

UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
CALI

EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES

MODELO DE UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

AUTORES

SILVIA CAICEDO-MUÑOZ
FRANCISCO JAVIER SALAZAR VARGAS
CARLOS SÁNCHEZ JARAMILLO
ADANEYS ÁLVAREZ RAMÍREZ
JOHANA MARITZA SALAS GARCÉS



Evaluación de impacto de las prácticas profesionales
Modelo de un programa de educación superior



**UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA**

Evaluación de impacto de las prácticas profesionales

Modelo de un programa de educación superior

Autores

Silvia Caicedo-Muñoz
Francisco Javier Salazar Vargas
Carlos Sánchez Jaramillo
Adaneys Álvarez Ramírez
Johana Maritza Salas Garcés

2024

Evaluación de impacto para prácticas profesionales. Modelo de un programa de educación superior / Autores, Silvia Caicedo-Muñoz, Francisco Javier, Salazar Vargas, Carlos Sánchez Jaramillo [entre otros] -- Cali: Editorial Bonaventuriana, 2024.

132 páginas.

Incluye referencias bibliográficas

e-ISBN: 978-628-7559-37-0

ISBN:

1. Psicología – Investigaciones 2. Práctica profesional -Evaluación de impacto 3. Inserción laboral – Practicantes de psicología 4. Estudiantes universitarios - Empleo- Movilidad social 5. Egresados - Sostenibilidad 6. Estudiantes Programa de Psicología - Investigaciones I. Caicedo-Muñoz, Silvia II. Salazar Vargas, Francisco Javier, Sánchez Jaramillo, Carlos IV. Álvarez Ramírez, Adaneys V. Salas Garcés, Johana Maritza VI. Título

370.72 (CDD 23)

E92

CEP- Biblioteca Fray Juan de Jesús Anaya Prada. Universidad San Buenaventura Cali.

 Editorial Bonaventuriana
© Universidad de San Buenaventura

Evaluación de impacto de las prácticas profesionales. Modelo de un programa de educación superior

Autores: Silvia Caicedo-Muñoz, Francisco Javier Salazar Vargas, Carlos Sánchez Jaramillo, Adaneys Álvarez Ramírez, Johana Maritza Salas Garcés

© Universidad de San Buenaventura Cali

© Editorial Bonaventuriana
Dirección Editorial Bonaventuriana
Carrera 122 # 6-65 / PBX: 57 (2) 318 22 00 - 488 22 22
e-mail: editorial.bonaventuriana@usb.edu.co
www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co
Cali, Colombia, Suramérica

Dirección editorial: Claudio Valencia Estrada
Corrección de estilo: Fernanda Poveda
Diseño y diagramación: Carlos Cárdenas Moreno

Los autores son responsables del contenido de la presente obra. Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio, sin permiso escrito de la Editorial Bonaventuriana.
Cumplido el depósito legal (Ley 44 de 1993, Decreto 460 de 1995 y Decreto 358 de 2000).

e-ISBN: 978-628-7559-37-0

2024

Tabla de contenido

| | |
|--|-----|
| Presentación..... | 11 |
| Introducción..... | 13 |
| La evaluación de impacto y su importancia para el desarrollo de investigaciones desde diferentes campos de aplicación <i>Johana Maritza Salas Garcés / Francisco Javier Salazar Vargas.....</i> | 15 |
| Elementos para la evaluación de impacto en las prácticas profesionales en educación superior <i>Silvia Caicedo-Muñoz.....</i> | 45 |
| Impacto de las prácticas del programa de Psicología: definiendo datos y cadenas de resultados <i>Silvia Caicedo-Muñoz / Carlos Sánchez Jaramillo / Francisco Javier Salazar Vargas</i> | 65 |
| El impacto en sostenibilidad y vinculación laboral en relación con la práctica profesional como estrategia pedagógica y la inserción laboral para el egresado de la USB Cali <i>Adaneys Álvarez Ramírez</i> | 99 |
| Referencias..... | 117 |
| Sobre los autores | 127 |

Presentación

Esta investigación presenta los resultados del proyecto *Evaluación de impacto de las prácticas profesionales del programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali*, y se enmarca en el eje estratégico de investigación institucional, el cual aporta de manera específica a sus desarrollos e impactos curriculares; dicha evaluación hace parte del programa de prácticas profesionales adscrito a dicho programa y cumple con su compromiso con el plan de mejoramiento 2015-2020 para responsabilizarse con la cultura del desarrollo constante de todos los elementos académicos.

En la literatura revisada se hallaron antecedentes de investigación relacionados con los efectos de prácticas empresariales, además de los impactos de las universidades en el mejoramiento de las empresas, lo que generó una reflexión importante desde la facultad, dado que los resultados apuntan al fortalecimiento del programa, a sus egresados y a la comunidad en general. De igual forma, el resultado de la evaluación de impacto proporciona elementos clave para que el programa de Psicología, junto con las organizaciones, pueda identificar las estrategias de reorientación y proyección de los componentes que lo conforman a nivel departamental, si así se requiere.

Así mismo, el estudio constituye un referente evaluativo para programas similares en el ámbito nacional.

Gloria Mercedes Sánchez Cifuentes
Decana Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Paula Andrea Hernández Quintero
Directora programa de Psicología

Introducción

Hoy en día es innegable la importancia que tienen en las organizaciones la constante revisión, valoración y medición de la productividad, dado que es lo que finalmente asegura la rentabilidad, el sentido y la existencia misma de las sociedades. En este orden de ideas, dentro de estos escenarios existe una constante búsqueda de medir el impacto de la gestión de los colaboradores, quienes conviven y laboran ofreciendo sus trabajos y resultados; así mismo, en estos espacios organizacionales e institucionales, en muchos casos, se recurre al apoyo de las instituciones de educación superior, requiriendo practicantes de diferentes programas para contribuir a la gestión de las diferentes áreas del trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, este libro tiene el propósito de ofrecer dos perspectivas que se consideran de gran relevancia. Por un lado, analizar, de la manera más pertinente posible, la forma en que el programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali, establece un modelo de evaluación del impacto del ejercicio realizado por sus practicantes en diferentes escenarios de la ciudad y la región. Por otro lado, se busca identificar y comprender el nivel de aporte, con proyectos y acciones en cada uno de los contextos respectivos, de sus practicantes a los propósitos productivos de las organizaciones e instituciones en los que la Universidad de San Buenaventura Cali, desde su programa de Psicología.

El presente libro se divide en cuatro capítulos: el primero, titulado: *La evaluación de impacto y su importancia para el desarrollo de investigaciones desde diferentes campos de aplicación*, plantea la comprensión conceptual de lo qué es la evaluación del impacto, su tipología y algunas de sus aplicaciones, principalmente en los programas de educación superior. El segundo capítulo, *Elementos para la evaluación de impacto en programas de educación superior*, presenta los componentes de un modelo de evaluación comprensivo de las prácticas de un programa de

pregrado, en el cual podrán verse de forma clara elementos del modelo, efectos e impactos ejemplificados.

El tercer capítulo, *Impacto de las prácticas del programa de Psicología: definiendo datos y cadenas de resultados*, aborda al programa de Psicología en sus diferentes campos de aplicación de la práctica psicológica, como son: el clínico, el social comunitario, el educativo y el organizacional; lo anterior desde el modelo de medición de impacto descrito en el primer capítulo.

El último capítulo, *Sostenibilidad y vinculación laboral en los escenarios de prácticas del programa de Psicología*, se centra en el reflejo y los resultados del proceso de formación en el programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali, particularmente desde la práctica profesional, y el impacto en la inserción laboral en un mercado cada vez más competido. Finalmente, la obra cuenta con un apartado de referencias bibliográficas de todo el contenido presentado y una breve reseña sobre los autores.

La evaluación de impacto y su importancia para el desarrollo de investigaciones desde diferentes campos de aplicación

*Johana Maritza Salas Garcés
Francisco Javier Salazar Vargas*

Introducción

El presente capítulo aborda la forma cómo se han evaluado las prácticas profesionales de instituciones de educación superior (IES), por lo cual se recopila información de investigaciones realizadas por más de treinta autores, con el fin de enriquecer el conocimiento sobre las tendencias en evaluación de impacto. Debe tenerse en cuenta que en Colombia no existen suficientes investigaciones que se enfoquen en esta temática; razón por la que, en este capítulo, se recolecta información de estudios realizados y recomendaciones que deben tener presentes los investigadores, tales como las formas en que se debe llevar a cabo este tipo de indagaciones, cuáles son las ventajas, en qué situaciones precisas se debe implementar y cuál es el objetivo principal de la evaluación de impacto; además, de la importancia y los aportes que puede generar para los planes que tiene una organización como una IES; para tal fin, es primordial identificar las necesidades propias; incluso, es necesario pensar las maneras de evaluar el impacto de los procesos con el fin de obtener mayor comprensión de estos.

La evaluación de impacto es una estrategia implementada para llevar a cabo investigaciones que buscan conocer datos específicos, tales como: ¿cuál es el efecto o la causa que tiene o tuvo determinada actividad en un grupo de personas? (Gertler *et al.*, 2017). Así mismo, la investigación de impacto se centra en utilizar los datos obtenidos para hacer cambios o mantener los resultados; es decir, la recolección de los datos adquiridos durante la investigación, permite contribuir

en la toma de decisiones para que se sigan obteniendo los mismos resultados o, por lo contrario, se modifican las actividades que se llevaron a cabo para obtener resultados diferentes.

Para dar cuenta de lo anterior, el capítulo se organiza temáticamente definiendo qué es la evaluación de impacto, sus etapas, los tipos de evaluación, su utilidad y algunas consideraciones metodológicas; así como una reflexión sobre el impacto en los contextos académicos universitarios, desde las prácticas institucionales en organizaciones.

Planteamiento de la cuestión

La evaluación de impacto es una forma de hacer investigación evaluativa, que tiene por propósito ofrecer datos específicos de los cambios o transformaciones que se lograron a partir de un diseño de intervención; por lo que es posible encontrar múltiples definiciones que derivan del objeto evaluado, además de ofrecer un juicio al mérito específico.

Este capítulo define la evaluación de impacto y sus campos de aplicación, a partir de Gertler *et al.* (2017):

Las evaluaciones son valoraciones periódicas y objetivas de un proyecto, programa o política planificada, en curso o terminada. Las evaluaciones se utilizan para responder a preguntas específicas, a menudo relacionadas con el diseño, la implementación y/o los resultados. (p. 3)

De igual manera, realizarlas de forma periódica permite conocer el verdadero alcance de las actividades desarrolladas, para realizar mejoras o cambios en la metodología implementada en los proyectos. Esto con el fin de optimizar los resultados o alcances deseados, obteniendo mejores resultados a la hora de una evaluación final.

Así mismo, Libera Bonilla (2007) afirma que la evaluación constituye el proceso en que se determina de forma sistemática y objetiva, la pertinencia, eficiencia, eficacia e impacto de las actividades en relación con los objetivos planteados para la realización de estas, permitiendo la elección adecuada de uno o varios procesos al llevar a cabo este método.

Con la misma finalidad, la Fundación Instituto de Ciencias del Hombre (2016) expone que “la evaluación es una actividad o proceso sistemático de identificación recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de valorarlos primero y, sobre dicha valoración, tomar decisiones” (p. 2), ello consiste en la recolección de información mediante diferentes métodos

y la interpretación de datos siguiendo los parámetros de juicio al mérito y las circunstancias concomitantes al proceso evaluativo.

Para García (2007), “la evaluación es un proceso de información, interpretación y valoración para la toma de decisiones y para el mejoramiento. Es un método sistemático para recabar información sobre el impacto y efectividad de una acción” (p. 11), es decir, permite identificar los medios y métodos adecuados para el alcance de los objetivos planteados y es procesual, al establecer tres momentos claves: 1) evaluación diagnóstica (inicial), permite conocer el estado en el que se encuentra la población para identificar las formas más apropiadas de implementar el proyecto; 2) evaluación formativa (intermedia), en la cual se logra identificar la efectividad de la implementación del proyecto y realizar modificaciones, si se requieren, de tal manera que el objetivo del proyecto sea alcanzado; 3) evaluación sumativa (final), donde se lleva a cabo una evaluación teniendo en cuenta todos los temas trabajados durante el desarrollo del proyecto, permitiendo identificar la efectividad de las estrategias implementadas para el alcance de los objetivos planteados.

Estas etapas permiten indagar a profundidad sobre los efectos o impactos que ha tenido el proyecto aplicado y, gracias a ello, se pueden hacer modificaciones en cada una de las etapas para optimizar los resultados que se planean obtener al finalizar el proyecto.

Definiendo el concepto de impacto

Libera Bonilla (2007) afirma que el impacto se refiere a los efectos que la intervención planteada tiene sobre la comunidad en general. Sustenta el criterio de que el impacto como concepto es más amplio que el concepto de eficacia, porque va más allá del estudio del alcance de los efectos previstos y del análisis de los efectos deseados. Es decir, que el impacto es el producto generado por un suceso o acción que produce cambios o huellas, marcando una pauta desde el suceso; este impacto no se puede evidenciar a corto plazo, ya que solo se puede constatar tiempo después de finalizado el proyecto, de esta forma, la veracidad de la evaluación será más alta.

Según el diccionario de la Real Academia Española (2019), impacto proviene del latín *impactus*, que significa, huella o señal que deja una marca. Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, el impacto es la expresión del efecto de una acción; además, se denomina de esta manera, cuando una acción o actividad produce una alteración favorable o desfavorable en el medio o algunos de los componentes del medio.

Por otro lado, Libera Bonilla (2007) afirma que los impactos son aquellos logros derivados del desarrollo de un proyecto, donde se pueden observar los efectos con mayor claridad una vez transcurra el tiempo necesario para que los beneficiarios logren asimilar los efectos del proyecto, usualmente se recomienda, por lo menos un año y medio. Meagher y Lyall (2013) muestran diferentes tipos de impactos:

- **Impacto instrumental:** ocurre principalmente en los individuos u organizaciones particulares.
- **Impacto conceptual:** se presenta cuando se logra estimular diferentes formas de pensar, de visión del mundo y de generación de preguntas relevantes.
- **Creación de capacidad:** la creación de capacidad se superpone a los Impactos Conceptuales y a menudo, incluso con los Impactos instrumentales.
- **Cambio de actitud/cultura:** los actores involucrados en la evaluación concluyen que la investigación académica es útil, cambiando su percepción sobre la investigación académica.
- **Conectividad duradera:** la voluntad de “mantenerse conectado” es evidente, aunque, por supuesto, podrían intervenir los fondos, las responsabilidades laborales de los involucrados y otros cambios.

Evaluación de impacto

Para Billorou *et al.* (2011), hablar de la evaluación de impacto implica:

La necesidad de evaluar el impacto se reconoce cada vez más en ámbitos institucionales, públicos, privados y por las personas interesadas en la formación, conocer los resultados, efectos e impactos de los programas de formación resulta fundamental para la toma de decisiones respecto de la calidad, la pertinencia y la equidad de los mismos. (p. 26)

Es decir, que la evaluación de impacto es una estrategia cada vez más exigida por las instituciones para medir el nivel de productividad que han tenido los programas implementados dentro de ella.

Según Gertler *et al.* (2017), la evaluación de impacto es una tendencia mundial creciente que se caracteriza por un cambio de enfoque, ya que en lugar de centrarse en los insumos, lo hace en los productos y resultados obtenidos tras la implementación de un proyecto; a diferencia de otros tipos de evaluaciones, esta se enfoca en beneficiar mayormente a la población estudiada, ya que los datos recolectados durante la evaluación, son el factor más importante para los investigadores, identificando si hubo cambios o no, y en caso de haberlos, determina si son positivos o negativos; teniendo en cuenta los objetivos planteados en

la aplicación de las actividades, se pueden hacer las modificaciones necesarias obteniendo un mejor resultado que el anterior. Este tipo de evaluación permite aprovechar al máximo las capacidades de los evaluados, ya que, implementando la estrategia, es posible identificar las fallas que se están teniendo en el desarrollo de las actividades y mejorar lo requerido.

De igual forma, Abdala (2004) afirma que

La denominación de evaluación de impacto contempla el proceso evaluativo, orientado a medir los resultados de las intervenciones, en cantidad, calidad y extensión según las reglas preestablecidas. La medida de los resultados, característica principal de la evaluación de impacto, permite comparar el grado de realización alcanzado con el grado de realización deseado y a su vez compara, de esta forma, la planeación con el resultado de la ejecución. (p. 28)

Más adelante, el mismo autor explica que

La evaluación de impacto abarca todos los efectos secundarios a la planeación y a la ejecución: específicos y globales; buscados (según los objetivos) o no; positivos, negativos o neutros; directos o indirectos (la puesta en marcha del programa puede generar por sí misma efectos sobre los directamente involucrados, hasta la sociedad toda). (p. 29)

Abdala (2004) menciona que la evaluación de impacto es una herramienta que se enfoca en identificar efectos secundarios del proceso a evaluar (específicos, globales, positivos, negativos, neutros, directos o indirectos) y en identificar los resultados, la efectividad y el impacto logrado.

De la misma manera, Gertler *et al.* (2017) afirman que las evaluaciones de impacto constituyen un tipo particular de evaluación que pretenden responder a una pregunta específica de causa y efecto:

¿Cuál es el impacto (o efecto causal) de un programa en un resultado de interés? Esta pregunta básica incorpora una dimensión causal importante. Se centra únicamente en el impacto; es decir, en los cambios directamente atribuibles a un programa, una modalidad de programa o una innovación de diseño. (p. 9)

La evaluación de impacto permite la objetividad y la claridad durante la investigación, al obtener resultados mucho más claros y precisos, caracterizándose por la profundización y el interés en la causa y efecto de las situaciones.

Para definir el método de recolección de datos, que permita conocer la causa y el efecto, se debe estudiar la estrategia aplicable, de tal forma, que se logre

efectividad del proyecto y alcance del objetivo planteado, no todos los programas requieren evaluación de impacto (Gertler *et al.*, 2018).

Por último, Valdés (2009) plantea dos definiciones de evaluación de impacto: 1) aquella que busca acercarse a los efectos o consecuencias observables, que un determinado proyecto transfiere a su población objetivo. 2) aquella que busca medir o cuantificar los resultados obtenidos sobre un grupo social cualquiera que es expuesto a una variable experimental.

Etapas de la evaluación de impacto

Abdala (2004) menciona cinco etapas para llevar a cabo el diseño de la evaluación de impacto: 1) toma de decisión respecto al cumplimiento de la evaluación y su estructuración; 2) constitución del marco de referencia; 3) selección de evaluadores y planeación de la evaluación (incluyendo costos, organigrama y cronograma); 4) implementación y gestión; 5) difusión de resultados; estas etapas permiten tomar decisiones con respecto al tipo de evaluación. Es importante señalar que en la etapa 3, referida a la selección de evaluadores y planeación de la evaluación, se realiza un estudio para la identificación de los evaluadores apropiados para la aplicación del instrumento, costos, cronograma y organigrama, lo que permite organizar el proceso para el cumplimiento de objetivos. La implementación y gestión (etapa 4) es uno de los procesos más importantes, ya que si la aplicación de los instrumentos no es correcta, la información recolectada no tendrá validez; por ello, se debe realizar un estudio para identificar a los evaluadores y capacitarlos si es necesario.

Por último, y no menos importante, está la difusión de resultados, etapa donde se recolectan los datos para dar respuesta a los interrogantes planteados. Por ello, los datos deben ser revisados cuidadosamente para evitar la alteración de estos. En conclusión, estos puntos requieren un adecuado manejo, puesto que son los que se encargan de las bases, procedimiento, recolección y análisis de resultados.

En relación con los autores anteriores, Briones (1982) menciona que la evaluación de impacto es una manera de investigar, por medio de la cual, se obtiene un conocimiento científico acerca de las estructuras, las transformaciones y los cambios de la realidad que se han vivenciado en el lugar. Para llevar a cabo el trabajo de investigación es necesario el análisis e implementación de una propuesta teórica, objeto de conocimiento que desea ser construida, donde el proceso metodológico se convierte en elemento sustancial para el desarrollo de la investigación. El autor también menciona que la investigación de impacto está constituida por cuatro fases para su realización, las cuales son: 1) la conceptua-

lización o el planteamiento del problema de investigación; 2) la determinación del diseño metodológico; 3) la recolección y el procesamiento de la información recogida, y 4) el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos. De esta forma, es posible llevar a cabo una investigación de impacto de manera adecuada, ya que antes de proceder, es necesario identificar qué se puede evaluar con esta metodología.

