

**ANÁLISIS CRÍTICO DEL PROCESO DE UBICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS
PROFESIONALES, QUE DIO INICIO EN EL PERIODO ACADÉMICO 201660: UNA
EXPERIENCIA DE PRÁCTICA PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL**

JOHANNA MINDRETH NIETO BERMÚDEZ

Candidata a grado

ALBA PAOLA PEDRAZA CARDOZO

Docente tutor

ÁNGELA PATRICIA RIVERA MODERA

Docente Lector

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA BOGOTÁ, D.C., Junio de 2017**

Tabla de contenido.

Presentación, 1

Justificación, 2

Descripción del contexto y estado inicial, 6

Descripción de la experiencia y soporte teórico – metodológico, 16

Análisis crítico de la experiencia, 24

Referentes teóricos para el análisis crítico, 25

Análisis de la percepción que tienen los participantes, acerca del proceso de selección a prácticas profesionales que se hizo en el periodo 201660, 40

Análisis reflexivo de mi rol como practicante, 47

Devolución, 51

Referencias bibliográficas, 53

Anexos, 56

Índice de tablas

Tabla 1. Actividades realizadas en el proceso de selección, del programa de Psicología, 21

Tabla 2. Proceso de selección de personas, 26

Tabla 3. Evaluación teórica del assesment center, 30

Tabla 4. Evaluación teórica de la entrevista de selección, 31

Tabla 5. Evaluación teórica de la prueba de conocimiento, 32

Tabla 6. Evaluación teórica de la verificación de notas, 33

Tabla 7. Diferencias en los tipos de orientación, 36

Tabla 8. Referentes del proceso de prácticas profesionales, desde otros entes académicos (UVD), 38

Tabla 9. Referentes del proceso de prácticas profesionales, desde otros entes académicos (Konrad Lorenz), 39

Índice de figuras.

Figura 1. Organigrama, 9

Figura 2. Diagrama de habilidades y competencias ganadas en la práctica profesional, 49

Presentación.

En el presente documento, se expone el desarrollo de una sistematización de la experiencia escogida y que viví en el proceso de práctica profesional I y II en el programa de Psicología presencial en la sede principal de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

El documento que se presenta a continuación habla con un amplio relato, acerca de lo que fue mi proceso como estudiante y el paso a la práctica profesional, también encontrarán evidencia acerca del desarrollo de habilidades en mi formación profesional que surgieron a partir del proceso de práctica. Por otro lado mediante un estudio documental, se sustenta un análisis crítico de lo que fue el proceso de selección que se hizo a los estudiantes en el periodo 201660 para ser ubicados en un campo aplicado de la psicología y así mismo realizar la práctica profesional. Frente a lo anterior se genera una fundamentación teórica, y basada en ésta, una revisión documental que permita tanto a mí como al programa observar aquellos pormenores en los que se debe trabajar.

A manera de devolución se realiza una guía tipo infograma que será útil para el programa de Psicología, debido a que aportará a los integrantes del equipo de prácticas profesionales y otras personas interesadas, la manera en que se debe organizar el proceso de ubicación de las prácticas profesionales y elementos que caracteriza cada actividad con las mejoras realizadas en cada una, en este caso se presenta en la justificación él porque es relevante y pertinente la realización de la presente sistematización de experiencias.

Justificación.

Según los lineamientos de investigación del Programa de Psicología de UNIMINUTO SP, a la hora de realizar una sistematización de experiencias, en primera medida se debe responder a la pregunta del porqué reflexionar sobre mi praxis como practicante de psicología, entonces para dar respuesta a esta incógnita, es necesario tener en cuenta el término praxeología el cual es definido por Juliao (2011) como “el que hacer y la experiencia, por ello es importante incentivar el ejercicio de la práctica social y profesional como validación de lo teórico, buscando formar ciudadanos socialmente responsables”(p.14).

De esta manera se hace necesario resaltar que cuando ingresé al campo académico profesional no tenía claro el término praxeología y aun en el transcurso de los semestres, este término me complicó la vida. Pero tomando conciencia del momento en el que me encuentro de mi vida de formación como profesional, me doy cuenta que la importancia de esta praxis es saber relacionar un punto muy importante, como es lo teórico con las actividades que realice como practicante y si finalmente esa práctica aporta algo importante, no sólo para la sociedad, sino también para mi vida profesional y personal.

Por ello es importante hacer una reflexión acerca de lo que estoy haciendo como psicóloga en formación y practicante del programa de psicología, ya que debo tenerlo claro a la hora de utilizar los términos saber hacer, saber decir, saber entender, saber crear. En este sentido al hablar de la práctica profesional, la puedo ver como un momento importante para adquirir conocimiento, relacionado con lo que se ha visto a lo largo de la carrera y así mismo como un mecanismo de aprendizaje, diferente a lo que se ha estado acostumbrado en lo pedagógico.

Por otro lado, considero importante destacar que mi ejercicio como practicante en su totalidad no hace evidente los resultados que obtuve en la parte catedrática, ya que en muchas ocasiones dichos resultados, hablándolo en términos de notas, no fueron los mejores, por ello la reflexión que hago sobre la praxis es que un conocimiento no lo evalúa una nota, sino las habilidades que demuestra en su qué hacer y cómo hacer.

Entrando en materia, en periodos anteriores desde que inició el proceso de práctica profesional en el programa de psicología en la Universidad Minuto de Dios, se ha venido realizando un ejercicio de entrevista para seleccionar los campos a los cuales el estudiante de psicología aplicaría, para realizar su práctica profesional. Debido a los resultados arrojados e informes continuos de contenido negativo por parte de las instituciones, como también de docentes de seguimiento, se dio inicio a un nuevo proceso de selección, con el fin de ser más rigurosos al momento de enviar a los estudiantes a las diferentes instituciones, para asegurar una práctica profesional exitosa.

Teniendo en cuenta lo anterior, los resultados que se obtuvieron de este segundo proceso no fueron los mejores ni los que se esperaban, ya que uno de los objetivos, era que la mayoría de estudiantes tuvieran un puntaje mínimo de 4, con la totalidad de las actividades propuestas para dicho proceso y así seleccionar el campo al cual sería ubicado, al enfrentarme a dichos resultados me doy cuenta que siguen existiendo falencias al momento de hacer selección para esta etapa de nuestra carrera profesional.

Al ser partícipe de este nuevo proceso y al evidenciar las reflexiones que hacía cada uno de los docentes involucrados en dicha evaluación; y con ayuda de una docente, me surge la idea de realizar un plan de mejora en cada una de las actividades que se realizan en dicho proceso, puesto que para el programa de psicología, teniendo en cuenta la misión es de gran importancia que los profesionales egresados tengan un alto nivel de responsabilidad con la

comunidad y “se comprometan con los procesos de desarrollo, capaces de analizar, interpretar e intervenir sobre fenómenos biopsicosociales de su realidad” (UNIMINUTO, P.C.P., 2015, p.35).

Por lo anterior, considero relevante sistematizar esta experiencia ya que ayudaría a los futuros practicantes a reflexionar sobre su quehacer profesional como psicólogos y el reto que tienen de ser partícipes de un proyecto social, participando en lugares donde necesitan verdaderos psicólogos sin discriminar cualquier tipo de comunidad. En ese sentido es necesario realizar procesos de selección adecuados para asegurar que nosotros como estudiantes de Psicología, nos desempeñemos de la mejor manera en los diferentes lugares de práctica y de este modo estemos en la capacidad de proponer nuevas estrategias e ideas para ayudar a quien nos necesita, como también nos forje nuevos procesos de formación que nos permita consolidar conocimientos y habilidades a la hora de enfrentarnos a la realidad.

Como he venido hablando a lo largo de este documento, y como resultado del ejercicio de práctica y sistematización de la experiencia la idea es diseñar un proceso de orientación a los estudiantes que van a realizar su práctica profesional, donde posiblemente se disminuirán actividades que lo componen, la idea es que pueda ejecutarse con los estudiantes aspirantes a practica en el periodo 201760, de lo contrario quedaría planteado para los aspirantes a práctica en el periodo 201810.

En consonancia con lo anterior, es necesario afirmar que la práctica profesional es una experiencia formativa que permite visualizar e incrementar los conocimientos que se han adquirido durante el trascurso del periodo académico, es decir convertir lo que hasta un momento era solo teoría en realidad y así mismo enfrentarse a ella para darse cuenta que tan preparado se está para asumirlo. De tal manera que en el programa de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede principal y teniendo en cuenta la misión, una

de las características que reposa en el Proyecto curricular de dicho programa, me lleva a mencionar que uno de los elementos importantes que integra esta misión anteriormente mencionada es el modelo praxeológico, donde consideran necesario llevar al estudiante a “una reflexión sobre la práctica y la exigencia ética para servir al bienestar integral de las personas y comunidades”. (UNIMINUTO, P.C.P., 2015, Pg 35), de esta manera quiero resaltar la pertinencia que hay al realizar como opción de grado la sistematización de experiencias, sobre el proceso de selección de los estudiantes que están próximos a cursar la materia de prácticas profesionales, la cual es realizada por el programa de psicología antes de ser ubicados a cada uno de los campos que integra la Psicología, dicha pertinencia se enmarca desde el punto de vista, que los estudiantes aparte de lo que están aprendiendo en la academia, deben estar muy bien preparados a la hora de enfrentar la realidad con diversas comunidades. Así mismo, su desempeño resulte ser exitoso en cualquier institución donde le haya correspondido realizar su práctica profesional.

Por lo tanto, se hace necesario comentar sobre las entrevistas que se presentaron en periodos anteriores hasta el 2016-60, periodo en el cual se dio inicio a un proceso en donde se pretendía evaluar habilidades de los estudiantes en cuanto al campo de psicología en el cual hayan estado más cercanos, por ende también se hace una evaluación teórica que a su vez vaya conectada con aquellas habilidades que caracterizan al estudiante, esto se inició al encontrar que las entrevistas que se estaban realizando a los estudiantes candidatos a práctica profesional, eran muy superficiales y de alguna manera subjetivas, causando de algún modo que las instituciones se quejaron en algunos casos de los estudiantes que estaban llegando a realizar la práctica profesional en sus instalaciones y por otro lado no se estaba dando cumplimiento a lo que menciona la misión en el PCP (Proyecto Curricular del Programa) “formación de psicólogos y psicólogas que se comprometan con los procesos de

desarrollo, capaces de analizar, interpretar e intervenir sobre fenómenos biopsicosociales de su realidad”. (UNIMINUTO, P.C.P., 2015, p.35).

Por tanto es de gran importancia para el programa de Psicología y aun para la Universidad Minuto de Dios, que se trabaje sobre este aspecto que tiene que ver con las prácticas profesionales ya que al conectarlo praxeológicamente este es un momento crucial que define la vida profesional de los estudiantes y da claridad en cuanto a los conocimientos que se han ido adquiriendo sistemáticamente, por ende estará en alto el nombre de la institución y así mismo habrá más credibilidad a la hora de contratar a una persona que haya sido egresado de la UNIMINUTO.

Teniendo en cuenta esta parte selectiva es importante enfatizar en la relevancia que tiene esta sistematización de experiencias desde el campo disciplinar de la psicología Organizacional, ya que hoy en día en la mayoría de instituciones hacen procesos de selección donde se aseguran que la persona a vincular sea lo que requieren para desarrollar cualquier labor, lo que indica que cada estudiante no debe pensar únicamente acerca del rol específico del campo en que decide desempeñarse sino también en el rol de un psicólogo en cualquier contexto, un claro ejemplo es el lugar donde me encuentro realizando la práctica profesional desde el campo de la psicología organizacional cómo lo es el Programa de Psicología.

Descripción del contexto y estado inicial.

Nombre de la Institución: (MACRO) Corporación Universitaria Minuto de Dios
(UNIMINUTO)

(MICRO): Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Programa de Psicología.

Dirección: Calle 81 No 72 B 34, Bogotá

Teléfono: 6916520 ext. 6856

Jefe Directo: Claudia Patricia Cardozo Cifuentes

La Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO) es una universidad de Colombia, de carácter privado y católico con sede principal en Bogotá. Fue fundada en 1990 por el sacerdote Rafael García Herreros. Ofrece más de trescientos programas académicos de pregrado, postgrado y educación continua en modalidades presencial y a distancia.

La corporación Universitaria Minuto de Dios, (sede principal) está ubicada en la localidad de Engativá, en el barrio Minuto de Dios, es una institución encargada del desarrollo integral del estudiante, su formación humana, el compromiso social y el desarrollo de sus competencias profesionales y a su proyección social responsable apoyada en procesos pertinentes de investigación y en una gestión transparente, a partir de alianzas estratégicas con los sectores público, productivo y social, que permiten la optimización de recursos, una mayor cobertura y la oferta de programas a bajo costo (UNIMINUTO, 2013 p.1). La Corporación Universitaria Minuto de Dios ofrece diferentes Programas a nivel profesional y tecnológico entre ellos se encuentra el Programa de Psicología la cual pertenece a la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales.

En este sentido “El Programa de Psicología tiene como objetivo formar profesionales éticos con capacidad de aplicar los principios psicológicos, producir conocimiento y desarrollar modelos y métodos que respondan a las necesidades de la sociedad para promover el desarrollo”(Portal UNIMINUTO, 2017).

Uno de los grandes logros para el Programa de Psicología fue la renovación del registro calificado puesto que en el año 2009 se obtuvo el primer registro calificado y de acuerdo al Ministerio de Educación Nacional, entidad que define los procesos de calidad en la educación y para el caso de la renovación de registro calificado se define que se realiza cada

siete años, en línea con esto para el 2015 se inició la preparación y de acuerdo a esto se tuvo como resultado la renovación del registro calificado a inicios del mes de agosto de 2016.

A nivel estructural, dicho programa se encuentra ubicado en una de las casas que compone el barrio Minuto de Dios, para el periodo académico de 2017-1 cuenta con 53 docentes encargados de las diferentes funciones sustantivas de la educación superior. Teniendo en cuenta como lo menciona Fabre (2005) que dichas funciones son: tres y se relacionan a continuación.

La docencia: Como proceso de enseñanza y aprendizaje de los conocimientos, los cuales producen a través de la investigación científica

Investigación científica: Representada en las diferentes ciencias y constituye el contenido de las disciplinas.

La extensión: Ésta tercera función interrelaciona la docencia y la investigación a través de la promoción de estas acciones al entorno social, para satisfacer las necesidades del desarrollo cultural y la solución de problemas de la práctica social.

En la Figura 1 se puede apreciar cómo están organizados los equipos en la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales (Organigrama).

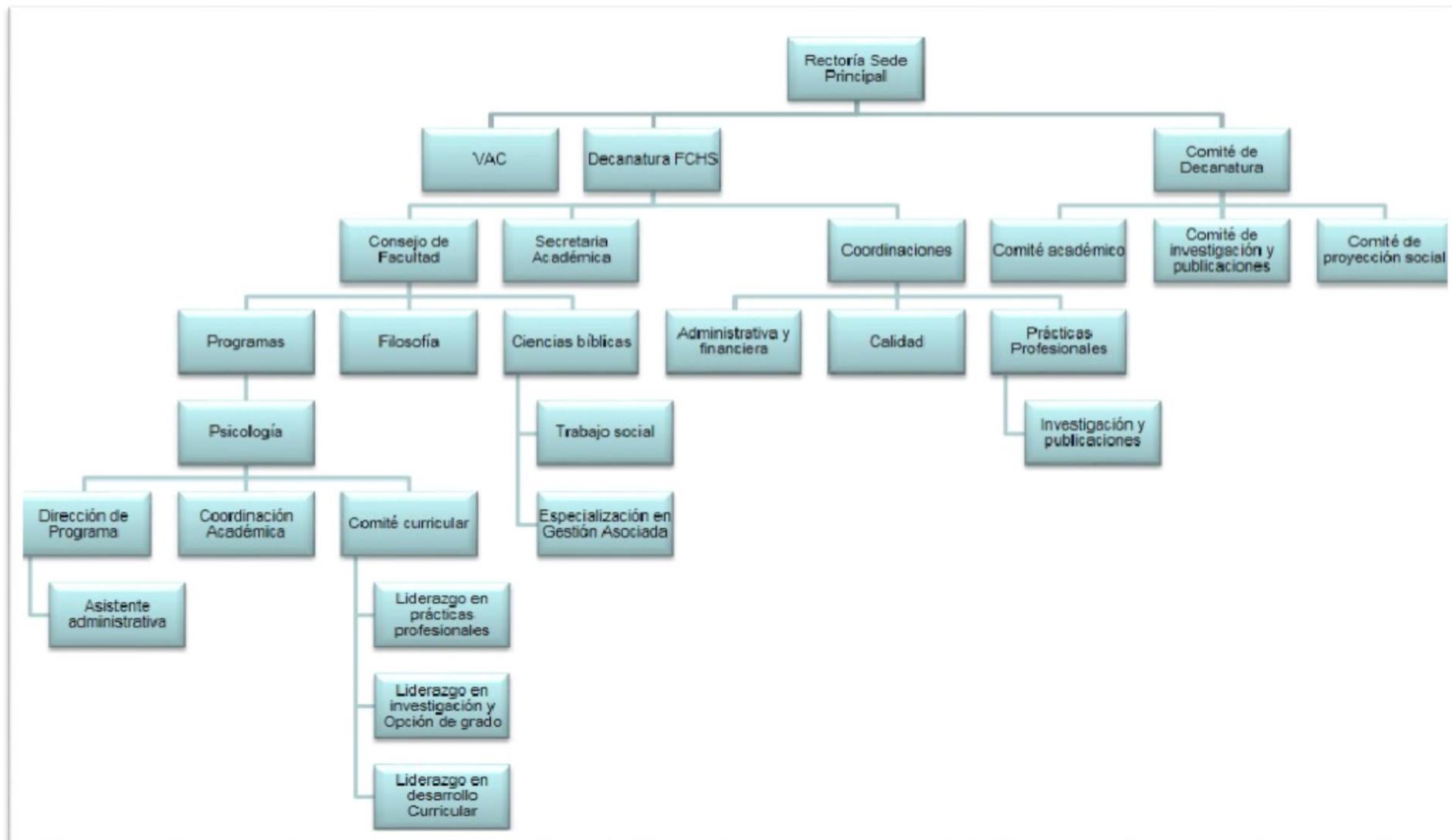


Figura 1: Organigrama Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Desde el programa de Psicología, las funciones según la anterior figura son: Dirección de Programa, Coordinación académica, Comité curricular y los diferentes liderazgos. Fuente: PEF FCHS, Mayo de 2013, Versión 3, p.49

Las personas que cumplen las funciones mencionadas en el organigrama son las siguientes:

Director del programa: Jaime Alfonso Chaparro

Coordinadora académica: Alba Paola Pedraza

Comité curricular: Este equipo lo integran el director del programa ya mencionado, la coordinadora académica, docente líder de prácticas profesionales, docente líder de investigación formativa y docente líder de desarrollo curricular, como también otros docentes representantes y estudiantes representantes, cabe anotar que la función de este comité es reunirse en fechas acordadas para la toma de decisiones en casos particulares.

