

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN-LEON

Facultad de Ciencias Médicas

Psicología



Tesis para optar al título de Licenciatura en Psicología

Tema:

Descripción de la situación laboral actual de los egresados de la escuela de psicología de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAN-LEON en el período Junio 2005-Septiembre 2006.

Autoras:

- *Nadir Lissett Delgado Granera*
- *Karla Luz Marín González*
- *Claudia Mariela Vallecillo Ruiz*

Tutoras:

Dra. Maria Lucrecia Palma R.

Lic. Edel Maria Paredes

León 21 de septiembre de 2006.

“A LA LIBERTAD POR LA UNIVERSIDAD”

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestros más sinceros agradecimientos a Dios por darnos sabiduría y la fuerza necesaria durante el tiempo que le dedicamos a nuestra Investigación, a todas aquellas personas que colaboraron desinteresadamente de una u otra forma en la realización de nuestra investigación.

A nuestros Padres por su apoyo moral y económico.

A nuestras tutoras: Dra. María Lucrecia Palma y Lic. Edel María Paredes por su paciencia y enseñanza desinteresada.

A todos los egresados de la Escuela de Psicología de la UNAN – LEÓN que colaboraron con nuestra Investigación voluntariamente.

DEDICATORIA

- Que hermoso es haber iniciado una labor y llevarla a su conclusión.
- Dedicamos nuestro trabajo investigativo a Dios padre porque ha sido el guía espiritual en nuestras vidas.
- A nuestros padres porque son ellos los que nos dan fuerza para nuestros triunfos apoyándonos incondicionalmente.

•

INDICE

Resumen	1
Introducción	2-4
Planteamiento del problema.....	5
Objetivos	6
Hipótesis	7
Marco Teórico	8-17
Marco Referencial.....	18-22
Diseño Metodológico.....	23-27
Resultados	28-31
Discusión.....	32-33
Conclusiones.....	34-35
Recomendaciones.....	36
Bibliografía	37-38
Anexos	39

RESUMEN

El presente estudio se realizó en el período de Junio 2005-Septiembre de 2006, con egresados de la carrera de Psicología de la UNAN- LEON, con el objetivo de describir su situación laboral actual; se tomó una muestra de 81 egresados de las cohortes 1998-2002,1999-2003 y 2000-2004 que, al ser contactados, aceptaron participar en el estudio.

Se encontró que el 61% de los egresados tienen trabajo, de ellos, la mayoría (86%) están laborando de acuerdo a su formación profesional académica, en diferentes instituciones públicas y privadas, desempeñándose principalmente como psicólogos clínicos (40%). El 44% de los encuestados considera que las capacidades y conocimientos adquiridos en el plan de estudio fueron medianamente desarrollados, sin embargo les estimuló a estar más informados de los avances o estudios de la psicología y a ser más participativos en asuntos de interés público (100%)

El estudio de seguimiento a los egresados es de gran importancia, ya que constituye una alternativa para el autoconocimiento, desarrollo y retroalimentación de las instituciones de educación superior; para la implantación de procesos de mejora y consolidación de las diferentes políticas que rigen el plan académico.

INTRODUCCIÓN

Los estudios de egresados constituyen una de las estrategias más adecuadas para retroalimentar los programas de formación de profesionales y de investigación en las instituciones de educación, también generalmente buscan describir características sobre su inserción y desempeño laboral, para efectos de evaluar y retroalimentar los programas educativos que han cursado.²

La continuidad que se debe brindar a los egresados es un elemento importante de los procesos de autoevaluación y de desarrollo de estrategias de las instituciones de educación superior, esta les permite conocer el impacto que tiene sobre la vida de las personas y de la sociedad.¹

Es por ello, que el seguimiento a graduados es una de las acciones clave que toda universidad empeñada en su mejoramiento continuo debe asumir con responsabilidad. La importancia de esta tarea se revela no solo en la utilidad de la información que es generada con diversos usos académicos y administrativos, sino también en la dinámica relacional y con el compromiso mutuo que se genera entre la institución y sus graduados frente a la sociedad.¹

Muchas instituciones mantienen la idea de que los recién graduados se insertan en ellas sin poseer todavía la habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes suficientes para el desempeño laboral. Esto conlleva al peligro de la incorporación del graduado al aparato productivo con un salario muy por debajo de sus expectativas profesionales. En el peor de los casos el graduado puede no conseguir un empleo y toma la decisión de emigrar o dedicarse a otras labores muy ajenas a su formación.¹

Los estudios de seguimiento de graduados son considerados un medio apropiado de evaluación de los resultados de la educación proporcionada por la institución.

Tales estudios se volvieron frecuentes sobre todo a partir de los años 70, cuando después de décadas de crecimiento económico y de fácil absorción de los cada vez más numerosos grupos de graduados universitarios, se produjo inesperadamente un dramático crecimiento del nivel de desempleo también entre graduados universitarios.

Dicho fenómeno fue el resultado de la crisis económica y de la contratación de los mercados laborales que se produjo a inicios de los años 70 y que fue repitiéndose cíclicamente en las últimas décadas del siglo pasado.¹

En el área centroamericana se tiene conocimientos de muy pocos estudios en este campo. Una excepción la constituye el estudio realizado por el Consejo Nacional de Rectores de Costa Rica (CONARE), estudios de carácter institucional sobre los graduados de las Universidades estatales de esa nación, en el cual se analizó la situación laboral de 4,218 graduados de las diversa instituciones nacionales de educación superior que obtuvieron un diploma en el año de 1998.⁵

En Nicaragua se desconoce la existencia de estudios de seguimiento de graduados, aunque en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-LEON en la actualidad se está haciendo un estudio de esta naturaleza.⁵

Los resultados de los estudios de egresados son una herramienta importante para analizar los caminos que siguen los futuros egresados y crear una sociedad de profesionales altamente calificada.¹²

Dados los cambios sociales, políticos, económicos y culturales que vive el país en los diferentes ámbitos han surgido nuevos campos donde el quehacer del psicólogo tiene incidencia, aplicando nuevos métodos para promover el desarrollo humano y buscar una mayor calidad de vida.

Por tal razón se pretende que la información que se obtuvo a través de este estudio, propicie en la Facultad de Ciencias Médicas, la definición de políticas relacionadas con el diseño de estrategias tendientes a colaborar con el desarrollo, fortalecimiento de los planes y programas de estudios, así como sin duda impulsar la mejora y actualización permanente de la carrera de Psicología de la UNAN – LEON.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Hoy en día las instituciones que ofrecen un empleo a todo egresado mantienen la idea de que se inserta en ella sin poseer todavía las habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes suficientes para el desempeño laboral, es decir la suficiente experiencia laboral para tener oportunidades de empleos.

FORMULACION DEL PROBLEMA.

Actualmente ¿Cuál es la situación laboral actual de los egresados de la carrera de Psicología de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAN-LEON?

OBJETIVOS

GENERAL:

- ✚ Describir la situación laboral actual de los egresados de la carrera de Psicología de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAN-LEÓN de las cohortes 1998-2002, 1999-2003 y 2000-2004.

ESPECIFICOS:

- ✚ Definir en qué ámbito profesional se desenvuelve el egresado de Psicología.
- ✚ Determinar la satisfacción laboral que tiene el egresado de la carrera de Psicología.
- ✚ Mencionar criterios de los egresados sobre la utilidad de los conocimientos y habilidades que adquirieron en el plan académico cursado.

HIPÓTESIS.

Los egresados de la carrera de Psicología están utilizando los conocimientos y habilidades que adquirieron en su formación teórica y práctica para su desempeño profesional.

Actualmente ¿Cuál es la situación laboral actual de los egresados de la carrera de Psicología de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAN-LEON?