Billorou *et al.* (2011) mencionan que la evaluación de impacto va dirigida a todas las personas que participan del desarrollo del proyecto planteado y quienes se involucran a la hora de tomar decisiones respecto al diseño de los programas que se van a implementar en los grupos, ya sea el Gobierno, instituciones formativas u organizaciones, quienes son los dirigentes del programa. Para la construcción de esta, es necesario tener en cuenta unas pautas que permiten dirigir y estructurar adecuadamente los instrumentos y, por ende, el cuerpo de la evaluación, las cuales son:

- Eje 1: contexto de la evaluación de impacto.
- Eje 2: conceptualización de la evaluación de impacto de la formación.
- Eje 3: participación de los interlocutores sociales en la evaluación de impacto.
- Eje 4: *¿cómo evaluar el impacto de la formación?*
- Eje 5: *¿cómo implementar la evaluación de impacto?*

En ese sentido, para llevar a conocer el impacto, es necesario que:

- La relación de causalidad trate de conocer los cambios que se producen tras la aplicación de un programa o política específica, a nivel social, institucional, empresarial.
- La variedad de impacto pueda tener una intervención económica, técnica, o socio-cultural.
- Los distintos impactos en personas, las empresas y en la sociedad.

El segundo diseño evaluativo, según Valdés (2009), son las evaluaciones terminales, las cuales se enfocan principalmente en acercarse al impacto generado por situaciones mediante investigaciones experimentales o cuasi-experimental.

La evaluación de impacto tiene al menos cinco elementos que la constituyen:

1. Contacto.
2. Línea de base (características iniciales).
3. Línea de comparación (características finales).

4. Cambios o efectos.

5. Resultados.

Abdala (2004) menciona que antes de dar inicio del proceso de la evaluación se deben tener muy claro los siguientes puntos: a) es sumamente importante tener claro qué es lo que se desea saber sobre el programa y acordarlo entre todas las partes involucradas (autoridades nacionales y regionales, responsables del programa, ejecutores, empresarios y agentes sociales), para que los encargados de la planeación y ejecución de la evaluación conozcan de antemano la cantidad y la calidad de la información que se desea recopilar; b) la profundidad del análisis a la que serán sometidos los datos, y c) la difusión y uso que se le dará a los resultados.

Las etapas básicas de la evaluación son:

- Toma de decisión respecto al cumplimiento de la evaluación y su estructuración.
- Identificación de la población.
- Jóvenes carenciados y desempleados.
- El Gobierno.
- Los empresarios que aportan la empresa para la pasantía.
- Las empresas capacitadoras (ECAS).
- La población local donde se inserta el programa (informantes clave).
- Constitución del marco de referencia.
- Selección de evaluadores y planeación de la evaluación (incluyendo costos, organigrama y cronograma).
- Implementación y gestión.
- Difusión de resultados.

Tipos de evaluación de impacto

Valdés (2009) menciona que en la actualidad se están implementando principalmente dos clases de la gran variedad posible de evaluación de impacto. En relación con lo anterior, se expone el diseño evaluativo que miden la tendencia temporal del impacto (*trend*). Este diseño se enfoca principalmente en identificar la magnitud de los cambios ocurridos en un tiempo, provocados por una situación, para lo cual, se utiliza como base el plano cartesiano, donde se lleva

a cabo una medición inicial, la cual se ejecuta antes de llevar a cabo cualquier actividad, con el fin de identificar la situación y las circunstancias antes del momento, denominada línea de base; posteriormente, se realiza otra medición denominada línea de comparación.

Respecto a los tipos de evaluación de impacto,

Cuanto más los profesionales confíen en que la investigación se basa en su realidad, más probable es que la perciban como beneficiosa y acepten los resultados. A su vez, cuanto más precisa sea la investigación, es más probable que sea de excelente calidad, incluso en un sentido académico, en beneficio del investigador. (Valdés, 2009, p. 134)

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, hay que tener presente, que entre más personal experimentado confíe en las técnicas empleadas para el desarrollo de alguna investigación, la metodología tendrá mayor validez, permitiendo la existencia de diversas formas de investigar.

La evaluación de impacto está dividida en dos categorías, tales como: prospectivas y retrospectivas. Gertler *et al.* (2017) afirman que

Las evaluaciones prospectivas se desarrollan simultáneamente con el diseño del programa y se incorporan en la implementación de este. Los datos de línea de base se recopilan antes de implementar el programa, tanto en el grupo que recibe la intervención (denominado grupo de tratamiento) como en el grupo utilizado como comparación y que no es objeto de la intervención (denominado grupo de comparación). Las evaluaciones retrospectivas evalúan el impacto del programa después de que se lo haya implementado, y los grupos de tratamiento y de comparación se generan *ex post*. (p. 10)

Estas categorías permiten indagar específicamente en el área que conduce al alcance de los objetivos.

Para complementar lo mencionado, hay que tener presente que la evaluación prospectiva es aquella que se lleva a cabo antes de comenzar el proyecto para evaluar la situación en la que se encuentran las personas, el lugar y los objetos, durante la aplicación del proyecto, y una vez finalizadas las actividades, permite recolectar mayor información sobre las falencias o virtudes del programa aplicado, con la oportunidad de modificar sus falencias. A diferencia de la evaluación retrospectiva, la cual únicamente se lleva a cabo una vez finalice el plan que estaba planteado, la prospectiva permite una recolección de datos generalizados, ya que, en una evaluación, recolectan la información del programa desarrollado.

De acuerdo con lo mencionado, es necesario estudiar las situaciones, los tipos de programas aplicados, la población, los objetivos de la evaluación de impacto, así como identificar las necesidades de la situación y saber cuál de las dos permite la recolección de información necesaria para el alcance de los objetivos planteados (Gertle *et al.*, 2017).

Utilidad de la evaluación de impacto

Abdala (2004) expone las utilidades que tiene el hacer mediciones con la evaluación de impacto, las cuales son:

- Registrar y analizar todas las experiencias tanto positivas como negativas.
- Evaluar el contexto socioeconómico y político en que se da la experiencia.
- Identificar los actores involucrados y su peso específico en los resultados.
- Ofrecer estudios de costo-beneficio.
- Concertar aportes de los técnicos en gestión, mediante la difusión de la información proveniente de la evaluación y su posterior discusión entre todos los responsables de la gestión.
- Informar de forma clara y objetiva a los responsables de la toma de decisiones sobre la marcha de los programas; esta retroalimentación promueve el reforzamiento institucional. (p. 29)

En relación con ello, Gertler *et al.* (2017) mencionan algunas de las utilidades que se obtienen cuando se realiza una evaluación de impacto, entre las cuales están:

- Puede influir en las políticas públicas por los tipos de resultados arrojados.
- Puede intervenir en las decisiones de continuar, reformar o poner fin a un programa.
- Pueden fundamentar el aumento de la escala de las pruebas piloto.
- Las evaluaciones también pueden aportar evidencia de un país a otro, o se pueden utilizar para analizar cuestiones fundamentales, como las relacionadas con la conducta.
- Aventurarse más allá de las fronteras de una evaluación de un programa individual suscita la pregunta sobre su carácter generalizable.
- La muestra de la evaluación está diseñada para ser estadísticamente representativa de la población de unidades elegibles de las que se extrae la propia muestra y, por lo tanto, es externamente válida.

- El carácter generalizable determinará si los resultados de una evaluación realizada a nivel local serán válidos en otros entornos y para otros grupos de población.

Rogers (2012) menciona que la utilidad de la evaluación de impacto es poder hacer mejoras en la planificación que se había trazado desde un principio, lo que incluye relacionarla con el tiempo en el que se construyó el proyecto y la situación actual y sus entornos, teniendo en cuenta que la toma de decisiones organizativas, puede interferir indirectamente en los proyectos planeados; igualmente, permite claridad acerca del motivo por el que se está realizando y acerca de quién la utilizará, es igualmente necesario, tener personas claves interesadas en el proceso y luego elegir diseños y métodos para lograr este objetivo.

Igualmente, afirma que la evaluación de impacto tiene una amplia funcionalidad al ser práctica. Para la adecuada implementación se debe tener en cuenta los recursos disponibles (tiempo, dinero, experiencia y datos existentes) y cuándo se necesitan los resultados de la evaluación para informar las decisiones. Asociarse con uno o más profesionales de evaluación, organizaciones de investigación, universidades y organizaciones de sociedad civil puede impulsar los recursos necesarios para llevar a cabo una investigación a profundidad y verídica.

Aspectos a tener en cuenta de la evaluación de impacto

Lavilla (2011), en el documento, afirma que Santos Guerra habla de unos abusos de la evaluación de diferentes naturalezas, pero todos de gran importancia, entre los cuales están:

- Convertir la evaluación en un elogio a quien la patrocina o la realiza.
- Elegir sesgadamente para la evaluación de algunas parcelas o experiencias que favorezcan.
- Convertir la evaluación en un instrumento de dominación, control y opresión.
- Poner la evaluación al servicio de quien más tiene o más puede.
- Encargar la evaluación a equipos o personas sin independencia o valor para decir la verdad.
- Silenciar los resultados de la evaluación respecto a los evaluados o a otras audiencias.
- Silenciar aquellos aspectos que permiten tomar decisiones que apoyan las iniciativas, ideas o planteamientos del poder.

- Hacer públicas solo aquellas partes del informe que tiene un carácter halagador.
- Descalificar la evaluación achacándole la falta de rigor si los resultados no interesan.
- Dar por buenos los resultados de la evaluación a pesar de su falta de rigor, cuando esto es lo que interesa.
- Utilizar los resultados para la toma de decisiones claras o injustas.
- Aprovechar la evaluación para hacer falsas comparaciones entre lo que es realmente incomparable.
- Atribuir los malos resultados no al desarrollo del programa sino a la torpeza, la pereza o la mala preparación o voluntad de los usuarios mismos.

Áreas de aplicación de la evaluación de impacto

La evaluación de impacto es una estrategia que está tomando mayor fuerza, ya que permite conocer a profundidad el efecto que ha generado determinadas situaciones o acciones, por lo cual, se puede llevar a cabo investigaciones empleando esta metodología en diferentes campos y áreas.

Impacto en el campo social, científico y tecnológico

López *et al.* (2002) llevaron a cabo una investigación acerca de las observaciones sobre los indicadores de impacto social, cuyo objetivo principal era brindar una ayuda para la toma de decisiones en políticas científicas y tecnológicas, ya que la toma de este tipo de decisiones son extraordinariamente importantes para un gobierno, y deberían tener un peso equivalente en la orientación del sector científico-tecnológico, más aún en esta época, en la cual la tecnología prima.

El punto de partida para dar inicio a la medición es el desarrollo social, donde se evalúan los siguientes ítems:

Pobreza: se mide mediante indicadores como, tasa de desempleo, porcentaje de la población por debajo de la línea de la pobreza, ingresos desiguales para hombres y mujeres, etc.

Aspectos demográficos: tasa de crecimiento de la población, tasa neta de inmigración, densidad de la población, etc.

Educación: tasa de escolaridad primaria, secundaria y universitaria, tasa de alfabetización de adultos, tasa diferencial de permanencia en la escuela para hombres y mujeres, gasto en educación respecto al PBI, etc.

Salud: porcentaje de la población con acceso a sanitarios, acceso al agua potable, esperanza de vida, tasa de mortalidad infantil, inmunización contra enfermedades infecciosas, uso de métodos anticonceptivos, gasto social en salud respecto al PBI, etc.

Asentamientos humanos: porcentaje de la población urbana respecto a la total, tasa de crecimiento de la población urbana, pérdidas humanas y económicas por desastres, superficie de tierra por persona, gasto per cápita del gobierno en infraestructura urbana, etc. (p. 5)

Hay que tener presente que no solo se trata de medir la tasa de desempleo; también las diferencias al respecto para distintos segmentos sociales; así como la tasa de alfabetización o cobertura sanitaria; también debe medirse la concentración de carencias en ciertos segmentos poblacionales, así como los porcentaje de la población por debajo de la línea de la pobreza; además de la distancia entre el 10-20 % con más ingresos y el correspondiente porcentaje poblacional con menos ingresos, entre otros.

Durante la investigación se logró identificar que es necesario dar extensión a la desagregación de los indicadores de pobreza (por géneros, razas, grupos lingüísticos y étnicos, y quizá por otros segmentos poblacionales significativos), y adaptarlos al entorno iberoamericano científico-tecnológico.

En relación con lo mencionado, Villaveces *et al.* (2005) realizaron una investigación denominada: *Cómo medir el impacto de las políticas de ciencia y tecnología*.

El objetivo de este trabajo es hacer una revisión conceptual de la noción de impacto asociada a las políticas de ciencia y tecnología, así como proponer algunas estrategias para su medición. Se presentan, además, algunas aplicaciones empíricas de este concepto, tomando como ejemplo el impacto de dos programas nacionales de ciencia y tecnología en Colombia: el Programa Nacional de Biotecnología y el Programa Nacional de Ciencias Humanas. (p. 125)

Esta investigación es de tipo cualitativa, la cual se enfoca en ámbitos sociales, tecnológicos y educativos. Adicional a ello, tiene como guía diferentes niveles de impacto que permiten organizar los resultados obtenidos, los cuales son:

Nivel micro: el nivel micro de análisis está centrado sobre el grupo de investigación. Los objetivos y justificaciones de los proyectos serán por lo tanto fuente documental para analizar los propósitos de la investigación.

Nivel intermedio: si bien, luego de haber planteado los niveles macro y micro puede parecer razonable hablar de un “nivel meso”, lo cierto es que entre los dos niveles planteados hay grados intermedios que incluyen, por ejemplo, el nivel

de las instituciones, el de los departamentos; así como otras divisiones políticas territoriales, por ejemplo, el de las regiones y, de manera importante, el de los programas nacionales de ciencia y tecnología.

Nivel macro: los productos a nivel macro son mayormente reconocidos como nivel nacional, estos pueden tomarse simplemente como la sumatoria de todos los productos en los niveles micro. Sin embargo, para analizar los logros en el nivel nacional es importante tener en cuenta los propósitos expresados en los planes de nivel nacional.

La estrategia implementada para la medición en esta investigación se enfocaba principalmente en las políticas de ciencia y tecnología, viéndolas como una fortaleza, puesto que se evaluaron desde el nivel micro que corresponde al grupo de investigación hasta el nivel macro, que coincide con la nación, para ellos, se basaron en dos estudios de caso, los cuales son: los programas nacionales de biotecnología y ciencias sociales.

Fernández (1999) llevó a cabo una investigación sobre la medición del impacto social de la ciencia y tecnología; su objetivo principal fue...

obtener mayor conocimiento acerca de los distintos impactos de la ciencia y tecnología y, por otra parte, para apoyar la toma de decisión en política científica y tecnológica, especialmente en la evaluación y asignación de recursos a proyectos o unidades de investigación, aparece como necesario contar con conceptos y herramientas que permitan la medición del impacto de la ciencia y tecnología, en sus diferentes dimensiones. (p. 1)

Igualmente, se basó en las tres preguntas formuladas por Kostoff (1998), para el alcance de los objetivos, tales como:

1. ¿Cuál ha sido la amplitud de los impactos a largo plazo de investigaciones realizadas en el pasado?
2. ¿Cuáles han sido el éxito y los impactos de investigaciones realizadas recientemente?
3. ¿Cuál es el conocimiento que se proyecta ganar de la investigación propuesta, qué tipos de beneficios se podrían obtener y cuál es la probabilidad de que estos resultados a largo plazo puedan ser obtenidos? (p. 1)

Con el fin de llevar a cabo el desarrollo de la investigación, el instrumento implementado para la recolección de datos, fue la aplicación de entrevistas a las personas seleccionadas; además de ello, se obtuvo información mediante la observación de aspectos tales como si medir el impacto es necesario para medir la inteligencia y cómo si esta no puede ser medida directamente, se procede a

medir expresiones de conocimiento mediante diferentes herramientas, entre las cuales están la observación, *papers* y patentes.

Este modelo permitirá avanzar en la comprensión del modo en que el conocimiento científico y tecnológico es utilizado para la resolución de problemas sociales y, a la vez, avanzar en la cuantificación del impacto social de la ciencia y tecnología. Sin embargo, este modelo no deja de ser una propuesta teórica, y deberá ser puesto a prueba en el futuro. (Kostoff, como se citó en Fernández, 1999, p. 26)

Chía y Escalona (2009) realizaron una investigación titulada *La medición del impacto de la ciencia, la tecnología y la innovación en Cuba: análisis de una experiencia*, donde uno de sus objetivos principales fue incrementar el impacto de la ciencia y la tecnología en la economía y la sociedad cubana. Este trabajo se desarrolló bajo la dirección del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente de Cuba (CITMA), basado en la nomenclatura de bienes y servicios con valor agregado por la ciencia, la tecnología y la innovación. Se llevó a cabo, fundamentalmente, en la dimensión económica, por lo que su orientación fue hacia:

Los bienes servicios productivos y servicios sociales que permitan elevar el nivel de vida de la población, así como mejorar aspectos como la alimentación, la vivienda, la provisión de agua potable y otros, junto con la elevación continuada de los niveles de educación, salud y cultura general integral. (p. 85)

Asimismo, la investigación permitió identificar cuatro fuentes de impactos, las cuales se deben tener presente a la hora de aplicar los instrumentos; estas son:

1. Resultados concluidos e introducidos (impacto real).
2. Resultados concluidos y no introducidos (impacto potencial).
3. Resultados en proceso de introducción (impacto potencial).
4. Proyectos de I+D+I no iniciados (impacto potencial). (Chía y Escalona, 2009, p. 85)

Al analizar los resultados se obtuvo que más del 72 % de los productos generados a partir del año 2005 pertenecen al sector secundario o manufacturero, manifestándose una tendencia creciente de este sector en la etapa analizada. Por su parte, el sector terciario representa el 24 % de los productos generados en igual período de tiempo, y su valor más alto se obtuvo en 2008. El sector primario se mantuvo muy por debajo de las anteriores, con un 4 % de productos. (Chía y Escalona, 2009, p. 92)

Moñux *et al.* (2006) desarrollaron una investigación con el fin de medir el impacto de un programa de tecnología que se estaba aplicando, el cual se tituló: *Evaluación del impacto social de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico (I+D): una aplicación en el sector de las comunicaciones industriales*. El proyecto tuvo una duración de cuatro años, cuyo principal objetivo era mejorar las comunicaciones industriales a partir del uso intensivo de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC).

El personal encargado de la evaluación fue un grupo de personas capacitadas para ello, entre los cuales se encontraban ingenieros, sociólogos y economistas. Se implementó la metodología de evaluación de impacto en la salud (EIS); además, la propuesta para evaluar este proyecto se basó en la experiencia previa de un equipo especializado en el desarrollo de listas de control estructuradas para la valoración previa de proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación, pero ajustado y mejorado a partir del análisis de las repercusiones de las TIC en entornos industriales y contando con las posibilidades que brinda la metodología Delphi para sintetizar información; la cual permitió la recolección de información de manera cualitativa y permitió hacer modificaciones del instrumento durante su aplicación.

Al tratarse de una herramienta cualitativa, la evaluación de impacto en la salud no pretende cuantificar los impactos esperados sino ser un apoyo para los socios del proyecto en su proceso de toma de decisiones, para asegurar un mejor y mayor impacto social de los resultados del proyecto. El instrumento estaba constituido por cinco categorías, tales como:

1. **Temas medioambientales** – subcategorías: regulación medioambiental, ahorro de energía, energía renovable, consumo de materia prima, fin de vida de los productos.
2. **Sistema de innovación** – subcategorías: recursos, protección de aguas innovadoras, impacto tecnológico, difusión de conocimiento, multidisciplinariedad, uso alternativo o adicional de la tecnología, comprensión pública de ciencia y tecnología.
3. **Temas sociales** – subcategorías: participación pública, compromiso ético, conflictos relacionados y valores sociales.
4. **Temas económicos** – subcategorías: cooperación, proceso de innovación *pymes*, sectores no directamente innovadores en VAN, cohesión regional.
5. **Empleo** – subcategorías: creación/destrucción de puesto de trabajo, pérdida de trabajo, nuevas habilidades y competencias, sustitución en el empleo,

deslocalización, creación de empresas, inclusión, seguridad y salud en el trabajo, confianza del trabajador.

El estudio muestra que es posible la integración de aspectos socioeconómicos en la evaluación de proyectos de I+D siguiendo un enfoque constructivista. De igual forma, es posible identificar un número de impactos sociales que son comunes a todos los proyectos de I+D, con independencia de su naturaleza.