Por otro lado es necesario encargar internamente de algunos procesos que son importantes para el Programa; por ejemplo: El liderazgo de investigación científica que está a cargo de la docente Mayerli Prado, el liderazgo de prácticas profesionales quien es la docente Claudia Patricia Cardozo y en el grupo de desarrollo curricular quien lidera es la docente Yenny Patiño.

El restante de docentes tiene una carga de trabajo dividida en horas, de acuerdo con la cual se les asignan diversas funciones entre docencia, investigación y proyección social; hay docentes que están encargados del apoyo a coordinación académica, otros tienen designado el apoyo a prácticas profesionales, otros apoyan la investigación. Sin embargo una de las funciones principales de estos docentes es el orientar en cada una de las asignaturas de su preferencia, como también tienen a cargo las tutorías de los practicantes y en otros casos trabajos de grado.

Para el periodo 2016-2 más exactamente en el mes de julio, ingreso al programa de psicología como practicante, pero antes tuve que pasar por el primer proceso de entrevista que mencioné anteriormente, en ese entonces nosotros los estudiantes escogíamos una primera y

una segunda opción según correspondiera a los seminarios cursados en el semestre. En dicho proceso tenían como objetivo evaluar diversas competencias que debe tener el estudiante para aplicar a un campo de la Psicología y así realizar la práctica profesional teniendo en cuenta el campo aprobado; en dicha entrevista me presenté al campo organizacional como primera opción, sin embargo en los resultados del proceso la puntuación obtenida me negaba el acceso a la práctica en dicho campo. En ese sentido debía presentarme a una segunda opción que era en psicología comunitaria. Uno de mis mayores deseos desde que inicié a estudiar Psicología, era estar en un ámbito organizacional, puesto que mi experiencia laboral daba lugar a pensar en lo que se puede aportar a las organizaciones y a las personas vinculadas en ella. Por eso cuando supe que debía presentarme a esa segunda opción, pensé en tomar la decisión de no hacerlo, en este caso no concebía la idea de enfrentarme a otros campos de la Psicología. Me acerqué al Programa de Psicología a hablar con la líder de prácticas profesionales la docente Claudia Cardozo, donde le expresé que no me presentaría a esa segunda entrevista ya que mis intereses iban por otro lado y que yo esperaba otro proceso donde me dieran la oportunidad de estar en lo que yo realmente quería, es decir aplazaría la práctica. Recibí una asesoría por parte de la docente en la cual hizo que reflexionara sobre mi rol como psicóloga en cualquiera de los campos existentes y ante todo el hecho de ser un buen psicólogo y un buen ser humano.

En este sentido, efectivamente me presenté a la entrevista donde el resultado fue óptimo y satisfactorio, ya que finalmente realizaría mi práctica profesional e iba con todas las expectativas a dar lo mejor de mí y ante todo demostrar lo que se ha aprendido a lo largo de la carrera. Desde ese momento todo empezó a cambiar, ya que fui seleccionada para tener un contrato de aprendizaje por apadrinamiento con la empresa Atento Colombia gracias al promedio que se obtuvo en el transcurso de la carrera y el resultado de la entrevista. Sin embargo las expectativas que tenía hacia mi práctica profesional empezaron a cambiar cuando

me dieron la noticia que haría la práctica profesional en el Programa de Psicología y mejor aún, me dieron la oportunidad de realizarla desde el campo organizacional.

Es preciso agregar que el resultado de la segunda entrevista, dio lugar a que los evaluadores evidenciaran competencias y habilidades que realmente sobresalían en mí para estar en un campo organizacional más que en otros campos, por lo que en la retroalimentación sugirieron que me asignaran a la práctica profesional en el campo organizacional.

Es así que, cuando ingresé al Programa de Psicología a realizar mi práctica profesional, sentí mucho temor ya que pensaba en que tenía que enfrentarme al servicio y atención no solo de los estudiantes sino también del cuerpo docente que se encuentra en dicho programa, pero fue posible darme cuenta que el potencial de habilidades interpersonales que habían en mí se podían desarrollar libremente puesto que a pesar de que los docentes no eran muy inclusivos, era necesario de mi parte tener una buena expresión y habilidades de afiliación.

Estando en este lugar llegaban a mi mente preguntas como: ¿Mi labor como psicóloga organizacional si se efectuara efectivamente en este lugar? ¿Qué hace realmente un psicólogo organizacional en este lugar? ¿Para procesos futuros en cuanto a ubicación laboral, si me servirá esto como experiencia? ¿Lo que aprendí en los seminarios de psicología organizacional si se desarrollará en este lugar de práctica?

Para entonces, pensé que mi labor no se iba a desempeñar de manera eficaz y exitosa por el prejuicio de lo que ya he mencionado anteriormente, se presentaron en mi mente pensamientos como: “aquí que voy a perfilar, con quien voy a hacer selección, aquí no puedo aplicar pruebas, no voy a practicar entrevista”. Sin embargo, con el paso del tiempo se hizo evidente todo el trabajo que implica y encierra el área organizacional y las propuestas que se pueden hacer al enfrentarse a la practica en este lugar.

Cabe recordar que “la psicología Organizacional comprende el estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y a través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas” Zepeda (1999, citado por Vélez, 2016 p. 138). Esto se complementa con el siguiente enunciado: “la psicología de las empresas es el estudio de la organización, los procesos que tiene en su interior y las relaciones que establece con las personas que pertenecen a la misma. Agregan que esta definición obliga a los psicólogos a estudiar las áreas de conflicto potencial entre las personalidades de los trabajadores como las demandas que hace la organización sobre ellos”. Dunnette y Kirchner (2005, citado por Vélez, 2016 p. 138). Sin embargo es indispensable agregar que, lo que hace exitoso el proceso práctico es el impacto que se tenga en cuanto a las actividades y habilidades que se desarrollen en cada uno de los lugares donde se realiza dicha práctica. Por lo tanto, el rol del practicante y más aún del psicólogo cuando se está al servicio de la administración, hace más complejo el papel de la psicología organizacional en el contexto del trabajo.

Uno de mis mayores temores cuando empezó la inducción y asignación de responsabilidades como estudiante en práctica, era el manejo de las bases de datos el cual se realizaban en documentos de Excel y para ese entonces el manejo de esta herramienta de mi parte era nulo. Por otro lado en el proceso de prácticas profesionales se maneja mucha información la cual es necesario estar concentrado en las rutas de seguimiento para estos procesos, me asustaba tanta información a la vez.

Cabe enfatizar que para mí, lo más importante del éxito en las diversas tareas y retos, es tener una buena actitud y una buena disponibilidad para aprender; viéndome enfrentada a situaciones de difícil manejo, buscaba ayuda en otras fuentes para lograr culminar mis tareas positivamente y de esta manera, logre que en 15 días de estar desarrollando la práctica

profesional en el programa me confiaran en su totalidad diversas tareas que componen el proceso de prácticas.

Cuando se inicia la práctica y según los lineamientos de investigación, se debe desarrollar un proyecto de investigación de acuerdo a las necesidades de la institución. Por lo tanto surge la idea de trabajar sobre el clima laboral y su relación con la cultura organizacional, puesto que esta situación se hizo evidente en algunos docentes con expresiones de llanto, discusiones, renuncias etc. En esta medida, me di cuenta de la dificultad que tenían los profesores para desarrollar su labor libremente, en referencia a que la mayoría de docentes aparte de tener carga académica también tienen cargos administrativos, sin tener espacio suficiente para otras actividades que aporten para el manejo del estrés. Sin embargo este trabajo de investigación que se realizaría quedó en stand by, ya que la disponibilidad de los docentes para participar en diversas actividades que posiblemente se propondrían en dicha investigación no es suficiente, además sentí que como practicante no podía intervenir en temas que posiblemente tendrían carácter personal.

Ante esta situación y en el ejercicio de mi práctica, observo que en la descripción del lugar y sus dinámicas, el liderazgo de prácticas se articula con la coordinación de prácticas profesionales de la Facultad de Ciencias Humanas y sociales y este a su vez con el Centro Progresá. En esa medida identifiqué una serie de dificultades a la hora de cruzar información con éste ente encargado de los procesos administrativos para los practicantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, considero pertinente entonces proponer una estrategia de comunicación e interlocución en cuanto a habilidades comunicativas interáreas. De manera desafortunada esta idea no se desarrolló, dado que desde el Programa de Psicología se propuso inicialmente continuar con la fase 3 del proyecto titulado Caracterización de las prácticas profesionales desde el periodo en que iniciaron, 2013-60

hasta el actual 2017-10 aclarando entonces que la continuidad de este proyecto tampoco se dio. La razón por la cual no se continuó se verá reflejada a continuación.

Desde el 25 de julio de 2016, fecha en la cual ingresé al Programa venía acompañada de un estudiante que también estaba realizando su práctica en esta área y el cual también tenía la responsabilidad de mi inducción, esta persona culminó su práctica en el mes de octubre. Razón por la cual aumentaron las tareas que estarían bajo mi responsabilidad; entre ellas coincidió con el evento que se hace anualmente en el mes de noviembre la semana de la psicología, donde se debe organizar logísticamente la exposición de experiencias exitosas de los practicantes que ya están en el nivel II, donde llevan como soporte un poster.

Entre otras tareas asignadas a mi cargo estaba organizar un cronograma de citación para la entrega de los CD, donde los estudiantes traen como evidencia todo lo realizado en su experiencia práctica. Posterior a esto recibir y revisar cada una de las carpetas incluidas en dicho CD, primordialmente a los estudiantes que están postulados a grado para abril del año 2017.

Cabe señalar entonces, que para esa época estábamos próximos a culminar semestre; la cual coincidía con el periodo en el cual se debe pensar en el proceso de los nuevos practicantes para el siguiente periodo, en este caso el 2017-10. Al mismo tiempo me designan actividades que componen el nuevo proceso de selección. Estas tareas son: realizar un infograma con los pasos a tener en cuenta para la inscripción a la práctica, difundir la información por lo diferentes salones donde se encuentran los estudiantes recibiendo seminarios de psicología profesional, generar base de datos con los estudiantes que se inscriben como candidatos a la práctica profesional, enviar correos con información referente a este proceso, publicar en redes sociales, hacer consejerías etc.

No obstante y debido a la premura de las diversas actividades mencionadas anteriormente, no se da lugar a hacer un proceso sistemático para realizar un análisis de necesidades del lugar, por otro lado las tutorías con las que contaba en ese entonces no exigían ese tipo de tareas, ya que el docente tutor con quien trabajaba en ese momento no podía seguir al tanto del proyecto con el cual supuestamente iba a continuar. Sin embargo con esta docente se trabajó a lo largo del semestre sobre el código sustantivo del trabajo, con lo que considero no me dio herramientas para lo que quería trabajar en la sistematización como opción de grado.

Por lo demás es importante resaltar, que en el área donde me encuentro realizando la práctica profesional no se cuenta con un equipo de trabajo, por lo tanto las cargas laborales son muy exigentes, generando que las actividades no se realizaran con éxito y en el tiempo estipulado. Razón por la cual se llegaba el día de realizar las actividades propuestas y no todo estaba listo, en este sentido se caía en el error de improvisar. Sin embargo se realizan las cosas quizás esperando malos o buenos resultados.

Descripción de la experiencia y soporte teórico – metodológico.

Con el objetivo de dar apertura a esta fase y contextualizar acerca de lo que compone una sistematización de experiencias, se menciona a continuación el concepto:

La sistematización es un proceso de recuperación, tematización y apropiación de una práctica formativa determinada, que al relacionar sistémica e históricamente sus componentes teórico-prácticos, permite a los sujetos comprender y explicar los contextos, sentido, fundamentos, lógicas y aspectos problemáticos que presenta la experiencia, con el fin de transformar y cualificar la comprensión, experimentación y expresión de las propuestas educativas. (Ruiz, 2001, p.1).

Dando seguimiento a lo anterior haré un breve recorrido acerca de lo que fue la experiencia que voy a sistematizar. En lo que ha trascendido en cuanto a prácticas profesionales del programa de psicología desde el periodo 201360, han realizado una variedad de procesos para ubicar a los estudiantes a la práctica formativa en cada uno de los campos que compone la psicología, entre dichos procesos está la entrevista que realizaban, en ese caso el estudiante en una previa inscripción debía escoger una primera y una segunda opción del campo de práctica y teniendo en cuenta los seminarios que estaba cursando, donde se proponía como objetivo aprobar o no que el estudiante fuera ubicado en el campo que él mismo hubiese elegido como primera opción. Mediante unas rúbricas de calificación valoraban las competencias demostradas en dicha entrevista y así mismo una semana después se ponía en conocimiento del estudiante si había aprobado la realización de la practica en el campo de preferencia que había elegido como primera opción, de lo contrario, si no pasaba sería citado a la entrevista para el campo que en su momento se había escogido como segunda opción y si no pasaba se pensaba en la tercera opción.

Teniendo en cuenta este proceso se evidenció en algunos estudiantes, el no haber logrado aprobar para ninguna de las opciones que tienen para realizar la práctica profesional. Sin embargo, de alguna manera los estudiantes deben ser ubicados a la práctica, porque ya es el ciclo que les corresponde en lo que corre de su carrera. Debido a esto en el periodo intersemestral del año 201610, se reunieron un grupo de profesores pensando que ese proceso de la entrevista era insuficiente para saber si realmente el estudiante tenía o no las competencias para desempeñarse en algún campo específico, por lo tanto decidieron darle un cambio a dicho proceso porque no estaba evaluando en su totalidad lo que se quería.

En ese sentido, Según Jiménez et al, (2016). Lo que se debe tener en cuenta a la hora de evaluar una competencia, en este caso en los estudiantes:

Es que la noción de competencia tiene múltiples acepciones (la capacidad, expresada mediante los conocimientos, las habilidades y las actitudes que se requiere para ejecutar una tarea de manera inteligente en un entorno real), es resultado de un proceso de integración, está asociada a criterios de ejecución o desempeño e implica responsabilidad.

Tratando de mejorar dicho proceso, los docentes involucrados hicieron la propuesta de hacer una actividad donde realmente se evidenciara habilidades en los estudiantes, es decir realizar un assesment center. Esto lo propusieron ya que hubo un grupo aproximado de 10 estudiantes que en la entrevista mencionada anteriormente no pasaron el proceso en ninguna de las tres opciones que tenían respecto a los seminarios de campos de psicología aplicada que estaban cursando. Llevaron a cabo la propuesta donde finalmente los estudiantes fueron ubicados en el campo, donde puntuaron mejor respecto a sus habilidades.

Con el objetivo de ahondar un poco más en lo que compone un assesment center y desde una perspectiva organizacional, esta actividad es una estrategia que en la mayoría de instituciones se está utilizando para escoger muy bien al personal que hará parte de ella, puesto que es una “técnica donde la principal característica es evaluar las competencias psicológicas y profesionales como: habilidades, destrezas y aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos tanto generales como específicos para el puesto” López-Fe (2002, citado por Robles, 2015 p. 25).

Basados en que esta actividad se realizaría en un ámbito educativo y al ver el resultado obtenido en la propuesta que hicieron los docentes para el periodo intersemestral 2016, decidieron aplicar esa misma técnica en el siguiente periodo, donde ya se realizaría con la totalidad de los estudiantes inscritos a práctica profesional para el periodo 201710, pero incrementando otras actividades al proceso. Éstas se evidenciarán más adelante.

De este modo se pensó en que el proceso debía tener mejores resultados. Para esto se planeó capacitar a las personas que participarían como líderes y evaluadores, con el infortunio de no contar con el tiempo suficiente para ello. Por lo que se realizó un solo encuentro donde la información no fue suficiente para las personas que serían las responsables de llevar a cabo el proceso.

Para esta actividad se armaron equipos de 6 docentes y 6 estudiantes aproximadamente, en dos jornadas y tres días de la semana en el mes de diciembre del año 2016, para lo cual se tuvo en cuenta que el grupo de evaluadores estuviera conformado por psicólogos de diferentes campos, esto con el fin que los estudiantes fueran evaluados en los tres seminarios que cursaron en dicho periodo, para ello cada estudiante debía estar identificado con un brazalete distintivo que los relacionara con el campo de su preferencia, pues esto le facilitaría al docente la observación y evaluación del estudiante que le correspondía.

De esta manera el ejercicio empieza pensando en la ansiedad que ello genera, por lo que se propuso realizar estrategias con las que se lograría que los estudiantes redujeran esas preocupaciones como también empezaran a romper el hielo para que el desempeño en esta actividad fuera el mejor. Como primera medida se realizó un ejercicio de respiración, esta es una actividad de relajación que consiste en realizar una serie de ejercicios para respirar de manera profunda e identificar de forma consciente el tipo de respiración que está empleando. Por otro lado se hizo un ejercicio denominado nudos humanos, con el objetivo de romper el hielo. En ese sentido los estudiantes debían agruparse y hacer un círculo; una vez en el círculo se les pide que levanten la mano derecha y le den esta mano a alguien que esté frente a ellos, después con la mano que quede libre, tomaran la mano de otro compañero. El docente encargado indicaría que debían desenredarse sin soltarse, el tiempo límite era 5 minutos. El

ejercicio acababa una vez se desenredaran, de no lograrlo se finalizaba la actividad y se pasaba al siguiente ejercicio.

