas. Conceptuar la información como sistema. Pensamiento y comprensión sistémico. Comprensión de procesos, sistemas y entorno y grado de intervención. La lectura de sistemas, cálculo situacional, sistematización y diagnóstico de situación. Comprensión del proceso de trabajo. Visión global e integradora de procesos.

16. Responsabilidad. Responsabilidad personal. Responsabilidad profesional. Responsabilidad individual. Responsabilidad frente al trabajo. Frente a la colectividad. Por elementos. Por información. Por productos.

17. Administración de actividades, capacidad de gestión (gestión de recursos: tiempo, dinero, etc.).

18. Capacidad (disposición de servicio). Servicio a clientes. Cooperación hacia clientes.

19. Toma de decisiones.

20. Sensibilidad a los cambios (actitud positiva). Adaptabilidad a los cambios. Dar respuesta a un contexto cambiante.

21. Uso, selección, aplicación de tecnología. Educación tecnológica. Cultura tecnológica entendida como uso razonado y potenciado de recursos para la solución de problemas con respecto al medio ambiente.

22. Iniciativa. Tomar iniciativa en situación de riesgo.

23. Uso de computadora para manejar información. Utilización de la informática. Computación.

24. Flexibilidad.

25. Respeto por la diversidad, trabajar con personalidades diversas. Entender y trabajar con la cultura del grupo. Respetar las ideas. Ponerse en el lugar del otro.

26. Mente estratégica.

27. Innovación.

28. Polifuncionalidad. Polivalencia.

- 29.** Entender, hablar y escribir.
- 30.** Intuitivo.
- 31.** Buen juicio. Capacidad de raciocinio.
- 32.** Sentido de calidad, sentido de las cosas bien hechas.
- 33.** Autoestima, cuidado de la salud personal.
- 34.** Autonomía en las actuaciones.
- 35.** Ciudadanía, civismo, conciencia histórica.
- 36.** Anticipación.
- 37.** Respeto al medio ambiente. Manejo adecuado de factores contaminantes.
- 38.** Sensibilidad estética.
- 39.** Capacidad de observación.
- 40.** Visión (de resultados, de oportunidades).
- 41.** Capacidad de participación.
- 42.** Capacidad para manejar detalles.
- 43.** Capacidad de riesgo.
- 44.** Visión de negocios.
- 45.** Capacidad de síntesis.
- 46.** Aptitud, percepción espacial.
- 47.** Coordinación.
- 48.** Recursividad.
- 49.** Construcción de relaciones duraderas.
- 50.** Relaciones organizacionales.

- 51.** Persuasión para implementar cambios.
- 52.** Generación de beneficios organizacionales (contribuir a las metas).
- 53.** Evaluación permanente.
- 54.** Creación de futuro.
- 55.** Comprender interpelaciones complejas.
- 56.** Respeto a las normas.
- 57.** Manejo de estrés.
- 58.** Resolución de conflictos. Resolver conflictos interpersonales.
- 59.** Creación del valor.
- 60.** Enfoque en el mercado.
- 61.** Eficiencia.
- 62.** Disposición al ahorro.

Anexo 2

SISTEMA DE CATEGORÍAS

Categorías SCANS	Competencias Mesa Sectorial SENA
Gestión de recursos: tiempo, dinero, materiales y distribución, personal. Relaciones interpersonales: trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio a clientes, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas.	<ul style="list-style-type: none"> • Creatividad: la cual además de innovación implica una sensibilidad estética. • Visión de negocios, resultados y oportunidades: generando así beneficios organizacionales y enfocados en el mercado • Capacidad de Gestión: en donde se necesita ser recursivo y el manejo de interpelaciones complejas • Trabajo en grupo: contiene las capacidades de cooperación; capacidad de negociación; respeto por la diversidad, trabajo con personas diferentes, respeto por las ideas, ponerse en el lugar del otro; y capacidad de participación. • Relaciones interpersonales: en donde es necesario poseer eficacia interpersonal; construcción de relaciones duraderas; y relaciones organizacionales. • Capacidad de liderazgo proactivo, buscando una movilización del grupo; manteniendo una coordinación, para alcázar un objetivo. • Resolución de conflictos: manteniendo la autonomía para la elección de alternativas y ejecución de soluciones por sí mismo, en donde debe estar presentes de esta manera la toma de decisiones. • Ética: la cual implica honestidad, integridad, ejercicio de valores fundamentales, lealtad, confidencialidad, ética profesional y por el trabajo. • Disposición de cooperación y servicio al cliente. • Autoestima y cuidado personal. • Ciudadanía, civismo y conciencia histórica. • Respeto por las normas. • Respeto al medio ambiente: manejo adecuado de factores contaminantes. • Manejo del estrés.
Gestión de	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación: habilidad para la expresión oral, capacidad de escucha,

Categorías SCANS	Competencias Mesa Sectorial SENA
información: buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar computadores.	<p>comunicación social, comunicación organizacional; persuasión para implementar cambios; entender, hablar y escribir.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento lógico matemático: como medio para desarrollar las habilidades de abstracción, razonamiento, análisis de relaciones y conexiones, discriminación, conjeturas, utilización de símbolos y cálculos matemáticos, resolución de problemas y uso de resultados, operaciones cuantitativas y construcción de argumentos. • Capacidad de lecto – escritora: en donde debe estar presente la lectura, manejo de lenguaje simbólico, entender materiales escritos, comprensión de textos con diferentes grados de dificultad, buena redacción, seguimiento de instrucciones, dominio de lengua escrita, lectura y creación de informes escritos y planillas. • Capacidad de aprendizaje permanente: buscando por medio de la actualización mejorar el propio aprendizaje y desempeño, lo que implica tener responsabilidad personal, profesional, individual, laboral, frente a la colectividad, frente a la información y al producto; manteniendo así un sentido de calidad y facilitando una evaluación permanente • Organización de información: en donde encontramos administración, búsqueda, evaluación, manejo, sistematización, interpretación, transmisión y producción de información.
Comprensión sistémica: comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeños, mejorar o diseñar sistemas.	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilidad a los cambios: donde se busca dar una respuesta a un contexto cambiante, con organización propia y del entorno; polivalencia (capacidad de desempeñarse en diferentes contextos); flexibilidad; aptitud de percepción espacial; y disposición al ahorro. • Pensamiento sistémico, visión global e integradora de procesos: propendiendo a una conceptualización, comprensión de los sistemas el entorno y grado de intervención; implica tener mente estratégica, capacidad de raciocinio, anticipación, creación de futuro, toma de iniciativa en situación de riesgo (capacidad de riesgo) y pensamiento intuitivo. • Capacidad de análisis: en donde es necesario la observación y el manejo de detalles. • Capacidad de síntesis, entendida como aquella que reúne los diversos