Milanés *et al.* (2010) realizaron una investigación, la cual se nombró: *Aproximaciones a la evaluación del impacto social de la ciencia, la tecnología y la innovación*. El objetivo principal de esta investigación es diseñar diferentes estrategias para articular la inteligencia colectiva que, incluya la evaluación de impacto social de forma que los sistemas de innovación, cada vez más complejos, puedan responder a las demandas socioeconómicas.

Para llevar a cabo la investigación es necesario capturar información mediante encuestas a cerca de cómo el conocimiento modifica el conocimiento popular. Pero antes de ello, es necesario identificar el entorno en el que se va a aplicar el cuestionario; por lo tanto, se debe identificar cinco categorías básicas para encontrar las estrategias adecuadas, con el fin de obtener la información deseada, las cuales son:

1. **Pobreza** – subcategorías: tasa de desempleo, porcentaje de la población por debajo de la línea de pobreza, salario promedio de hombres y mujeres, ingresos desiguales, etcétera.
2. **Aspectos demográficos** – subcategorías: tasa de crecimiento de la población, tasa neta de inmigración, tasa de fertilidad total, densidad de población, etcétera.
3. **Educación** – subcategorías: la educación comprende múltiples aspectos, entre los cuales no pueden dejarse de considerar los siguientes: tasa de población en edad escolar; tasa de escolaridad primaria, secundaria y universitaria; tasa de alfabetización de adultos; tiempo de escolaridad; tasa diferencial de permanencia de varones y mujeres en la escuela; gasto en educación en relación con el producto interno bruto.
4. **Salud** – subcategorías: porcentaje de la población con facilidades adecuadas de acceso a los servicios sanitarios; acceso a agua potable; esperanza de vida; peso adecuado al nacer; tasa de mortalidad infantil; inmunización contra enfermedades infecciosas; uso de métodos anticonceptivos; proporción de elementos químicos peligrosos en los alimentos; así como gasto social en salud en relación con el PBI.

5. **Asentamientos humanos** – subcategorías: tasa de crecimiento de la población urbana; pérdidas humanas y económicas debidas a desastres naturales; porcentaje de la población en áreas urbanas; gasto en vivienda; consumo per cápita por vehículo de transporte automotor; área y población en asentamientos urbanos formales e informales; superficie de tierra ocupada por persona; gasto per cápita del gobierno en servicios de infraestructura urbana. (Milanés *et al.*, 2010, p. 174)

Se logró identificar que el impacto de la ciencia y la tecnología, relacionado con la transferencia de conocimientos en las poblaciones, generan impactos a corto o largo plazo, los cuales repercuten en el estilo de vida de las personas que adquieren el conocimiento; en ámbitos como la calidad de vida, el desarrollo social, el empleo y el medioambiente, permiten en la mayoría, una notable mejoría en su forma de vivir.

Los indicadores relacionados directamente con la ciencia y la tecnología, desde la perspectiva social, siguen quedándose al margen. En este sentido, muchas preguntas quedan abiertas. El tratamiento de las fuentes de información para el futuro diseño de estos indicadores, sus características, el propio orden lógico en las acciones para diseñar e implementar dichos indicadores, la manera en que los tomarán los consumidores finales, la posibilidad real o no de alcanzar los niveles de objetividad necesarios, los niveles de prioridad con respecto a los campos sociales, la integración de estas dimensiones en el “campo social”, entre otros, constituyen cuestionamientos a considerar para emprender la tarea de desarrollar un sistema de indicadores con este propósito. (Milanés *et al.*, 2010, p. 177)

Lozano *et al.* (2011) llevaron a cabo una investigación denominada: *La evaluación del impacto de los resultados científicos. Metodologías y niveles de análisis*, esta investigación busca identificar los resultados de la ciencia y la innovación en el desarrollo social, como un elemento indispensable para conocer el cumplimiento de las políticas sociales en ciencia y tecnología.

Es fácil comprender por qué la medición del impacto social no cuenta en la actualidad con indicadores normalizados, ni metodologías establecidas para este propósito, constituyendo un amplio campo de investigaciones para los profesionales interesados en los estudios de las relaciones entre la ciencia, la tecnología y la sociedad. (p. 102)

Teniendo en cuenta lo anterior, es evidente que para poder llevar a cabo una investigación sobre la tecnología y la ciencia es fundamental profundizar en el impacto social que estas han generado y, posteriormente, realizar la investiga-

ción complementaria sobre los temas iniciales, ya que la ciencia y tecnología se encuentran inmersas en la sociedad.

Para efectuar la investigación, se seleccionaron seis destinos de impacto, los cuales permiten el alcance de los objetivos planteados al inicio de la investigación, estos son:

1. Contribución al incremento de exportaciones.
2. Sustitución de importaciones.
3. Aumento de la eficiencia económica.
4. Contribución al desarrollo de la sociedad.
5. Contribución al desarrollo del medio ambiente.
6. Contribución al nuevo conocimiento. (Lozano *et al.*, 2011, p. 111)

Lozano *et al.* (2011) mencionan haber recolectado evidencia suficiente para afirmar que la evaluación del impacto de la ciencia y la tecnología en su dimensión social, constituye un campo poco explorado por los investigadores y organizaciones interesadas en la cienciometría.

Daza-Caicedo *et al.* (2017), junto a sus compañeros, llevaron a cabo una investigación titulada: *Hacia la medición del impacto de las prácticas de apropiación social de la ciencia y la tecnología: propuesta de una batería de indicadores*. La población principal fueron niños y jóvenes en edad de escolaridad. Esta intervención, desde el punto de vista de los marcos regulatorios y normativos que la sustentan, define como principal objetivo el mejoramiento de la educación en ciencia y tecnología y la promoción de vocaciones científicas a través de educación informal.

Para la medición del impacto surgieron diferentes propuestas debido a los diversos puntos de vista, tales como las universidades y centros de investigación, en el marco de evaluación de proyectos para la Unión Europea; desde el punto de vista de entidades regulatorias y de gobierno, el instrumento implementado para llevar a cabo la evaluación de impacto fue una batería de indicadores cualitativos, teniendo en cuenta que son aquellos basados en diversos tipos de instrumentos y en indicadores cuantitativos para la evaluación integral y global de la investigación.

En el instrumento los indicadores para la evaluación fueron:

1. Interés en ciencia y tecnología.
2. Aprendizaje en ciencia y tecnología.
3. Participación en el ámbito público.

4. Inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad.
5. Fortalecimiento de prácticas educativas escolares.
6. Intercambio y coproducción de conocimiento.
7. Incentivo a las vocaciones científicas.
8. Toma de decisiones informadas.
9. Generación de innovaciones a partir de Ciencia y Tecnología.
10. Desarrollo de capacidades para la ASCyT. (Daza-Caicedo *et al.*, 2017, p. 153)

Cada uno de estos indicadores tienen un grupo de 58 subcategorías que permiten la recolección de datos con mayor veracidad, ya que profundizan en cada uno de estos ampliamente.

Existen un conjunto de cambios en los impactos que se pueden calificar en una escala de menor a mayor intensidad. Es necesario hacer énfasis en que los tipos de mediación que se realizan y la intensidad de la actividad, están directamente relacionados con las actividades base que puede desarrollar cotidianamente la población evaluada, los cuales repercuten en los resultados.

Orozco (2012) llevó a cabo la investigación: *Impacto social y académico del programa interacción social y desarrollo ciudadano en tres localidades del departamento del Atlántico*. La muestra fue no probabilística ya que la unidad de análisis seleccionada cumple los requisitos de la población objeto de estudio, el cual se encuentra conformada por 36 líderes, lideresas, usuarios, funcionarios de tres localidades, 12 estudiantes en práctica y cuatro docentes responsables de la coordinación y ejecución, a quienes se les aplicó los instrumentos de medición. El diseño del método implementado se constituyó en un estudio de impacto de enfoque cualitativo-cuantitativo; es decir, mixto, basado en un diseño de carácter no experimental ya que la evaluación se centró en el grupo de beneficiarios y no en la comparación con grupos de control, bajo la conducción del paradigma crítico-social, puesto que el estudio se orientó a conocer los cambios operados en el desarrollo humano resultantes de los procesos de sensibilización y captación de los sujetos para la participación y transformación social.

Se realizó un muestreo antes de la implementación, con el fin de identificar el estado actual antes de la ejecución del programa; mediante el análisis del diagnóstico y características de las poblaciones participantes, antes que se produzca su impacto, para poder comparar los logros obtenidos con los resultados de otras mediciones que se realizaron dentro de su ejecución.

Impacto en las organizaciones

Burgos y Maldonado (2015) llevaron a cabo la investigación *Apreciación del empleador sobre el impacto laboral obtenido por egresados del programa de Psicología de la Universidad de la Costa (CUC)*. Los objetivos generales de esta investigación según sus autores fueron: “describir el impacto laboral obtenido por egresados del programa de Psicología de la Universidad de la Costa desde la perspectiva de los empleadores” (p. 22). Para su desarrollo se profundizó en las competencias básicas, competencias ciudadanas y competencias laborales.

Este es un estudio de tipo cuantitativo, desarrollado en el marco del paradigma empírico analítico, lo que permitió plantear el tema de investigación de manera, concreta y objetiva. Las características y requerimientos de este método en cuanto a la recolección y análisis de datos fueron tenidos en cuenta para dar cumplimiento a los fines investigativos. (p. 52)

La población participante fueron 30 egresados de Administración con dos años de titulados. El instrumento que se implementó para la recolección de los datos fue un formato de entrevista semiestructurada.

Impacto en el sector educativo

Abdala (2004) llevó a cabo una evaluación de impacto en el campo educativo, el cual trató sobre:

El impacto en programas de formación para jóvenes. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta por entrevista cerrada, la observación y el análisis de documentos institucionales. Abdala (2004), menciona que “El universo correspondiente al curso de capacitación está compuesto por 40 000 jóvenes beneficiarios, con una muestra del 10 % (4 000 jóvenes)”. (p. 73)

Impacto en prácticas institucionales

Continuando el tema, Peña *et al.* (2010) realizaron una investigación titulada *Pertinencia e impacto de las prácticas empresariales desde la perspectiva de los empresarios, graduados y estudiantes en práctica de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga*.

La investigación plantea ocho interrogantes. A continuación, se expondrán algunos de ellos:

- ¿Cuál es el impacto que generan las prácticas empresariales en los estudiantes para lograr buen desempeño a nivel laboral y desarrollo profesional?

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los empresarios al contratar estudiantes del UPB Bucaramanga?
- ¿Desde la perspectiva de los empresarios, cuáles son las principales fortalezas y debilidades con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante aplicados durante el desarrollo de las prácticas empresariales?
- ¿Qué competencias son las que más fortalecen el desarrollo de la práctica empresarial? (Peña *et al.*, 2010, p. 26)

Esta investigación tiene como objetivo general determinar la pertinencia y el impacto de las prácticas empresariales en los diferentes programas de pregrado de la Universidad Pontificia Bolivariana, seccional Bucaramanga.

Para el desarrollo de la investigación, se evaluaron variables tales como: 1) segundo idioma; 2) innovación y creatividad; 3) formación y gestión de proyectos; 4) liderazgo; 5) trabajo en equipo; 6) identificar, plantear y solucionar problemas; 7) trabajo bajo presión; 8) trabajo en contextos locales, regionales o nacionales; 9) trabajo independiente; 10) planificación y utilización del tiempo de manera efectiva; 11) utilización de herramientas informáticas especializadas; 12) capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones; 13) manejo de información de áreas y fuentes diversas; 14) capacidad para abstraer, analizar y sintetizar contenidos; 15) presentar y sustentar informes e ideas.

Las competencias laborales evaluadas fueron: intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales, tecnológicas, empresariales o para generación de empresas. Se considera como un estudio exploratorio que sus características son descriptivas con enfoque cualitativo, y con diseño no experimental; además que el método de investigación empleado fue inductivo. La población estudiada fue de egresados de pregrado del año 2007-2009 de la Universidad Pontificia Bolivariana, seccional Bucaramanga, que hicieron prácticas empresariales. Los instrumentos aplicados para la recolección de datos fueron encuestas de investigación aplicadas vía correo electrónico, entre agosto y octubre 2010.

Flórez y Salazar (2013) llevaron a cabo una investigación durante el período comprendido entre 1996-2002, a la cual titularon *Evaluación del impacto de la práctica universitaria del programa de Administración de Empresas de la Universidad Católica Popular del Risaralda*. Esta investigación se enfocó en el desarrollo de las prácticas de los estudiantes desde los diferentes campos de acción ofrecidas por la institución, siendo el objetivo principal de esto: “analizar cómo la práctica universitaria contribuye a darle pertinencia social al programa de Administración de Empresas, desde el impacto generado en el estudiante-practicante, en las organizaciones económico sociales y en la universidad, de tal forma que se

genere un proceso de mejoramiento continuo del curricular” (Flórez y Salazar, 2013, p. 128); más adelante mencionan que la investigación está constituida por dos fases:

1. Fase I, descriptiva

- 1.1. Identificación del área problemática.
- 1.2. Definición de hipótesis.
- 1.3. Construcción de variables.
- 1.4. Recolección de evidencias.
- 1.5. Ordenamiento sistemático.
- 1.6. Análisis de la información.

2. Fase II, interpretativa

- 2.1. Formulación de argumentos interpretativos.
- 2.2. Contrastación y replanteamiento de hipótesis.
- 2.3. Reformulación de argumentos interpretativos.
- 2.4. Validez (confrontación ante la comunidad académica de Administración de Empresas). (Flórez y Salazar, 2013, p. 130)

Las estrategias implementadas para llevar a cabo la investigación se encuentran compuestas por unidades de análisis y sus características; con el objeto de delimitar las unidades de análisis, el marco muestra comprende los listados de los estudiantes y egresados, organizaciones económico-sociales y proyectos de práctica facilitados por el departamento de práctica profesional de la Universidad Católica Popular del Risaralda. De lo anterior se ha definido una muestra probabilística con el fin de hacer las mediciones y estimaciones necesarias.

Ávila *et al.* (2012) llevaron a cabo una investigación sobre evaluación de impacto de la práctica de psicología educativa de la Universidad de la Sabana, en el cual se operacionalizaron variables, las cuales fueron: evaluación de impacto de la práctica de psicología educativa de la Universidad de la Sabana; el instrumento que aplicaron están constituido por 28 preguntas de tipo: selección múltiple, abiertas, cerradas y de complementar. Esta herramienta fue aplicada en 33 instituciones que tenían el convenio con la institución para la realización de prácticas.

Así mismo, mencionan que la investigación de impacto inicia principalmente con la identificación de los parámetros, los objetivos y los resultados que se pretenden alcanzar. Es necesario ver un poco más allá de la superficie, ya que,

además de un análisis crítico, se emite un juicio de valor que permite tomar las decisiones que posibilitan un cambio de los programas y llevan al mejoramiento.

En la investigación de Bustamante y Mansang (2017); titulada: *Impacto que generan los practicantes profesionales del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, seccional Bello-Antioquia, en las distintas empresas*; se implementó la evaluación de impacto. El origen de la pregunta investigativa surge desde la importancia que tienen las prácticas para los estudiantes, ya que en esta etapa es donde se ponen a prueba los conocimientos adquiridos durante la carrera estudiada, puesto que, en la formación, se afianza el conocimiento para ser más competente en la vida laboral. La pregunta con la cual se llevó a cabo la investigación fue: “¿cuáles son los factores que influyen para generar impacto en el proceso de la práctica profesional de los estudiantes de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios?” (p. 9).

Su objetivo general fue

Analizar los factores y variables que influyen en los procesos de la práctica profesional de los estudiantes de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios; del cual se puedan resaltar las oportunidades o aspectos sobresalientes de esta experiencia y su proyección social. (p. 11)

El proyecto se llevó a cabo con enfoque cuantitativo, la información se reunió mediante instrumentos de recolección como encuestas, las cuales estaban constituidas por 18 preguntas cerradas y dos abiertas, además de observaciones. Las encuestas se aplicaron directamente a los empresarios, de esta forma se logró obtener diferentes puntos de vista y opiniones respecto al desempeño de los practicantes en su lugar de trabajo; la observación se realizó a los practicantes profesionales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, seccional Bello, Antioquia, del programa de Administración de Empresas, bajo la modalidad empresarial. La población fue de 18 estudiantes y la muestra de once estudiantes.

Por otro lado, Giraldo (2010) realizó una investigación sobre el impacto de las prácticas profesionales en comunicación de la Universidad Católica Popular del Risaralda, en algunas organizaciones intervenidas en la región; la cual se llevó a cabo en Pereira. El objetivo principal de esta investigación era indagar sobre el impacto de las prácticas en la comunicación organizacional en el 2005, prestadas por los estudiantes de la Universidad Católica de Pereira. La metodología implementada para llevar a cabo la investigación fue mixta, ya que comparte aspectos cualitativos y cuantitativos; es cualitativa debido al análisis que se realiza de los

informes recolectados, y cuantitativa ya que se implementan las estadísticas para mostrar los resultados en porcentajes.

Esta investigación se realizó por medio de la recolección de información para el análisis documental, en la cual se tuvieron en cuenta como muestra 11 informes de práctica, 9 de comunicación organizacional y 2 medios, del año 2005 del programa de Comunicación Social y Periodismo, de los cuales se eligieron cuatro para realizar el análisis del impacto. El tiempo que se empleó para realizar esta investigación fue de cinco meses aproximadamente, en el cual se recolectó la información y, posteriormente, se realizó el análisis de impacto. (Giraldo, 2010, p. 8)

Osorio y Sabala (2016) investigaron el impacto de las prácticas profesionales del programa de Psicología de la Universidad del Valle, en la regional Palmira, durante el período 2010-2014, en la cual sus objetivos principales fueron:

1) caracterización de efectos de corto y largo plazo de los proyectos de práctica en organizaciones y/o entornos; 2) identificación de factores administrativos y académicos que incidieron en el desarrollo de los proyectos de prácticas, y 3) generación de insumos para el fortalecimiento del proceso académico y administrativo de las prácticas. (p. 133)

Esta investigación se realizó en 26 instituciones, 30 supervisores académicos y 66 instituciones que acompañaron el proceso de 125 practicantes, durante el período 2010-2014.

Desde el método mixto, los instrumentos implementados para la recolección de datos fueron: grupos focales, entrevistas individuales, entrevistas grupales y encuestas que midieron la trascendencia de la labor del practicante con la población e instituciones.

La presente investigación se inscribe en el enfoque mixto predominantemente cualitativo, reconociendo que sus principios epistemológicos y propósitos buscan caracterizar el efecto que han tenido las prácticas profesionales en los entornos específicos en donde fueron desarrolladas. (Osorio y Sabala, 2016, p. 136).

El tipo de investigación en el que se inscribe este proyecto es el exploratorio descriptivo; considerando los objetivos y el propósito de identificar elementos en común que permitan comparar los resultados; así como las técnicas de recolección de información utilizadas que reconocen preponderantemente un enfoque cualitativo como observaciones no participantes, *focus group*, análisis documental, entrevistas estructuradas y semiestructuradas. En relación con el instrumento de recolección estandarizado, se aplicará una encuesta que arrojará

una valoración estadística sobre las unidades de análisis, además de categorías de investigación que permitirán consolidar una base de datos sobre los proyectos de práctica y sus efectos.

Tendencias de la evaluación de impacto

Teniendo en cuenta lo mencionado por diversos autores, es posible afirmar que la evaluación de impacto es una estrategia que está tomando cada vez más fuerza a la hora de requerir puntualmente recolectar datos específicos, ya que esta posibilita conocer el alcance real de las actividades desarrolladas en un grupo de personas o en una zona específica; además, permite identificar las oportunidades de mejora y las fortalezas que podría tener el proyecto, y realizar mejoras o cambios en el plan de acción de las actividades establecidas. Esto, con el fin de optimizar los resultados o el alcance de los objetivos, obteniendo así mejores resultados cuando se lleve a cabo la evaluación final.

El beneficio de la utilización de la evaluación de impacto es que se enfoca tanto en la población estudiada como en los resultados obtenidos, cuyo centro son las personas o el campo estudiado y debido a los resultados obtenidos es posible implementar cambios, que permitan mejorar los resultados, lo cual repercute en la población estudiada.