Después de todo este procedimiento se daba inicio al grueso del proceso que consistía en:

- **Prueba de identificación de habilidades o assesment:** consistía en presentar un caso a los estudiantes donde debían organizarse para presentar una propuesta de atención integral. Se esperaba observar habilidades comunicativas (asertividad, argumentación), trabajo en equipo, liderazgo, resolución de conflictos o solución de problemas, regulación emocional y cooperación. Lo anterior con el fin de identificar las habilidades necesarias para los campos de aplicación de la psicología. Al final los docentes realizaban retroalimentación del ejercicio de forma general, donde la calificación era por estudiante.
- **Entrevista vocacional:** Cada grupo de docentes tendría a cargo 6 estudiantes para realizar la entrevista grupal con el fin de conocer aspectos personales y exploración de intereses.
- **Prueba teórica o específica de conocimientos:** Los estudiantes respondían un cuestionario de preguntas relacionadas con los diferentes campos de aplicación en Psicología y teniendo en cuenta los seminarios que había cursado cada estudiante.
- **Notas en los seminarios:** como primera medida el estudiante debía haber aprobado todos los seminarios y de paso las materias requisito para poder realizar su práctica profesional y por otro lado se promediaba la nota que había obtenido en cada uno de los seminarios, con los resultados de las demás actividades que se han mencionado, para la ubicación a la práctica profesional, esto con el fin agregarlo al resultado final.

Teniendo en cuenta lo anterior, las personas vinculadas en el proceso decidieron asignar unos porcentajes a cada una de las actividades, especificados de la siguiente manera:

Tabla 1: *Actividades realizadas en el proceso de selección, del programa de psicología.*

Actividad	Porcentaje
Assesment	30%
Entrevista	20%
Prueba teórica	30%
Notas de los seminarios	20%

Nota: Esta tabla representa cada una de las actividades realizadas en el proceso de selección de estudiantes al campo de práctica con los respectivos porcentajes que se le asignó a estas.

Con base en la información antes mencionada se sacaba un puntaje, promediando las 4 actividades. Teniendo ese resultado el estudiante sería ubicado en un campo para realizar la práctica profesional. Desde esta perspectiva uno de los objetivos era que el estudiante fuera ubicado como primera opción siempre y cuando obtuviera un puntaje superior a 4, la segunda opción sería entre 3 y 3,9.

Al conocer los resultados del proceso vinieron las preocupaciones porque en su mayoría no superaban un puntaje de 3,5 y se pensó si realmente un puntaje o una nota evaluaba las habilidades que tenía el estudiante para el inicio de su práctica profesional. Lo anterior hace referencia a que la ubicación finalmente se dio de la siguiente manera:

- La mayoría de estudiantes fueron ubicados en el campo donde obtuvieron el mayor puntaje. Sin embargo, es necesario enfatizar que dicho puntaje era menor a 3,5.
- Respecto a los requerimientos que tiene el Centro Progresá, no hubo una demanda necesaria de estudiantes que fueran ubicados en el campo organizacional, puesto que en procesos anteriores normalmente existía un promedio de 40 estudiantes para dicho campo. En este caso solo pasaron 16 estudiantes para realizar la práctica en el campo mencionado, puesto que a solicitud de este ente encargado, se empezó a enviar a proceso de entrevista a diversas empresas, a estudiantes que habían pasado el proceso de selección en otros

campos, pero que tenían en su recorrido académico el seminario en psicología organizacional.

- Cabe mencionar, que en la ubicación también influyó el tipo de modalidad de práctica que escogen los estudiantes, cuando asisten a los talleres que hace el Centro Progresá en unas fechas estipuladas, dichas modalidades son: Contrato de aprendizaje, convenio remunerado facultad, convenio estudiante, vínculo laboral, monitoria docencia etc. En ese sentido hubo confusiones a la hora de enviar a proceso de entrevistas a empresas externas, ya que según la información que se les envió, dieron prioridad a la modalidad y no tenían claro el procedimiento respecto a los campos. Es decir a un estudiante que pasó al campo comunitario y previamente había escogido la modalidad contrato de aprendizaje lo enviaron a un proceso de entrevista donde la práctica era netamente organizacional.

De tal manera que en algunos casos hubo inconveniente con la ubicación, en el sentido que los estudiantes se molestaron, porque no era el campo que se publicó en los resultados finales del proceso, en el caso de los estudiantes que finalmente quedaron en un campo organizacional que no era el de su elección, la principal queja era que les iba a afectar para posteriormente postularse a grado, puesto que como se mencionó anteriormente esta área equivale a un contrato de aprendizaje la cual en su mayoría son a término de un año. Con otros casos, lo que sucedió fue que tuvieron que pasar una carta solicitando cambio de campo de práctica, porque en el que habían sido seleccionados no se sentían preparados; y en palabras de ellos, “no era pertinente hacer quedar mal a la institución UNIMINUTO en los lugares de práctica”.

Dando continuidad a lo anterior, me llamó mucho la atención un caso que se presentó en uno de los lugares de práctica donde exigen procesos externos, en ese sentido piden un grupo de 3 o 4 estudiantes a los cuales, hacen unas pruebas y entrevista, para posteriormente

elegir a uno de ellos que tendrá lugar para realizar la práctica profesional en la institución. Entonces, se envía a una estudiante que sin darnos cuenta, en el proceso de selección que hace el programa de psicología obtuvo un puntaje muy bajo, los demás estudiantes que se envían fueron elegidos por tener un “buen puntaje”. Al recibir los resultados de la institución X, se tuvo una sorpresa, ya que la estudiante que paso el proceso con ellos, fue la estudiante del puntaje “bajo”.

Es por eso que respecto a estos resultados, en mi lugar de practicante en el campo de psicología organizacional, me surgieron varias inquietudes ¿Será necesario el proceso? ¿El puntaje realmente refleja las habilidades de los estudiantes?, ¿Qué piden o qué es lo que valoran las instituciones a la hora de elegir un practicante?, ¿Cuál es la importancia del proceso?, ¿Qué falló o qué faltó en el proceso?

Con relación a lo anterior, surge la necesidad de plantear un plan de mejora en este proceso de ubicación de los practicantes, puesto que al culminar las largas jornadas de evaluación, una de las docentes líderes de uno de los grupos asignados, Eliana Mejía, me da la idea de trabajar sobre ese proceso ya que como practicante y encargada de diversas tareas de éste, me doy cuenta de todas las dificultades que se tienen a la hora de evaluar y aún más a la hora de sistematizar los resultados.

Vale la pena destacar, que antes de vivir más de cerca este proceso, tenía en mi mente sistematizar, como se ve el rol del practicante profesional en el área organizacional desde el programa de psicología y de esa misma manera, dejar un manual de funciones para los futuros practicantes del programa. Sin embargo, diferenciando esta experiencia con el proceso que estoy trabajando a lo largo de este documento, me doy cuenta que el dedicarme a la primera idea lo hubiera visto como una pérdida de tiempo, porque no está estipulado el hecho de que siempre vaya a existir la figura de un practicante en el Programa de Psicología y por lo tanto el

manual de funciones queda archivado. Por lo contrario el proceso de orientación después de estar sustentado y evaluado metodológicamente, hace que dé más credibilidad en los procesos que se llevaran a cabo de aquí en adelante, sin dejar de lado la opción o posibilidad de no seguir con el mismo número de actividades para ese proceso. Es importante afirmar que eso lo dirá el desarrollo de esta opción de grado.

Análisis crítico de la experiencia.

Considerando otras preguntas como: ¿Por qué pasar por alto un proceso metodológico, cuando es algo que en la cátedra es inculcado frecuentemente a la hora de realizar cualquier investigación o proceso?, ¿El proceso que se hace para la ubicación de los estudiantes a práctica profesional es realmente análogo a un proceso de selección realizado en un contexto laboral?, ¿La práctica formativa exige sólo habilidades profesionales e intelectuales?, ¿Será que en otras universidades hacen el mismo proceso?, ¿Dichas universidades, cómo ubican a los estudiantes en el campo de práctica? Estos interrogantes fueron surgiendo a lo largo de mi práctica profesional y priorizando una de las experiencias vividas, como ya lo he mencionado que fue el proceso de selección que se hace desde el programa de psicología para ubicar a los nuevos practicantes en algún campo aplicado. Se hace necesario desde el ejercicio praxeológico de la sistematización, realizar una revisión teórica para mirar cada parte del proceso y verificar las posibles fallas del procedimiento.

Se retoman referentes teóricos desde la perspectiva de la psicología organizacional, en ese sentido empezando por el tema de la selección por competencias y se agrega una revisión sobre lo que es el assesment center, dado que estos contenidos, son la acción puntual que se dio en la experiencia de la práctica profesional. Entonces vale la pena resaltar, que lo que viene en este punto corresponde a la fase de juzgar, según el ejercicio praxeológico, por lo que a continuación se dará inicio a la fundamentación teórica.

Referentes teóricos para el análisis crítico.*Psicología Organizacional.*

A diferencia de la psicología industrial la cual solo se interesa por la eficiencia y resultados de la organización en cuanto a diseño de cargos, selección de personal, capacitaciones y evaluación del personal, la psicología organizacional pone un énfasis interesante en la persona que está haciendo parte de la compañía, es decir los empleados. Pero es necesario afirmar que la psicología de las organizaciones se caracteriza por comprender el desarrollo y la aplicación de principios de manera científica, de tal manera que se interesa por entender el comportamiento de estas personas en el lugar de trabajo. (Enciso y Perilla, 2015 p. 5).

Estos mismos autores confirman que las principales habilidades que debe adquirir una persona formada en el área organizacional son: tener base en conocimientos acerca de la administración del recurso humano, habilidades comunicativas puesto que continuamente se está interactuando en los diversos procesos de trabajo y esto genera una solidez en la organización. Otra característica importante que debe adquirir un profesional en psicología organizacional es el liderazgo, debido a que todos los procesos en los cuales se está involucrado en la organización, tienen que ver con el generar vínculos con el propósito de llegar a unos objetivos comunes y así mismo lograr ser un agente de cambio.

Recopilando lo anterior, me doy cuenta que son habilidades que las personas que nos encontramos en un proceso de lineamiento en psicología, y no hablando solamente de la parte organizacional sino de todos los campos aplicados deben estar priorizadas, es por tanto que la formación profesional debe constituir el desarrollo más provechoso en la construcción y entrenamiento en procesos de comunicación, desde la argumentación hasta el desarrollo de habilidades sociales, todo lo anterior con el fin que cuando seamos ubicados para realizar la

práctica formativa, estemos preparados para enfrentar la realidad y seamos asertivos en lo que tenemos que desempeñar como psicólogos. Sin embargo no podemos dejar de lado el hecho que dicha práctica será un eje fundamental para desarrollar aún más esas habilidades.

Proceso de selección.

Cómo se ha venido mencionando a lo largo del documento, el nombre que se le dio al proceso de prácticas profesionales del programa de psicología en UNIMINUTO presencial sede principal, es el conocido proceso de selección, debido a esto haré un breve recorrido desde lo teórico respecto a lo que compone dicho proceso.

La selección es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado. En este sentido es escoger entre los candidatos reclutados los más indicados para desempeñar un cargo específico, con el objetivo de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño de las personas que laboren allí, así como la eficacia de la organización, este proceso busca solucionar dos problemas fundamentales: Adecuación del hombre al cargo y eficiencia del hombre en el cargo (Chiavenato, 2000, p. 239).

En este sentido el orden para seleccionar a las personas se representa de la siguiente manera:

Tabla 2: *Proceso de selección de personas*

Número	Actividad
1	Descripción y análisis del cargo: actividades que se deben ejecutar, responsabilidades
2	Estándares de desempeño deseados en cada función
3	Especificaciones de las personas: descripción de las cualidades personales necesarias para el cargo.
4	Fuentes de información sobre los candidatos: *Formulario diligenciado *Técnicas de selección *Referencias
5	Comparación para verificar la adecuación.
6	Decisiones.

Nota: Aquí se evidencian los pasos para realizar una efectiva selección de personal. (Chiavenato, 2000)

Con respecto a lo anterior es posible demostrar, que el proceso que se realiza para la ubicación de los practicantes en un campo de práctica no debe recibir el nombre de proceso de selección, ya que este procedimiento se hace para las personas que van a desempeñar un cargo respecto a la experiencia previa y nosotros como estudiantes lo que vamos a hacer al campo de práctica es dar continuidad al proceso formativo de pregrado, para adquirir profesionalmente competencias y habilidades que nos permitan en un futuro enfrentarnos efectiva y exitosamente a la realidad de la vida laboral. Ahora bien, el objetivo específico a la hora de hacer una selección es escoger a la persona más apta a las necesidades de las instituciones, aquí ya estamos errando; puesto que los practicantes están siendo ubicados en muchas ocasiones sin haber hecho un previo conocimiento de la misma.

Según Mondy y Robert (1997) “La selección es el proceso que consiste en elegir entre un grupo de solicitantes a la persona más adecuada para un puesto y organización en particular” (p. 162). Lo cual quiere decir que si hay 5 candidatos aspirantes al cargo, solamente se quedara 1 con él, por lo que siguen habiendo falencias en el proceso de selección de los practicantes en el sentido que se están ubicando varias personas en un mismo campo. Es complejo.

Siguiendo con el proceso de selección, también es importante saber que se compone de diversas etapas. Chiavenato (2007), afirma que ese proceso se compone de varias fases consecutivas por las que pasa el candidato. Generalmente se aplica más de una técnica de selección, hay varias opciones pero todo dependerá de la variación de acuerdo al perfil y la complejidad de la vacante. Por otro lado, este autor expone las principales alternativas para hacer un proceso de selección y de esta manera, tomar la mejor decisión.

- Selección con un único evento para decidir: En este caso solamente se utilizará una técnica de selección, donde es probable que la decisión que se tome no sea la más acertada.

- Selección secuencial de dos actos para decidir: Aquí podemos encontrar que se hace una segunda citación al postulado, porque en el primer encuentro la técnica utilizada, no fue lo suficientemente eficiente para tomar la decisión de aceptar al candidato para la vacante.
- Selección secuencial de tres actos de decisión: Como su nombre lo indica en este caso, el candidato ha sido evaluado mediante tres técnicas de selección lo cual aporta a la decisión de ser elegido o no para la vacante.

Entre las técnicas más comunes para realizar un proceso de selección están: las entrevistas de selección, pruebas de conocimientos o habilidades, exámenes psicológicos, exámenes de personalidad y técnicas de simulación. Pero hoy en día en la mayoría de organizaciones tratando de articular estas técnicas en un solo proceso están llevando a cabo la técnica llamada Assesment Center, la cual es definida por Mondy, (2012, citado por Miranda, 2016 p. 3).

Como una herramienta dentro de la selección de personal, utilizada para evaluar competencias gerenciales y el desempeño actual de los postulantes dentro del rango de puesto establecido. En los de Centros de Evaluación es limitado el desarrollo de ejercicios que muestran las habilidades solicitadas por los evaluadores, condicionando la aplicación de pruebas simuladoras, discusiones grupales, entrevistas entre otras; siendo necesario considerar que los resultados obtenidos mediante la aplicación de Assessment Center en el proceso de selección incrementa la validez y veracidad de la información receptada, recomendándose su aplicación para empresas que desean alcanzar el éxito empresarial.

Conociendo un poco más acerca de lo que se trata un proceso de selección, surge la pregunta. ¿Es necesario realizarlo de la manera en que se ha venido haciendo?, partiendo del punto de vista en que son prácticas formativas y aun no se cuenta con la experiencia profesional para aplicar a una “vacante”. Por eso es necesario hacer una revisión en el proceso que se hace en la institución, para determinar de qué manera se va a orientar al estudiante para que realice la práctica profesional en el campo que más se adapte con sus habilidades y en ese sentido el estudiante junto con el lugar de práctica, puedan evidenciar el desarrollo de esas habilidades, como también den cuenta, de la formación que obtuvo el estudiante en ese periodo práctico.

Una vez que se construyó el llamado proceso de selección para los estudiantes que iban a ingresar a práctica en el periodo 201710, se realizó un pilotaje utilizando fases que se evidenciaran en las tablas 3,4, 5 y 6 donde se realiza una comparación con la definición teórica de las fases y se valoran las fortalezas y debilidades del proceso.