Categorías SCANS	Competencias Mesa Sectorial SENA
<p>Dominio tecnológico: seleccionar tecnologías, aplicarlas en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipos.</p>	<p>elementos de un conjunto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso manejo y utilización de la computadora e informática

Anexo 3

Áreas Curriculares de Formación

1. Intervención psicológica en salud mental: historia y epistemología de la psicología, Introducción al psicoanálisis, teoría psicoanalítica I y II, psicopatología psicoanalítica, terapia psicoanalíticamente orientada I, II y III, seminario psicoanálisis psicodrama I, II y III; fundamentos del análisis experimental de la conducta, teoría comportamental I y II; psicopatología cognitivo-comportamental, terapia cognitivo-comportamental I, II y III, seminario cognitivo-comportamental psicología de la salud I, II y III; teorías fenomenológicas, Introducción a la psicología humanista, terapia humanista I, II, III, y IV, seminario humanista psicología sistémica I, II y III.

2. Cognición, educación y desarrollo : neuropsicología I y II; procesos cognitivos básicos y procesos cognitivos superiores; psicología del niño, psicología del adolescente, psicología del adulto y la tercera edad; psicología educativa I y II, psicología genética y psicología genética aplicada a la educación.

3. Formación investigativa: investigación psicológica I, II y III, psicometría, pruebas psicológicas, pruebas proyectivas y anteproyecto.

4. Psicología social, comunitaria y de las organizaciones: antropología regional, psicología social, psicología social aplicada, psicología comunitaria I y II, psicología de las organizaciones I y II.

5. Desarrollo personal: taller de desarrollo personal I, II y III, sexualidad humana I y II.

Anexo 4

Competencias por Área de Formación Contempladas en el Proyecto Educativo del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño

De acuerdo a lo establecido por el Proyecto Educativo del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, las competencias que desarrolla cada área de formación propuestas desde el programa, son:

Área Intervención psicológica en salud mental

Las competencias esperadas en los estudiantes son:

- Manejo reflexivo y debate de conocimientos epistemológicos y metodológicos de la disciplina psicológica con relación a la Salud Mental del ser humano aprendizaje permanente
- Pensamiento crítico y reflexivo frente a las diferentes posturas teóricas investigativas y explicativas de las realidades sociales personales y culturales de las cuales da cuenta la Psicología Clínica.
- Capacidad para ubicar los grandes momentos históricos en el desarrollo de la Psicología Clínica.
- Posición flexible y de apertura, frente a diferentes formas de pensamiento y comprensión de los fenómenos biológicos, sociales, culturales y políticos, en los que se construye la condición humana.
- Reconocimiento de los aportes que otras disciplinas hacen al estudio de la Psicología para la comprensión de lo humano
- Capacidad para establecer relaciones dialécticas con otras posturas del saber científico

- Capacidad para hacer interpretaciones y comprensiones de los fenómenos psicológicos humanos individuales, grupales, familiares, institucionales y relacionales, desde los fundamentos de la disciplina psicológica.

- Capacidad para manejar conflictos y proponer estrategias de intervención psicológica.

- Comprensión y construcción de estrategias, de guiones procedimentales y manejo de instrumentos y técnicas que demanda la intervención psicológica en el campo clínico.

- Habilidad para dinamizar la capacidad autoreflexiva y autoreferencial de las personas.

Cognición, desarrollo y educación

Las competencias esperadas para la presente área curricular son

- Manejo de elementos teórico - prácticos, que permitan aplicar el conocimiento del desarrollo evolutivo a través de un proceso investigativo

- Habilidad y destreza para diferenciar, comparar, explicar e interpretar aspectos teóricos y conceptuales de los procesos cognitivos.

- Capacidad para analizar y comprender los fenómenos y cambios que se suceden en el proceso de desarrollo de los seres humanos

- Habilidades para reflexionar, comprender y analizar el origen del conocimiento y aplicar sus conocimientos en contexto.

- Pensamiento crítico reflexivo acerca del fenómeno de la personalidad, con reconocimiento de los aspectos estructurales y métodos para el estudio de la misma.

Psicología social, comunitaria y organizacional

Las competencias esperadas para la presente área curricular son:

- Manejo de la información sobre los temas de actualidad en la realidad nacional y regional.

- Conocimiento de los trabajos que se adelantan, desde la disciplina, respecto a la problemática social comunitaria

- Capacidad de proponer y desarrollo intervenciones integrales en las principales problemáticas sociales

- Capacidad para proponer estrategias y preguntas de investigación sobre teorías, metodologías y realidades locales y globales, útiles en la comprensión e intervención en el ámbito social.

- Sensibilidad y discernimiento ético frente a los problemas humanos y sociales

- Capacidad de formular nuevas alternativas de actuación, ante una situación social determinada

- Compromiso social, respeto por la diferencia y responsabilidad ciudadana.

- Competencias comunicativas que le permiten liderar, facilitar y dinamizar procesos humanos

- Capacidad de relacionar el conocimiento psicológico con los problemas sociales

Formación investigativa

Las competencias esperadas para la presente área curricular son:

- Capacidad de determinar la utilidad, la pertinencia y las limitaciones de los paradigmas, enfoques, técnicas e instrumentos de investigación.

- Claridad epistemológica, conceptual y metodológica, para el diseño, elaboración y ejecución de proyectos de investigación desde la disciplina psicológica,

- Discernimiento, para utilizar adecuadamente los diferentes instrumentos y técnicas de investigación de acuerdo a la naturaleza de la investigación y los objetivos de la misma.