Abdala (2004) menciona que la evaluación de impacto permite llevar a cabo un estudio a profundidad sobre la población en la que se está llevando a cabo la investigación, ya que hace un registro detallado de las situaciones observadas; lo que proporciona un enriquecimiento sobre los sucesos identificados, puesto que se deben tomar apuntes de todas las experiencias vivenciadas durante el desarrollo del proyecto y hacer una relación con la situación socioeconómica, política, entre otras, que se encuentra viviendo la población, esto con el fin de obtener un estudio de costo beneficio. De esta manera, se logra identificar si las actividades planteadas para el desarrollo del proyecto van acordes con la realidad de la población en la que se llevará a cabo el estudio, de esta forma se obtendrá mayor efectividad en el desarrollo de estas. Posteriormente, es necesario que el personal que se encuentra aplicando la evaluación, recalculen los tiempos de aplicación del instrumento, si es necesario, o se replanteen las metodologías que se ejecutarán para la recolección de información; y de esto modo, obtener resultados reales.

La evaluación de impacto tiene gran variedad de beneficios debido a su alta confiabilidad, lo cual puede ser uno de los motivos por los que está tomando cada vez más fuerza. Así mismo esta estrategia, tiene grandes posibilidades de influir en las políticas públicas gracias a los resultados de la investigación que

se llevó a cabo y la confiabilidad de estos; también, tiene el poder de dar a conocer la funcionalidad de los programas que se ejecutan, y, por ende, finalizar, modificar o potencializar este. La muestra de la evaluación está diseñada para que la población de unidades elegibles de las que se extrae la propia muestra, sea estadísticamente representativa, por lo tanto, es externamente válida. Debido a la alta veracidad y certeza que la evaluación de impacto puede manejar, esta herramienta es utilizada para dar respuestas a incógnitas importantes, no solo para instituciones y organizaciones, sino también para un país.

La evaluación de impacto es considerada una estrategia que posee diversas funcionalidades, ya que la información que se puede adquirir cuando se implementa de forma adecuada es sumamente productiva, puesto que permite identificar las oportunidades de mejora que necesitan los planes según la población o la situación en la que se encuentran en el momento; lo cual repercute fuertemente en los resultados, pero no solo en ello, sino también, en los estilos de vida que adoptan las personas que reciben los talleres o están involucrados en ellos, teniendo como diferencia de otras estrategias investigativas, enfocarse en dar respuesta a preguntas específicas.

Una desventaja de la evaluación de impacto pueden ser el tiempo en el que se obtienen los resultados, puesto que –tal como Libera Bonilla (2007) afirma– los resultados de la investigación se pueden obtener tras un año o año y medio; es decir, que durante este tiempo se tuvo que haber aplicado el proyecto para que se puede identificar el impacto tras el tiempo establecido, lo cual puede ser demasiado tiempo en algunas ocasiones.

Hay que evaluar los diferentes tipos de impacto, los cuales se pueden encontrar entrelazados usualmente. Para lograr la identificación, es posible utilizar los estudios de caso como un método apropiado para identificarlos en la práctica e iluminar caminos hacia ellos, para que puedan ser provechosos y apreciados por investigadores, instituciones, partes interesadas y financiadores.

Para llevar a cabo la aplicación de evaluación de impacto, es indispensable identificar inicialmente los factores externos que pueden estar generando conductas o situaciones que perjudiquen los resultados de la evaluación, ya sea porque la metodología implementada para la recolección de datos no se encuentra alienada a la situación en la que se encuentre la población evaluada o porque quienes serán evaluados no cumplen con los estándares básicos para dar respuesta adecuadamente durante el proceso de evaluación, ya sea por situación económica, de violencia, entre otras. Hay que entender que este artículo se centra en las instituciones educativas y sus estudiantes en el lugar de práctica. En este caso, se exponen algunos tipos de impacto que deben ser identificados antes de dar inicio a una investigación, tales como:

- **Impactos instrumentales:** este tipo de impacto se puede evidenciar, en los aportes que hacen los estudiantes en la cotidianidad sobre los procesos existentes en la organización, lo que conlleva a la adaptación de la cultura establecida por el contexto.
- **Impacto conceptual:** este tipo de impacto se refiere a la forma de pensar, las perspectivas de las situaciones y del mundo que tienen las personas según sus vivencias, su cultura y su religión, gracias a ello, los estudiantes logran aportar nuevas ideas que ayudan en la transformación de la empresa, contribuyendo en el crecimiento de la compañía.
- **Creación de capacidad:** este tipo de impacto se refiere a las habilidades que desarrollan los estudiantes debido a la ejecución de diferentes actividades según el entorno en el que se desenvuelvan.
- **Cambio de actitud-cultura:** los estudiantes transforman conceptos y capacidades y generan cambios progresivos o transformación cultural.
- **Conectividad duradera:** la conectividad puede identificarse debido a la reciprocidad que demuestran los estudiantes y las universidades con las empresas, es decir, que es necesario hacer un estudio para identificar las necesidades de las empresas donde los estudiantes harán las prácticas, y equilibrar aquello que un estudiante necesita para desarrollarse adecuadamente durante este proceso; lo que permite tener una relación a largo plazo, si ambas partes se satisfacen, lo cual se convierte en un factor importante, permitiendo así una conexión duradera.

Los tipos de impacto mencionados anteriormente deben ser identificados antes de llevar a cabo una investigación, puesto que estos brindan información fundamental para la construcción de los instrumentos evaluativos y de esta manera, los resultados obtenidos serán más acertados, ya que todo va acorde a la cultura, formas de pensar, religión, conectividad, capacidades, entre otros, e incluso en la transformación de la propia cultura.

Tras realizar un estudio de diferentes investigaciones sobre la evaluación de impacto, fue posible identificar que la mayor cantidad de estudios en donde se implementó esta herramienta fueron: el campo social, científico y tecnológico; probablemente, esto sea por la época tecnológica en la que nos encontramos, siendo la tecnología el futuro, es donde más dinero y tiempo se ha empleado para la medición de impactos. El segundo campo con mayor cantidad de investigaciones es el área educativa, con la medición de impactos en las prácticas institucionales, principalmente en las áreas administrativas y, por último se encuentran, las investigaciones en el área de psicología donde se está implementando esta estrategia; aunque la evaluación de impacto está tomando fuerza a la hora de

realizar mediciones, la variedad bibliográfica en este tema es bastante limitada. Con referencia a Colombia, la utilización de esta herramienta de medición es muy baja, probablemente se deba a limitaciones económicas a la hora de realizar investigaciones o al deseo de no invertir dinero en la mejora de los proyectos a nivel nacional o por el desconocimiento de esta herramienta.

Finalmente, se considera sumamente necesario reiterar la importancia que tiene la evaluación de impacto como estrategia de medición. Esta se enfoca en contribuir a la población estudiada, en buscar identificar con la mayor exactitud posible, respuestas a aquellas preguntas puntuales que permiten el desarrollo de los proyectos, pero es necesario tener presente todos los factores externos que pueden modificar los resultados; es por ello, que se mencionaron anteriormente gran variedad de factores influyentes. Colombia necesita mayor desarrollo en los programas que van dirigidos al bienestar de las personas, de esta forma la medición de impacto se convierte en una herramienta que siendo aplicada adecuadamente puede permitir un gran avance en el país, al propiciar cambios y transformaciones reales y de fondo.

Conclusiones

La literatura en torno a la evaluación de impacto de las instituciones de educación superior es escasa. Las tendencias muestran la importancia de construir teorías y metodologías que permitan ofrecer evidencia de los resultados, efectos e impactos en la sociedad y en los individuos que la conforman.

En ese sentido, en los programas de educación superior es pertinente evaluar la vinculación laboral, las destrezas o competencias en los practicantes de una disciplina y el aporte real efectivo que realizan producto de su ejercicio laboral.

Es importante promover, divulgar y prácticamente formalizar la implementación de estrategias de medición del impacto, al menos y en este caso, para los escenarios de prácticas que tienen las IES.

Dicho de otra manera, las instituciones de educación superior, desde una propia posición del Estado, tendrían que construir políticas encaminadas al establecimiento de mediciones de impacto del desempeño de los practicantes en sus respectivos escenarios.

Elementos para la evaluación de impacto en las prácticas profesionales en educación superior

Silvia Caicedo-Muñoz

Introducción

Las políticas públicas enfocadas en la educación universitaria, son prioritarias en los planes de educación nacional y corporativa; en tanto, se pretende lograr el cambio o mejora de organizaciones e instituciones, así como la sostenibilidad e inserción de las prácticas en ellas. La valoración de la formación ofrecida en las prácticas supervisadas y las organizaciones, debe generar aportes e impactos de diversa índole que contribuyan a la mejora y ajuste de las dinámicas sociales de dichas organizaciones e instituciones.

Las instituciones de educación superior, foco del ecosistema de ciencia y tecnología, se han sometido a transformaciones en su relación con la sociedad y a teorías en torno a la eficiencia y la eficacia de lo público.

Según Briones (1982), la evaluación de impacto es una manera de investigar y debe ser asumida como proceso, en la medida que busca validar, a través de un conocimiento científico, las transformaciones y los cambios de la realidad. Es decir, el trabajo de evaluar implica investigar; por tanto, el análisis e implementación de una propuesta teórica a determinado objeto de conocimiento que requiere ser construido, recreado o reflexionado, son fundamentales para la evaluación misma.

En la última década, las instituciones de educación superior han incrementado el interés por establecer datos específicos de las transformaciones, cambios y en lo posible el impacto en las organizaciones con las que interactúan, o en áreas que tienen grandes envergaduras: ciencia y tecnología, movilidad social, productividad, ambiente, entre otras. En algunas universidades se ha favorecido

la investigación al respecto, es el caso del equipo de una universidad pública del suroccidente colombiano, que ha facilitado la construcción de un modelo de evaluación comprensiva (Solarte, 2014), adecuado al contexto para medir los impactos de la institución de educación superior en varias áreas: arte y cultura; empleo y movilidad social de egresados; productividad y desarrollo económico; ciencia, tecnología e innovación; instituciones; política y sociedad civil; apropiación y difusión del conocimiento en la sociedad; reconocimiento y visibilización de la institución de educación superior; hábitat y mejoramiento del medio ambiente; desarrollo social; paz y convivencia.

El modelo de Solarte (2014) ha sido adaptado a la necesidad evaluativa de medición de los cambios generados por las prácticas profesionales de un programa de psicología, en la misma región. Se adaptó la cadena de valor como parte de la metodología y se construyeron las áreas propias para el programa. Por lo anterior, este capítulo presenta las características a tener en cuenta en una evaluación de impacto, y derivado de ella el modelo de evaluación comprensivo de los efectos y resultados de las prácticas profesionales en psicología, en el mediano y largo plazo. Luego, el capítulo presenta las consideraciones teóricas, metodológicas y el modelo.

El modelo de evaluación comprensivo de impacto de las prácticas del programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali, construyó una serie de encuestas aplicadas en los escenarios de prácticas, las cuales se han estado implementado durante tres años continuos en el último quinquenio. Se espera que aporte elementos a la evaluación de impacto en programas de educación superior, así como a la planeación de los programas de psicología en relación con lo ofrecido y las necesidades del medio.

Planteamiento de la cuestión

La investigación evaluativa de impacto implica cuatro fases básicas para su realización, conocidas en la comunidad académica de la investigación como la conceptualización o el planteamiento del problema, la determinación del diseño metodológico, la recolección y el procesamiento de la información recogida y el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos (Briones, 1982).

Actualmente, como lo señalan Solarte *et al.* (2019), las instituciones de educación superior por un lado requieren un buen gobierno universitario eficiente en el uso de los recursos, por otro lado:

En cuanto a su interacción con el entorno, el despliegue de sus frentes de acción tiene lugar dentro de la ampliación misma de su función social, ha-

cia la llamada “tercera misión” propia del paradigma de la “universidad emprendedora” (Clark, 1998); de allí, que resulte cada vez más importante la valoración de sus efectos externos. En este amplio marco de interacciones las instituciones de educación superior-entorno, la medición de su impacto abarca al menos cuatro líneas: 1) el impacto de la institución de educación superior como entidad y de la educación superior como sector económico; 2) el incremento de las habilidades base y la “capacidad absorbente”, a través de sus estudiantes y graduados; 3) la transferencia de conocimiento producto de investigación e innovación en la economía receptora; y 4) la creación de externalidades sociales, culturales y medioambientales. (Kelly *et al.*, 2009, como se citaron en Jones y Grant, 2013, p. 46)

En ese sentido, la investigación institucional *Evaluación de impacto de las prácticas profesionales del programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali* tuvo por objeto determinar el impacto del proyecto de prácticas del programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali; en el período 2015-2018 se posibilitó plantear un modelo de evaluación comprensivo a los efectos y resultados de las prácticas profesionales en psicología, el cual contribuiría a los procesos de planeación de las instituciones de educación superior y al aporte en la planeación, el monitoreo y la evaluación de la educación superior.

Consideraciones teóricas.

Un modelo comprensivo de evaluación

El modelo de evaluación comprensiva del impacto de las prácticas de un programa de pregrado afronta varios retos, entre ellos lograr conocer las transformaciones realizadas y una comprensión sistémica de los efectos, tal como lo mencionan Rossi *et al.* (2004).

La evaluación de programas, en teoría evaluativa, según Rossi *et al.* (2004), tiene cinco dimensiones:

- **Estimación de necesidades:** aborda la naturaleza y magnitud de un problema social y la necesidad de un programa.
- **Conceptualización y diseño:** considera la forma y viabilidad de la solución.
- **Evaluación de procesos:** presente durante la implementación, y relacionada con la fidelidad y efectividad del programa con respecto a sus metas, receptores, uso de recursos. Identifica las actividades asociadas a los impactos, denominándose monitoreo si es realizado constantemente.

- **Evaluación de impacto:** indica si el programa logró o no los cambios esperados, además de establecer efectos secundarios no propuestos.
- **Evaluación de eficiencia:** analiza la relación costo-beneficio y costo-efectividad, con relación a otras intervenciones, considerando las evaluaciones previas de proceso e impacto.

No obstante, en algunos casos los programas de educación superior no cuentan con procesos de planificación, integrados al monitoreo y evaluación de la planificación. Por lo cual, se hace necesario evaluar el impacto y tener una línea de base para no tener que reconstruir los *inputs*, proceso y *outputs* de dichos datos (Independent Evaluation Group, 2009).

Por otra parte, la evaluación de impacto en las instituciones de educación superior presenta limitaciones metodológicas debido a que no se cuenta con indicadores definidos o actualización de los mismos, o no se lleva a cabo el monitoreo tal como lo plantean Aversano *et al.* (2018).

Por ende, el impacto, su definición y evaluación para una institución de educación superior, depende de la perspectiva que se tiene de la universidad, la facultad o el programa. Así, aquellas que se conciben como agente potencialmente transformador de su entorno, asumen el impacto como un cambio; además, la evaluación puede constituir una disciplina que sirve como guía para determinar el mérito o valor de las cosas; recopilando datos y colectando, clarificando y verificando valores relevantes y estándares comparativos (Scriven, 1991), ya sea formativo, donde los métodos son usados para mejorar la manera en que un programa es llevado a cabo (con recurso a diseños de evaluación de procesos, evaluación de la implementación o valoración de evaluabilidad), o sumativo, como lo plantean Newcomer *et al.* (2015), que mide los resultados e impactos de un programa, ya sea durante su operación o posterior a esta.

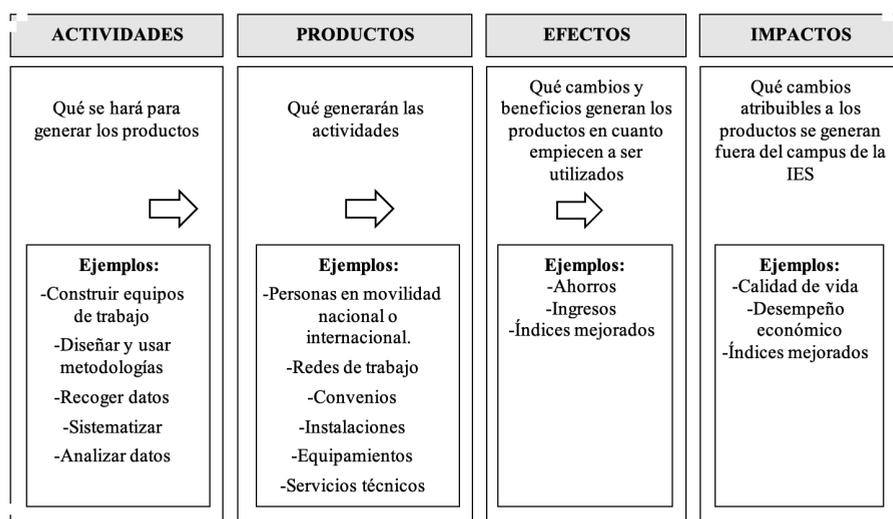
La cadena de resultados en IES

La generación de impacto en instituciones de educación superior puede ser esquematizada mediante el modelo lógico o cadena de resultados que tradicionalmente se ha utilizado para construir una especie de historia o relato del desempeño esperado de un programa, y que permite indicar a los interesados el problema y la forma de resolverlo; *i. e.* construir la secuencia causal o lógica de cómo se espera que sean generados los efectos del programa (Mayne, 2007).

De esta manera, el desempeño de un programa o proyecto de la institución de educación superior se medirá a través de su cadena de actividades, productos, efectos e impactos, los cuales son elementos que definen momentos y tipos dis-

tintos de evaluación (Vedung, 1997). Un ejemplo de dicha cadena de resultados se presenta en la Figura 1.

Figura 1
Esquema para el diseño de cadenas de resultados en institución de educación superior



Fuente: adaptado del Instituto de Prospectiva, Innovación y Gestión del Conocimiento (2016).

Mientras que los efectos son generados en el mediano plazo como consecuencia de las acciones realizadas por la intervención y sus productos, los impactos tienden a considerarse efectos de largo plazo (positivos y negativos, primarios y secundarios, producidos directa o indirectamente; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2010) y son desencadenados por los efectos.

En el caso de un sistema de planificación, monitoreo y evaluación (PME), se considera que los impactos pueden ser planeados en gran medida y el proceso planificador deberá identificar los efectos de corto y mediano plazo que debe generar la intervención para producir los impactos.

Esto implica que el plan estratégico (o de desarrollo) de la institución educativa superior oriente sus objetivos hacia el logro de los efectos previstos, a través planes o programas que generen los productos requeridos, que son resultados medibles de tales programas.

Sin que pueda reconocerse en la literatura un acuerdo sobre el alcance del impacto de la educación superior, se proponen las siguientes áreas de impacto deducidas y validadas desde los tipos de efecto construidos durante la investigación. Algunos ejemplos se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1
Áreas de impacto y tipos de efecto asociados

| Ejemplos de tipos de efecto | Áreas de impacto de IES |
|--|--|
| - Difusión de las artes en general - Preservación del patrimonio cultural inmaterial - Fortalecimiento de la identidad cultural | Arte y cultura |
| - Mejoramiento de ingresos de los egresados - Contribución a la empleabilidad y a la actualización de egresados - Posicionamiento laboral de egresados en la región | Empleo y movilidad social de egresados |
| - Generación de empleos - Generación de emprendimiento productivo - Mejoramiento de la tecnificación de empresas | Productividad y desarrollo económico |
| - Generación de patentes - Difusión del conocimiento en eventos académicos - Desarrollo de nuevas tecnologías | Ciencia, tecnología e innovación |
| - Fortalecimiento de los derechos ciudadanos - Mejoramiento del diseño institucional - Integración y cooperación territorial | Instituciones, políticas y sociedad civil |
| - Acercamiento de la comunidad a la actividad científica - Promoción de la lectoescritura - Difusión de información de interés para la sociedad | Apropiación y difusión del conocimiento en la sociedad |
| - Posicionamiento en el Sistema Nacional de Educación (acreditación) - Afianzamiento de las relaciones y presencia internacional - Contribución al posicionamiento de acuerdo a estándares internacionales | Reconocimiento y visibilización de la IES |
| - Campus sostenible y sustentable - Mejoramiento de los mecanismos de gestión del riesgo medioambiental - Mejoramiento de la planeación urbana y uso del espacio público | Hábitat y mejoramiento del medio ambiente |
| - Ampliación de cobertura de los servicios de salud - Mejoramiento de tratamientos médicos - Reducción de la deserción en el sistema educativo | Desarrollo social |
| - Inclusión de los grupos vulnerables y comunidades - Recuperación de la memoria histórica en el marco del posconflicto - Contribución al conocimiento del conflicto y la paz | Paz y convivencia |

Fuente: Solarte (2014), Instituto de Prospectiva, Universidad del Valle (2017).

A continuación, se presentan las propuestas de definición de estas áreas de impacto (Solarte, 2014).