MARCO TEÓRICO

LOS ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO DE GRADUADOS

Los estudios de egresados constituyen una de las estrategias más adecuadas de retroalimentación de los programas de formación de profesionales en las instituciones de educación, también generalmente buscan describir característica sobre su inserción y desempeño laboral, para efectos de evaluar y retroalimentar los programas educativos que han cursado.¹²

La difusión de este tipo de estudios se ha visto impulsada por el creciente interés que se generó sobre la relación entre la educación superior y el mundo del trabajo, tema fundamental en la agenda de las instituciones de educación superior en las últimas décadas. Los esfuerzos por comprender esta relación han llevado siempre a abordar los mecanismos por los cuales una institución de educación comprueba la calidad de su quehacer educativo a través del desempeño de sus graduados. Entre estos mecanismos de seguimiento ocupan un papel fundamental los estudios de seguimiento.¹

La calidad de la educación brindada puede ser valorada a partir del desempeño profesional (carrera laboral, status, ingreso), la calificación alcanzada por el graduado (posición profesional, campo de empleo) y las oportunidades de formación a las cuales el individuo tiene acceso. La información que puede ser obtenida a través de este tipo de estudios puede ayudar además a identificar posibles deficiencias en un programa educativo implantado y sirve de base para la planificación de futuras actividades académicas que respondan a las necesidades del mercado laboral y de la sociedad en general.¹

La continuidad que se debe brindar a los egresados es un elemento importante de los procesos de auto-evaluación y de desarrollo de estrategias de las

instituciones de educación superior, ésta le permite conocer el impacto que tiene sobre la vida de las personas y de la sociedad.

Diversos autores sostienen que el valor de los estudios de seguimiento de graduados se aprecia de mejor manera cuando éstos permiten la comparación entre graduados de diversas instituciones o bien de la misma institución a través del tiempo. Ello requiere cierto grado de estandarización con el fin de posibilitar la comparación de datos entre graduados de distintas universidades o de diversas cohortes. Esta es precisamente una de las deficiencias de los esfuerzos de seguimiento de graduados realizados por muchas instituciones educativas de nivel superior. En la elaboración de algunos de estos estudios no se han tenido en cuenta los criterios de comparabilidad y sistematicidad, por lo cual no llegan a alcanzar todo el valor heurístico que se esperaría de ellos, al no considerar criterios básicos de diseño y al no considerar el análisis de todas las áreas específicas que la teoría en este campo, ha identificado como relevantes para este tipo de estudio. ¹

La transición laboral de los graduados universitarios

Consideraremos que el proceso de transición ha finalizado en el momento en que el estudiante obtiene un empleo regular, estable y acorde al área en que ha recibido su formación profesional. ¹

La valoración de los vínculos entre enseñanza superior y mundo laboral tiende a variar a la luz de los futuros escenarios del empleo y del trabajo.

Se considera que los conocimientos pasan a convertirse en el recurso clave para la prosperidad económica, el bienestar social y la innovación en todas las esferas de la vida, por otra parte significa que los conocimientos están cada vez más difundidos y que la mayoría de los empleados poseen, en alguna medida, la misma competencia que han adquirido los individuos situados en los puestos más altos de la sociedad. ¹⁴

En las últimas décadas se ha pasado de una concepción que se suponía un empleo asegurado a los graduados universitarios a un estado de continua preocupación por las oportunidades laborales reales para los nuevos profesionales.

De hecho, el fenómeno de la transición laboral ha recibido mayor atención a consecuencias de las recientes dificultades que los nuevos graduados experimentan para ampliarse adecuadamente.¹³

Inserción Laboral

El éxito de la inserción laboral se vincula constantemente con la escolaridad y la capacidad que una persona posee para insertarse adecuadamente a un medio laboral y evolucionar en él como profesional, sin olvidar por supuesto, su humanidad. La adquisición de esta capacidad se vincula estrechamente con las oportunidades de desarrollo y actualización que los ambientes de trabajo y las instituciones de formación inicial proveen a las personas para adquirir las habilidades y destrezas cognitivas, psicomotrices, y socio afectivas que posibilitan esa inserción y movilidad laboral, así como su desarrollo integral.¹

Entonces, la formación de las instituciones educativas no debe limitarse a brindar formación técnica y conocimientos pertinentes a un área laboral o promover la adaptación a las oportunidades sociales existentes, llámense, desempleo, subempleo o discontinuidad profesional sino, como lo sugiere la sociedad o mejor dicho el mercado laboral, estas instituciones deben “redefinir su función en virtud de ayudar a las personas para ser sujetos de su existencia”.¹

Así también donde los egresados desarrollen y pongan en práctica los 16 “hábitos de la mente” es que asegurarán la exitosa integración y desarrollo de la persona en los diferentes escenarios de la vida, entre estos su campo laboral.

Estos hábitos son:

1. La persistencia.
2. El manejo de la impulsividad.
3. El desarrollo de la capacidad de escucha, comprensión y empatía.
4. La flexibilidad de pensamiento.
5. La capacidad meta cognitiva (pensar sobre el pensamiento).
6. Determinación y necesidad por la precisión.
7. La capacidad para aplicar el conocimiento previo a nuevas situaciones.
8. La capacidad de cuestionamiento y proposición de problemas.
9. La capacidad para pensar y comunicarse con claridad y precisión.
10. La capacidad para obtener información a través de todos los sentidos.
11. La capacidad para crear, imaginar e innovar.
12. La capacidad para maravillarse y sorprenderse.
13. La capacidad para tomar riesgos.
14. El sentido del humor.
15. La capacidad de pensamiento interdependiente.
16. La apertura para aprender continuamente.

Por supuesto que estas capacidades aún están en el plano de lo ideal, todos conocemos el énfasis que tradicionalmente hacen las instituciones educativas, particularmente las universidades, en la adquisición de conocimientos académicos o técnicos; efectivamente, podemos encontrar mucha gente que “conoce” y “hace” en su trabajo, lo cual, si bien es meritorio, ya no cubre las exigencias de la actual sociedad del conocimiento que requiere ser y convivir, además de conocer y hacer, no cubre la complejidad del ser humano.¹

En efecto, ya no basta conocer y hacer, la educación ya no puede limitarse a informar; gracias a la tecnología podemos estar informados y actualizados con relativa facilidad y quizá sin la intervención directa de la escuela, pero la mediación: para aprender a aprender, para aprender a ser y a convivir; seguirá

siendo crucial en ecuación ya que son estas competencias las que facilitarán el desarrollo profesional y personal en este nuevo contexto social.¹

¿Qué es y cómo se evidencia el desarrollo profesional? Y diremos que la respuesta depende del enfoque que sobre el tema adoptemos. Así, si consideramos que el desarrollo profesional es la evolución de la carrera laboral o profesional de una persona, deberemos observar especialmente la historia que como miembro activo de la fuerza laboral posee una persona y enfocarnos, consecuentemente, en aspectos como:

- Los ascensos o promociones logradas.
- La prosperidad salarial obtenida
- La estabilidad laboral traducida en el número de años que ha acumulado en una empresa.
- Las oportunidades para actualizarse que la empresa provee (directa o indirectamente).
- Las prestaciones adicionales a las que accede.

Estos, diríamos, son aspectos básicos para valorar el éxito profesional de una persona; sin embargo, si tomamos en consideración las exigencias del nuevo siglo y una visión más holística del desarrollo profesional, quizá debamos considerar otros aspectos que si bien se vinculan con la eficiencia, eficacia y efectividad de su trabajo, tienen origen en otros momentos y espacios de desarrollo y se extienden a otras áreas de su vida.

Situación Laboral

El debate sobre el empleo de los graduados es cada vez más preocupante, ya que tanto en los países ricos, desarrollados y subdesarrollados se reporta un desempleo sustancial entre los graduados.

Los problemas de desempleo experimentados por los graduados son frecuentemente vistos como indicación de la falta de capacidades adecuadas de

los mismos (experiencia laboral); a su debido tiempo algunos adquirirán estas habilidades, mientras que otros terminarán en empleos menos demandantes.¹³

La universidad como facilitadora del trabajo.

Tanto en la universidad privada como en el centro de enseñanza técnica los alumnos señalaban la importancia de que las instituciones de estudio se involucren en colocar a sus mejores alumnos en el mercado laboral, particularmente en el sector privado.

La universidad como espacio gestor de empleo para sus estudiantes es un reto que enfrentan los centros de educación superior.