- Capacidad para retroalimentar en la práctica académica y profesional con los resultados de investigación.

- Habilidades para realizar observaciones desde la perspectiva científica, del comportamiento en situaciones individuales y sociales.

- Habilidad para identificar, describir y formular problemas relacionados con lo psicológico.

- Capacidad para integrar nuevas tecnologías en la psicología como disciplina y como profesión.

Desarrollo personal

Para fundamentar la propuesta de esta área curricular, el Programa de Psicología considera que, pensar en la escogencia y el desempeño de una carrera profesional, implica necesariamente el asumir una serie de valores, conocimientos, actitudes, entre otros aspectos, que hacen del Psicólogo una persona con una cierta forma de pensar, actuar y concebir el mundo. Dicha forma se estructura en la manera como el profesional asuma las implicaciones y características de su profesión.

Así, un aspecto de trascendental importancia en el currículo, es la creación del área de desarrollo personal, la cual “pretende la formación y el crecimiento personal de los estudiantes, para lo cual se plantea la realización y participación en talleres de formación personal” (Programa de Psicología, 2.000).

El Programa de Psicología ofrece a sus estudiantes la oportunidad de participar en procesos de autoconocimiento y crecimiento personal, por medio de los cuales se logre su desarrollo psicológico, que implica la posibilidad de elaborar sus conflictos y dificultades personales, con miras a ser buenos psicólogos.

Los talleres son de temáticas libres, que intentan responder a las principales inquietudes y necesidades del estudiantado. Así, como temáticas iniciales, es decir que se podrán cambiar de acuerdo con las necesidades sentidas, se propusieron las siguientes: a) Habilidades Sociales, b) Autoestima, c) Sexualidad I y II, d) Manejo del Estrés, e) Psicósomática, f)

Terapia de Grupo y g) Preparación para la vida profesional. En los diferentes semestres se han ofrecido además talleres de creatividad, yoga, manejo de duelos, manejo de conflictos de pareja, procesos cognitivos, vivencia de género y programación neuro-lingüística. Se puede esperar que el hecho de que un estudiante se involucre en tales procesos personales, le permita adicionalmente adquirir y perfeccionar sus propias habilidades profesionales (Proyecto Educativo del Programa de Psicología- PEP, 2005).

Por otra parte, el hecho de estudiar Psicología se convierte en otra oportunidad para que el estudiante crezca a nivel personal, puesto que en las asignaturas y en sus prácticas están analizando personas, ayudándoles a elaborar sus conflictos y a solucionar sus problemas, lo que les permitirá avanzar en sus propios procesos. Con estas estrategias el programa espera poder cumplir con su misión de formar integralmente a personas, lo que además permitiría la estructuración de buenos profesionales.

En síntesis, el área de desarrollo personal, permite formar competencias actitudinales, referidas a la forma de ver y asumir el entorno, entendido el entorno como el natural y el social (familia, pareja, académico, laboral); competencias axiológicas, en relación con los valores éticos, de género y políticos; y competencias de autogestión, que comprenden la capacidad del estudiante de “darse cuenta”, para asumirse como sujeto con vacíos y potencialidades, lo que permite manejar la carga tensional generada por eventos externos.

La autogestión, comprende a su vez, la autoayuda o utilización de estrategias para solventar dificultades eventuales y la autorealización o potencial humano en permanente fortalecimiento.

Todo lo anterior, en la interacción con el otro, la relación consigo mismo y lo trascendental, generando capacidad de escucha y disposición, compromiso, responsabilidad ante el discurso del drama del otro, ante la diferencia, la alteridad.

ANEXO 5

Análisis Documental

Perfil Profesional y Ocupacional del Programa de Psicología 2000

Categorías SCANS	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración		Proposiciones El egresado será capaz de:
		Ocupacional	Profesional	
Gestión de recursos	Creatividad			Visualizar resultados y oportunidades que genere beneficios a la comunidad, manteniendo autonomía para la ejecución de soluciones.
	Visión de negocios	X	X	
Relaciones interpersonales	Capacidad de gestión	X	X	Construir relaciones personales y organizacionales, teniendo en cuenta el contexto en donde se desarrollan, donde la ética personal y profesional estén presentes en cada actividad.
	Resolución de conflictos			
	Manejo del estrés.			
	Trabajo en grupo			
	Relaciones interpersonales			
	Capacidad de liderazgo			
	Ética	X	X	
Disposición de cooperación y servicio al cliente.	X	X		
	Autoestima y cuidado personal.			
	Ciudadanía, civismo y conciencia histórica.	X	X	
	Respeto por las normas.			

Criterios de Valoración				
	Respeto al medio ambiente			
	Comunicación	X	X	Organizar, interpretar y transmitir información de manera escrita y oral, construyendo argumentos aplicables a diversos contextos.
	Pensamiento lógico matemático			
	Capacidad de lecto – escritora			
Gestión de información	Capacidad de aprendizaje permanente			
	Organización de información	X	X	
	Sensibilidad a los cambios	X	X	Observar y comprender el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios, reuniendo diversos elementos que le permitan anticiparse al futuro estratégicamente, y crear respuestas a un contexto cambiante.
Comprensión sistémica	Pensamiento sistémico, visión global e integradora de procesos	X	X	
	Capacidad de análisis	X	X	
	Capacidad de síntesis	X	X	
Dominio tecnológico	Uso manejo y utilización de la computadora e informática			