- **Arte y cultura:** diferentes procesos de apropiación, creación, reproducción y difusión del patrimonio cultural toman lugar al interior y desde las instituciones de educación superior hacia su entorno. Pudiéndose tratar de expresiones materiales o inmateriales, uno de los elementos centrales a dichos procesos son las dinámicas identitarias que implican (Villaseñor y Zolla, 2012, como se citaron en Solarte, 2014), donde el trabajo cultural y artístico adquiere un alcance sectorial importante en tanto “industria cultural” o “industria

creativa”, a la que pueden asociarse ideales de emprendimiento y competencia neoliberal Ashton y Noonan.

- **Movilidad social de egresados:** esta área se centra en la transformación, vertical u horizontal, de la posición social de sus egresados, que puede ser intergeneracional (padres e hijos) e intrageneracional (durante la vida de los egresados). Cualitativamente, evalúa aspectos como el nivel educativo y socioeconómico de la familia de origen, la incorporación al sector laboral y los factores a los que los egresados atribuyen la movilidad (Vélez, 2012, como se citó en Solarte, 2014), cuantitativamente, recurre a indicadores como: lugar demográfico, edad, género, relaciones sociales, redes y recursos psicológicos (Ritterman *et al.*, 2012, como se citaron en Solarte, 2014).
- **Productividad y desarrollo económico:** esta área concibe los efectos económicos de manera dividida entre generados vía gasto local y el conocimiento (Stokes y Coomes, 2012, como se citaron en Solarte, 2014). Los primeros incluyen el incremento del PIB regional, salarios e inversiones; y los segundos, incluyen cambios en el mercado laboral, capital humano, productividad laboral, incrementos sostenidos de los ingresos, patentes e investigación y desarrollo. También, se incluye la creación de empresas y la venta de conocimiento mediante consultorías y cursos. Metodológicamente, se recurre desde el análisis presupuestal hasta los modelos econométricos.
- **Ciencia, tecnología e innovación:** esta área mide la producción intelectual de las instituciones de educación superior, dando cuenta de la medición de los resultados y productos de la generación de conocimiento a través de la investigación y la docencia; incluyendo artículos, patentes, material educativo, libros, capítulos de libro, a nivel de investigador y de organización (Carpenter *et al.*, 2014). Centrada en el volumen y la calidad de la producción intelectual, esta área es complementada con otras que dan cuenta de su disseminación y uso.
- **Instituciones, políticas y sociedad civil:** esta área se centra en el mejoramiento del desempeño de instituciones estatales y organizaciones sociales, aportando a aspectos como la regeneración del territorio, el desarrollo de áreas urbanas y la sostenibilidad de comunidades locales (Robinson y Adams, 2012, como se citaron en Solarte, 2014); ello considerando las relaciones de colaboración de instituciones de educación superior con instituciones públicas y de la sociedad civil, abordando tanto el desempeño institucional mediante estudios, capacitación y acompañamiento técnico; como el mejoramiento de las políticas y sus instrumentos, en términos de planeación, implementación, monitoreo y evaluación.

- **Apropiación y difusión del conocimiento en la sociedad:** esta área se centra en el uso de recursos cognitivos y físicos en prácticas diarias de individuos. El proceso de apropiación inicia cuando las personas se acercan a determinado conocimiento o método, le dan forma de acuerdo con necesidades particulares y lo hacen parte integral de sus vidas (Simões y Gouvei, 2012, como se citaron en Solarte, 2014). Más allá del desarrollo de habilidades y dominar una herramienta, se aborda el desarrollo de competencias y su uso en un contexto social.
- **Reconocimiento y visibilización de la instituciones de educación superior:** si bien, es discutible considerar como impacto social el posicionamiento de una institución de educación superior en los diversos *rankings*, es conveniente incluirlo dado que muchos de sus esfuerzos de mejoramiento están dirigidos a avanzar en los estándares del sector (e. g. U-Sapiens, QS World University Ranking). Más allá de estos, se incorporan ciertas dimensiones de calidad y excelencia que son producto del mejoramiento y medición del desempeño académico y administrativo.
- **Hábitat y medioambiente:** esta área evalúa si el uso que hacen las instituciones de educación superior de los “servicios naturales” aportados por su medio va acorde a la capacidad asimilativa y a la productividad renovable de la naturaleza, o si, por el contrario, acentúan una “brecha de consumo” (Venetoulis, 2012, como se citó en Solarte, 2014). Se consideran las contribuciones de las instituciones de educación superior al monitoreo ambiental, a su cuidado, recuperación y reducción de huella ecológica (e. g. mediante el *Ecological Footprint Analysis* y el *UI Green Metric*).
- **Desarrollo social:** se reconocen aquellos procesos de intervención y desarrollo social en el que incurren las instituciones de educación superior, con componentes tan amplios como salud, generación de ingresos, emprendimiento social, educación básica, etc.; incluyendo aspectos como el aumento en la cobertura de servicios de salud y reducción de tasas de morbilidad, la reducción de necesidades básicas insatisfechas y el desarrollo de prácticas para la educación (pre)universitaria, entre otros.
- **Paz y convivencia:** el análisis sobre los vínculos entre educación y paz se ha centrado tradicionalmente en la escolarización (e. g. la perspectiva Unesco), pero diversas experiencias internacionales han mostrado la contribución de las instituciones de educación superior en las diferentes fases de preconflicto, violencia, posconflicto y construcción de paz (Millican, 2012, como se citó en Solarte, 2014). Se abordan temas como la inclusión de grupos vulnerables y el mejoramiento de la convivencia y la seguridad ciudadana urbana y rural.

Las anteriores definiciones, focalizan la búsqueda de mecanismos de medición y la construcción de una línea de base preliminar que permita comparaciones *ex ante* y *ex post*, para determinar las contribuciones de las instituciones de educación superior a su entorno.

Consideraciones metodológicas

Las evaluaciones de impacto comprensivas de los procesos formativos también tienen desafíos metodológicos, directamente asociados a la investigación en las IES, como:

- **Acción diferida (*time lag*):** definir el tiempo en que una investigación resulta en beneficios sociales es difícil por las variaciones de las áreas de conocimiento, *i. e.* en la medicina se requieren hasta 30 años para poder determinar impactos (Penfield *et al.*, 2012, como se citaron en Solarte, 2014).
- **Conocimiento de influencia lenta (*knowledge creep*):** el conocimiento generado mediante investigación no siempre es utilizado de manera directa y reconocida en situaciones institucionales, como la formulación de políticas (Penfield *et al.*, 2012, como se citaron en Solarte, 2014), que señalada dos dificultades: poder determinar una contribución a falta de evidencias apropiadas, y asegurar que cierta investigación, aun habiendo generado impactos no evidenciables, sea valorada y apoyada.
- **La atribución y la contribución:** la interacción que comúnmente se genera entre instituciones, grupos poblacionales y procesos técnicos, con aportes de diversa naturaleza, dificultan la determinación de sus contribuciones. En tal sentido, Jones y Grant (2012, como se citaron en Solarte, 2014) diferencian entre la atribución, como el esfuerzo fraccionado o proporcional realizado por un equipo de investigación para la generación de los resultados, y la contribución, como la capacidad de afirmar que los resultados han surgido de los productos de investigación.
- **Unidad de evaluación:** evaluar impactos implica definir el nivel de (des) agregación que será el punto de partida, dependiendo de si la investigación se concibe como multidisciplinaria con un conjunto limitado de impactos, o bien, unidisciplinaria y generadora de múltiples tipos de impacto. El propósito de la evaluación orientará así la definición de la unidad, como puede ser a nivel de sectores industriales, de disciplinas, de investigadores individuales, de grupos de investigación e instituciones, o de programas e iniciativas (Jones y Grant, 2012, como se citaron en Solarte, 2014)

Manejo ético de la investigación

La investigación sobre el impacto de las prácticas debe asegurar no presentar efectos negativos en la implementación o posterior a ella, en factores como la salud humana ni en el corto, mediano o largo plazo; así mismo, debe prever los posibles impactos negativos en el medio ambiente natural. Por último, el modelo de evaluación debe proyectar el impacto positivo en la salud mental, social, cultural y económica de los usuarios/beneficiarios, a partir de los procesos a evaluar, en este caso en las prácticas profesionales del programa de educación superior.

La definición del tipo de estudio

La investigación evaluativa contempla criterios de validez, de confiabilidad de la información y de los sistemas de registro y de todos los aspectos de tipo metodológico requeridos. Para el caso en particular, implica la medición de resultados, esto es, un ejercicio de análisis e interpretación de los cambios o transformaciones evidenciados en las y los sujetos participantes de servicios o programas. Los estudios evaluativos, según el momento en que se realizan, pueden clasificarse como *ex ante*, durante y *ex post*; un estudio *ex post*, conocido también como evaluación de impacto, pretende valorar la situación inicial y el logro de los objetivos, entendiéndose que esta evaluación de resultados tiene doble finalidad: una es la valoración de los logros centrado en los resultados; es decir, en la eficiencia, los productos, efectos e impactos; mientras, la otra, tiene que ver con la generación de enseñanzas y experiencias favorables para futuros proyectos (Fernández, 2001).

El equipo evaluador debe recolectar información con las encuestas a los supervisores institucionales o personas designadas, o beneficiarios del programa de prácticas supervisadas; las encuestas deben hacerse en una visita, pero también debe realizarse una prueba piloto para validación del instrumento de indagación.

El planteamiento del nivel investigativo

En los procesos de investigación, los niveles se refieren al escalonamiento en el abordaje del objeto de estudio que le facilitan al investigador saber o mejor comprender hasta dónde este llegará en la misma investigación, o entender cuál será el uso y manejo de los datos recolectados; de esta forma, direccionará la organización y análisis respectivo de los resultados. En este caso, el equipo evaluador usará la técnica de evaluación de impacto con el fin de conocer si el programa produjo cambios en las organizaciones para el período 2015-2018, centrándose específicamente en las variables de instrumental: a) conceptual y transforma-

ción (cambio cultural); b) actitud: creación de capacidad; c) subjetivación de la práctica y, d) conectividad duradera (sostenibilidad). Más allá del objetivo de evaluar la efectividad del programa, los resultados permitirán dar respuesta al nivel de cumplimiento de las metas, la identificación de los productos generados y las estrategias de reorientación y proyección del programa.

Mecanismos de control y confiabilidad de la información

La recolección de la información se realizó con control de calidad integral, es decir mediante la supervisión de campo, las revisiones de documentos de la coordinación de prácticas, la captura automatizada, y el control de consistencia de la información, utilizando criterios de validación.

El trabajo de campo es la base del análisis de gestión y resultados operativos del programa de prácticas, específicamente los efectos tempranos que ha tenido el programa en la sostenibilidad; cabe resaltar, que la evaluación identifica los cambios detectados en las organizaciones que participan del programa; así como en la gestión de este y en las zonas geográficas donde opera, en las cuales existen diferencias en la aplicación del programa, las cuales responden a diferencias del entorno socioeconómico, misión y visión por lo que se debe tener en cuenta estas particularidades en el momento de interpretar los resultados.

La población y la muestra

La población es comprendida como unidades de análisis que participan en la respectiva evaluación y con quienes se ha de recolectar la información. Pueden ser fuentes directas (personas o actores partícipes de los procesos desarrollados) o indirectas (documentos, informes, sistematizaciones que guardan la experiencia interpretada y plasmada por otros que hacen o hicieron parte o no del proceso adelantado con los individuos, grupos, comunidades y organizaciones). La muestra permite hacer una delimitación de una parte sobre la totalidad del universo poblacional con el que se podría adelantarla la evaluación y el análisis de los impactos.

En cuanto a la muestra, el equipo evaluador determina hacia donde se orienta a las organizaciones adscritas al programa de prácticas profesionales. La muestra se determinó a razón de las organizaciones donde se ha tenido y se tienen practicantes de psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali, que han implementado el programa de manera consecutiva durante tres años. Se plantea un muestreo estratificado, según los campos de los practicantes, para inferir las características propias de la tipología de la organización o el campo de aplicación de la psicología.

Modelo evaluativo comprensivo del impacto de las prácticas profesionales de un programa de psicología

En consideración a lo expuesto, se propone un modelo de evaluación del impacto de las prácticas profesionales en un pregrado en psicología.

Esta modelación favorece la planificación y la toma de decisión de los *Stakeholders* en la relación universidad-empresa-sociedad-Estado, con el fin de lograr mejoras a los procesos formativos en contexto de las necesidades del medio, de las visiones de bienestar de las comunidades y a los fines de la educación.

Si bien, es cierto que el modelo parte de la estructuración de sus propias áreas de impacto a partir de los documentos base, datos de *focus group*, previamente realizados, de la consulta con los administrativos del programa y la coordinación de las prácticas; así como de los supervisores académicos e institucionales con la prueba piloto de la encuesta, lo cierto es que el modelo ofrece una perspectiva micro de la formación que requiere ser contrastada con el impacto de la universidad de la que hace parte. En este caso, el modelo propuesto se apoya en la conceptualización y modelación realizada por Solarte (2016) y Solarte *et al.* (2019) en una IES pública y de la brecha en la literatura para ofrecer estudios sobre el impacto de las IES privadas.

Diseño metodológico de la estrategia evaluativa

En la evaluación de impacto se asumen planteamientos conceptuales para el diseño metodológico. En correspondencia, el diseño de investigación tiene que ver con tácticas y procedimientos usados para conseguir los objetivos (Briones, 1982).

En el caso concreto, en la experiencia investigativa se puede afirmar que el diseño metodológico asumido se ajusta a las necesidades que requiere una evaluación de impacto social; así los aspectos fundamentales en el proceso de construcción del conocimiento están dados por los siguientes momentos:

- **La asimilación comprensiva de un paradigma epistemológico:** lo epistémico como racionalización del conocimiento, le permite al investigador social, trazar unas rutas claras en el acceso al conocimiento, su análisis y la creación o recreación de este, en beneficio de la transformación social.
- **La delimitación de enfoques:** a partir de lo cualitativo, lo cuantitativo y lo holístico (cualitativo y cuantitativo), se comprende que el enfoque es una forma de aproximación conceptual guiada por intereses teóricos y sustentada en una postura epistemológica, de la cual se derivan consecuencias metodológicas e instrumentales.

La estrategia evaluativa es entendida como las formas ya concretas con las cuales los investigadores van a actuar. El impacto social es comprendido como estrategia, en cuestión particular, tiende a orientar sus actuaciones a partir de unas categorías genéricas en el proceso: la satisfacción de necesidades básicas o no básicas; la promoción y procura de condiciones para el mejoramiento de condiciones de vida y trabajo; la generación, fortalecimiento o consolidación de niveles e instancias organizativas; las formas de expresión, asociación y participación organizada; apropiación de cambios de actitudes, condicionantes, aptitudes, comportamientos y mentalidades que modifican las concepciones y actuaciones de los actores sociales, en los cuales los individuos, grupos, comunidades y organizaciones hacen parte (Pichardo Muñiz, 1997).

Por consiguiente, la estrategia para aplicar el modelo evaluativo se organizó en dos procesos:

Proceso 1. Diseño de áreas de impacto e indicadores

En este nivel se ubican las áreas de impacto establecidas en función de lo ofertado por el programa y lo esperado en los escenarios de práctica.

Se establecen las áreas de impacto y se definen con base en fuentes de información primarias o secundarias. Considerando los perfiles de los practicantes y las competencias.

- **Instrumental:** procesos en que los practicantes apoyan operativamente a la organización, dando continuidad eficiente a los mismos, o donde cambian, agregan o mejoran dichos procesos, o realizan aportes en conocimientos útiles para la organización.
- **Actitudinal:** se le faculta a los practicantes en procesos donde deben realizar acompañamiento, se le delegan responsabilidades de alta importancia y se le empodera el estar a cargo de personas y recursos para el cumplimiento de algún proceso. El posible impacto que los practicantes han dado en cuanto al cambio de creencias, costumbres, hábitos, valores entre otros.
- **Subjetivación de la práctica:** forma en que los practicantes han visualizado desarrollado su labor, reflexionando de forma crítica, producto de la interpretación del contexto, asumiendo una posición y un rol más allá del que le ha sido asignado.
- **Sostenibilidad:** refleja la participación continua o regular de los practicantes semestre a semestre. Se relaciona con el mantenimiento de las actividades o proyectos por medio de diferentes practicantes; además de la posibilidad de vincular a psicólogos de la Universidad de San Buenaventura, debido al éxito de las prácticas.

Tabla 2
Relación entre categorías – Banco de indicadores

| Impacto | Subcategoría | Definición | Indicador(es) |
|------------------------------|---------------------------------|--|---|
| Instrumental | Operativo | Da continuidad eficiente al proceso como ya está preestablecido. | Evidencia testimonial del asesor institucional (AI). Evaluaciones de desempeño, que muestren la buena ejecución en procesos que necesitan la continuidad operativa ya preestablecida. |
| | Transformación | Cambia o agrega mejoras al proceso, optimizando recursos. | Evidencia testimonial del asesor institucional; documentos; manuales; evaluación del desempeño; informes de gestión o el proyecto de práctica que den cuenta de la propuesta e implementación de una mejora a un proceso determinado, que generó una optimización de recursos. |
| | Conceptual | Aporte en conocimientos o reconocimientos útiles para la organización | Evidencia testimonial del AI, de otros integrantes de la organización y de usuarios; así como, documentos, manuales, evaluación del desempeño, informes de gestión o el proyecto de práctica, que den cuenta del aprendizaje que se tuvo gracias a la intervención del practicante. |
| Actitudinal | Creación de capacidad | Se le faculta en procesos de acompañamiento, delegación y empoderamiento. | Evidencia testimonial del asesor institucional; documentos; evaluación del desempeño; informes de gestión o el proyecto de práctica que muestren el rol desempeñado (A/D/E). |
| | Cambio cultural | Cambios evidenciados en creencias, costumbres, hábitos y valores. | Evidencia testimonial del asesor institucional, de otros integrantes de la organización y de usuarios que muestren cambios de tipo cultural, producto de la intervención del practicante. |
| Subjetivación de la práctica | Rol asignado, asumido y posible | Reflexión crítica que hace, de acuerdo a la lectura que interpreta del contexto, llevándolo a asumir una posición y un rol más allá del que le ha sido asignado. | Evidencia testimonial del asesor institucional, de otros integrantes de la organización y de usuarios que den cuenta de la forma en que el practicante asumió su labor, dando mayor dimensión al rol que se le había asignado. |
| Sostenibilidad | Continuidad | Participación regular de los practicantes durante el tiempo. Mantenimiento de las actividades o proyectos por medio de diferentes practicantes. | Número de practicantes, semestres y años continuos en el escenario. Proyecto(s) de continuidad donde se relevan los practicantes (siendo siempre de la USB), en un espacio de tiempo determinado. |
| | Inserción Profesional | Vinculación de psicólogos de la Universidad San Buenaventura, debido al éxito de las prácticas. | Profesional(es) de Psicología de la USB, con directa vinculación al escenario laboral. Profesional(es) de Psicología de la USB, contratados como consultores o asesores. |

Fuente: Caicedo *et al.* (2019).

Proceso 2. Pilotaje y ajuste de la encuesta

Se estructura la encuesta y se pilotea, esto debe considerar dos componentes:

Componente 1

- **Identificación de la persona encuestada:** incluye nombre, cargo, teléfono, tiempo de vinculación en la organización, cantidad de practicantes que ha asesorado, correo electrónico, página web.
- **Identificación de la empresa:** incluye nombre, zona geográfica (urbana, rural, barrio, municipio/corregimiento); tipo (privada, pública, mixta); tamaño (microempresa, pequeña mediana, grande); sector económico, número de practicantes del programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali que han trabajado en la organización, campos de práctica (clínica, educativo, organizacional, social-comunitaria), dependencia donde se realiza la práctica, datos sobre el jefe inmediato del practicante (cargo y dependencia)
- **Sostenibilidad y vinculación. Debe responder las siguientes preguntas:** ¿ha tenido la institución continuidad en la inserción de practicantes durante un tiempo determinado? (Desde hace 1 año, hace más de 2 años, hace más de 5 años) y ¿en su organización, los practicantes de psicología de la Universidad de San Buenaventura han sido vinculados laboralmente al finalizar la práctica?

Componente 2

Se construyeron preguntas asociadas a las áreas de impacto definidas: operacional, instrumental, subjetivación de la práctica y sostenibilidad.