Fase	ASSESSMENT CENTER
Soporte teórico	<p>El assesment center es una “Técnica sistemática utilizada con el fin de poder evaluar las competencias de las personas, para un cargo vacante mediante el empleo de pruebas situacionales, las cuales están muy relacionadas al área de trabajo” (Robles, 2015). Por otro lado el assesment center se ve como un centro de evaluación, mediante el cual los aspirantes se van desplazando y al mismo tiempo hay un grupo de evaluadores que los están observando a través de diferentes actividades. Por lo tanto se debe incluir diversos tipos de técnicas para cumplir con este fin. (Fundación Foro, s.f).</p> <p>El objetivo principal por el cual se realiza el assesment center es el hecho de medir y analizar datos que permitan verificar la cualificación del candidato. (Olaz, 2012) Entendiéndose cualificación como el resultado de los conocimientos adquiridos y necesarios para la ejecución de diversas tareas, donde será posible la elaboración de un equipo de trabajo para realizar las tareas necesarias en una organización.</p>
Fortalezas	<p>*El estudiante pudo medir el conocimiento que adquirió durante su carrera, generando un proceso de reflexión en el que hacer, tanto para los estudiantes como para los docentes.</p> <p>*Se ve como una actividad propia para mostrarle al estudiante sobre lo que va a tener que enfrentar en un contexto laboral y de esta manera le permita reflexionar acerca de lo que debe hacer para mostrarse como profesional.</p> <p>*En la actividad realizada desde un contexto profesional, da cuenta de lo que no se debe hacer con los estudiantes en un proceso como el que se está tratando y de esta manera permite mirar correctivos para aplicaciones futuras.</p>
Debilidades	<p>*Como es una técnica que se utiliza con el fin de evaluar competencias en las personas, el objetivo al que se quería llegar desde el contexto institucional, no se logró satisfactoriamente, ya que desde la actividad que se les propuso realizar, no daba la posibilidad para que mostraran cada una de sus habilidades y competencias como psicólogos.</p> <p>En este sentido a los estudiantes lo que se les facilitó para demostrar sus “habilidades” fue un caso clínico o psicológico, por lo que el estudiante se veía en la obligación de demostrar conocimiento, mas no le permitía demostrar otro tipo de habilidades blandas que se deben tener en cualquier contexto y más aun a la hora de enfrentar la práctica profesional.</p> <p>*Para hacer este tipo de evaluación, hay que capacitar a las personas que hacen el papel de observadores, para que al final los resultados no se vean sesgados, en el caso de la actividad que se realizó, se evidencio la falta de inducción para estas personas, puesto que en los diferentes grupos la evaluación realizada no se hizo de la misma manera, por lo que afecto a la hora de concretar los datos obtenidos de los distintos participantes.</p> <p>* Puede que al no realizar la actividad de assesment center como realmente es, cause en las personas algún tipo de frustración, al evidenciar resultados no esperados.</p>

Tabla 4: *Evaluación teórica de la entrevista de selección*

Fase	ENTREVISTA DE SELECCIÓN
Soporte teórico	<p>El papel de la entrevista tiene énfasis sobre los resultados de las evaluaciones psicológicas, en cuanto a la toma de decisiones para la elección de un candidato, esta permitirá validar los resultados de las pruebas con lo que el profesional psicólogo percibe. Asimismo en el proceso de selección se emplea como una técnica importante puesto que es una herramienta que refleja importantes hallazgos de los candidatos que participan en el proceso, es por ello que se debe de entrenar a los psicólogos para que realicen una exhaustiva entrevista, aplicando técnicas adecuadas y observando el comportamiento de los candidatos en todo el proceso. (Sánchez y Saavedra, 2016 p. 32).</p> <p>La entrevista de selección puede definirse como una comunicación formalizada de interacción por medio del lenguaje, generalmente entre dos personas (entrevistado y entrevistador) donde se produce un intercambio de información a través de preguntas, demostraciones, simulaciones o cualquier técnica que permita categorizar y evaluar la idoneidad de un candidato para un puesto de trabajo. (Gestión del empleo, s.f).</p> <p>Según Cantera, Muñoz y Cortés (2016). La entrevista no puede ser una única técnica utilizada en un proceso de selección, ya que no es suficiente para medir la idoneidad para la organización o institución que requiera al participante. Por otro lado se debe tener en cuenta que las entrevistas que utilice la organización dependerán del perfil del puesto y sus propias necesidades.</p> <p>Por otro lado, Marrison (2015, citado por Caín 2016 p.15). Afirma que en la entrevista vocacional, se debe tener en cuenta los tipos de preguntas y tiempo de duración, así mismo, se debe tener claro el tipo de información que se necesita obtener del entrevistado; y como parte final es pertinente considerar los elementos del ambiente en razón que sea capaz de asegurar las consecuciones de lo que se aspira a recibir como información.</p>
Fortalezas	<p>La entrevista es un espacio importante para que los estudiantes den a conocer, las expectativas que tienen sobre la práctica profesional.</p> <p>* En algunos grupos se dio la oportunidad de aclarar temas éticos que la mayoría de estudiantes no lo tenían claro.</p> <p>*De la forma en que se realizó, con dos o más entrevistadores y los entrevistados, permite evidenciar la capacidad de enfrentarse a un público y como se relacionan con los demás.</p> <p>*Permitió que los docentes se acercaran más a los deseos del estudiante y de esta manera definir cuál de ellos se aproxima de mayor manera a lo que están esperando de los mismos en el sitio de práctica.</p>
Debilidades	<p>*En este sentido, nuevamente se ve reflejado la falta de capacitación a los evaluadores para asignar una calificación y así mismo tomar las decisiones.</p> <p>*A pesar de que se asignó una guía de entrevista, en los diferentes grupos no la tuvieron en cuenta, las preguntas que se hacían fueron de forma aleatoria y autónoma.</p> <p>*A pesar de que existe una rúbrica de calificación para esta entrevista, los resultados plasmados no fueron los esperados, teniendo en cuenta que los criterios asignados para cada competencia son guía útil para la toma de decisiones.</p> <p>*El tipo de preguntas generaba angustia en los estudiantes, la cual generaba una especie de bloqueo por parte de los mismos a la hora de responder con asertividad. No se tuvo en cuenta la entrevista estructurada que previamente estaba preparada.</p> <p>*Debido a que hubo diversos grupos para la evaluación de los estudiantes, las entrevistas que se realizaron, no manejaron el mismo tiempo. Puesto que en algunos grupos dicha entrevista la realizaron de forma individual y en otros de forma grupal, con esta diferencia causaban que se alargara el tiempo estipulado para la actividad.</p>

Tabla 5: *Evaluación teórica de la prueba de Conocimiento.*

Fase	PRUEBA TEÓRICA
Soporte teórico	<p>*La afirmación que hace Nicoletti (2016) es que el estudiante debe contestar una serie de cuestiones de carácter teórico propuestas por el profesor. Estas cuestiones pueden ser de carácter extenso, donde se evalúa el conocimiento sobre un tema o apartado a desarrollar por el alumno, o cuestiones más concretas y breves. Este tipo de evaluación puede plantear una cuestión determinada derivada del programa de la asignatura impartida o pedir que se relacionen conceptos y conocimientos a través de la relación de los conocimientos adquiridos. (p.16).</p> <p>*El nuevo modelo de formación superior basada en competencias y con referencia a perfiles profesionales, conlleva nuevos planteamientos en el diseño, desarrollo y evaluación de dicha formación. En ese sentido la evaluación de las competencias profesionales va desde diferentes dimensiones (conceptuales, desarrollo-reconstructiva, estratégicas y operativas). Por lo anterior una de las estrategias para hacer ese tipo de evaluación es la prueba teórica. (Tejada y Ruíz, 2016, p.19)</p>
Fortalezas	<p>*La estrategia se muestra pertinente para evaluar el conocimiento adquirido por parte de los estudiantes a lo largo de su carrera en cada uno de los campos aplicados de la Psicología.</p>
Debilidades	<p>*Al obtener los resultados de la prueba se evidencio con sorpresa que la mayoría de estudiantes no lograron notas altas en cada uno de los seminarios que se les estaba evaluando.</p> <p>*La prueba teórica no fue preparada con anterioridad por lo tanto las preguntas que se utilizaron en esta actividad no estaban planteadas psicométricamente para obtener la validez deseada y de esta manera fueran más comprensibles para los estudiantes.</p>

Tabla 6: *Evaluación teórica de la verificación de notas:*

Fase	VERIFICACIÓN DE NOTAS, EVALUACIÓN SUMATIVA.
Soporte teórico	<p>*La evaluación sumativa se caracteriza porque la finalidad va ligada a los resultados inmediatos, productos mediatos e impacto de la acción educativa, por lo tanto las decisiones que definen esta función evaluativa apuntan a la selección, clasificación y promoción de alumnos como también la certificación de conocimientos y competencias. (De la orden, 2012).</p> <p>*Evaluar implica atribuir una cualidad o un valor sobre algo o alguien en función de determinado propósito. Por lo tanto la calidad de la educación depende, en buena medida, de la rigurosidad de dicha evaluación; por ello, reducirla a la medición de los resultados, hace perder de vista los procesos más ricos que se llevan a cabo en el aprendizaje. (De Vincenzi y de Angelis, 2006, p.1).</p> <p>*Según Dorrego (2016) En la evaluación sumativa el principal propósito “es registrar o reportar una estimación de los logros de los estudiantes”. Frecuentemente se realiza al final del curso, y conduce a calificaciones. (p.3)</p>
Fortalezas	<p>*Logra sumar a los resultados de las demás actividades, para darle una posición al estudiante para realizar la práctica.</p> <p>*Da a conocer el nivel teórico de los alumnos para contrastar con las habilidades demostradas en otras partes del proceso.</p>
Debilidades	<p>*No se ve necesaria otra de las actividades del proceso lo cual es la prueba teórica, ya que con esta valoración del transcurso del seminario, se refleja el rendimiento académico y teórico en cada uno de los seminarios escogidos por el estudiante.</p> <p>*La evaluación de estas notas, se ven sesgadas con los resultados de la prueba teórica, porque el nivel de estrés que se maneja en un tiempo limitado para responder a lo teórico, es diferente a la oportunidad que se tiene en todo un semestre de recopilar lo aprendido y de diferentes maneras. Cabe anotar también que las preguntas tampoco facilitaron los resultados del proceso.</p>

Teniendo conocimiento relacionado al contenido de las tablas anteriores, me atrevo a confirmar que se cayó en el error de emplear un proceso que no se fundamentó metodológicamente, como tampoco tenía unos objetivos claros para hacer la pertinente evaluación del proceso y así mismo saber si era viable o no realizarlo de esa manera.

Debido a lo anterior es necesario acotar la importancia de un modelo lógico a la hora de realizar un programa o un proceso específico, ya que según Leviton et al. (2010). Se debe tener como primera medida unas metas claras, es decir cuáles o cuál es el objetivo de realizar el programa, en segundo plano hay que tener unas estrategias con las cuales se obtendrá el logro de esas metas, el tercer paso es escoger o definir el grupo que participará en el proceso con el cual se obtendrán unos resultados y en ese sentido podremos definir si los objetivos fueron logrados a corto o a largo plazo. Por lo que se hace evidente que en el proceso realizado para la ubicación de los practicantes no se tuvo en cuenta este modelo por lo tanto los resultados no fueron los mejores.

A causa de ello el proceso que se hace para la selección de los practicantes no sale como se esperaba, dado que hicieron falta procesos como inducción a los docentes evaluadores, se presentaron falencias en la construcción de casos para el assesment, dificultades en la construcción de la prueba teórica ya que esta se pidió de forma inmediata, los docentes encargados de la tarea no la enviaron como debían etc. Es por esto que el realizar una actividad y más aun sin tener presente un proceso metodológico, los resultados nunca se van a dar como se espera.

Por eso desde el campo disciplinar que caracteriza mi práctica, se hace evidente la organización que debe haber a la hora de realizar todo tipo de procedimiento para que sea efectivo y los resultados se den de manera exitosa y según el planteamiento de Chiavenato (2004) debo contar con unas competencias individuales que se componen del conocimiento,

la cual hace referencia a que debo saber sobre lo que hago, tener habilidades para poder hacer, saber juzgar en el sentido de poder realizar un buen análisis de lo que sucede en el contexto; en este caso la institución, por lo tanto poder evaluar lo que ocurre y así mismo movilizarme entendiéndolo de tal manera que debo tener la actitud para intervenir sobre lo que este aconteciendo.

Desde las características básicas que debe tener un ejercicio de assesment se evidencian falencias en este proceso ya que según Robles (2015) dichas características son:

- Mediante una metodología debe existir un objetivo, porque este integra diversas técnicas de evaluación y a su vez deben ir alineadas con ese objetivo.
- Se debe utilizar mínimo dos técnicas
- Se debe llevar a cabo una investigación previa de lo que se espera de las competencias para utilizar adecuadamente el método y este a su vez esté acorde a lo que exige la institución.
- La duración de la actividad es un aproximado de más de medio día.

Por otro lado y haciendo referencia al tipo de entrevista que se realizó como una de las actividades del proceso, se propone que sea una entrevista de orientación profesional, Puesto que, según Bisquerra (1996, citado por Herreras, 2006 p. 17).

La orientación es un proceso de ayuda continua y sistemática, dirigida a todas las personas en todos sus aspectos, poniendo un énfasis especial en la prevención y el desarrollo (personal, profesional y social) que se realiza a lo largo de toda la vida, con la implicación de los diferentes agentes educativos y sociales.

En este sentido es importante realizar un cuadro comparativo entre los distintos tipos de orientación que existen, de esta manera justificar por qué la actividad que se realice debe ser de tipo orientador.

Tabla 7: *diferencias en los tipos de orientación.*

Tipos de orientación	Concepto
Orientación vocacional	Es una técnica de dinámica grupal, puesto que la orientación se dirige a grupos. Sistemáticamente este tipo de orientación, es pertinente para el estudio de inteligencias y aptitudes que permite un mejor aprovechamiento del aprendizaje; esta permite un posible ajuste entre esas aptitudes con los intereses y profesiones. Sin embargo, la intervención del orientador debe permitir a la persona lograr una elección autónoma, donde el objetivo sea el vínculo con la carrera y la profesión. (Bonelli, 2003, p.26).
Orientación profesional	En la actualidad, la orientación profesional tiene estrecha relación con el que hacer ocupacional o el ámbito laboral, debido a que no puede obviarse con la necesaria adaptación a los puestos de trabajo. Al elegir alguna profesión se debe tener en cuenta que hay que integrarse con el mercado laboral y del mismo modo haya un progreso en la profesión. En este sentido la intervención del orientador del proceso educativo que influye en la elección profesional inicial, será esencial para las personas, pero no el único ámbito en donde se debe mediar. (Samanes, 2010, p.142-143)
Orientación ocupacional	La orientación ocupacional debe basarse en el conocimiento, no solo de la personalidad de cada individuo, sino de los requerimientos o requisitos de las diversas ocupaciones y de las oportunidades de empleo y de formación. En este caso, el módulo de orientación ocupacional afronta la labor de facilitar, con el mayor éxito posible, la búsqueda activa de empleo. La prensa, como centro neurálgico de la noticia, se nos revela como un recurso imprescindible. Este trabajo es el resultado de una investigación sobre los anuncios en prensa, ya que éstos dan a conocer lo que exigen las empresas del mundo laboral y que, por ende, ha de repercutir en la formación de las personas. (Aznar, 2001).

En cuanto a las definiciones anteriores se hace evidente que la orientación que más se acerca para realizar a los estudiantes es la vocacional, puesto que según lo relatado por este tipo de orientación, permite ofrecer a todos los individuos una ocupación acorde con sus aptitudes e intereses, para ello se intenta por una parte, que cada persona conozca sus posibilidades y limitaciones y, por otro lado, que sin dejar de lado las características y exigencias de las diversas actividades como profesional, se pueda elegir una que esté más proporcionada con su situación personal. (Delgado, 2007, p.68).

Desde lo anterior se consideró necesario realizar un acercamiento con otros entes institucionales, para recoger información acerca de cómo se lleva dicho proceso en las mismas, con el propósito de ubicar a los estudiantes a la práctica profesional, por ende esta indagación se verá reflejada en la tabla 7 y 8.

Los lugares con los que se hizo una búsqueda de información fueron exactamente dos, ellos fueron la Fundación Universitaria Konrad Lorenz y La Corporación Universitaria Minuto de Dios, Sede Virtual (UVD). Se encontró que cada lugar tiene una forma de organización, en UVD se refleja el acompañamiento y decisión del campo de práctica por parte de los docentes encargados, mientras que en la Konrad Lorenz se deja a criterio del estudiante y es quien se enfrenta directamente a los lugares de práctica para un real proceso de selección. Cabe aclarar que hacer la investigación en solo dos lugares educativos en este caso, no es suficiente para lograr el objetivo del escrito, Puesto que por razones de tiempo no se incluyeron más instituciones, no obstante puede ser una opción de estudio e investigación por parte de un estudiante del programa a futuro.

Tabla 8: Referentes del proceso de prácticas profesionales, desde otros entes académicos. (UVD)

Institución	Concepto
Corporación Universitaria Minuto de Dios Sede virtual (UVD)	<p>En esta sede se lleva a cabo la inscripción de los estudiantes que van para práctica profesional de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se envía un correo masivo, para que los estudiantes se postulen y de esa manera deben asistir a unas jornadas de preparación. • Talleres pre-práctica, donde se llevan a cabo 3 encuentros <ol style="list-style-type: none"> 1. Se dan a conocer los lineamientos de cada campo aplicado de la psicología. Hay un docente líder por campo encargado de la presentación. 2. Con los estudiantes ya habiendo escogido el campo, se reúnen por campos donde les dan a conocer la especificidad de las competencias que se requieren para cada campo, a criterio de algunos docentes líderes encargados de algún campo específico, deciden hacer prueba teórica y entrevistas. No es en todos los campos. En la sede virtual son 10 semestres por lo que en el VIII semestre es donde los estudiantes ya habiendo cumplido con las materias requisito del plan básico profesional, pueden cursar las materias aplicadas de la Psicología, es decir todos los campos. 3. El tercer encuentro es donde reciben un taller acompañado de una entrevista, donde se define la afinidad que tiene el estudiante con el campo y así mismo se avala para que haga la práctica en esa área. <p>La ubicación de la practica en la mayoría de ocasiones es postulada por los estudiantes, puesto que el perfil de un gran número de estudiantes de la modalidad virtual, son personas que trabajan y tienen responsabilidades hogareñas, en este sentido se procede a realizar una visita de aprobación del lugar.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se manejan también contratos de aprendizaje con empresas que ya tienen convenio con la UNIMINUTO o que en algunos casos en un porcentaje promedio las empresas son las que demandan de estudiantes. ✓ Convenio facultad: con pago de la ARL. Las instituciones tienen convenio con la UNIMINUTO y esperan estudiantes todos los semestres, por ello facilita la ubicación de los mismos. Cabe anotar que dichos convenios se realizan según el número de estudiantes que haya en la institución y el tiempo de duración de lo contrario se maneja solo con carta de compromiso. <p>UVD Resalta el impacto que han tenido la funciones de los estudiantes en cada una de las instituciones de acuerdo a los buenos resultados, puesto que han sido reconocidos por realizar un seguimiento óptimo, los proyectos que entregan son claros, los estudiantes llevan claro uno de los lemas de UNIMINUTO que es el don de servicio y también sobresalen por la facilidad que demuestran los estudiantes para adaptarse a las diversas necesidades del contexto.</p>

Nota: Recopilado de una entrevista que se realizó a la docente Martha Martínez, Coordinadora de prácticas profesionales UNIMINUTO UVD. Bogotá, Mayo de 2017. Creación propia.