ANEXO 6

Análisis por Áreas Curriculares

Intervención Psicológica y Salud Mental

Línea de Formación Psicoanalítica

Categorías SCANS	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración											Proposiciones El egresado será capaz de	
		Hp	Ip	Tp1	Tp2	PP	To1	To2	To3	Pd1	Pd2	Pd3		
Gestión de recursos	Creatividad													Visualizar
	Visión de negocios												X	oportunidades y resultados de
	Capacidad de gestión													trabajo de forma autónoma que
Relacio- nes interperso- nales	Resolución de conflictos						X	X		X	X	X	genere beneficios a la población.	
	Manejo del estrés.									X	X		Participar y cooperar de	
	Trabajo en grupo	X			X					X	X	X	actividades grupales,	
	Relaciones interpersonales	X			X	X	X	X		X	X	X	respetando las ideas del otro,	
	Capacidad de liderazgo												estableciendo relaciones	
	Ética	X	X		X		X	X		X	X	X	personales y organizacionales,	
	Disposición de cooperación y servicio al cliente.							X	X		X	X	X	manejando situaciones de
Autoestima y cuidado personal.										X	X	X	estrés en forma asertiva, donde la ética personal y profesional estén presentes	

Categorías SCANS	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración											Proposiciones El egresado será capaz de			
		Hp	Ip	Tp1	Tp2	PP	To1	To2	To3	Pd1	Pd2	Pd3				
	Ciudadanía, civismo y conciencia histórica. Respeto por las normas. Respeto al medio ambiente				X		X									
Gestión de información	Comunicación Pensamiento lógico matemático Capacidad de lecto – escritora	X	X		X	X	X	X			X	X	X			Responsabilizarse de su aprendizaje, organizando, interpretando y transmitiendo información de manera escrita y oral, logrando construir argumentos aplicables a diversos contextos.
	Capacidad de aprendizaje permanente		X		X	X	X	X			X	X	X			Observar y comprender el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios que le permitan anticiparse al futuro
	Organización de información		X		X				X		X	X	X			
	Sensibilidad a los cambios										X	X	X			
Compren- sión sistémica	Pensamiento sistémico, visión global e integradora de procesos				X	X	X	X			X	X	X			
	Capacidad de análisis	X	X		X	X	X	X			X	X	X			

Categorías SCANS	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración											Proposiciones El egresado será capaz de		
		Hp	Ip	Tp1	Tp2	PP	To1	To2	To3	Pd1	Pd2	Pd3			
	Capacidad de síntesis	X	X		X	X	X	X		X	X	X			estratégicamente, para dar respuestas a un contexto cambiante.
Dominio tecnológico	Uso, manejo y utilización de la computadora e informática														

NOTA. Hp: historia y epistemología de la psicología. Ip: Introducción al psicoanálisis Tp1: Teoría psicoanalítica I Tp2: Teoría psicoanalítica II PP: Psicopatología psicoanalítica To1: Terapia psicoanalíticamente orientada I To2: Terapia psicoanalíticamente orientada II To3: Terapia psicoanalíticamente orientada III Pd1: Seminario Psicodrama I Pd2: Seminario Psicodrama II Pd3: Seminario Psicodrama III

Categorías	Subcategorías	Criterios de Valoración											Proposiciones		
		SCANS	de análisis	Hp	Fac	Tc1	Tc2	Pcc	T1	T2	T3	Ps1		Ps2	Ps3
	Capacidad de síntesis		X				X	X	X	X	X	X	X	X	permitan tomar la iniciativa anticipándose al futuro estratégicamente, y dar respuestas a un contexto cambiante.
	Dominio tecnológico														Uso, manejo y utilización de la computadora e informática

NOTA. Hp: Historia y epistemología de la psicología. Fac: Fundamentos del análisis experimental de la conducta. Tc1: Teoría comportamental I. Tc2: Teoría comportamental II. Pcc: Psicopatología cognitiva comportamental. T1: Terapia Cognitivo comportamental I. T2: Terapia Cognitivo comportamental II. T3: Terapia Cognitivo comportamental III. Ps1: Seminario Psicología de la salud I. Ps2: Seminario Psicología de la salud II. Ps3: Seminario Psicología de la salud III.

Línea de Formación Humanista

Categorías SCANS	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración										Proposiciones El egresado será capaz de	
		Hp	Tf	Iph	Th1	Th2	Th3	Th4	Ss1	Ss2	Ss3		
Gestión de recursos	Creatividad											X	Percibir resultados y
	Visión de negocios				X	X	X	X				X	oportunidades de
	Capacidad de gestión			X	X	X	X	X	X	X	X	X	forma recursiva e
	Resolución de conflictos		X		X	X	X	X	X	X	X	X	innovadora que
Relaciones inter- personales	Manejo del estrés.								X				genere beneficios;
	Trabajo en grupo	X			X	X	X	X	X	X	X	X	manteniendo
	Relaciones interpersonales	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	autonomía para
	Capacidad de liderazgo				X	X	X	X			X	X	la ejecución de
	Ética	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	soluciones en
	Disposición de cooperación y servicio al cliente.								X				diferentes
	Autoestima y cuidado personal.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	contextos.
	Ciudadanía, civismo y conciencia histórica.				X								

Categorías SCANS	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración									Proposiciones El egresado será capaz de		
		Hp	Tf	Iph	Th1	Th2	Th3	Th4	Ss1	Ss2		Ss3	
	Respeto por las normas.		X	X	X	X	X	X					
	Respeto al medio ambiente												
	Comunicación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Responsabilizarse de su aprendizaje, organizando información, interpretándola y transmitiéndola efectivamente de forma escrita y oral. Así como también contará con los medios para desarrollar habilidades de razonamiento lógico matemático construyendo argumentos aplicables a diversos contextos.	
	Pensamiento lógico matemático									X	X		X
	Capacidad de lecto – escritora	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	Capacidad de aprendizaje permanente		X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Gestión de información	Organización de información		X	X	X	X	X	X	X	X	X	lógico matemático construyendo argumentos aplicables a diversos contextos.	
Comprensión sistémica	Sensibilidad a los cambios				X	X	X	X		X	X	Compilar diversos elementos de raciocinio que le permitan anticiparse al futuro	
	Pensamiento sistémico, visión global e integradora de procesos		X		X	X	X	X	X	X	X	estratégicamente, comprender el	

Categorías SCANS	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración									Proposiciones El egresado será capaz de	
		Hp	Tf	Iph	Th1	Th2	Th3	Th4	Ss1	Ss2		Ss3
	Capacidad de análisis	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	entorno, sus detalles y los grados de intervención
	Capacidad de síntesis	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	necesarios, para dar respuesta a un contexto cambiante.
Dominio tecnológico	Uso, manejo y utilización de la computadora e informática											