Rendimiento laboral del empleado

Una evaluación frecuente, ininterrumpida e imparcial por la universidad respecto al rendimiento de sus egresados, es esencial no solo para el desarrollo de la universidad, sino también para el de sus estudiantes. Toda universidad necesita saber quienes son los más destacados, quienes requieren más adiestramiento y quienes no están contribuyendo a la productividad y prosperidad de la misma.

En teoría estas decisiones se fundan exclusivamente en el mérito o la capacidad. Es preciso valorar de alguna manera la calidad del rendimiento, las evaluaciones serán más objetivas y útiles, si se basan en criterios objetivos y sistemáticos. Y éstos comprenden factores relacionados con la capacidad del individuo para ejecutar bien la tarea.

La evaluación no solo se práctica en el mundo de los negocios. En efecto, nos acompaña a lo largo de nuestra formación académica. Los exámenes escolares, los ensayos semestrales e informes especiales son métodos de evaluación utilizados por las instituciones educativas. En principio se parecen a los que se

aplican en el sector laboral, es decir, son métodos que permiten calibrar la calidad del trabajo.

Y en la industria sus resultados repercuten mucho en el futuro profesional del individuo: de ellos depende que lo asciendan al siguiente nivel jerárquico o que se gradúe.

Conviene recordar que la valoración del rendimiento laboral es útil tanto para el egresado como para la carrera a la que pertenece. Del mismo modo que los exámenes escolares indican el aprovechamiento del estudiante y los puntos en que necesita mejorar, también el programa de evaluación permite al empleado calibrar el ritmo de su desarrollo en el trabajo. La evaluación detectara las cualidades y deficiencias, por lo cual el uso correcto de esta información facilita el mejoramiento de la capacidad para ejecutar la tarea.

Las valoraciones del rendimiento, lo mismo que los test psicológicos y otros instrumentos de selección, la ayuden a encontrar el tipo adecuado de trabajo y a cumplirlo en forma satisfactoria. De ahí la importancia de conocer los principios y procedimientos de evaluación. Por lo demás, los métodos a que recurre la universidad han de ser lo más objetivos y sistemáticos posibles, esta es otra de las tareas del psicólogo del departamento de personal.⁷

Uso del rendimiento laboral

EL rendimiento laboral no es un fin en si mismo, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los Recurso Humanos de la empresa.

La Evaluación del rendimiento laboral puede tener los siguientes usos administrativos:

- 1.- La vinculación del individuo al cargo;

- 2.- Entretenimiento;
- 3.- Promociones;
- 4.- Incentivo salarial por el buen desempeño
- 5.- Mejoramiento de las relaciones humanas entre el superior y los subordinados;
- 6.- Auto-perfeccionamiento del empleado;
- 7.- Informaciones básicas para la investigación de recursos humanos;
- 8.- Estimación del potencial de desarrollo de los empleados;
- 9.- Estímulos a la mayor productividad;
- 10.- Oportunidad de conocimiento sobre los patrones de desempeño de la empresa.
- 11.- Feedback de información al propio individuo evaluado;
- 12.- Otras decisiones de personal como transferencias, gastos, etc. ⁴

Beneficios del rendimiento laboral

Los beneficios fundamentales de la evaluación del rendimiento laboral pueden ser presentados en tres facetas:

1. Permite condiciones de medidas del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.
2. Permite el tratamiento de los Recursos Humanos como un recurso básico de la organización y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo por supuesto, de la forma de administración.
3. Proporciona oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización teniendo presente por una parte los objetivos organizacionales y por otra los objetivos individuales.

Cuando está bien planteado, coordinado y desarrollado, un programa de evaluación del rendimiento laboral normalmente trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son generalmente:

La empresa. Beneficios para la empresa:

- Tiene condiciones de evaluar el potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada empleado.
- Puede identificar los empleados que necesitan de reciclaje o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, seleccionar a los empleados que tienen condiciones de promoción o transferencia.
- Puede dinamizar su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados (no solamente de promociones, sino principalmente de crecimiento y de desarrollo personal) para estimular la productividad y mejorar las relaciones humanas en el trabajo.

Mejoramiento del plan de estudio

A menudo los conocimientos generales se exigen de manera más específica, se espera de los titulados universitarios que hayan adquirido habilidades para resolver problemas o calificaciones claves. Esta exigencia tiene su origen en la inquietud que suscita el hecho de que los conocimientos y las competencias generales no sean necesariamente aplicables *per se* al mundo del trabajo.

El desarrollo de las capacidades para trasladar conocimientos desde el campo de la educación, la ciencia y el saber al mundo del trabajo profesional, es considerado en general como una función de la enseñanza superior. Los planes de estudio, el aprendizaje y la enseñanza superior deberían ser de índole más aplicada y tener una orientación más práctica en diferentes sentidos, respondiendo a las demandas de competencias internacionales, ya que se les exige cada vez más a los titulados de las instituciones de educación superior que sean lo bastante versátiles para actuar en el entorno internacional y para

conseguir un equilibrio entre los vínculos que debe tener con el mundo del trabajo.

En la actualidad, las presiones tienden sin duda a demostrar que la enseñanza superior se está volviendo más útil para el mundo del trabajo; se hace mucho hincapié en que hoy en día las instituciones de enseñanza superior están muy alejadas del mundo del trabajo y que el cuerpo de docentes universitarios no se esfuerzan lo suficiente para conseguir un equilibrio adecuado, existe el temor de que la enseñanza y el aprendizaje en las universidades estén condicionados por las necesidades inmediatas hasta tal grado que la enseñanza superior termine por perder su función de fomentar el pensamiento crítico.¹³

MARCO REFERENCIAL

La Facultad de Ciencias Médicas de la UNAN-LEON, está conformada por 4 carreras, entre ellas Psicología, la cual aporta un gran apoyo a la sociedad, formando profesionales con un gran potencial que hoy en día exige el mundo actual, dicha información fue proporcionada por la dirección de la carrera y obtenida de la Microprogramación reflejándose a continuación:

MISIÓN DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

Formar profesionales de la psicología con un perfil integral y multidisciplinario considerando al hombre como un ser biopsicosocial que comprenda los aspectos científico-técnicos sociales, humanos y éticos, motivados al cambio para dar respuestas a las demandas de la sociedad en los diferentes ámbitos del ejercicio profesional contribuyendo a mejorar la salud de la población.

VISIÓN DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

Ser la carrera de mayor reconocimiento científico-técnico, humanística, social, y ética que permita graduar profesionales capacitados para dar respuestas integrales de acuerdo a las demandas y tendencias del desarrollo social que contribuyan a mejorar la salud mental de la población.

GENERALIDADES DE LA CARRERA

Nombre:	Psicología
Facultad:	Ciencias Médicas
Título a otorgar:	Licenciados en Psicología
Nivel de estudio de la carrera:	Licenciatura
Duración de La carrera:	5 años incluyendo el año común que es el 1 ^{er} año de la carrera.
Modalidad de la carrera:	Presencial
Numero de asignaturas:	30
Dedicación del estudiante:	Tiempo completo.

OBJETIVOS DE LA CARRERA

Objetivo General:

- ❖ Formar profesionales de la Psicología capaces de afrontar con sentido crítico y con actitud creativa las variadas manifestaciones del comportamiento del ser humano, en los diferentes ámbitos de la vida, en concordancia a las necesidades de la sociedad y contribuir al proceso de transformación social,

Objetivos Específicos:

- ❖ Integrar a los estudiantes a la comunidad a la sociedad, a través de las prácticas comunitarias, prácticas profesionales, actividades no cognoscitivas e investigación como una vía de proyección social integrando y generando conocimientos y sensibilidad social.
- ❖ Transmitir e interiorizar los valores éticos, el humanismo la efectividad y una actitud favorable al cambio, con una conciencia crítica y sensibilidad social.
- ❖ Brindar pautas metodológicas que permitan al estudiante a adquirir las habilidades y destrezas necesarias para su auto independencia.
- ❖ Proporcionar el conocimiento científico y las herramientas necesarias para desarrollar habilidades, destrezas y un pensamiento crítico e integrador que permita al estudiante reconocer, diagnosticar, diferenciar y tratar las diferentes manifestaciones psicológicas normales y patológicas en el ser humano desde una perspectiva biopsicosocial y ética profesional.
- ❖ Capacitar al estudiante para que pueda realizar acciones de promoción, intervención y rehabilitación en el área psicológica, considerando al ser humano como un ser biopsicosocial, inmerso en la familia y en a sociedad en su conjunto, contribuyendo al mejoramiento de su salud mental.