Tabla 9: Referentes del proceso de prácticas profesionales, desde otros entes académicos. (Konrad Lorenz)

Institución	Concepto
Fundación Universitaria Konrad Lorenz	<p>La inscripción de los estudiantes que van a iniciar la práctica profesional se da de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se da por medio de un Software llamado SP2 lo cual es un sistema de prácticas, donde todos los estudiantes que creen ya haber cursado todas las materias requisito se inscriben por medio de una ficha técnica. • En esta institución existen dos prácticas la cual una es obligatoria, que es en el campo clínico en IX semestre, la siguiente es una práctica escogida por el estudiante en X semestre. • Por lo anterior existen dos coordinaciones de práctica profesional una para cada nivel (IX y X) y por lo tanto un número considerable de supervisores o tutores. • Los estudiantes de psicología de esta Universidad cursan todos los campos de la psicología, por lo cual facilita que se inclinen por cualquiera de ellos para la realización de la práctica. • Para la ubicación el estudiante es quien se postula a la institución, dichas instituciones tienen convenio con la universidad, el lugar de práctica o la institución es quien realiza el proceso de selección del estudiante. • Si el estudiante pasa en el primer proceso, queda ubicado en el lugar el cual se postuló, si NO pasa, tendrá que inscribirse a otra institución y continúa con el proceso hasta que logre ser ubicado en alguna de las instituciones existentes. • Como requisitos importantes para la realización de la práctica y que son definidos por la universidad, es asistir a unas jornadas de inducción que son dictadas por: <ul style="list-style-type: none"> ✓ La coordinación de prácticas que tiene una durabilidad de 4 horas aproximadamente. ✓ Preparación para la entrevista, que se da en 3 niveles.

Nota: Recopilado de una entrevista que se realizó a la docente Mónica Cely, Coordinadora de prácticas profesionales X semestre, Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Bogotá, Mayo de 2017. Creación propia.

Análisis de la percepción que tienen los participantes, acerca del proceso de selección a prácticas profesionales que se hizo en el periodo 201660.

Antes de iniciar con el análisis es necesario denotar como se seleccionaron las personas para que participaran en la evaluación. Entonces, para obtener información más completa de parte de las personas que participaron en el proceso ya mencionado a lo largo del documento, fue necesario escoger al azar estudiantes evaluados en los diferentes campos que en su totalidad fueron 11 estudiantes y 3 estudiantes que cumplieron el rol de apoyo para evaluar a sus compañeros, como se indicó en otros apartados del escrito, en cada grupo del proceso hubo unos líderes los cuales debían dirigirlo, por ello también se seleccionó a 3 docentes que tuvieron dicho rol.

En ese sentido se les hizo la invitación, para participar en la evaluación de dicho proceso con el objetivo de conocer la percepción que tenía cada uno de ellos, pero no se contó con suerte de la participación de todos, por lo cual el siguiente análisis está basado en lo que dijeron 4 estudiantes evaluados, 1 estudiante de apoyo y los 3 docentes elegidos.

Como aporte al análisis crítico que se realiza, se creó una ficha en la cual algunos participantes del proceso, hacen evidentes sus percepciones acerca del mismo, por lo tanto a continuación haré un recuento de la información que se recogió. Las fichas diligenciadas se presentan en el anexo número 2.

Allí se halló, que por parte de los docentes líderes que participaron en cada uno de los grupos que se formaron para las jornadas de evaluación, describen la actividad del assesment center como una forma oportuna de evaluar las habilidades y competencias que cada estudiante necesita para desempeñarse desde el campo aplicado elegido, para realizar la práctica profesional. Sin embargo hacen evidente el desacuerdo en la forma como se llevó a cabo en los distintos grupos, ya que expresan una desorganización y descontrol para realizar la

actividad, puesto que según su criterio debe ser de forma unánime para que los resultados sean más viables.

Por otro lado, coinciden en afirmar que en este proceso no se cumplieron los objetivos, porque al proponer que las personas participantes resolvieran un caso, las evaluaciones estaban centradas en el desarrollo teórico y no en las habilidades. Sin embargo uno de los docentes afirma que en el grupo que le correspondió estar, estos objetivos se vieron afectados por el hecho de que la mayor parte de los profesores, asume que no tiene sentido el desgaste que la actividad plantea, ya que desde el primer momento se advierte que al margen de estos procesos, todos pasarán al nivel de práctica.

En cuanto a la actividad correspondiente a la entrevista los docentes participantes en esta recolección de información, relacionan que es una técnica que también es pertinente para los objetivos del proceso, puesto que mediante la misma, se puede evaluar conocimiento de los estudiantes, y el modo en que este se utiliza sobre problemas específicos y reales planteados, de la misma manera reconocer la comprensión de los niveles teóricos básicos de sus intereses. Pero se sigue evidenciando que debido a la falta de información y capacitación que debían tener los evaluadores, no estaban conectados con lo característico de la actividad que era la ubicación de la práctica profesional en cualquiera de los campos cursados por el estudiante. Como ya se mencionó en otros apartados, en periodos anteriores para realizar la ubicación, se preguntaba al estudiante por la primera o la segunda opción del campo aplicado de la psicología y dependiendo de los seminarios los cuales cursaba, en esta ocasión la idea era que los estudiantes fueran evaluados en los tres seminarios que cursaban, para lograr que el estudiante se diera cuenta que el psicólogo debe desempeñarse de manera transversal y con los resultados de este proceso fueran ubicados en algún campo. Por lo que uno de los docentes afirma que hubo falencias en esta actividad debido a que se seguía preguntando por la primera

opción del estudiante en su campo de interés, esto no permitía evidenciar recursos en los otros campos.

Siguiendo con las demás actividades que componen el proceso que son: la prueba teórica y la verificación de notas de los seminarios cursados, los docentes creen que es una forma de evaluar conocimiento en cada uno de los campos en los cuales ha elegido ver desde seminarios. Estas personas concuerdan en que es una actividad valiosa, en la medida en que no se evalúen conceptos y teorías en otras partes del proceso, por ejemplo en el assesment o en la entrevista, es por eso que una de las recomendaciones, es que en actividades como las anteriormente mencionadas se planteen actividades en las cuales efectivamente se evalúen habilidades y competencias, porque para evaluar conocimiento existen actividades como la prueba y la verificación de notas.

Otra de las recomendaciones que hacen los docentes es que se deben elaborar unos exámenes basados en los contenidos específicos del área, pero, habiendo dado a los estudiantes la orientación sobre cuáles son los temas que serán evaluados, esto con el fin que el estudiante sepa a qué se va a enfrentar y no se vea sesgado en las respuestas de la prueba. Por otro lado una de las docentes líder de uno de los grupos, recomienda que “la prueba teórica debe estar basada en la estructura metodológica de las clases, lo que evitaría rumores en los y las estudiantes frente a que no han visto los temas que se les preguntaron. Por lo que sugiero que pase por un filtro de la líder de currículum que revise la coherencia entre lo preguntado y la estructura metodológica”.

En cuanto a la información que se recogió de parte de los estudiantes, es evidente el nivel de estrés que manejan, puesto que lo mencionado por una de ellas es que el ejercicio da pie a que las personas evaluadas se alteren emocionalmente y en algunos casos resulta perjudicial, esto por el nivel de exposición que genera la observación por parte de los

docentes. Esto puede concebir que los comportamientos del estudiante se vean afectados por la presión ejercida, interfiriendo en el desarrollo de las competencias.

En el caso de la actividad de assesment center, según lo plasmado por los estudiantes que fueron evaluados en el proceso de ubicación de la práctica profesional en las fichas de recolección de información, es que les parece una actividad pertinente para resaltar las habilidades en los mismos, pero coinciden en el hecho de que es un ejercicio demasiado confrontativo y que el sentirse observados de tantas personas genera frustración y bloqueo a la hora de expresar sus conocimientos o lo que han aprendido durante la carrera.

Una de las estudiantes afirma que en el ejercicio de assesment se pueden “evaluar habilidades blandas y competencias como liderazgo, trabajo en grupo, gestión de proyectos, ética y escucha activa, aplicadas a ejercicios de la psicología. Lo cual permite la integración de competencias necesarias para un ejercicio profesional y como estas se evidencian en los estudiantes”. Pero testifica que por el nivel de exposición, debido a la observación por parte de los docentes, generó en ellos que los comportamientos se vieran afectados por la presión ejercida, interfiriendo en el desarrollo de las competencias.

Pasando a las otras actividades, la percepción que tienen los estudiantes evaluados frente a la prueba teórica y la revisión de las notas finales de los seminarios, aprueban la manera en que se lleva a cabo y que son actividades necesarias para el proceso donde se puede medir el conocimiento teórico adquirido en los seminarios elegidos por los estudiantes. Sin embargo hacen mención, en lo innecesario de las preguntas específicas de cada uno de los campos aplicados en el primer ejercicio de assesment, puesto que finalmente, se está haciendo una actividad para evaluar conocimiento.

Por otro lado estos mismos estudiantes recomiendan que las preguntas que se hacen en la prueba teórica, sean mucho más elaboradas y una cantidad mayor, ya que hacen mención en

cuanto al porcentaje, afirman que es una proporción muy alta para ser tan pocas preguntas y que el tipo de interrogantes, no alcanzaría a medir el nivel de conocimiento que han adquirido durante los semestres cursados. Haciendo la revisión y análisis de cada una de las fichas aparece una cuestión muy interesante, lo cual permite una reflexión en cuanto a las mejoras que debe tener el proceso. En este sentido, una de las estudiantes revela tener conocimiento de las preguntas que aparecieron en la evaluación de uno de los seminarios, puesto que eran las mismas preguntas usadas en el parcial final que realizaron ese mismo semestre.

Debido a lo anterior, los estudiantes recomiendan que este tipo de pruebas se realicen teniendo en cuenta las estructuras metodológicas, y del mismo modo, que los profesores que dictan los seminarios estén inmersos en la realización de las mismas, aportando los temas vistos en clase, para que se facilite a los estudiantes contestar sobre lo que han aprendido. En cuanto a la revisión de las notas o evaluación sumativa, una de las recomendaciones por parte de ellos, es que haya mayor aplicación de conceptos en el aula, con el fin de desarrollar pensamientos propositivos ante situaciones que requieren de acciones profesionales desde los distintos campos de la psicología, para que así mismo las notas se vean reflejadas a la hora de hacer este tipo de evaluación y también sea un aporte a la hora de contestar una evaluación de conocimiento.

En el proceso de ubicación de las prácticas profesionales a cada uno de los campos de la psicología, también contamos con la presencia de estudiantes de semestres avanzados que hacían el papel de estudiantes de apoyo para evaluar a sus compañeros, esto debido a que no se contaba con el suficiente personal para la tarea. Por lo tanto también se tiene en cuenta la opinión de ellos frente al mismo. La estudiante que hace su aporte frente al proceso, no comenta nada en el caso de la actividad de assesment. En dialogo con esta persona, testifica

que no entendió la actividad y que por lo mismo, decidió evaluar a los compañeros únicamente en la actividad de entrevista.

En tal caso, esta persona confirma que la capacitación a la hora de hacer este tipo de actividades, es un paso importante para que todos estén conectados con lo que se quiere hacer. En referencia a la entrevista la estudiante resalta el hecho de que esta técnica es una herramienta necesaria para “observar las habilidades de los estudiantes, entorno a los diferentes enfoques y campos de aplicación, por medio de diversos evaluadores. Además, identificar las herramientas que utilizan para afrontar las dificultades y como hacen uso de los parámetros éticos”.

Sin embargo, según su criterio, se da cuenta que los estudiantes pudieron dar cuenta de lo aprendido y como podrían ponerlo en práctica, pero encontró que en algunas entrevistas, los docentes calificaron a un profesional con amplia experiencia y se les olvidó que eran estudiantes, además dice que en un punto fue malo que el estudiante se destacara mucho. Lo importante es que al final, los docentes evaluadores tomaron estos casos como un punto de reflexión.

La percepción que tiene esta persona sobre la actividad que se hace para evaluar conocimientos propios de los campos de la psicología, es que es un instrumento inevitable para conocer las bases que el estudiante posee para aplicar en el trabajo en campo. Además permite hacer un proceso de evaluación en cuanto a lo que se está enseñando en la universidad. De otro modo certifica que “la actividad es muy buena, porque admite reconocer que es lo que los estudiantes aprendieron durante la carrera, y además permite evaluar qué aspectos de la teoría se tienen que reforzar desde la academia y si los procesos pedagógicos están funcionando”.

Entre las recomendaciones que hace la estudiante de apoyo está: 1) que las preguntas sean entendibles para los estudiantes; 2) que el proceso también evalúe lo que los docentes están aportando; 3) si a los estudiantes se les pide pasar por filtros tan extensos, es pertinente que los lugares de práctica y los tiempos de inicio también cumplan con sus expectativas; 4) agrega también que es bueno que a los estudiantes, después de este proceso, se les asignen lugares en los que ellos puedan desarrollar las habilidades evaluadas.

Retomando todo lo anterior, la principal recomendación a nivel general, es que el estudiante evaluado, debe recibir una retroalimentación de manera positiva, puesto que en el proceso se evidenció en algunos casos una retroalimentación, pero con el objeto de resaltar los errores cometidos en el mismo. Esto generó en ciertos casos, crisis de llanto y frustración.

Finalmente quiero citar en este documento a la profesora Eliana Mejía del programa de Psicología, UNIMINUTO, quien fue docente líder en uno de los grupos evaluados, esta docente hace un comentario global acerca del proceso mencionado en este escrito.

“Me tomo el atrevimiento de hacer una reflexión global del proceso, aunque no esté planteado en los cuadros anteriores. Por una parte considero que el tener tantas variables en juego permite evidenciar al estudiante en qué campo tiene fortalezas y por lo tanto es un ejercicio apreciativo, lo cual resalta a diferencia de cómo se realizaba anteriormente el proceso. Después de haberlo vivido dos veces puedo reconocer que es un ejercicio desgastante, por lo que podría modificarse en el paso a paso, pero sugeriría que se mantuviera esa mirada apreciativa, que tiene el fin de evidenciar las fortalezas y posibilidades de mejora del estudiante. También sugeriría que existiera la posibilidad de tener la figura de seguimiento en los casos en que se evidencien algunas dificultades en términos emocionales, teóricos, comportamentales, etc. apoyándonos en Bienestar, ya que el ejercicio no busca que el estudiante no tenga lugar de práctica o pierda el proceso, pero puede haber casos que requieran un acompañamiento especial. Quisiera

evidenciar que aunque reconozco que el ejercicio pudo sentirse invasivo, el que los y las estudiantes tengan este tipo de procesos puede ayudarlos en el desarrollar habilidades en otros procesos de selección, que incluso se realizan en algunas instituciones en donde se tiene convenio. Por último sugiero tener una reunión con todo el equipo docente y con las personas líderes del programa antes de realizar toda la actividad, para resolver dudas, plantear las claridades necesarias, dejando claro los compromisos que tiene cada persona; resaltar que es muy importante el ejercicio de socialización que se ha venido haciendo con los y las estudiantes, lo cual es fundamental”.

Análisis reflexivo de mi rol como practicante.

Durante el ciclo de práctica ha sido posible evidenciar el desarrollo de diversas habilidades o competencias en mí, las cuales creía que no tenía y han sido posible evidenciarlas ya que por diferentes personas he recibido reconocimiento de manera verbal desde el programa de Psicología y aun desde otras instancias. En ese sentido, daré cuenta de lo dicho, a partir de mi autopercepción a modo reflexivo de mi rol como practicante del programa de psicología.

Tiempo antes de ingresar al programa de psicología como practicante, tenía un sin sabor, debido al resultado obtenido en la entrevista, que como ya he mencionado en este documento se hacía para ser ubicado en el campo de preferencia y de esta manera realizar la práctica profesional, dicha frustración se dio a causa de la retroalimentación de ese proceso, puesto que fue la siguiente: “La estudiante suele tomar la iniciativa, pero su actitud puede percibirse, en ocasiones, como impositiva. Sus habilidades de comunicación se pueden ver limitadas por su capacidad de análisis, la cual se notó sesgada a sus propias alternativas, sin considerar del todo las opciones propuestas por sus compañeras. Por lo mismo, es posible que

tenga dificultades para el trabajo bajo presión y/o en equipo, especialmente cuando deba seguir instrucciones” (Concepto de los docentes evaluadores, Junio 2016).

Hasta ese momento pensaba en que todo lo que había aprendido durante la carrera y la vida diaria no había servido para nada, pero en una segunda oportunidad de demostrar mis habilidades, me dieron la opción de realizar mi práctica en el programa de psicología, con la certeza de que allí podría demostrar lo contrario a la retroalimentación plasmada anteriormente y así mismo desarrollaría aún más habilidades y competencias que necesita un psicólogo para enfrentar la realidad.

Cuando me llamaron para ocupar el puesto como practicante en el programa de psicología recuerdo muy bien las siguientes palabras: “Yo no te conozco muy bien, pero las personas que te recomendaron me hablaron muy bien de ti, por lo tanto quiero que vengas a demostrar por lo que te están recomendando” (Líder de práctica profesional en el programa de Psicología, UNIMINUTO, 2016), desde ese momento se convirtió en un reto para mí, puesto que sabía que tendría que enfrentar todo tipo de público y entre ellos a los docentes, desde esta perspectiva me empiezo a dar cuenta de las habilidades que iba desarrollando en cuanto a la comunicación con el otro y saber en qué momento poner un límite.

Por lo anterior quiero reflejar en este escrito las habilidades y competencias que logré adquirir durante el transcurso de la práctica formativa. Tomando como referencia el concepto que le da COLPSIC (2015).

[...] Una competencia profesional hace referencia al conjunto de las capacidades (conocimientos, habilidades, actitudes y experticias) propias de su nivel de formación, en torno a la solución de una situación problema o demanda social, a partir de la reflexión ética, el reconocimiento de las particularidades del entorno, el establecimiento efectivo de las dimensiones

de la situación que se requiere intervenir y el reconocimiento de la pertinencia del trabajo colaborativo e interdisciplinar. (p.14).

De esta manera es importante reconocer que las habilidades logradas han sido fruto de la práctica profesional, la cual acotando el tema praxeológico, se ve evidente con el saber hacer, es decir, que en este espacio práctico se da la oportunidad de demostrar todo lo que se ha aprendido a lo largo de la carrera, por ello en la siguiente figura hare un breve recorrido de cuales competencias adquirí durante mi periodo práctico.