NOTA. Hp: Historia y epistemología de la psicología Tf: Teoría fenomenológicas Iph: Introducción a la psicología humanista Th1: Terapia Humanista I Th2: Terapia Humanista II Th3: Terapia Humanista III Th4: Terapia Humanista IV Ss1: Seminario Psicología Sistémica I Ss2: Seminario Psicología Sistémica II Ss3: Seminario Psicología Sistémica III

Análisis del Área Curricular Intervención Psicológica y Salud Mental

Categorías SCANS	Proposiciones Cognitivo Comportamental	Proposiciones Humanismo	Proposiciones Psicoanálisis	El egresado será capaz
Gestión de recursos	<p>Crear estrategias encaminadas a proponer y desarrollar soluciones autónomas que permitan el adecuado uso de su conocimiento.</p>	<p>Percibir resultados y oportunidades de forma recursiva e innovadora; manteniendo autonomía para la ejecución de soluciones diferentes contextos.</p>	<p>Visualizar oportunidades y resultados de trabajo de forma autónoma que genere beneficios a la población.</p>	<p>Visualizar oportunidades y resultados de trabajo de forma recursiva e innovadora permitiendo crear estrategias encaminadas a la solución de diferentes situaciones, haciendo un adecuado uso de sus conocimientos.</p>
Relaciones interpersonales	<p>Desarrollar actividades grupales, tomando en cuenta las ideas del otro, construyendo relaciones personales y respetando normas y situaciones de estrés de forma asertiva; donde la ética personal, profesional y con el medio ambiente estén presentes en cada una de las actividades que se desarrollen.</p>	<p>Liderar, cooperar y participar en actividades grupales, respetando las ideas del otro, construyendo relaciones personales y organizacionales donde estén inmersas la ética personal y profesional.</p>	<p>Participar y cooperar de actividades grupales, respetando las ideas del otro, estableciendo relaciones personales y organizacionales, manejando situaciones de estrés en forma asertiva, donde la ética personal y profesional estén presentes</p>	<p>Desarrollar, liderar y participar de actividades grupales, tomando en cuenta las ideas del otro, construyendo relaciones personales y organizacionales; manejando situaciones de estrés de forma asertiva; donde la ética y el respeto por normas estén presentes en cada actividad que se desarrolle.</p>

Categorías SCANS	Proposiciones Cognitivo Comportamental	Proposiciones Humanismo	Proposiciones Psicoanálisis	El egresado será capaz
Gestión de información	Comprometerse frente a su aprendizaje de forma profesional, organizando información, interpretándola y transmitiéndola de manera efectiva oralmente, creando argumentos aplicables a diversos contextos.	Responsabilizarse de su aprendizaje, organizando información, interpretándola y transmitiéndola efectivamente forma escrita y oral. Así como también contará con los medios desarrollar habilidades razonamiento lógico construyendo argumentos aplicables a diversos contextos.	Responsabilizar se de su aprendizaje, organizando y interpretando y transmitiendo de información de manera escrita y oral, logrando construir argumentos aplicables a diversos contextos.	Responsabilizarse de su aprendizaje, organizando y transmitiendo información de manera escrita y oral. Contará con los medios para desarrollar habilidades de razonamiento lógico matemático, logrando construir argumentos aplicables a diversos contextos.

Categorías SCANS	Proposiciones Cognitivo Comportamental	Proposiciones Humanismo	Proposiciones Psicoanálisis	El egresado será capaz
Comprensión sistémica	Comprender el entorno, sus detalles y grados de intervención necesarios, reuniendo diversos elementos de raciocinio que permitan tomar la iniciativa anticipándose al futuro estratégicamente, y dar respuestas a un contexto cambiante.	Compilar diversos elementos de raciocinio que permitan anticiparse al futuro a diferentes contextos.	Observar y comprender el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios que permitan anticiparse al futuro a e, para dar respuestas a un contexto cambiante.	Observar y comprender el entorno, sus detalles y los diferentes grados de intervención necesarios para dar respuesta a diferentes contextos, anticipándose al futuro de forma estratégica.
Dominio tecnológico				

Categorías SCANS	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración										Proposiciones El egresado será capaz de:		
		Pn	Pa	Pv	N1	N2	Pcb	Pcs	Pe1	Pe2	Pg		Pge	
Gestión de información	Respeto al medio ambiente													Comprometerse ante su propio aprendizaje, organizando información interpretándola y transmitiéndola de forma oral y escrita, creando argumentos apropiados a diferentes contextos. Compile diversos elementos de raciocinio que le permitan anticiparse al futuro estratégicamente, comprender el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios a diferentes contextos.
	Comunicación		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	Pensamiento lógico matemático													
	Capacidad de lecto – escritora	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Compren- sión sistémica	Capacidad de aprendizaje permanente	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	necesarios a diferentes contextos.	
	Organización de información			X	X	X	X		X	X	X	X		
	Sensibilidad a los cambios								X	X	X	X		
	Pensamiento sistémico, visión global e integradora de procesos				X	X	X		X		X	X		
Dominio tecnológico	Capacidad de análisis	X	X	X				X	X	X	X	X	necesarios a diferentes contextos.	
	Capacidad de síntesis	X	X					X				X		
	Uso, manejo y utilización de la computadora e informática													

NOTA. Pn: Psicología del niño Pa: Psicología del adolescente: Pv: Psicología del adulto mayor y la tercera edad. N1: Neuropsicología I N2: Neuropsicología II. Pcb: Procesos cognitivos básicos Pcs: Procesos cognitivos superiores Pe1: Psicología Educativa I Pe2: Psicología educativa II Pg: Psicología genética Pge: Psicología genética aplicada a la educación.