PERFIL ACADÉMICO PROFESIONAL DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

El egresado de la carrera de licenciatura en Psicología será capaz de brindar atención integral al individuo, familia, comunidad, en el campo clínico, educativo, laboral y social mediante acciones de promoción, prevención, intervención y rehabilitación.-

El currículo lo capacita para desempeñar los cargos:

- Administrativo y laboral
- Asistencial
- Docente
- Investigativo

PERFIL DEL INGRESO DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA

- Cursar, probar y obtener el promedio de selección definido en el año común.
- Realizar pruebas psicológicas y entrevistas antes de seleccionar la carrera.
- Disponibilidad para una dedicación a tiempo completo.

PLAN DE ESTUDIO DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA

II AÑO

I Semestre

- Estadística I
- Psicología General I
- Teorías y sistemas en psicología
- Biopsicología I
- Psicología Social
- Practicas Comunitarias
- Investigación
- Actividad no cognoscitiva
- Consejería

II Semestre

- Estadística II
- Psicología Genera' II
- Psicología del Desarrollo I
- Biopsicología II
- Practicas Comunitarias
- Consejería
- Investigación
- Actividad no cognoscitiva

III AÑO

I Semestre

- Psicología del Desarrollo II
- Psicología de la Personalidad I
- Psicometría
- Informática I
- Practicas Comunitarias
- Consejería
- Investigación
- Actividad no cognoscitiva

II Semestre

- Psicología Educativa Psicología de la Persona II
- Aplicación de Test
- Psicología Clínica
- Prácticas Comunitarias
- Consejería
- Investigación
- Actividad no Cognoscitiva

IV AÑO

I Semestre

- Psicopatología I
- Psicoterapia I
- Sexología
- Ingles Técnico I
- Practicas Comunitarias
- Consejería
- Investigación
- Actividad no cognoscitiva

II Semestre

- Psicopatología I
- Psicoterapia II
- Practicas Profesionales
- Ingles Técnico II
- Prácticas Comunitarias
- Consejería
- Investigación
- Actividad no cognoscitiva

V AÑO

I Semestre

- Psicología Comunitaria
- Psicología Laboral
- Prácticas Profesionales I
- Talleres Profesionales
- Prácticas Comunitarias
- Consejería
- Investigación
- Actividad no cognoscitiva

II Semestre

- Psicología Forense
- Formulación de Proyectos
- Manejo de Recursos Humanos (Electiva)
- Neurociencia de la Conducta (Electiva)
- Prácticas Comunitarias
- Consejería
- Investigación
- Actividad no Cognoscitiva.

DISEÑO METODOLÓGICO

- A. Tipo de Estudio:** Descriptivo de corte transversal.
- B. Área de estudio:** El lugar donde se encuentran los egresados de Psicología de la UNAN-LEON en Nicaragua.
- C. Unidad de análisis:** Egresados de la carrera de Psicología de la UNAN-LEON.
- D. Universo:** Todos los egresados de la carrera de Psicología de la UNAN-LEON. En total 119 de las cohortes 1998-2002, 1999-2003 y 2000-2004.
- E. Muestra:** constituida por 81 egresados que, al ser contactados, aceptaron participar en el estudio.
- F. Criterios de Inclusión:**
- Ser egresado de la carrera de Psicología de UNAN-LEON en los años 2002, 2003 y 2004.
 - Interés y disposición de participar en la investigación.
- G. Control de Sesgo.**

Posibles Sesgos:

- Falta de veracidad por parte de los egresados al responder el instrumento.

Solución a posibles sesgos:

- Se motivará la confianza para que los egresados brinden una buena información.

H. Consideraciones éticas:

De acuerdo a la declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial (principios éticos para las investigaciones médicas de seres humanos) se establecen las siguientes consideraciones éticas que se tomaron en cuenta durante la realización de este estudio:

- Previo al estudio se solicitó el consentimiento de los egresados de Psicología de las tres generaciones a participar en la investigación, para garantizar su participación voluntaria.
- Se garantizó la confidencialidad de la información que brindaron los egresados, de manera que se respetó su intimidad.
- Se utilizaron instrumentos validos y confiables, adecuados para cumplir con los objetivos del estudio.
- Se explicó a los egresados el propósito de la investigación.
- Los resultados del estudio serán dados a conocer a la carrera de Psicología.

I. Fuentes de Información:

Primaria: Información que brindaron los egresados.

Secundaria: Documental.

J. Métodos y técnicas de recolección de datos:

Se obtuvo el listado de egresados en la Secretaría Académica de la Facultad de Ciencias Médicas, luego se les ubicó para obtener su consentimiento y se aplicó el instrumento de recolección de información sobre la situación laboral actual de los egresados de la carrera de Psicología.

El instrumento aplicado fue un cuestionario con preguntas abiertas, cerradas y de opción múltiple, elaborado para dar respuesta a nuestros objetivos.

K. Plan de análisis:

La información se analizó a través del programa SPSS 12, y fue presentada en tablas y gráficos.

Operacionalización de las variables

Variables	Definición operacional	Indicadores	Instrumento
Situación Laboral	Categoría de la persona en cuanto al estado; condición de la función en la que se desempeña o ejerce su cargo		Cuestionario
a. Trabajo	Si el egresado se encuentra ejerciendo un trabajo fijo	<ul style="list-style-type: none"> • Si. • No. 	
b. Organismo e institución en la que trabaja	Tipo de organismo o institución en que se encuentra trabajando el egresado	<ul style="list-style-type: none"> • ONG. • Organismo gubernamental. • Empresa propia. • Empresa privada. • Otros. 	
c. Función que desempeña	Tipo de funciones que desempeña el egresado en su cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Administración. • Docencia • Investigación. • Clínica • Asesoría. • Otros. 	
Ámbito profesional	Empleo o trabajo que ejerce una persona y que suele requerir estudios teóricos y prácticos.		
a. Cargos	Los cargos que ha desempeñado desde su egreso	<ul style="list-style-type: none"> • Área Clínica. • Docencia. • Asistente de investigación. • Coordinador de proyectos. • Área Laboral. • Asesoría. • Encuestador. • Otros. 	

VARIABLES	Definición operacional	Indicadores	Instrumento
b. Responsabilidades adquiridas	Las principales responsabilidades inherentes a su cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Atención psicológica. • Coordinador de proyectos. • Responsables de área. • Encuestador. • Impartir clases. • Selección de personal. • Otros. 	
Satisfacción Laboral	Medida en que se ven satisfechas determinadas necesidades del trabajador.		
a. Ingresos económicos	Grado de satisfacción del egresado con sus ingresos en trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfecho. • Medianamente Satisfecho • Poco satisfecho. • Insatisfecho. 	
b. Posición jerárquica	Posición jerárquica alcanzada en su área laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe. • Responsable. • Supervisor. • Coordinador. • Otros. 	
c. Ambiente laboral	Relación con sus compañeros de trabajo en su ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente. • Bueno. • Regular. • Malo. 	
Conocimientos y Habilidades	Nivel de desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades abordados en el plan de estudio cursado	<ul style="list-style-type: none"> • Alto. • Medio. • Bajo. • Ninguno. 	

RESULTADOS

La situación laboral en la que se encuentra el egresado de la escuela de Psicología de la UNAN-LEON, según los resultados de nuestro estudio es:

El 61% de los egresados se encuentran laborando de acuerdo a su formación académica, desempeñándose en diferentes instituciones con un mayor porcentaje en O.N.G (No gubernamentales), con el 57% y con un menor porcentaje en empresas propias el 2%.