Tabla 3
Lista de preguntas de la encuesta

| Desempeño de los practicantes (acompañamiento, delegación, empoderamiento) |
|--|
| 1. ¿Cuál ha sido el nivel de cumplimiento de los practicantes con las funciones principales delegadas? |
| 2. ¿Cumplieron los practicantes con las expectativas que se tenían en relación con las funciones delegadas? |
| 3. ¿Los practicantes se han adaptado al ritmo de trabajo de la organización? |
| 4. ¿Los practicantes se adaptan a la cultura de la organización? |
| 5. ¿Los practicantes cumplen con las orientaciones del superior o de su equipo? |
| 6. ¿Los practicantes cumplen con las funciones delegadas por su equipo de trabajo? |
| 7. ¿Los practicantes realizan de manera individual actividades que le ha sido asignadas? |
| 8. ¿Los practicantes dan respuesta satisfactoria con sus acciones al llevar a cabo sus actividades? |
| 9. ¿Los practicantes usan diferentes estrategias para lograr los resultados solicitados? |
| 10. ¿Los practicantes tienen competencias efectivas en manejo de recursos tecnológicos para el logro de las actividades asignadas? |

| |
|--|
| 11. ¿Los practicantes tienen competencias efectivas en el manejo de las emociones para el logro de las actividades asignadas? |
| 12. ¿Los practicantes evidencian autonomía en la realización de sus funciones? |
| 13. ¿Los practicantes asumen un rol no correspondiente al asignado? |
| 14. ¿Los practicantes evidencian actitud crítica y propositiva en sus acciones? |
| Impacto |
| 15. Evalúe el nivel de resultados alcanzado por los practicantes con respecto a lo solicitado por la organización. |
| 16. ¿Los practicantes dieron resultados mayores a los esperados por la organización? |
| 17. ¿Los practicantes mejoraron procesos en la organización? |
| 18. ¿Los practicantes contribuyeron en el desarrollo de las personas en la organización? |
| 19. ¿Los practicantes aportaron al cambio en el ámbito cultural de la organización? |
| 20. ¿Los practicantes en su desempeño evidenciaron competencias en innovación al proponer nuevas ideas para la mejora de los procesos? |
| 21. ¿Los practicantes en su desempeño evidenciaron competencias en liderazgo (teniendo en cuenta que liderazgo es el manejo de grupos, solución de conflicto)? |
| 22. ¿Los practicantes en su desempeño evidenciaron competencias en el trabajo en equipo? |
| 23. ¿Los practicantes en su desempeño evidenciaron competencias en identificación y solución de problemas? |
| 24. ¿Los practicantes en su desempeño evidenciaron competencias en toma de decisiones? |
| 25. ¿Los practicantes en su desempeño evidenciaron competencias en lectura de contextos? |
| 26. ¿Los practicantes en su desempeño evidenciaron competencias en lectura de personas y sus necesidades? |
| Involucramiento en la organización |
| 27. ¿Al finalizar su proceso, los practicantes dejaron recomendaciones o sugerencias relacionadas al rol que desempeñó? |
| 28. ¿Los practicantes proporcionaron algún tipo de conocimiento, no incorporado en la Institución Educativa? |
| 29. ¿Los practicantes dejaron propuestas que después de su ejercicio, la propia organización implementó positivamente? |
| 30. ¿Los practicantes se muestran afables durante el desarrollo de sus labores? |
| 31. ¿Los practicantes cumplen con las habilidades comunicativas adecuadas para relacionarse con el otro? |

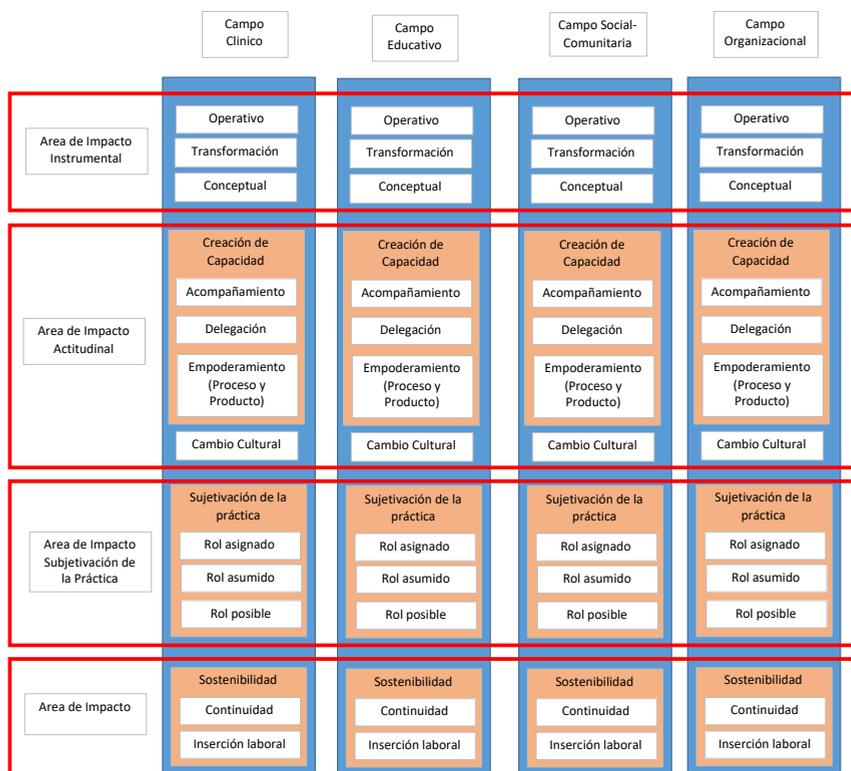
Procesamiento de los datos

Aquí se presenta la estrategia de análisis de la información para generar el modelo comprensivo. Se sugieren tres niveles de análisis que son susceptibles de ser ajustados o agregar otros. La evaluación de impacto de las prácticas profesionales del programa de Psicología se llevó a cabo en tres niveles de análisis (resultados y efectos en 19 escenarios de práctica; áreas de impacto, con relación a los indicadores en 19 escenarios de práctica; y reconstrucción de la cadena de valor de la intervención social generada por el programa de Psicología en los

escenarios de práctica), según el campo: clínico, social-comunitario, educativo y organizacional; las áreas de impacto establecidos para la investigación (instrumental, actitudinal, subjetivación de la práctica y sostenibilidad), y el análisis de la cadena de valor de las prácticas del programa de Psicología en el marco del modelo de evaluación comprensiva, PME, del impacto de las prácticas.

- **Nivel de análisis 1:** escenarios de prácticas y transversalización de las categorías de escenarios de prácticas.
- **Nivel de análisis 2. Modelo de evaluación comprensivo del impacto:** se evalúan las prácticas del programa en Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali, con el siguiente modelo:

Figura 2
Modelo de evaluación comprensiva para evaluar el impacto de las prácticas del programa de Psicología, Universidad de San Buenaventura Cali



Fuente: Caicedo (2019). Diseño del modelo de evaluación comprensiva del Impacto de las prácticas profesionales en psicología.

- **Nivel de análisis 3. Cadena de valor-modelo de evaluación comprensivo del impacto:** el modelo de evaluación comprensivo incluye el establecimiento

de la cadena de valor para la intervención que se realiza desde el programa de Psicología en los escenarios de práctica; para ello, se adapta el *Esquema para el diseño de cadenas de resultados en IES* (Solarte, 2017), conservando la definición de las actividades, los productos y los efectos tal como lo plantea el autor (Figura 1), pero la columna de impactos se focaliza en identificar los cambios atribuibles a los productos que se generan en los escenarios de práctica.

Luego de establecer la cadena de resultados con los efectos e impactos, se debe analizar a la luz de la misión, visión del programa, y perfiles de los practicantes y egresados.

Se debe analizar la pertinencia de las actividades de la IES con relación a sus objetivos y procesos establecidos, el grado de esfuerzo y recursos que se utilizan para la generación de impacto.

Por último, es necesario que, el equipo evaluador analice el alcance del impacto de la educación superior, relacionando las áreas propuestas en la evaluación y deducidas a partir de los tipos de efectos identificados con el entorno de las instituciones de educación superior; para ello, se retoman las áreas de impacto de las instituciones de educación superior propuesto por Solarte *et al.* (2019), y se asocian a las áreas de impacto que se requieren medir en el programa, así como a los tipos de efecto esperados, tal como se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4
Medición del impacto

| Áreas de impacto de las prácticas (Caicedo <i>et al.</i> , 2019) | Tipos de efecto | Áreas de impacto de las IES (Solarte <i>et al.</i> , 2019) |
|---|-----------------|---|
| Instrumental | | Empleo |
| Actitudinal | | Productividad |

Esta relación podrá aportar a la medición del impacto del programa y de la Universidad de San Buenaventura Cali. Y permitirá trascender la mirada, enfocada en aspectos internos de eficiencia, efectividad y costo-efectividad (Solarte *et al.*, 2019), para analizar su relación con el entorno y dimensionar su rol a nivel local.

Conclusiones

En suma, el modelo de evaluación comprensivo, creado a partir de la adaptación del modelo evaluativo propuesto por Solarte (2017, 2019) para instituciones de educación superior, implicó la identificación, caracterización y definición de áreas de impacto propias, cercanas a las características de lo que se quería evaluar: la incidencia de los practicantes en psicología y el programa en los escenarios de práctica. Por otra parte, el modelo permitió evaluar el impacto a

partir de los cambios esperados, identificar los efectos secundarios no propuestos, y evidenciar en los indicadores insumos para analizar la relación costo-beneficio y costo-efectividad.

Así mismo, el modelo aplicado al área de prácticas profesionales del programa de Psicología posibilita las bases para evaluar otras áreas como la investigación y ofrece indicadores reconstruidos.

En general, el modelo de evaluación comprensiva al considerar diferentes niveles de acción de la cadena de valor, evidencia que la evaluación de eficiencia es positiva en términos de la incidencia en los procesos y los productos de las organizaciones.

La propuesta de modelo de evaluación comprensiva para medir el impacto de las prácticas profesionales en un programa de psicología, como ejercicio de aplicación del modelo de Solarte (2017, 2019), en áreas de impacto de la universidad pública, permite consolidar en el nivel micro de las prácticas profesionales la visión evaluativa propuesta. Igualmente, posibilita la consolidación del modelo para la evaluación de impacto de la educación superior.

Impacto de las prácticas del programa de Psicología: definiendo datos y cadenas de resultados

*Silvia Caicedo-Muñoz
Carlos Sánchez Jaramillo
Francisco Javier Salazar Vargas*

Introducción

El programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali tiene 22 años de estar en el panorama de formación académica profesional de la región. En este sentido sus prácticas de formación han sido un eje fundamental del currículo en los campos clínico, educativo, social y organizacional; en los cuales sus practicantes desarrollan sus proyectos impactando estos contextos de diversas formas; adicionalmente, la necesidad de realizar la evaluación de las prácticas profesionales responde a un compromiso institucional, en el marco del plan de mejoramiento 2015-2020.

Desde 2008 y hasta 2018, han sido 3 743 practicantes los que han pasado por 220 escenarios, donde en muchos de ellos se ha logrado entre otras cosas, una sostenibilidad en el tiempo de oferta y demanda de practicantes para que continúen desarrollando su labor en organizaciones del sector público, tales como el Hospital Departamental, el Hospital Psiquiátrico, el Colegio INEM, entre otros, y en el sector privado en organizaciones como el Ingenio Manuelita, Colombina, Avianca, entre otros; donde se continúan teniendo proyectos activos en las respectivas entidades, por medio de la gestión realizada por los practicantes.

En la actualidad, se tienen 54 escenarios de práctica activos, con 164 practicantes en ellos. Esto lleva a tener un verdadero reto a la hora de comprender

los aportes que se han tenido en los diferentes contextos, donde los practicantes del programa han desarrollado sus proyectos.

Tal y como se mencionó, la proyección social es uno de los ejes sustantivos de la universidad, pues este asegura la relación constante de la institución educativa con la comunidad y las formas de articularse a esta, aportando al desarrollo regional desde los conocimientos científicos y técnicos que, para el caso, estimulan las prácticas, cultivando además en los practicantes y futuros profesionales la sensibilidad a lo que acontece en los contextos que lo rodean, buscando un importante servicio a los demás.

Así, el mejor reflejo para indagar esta temática es desarrollar una investigación que logre evidenciar los impactos que, desde las prácticas, está proporcionando el programa de psicología en sus diversos escenarios. Por esto, se considera necesario y pertinente desarrollar una evaluación de impacto.

Como señalan Gertler *et al.* (2018), las evaluaciones de impacto constituyen un tipo particular de evaluación que pretende responder a una pregunta específica de causa y efecto: ¿cuál es el impacto (o efecto causal), de un programa en un resultado de interés? Esta pregunta básica incorpora una dimensión causal importante, acorde a esto la pregunta evaluativa de este diseño es la siguiente: ¿cuál es el impacto del programa de prácticas supervisadas en el programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali, en el período 2015-2018?

Marco teórico y estado del arte

Pensarse en una investigación del impacto de las prácticas del programa de Psicología, es un asunto con un trasfondo importante de plantear. Nos conduce a pensar en la incidencia de las instituciones de educación superior, no solo en un contexto local, regional o nacional, sino también internacional.

Salmi (2009) comenta que desde la perspectiva del Banco Mundial, el siglo XXI, con sus dinámicas de crecimiento económico y competitividad global, suscita a partir de la producción y generación de conocimiento, y este se supone y espera se dé desde las universidades, quienes dan una importante fuente de capital humano, que fortalece las dinámicas de innovación impactando en las economías globales.

La transformación del sistema universitario no puede tener lugar de forma aislada. Una visión a largo plazo para la creación de universidades de rango mundial –y para su puesta en marcha– debe estar estrechamente articulada con: a) la estrategia económica y el desarrollo social del país en general, b) los cambios que estén en curso y las reformas previstas

en los niveles inferiores del sistema de educación, y c) los planes para el desarrollo de otros tipos de instituciones de educación terciaria con el fin de poder construir un sistema integrado de enseñanza, de investigación y de instituciones orientadas hacia la tecnología. (Salmi, 2009, p. 26)

Por supuesto, lo planteado muestra la importancia de comprender que la educación universitaria del presente siglo no puede estar aislada a las paredes de un aula de clase, sino que desde estas mismas se tenga una apertura o articulación con las realidades que se viven en cada país, siendo las prácticas profesionales, un importante eje que desde las universidades se ofrece a los contextos circundantes para dinamizarlos.

Ahora bien, si pensamos específicamente en el impacto de las prácticas universitarias, Andreozzi (1996) señala que las instituciones de educación superior han tenido un impacto reducido o nulo en las dinámicas políticas o políticas públicas nacionales, lo que las lleva a la necesidad de vincularse directamente en asuntos de lo social y lo político necesario para la transformación del país.

Por otro lado, Andreozzi (1996) menciona tres aspectos de cualquier práctica orientada desde las universidades, a los espacios organizacionales e institucionales; por un lado, *la acción profesional* misma que implica las habilidades, destrezas, saber-hacer, que se pone en juego en un contexto. *La reflexión en la acción* que implica el análisis, razonamiento, mientras transcurre la acción. *La reflexión sobre la acción* que lleva a una postura crítica, una vez hecha la acción. Estas tres posturas son fundamentales en el desarrollo de cualquier proceso de práctica profesional.

Considerando lo anterior, se indagó cómo desde los programas de psicología, se ha investigado el impacto de sus prácticas en las organizaciones. Al respecto, Osorio y Sabala (2016) caracterizaron los efectos a corto y largo plazo de los proyectos de práctica en organizaciones y entornos con relación al desempeño, los procesos, aprendizajes y habilidades.

Mientras que Ávila *et al.* (2012) plantean variables como pertinencia, conocimientos y competencias, con indicadores como: efectividad, eficacia, eficiencia, productos y persistencia; así como, la continuidad de los productos y efectos a largo plazo.

Por último, Meagher y Lyall (2013) plantean variables y procesos de tipo operativo, transformaciones de conocimiento y conceptos, enfocados a la capacidad de construir y proponer alternativas de intervención; así como, la parte actitudinal que impacte y transforme la cultura, la conectividad y proyectos de práctica, en el marco de la formación estudiantil en profesionales de psicología.

Retomando estos elementos, la investigación propuesta tiene por propósito determinar el impacto de las prácticas profesionales del programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali, en el período 2015-2018; que se relacionan con: a) establecer el impacto que se logra con el programa de prácticas del programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali en el período 2015-2018; b) identificar las lecciones aprendidas que permitan determinar las fortalezas y aspectos de mejora en la formación de los estudiantes, para buscar elevar los niveles de impacto de las prácticas en psicología.

Metodología

Esta investigación de impacto implica cuatro fases para su realización: conceptualización o planteamiento del problema de la investigación evaluativa; determinación del diseño metodológico; recolección y procesamiento de información y análisis e interpretación de los resultados obtenidos (Briones, 1982); lo que permite evidenciar impactos esperados de tipo instrumental, actitudinal, subjetivación de la práctica y sostenibilidad, en los diferentes escenarios de prácticas profesionales del programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali. El desarrollo profesional de nuestros practicantes y sus posturas éticas, frente a las diversas situaciones que afrontan; así como, el aporte social y de mejoramiento a procesos, bienes y servicios de diversas organizaciones e instituciones de la región.

El cuestionario empleado se divide en dos partes: la primera tiene un conjunto de preguntas que se responden basados en una escala de 1 a 5, siendo 5 la mejor calificación y 1 la peor, incluye una casilla adicional NA, que significa que la pregunta no aplica. La segunda parte deberá responder frente a las preguntas, sí o no; en ambas partes del cuestionario se incluyen preguntas abiertas o ampliación y explicación de la respuesta dada.

Esta encuesta busca medir el impacto desde diversas categorías de rastreo, las cuales son:

- **Instrumental:** procesos en los que los practicantes apoyan operativamente a la organización, dando continuidad eficiente a los mismos, o donde cambian, agregan o mejoran dichos procesos, o realizan aportes en conocimientos útiles para la organización.
- **Actitudinal:** se les faculta a los practicantes en procesos donde deben realizar acompañamiento, o se le delegan, responsabilidades de alta importancia, o se le empodera el estar a cargo de personas y recursos para el cumplimiento de algún proceso. El posible impacto que los practicantes han dado en cuanto al cambio de creencias, costumbres, hábitos, valores entre otros.

- **Subjetivación de la práctica:** forma en que los practicantes han visualizado y desarrollado su labor, reflexionando de forma crítica, producto de la interpretación del contexto, asumiendo una posición y un rol más allá del que le ha sido asignado.
- **Sostenibilidad:** refleja la participación continua, regular de los practicantes, esto semestre tras semestre. Tiene que ver con el mantenimiento de las actividades o proyectos por medio de diferentes practicantes; además de la posibilidad de vincular a psicólogos de la Universidad de San Buenaventura, debido al éxito de las prácticas.

Estrategia de recolección de datos

El programa de Psicología ha tenido prácticas profesionales en 178 organizaciones en los últimos cinco años, desde el 2015 al 2019, estas constituyeron el universo de investigación; además 24 de ellas cumplen con los siguientes criterios de inclusión:

- Tener practicantes en el período 2015-2018.
- Tener practicantes de manera continua durante tres años.

De las 24 se obtuvo respuesta de 19 de ellas (79.16 %).

El proyecto se sometió al aval del comité de investigaciones y del consejo del programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali, de acuerdo con las categorías de riesgo establecidas en el artículo 11 de la Resolución 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, hoy Ministerio de Protección Social, con lo cual se espera clasificar como un estudio sin riesgo; y se registró en la Dirección de Investigaciones de la Universidad de San Buenaventura Cali, según las consideraciones de la Resolución de Rectoría A-871 / noviembre 17 de 2010, que orienta todo lo relacionado con la ética de la investigación de los proyectos financiados por la universidad.

Dado que no existen riesgos físicos y psicológicos potenciales, los criterios de inclusión son los siguientes: supervisores institucionales o personas designadas para tal fin, que serán además acompañados de consentimiento informado institucional y consentimiento informado individual.

Para finalizar, la información quedará en el repositorio de los investigadores, cualquier participante puede solicitar acceso a su información, previa solicitud; y será comunicada a las organizaciones que manifestaron el interés de conocer los resultados.

Estrategia de análisis de datos

La evaluación de impacto de las prácticas profesionales del programa de Psicología se llevó a cabo en 3 niveles de análisis: a) resultados y efectos en 19 escenarios de práctica; b) áreas de impacto con relación a los indicadores en 19 escenarios de práctica; y c) reconstrucción de la cadena de valor de la intervención social, generada por el programa de Psicología en los escenarios de práctica.

Esto en relación con el campo clínico, social-comunitario, educativo y organizacional; y a las áreas de impacto establecidos para la investigación que son: instrumental, actitudinal, subjetivación de la práctica y sostenibilidad para continuar con el análisis de la cadena de valor de las prácticas profesionales del programa de Psicología en el marco del modelo de evaluación comprensiva PME del impacto de las prácticas.