Área Social, Comunitaria y Organizacional

Categorías SCANS	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración							Proposiciones El egresado será capaz de:
		Ar	Ps	Psa	Pc1	Pc2	Po1	Po2	
Gestión de recursos	Creatividad								Mantener autonomía para evaluar y elegir alternativas, visualizar resultados y oportunidades a diversos conflictos sociales, comunitarios y organizacionales; manejando la recursividad e interpelaciones complejas.
	Visión de negocios	X		X			X	X	
	Capacidad de gestión				X	X		X	
	Resolución de conflictos				X		X	X	
Relaciones interpersonales	Manejo del estrés.								Cooperar, negociar, respetar la diversidad de ideas del otro, ser empático, liderar y participar de actividades grupales buscando una movilización del grupo para alcanzar un objetivo que genere beneficios a una comunidad. Todo bajo fuertes bases éticas personales y profesionales.
	Trabajo en grupo	X	X	X	X	X	X	X	
	Relaciones interpersonales			X	X	X			
	Capacidad de liderazgo	X					X	X	
	Ética	X	X	X	X	X	X	X	
	Disposición de cooperación y servicio al cliente.				X	X		X	
	Autoestima y cuidado personal.								
	Ciudadanía, civismo y conciencia histórica.						X		
Respeto por las normas.									

Categorías SCANS	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración							Proposiciones El egresado será capaz de:
		Ar	Ps	Psa	Pc1	Pc2	Po1	Po2	
Gestión de información	Respeto al medio ambiente								
	Comunicación Pensamiento lógico matemático	X	X	X	X	X	X	X	Responsabilizarse ante su propio aprendizaje personal y profesional, organizando información interpretándola y transmitiéndola de manera efectiva escrita y oralmente.
	Capacidad de lecto – escritora	X	X	X	X	X	X	X	
	Capacidad de aprendizaje permanente	X	X	X	X	X	X	X	
	Organización de información				X	X	X	X	
Sensibilidad a los cambios				X		X	X		
Comprensión sistémica	Pensamiento sistémico, visión global e integradora de procesos	X				X	X	X	Dar una respuesta acertada a un contexto cambiante, observando y comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; tomando iniciativa y logrando anticiparse al futuro estratégicamente.
	Capacidad de análisis	X	X	X	X	X	X	X	
	Capacidad de síntesis	X	X	X	X	X	X	X	
Dominio tecnológico	Uso, manejo y utilización de la computadora e informática								

NOTA. Ar: Antropología regional Ps: Psicología social Psa: Psicología social aplicada Pc1: Psicología comunitaria I Pc2: Psicología comunitaria II Po1: Psicología de las Organizaciones I Po2: Psicología de las Organizaciones II

Formación Investigativa

Categorías SCANS	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración							Proposiciones El egresado será capaz de:
		Ip1	Ip2	Ip3	Pm	Pp	Ppy	At	
Gestión de recursos	Creatividad				X				Proponer alternativas de soluciones recursivas e innovadoras, evaluando los resultados y oportunidades que se obtengan.
	Visión de negocios			X				X	
	Capacidad de gestión	X	X	X	X	X		X	
	Resolución de conflictos				X				
	Manejo del estrés.								
Relaciones interpersonales	Trabajo en grupo	X	X	X	X	X		X	Interactuar en actividades grupales, para alcanzar objetivos, donde las normas y la ética personal y profesional estén presentes.
	Relaciones interpersonales			X					
	Capacidad de liderazgo								
	Ética	X	X	X	X	X		X	
	Disposición de cooperación y servicio al cliente.								
	Autoestima y cuidado personal.								
	Ciudadanía, civismo y conciencia histórica.	X	X	X	X	X		X	
	Respeto por las normas.	X	X				X	X	
Respeto al medio ambiente									
	Comunicación	X	X	X	X	X		X	Asumir la responsabilidad de su

Categorías SCANS	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración							Proposiciones El egresado será capaz de:	
		Ip1	Ip2	Ip3	Pm	Pp	Ppy	At		
Gestión de información	Pensamiento lógico matemático	X	X		X	X		X	aprendizaje personal y profesional, organizando información, interpretándola y transmitiéndola de manera efectiva escrita y oralmente. También contará con las habilidades del razonamiento lógico matemático, dando solución a problemas y construyendo argumentos válidos.	
	Capacidad de lecto – escritora	X	X	X	X	X		X		
	Capacidad de aprendizaje permanente	X	X	X	X	X		X		
	Organización de información	X	X	X	X	X		X		
	Sensibilidad a los cambios									Observar y comprender el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; reuniendo diversos elementos que le permitan tomar la iniciativa anticipándose al futuro estratégicamente.
	Pensamiento sistémico, visión global e integradora de procesos				X	X		X		
Comprensión sistémica	Capacidad de análisis	X	X	X	X	X		X		
	Capacidad de síntesis	X	X	X	X	X		X		
	Uso manejo y utilización de la computadora e informática	X	X	X		X		X	Conocer y manejar programas informáticos que permitan el análisis de datos cualitativos y cuantitativos.	
Dominio tecnológico										

NOTA. Ip1: Investigación psicológica I. Ip2: Investigación psicológica II. Ip3: Investigación psicológica III. Pm: Psicometría. Pp: Pruebas psicológicas. Ppy: Pruebas proyectivas. At: Anteproyecto

Área de Desarrollo Personal

Categorías SCANS	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración					Proposiciones El egresado será capaz de
		Tdp1	Tdp2	Sh1	Sh2	Tdp3	
Gestión de recursos	Creatividad						Analizar y elegir alternativas de solución a diferentes conflictos individuales.
	Visión de negocios						
	Capacidad de gestión	X					
	Resolución de conflictos	X		X	X		
Relaciones interpersonales	Manejo del estrés.	X				X	Construir relaciones duraderas, cooperando, negociando, respetando las ideas del otro y participando en actividades grupales. Todo bajo fuertes bases éticas de honestidad, lealtad, confidencialidad y valores fundamentales de respeto por el otro y el cuidado de si mismo.
	Trabajo en grupo						
	Relaciones interpersonales	X	X	X	X	X	
	Capacidad de liderazgo	X	X				
	Ética	X	X	X	X	X	
	Disposición de cooperación y servicio al cliente.						
	Autoestima y cuidado personal.	X	X	X	X	X	
	Ciudadanía, civismo y conciencia histórica.	X					
	Respeto por las normas.						
	Respeto al medio ambiente						
Gestión de información	Comunicación Pensamiento lógico matemático	X	X	X	X	X	Responsabilizarse ante su propio aprendizaje personal y profesional, organizando