Y el 39% no se encuentran laborando por razones tales como:

- Falta de recursos económico para tramitar el título.
- Compromisos personales y continuidad de estudios de postgrado, entre otros.

Tabla N° 1

Situación laboral de los egresados de Psicología

Situación laboral actual

	Si		No		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Trabaja Usted?	49	61	32	39	81	100
El trabajo que realiza corresponde a su formación	42	86	7	14	49	100

Tabla N° 2

Tipo de Organismo o instituciones que trabaja actualmente

	Nº	%
Gobierno	12	25
No Gubernamental	28	57
Empresa Propia	1	2
Empresa Privada	8	16
Total	49	100

Tabla N° 3
Descripción del ámbito profesional

Interrogantes	Respuesta	Nº	%
Cargo o funciones desempeñados	Área Clínicos	36	40
Responsabilidades adquiridas	Atención individual a pacientes	28	57
En que nivel pone en práctica sus conocimientos	Alto	43	54

La tabla No.3, muestra la descripción del ámbito profesional en el que se desenvuelven los egresados que se encuentran laborando.

De manera general manifiestan que el cargo que desempeñan lo realizan en el área clínica con un 40%, teniendo como responsabilidad la atención de manera individual a pacientes con un 30%, poniendo en un nivel alto sus conocimientos adquiridos con un 53%.

Tabla N° 4
Satisfacción laboral de los egresados

Interrogantes	Nivel	No	%
Ingresos económicos	Medianamente	28	57
Posición jerárquica alcanzada	Responsable	22	45
Ambiente laboral(Relación con sus compañeros de trabajo)	Bueno	26	53

La tabla No.3, muestra el nivel de satisfacción laboral de los egresados en cuanto a:

- El ingreso económico con un 57.1%
- La posición jerárquica alcanzada es de responsable con un 44.9%
- El ambiente laboral con relación con sus compañeros es buena con un 53%.

Tabla # 5

Conocimientos y habilidades de los egresados según el plan de estudio cursado.

Interrogantes	Nivel	Nº	%
Conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques	Medio	35	44
Habilidades para diagnosticar y tratar con pacientes.	Medio	36	45
Capacidades para identificar, analizar y resolver problemas.	Medio	34	42
Habilidades para autorregulación, autoafirmación, control emocional.	Medio	44	55
Capacidad para trabajar y liderar equipos.	Medio	39	49

Al explorar los conocimientos y habilidades de los egresados de psicología, según el plan de estudio cursado se encontró que poseen un nivel medio en conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques y en habilidades para diagnosticar y tratar con paciente con el 44%, capacidades para identificar, analizar y resolver problemas en un nivel medio con 41%, en habilidades para autorregulación, autoafirmación y control emocional e un nivel

medio con el 54% y capacidad para trabajar y liderar en equipos con un nivel medio 48%.

Tabla # 6
Organización Metodológica
Criterios de los egresados en relación al plan de estudios

Criterios	Respuesta	Nº	%
* Mejorar la metodología del docente.	Si	81	100
* Ampliar bibliografías.	Si	80	98
* Actualizar los contenidos.	Si	80	98
<p>Tabla # 7</p> <p>Efectos causados por la formación recibida</p>			
* Les estimula a estar más informados en los avances de la carrera.	Bastante	70	87
* Les impulsa a ser más participativos en asuntos de interés público.	Bastante	52	65

Según los criterios de los egresados consideran el 100% que sus mayores debilidades son con respecto a la metodología adoptada por el docente al impartir sus contenidos y el 98% manifiestan que se deben de ampliar la bibliografía y actualizar los contenidos.

DISCUSIÓN

- ❖ El presente trabajo investigativo muestra la descripción de la situación laboral actual de los egresados de la carrera de Psicología de la UNAN-LEON. Se encontró con resultados que muestran que el 61% de los egresados están laborando de acuerdo con su formación profesional, este valor es similar a los encontrados en los estudios realizados por el proyecto de Modernización y Acreditación de la Educación Terciaria (PMAET): Formación de una línea de base de la población egresada y graduada de las universidades del país, período 1998-2002; dicho estudio reporta 75.7 que se desempeñan y se desarrollan profesionalmente.
- ❖ Ahora bien, del 39% de los egresados que no se encuentran laborando, el principal factor de impedimento para la búsqueda de empleo, son problemas económicos para tramitar el título. El estudio antes mencionado muestra que uno de cada tres casos de egresados reflejan el desempleo, pero también lo caro de los trámites como principal razón para no contar con el título.
- ❖ En lo que respecta al ámbito profesional en que se desenvuelve el egresado de la carrera de psicología de la UNAN-LEON, corresponde con su formación curricular recibida, desempeñándose en cargos en el área clínica con el 39.3%, siendo su responsabilidad la atención a pacientes con un 30.2% donde pone en práctica sus conocimientos adquiridos en un nivel alto con 53%, estos datos son similares a los del estudio de seguimiento de graduados de la UNAN-LEON (2000-2003), que reflejan que los graduados de la UNAN-LEON tienen ventajas en la contratación laboral puesto que muestran un nivel de empleo superior al promedio global de profesionales

universitarios y laboran en trabajos relacionados con el perfil de la carrera que estudiaron.

- ❖ Un aspecto importante a considerar es si los egresados tienen buena satisfacción laboral, por lo que refieren sentirse medianamente satisfecho con sus ingresos con un 57.1%, la posición jerárquica alcanzada es de responsable con el 44.9% y el ambiente laboral con respecto a sus compañeros de trabajo es bueno con el 53%. En el estudio del PMAET, considera no estar recuperando los costos universitarios, siendo las principales causas el empleo con baja remuneración (49.2%), no obteniendo la recuperación de estos costos por la formación profesional o carrera cursada. Cabe mencionar que ningún estudio hace referencia de la posición jerárquica alcanzada y si se menciona a lo que refiere a ambiente laboral, lo hace en cuanto a condiciones físicas (infraestructura) y no con respecto a la relación con sus compañeros de trabajo.
- ❖ En cuanto a los criterios que expresaron los egresados de la carrera de Psicología de la UNAN-LEON, sobre los conocimientos y habilidades que adquirieron según el plan de estudio cursado, se muestra que poseen un nivel medio en los conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques, habilidades para diagnosticar y tratar con pacientes, autorregulación, autoafirmación y control emocional, es decir que este plan de estudio que cursaron los egresados los consideran medianamente desarrollado y lo asocian a la teoría, práctica y habilidades obtenidas para su desempeño laboral exitoso; en el estudio de seguimiento a graduados 2000-2003 de la UNAN-LEON, la valoración referida por los graduados fue la demanda a la mejora hacia el currículo, principalmente en los contenidos teóricos y prácticos de los componentes curriculares y en las prácticas profesionales.

CONCLUSIONES

- ❖ El estudio de la situación laboral actual de los egresados de la carrera de Psicología de la UNAN –LEÓN es trascendente para la mejora continua del plan de estudio y mantener la vinculación de la institución con la sociedad.
- ❖ El trabajo que ahora realiza el egresado corresponde a su formación profesional donde su ubicación laboral se concentra fundamentalmente en organismos no gubernamentales (ONG) teniendo como cargos o funciones principales la clínica.
- ❖ En cuanto a su ambiente laboral los egresados consideran que es bueno, pero se encuentran medianamente satisfechos con sus ingresos económicos. Las expectativas de desarrollo que ellos tienen es de postgrado ya que refieren tener dificultades y debilidades en su formación académica tanto en la teoría y práctica con respecto a su desempeño laboral y encuentran la necesidad de fortalecer estas debilidades y dificultades encontradas.
- ❖ Las capacidades que existen en el egresado de psicología están estrechamente relacionadas al plan de estudios de la carrera obteniendo un nivel medio en los conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques teóricos de las disciplinas, en habilidades para diagnosticar y tratar con pacientes, capacidad para identificar, analizar y resolver problemas, habilidades para autorregulación, autoafirmación, control emocional capacidad para trabajar y liderar equipos, manifestando los egresados que esto se debe a la metodología impartida por el docente, la poca bibliografía existente en la carrera y la falta de actualización de los principales contenidos como : entrevistas, test, técnicas psicoterapéuticas y prácticas profesionales; dando como resultado de su formación académica: estimulación a estar más informado y actualizados en su área profesional y la de ser más participativo en asuntos de interés público .