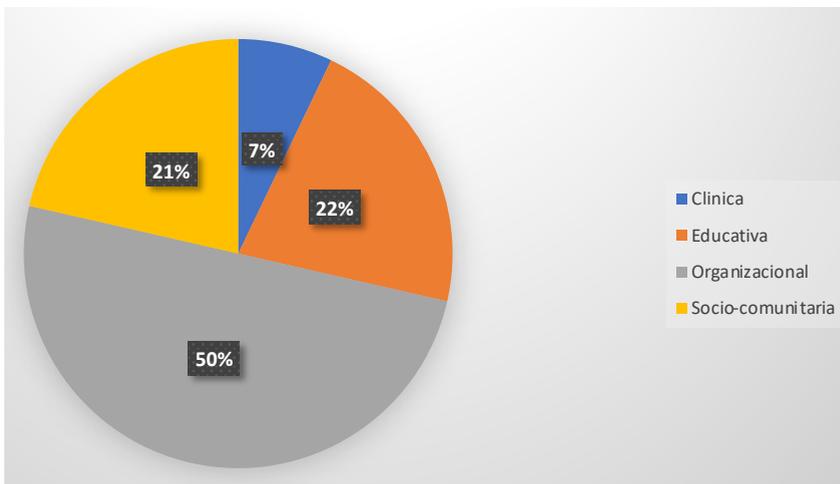
Análisis de niveles de impacto de los 19 escenarios.

Muestra poblacional

De los 24 escenarios de práctica profesional relevantes para esta investigación y atendiendo que se obtuvo respuesta de 19 de ellas (lo que significó una muestra poblacional del 79.16 %), a continuación, se presentan gráficas del impacto según los escenarios de práctica.

Figura 3

Impacto por escenarios de práctica de las organizaciones muestra



De los escenarios de práctica del contexto clínico (7 %), dos de estos son organizaciones públicas y una privada; en el contexto socio-comunitario (21 %), una

organización es pública y tres son privadas; para el contexto educativo (22 %), dos organizaciones son mixtas y tres son privadas; y por último, en el contexto organizacional (50 %) siete son organizaciones privadas. Los 19 escenarios de práctica tienen zonas de impacto geográfico diferentes, de ellos 16 están en Santiago de Cali, 2 en el Valle del Cauca y 1 escenario en el municipio de Miranda, en el departamento del Cauca.

Discusión de resultados

La presentación de resultados de este capítulo se hace en tres niveles: 1) resultados y efectos en 19 escenarios de práctica; 2) áreas de impacto, en relación con los indicadores en 19 escenarios de práctica; y 3) reconstrucción de la cadena de valor de la intervención social generada por el programa de Psicología en los escenarios de práctica.

Para la presentación de la información, los 19 escenarios de práctica fueron identificados con un código numérico, de tal manera que cada una de estas se identifica así:

Nivel de análisis 1.

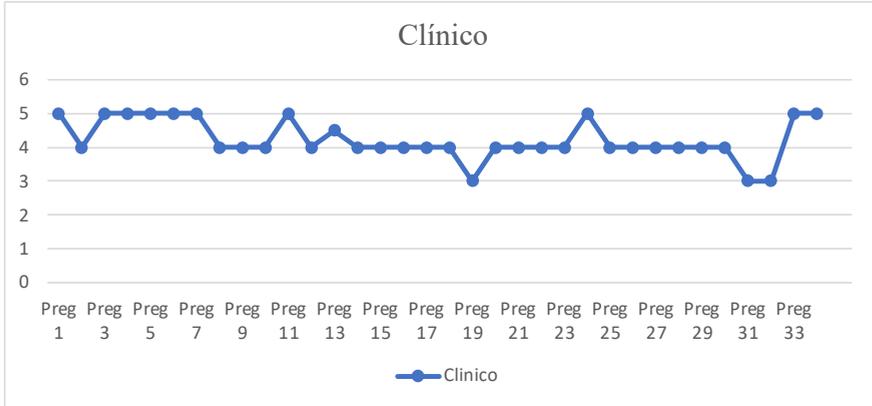
Resultados y efectos en los 19 escenarios de práctica

Campo clínico

En la muestra de 19 escenarios de práctica, tres de estos se clasifican en el campo clínico, y en las gráficas de datos aparecen identificadas como Org 4, Org 31 y Org 41.

En el campo clínico, la mediana en las respuestas de la encuesta de impacto con respecto a las 34 preguntas, arrojan una tendencia hacia el valor de 4 y 5; sin embargo, en las preguntas 19, 31 y 33 se obtuvo un valor de 3. Estas preguntas están relacionadas con indicadores de desempeño de los practicantes en el escenario de práctica, en la categoría instrumental, en el manejo de conceptos, en la actitudinal-cambio cultural, específicamente en el rol y lo que se puede incorporar como plan de acción en la organización al finalizar la práctica.

Figura 4
Mediana por campo clínico de los escenarios de la muestra



A continuación, se presenta cada una de las subcategorías que componen las categorías operativa, transformacional y conceptual.

Figura 5
Resultados escenarios de práctica clínico en área de impacto instrumental-operativo

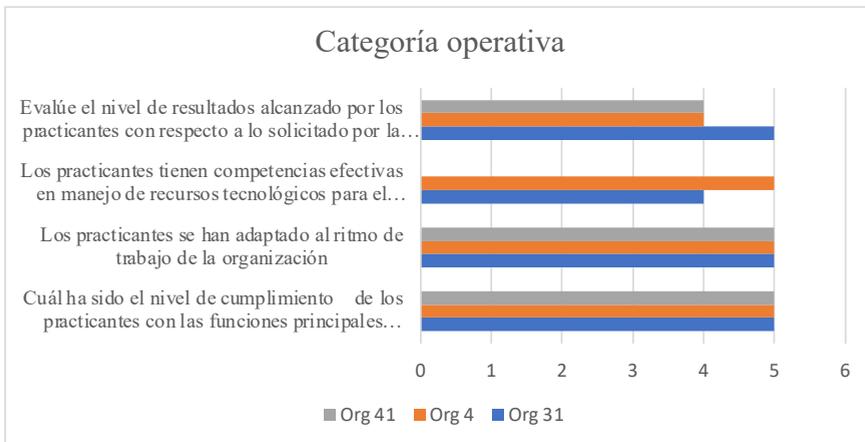


Figura 6
Resultados escenarios de práctica clínico en área de impacto instrumental-transformacional

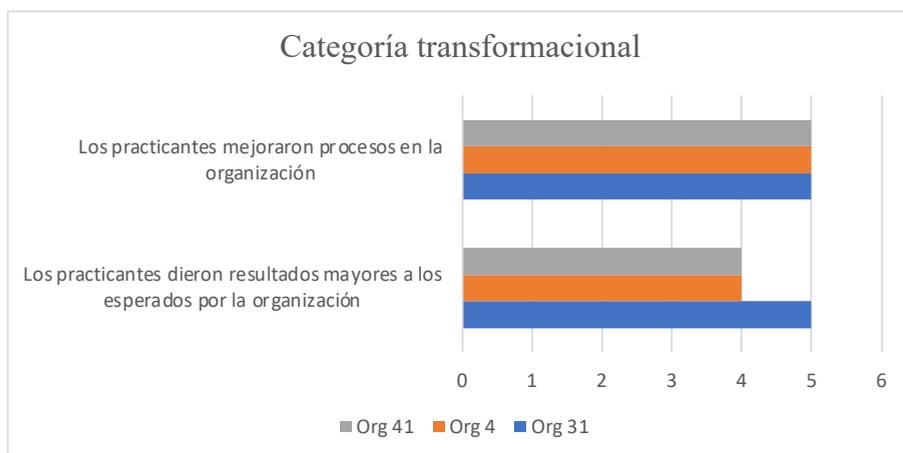
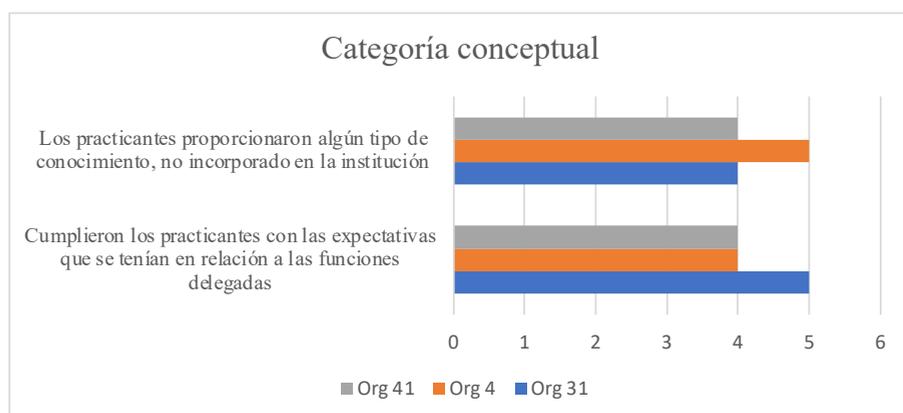


Figura 7
Resultados escenarios de práctica clínico en área de impacto instrumental-conceptual



Como se observa, los tres escenarios de práctica en tres de las ocho preguntas dan respuestas que puntuaron con valor de cinco.

Por su parte, en el área de impacto actitudinal tenemos dos categorías para medir los indicadores de efectos e impacto en los tres escenarios de práctica; las siguientes gráficas presentan los resultados de los escenarios de práctica clínica

en el área de impacto actitudinal-creación de capacidad y los resultados de escenarios de práctica clínico en área de impacto actitudinal-cambio cultural.

Figura 8
Resultados escenarios de práctica clínico en área de impacto actitudinal-creación de capacidad

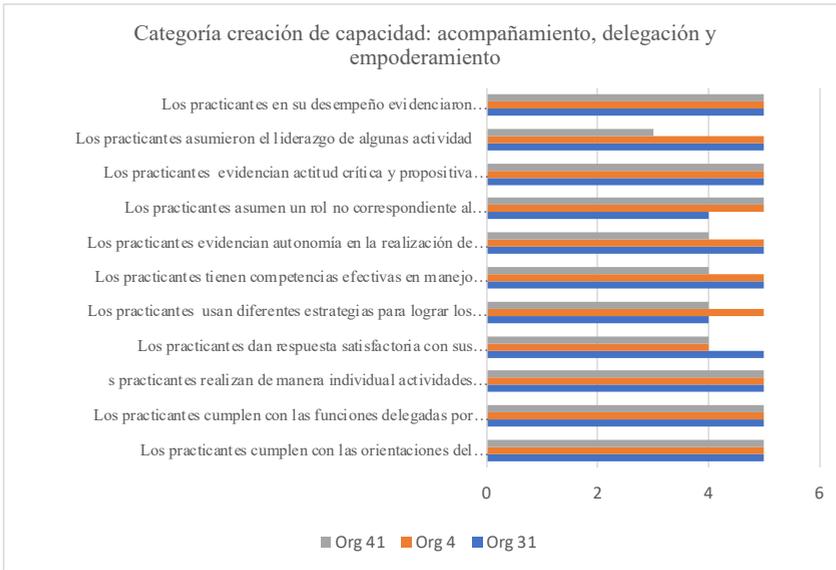
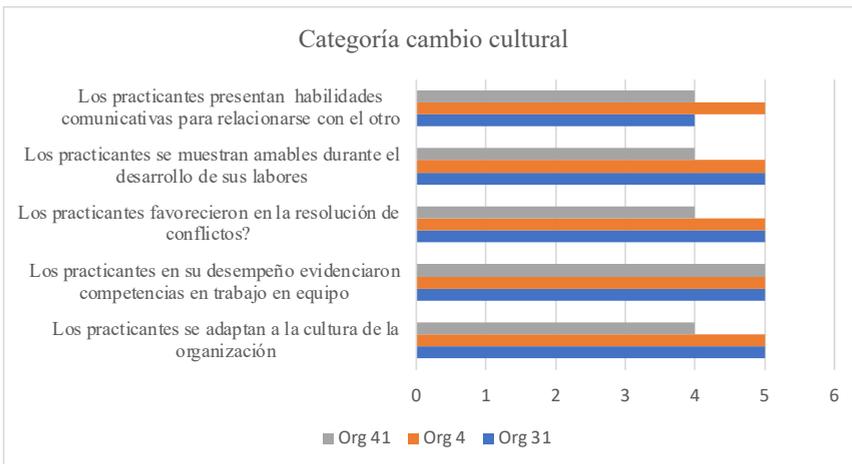


Figura 9
Resultados escenarios de práctica clínico en área de impacto actitudinal-cambio cultural

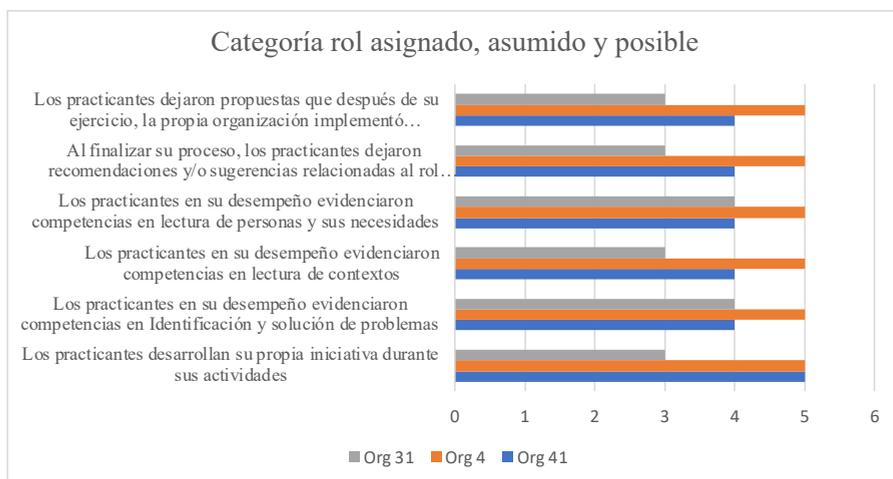


Al respecto, se puede enunciar que en esta área de impacto actitudinal, se observan valores de 5 puntos en la subcategoría delegación, tal y como se muestra en la Figura 9.

En cuanto al cambio cultural, es relevante el puntaje en las actitudes y aptitudes ante las creencias y estructura de las organizaciones.

El área de impacto subjetivación de la práctica arrojó valores de puntuación 3 en 4 de las preguntas que se relacionan con la reflexión crítica que hace, de acuerdo a la lectura que interpreta del contexto, a asumir una posición y un rol más allá del que le ha sido asignado.

Figura 10
Resultados escenarios de práctica clínica en área de impacto
subjetivación de la práctica



Campo social comunitario

En la muestra de 19 escenarios de práctica, 4 se clasifican en el campo social-comunitario, y aparecen identificadas con los códigos Org 3, Org 5, Org 28 y Org 36.

En el campo social-comunitario la mediana en las respuestas de la encuesta de impacto con respecto a las 34 preguntas, arrojan una tendencia hacia el valor de 4 y 5, a diferencia del área de impacto instrumental. A continuación, se presenta cada una de las subcategorías que componen las categorías operativa, transformacional y conceptual.

Figura 11
Mediana de las respuestas campo social-comunitario en escenarios de la muestra

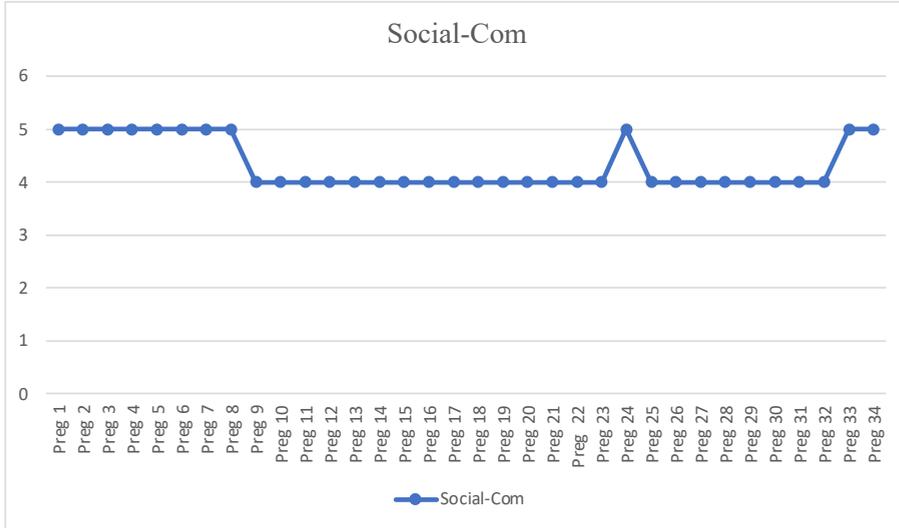


Figura 12
Resultados escenarios de práctica social-comunitario en área de impacto instrumental-operativo

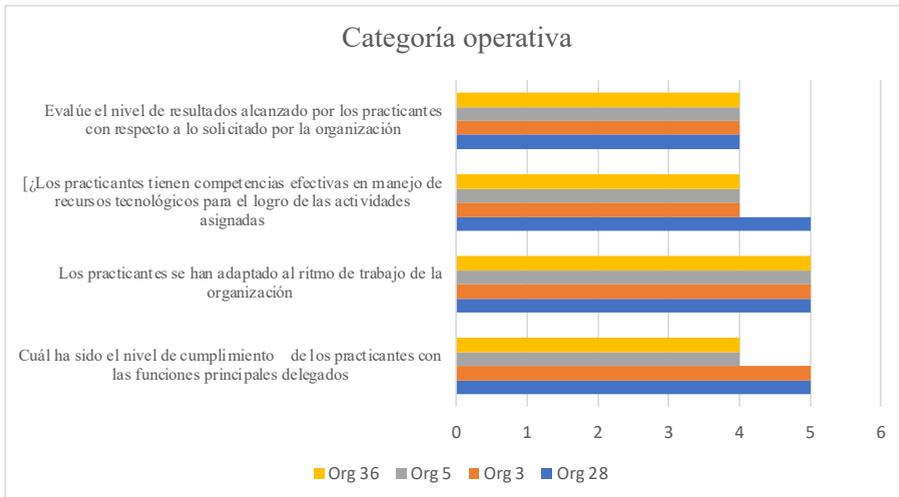


Figura 13
Resultados escenarios de práctica social-comunitario,
área de impacto instrumental-transformacional

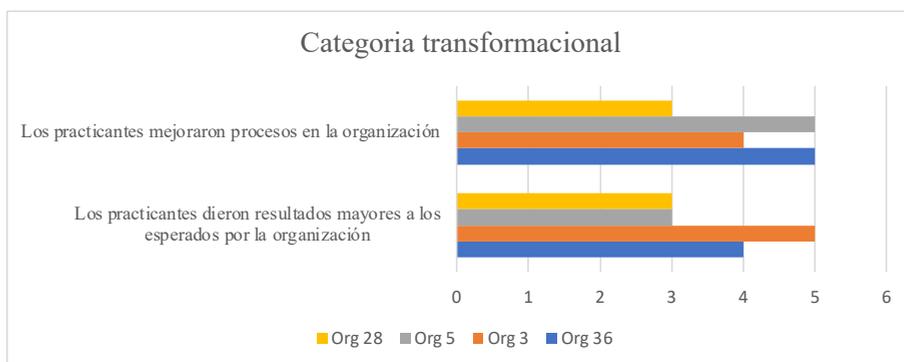
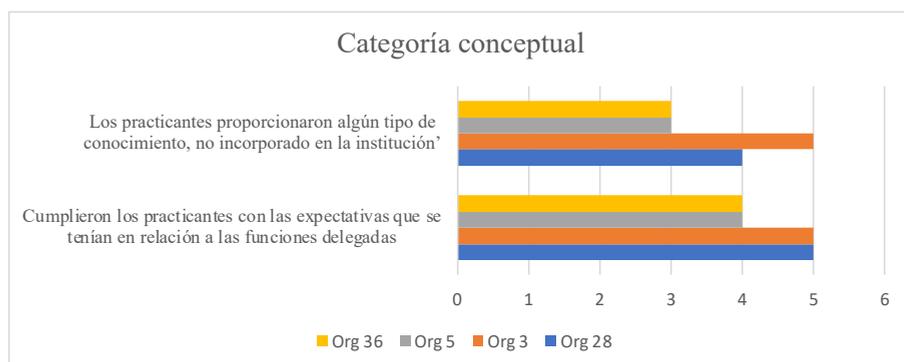


Figura 14
Resultados escenarios de práctica social-comunitario en área de impacto
instrumental-conceptual



Como se observa, en los cuatro escenarios de práctica, tres tienen variaciones en las respuestas con una tendencia a valor de 4.