Categorías SCANS	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración					Proposiciones El egresado será capaz de
		Tdp1	Tdp2	Sh1	Sh2	Tdp3	
	Capacidad de lecto – escritora		X			X	información, interpretándola y transmitiéndola de manera escrita y oral.
	Capacidad de aprendizaje permanente	X	X	X	X	X	
	Organización de información			X			
	Sensibilidad a los cambios	X					Dar respuestas a un contexto cambiante, comprendiendo el entorno, sus detalles tomando la iniciativa y anticipándose al futuro.
Comprensión sistémica	Pensamiento global e integradora de procesos	X					
	Capacidad de análisis	X			X		
	Capacidad de síntesis	X					
Dominio tecnológico	Uso manejo y utilización de la computadora e informática						

NOTA. Tdh1: Taller de desarrollo personal I, Habilidades sociales Tdh2: Taller de desarrollo personal II, Autoestima. Tdh3: Taller de desarrollo personal III, manejo y control del estrés. Sh1: sexualidad humana I. Sh2: Sexualidad humana II.

ANEXO 7

**Análisis de Competencias por Áreas Curriculares Planteadas por el
Proyecto Educativo del Programa de Psicología.**

Categorías SCANS	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración					Proposiciones El egresado será capaz de
		Sm	Ced	Sco	Fi	Dp	
Gestión de recursos	Creatividad	X		X	X		Crear, evaluar y elegir alternativas; visualizar resultados y oportunidades a diversos conflictos psicológicos.
	Visión de negocios	X		X	X		
	Capacidad de gestión			X	X	X	
	Resolución de conflictos	X	X	X	X	X	
Relaciones interpersonales	Manejo del estrés.					X	Resolver dilemas psicológicos humanos teniendo en cuenta el contexto en el cual esta inmerso, las normas sociales y los intereses de la población, trabajando a partir de bases éticas personales y profesionales.
	Trabajo en grupo						
	Relaciones interpersonales	X		X			
	Capacidad de liderazgo					X	
	Ética	X	X	X	X	X	
	Disposición de cooperación y servicio al cliente.		X	X	X		
	Autoestima y cuidado personal.					X	
	Ciudadanía, civismo y conciencia histórica.	X	X	X		X	
	Respeto por las normas.			X			
	Respeto al medio ambiente					X	
Gestión de	Comunicación	X	X	X	X	X	Responsabilizarse ante su propio

		Criterios de Valoración					
información	Pensamiento lógico matemático						aprendizaje, organizando información, interpretándola y transmitiéndola de manera efectiva escrita y oralmente.
	Capacidad de lecto – escritora	X	X	X	X		
	Capacidad de aprendizaje permanente	X	X	X	X	X	
	Organización de información	X	X	X	X		
Comprensión sistémica	Sensibilidad a los cambios	X	X	X	X	X	Desarrollar procesos que ofrezcan una respuesta acertada a un contexto cambiante, observando y comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; tomando iniciativa y anticipándose al futuro estratégicamente.
	Pensamiento sistémico, visión global e integradora de procesos	X	X	X			
	Capacidad de análisis	X	X	X	X		
	Capacidad de síntesis	X	X	X	X		
Dominio tecnológico	Uso manejo y utilización de la computadora e informática					X	Conocer y manejar programas informáticos que permitan realizar el análisis de datos.

NOTA. Sm: Intervención Psicológica y salud mental. Ced: Cognición, educación y desarrollo. Sco: Social, comunitaria y organizacional. Fi: Formación investigativa. Dp: Desarrollo Personal

ANEXO 8

**Análisis de las Entrevistas a Estudiantes Matriculados a Primer
Semestre en el Periodo B 2000 y Dieron Continuidad Hasta el Semestre
A de 2004**

Categorías SCANS	Subcategorías de análisis	Competencias Desarrolladas										Proposiciones El egresado será capaz de	
		S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10		
Gestión de recursos	Creatividad												Evaluar y elegir alternativas de solución a diversas necesidades que presente el cliente, gestionando los recursos necesarios para ese fin.
	Visión de negocios												
	Capacidad de gestión	X			X		X	X				X	
Relaciones interpersonales	Resolución de conflictos			X			X					X	Crear, liderar y participar de actividades grupales; cooperar, negociar, respetar la diversidad de ideas del otro, donde las normas y la ética personal y profesional estén presentes.
	Manejo del estrés.												
	Trabajo en grupo	X	X			X	X		X				
	Relaciones interpersonales				X		X		X			X	
	Capacidad de liderazgo	X			X						X		
	Ética	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	
	Disposición de cooperación y servicio al cliente.		X			X				X			
Autoestima y cuidado personal.							X				X		

ANEXO 9

Análisis del Manual de Funciones, Misión y Visión de los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Especial de Salud del Municipio de Pasto.

Categorías SCANS	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración			Proposiciones El psicólogo debe ser capaz de:
		Misión	Visión	Manual F	
Gestión de recursos	Creatividad		X		Visualizar resultados y oportunidades de forma innovadora, manteniendo la autonomía para evaluar y elegir alternativas para la ejecución de soluciones a diversas necesidades que presente el cliente interno y externo de los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud del Municipio de Pasto
	Visión de negocios				
	Capacidad de gestión	X	X	X	
	Resolución de conflictos	X	X	X	
Relaciones interpersonales	Manejo del estrés.				Liderar y participar de actividades grupales al interior de cada uno de los Centros de Salud, así como de las actividades planteadas por cada una de las dependencias de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud; cooperar, negociar, respetar la diversidad de ideas del otro, buscando alcanzar diversos objetivos que genere beneficios a la comunidad donde las normas y la ética personal y profesional estén presentes.
	Trabajo en grupo	X	X	X	
	Relaciones interpersonales	X	X	X	
	Capacidad de liderazgo		X	X	
	Ética	X	X	X	
	Disposición de cooperación y servicio al cliente.	X	X	X	
	Autoestima y cuidado personal.				