- ❖ Las dificultades que presenta el plan de estudio para el egresado de Psicología es la vinculación de la teoría con la práctica por los pocos conocimientos que adquirieron en habilidades para diagnosticar y tratar con pacientes, capacidades para identificar, analizar y resolver problemas, habilidades para la autorregulación, control emocionales, capacidades para trabajar y liderar equipos.

- ❖ Un solo estudio puede no ser suficiente para mejorar las políticas facultativas de la carrera, pero sí para incidir en realizar otros estudios de este tipo y monitorear todos los procesos que suceden en la carrera para formar los profesionales que el mundo actual exige.

RECOMENDACIONES

CARRERA DE PSICOLOGIA:

- ❖ Mejorar la metodología para impartir las asignaturas.
- ❖ Ampliar la bibliografía de la carrera.
- ❖ El plan de estudio debe enfatizar en los contenidos técnicos (test, entrevistas, prácticas clínicas y técnicas psicoterapéuticas).
- ❖ Que los estudiantes realicen sus prácticas en lugares adecuados a su formación.
- ❖ Realizar estudios de egresados cuando se requiera comprobar los resultados de los procesos de modificación de planes y programas de estudio enfocando la atención a las últimas generaciones que tengan cuanto menos tres años en el mercado laboral.
- ❖ Que promueva los servicios de especialización y cursos como:
 - Postgrado
 - Maestría
 - Capacitaciones
 - Seminarios entre otros

Esto hará que se mantengan vínculos más cercanos con los egresados y contribuirá a su desarrollo profesional y la formación adquirida.

EGRESADOS-PROFESIONALES DE PSICOLOGIA:

- Que se mantengan actualizados de las nuevas herramientas que brinda la ciencia con respecto a su formación (psicología).
- Que pongan en práctica sus conocimientos adquiridos, ya que estos les proporciona habilidades y destrezas para su desarrollo como profesional.
- Que sean más disponibles a participar al momento que sean incluidos en algún estudio investigativo.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Universidad Don Bosco. (Enero del 2003), Estudio de seguimiento a graduados de la carrera de Ingeniería en ciencias de la Computación. Diseño de Investigación. Soyapango, México.
- 2.- Juárez. B, (1998); Esquema básico para estudios de egresados en educación superior. Propuesta. Tenayuca D200, col. Santa Cruz Atoyac, 03310, México, D.F.
- 3.- O' Delln, Sao Paulo, Pioneira, (1964); Principios de Administracc. Sao Paulo, Brasil.
- 4.- Chivenato A. (1998), Administración de Recursos Humanos.
- 5.- Rosario G S, (2001); La situación laboral y otras características de los graduados de 1998 de las Universidades Estatales, Consejo Nacional de Rectores, OPES, M.B.A. San José, Costa Rica.
- 6.- FIDEG (2003); Jóvenes: una mirada al porvenir realidades, aspiraciones y desafíos frente al trabajo.
- 7.- SCHULTZ D.P (1996); Psicología Industrial. Tercera edición, Mc GRAW-HILL/INTERAMERICANA de México, S.A.
- 8.- Lic. Amanda G. Evaluación del desempeño I. Exámenes oral y escrito programa de formación decente, pedagogía, Curso de aprendizaje y evaluación. Modulo 6.
9. – Desempeño profesional de graduados: <http://www.CUCS.uds.mx/> abril 2002/ art 6. htm/ inusalud. (Agosto 25 del 2005)
- 10.- Desempeño profesional de egresados: <http://www.e-local.gob.mx/work/resources/local/content/2193/2/DiferentesArturoPontifes.htm>. (Agosto 25 del 2005).
- 11 - Proyecto de Modernización y Acreditación de la Educación Terciaria (PMAET) Formación de una línea de base de la población egresada y graduada de las universidades del país.Período 1998-2002.
- 12-Antonio, S (2006); estudio de seguimiento de graduados de la UNAN- LEON 2000-2003, León- Nicaragua.
- 13- Gines, J M.R (2000); Profesorado universitario: situación en España y tendencias internacionales, Centro de publicaciones; España.

14- Ulrico T. (Agosto 2005); Graduados y empleos: investigación, metodología y resultados, primera edición, Buenos Aires, Argentina.

15- Gross, E (1995); Pequeño Larousse ilustrado, ediciones Larousse, Argentina.

16- Autores S.A., Enciclopedia Ciencia de la Educación: Psicología y pedagogía, ediciones Euroméxico, S.A. de C.V, México.

17- Concepto de satisfacción laboral: <http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp-212htm> (octubre 20 del 2006)

18- Espasa calpe, S.A. (1999); Diccionario enciclopédico Espasa, volumen 6; Mateu Cromo, España.

19-Esmeralda, G (1993); Larousse Sinónimos/ Antónimos, cía Editorial Ultra, S.A. de C. V., Centeno, México, D.F

ANEXO

DATOS GENERALES DE LOS EGRESADOS DE PSICOLOGIA
1998-2002 HASTA 2000-2004

Datos generales		Nº	%
Edad	22	7	9
	23	14	17
	24	16	20
	25	22	27
	26	14	17
	27	4	5
	28	2	3
	29	2	3
Sexo	Masculino	18	22
	Femenino	63	78
Estado civil	Casado	18	22
	Soltero	53	65
	Acompañado	10	12
Año que inicio la carrera	1998	30	37
	1999	25	31
	2000	26	32
Año que finalizo la carrera	2002	27	33
	2003	22	27
	2004	32	40

SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE PSICOLOGÍA

Situación laboral actual

Tabla N° 2

	Si		No		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
¿Trabaja Usted?	49	61	32	39	81	100
El trabajo que realiza corresponde a su formación	42	86	7	14	49	100