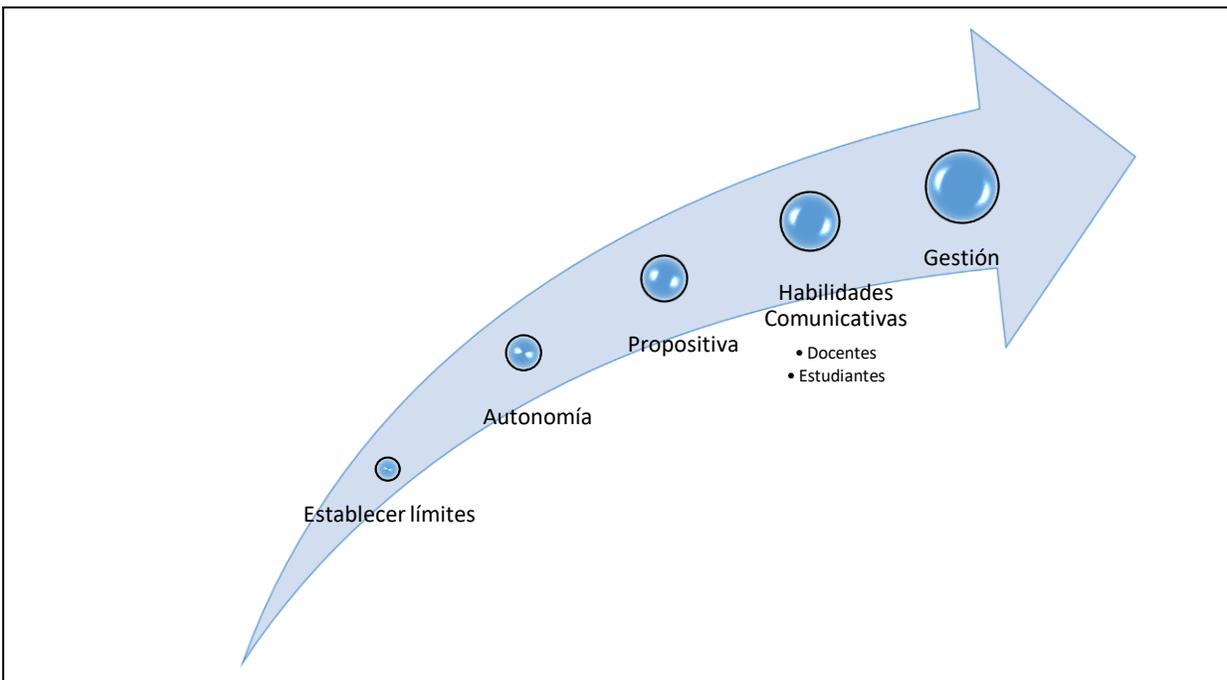


Figura 2: Diagrama de habilidades y competencias desarrolladas en la práctica profesional, estableciendo con menor tamaño la habilidad que falta desarrollar más y la de mayor tamaño es la que considero es más visible en mí. Creación propia, Mayo de 2017.

De acuerdo a lo anterior en la competencia de menor grado que es el establecer límites, creo que es una habilidad que he ido desarrollando pero que todavía falta tener la capacidad de expresar inconformidades o desacuerdos con las personas que están a nuestro alrededor, sin

importar el contexto. En un término coloquial hay que aprender a decir NO, en referencia a las cargas de trabajo que sean asignadas.

Por otro lado, logre desarrollar otra habilidad la cual se trata de la autonomía, destacada por diversas personas que han sido testigo de mi evolución en el proceso de prácticas, reconocen que soy una persona que se desempeña de excelente manera en las tareas encomendadas, por lo que han llegado a afirmar, que me pueden encargar actividades completas sin ningún temor de que vaya a hacer las cosas mal y que por lo contrario se esperan los mejores resultados.

Cuando hago referencia a lo propositiva es una competencia de la cual me siento orgullosa, porque pensaba que al presentar ideas, no iban a ser tomadas en cuenta, existía ese temor constante de fracasar en el intento. En el trascurso de la práctica profesional y trabajando con todo lo que concierne a prácticas profesionales, me di cuenta que habían actividades que se podían hacer de forma más productiva y eficaz y de manera argumentada, en varias ocasiones logre exponer esas ideas que fueron retomadas para mejorar los procesos.

Como lo mencione en un apartado de este documento, uno de mis mayores temores cuando llegue a realizar la práctica en el programa de psicología, era enfrentarme a la manera de llevar la relación, tanto con docentes como con mis compañeros estudiantes. Sin embargo en poco tiempo me di cuenta y con retroalimentación de algunos de los docentes del programa de Psicología, que la habilidad para comunicar acuerdos, desacuerdos e información general, era adecuada y asertiva.

Teniendo en cuenta, que mi práctica profesional está enfocada hacia un campo aplicado de la psicología el cual es organizacional, desde esta perspectiva hay un error conceptual y de percepción acerca de dicho campo, por parte de la mayoría de estudiantes y en mí también existía. Como lo he mencionado, al principio de la práctica no creía que se fuera a desempeñar

como se pensaba; en selección, reclutamiento, bienestar etc. Cuando mi interlocutora empezó a encargarme tareas que eran responsabilidad mía directamente, me di cuenta que el nivel de gestión que se lleva en estos procesos es alto y de una responsabilidad muy grande, puesto que en algunos casos tienen que ver con la opinión y aprobación de otros entes institucionales, aquí es donde evidencio que la psicología organizacional no tiene que ver solo con las tareas que mencione anteriormente. En ese sentido hago evidente el alcance de esta habilidad, tanto que, debido a los resultados obtenidos en el lugar de práctica, hay posibilidad de contratación con la institución.

Recopilando lo anterior, es evidente que el ciclo práctico de cualquiera de las carreras cursadas y en este caso psicología, hace que se desarrollen habilidades que el estudiante necesita para enfrentar la vida de allí en adelante, es decir se vivencian actividades que tanto personal como laboralmente, son necesarias para conocer el actuar en determinadas situaciones y que apoyados de lo teórico se experimente lo que se ha aprendido hasta el momento.

Devolución.

De acuerdo con lo que a través de esta sistematización de experiencias he podido resaltar además de mis aprendizajes; y teniendo en cuenta lo que en UNIMINUTO se plantea praxeológicamente, es necesario resaltar que el propósito de dicha praxis, no es sólo el mejoramiento del sujeto en el contexto académico o de formación, sino que dicho sujeto también este en la capacidad de aportar a la transformación de un contexto.

Es por eso, que al darme cuenta de las falencias que tenía este llamado proceso de ubicación a las prácticas profesionales que en parte estuvo relacionado con el desarrollo del mismo proyecto de mi práctica profesional y aun mas con las funciones que he venido realizando en la misma, se ha venido trabajando en la transformación del proceso de manera que para los

aspirantes a práctica profesional en el periodo 2017-60 se llevará a cabo las mejoras partiendo de la misma concepción del proceso como lo es un proceso de ubicación que tiene de base un interés de orientación vocacional para el campo.

En ese sentido me permito proponer como devolución un infograma en donde se plasma cada una de las actividades que se realiza en el proceso de ubicación de las prácticas profesionales, con características importantes para cada actividad, en este caso, se toman como mejoras para el proceso que se realizara en el periodo actual 201710 para los aspirantes a iniciar su práctica profesional en 201760. Esta herramienta permite al docente líder de prácticas del programa de psicología y a los que participen de las mismas, tener un cronograma de organización para realizar el proceso, y así mismo tener en cuenta lo que compone cada una de las tareas. Esta guía se encuentra en el anexo 1.

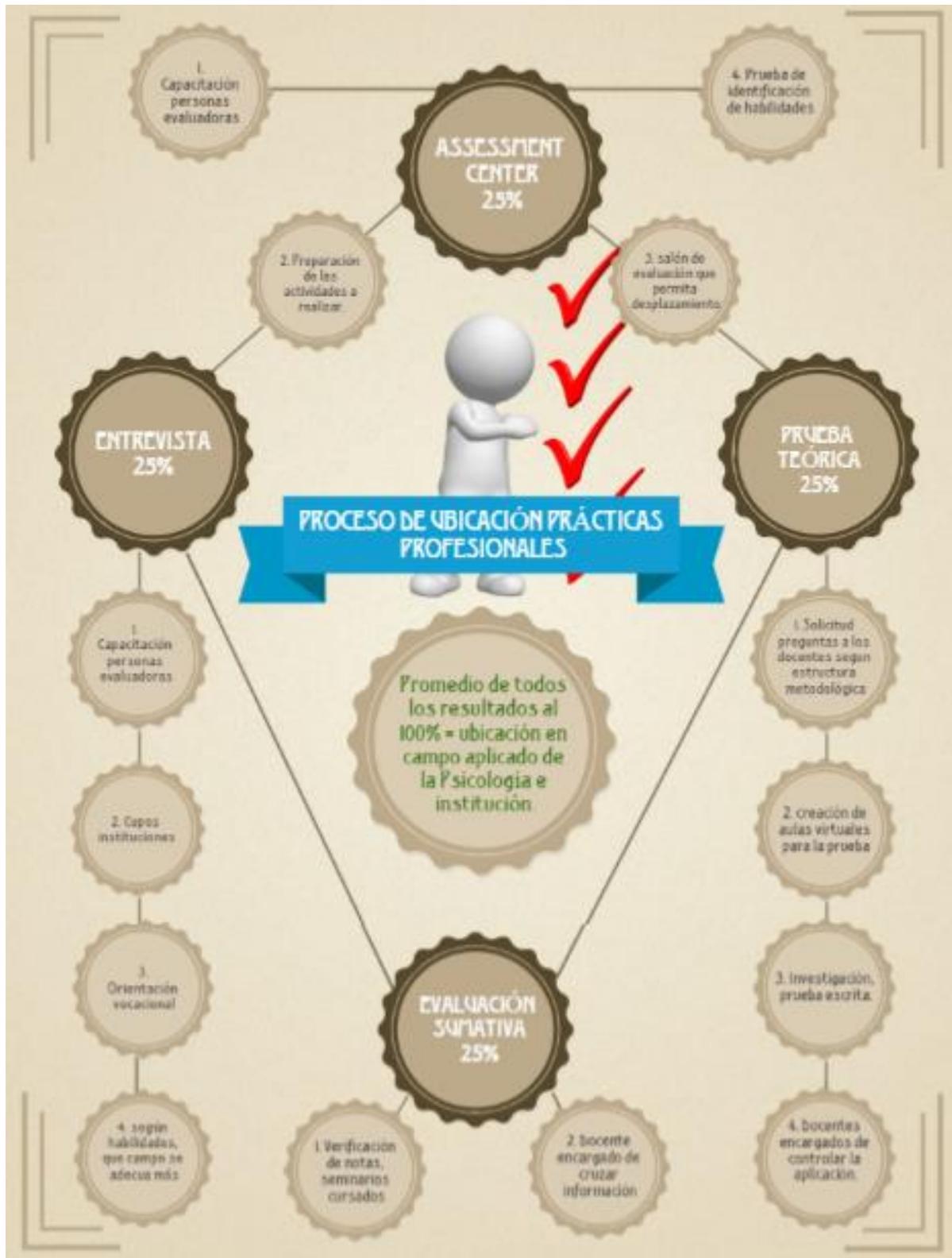
Referencias.

- Delgado, A. A. (2007). *La orientación vocacional*. Proyecto de innovación de acción docente. México D.F
- Aznar, I. (2001). La formación profesional y la orientación ocupacional con la prensa. Consultado en:
<https://www.revistacomunicar.com/index.php?contenido=detalles&numero=16&articulo=16-2001-24>. (En mayo 27 de 2017).
- Bonelli, A. R. L. (2003). *La orientación vocacional como proceso*. Editorial Bonum.
- Cantera, E. E., Muñoz, G. M. G., & Cortés, P. H. (2016). Reclutamiento y Selección Un Estudio En Las Mipymes Del Municipio De Cuautitlan Izcalli Estado De México. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (215).
- Chiavenato, I (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw-Hill. Primera Edición. México.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. International Thomson.
- Chiavenato, I (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw-Hill. Octava Edición. México.
- Caín, G. G. A (2016). Técnicas e instrumentos de orientación vocacional como estrategias de elección de un bachillerato de acuerdo a su proyecto de vida. Ensayo, Unidad académica de Ciencias Sociales. Machala Ecuador.
- Colpsic. (2015). Perfil y competencias del psicólogo en Colombia para la atención a víctimas del conflicto armado. Consultado en:
http://www.ascofapsi.org.co/portal/material_grafico/documentos_noticias/Colpsic%20&%20Ascofapsi_Perfil%20y%20Competencias%20Atencion%20Victimas%20Conflicto-Documento_Julio%202015.pdf. (En mayo 27 de 2017).
- De La Orden, A. (1997). Evaluación y optimización educativa. *Evaluación educativa*, 13-28. Consultado en:
http://www.educacionbc.edu.mx/departamentos/evaluacion/eacademicos/archivos/foro_iber/Arturo_de_la_Orden_Hoz_Optimizacion_Educ.pdf. (En mayo 13 de 2017).
- De Vincenzi, A., & De Angelis, P. (2006). La evaluación de los aprendizajes de los alumnos. Circular pedagógica n° 6. Universidad abierta Interamericana, p. 1.
- Dorrego, E. (2006). Educación a distancia y evaluación del aprendizaje. *Revista de Educación a Distancia*, (50). Universidad central de Venezuela. Consultado en:
<http://www.um.es/ead/red/M6/> (En mayo 13 de 2017).

- Enciso, F. E., & Perilla, L. E. T. (2015). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, (11), 5-22.
- Fabre Batista, G. C. (2005). Las funciones sustantivas de la universidad y su articulación en un departamento docente. In *V Congreso Internacional Virtual de Educación*. Recuperado de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/24694/Documento_completo.pdf?sequence=1 (En mayo 20 de 2017).
- Fundación Foro. (s.f). Assesment center. Consultado en: <http://www.fundacionforo.com/pdfs/laboral04.pdf> (En abril 20 de 2017)
- Gestión del empleo. (s.f). *Entrevista de selección de personal*. Universidad politécnica de Cartagena. Consultado en: https://www.upct.es/seeu/_coie/empleo/recursos/como/ENTREVISTA_SELECCION_PERSONAL.pdf (En abril 26 de 2017)
- Herrerías, E. B. (2006). Áreas, contextos y modelos de orientación en intervención psicopedagógica. *Diálogos educativos*, (12), 2-17.
- Jiménez, R. S., Vázquez, J. R., Rico, J. A., Chávez, A. Á., Ortiz, M. L., & Padilla, M. S. (2016). Aprendizaje basado en problemas. De la teoría a la práctica. *Educación y Salud Boletín Científico de Ciencias de la Salud del ICESA*, 4(8). Disponible en <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICESA/article/view/273/268>
- Juliao, C.G. (2011). *El enfoque praxeológico*. Bogotá, Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios
- Leviton, L. C., Khan, L. K., Rog, D., Dawkins, N., & Cotton, D. (2010). Evaluability assessment to improve public health policies, programs, and practices. *Annual review of public health*, 31, 213-233. Consultado en: <https://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=Evaluability+Assessment+to+Improve+Public+Health+Policies%2C+Programs%2C+and+Practices%E2%88%97&btnG=&lr> (en Marzo 6 de 2017)
- Miranda, Q. M. G. (2016). El Assessment center y su incidencia en la selección de personal en la empresa Plasticaucho S.A. De la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua (Bachelor's thesis), Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial.
- Mondy, W y Roberth, M (1997). *Administración de recursos humanos*. Novena edición. México. Editorial Pearson.
- Nicoletti, J. A. (2016). *Fundamento y construcción del acto educativo*. Docencia e Investigación: revista de la Escuela Universitaria de Magisterio de Toledo, ISSN 1133-9926, Año 31, Nº. 16, p. 16.

- Olaz, Á. J. C. (2012). Desarrollo metodológico de un Assessment Center basado en un Sistema de Gestión por Competencias. Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, (24), págs. 198-215.
- Olaz Capitán, Á. J. (2017). El assessment center como herramienta de evaluación en el espacio europeo de educación superior. Una aproximación teórica descriptiva. *RASE: Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 10(1), págs. 64-79.
- Robles Cárdenas, P. E. (2015). La influencia del assessment center para mejorar el proceso de selección de personal por competencias en la empresa Consulting &Tax (Bachelor's thesis, Quito: UCE). Consultado en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7618/1/T-UCE-0007-202i.pdf> (En Abril 3 de 2017).
- Ruíz, L. D. B. (2001). *La sistematización de prácticas*. Bogotá: Portal OEI, 1.
- Samanes, B. E. (2010). *Orientación profesional*. Editorial UOC. Barcelona. Págs. 139-169.
- Sánchez Almonte, A. L., Saavedra Carranza, A. I. (2016). La evaluación psicológica en el proceso de selección de personal: un estudio retrospectivo en una consultora de Lima. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciatura en Psicología. Lima Perú. Consultado en: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2431/1/2016_Sanchez_La%20evaluacion%20psicologica%20en%20el%20proceso%20de%20seleccion.pdf. (En mayo 20 de 2017).
- Tejada Fernández, J. y Ruiz Bueno, C. (2016). Evaluación de competencias profesionales en Educación Superior: Retos e implicaciones. *Educación XXI*, 19(1), 17-38, doi:10.5944/educXX1.12175
- UNIMINUTO. (2015). *Proyecto curricular del programa - PCP*. Bogotá, Colombia: Sede principal: Vicerrectoría académica.
- UNIMINUTO. (2013). *Proyecto educativo de facultad - PEF*. Bogotá, Colombia: Sede Principal: Vicerrectoría académica.
- Vélez, M. A. G. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153.

Anexo 1. Instrumento de devolución.



Anexo 2.

Ficha Utilizada para recolección de información, acerca del proceso de ubicación de las prácticas que se llevó a cabo en el periodo 201660.

Corporación Universitaria Minuto de Dios Sede Principal
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
Programa de Psicología
Ficha para recolección de información Sistematización de experiencias

Tenga usted un cordial saludo,

Ya que me encuentro realizando una sistematización de experiencias como opción de grado, en la cual se trata de realizar un plan de mejora para el proceso de ubicación de los estudiantes que inician práctica profesional. Quiero solicitar información por medio de esta ficha acerca de la percepción que tienen los participantes de las diferentes actividades que fueron llevadas a cabo en el proceso.

Por lo anterior, ya que usted fue participe como observador u observado, de dicho proceso que estaba conformado por assesment center (ejercicio grupal), entrevista, prueba teórica y calificaciones de cursos de seminarios, le pido conteste de la manera más completa y sincera posible a los siguientes interrogantes, de acuerdo con su experiencia en el proceso de selección y ubicación al campo aplicado de práctica que se realizó en el periodo 2016-2.