Categorías SCANS	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración			Proposiciones
		Misión	Visión	Manual F	El psicólogo debe ser capaz de:
	Ciudadanía, civismo y conciencia histórica.	X	X	X	
	Respeto por normas.	X	X	X	
	Respeto al medio ambiente	X	X		
Gestión de información	Comunicación	X	X	X	Organizar la información necesaria para cada contexto de trabajo, interpretándola y transmitiéndola de forma efectiva escrita y oralmente, teniendo en cuenta los continuos avances y reformas en materia de salud.
	Pensamiento lógico matemático				
	Capacidad de lecto – escritora			X	
	Capacidad de aprendizaje permanente			X	
	Organización de información	X	X	X	
	Sensibilidad a los cambios	X	X	X	Anticiparse al futuro estratégicamente dando respuestas acertadas a un contexto cambiante, observando y comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios.
Comprensión sistémica	Pensamiento sistémico, visión global e integradora de procesos	X	X	X	
	Capacidad de análisis	X	X	X	
	Capacidad de síntesis	X	X	X	

Categorías	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración			Proposiciones
		Misión	Visión	Manual	El psicólogo debe ser capaz de:
SCANS				F	
Dominio tecnológico	Uso, manejo y utilización de la computadora e informática	X			Conocer y manejar programas informáticos que permitan trabajar y analizar diferentes clases de datos.

ANEXO 10

**Análisis de las Entrevistas a Funcionarios de los Centros de Salud de la
Unidad Administrativa Especial de Seguridad Especial de Salud del
Municipio de Pasto.**

Categorías	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración				Proposiciones El psicólogo debe ser capaz de
		R O	R Oc	R N	R S	
Gestión de recursos	Creatividad	X				Evaluar y elegir alternativas de solución a las necesidades psicológicas que presenten los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud del Municipio de Pasto
	Visión de negocios	X				
	Capacidad de gestión	X	X	X	X	
	Resolución de conflictos	X	X	X	X	
	Manejo del estrés.					
Relaciones interpersonales	Trabajo en grupo	X	X	X	X	Participar de actividades grupales al interior de los Centros de Salud, así como de las actividades propuestas desde la Unidad Administrativa Especial de Seguridad Social en Salud; cooperar, negociar, respetar la diversidad de ideas buscando alcanzar objetivos que generen beneficios a la comunidad, donde las normas y la ética personal y profesional estén presentes en cada actividad que se desarrolle.
	Relaciones interpersonales	X	X	X	X	
	Capacidad de liderazgo	X		X		
	Ética	X	X	X	X	
	Disposición de cooperación y servicio al cliente.	X	X	X	X	
	Autoestima y cuidado personal.					
	Ciudadanía, civismo y conciencia histórica.	X	X			

Categorías	Subcategorías de análisis	Criterios de Valoración				Proposiciones
SCANS		R	R	R	R	El psicólogo debe ser capaz de
		O	Oc	N	S	
	Respeto por normas. Respeto al medio ambiente	X	X	X	X	
Gestión de información	Comunicación Pensamiento lógico matemático Capacidad de lecto – escritora Capacidad de aprendizaje permanente Organización de información Sensibilidad a los cambios	X	X	X	X	Responsabilizarse ante su propio aprendizaje personal y profesionalmente, organizando la diferente información que maneje, interpretándola, transmitiéndola y reproduciéndola efectivamente de manera escrita y oral.
Comprensión sistémica	Pensamiento sistémico, visión global e integradora de procesos Capacidad de análisis Capacidad de síntesis	X				Dar una respuesta acertada a un contexto cambiante, observando y comprendiendo el entorno, sus detalles y los grados de intervención necesarios; tomando iniciativa y anticipándose al futuro estratégicamente.
Dominio tecnológico	Uso manejo y utilización de la computadora e informática	X	X	X	X	

Nota. RO: Red de Oriente. ROc: Red de Occidente. RN: Red Norte. RS: Red Sur.

ANEXO 11

Formato de entrevista a estudiantes

Universidad de Nariño

Facultad de Ciencias Humanas

Programa de Psicología

Formato de Entrevista a Estudiantes Egresados

OBJETIVO. Conocer la percepción de los estudiantes matriculados a primer semestre en el periodo B de 2000 y dieron continuidad a sus estudios hasta el semestre A de 2004, acerca de las competencias que buscaba desarrollar su Plan de estudios.

A. IDENTIFICACIÓN

Nombre: _____

B. INFORMACIÓN ESPECÍFICA

- Describa que son competencias laborales.
- Que competencias considera que desarrolló el plan de estudios?
- Como se realizó el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades y capacidades para desarrollar competencias laborales?
- Que métodos fueron utilizados para evaluar las materias?
- Le realizaría ajustes al plan de estudios del programa de psicología. Si su respuesta es afirmativa cuales serian

ANEXO 12

Formato de entrevista para funcionarios de los Centros de Salud del Municipio de Pasto

**Universidad de Nariño
Facultad de Ciencias Humanas
Programa de Psicología**

Formato de Entrevista a Funcionarios de los Centros de Salud de la Unidad Administrativa Especial de Salud Municipio Pasto

OBJETIVO. Conocer la percepción de los funcionarios de los Centros de Salud del Municipio de Pasto, acerca de las competencias que requiere un psicólogo para desempeñarse en estas instituciones.

A. IDENTIFICACIÓN

Nombre: _____

Institución: _____ Cargo: _____

B. INFORMACIÓN ESPECÍFICA

- Cuales son las funciones que puede desempeñar un psicólogo en la institución?
- Que programas institucionales requiere la participación de un psicólogo. Y por que.
- Describa que son competencias laborales.
- Para usted, como se evidencian las competencias.
- Cuales son las competencias que requiere un psicólogo para trabajar en esta institución.

ANEXO 13

Concepto Emitido por el SENA

ANEXO 14

Concepto Emitido por la Red de Occidente