GRAFICO # 1

TIPO DE ORGANISMO O INSTITUCION QUE TRABAJA EN ESTE MOMENTO

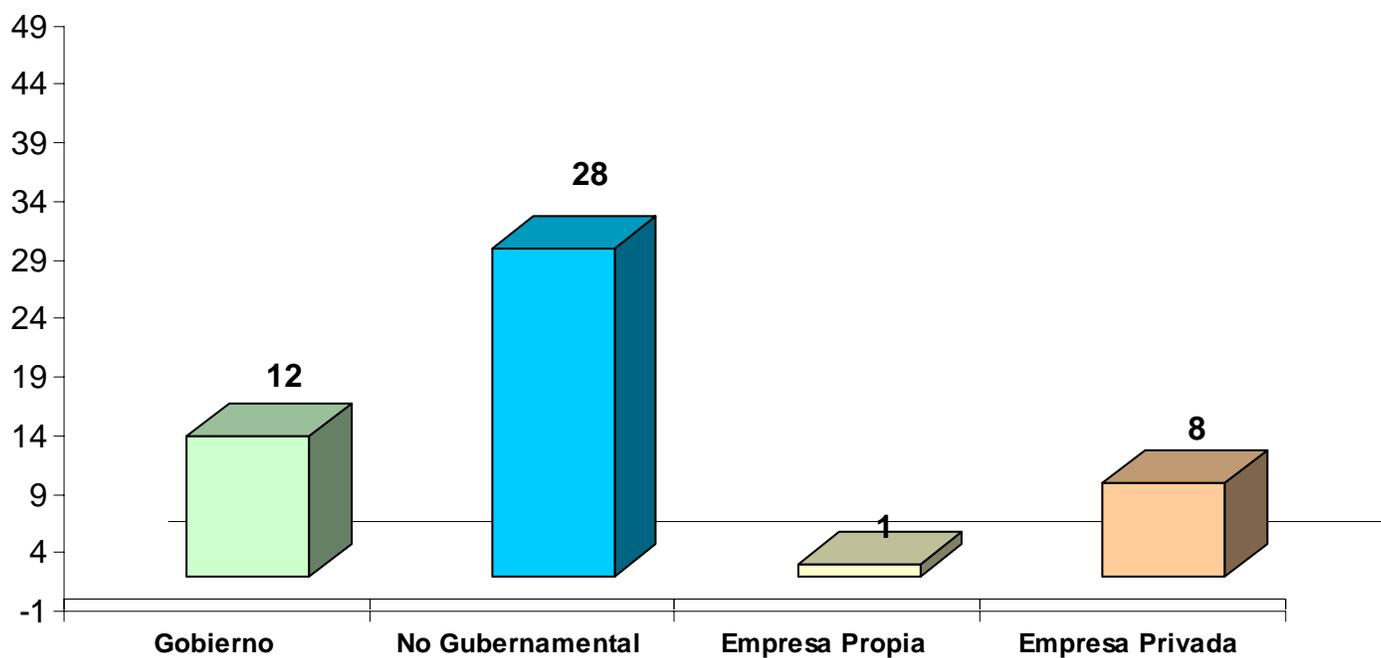
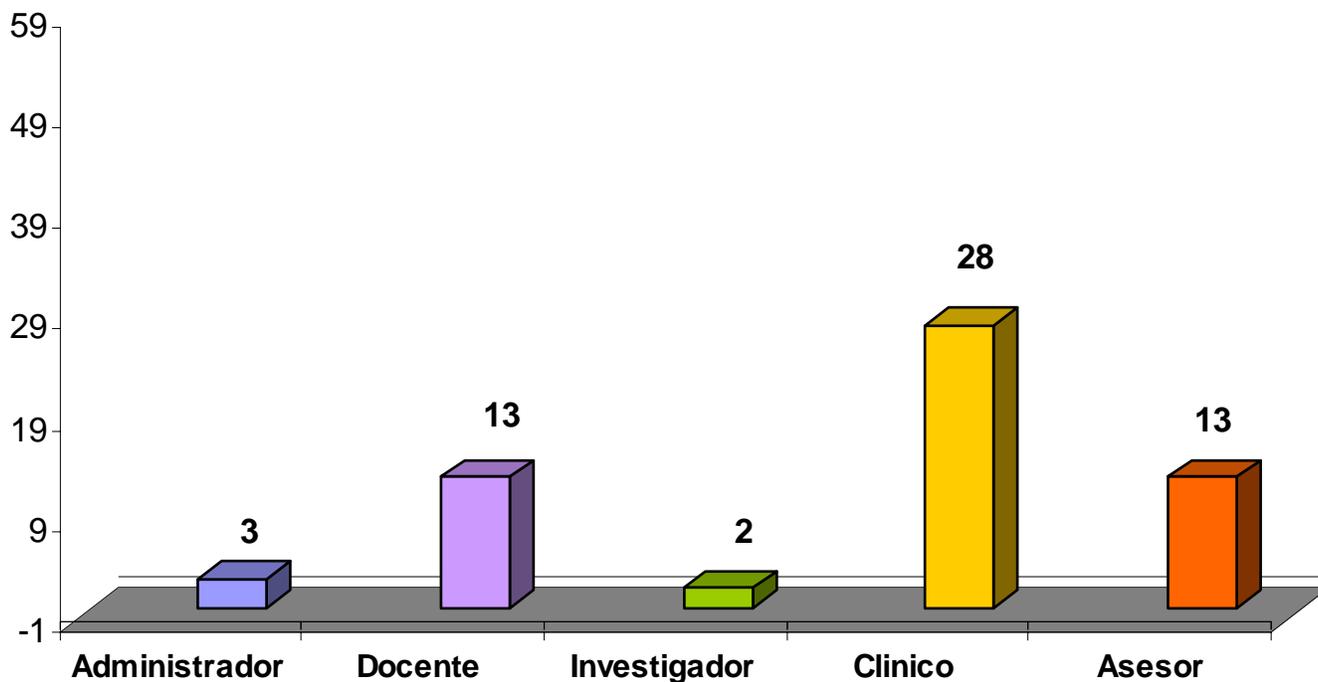


GRAFICO # 2
FUNCIONES EN QUE SE DESEMPEÑA



TITULACION

Tabla Nº 5

		Nº	%
Tiene Título?			
	Si	42	52
	No	39	48
Total		81	100

SITUACIÓN POR LA QUE NO TIENE TITULO?

Tabla Nº6

	Nº	%
Falta de interés	1	3
Falta de recursos económicos	5	13
Cambio de residencia		
Compromisos personales	10	25
Las condiciones de la institución no son favorables	3	8
Otra		
Porque no han defendido la tesis	20	51
Total	39	100

INSERCIÓN LABORAL

Tabla Nº 7

Cargos desempeñados	Nº	%
Área clínica	36	40
Docencia	17	19
Capacitación	8	9
Asistente de investigación	3	3
Coordinador de proyectos	5	5
Área Laboral	5	5
Asesoría	3	3
Encuestadora	4	4
Otros	10	12
Total	91	100

Tabla Nº 8

Responsabilidades adquiridas en su cargo	Nº	%
Atención psicológica a niños en centros escolares	6	8
Atención individual a pacientes	23	30
Capacitaciones en distintas áreas	10	13
Coordinador de proyectos	6	8
Impartir clases	6	8
Responsables	3	4
Encuestadora	5	7
Selección de personal	6	8
Otros	11	14
Total	76	100

Nota: hay egresados que seleccionaron más de una opción

Tabla Nº 9

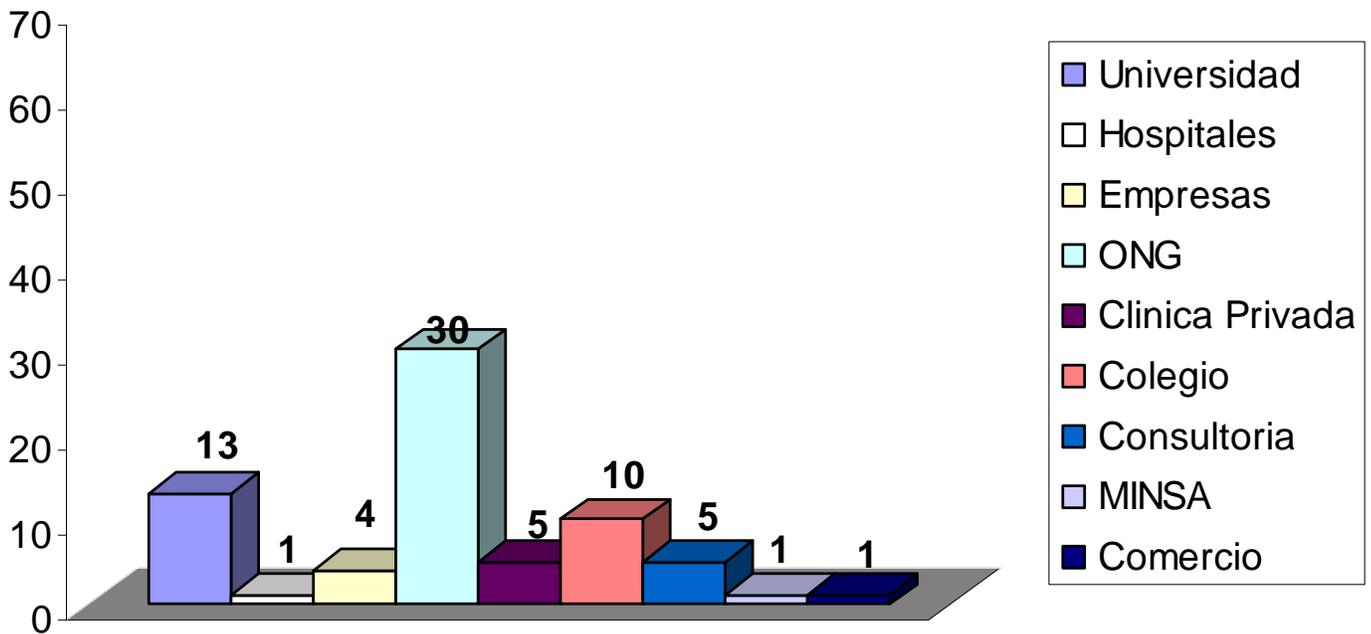
En que nivel pone en práctica sus conocimientos	Nº	%
Alto	43	53
Medio	29	36
Bajo	5	6
Ninguno	4	5
Total	81	100

Tabla N° 10

Razones por la que no esta desempeñando su profesion	Nº	%
No tengo trabajo porque no encontré, pero sigo buscando	30	76
Continuo estudiando	5	13
No necesito trabajar	1	3
Hago estudios de postgrados	3	8
Total	39	100

GRAFICO # 3

AREA EN QUE REALIZA SU ACTIVIDAD



Nota: Hay egresados que tomaron más de una opción.