Nombre completo:	Cargo y rol en el proceso:
-------------------------	-----------------------------------

Nombre de la actividad: Proceso de selección de practicantes para el periodo 2017-1
--

Criterio	Assesment center	Entrevista
¿Cuál cree que era el objetivo de esta actividad en el proceso?		
Se cumplió o NO. ¿Por qué?		
¿Cuáles considera que fueron las fortalezas de estas actividades en el proceso?		
¿Cuáles considera que fueron las debilidades de estas actividades en el proceso?		
¿Qué recomendaciones haría para la mejora de estas actividades en el proceso?		

Criterio	Prueba teórica	Notas finales de los seminarios cursados
¿Cuál cree que fue el objetivo de incluir estos criterios en el proceso?		

¿Qué opinión tiene frente al aporte que hace esta parte al proceso?		
¿Qué recomendaciones tiene para estas actividades al interior de proceso?		

Anexo 3.

Respuestas de los que participaron.

Corporación Universitaria Minuto de Dios Sede Principal
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
Programa de Psicología
Ficha para recolección de información Sistematización de experiencias

Tenga usted un cordial saludo,

Ya que me encuentro realizando una sistematización de experiencias como opción de grado, en la cual se trata de realizar un plan de mejora para el proceso de ubicación de los estudiantes que inician práctica profesional. Quiero solicitar información por medio de esta ficha acerca de la percepción que tienen los participantes de las diferentes actividades que fueron llevadas a cabo en el proceso.

Por lo anterior, ya que usted fue participe como observador u observado, de dicho proceso que estaba conformado por assesment center (ejercicio grupal), entrevista, prueba teórica y calificaciones de cursos de seminarios, le pido conteste de la manera más completa y sincera posible a los siguientes interrogantes, de acuerdo con su experiencia en el proceso de selección y ubicación al campo aplicado de práctica que se realizó en el periodo 2016-2.

Nombre completo: Docente 1	Cargo y rol en el proceso: Docente -
-----------------------------------	---

Nombre de la actividad: Proceso de selección de practicantes para el periodo 2017-1
--

Criterio	Assesment center	Entrevista
¿Cuál cree que era el objetivo de esta actividad en el proceso?	Reconocer las habilidades de trabajo en equipo, resolución de conflictos, trabajo bajo presión y otras cualidades transversales del desarrollo profesional.	Dar cuenta de intereses, expectativas, planteamientos éticos, teóricos y metodológicos de cada participante, para cada uno de los campos que se estaban evaluando.
Se cumplió o NO. ¿Por qué?	No a cabalidad, porque al proponer que las personas participantes resolvieran un caso, las evaluaciones estaban centradas en el desarrollo teórico y no en las habilidades.	En algunos casos se seguía preguntando por la primera opción del estudiante en su campo de interés, esto no permitía evidenciar recursos en los otros campos.
¿Cuáles considera que fueron las fortalezas de estas actividades en el proceso?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajar en equipo con otros docentes. 2. Realizar un ejercicio de distensión emocional y corporal. 3. Que los grupos de estudiantes fueran asignados aleatoriamente. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plantear dilemas éticos, ya que esto nos permitió evidenciar que se necesitan hacer mejoras sobre este tema en el programa. 2. Poder escuchar cómo se perciben y proyectan los y las estudiantes.

<p>¿Cuáles considera que fueron las debilidades de estas actividades en el proceso?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En algunos momentos al final del ejercicio no se realizó una retroalimentación a los y las estudiantes, por lo que esto posiblemente les generó mayor ansiedad. O la retroalimentación estaba basada únicamente en los errores que sucedieron. 2. El desgaste del equipo docente. 3. Que no se contaba con el cuerpo de docentes necesario para realizar las actividades y esto hizo que algunas personas asumieron doble rol o que no fuera tan claro el apoyo de las estudiantes que estaban apoyando esta actividad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para el momento de la entrevista, el equipo docente ya estaba agotado y permeado por lo que pasó en el assesment. Por lo que no necesariamente se profundizaba en el objetivo de esta actividad. 2. No fue tan claro para todo el equipo docente el objetivo de la entrevista, entonces se tenía la idea de hacer lo mismo que se realizaba en el proceso del semestre anterior.
<p>¿Qué recomendaciones haría para la mejora de estas actividades en el proceso?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una actividad central que no tenga que ver con el desarrollo de un problema en el ejercicio de la psicología. 2. Acortar la actividad. 3. Escoger los roles que tendrán los docentes dependiendo de sus habilidades. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que los docentes que realicen la entrevista sean distintos a los del assesment. 2. Realizar un ejercicio de socialización de los objetivos de esta actividad.

Criterio	Prueba teórica	Notas finales de los seminarios cursados
<p>¿Cuál cree que fue el objetivo de incluir estos criterios en el proceso?</p>	<p>Dar cuenta de las claridades que tienen los estudiantes frente a un campo de la psicología.</p>	<p>Reconocer el proceso que tiene el y la estudiante en cada uno de los campos profesionales.</p>
<p>¿Qué opinión tiene frente al aporte que hace esta parte al proceso?</p>	<p>Me parece una actividad valiosa, en la medida en que no se evalúen conceptos y teorías en otras partes del proceso, por ejemplo en el assesment o en la entrevista.</p>	<p>Me parece totalmente pertinente, ya que el desempeño en clase es fundamental para evidenciar en qué campo el estudiante puede tener más habilidades. Igualmente considero que los y las estudiantes deben esforzarse para quedar en el campo de práctica que quieren. Existen estudiantes que tienen una confianza fuerte y una comunicación verbal que abarca y es contundente, pero esto no necesariamente está en relación con una claridad teórica y conceptual, que podría evidenciarse en las notas de sus clases.</p>
<p>¿Qué recomendaciones tiene para estas actividades al interior de proceso?</p>	<p>La prueba teórica debe estar basada en la estructura metodológica de las clases, lo que evitaría rumores en los y las estudiantes frente a que no han visto los temas que se les preguntaron. Por lo que sugiero que pase por un filtro de la líder de currículum que revise la coherencia entre lo preguntado y la estructura metodológica.</p>	<p>Como sugerencia también tendría en cuenta el promedio acumulado, lo cual da un mensaje a los y las estudiantes que se deben preparar para su práctica profesional desde el primer día de clase.</p>

Nombre completo: Docente 2	Cargo y rol en el proceso: Entrevistador
-----------------------------------	---

Nombre de la actividad: Proceso de selección de practicantes para el periodo 2017-1
--

Criterio	Assesment center	Entrevista
¿Cuál cree que era el objetivo de esta actividad en el proceso?	Observar el desenvolvimiento de los estudiantes al solucionar de manera grupal un problema planteado, bajo unas condiciones de presión, en término de desarrollar el ejercicio bajo la mirada de docentes, en un tiempo establecido, y con la particular forma de afrontamiento que cada uno tuviera para manejar sus nervios, temores o ansiedad. La idea es mostrar que en el trabajo que realizarán en su práctica, gran parte del éxito deriva de su capacidad para comunicarse de manera asertiva, para escuchar, para asumir y respetar las líneas jerárquicas, para dar respuestas eficientes a problemas, y ajustándolos a lo específico de cada petición. Más allá de eso, el ejercicio es para que los estudiantes observen sus potencialidades y trabajen sobre los aspectos personales que puedan jugar en su contra en la práctica profesional.	Observar el conocimiento de los estudiantes, y el modo en que este se utiliza sobre problemas específicos y reales planteados. Reconocer la comprensión de los niveles teóricos básicos de sus intereses. Identificar cuáles son los imaginarios con los que los estudiantes llegan al campo de práctica. Observar sus actitudes y habilidades sociales.
Se cumplió o NO. ¿Por qué?:	Los objetivos planteados se ven afectados por el hecho de que la mayor parte de los profesores asume que no tiene sentido el desgaste que la actividad plantea, ya que desde el primer momento se advierte que al margen de estos procesos, todos pasarán al nivel de práctica.	De los grupos en los que participé, hubo uno en particular que ni siquiera cumplió con los requerimientos mínimos de tiempo, empezó tarde y acabó muy temprano, y solo dos de los profesores convocados participó de la sesión. En los otros grupos, la actividad en cambio fue positiva porque todos los profesores estuvimos involucrados, generando en los estudiantes, distintos niveles de respuesta que nos permitían hacer un mejor filtro de los criterios que debíamos evaluar. En las entrevistas el juego de rol resulta un buen recurso porque así los estudiantes son llevados a actuar sin pensar en todos sus prejuicios sobre los profesores que les evalúan.
¿Cuáles considera que fueron las fortalezas de estas actividades en el proceso?	Desde mi punto de vista, es positivo cuando al momento de la retroalimentación, los estudiantes comprenden los distintos niveles evaluativos que se plantean en un aparentemente sencillo juego de roles. De hecho, algunos se muestran agradecidos con el hecho de que se tocaron puntos o se vieron situaciones que pueden enfrentar en su práctica, y que se hallaban muy lejos de sus imaginarios. Es positivo que algunos tengan la capacidad de reconocer públicamente que notaron aspectos personales que deben trabajar, o que deben atender porque podrían ser problemáticos en su práctica, como no opinar, dejar que otro decida, o no poder controlar los nervios.	Es positivo que se vean enfrentados a sus propias capacidades y habilidades comunicativas, porque ello deriva en niveles de introspección para algunos. Es positivo porque se modela y recuerda que la entrevista, precisamente, es la herramienta básica de todo proceso, al margen del enfoque. Es positivo que cada estudiante intenta llevar a su lenguaje las expresiones técnicas propias del campo al que han decidido presentarse.

<p>¿Cuáles considera que fueron las debilidades de estas actividades en el proceso?</p>	<p>El proceso como tal surgió a partir de una idea mía, a la que todos se oponían. Pero, que por razones que desconozco, terminaron eligiendo. Así las cosas, en lugar de cambiar algo que no consideraban adecuado, decidieron hacerle ajustes, que de todas formas eran puestos en duda durante su aplicación. De hecho, el proceso se discutió con profesores de Soacha, que justamente llamaron la atención sobre la dificultad de evaluar criterios, sin que por ello se hicieran los cambios pertinentes.</p> <p>En cuanto a la logística del ejercicio, se cometen errores como que los estudiantes que deben apoyar, no tienen claro qué hacer, luego no saben responder a las dudas de los profesores. En el plano profesional, se sumó una actividad de relajación la cual no contó con la más mínima preparación, ni se cuidó en términos éticos, es decir, preguntar antes si alguien tenía problemas de corazón, etc., en uno de mis grupos, la relajación hizo que una estudiante sufriera una crisis de llanto y debió ser retirada. Lo sorprendente es que la profesora encargada de la actividad siguió como si nada, y fue otra de las profesoras asistentes quien se levantó a atender a la estudiante. Obviamente, al regresar, su desempeño se vio muy condicionado por lo sucedido. El manejo del tiempo también es problemático, porque solo a los grupos iniciales se les hace retroalimentación, un factor que debe ser de obligatorio cumplimiento en todos.</p>	<p>Dado que estoy en el campo de los clínicos, es palpable la enorme diferencia entre unos y otros estudiantes, en términos de conocimientos teóricos, de conocimiento propio, y sobre todo, de su capacidad para ver a los otros. De allí es de donde deriva en gran parte el desinterés de algunos profesores, porque claramente muchos de los que se presentan al campo clínico, no tienen la menor idea de lo que dicho campo implica, y ello, obviamente, lleva a pensar en cuál es el tipo de imaginarios que se están construyendo en clase. Como es lógico, ningún profesor pondrá en tela de juicio a quienes se dediquen a tales asignaturas -aunque es un hecho que el problema viene desde mucho antes-. A ello se suma que difícilmente un estudiante entenderá, al menos en este momento, que unas notas altas en clínica, no significan que se tenga habilidades clínicas. El volumen de estudiantes obliga a que las entrevistas sean grupales, lo que redundo en que según la capacidad y habilidad social de los estudiantes, algunos resulten favorecidos porque no temen expresarse, o contradecir a los docentes. En tal sentido, tendrán más posibilidades de mostrarse, que aquellos que se sienten intimidados por la presencia de algunos profesores, o porque creen que tal o cual ya les conoce luego su concepto no podrá ser objetivo.</p>
<p>¿Qué recomendaciones haría para la mejora de estas actividades en el proceso?</p>	<p>Como lo he expresado en su momento, el proceso solo debería tener dos momentos, un examen teórico de conocimientos específicos sobre el área de interés del estudiante, y una entrevista. No considero que reunirlos para desatar una cuerda, o hacer respiración -que además no es una estrategia válida y resta valor a su práctica- aporte a su proceso. Incluso, el ejercicio grupal de evaluación y toma de decisiones puede entrar como elemento e valoración de conocimiento.</p>	<p>Lo recomendable serían grupos más pequeños tanto de profesores como de estudiantes, pero como decían antes, el volumen no lo permite.</p>

Criterio	Prueba teórica	Notas finales de los seminarios cursados
<p>¿Cuál cree que fue el objetivo de incluir estos criterios en el proceso?</p>	<p>Tener una estimación acerca del conocimiento teórico previo de los estudiantes a esta parte de su proceso académico.</p>	<p>No sé a qué hace referencia esta casilla. Los resultados finales los maneja la Dirección de Prácticas, los docentes solo pasan los resultados.</p>
<p>¿Qué opinión tiene frente al aporte que hace esta parte al proceso?</p>	<p>No lo considero apropiado. En general las evaluaciones son reprobadas por los estudiantes, y desconozco qué efecto tiene ello sobre la decisión que se tome sobre la práctica.</p>	

¿Qué recomendaciones tiene para estas actividades al interior de proceso?	Elaborar unos exámenes basados en los contenidos específicos del área, pero, habiendo dado a los estudiantes la orientación sobre cuáles son los temas que serán evaluados.	
---	---	--

Nombre completo: Docente 3	Cargo y rol en el proceso: Docente - Evaluador
-----------------------------------	---

Nombre de la actividad: Proceso de selección de practicantes para el periodo 2017-1
--

Criterio	Assesment center	Entrevista
¿Cuál cree que era el objetivo de esta actividad en el proceso?	Observar las competencias genéricas de los aspirantes a prácticas profesionales y su nivel de desarrollo.	Conocer el nivel de conocimiento de los diferentes campos que tienen los aspirantes a prácticas profesionales
Se cumplió o NO. ¿Por qué?:	No porque se presentaron casos de actuación muy específicas en los diferentes campos. No se pudo evaluar ampliamente.	Considero que si por la forma como se desarrolló esta etapa en el equipo de trabajo con el que estuve
¿Cuáles considera que fueron las fortalezas de estas actividades en el proceso?	Fue organizada y la organización de los equipos de trabajo de docentes fue muy buena	Entrevistar a cada estudiante uno por uno no en grupo.
¿Cuáles considera que fueron las debilidades de estas actividades en el proceso?	Jornadas demasiado largas. Los casos presentados a los estudiantes se escribieron para campos de actuación específicos	Jornadas largas de evaluación
¿Qué recomendaciones haría para la mejora de estas actividades en el proceso?	Que el assesment evalúe competencias genéricas que sean necesarias para todos los campos.	Yo recomendaría hacer evaluaciones por campos de práctica con el fin de conocer si posee habilidades o no para desempeñarse.

Criterio	Prueba teórica	Notas finales de los seminarios cursados
¿Cuál cree que fue el objetivo de incluir estos criterios en el proceso?	Evaluar el nivel de conocimiento del estudiante en cada uno de los campos	Poder contrastar el nivel de desempeño mostrado por el estudiante durante el semestre.
¿Qué opinión tiene frente al aporte que hace esta parte al proceso?	Me parece muy importante evaluar el nivel de conocimiento y manejo de las áreas	Es importante ya que indica el nivel de desempeño del estudiante en los campos de eligió siempre y cuando las actividades realizadas en los seminarios no sean todas de carácter grupal pues esto enmascara el verdadero desempeño del estudiante.
¿Qué recomendaciones tiene para estas actividades al interior de proceso?	Pienso que quienes realicen este tipo de pruebas deben ser profesores con habilidades para realizar preguntas tipo ICFES o que capaciten a los profesores ya que realizar este tipo de preguntas requiere un conocimiento amplio.	Pienso se debe tener en cuenta la nota del seminario que elija como primera opción el estudiante ya que puede llegar a ser un buen predictor de su desempeño en campo.

Nombre completo: Estudiante 1	Cargo y rol en el proceso: Estudiante observada
--------------------------------------	--

Nombre de la actividad: Proceso de selección de practicantes para el periodo 2017-1
--

Criterio	Assesment center	Entrevista
¿Cuál cree que era el objetivo de esta actividad en el proceso?	Esta actividad aunque cumplía con las componentes del Assesment, estaba diseñada para evaluar habilidades que ya se encontraban en los estudiantes de psicología. Estas, fueron medidas a partir de un caso en el cual los estudiantes debían explicar epistemológicamente y oralmente el proceso para intentar una propuesta de solución.	El objetivo de esta actividad consistía en medir los componentes que hacen parte de los estudiantes como psicólogos y como personas. A partir de esto, observar cuál de los campos de práctica podía acomodarse y posteriormente desarrollarse aquellos componentes, traducidos en habilidades del ser, del saber y del saber hacer.
Se cumplió o NO. ¿Por qué?:	En esta actividad sucede algo (a mi parecer), pues si bien los estudiantes con los que compartí ejercicio de grupo tenían preparación; por conocimiento previo, considero que algunos de ellos no debieron ser partícipes de la actividad, por su historial académico y porque demostraron nuevamente que a través de la oratoria podían convencer a los docentes de su preparación. Pero al momento de proponer teórica o metodológicamente no les era posible hacerlo.	En cuanto a la entrevista, considero que si se lograron los objetivos pues ayudó en gran parte las diferentes intervenciones de los docentes con respecto a preguntas consecuentes a las respuestas dadas por mí.
¿Cuáles considera que fueron las fortalezas de estas actividades en el proceso?	*Reconocer equipos de trabajo *Aceptar diferencias de pensamiento *Argumentación grupal *Reconocimiento de habilidades orales	*Apropiación de los argumentos *Nuevas perspectivas con respecto a las retroalimentaciones *Reconocimiento de habilidades personales *Validación de la filiaciones académicas ya conocidas
¿Cuáles considera que fueron las debilidades de estas actividades en el proceso?	El bajo reconocimiento del historial académico, pues como mencioné en un apartado anterior, algunos estudiantes convencieron a los docentes sin tener bases un poco más solidad.	Ya a nivel profesional, recordar temas relacionados a la validación emocional. Pues después de la retroalimentación como estudiante salí cargada de emociones y sólo una docente me ayudó a aliviar la carga.
¿Qué recomendaciones haría para la mejora de estas actividades en el proceso?	Revisar historial académico.	Procesos de retroalimentación y validación emocional.

Criterio	Prueba teórica	Notas finales de los seminarios cursados
¿Cuál cree que fue el objetivo de incluir estos criterios en el proceso?	Conocer el nivel teórico de los alumnos para contrastar con las habilidades demostradas en otras partes del proceso	Contrastar tanto con las pruebas teóricas como con las habilidades, los niveles de formación y apropiación personal del ingreso a práctica profesional. Entendiendo que si algún seminario estaba perdido, el ingreso a la misma sería nulo.
¿Qué opinión tiene frente al aporte que hace esta parte al proceso?	Es crucial para conocer en qué nivel se encuentran los estudiantes y permite un acercamiento numérico de los conocimientos teóricos sobre el posible lugar a practica a donde iría el estudiante.	Permite filtrar en cierto modo a los estudiantes que hacen parte del proceso para cursar la práctica profesional.

¿Qué recomendaciones tiene para estas actividades al interior de proceso?	Pruebas con mayor nivel de análisis y no solo 10 preguntas, las cuales respondidas al azar pueden ser fácilmente aprobadas.	Seguir con el procedimiento hasta ahora establecido.
---	---	--

Nombre completo: Estudiante 2	Cargo y rol en el proceso: Estudiante
--------------------------------------	--

Nombre de la actividad: Proceso de selección de practicantes para el periodo 2017-1
--

Criterio	Assesment center	Entrevista
¿Cuál cree que era el objetivo de esta actividad en el proceso?	Pretendía evaluar habilidades blandas y competencias como liderazgo, trabajo en grupo. Gestión de proyectos, ética y escucha activa aplicadas a ejercicios de la psicología. Permite la integración de competencias necesarias para un ejercicio profesional y como estas se evidencian en los estudiantes.	Identificar conocimientos y habilidades personales, teóricos y éticos del estudiante con base a la información brindada en la hoja de vida relacionados con el futuro desarrollo del ejercicio el estudiante en su lugar de práctica.
Se cumplió o NO. ¿Por qué?:	Si se cumple. Por medio de las actividades propuestas; no sabría con exactitud qué tan amplia es la información que se obtiene pero si puede esta brindar un esbozo de las habilidades y competencias del estudiante.	Particularmente en mi entrevista, los docentes se dejan guiar con los conocimientos previos de estos hacia mí. En mi entrevista se realizaron 3 preguntas en torno a aspectos de mi hoja de vida, que permiten vislumbrar los conocimientos e intereses míos en relación a mi practica y ejercicio profesional a futuro. Se logra obtener información sobre el perfil del estudiante y su actuar en situaciones específicas dependiendo el campo de acción al que aspira la estudiante.
¿Cuáles considera que fueron las fortalezas de estas actividades en el proceso?	Brinda la oportunidad al estudiante de evidenciar aquellas competencias que bajo otras circunstancias no podría exponer. Es decir, tiene en cuenta otros aspectos de relevancia para el ejercicio de la psicología que no se permiten observar en entrevista o pruebas teóricas.	El hecho de que sea individual permite un trabajo personalizado y que de esta manera el estudiante pueda expresar de mejor manera sus habilidades, conocimientos teóricos y metodológicos como también del ejercicio crítico de la profesión, el realizar ejemplificaciones sobre casos específicos aporta también al proceso.
¿Cuáles considera que fueron las debilidades de estas actividades en el proceso?	El ejercicio pone al estudiante en un nivel de estrés que en algunos casos resulto perjudicial, esto por el nivel de exposición por la observación por parte de los docentes. Esto puede generar que los comportamientos del estudiante se vean afectados por la presión ejercida, interfiriendo en el desarrollo de las competencias.	El ejercicio pone al estudiante en un nivel de estrés que en algunos casos resulto perjudicial, esto por el nivel de exposición por la observación por parte de los docentes. Esto puede generar que los comportamientos del estudiante se vean afectados por la presión ejercida, interfiriendo en el desarrollo de las competencias. El hecho de que el conocimiento previo influya en las apreciaciones dadas por los docentes evaluadores.
¿Qué recomendaciones haría para la mejora de estas actividades en el proceso?		

Criterio	Prueba teórica	Notas finales de los seminarios cursados
¿Cuál cree que fue el objetivo de incluir estos criterios en el proceso?	Abordar específicamente los conocimientos teóricos en cada una de las áreas de interés del estudiante.	Conocer el desempeño del estudiante en el proceso formativo del seminario, con el fin de identificar si el proceso formativo tuvo un buen resultado en cada campo.
¿Qué opinión tiene frente al aporte que hace esta parte al proceso?	Lo considero relevante, dado que el conocimiento teórico es necesario para el desarrollo adecuado en el campo de la práctica, pero creo que tiene un porcentaje alto para ser un cuestionario de diez preguntas cerradas que no podrían abordar el conocimiento adquirido por los estudiantes.	No lo considero totalmente necesario, pero si contribuye a la apreciación total del proceso formativo del estudiante. Dado que los métodos de calificación son variados respecto al profesor, y esta nota podría ser apreciativa de otras competencias que no se relacionan con el cumplimiento y conocimiento teórico ni metodológico.
¿Qué recomendaciones tiene para estas actividades al interior de proceso?	Que se tenga en cuenta que aunque exista un mismo programa en los seminarios, los docentes son diferentes y el direccionamiento que le dan a las clases es diferente, por tanto puede pasar que en la evaluación teórica no haya preguntas relacionadas con lo que se vio en el seminario, lo que a la final dificulta aprobar este proceso.	No tendría ninguna consideración al respecto.

Nombre completo: Estudiante 3

Cargo y rol en el proceso: Estudiante.

Nombre de la actividad: Proceso de selección de practicantes para el periodo 2017-1

Criterio	Assesment center	Entrevista
¿Cuál cree que era el objetivo de esta actividad en el proceso?	Considero que el objetivo de este ejercicio era la observación por parte del cuerpo docente, de las herramientas y habilidades de los participantes durante el ejercicio en grupo.	Ver qué era lo que quería el estudiante, luego evaluar esto con lo observado en el anterior ejercicio, para poder realizar una evaluación conjunta la cual sirve para decirle al estudiante, en que campo de la psicología le puede ir mejor.
Se cumplió o NO. ¿Por qué?:	La actividad fue buena, luego pude notar, como los profesores en realidad estaban evaluando todos los aspectos dela actividad, esto fue algo incómodo (sentirse observado) pero realmente creo que la actividad fue sumamente interesante, y si logra su objetivo.	La entrevista fue exhaustiva, no fue estructurada, o si se percibe pero contrasta la realidad con lo que el estudiante quiere, y esto respondería a lo que se busca en ella, que es ver que es lo que el estudiante quiere, y si esto realmente se ajusta a su perfil.
¿Cuáles considera que fueron las fortalezas de estas actividades en el proceso?	La organización se observa cómo se tenía la actividad pensada desde mucho tiempo antes.	La entrevista fue un poco más errática pero la experticia de los profesores de clínica sale a frote, frente a otros profesores de psicología.
¿Cuáles considera que fueron las debilidades de estas actividades en el proceso?	Ninguna, creo que es una actividad sumamente interesante que aporta muchas herramientas al observador.	Que sea tan abierta y confrontativa, frente a lo que dice el estudiante.

¿Qué recomendaciones haría para la mejora de estas actividades en el proceso?	Que se siga manteniendo, con el buen grupo de docentes que tenemos.	Me agradaría que fuera menos confrontativa, pero aun así que este aspecto se mantenga, solo bajar un poco el nivel de esta.
---	---	---

Criterio	Prueba teórica	Notas finales de los seminarios cursados
¿Cuál cree que fue el objetivo de incluir estos criterios en el proceso?	Saber las capacidades de cada estudiante frente a los temas que eligió de los seminarios.	Considero que al ver las notes, se puede hacer una idea de cuál seminario es el que mejor le va a el estudiante.
¿Qué opinión tiene frente al aporte que hace esta parte al proceso?	Es buena pero debería ser más larga, diez preguntas me parecen pocas.	Es pertinente este ítem, para evaluar los saberes del estudiante.
¿Qué recomendaciones tiene para estas actividades al interior de proceso?	Que se mantengan y se mejoren, es una buena herramienta tanto como para profesores como para estudiantes.	Ninguna, me agrada tal como está.

Nombre completo: Estudiante 4	Cargo y rol en el proceso: Estudiante en proceso (observado)
--------------------------------------	---

Nombre de la actividad: Proceso de selección de practicantes para el periodo 2017-1
--

Criterio	Assesment center	Entrevista
¿Cuál cree que era el objetivo de esta actividad en el proceso?	Identificar las capacidades y actitudes de los estudiantes como por ejemplo trabajo en grupo, liderazgo, colaboración, iniciativa, etc.	Evaluar los conocimientos desarrollados en los estudiantes a lo largo de su formación profesional y relacionar eso con algunas de sus experiencias que aporten al desempeño de la profesión
Se cumplió o NO. ¿Por qué?:	Desde mi experiencia personal y subjetiva de haber participado en dicho proceso, esta metodología de evaluación NO cumplió el objetivo en mí como estudiante, puesto que este me imposibilitó desempeñarme en las actividades propuestas como lo haría en otros contextos académicos, debido a la presión de ser evaluado y observado.	Se cumple en tanto objetivamente se relacione con la experiencia, sin embargo desconocer las variables personales y contextuales para evaluar un conocimiento y su aplicación en contextos laborales influye en las respuestas de nosotros los estudiantes en un espacio de tensión.
¿Cuáles considera que fueron las fortalezas de estas actividades en el proceso?	Evaluaciones integrales desde todos los campos que posibilitan ampliar la perspectiva de actuación del estudiante. Articular casos del contexto colombiano para la discusión y planteamiento de propuestas profesionales de calidad	Poner en práctica el modelo praxeológico de la corporación, relacionando la teoría con la praxis.
¿Cuáles considera que fueron las debilidades de estas actividades en el proceso?	Como participante considero que el proceso no refleja debilidades en su planeación y ejecución, sin embargo el impacto que deja en los estudiantes por un espacio de tensión más que de reconocimiento logra reflejar al final del proceso algunas reflexiones personales del quehacer profesional	Como participante considero que el proceso no refleja debilidades en su planeación y ejecución, sin embargo el impacto que deja en los estudiantes por un espacio de tensión más que de reconocimiento logra reflejar al final del proceso algunas reflexiones personales del quehacer profesional

¿Qué recomendaciones haría para la mejora de estas actividades en el proceso?	Considero que se pudieron haber realizado unos talleres previos al proceso, lo que permitiera reducir algunas presiones y tensiones pues como estudiantes estaríamos más preparados y no tanto preocupados por la situación	Realizar talleres previos de diligenciamiento de hojas de vida y su relación con las capacidades y habilidades de los estudiantes.
---	---	--

Criterio	Prueba teórica	Notas finales de los seminarios cursados
¿Cuál cree que fue el objetivo de incluir estos criterios en el proceso?	Evaluar los conocimientos teóricos adquiridos en los seminarios elegidos por los estudiantes	Correlacionar el desempeño de las tres actividades específicas; assesment center, entrevista y pruebas teóricas, con el cumplimiento de las competencias desarrolladas teóricamente durante el semestre.
¿Qué opinión tiene frente al aporte que hace esta parte al proceso?	A manera personal seré explícita con mis observaciones del proceso: 1. teniendo como primera opción investigación al desarrollar la prueba evidenciaba mayor contenido de enfoque cuantitativo que cualitativo. 2. Al cursar el seminario de organizacional y al realizar la prueba evidencia temas que aunque estaban contenidos en el planeación de seminario no se vieron, así como que el desarrollo de los casos habían salido en parciales finales de compañeros que específicamente habían visto clase con una profesora.	Primeramente siento que no en todas las ocasiones el objetivo se cumplió, puesto que puede que el desempeño de las actividades no haya sido el esperado y las notas sobresalen más o de manera contraria, por ello tener en cuenta esto con seminarios I nivel que básicamente son conceptos nuevos y totalmente teóricos sin aplicación en aula y si en evaluaciones situaciones hacer repensar la manera acerca de los procesos formativos de nosotros los estudiantes.
¿Qué recomendaciones tiene para estas actividades al interior de proceso?	Que las pruebas no sean desarrolladas por una sola persona y que estas tengan una planeación conjunta de los docentes de seminarios, con el fin de que se puedan aplicar de manera similar en el aula durante todo el semestre.	Mayor aplicación de conceptos en el aula con el fin de desarrollar pensamiento propositivos ante situaciones que requieren de acciones profesionales desde los distintos campos de la psicología.

Nombre completo: Estudiante 5

Cargo y rol en el proceso: Estudiante de apoyo, observador en las entrevistas

Nombre de la actividad: Proceso de selección de practicantes para el periodo 2017-1

Criterio	Assesment center	Entrevista
¿Cuál cree que era el objetivo de esta actividad en el proceso?		Observar las habilidades de los estudiantes entorno a los diferentes enfoques y campos de aplicación por medio de diversos evaluadores. Además, identificar las herramientas que utilizan para afrontar las dificultades y como hacen uso de los parámetros éticos.

Se cumplió o NO. ¿Por qué?		Si, los estudiantes pudieron dar cuenta de lo aprendido y como podrían ponerlo en práctica, sin embargo en algunas entrevistas note que los docentes calificaron a un profesional con amplia experiencia y se les olvido que eran estudiantes, además en un punto fue malo que el estudiante se destacara mucho. Lo importante es que al final siento que algunos se dieron cuenta de esto.
¿Cuáles considera que fueron las fortalezas de estas actividades en el proceso?		Ampliar la mirada Ampliar el debate Potencializar los ejercicios entorno al manejo de las emociones
¿Cuáles considera que fueron las debilidades de estas actividades en el proceso?		Sin embargo, en algunas entrevistas note que los docentes calificaron a un profesional con amplia experiencia y se les olvido que eran estudiantes, además en un punto fue malo que el estudiante se destacara mucho. Lo importante es que al final siento que algunos se dieron cuenta de esto.
¿Qué recomendaciones haría para la mejora de estas actividades en el proceso?		Que fuera menos el número de docentes en la entrevista, que no solo se resalte lo negativo sino también lo positivo de los estudiantes.

Criterio	Prueba teórica	Notas finales de los seminarios cursados
¿Cuál cree que fue el objetivo de incluir estos criterios en el proceso?	Conocer las bases que el estudiante posee para aplicar en el trabajo en campo, además hacer un proceso de evaluación en cuanto a lo que se está enseñando en la universidad	Identificar como ha sido el periodo académico del estudiante, estar pendiente del proceso del estudiante.
¿Qué opinión tiene frente al aporte que hace esta parte al proceso?	Me parece muy bueno, es bueno reconocer que es lo que los estudiantes aprendieron, además evaluar qué aspectos de la teoría se tienen que reforzar y si los procesos pedagógicos están funcionando.	Es bueno mantener un seguimiento sobre el proceso de los estudiantes, para ver si los docentes y las herramientas pedagógicas están funcionando.
¿Qué recomendaciones tiene para estas actividades al interior de proceso?	Que las preguntas sean entendibles para los estudiantes, que el proceso también evalúe lo que los docentes están aportando, si a los estudiantes se les pide pasar por filtros tan extensos es pertinente que los lugares de práctica y los tiempos de inicio también cumplan con sus expectativas.	Hacer seguimiento a los estudiantes, y evaluar si cuenta o no con lo necesario para el campo de práctica. También quiero agregar que es bueno que a los estudiantes después de este proceso se les asignen lugares en los que ellos puedan desarrollar las habilidades.

Anexo 4.

Preguntas utilizadas en la entrevista que se realizó, con otros entes institucionales.

Bogotá D.C Mayo de 2017

De acuerdo a nuestra conversación, doy a conocer los objetivos del documento que estoy realizando, como opción de grado (sistematización de experiencias) y las temáticas que priman en el mismo, para facilitar el trascurso de nuestro encuentro. Por otro lado anexo unas preguntas que son necesarias para la información que requiero por parte de ustedes.

- a. **Título:** Análisis crítico del proceso de ubicación de las prácticas profesionales, que dio inicio en el periodo académico 201660: una experiencia de práctica profesional en psicología organizacional

Objetivos:

- Mostrar la importancia de apoyarse en un sustento teórico y metodológico para la estructuración del proceso de ubicación de los estudiantes que inician práctica profesional en Psicología UNIMINUTO sede principal.
- Basados en esos argumentos realizar mejoras en el proceso de ubicación de practicantes que se lleva a cabo en el programa de Psicología.

Por otro lado, como parte de la sistematización es necesario obtener información acerca de cómo se lleva dicho proceso desde otros entes académicos, para que sirva como aporte al escrito, Por lo que es importante tener en cuenta las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo se lleva a cabo la inscripción de los estudiantes, que inician práctica en Psicología de la modalidad virtual?
2. ¿Qué campos aplicados de la Psicología, hacen parte del pensum de la modalidad virtual?
3. ¿Qué prerrequisitos tienen planteados ustedes como modalidad virtual para que el estudiante pueda iniciar práctica profesional?
4. ¿Cuántos estudiantes inician práctica en cada semestre?
5. ¿Cómo es el proceso de ubicación de estos practicantes?
6. ¿Se tienen en cuenta resultados académicos para la ubicación?
7. ¿Cómo es el proceso con las instituciones de práctica?
8. ¿Cómo es la asignación de los docentes (tutores), que acompañan el proceso de práctica de los estudiantes?
9. ¿Cuántos estudiantes son asignados por docente de acompañamiento?
10. ¿Cuál ha sido el impacto en las diversas instituciones por la labor de los estudiantes de UNIMINUTO?
11. ¿Cómo hacen la evaluación del proceso de prácticas? refiriéndose a las instituciones de práctica y el desempeño de los estudiantes.