SATISFACCION LABORAL

Ingresos
Tabla N° 12

Se encuentra satisfecho con sus ingresos	N°	%
Satisfecho	9	19
Medianamente satisfecho	28	57
Poco Satisfecho	8	16
Insatisfecho	4	8
Total	49	100

Tabla N° 13

Posicion gerárquica alcanzada	N°	%
Jefe	4	8
Responsable inmediato	9	18
Responsable	22	45
Supervisor	4	8
Coordinador	4	8
Otro	6	13
Total	49	100

Tabla N° 14

Ambiente Laboral con respecto a su compañero	N°	%
Excelente	15	31
Bueno	26	53
Regular	7	14
Malo	1	2
Total	49	100

GRAFICO # 4

CUALES SON SUS EXPECTATIVAS DE DESARROLLO PROFESIONAL

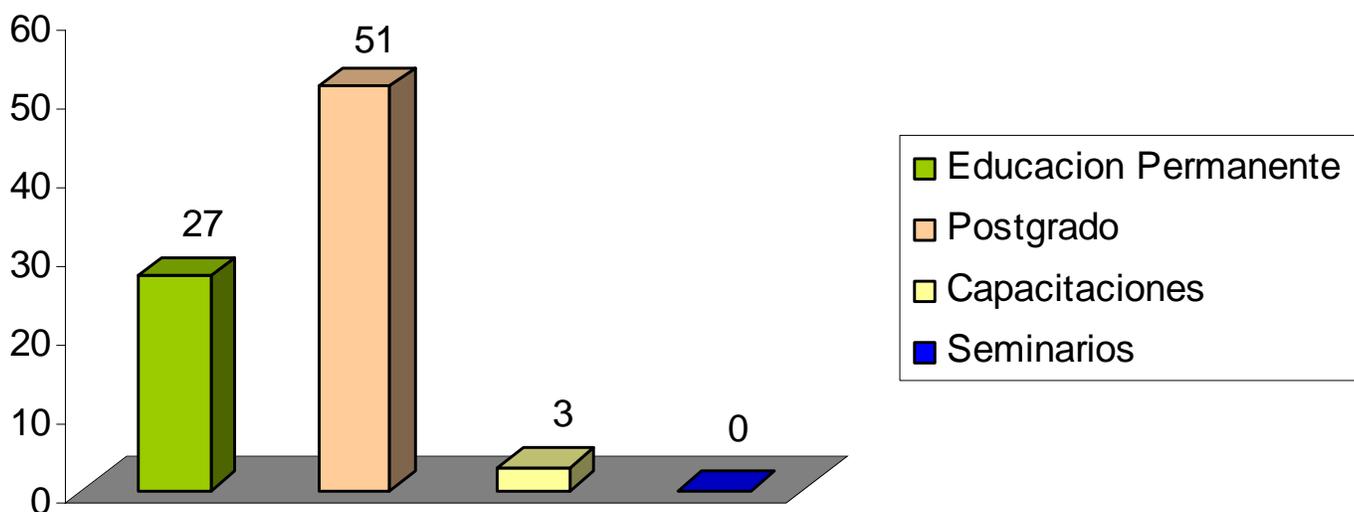


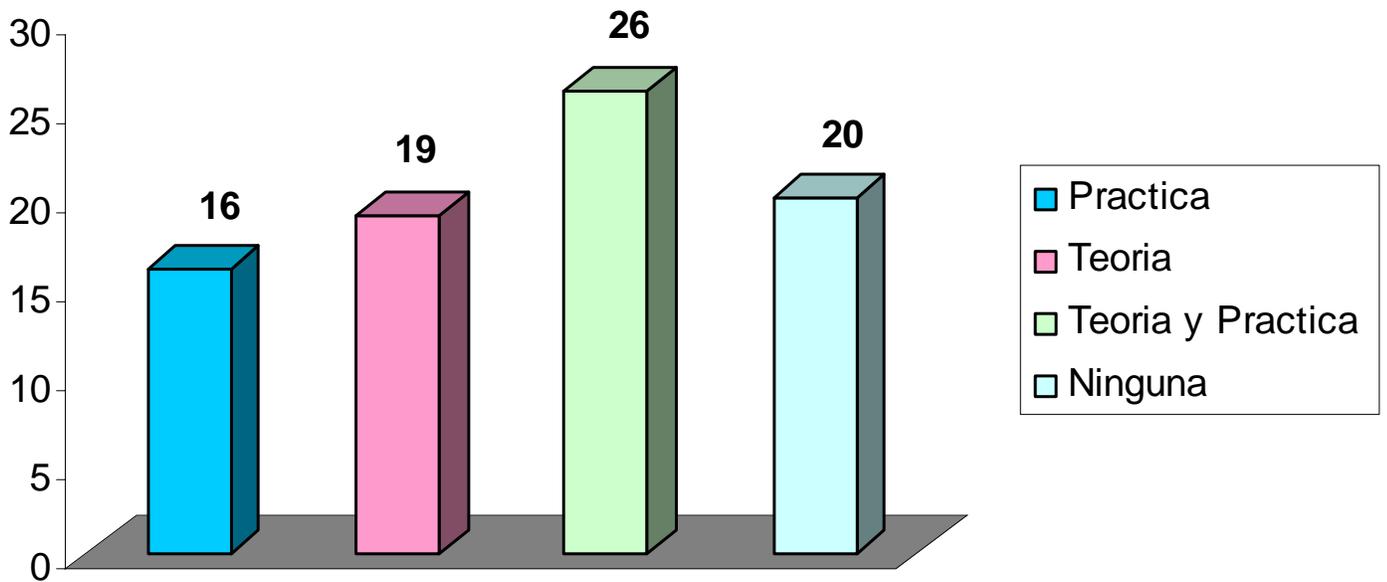
Tabla N° 16

Tipo de reconocimiento que ha obtenido	Nº	%
Ascenso a cargo	11	20
Ascenso de sueldo	8	14
Diplomas	23	42
Seleccionado para una mejor preparación académica	13	24
Total	55	100

Nota: Hay egresados que tomaron más de una opción

GRAFICO # 5

EN QUE HA ENCONTRADO DIFICULTADES



PLAN DE ESTUDIOS
Tabla No 18

	Alto		Medio		Bajo		Ninguno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Conocimientos amplios actualizados de las disciplinas	22	28	36	44	19	23	4	5	81	100
Habilidades para diagnosticar y tratar con pacientes	35	43	36	45	9	11	1	1	81	100
Capacidad para identificar, analizar, y resolver problemas	29	35	34	42	15	19	3	4	81	100
Habilidad para auto regulación; autoafirmación, control emocional	26	32	44	55	10	12	1	1	81	100
Capacidad para trabajar y liderar equipos	32	39	39	48	7	9	3	4	81	100

Tabla No 19

ORGANIZACIÓN METODOLÓGICA

	Si		No		total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Mejorar la metodología del docente	81	100	0	0	81	100
Ampliar bibliografía	80	98	1	2	81	100
Actualizar los contenidos	81	100	0	0	81	100

Tabla No 20

ORGANIZACIÓN METODOLÓGICA

<u>¿Qué efectos causó la formación que recibió?</u>								
	Bastante		Poco		Nada		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Le estimula estar más informado	71	88	7	8	3	4	81	100
Le impulso a ser mas participativo en asuntos de interés público	53	66	26	32	2	2	81	100