Por su parte, en el área de impacto actitudinal, tenemos dos categorías para medir los indicadores de efectos e impacto en los cuatro escenarios de práctica.

Figura 15
Resultados escenarios de práctica social-comunitario en área de impacto actitudinal-creación de capacidad

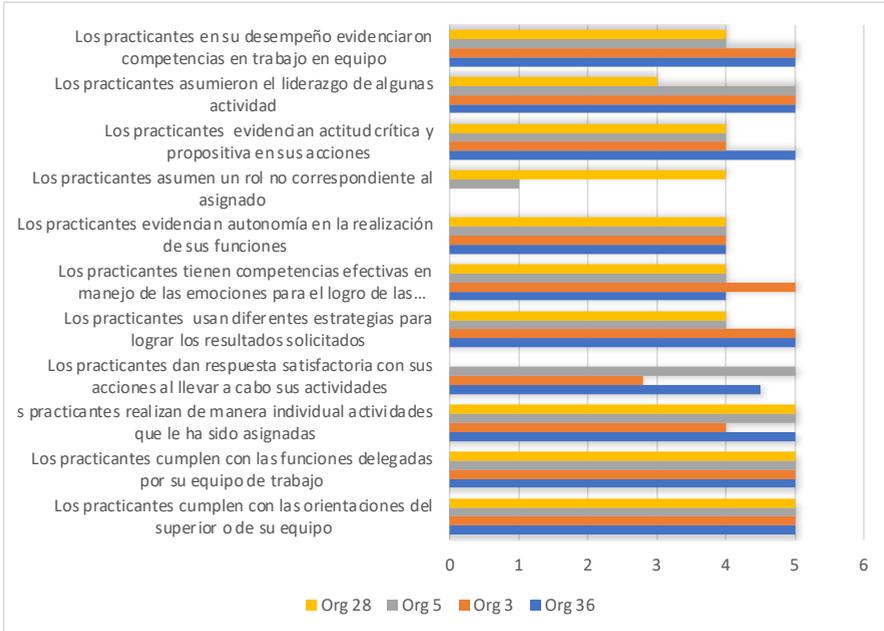
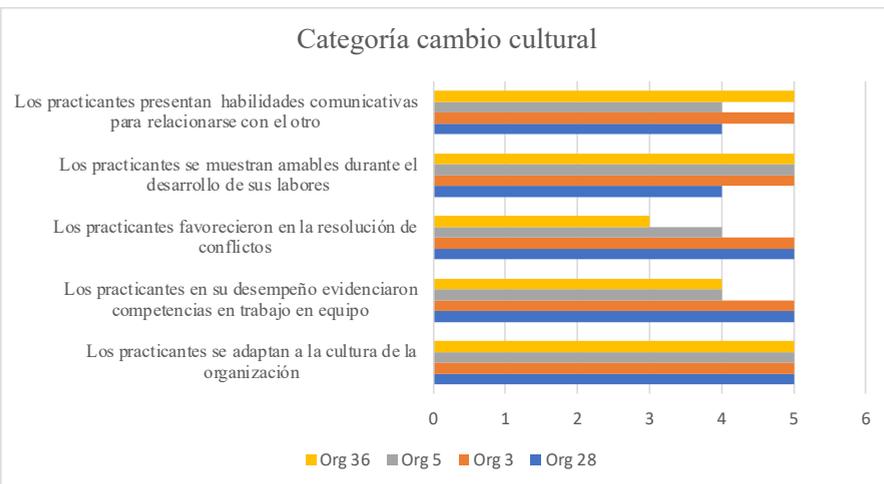


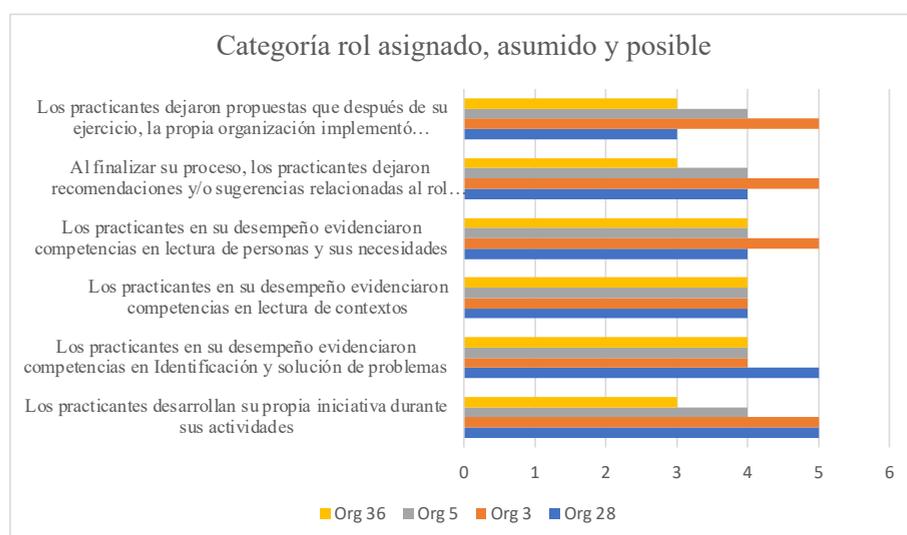
Figura 16
Resultados escenarios de práctica social-comunitario en área de impacto actitudinal-cambio cultural



Al respecto se puede enunciar que en esta área de impacto actitudinal, se observan valores de cinco puntos en la adaptación a la cultura organizacional, de hecho, cumplen con las orientaciones y se desenvuelven con actitudes simpáticas.

El área de impacto subjetivación de la práctica en el campo social-comunitario tiene una mediana de cuatro en varios indicadores, es relevante porque la Org 36 evaluó tres preguntas con un valor de 3, planteando que se requiere gestión administrativa desde la coordinación de prácticas con el fin de asegurar el cierre del proceso de práctica.

Figura 17
Resultados escenarios de práctica social-comunitario en área de impacto subjetivación de la práctica



Campo educativo

En la muestra de 19 escenarios de práctica, cinco de estas se clasifican en el campo educativo, y se identifican con los códigos Org 7, Org 10, Org 11, Org 20 y Org 29.

En el campo educativo la mediana en las respuestas de la encuesta de impacto, con respecto a las 34 preguntas, arrojan una tendencia hacia el valor de 4 y 5. A continuación, se presenta cada una de las subcategorías que componen las categorías operativa, transformacional y conceptual.

Figura 18
Mediana por campo educativo de los escenarios de la muestra

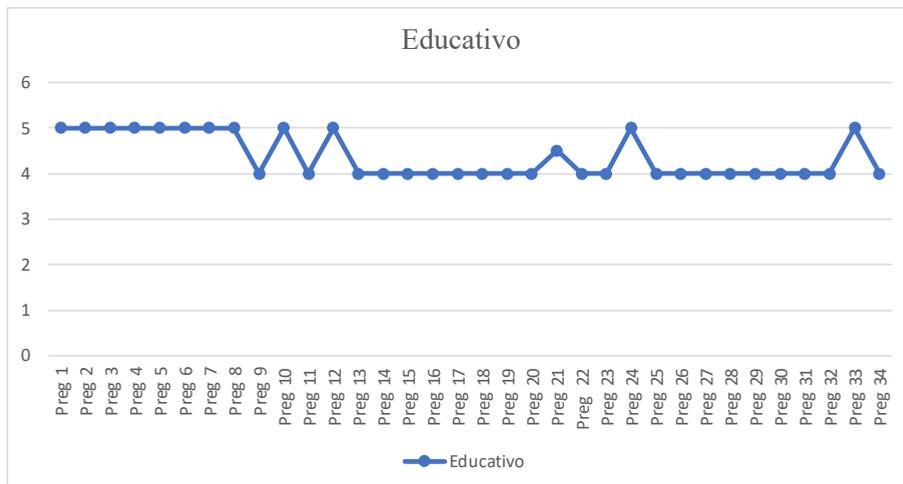


Figura 19
Resultados escenarios de práctica educativo en área de impacto instrumental-operativo

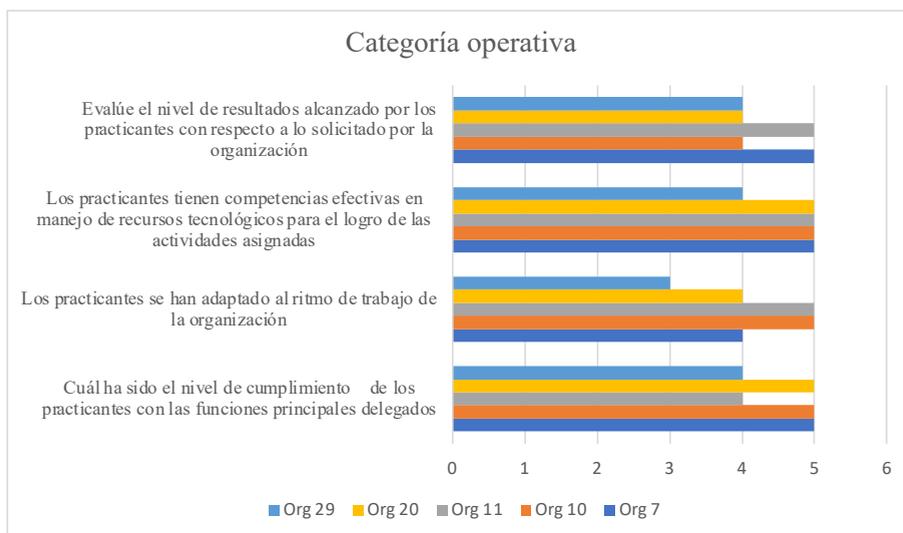


Figura 20
Resultados escenarios de práctica educativo en área de impacto instrumental transformacional

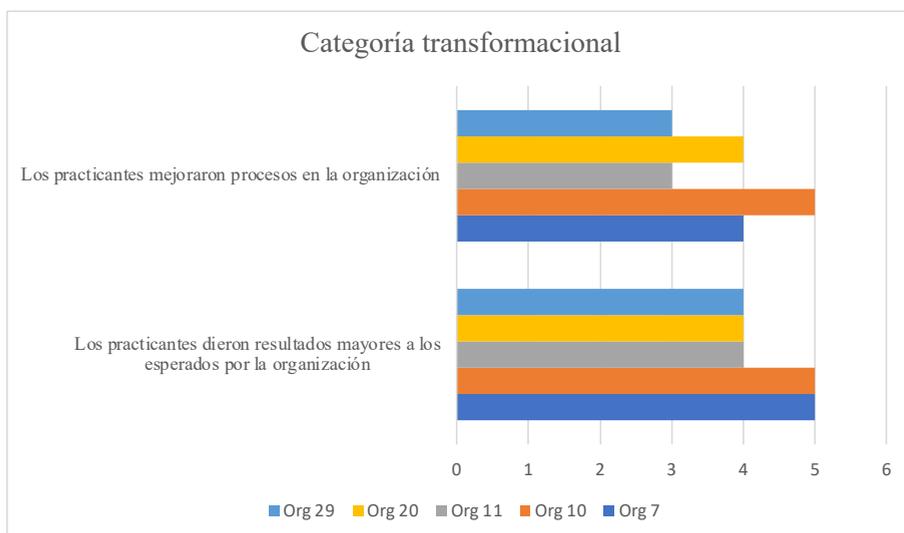
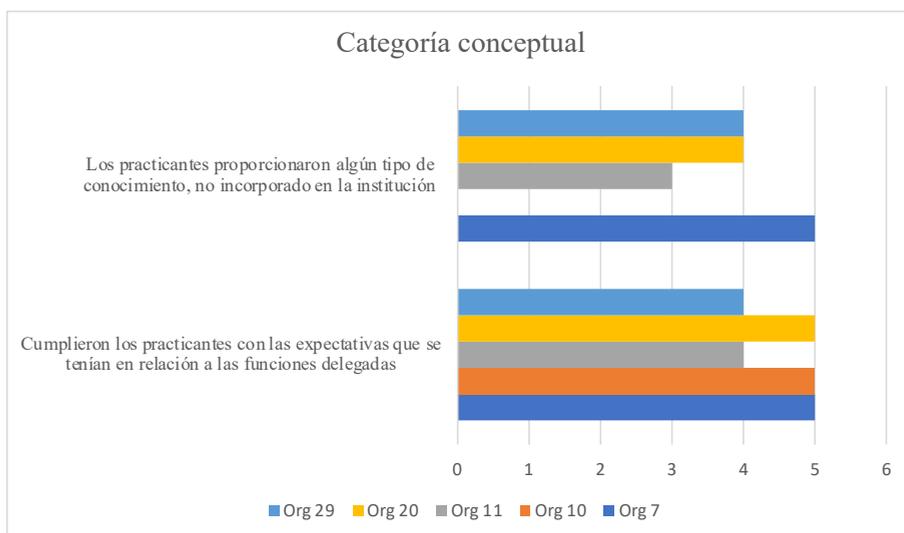


Figura 21
Resultados escenarios de práctica educativo en área de impacto instrumental-conceptual



Como se observa en los cinco escenarios de práctica, las preguntas obtienen como respuesta valores de 4 en la mediana.

Por otra parte, en el área de impacto actitudinal se presentan las categorías de medición de indicadores de efectos, en el campo educativo.

Figura 22
Resultados escenarios de práctica educativo en área de impacto actitudinal-creación de capacidad

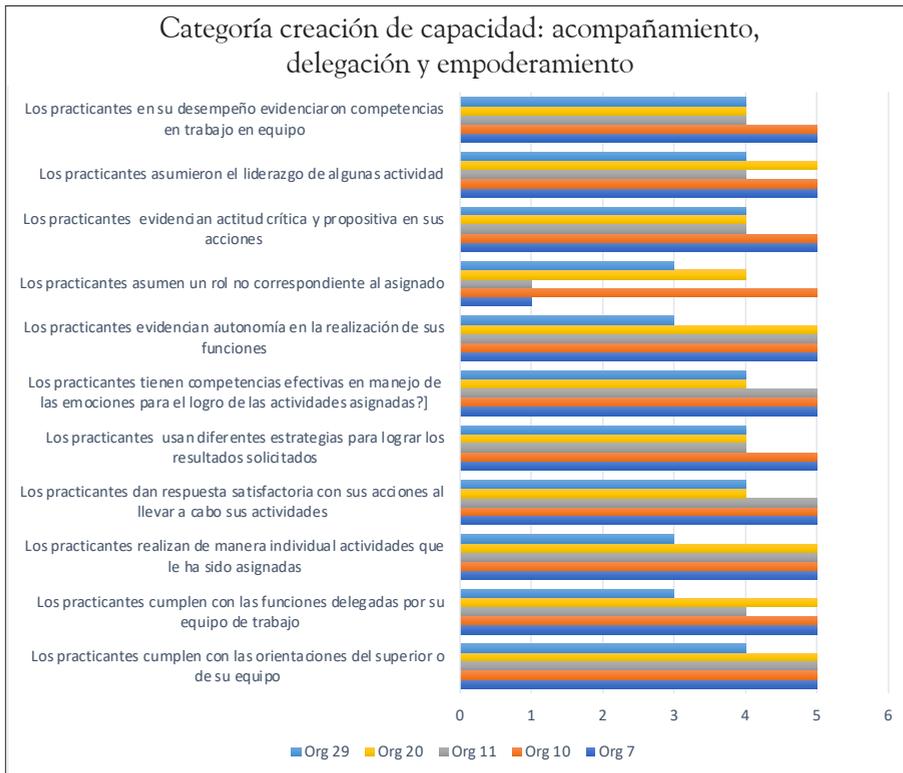
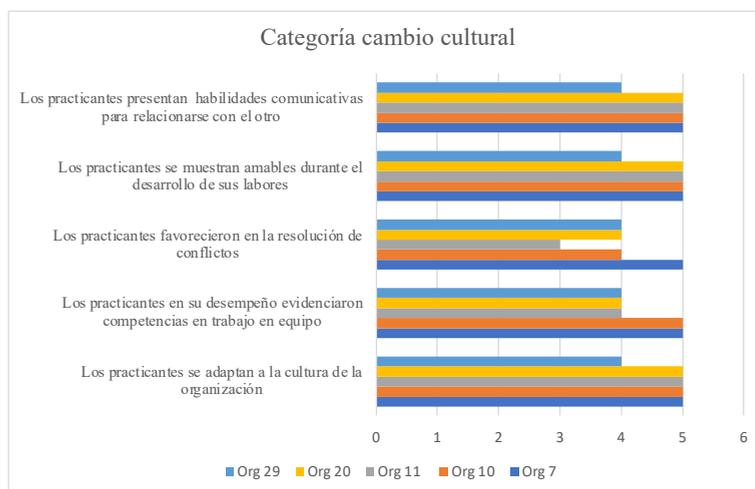
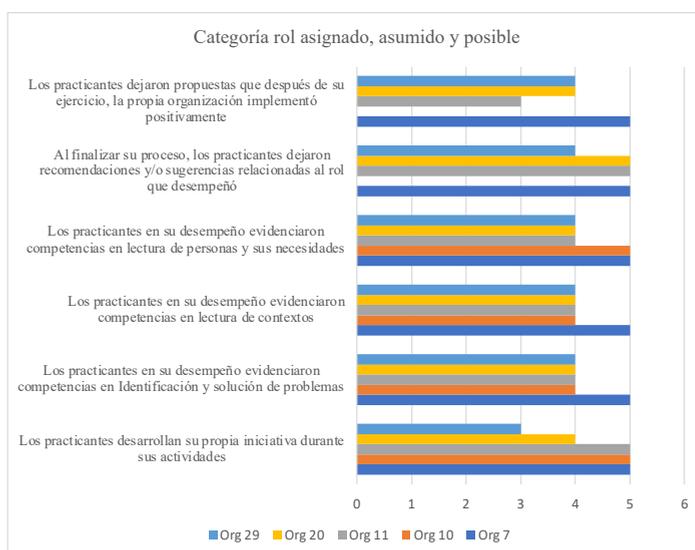


Figura 23
Resultados escenarios de práctica educativo en área de
impacto actitudinal-cambio cultural



Es posible decir que el área de impacto actitudinal tienen datos relacionados con las aptitudes para relacionarse con otros efectivamente. Por otra parte, el área de impacto subjetivación de la práctica arrojó valores de mediana en 4.

Figura 24
Resultados escenarios de práctica educativo en área de
impacto subjetivación de la práctica



Campo organizacional

En la muestra de 19 escenarios de práctica, 7 se clasifican en el campo organizacional y se identifican con los siguientes códigos: Org 2, Org 6, Org 16, Org 21, Org 25, Org 26, y Org 27.

En el campo organizacional la mediana en las respuestas de la encuesta de impacto con respecto a las 34 preguntas, arrojan una tendencia hacia el valor de 4 y varios 5. Para el caso de los escenarios de práctica, vale la pena resaltar que señalan la importancia de los aportes a ajustes de procesos y productos.

A continuación, se presenta cada una de las subcategorías que componen las categorías operativa, transformacional y conceptual.

Las gráficas indican los valores de las medianas por campo, en este caso organizacional, y los resultados en cada una de las categorías de áreas de impacto.

Figura 25
Mediana por campo organizacional de los escenarios de la muestra

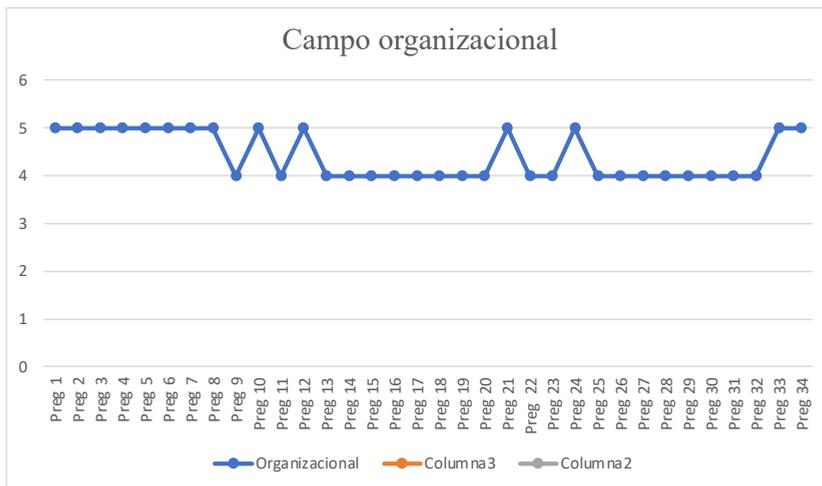


Figura 26
Resultados escenarios de práctica organizacional en área de impacto instrumental-operativo

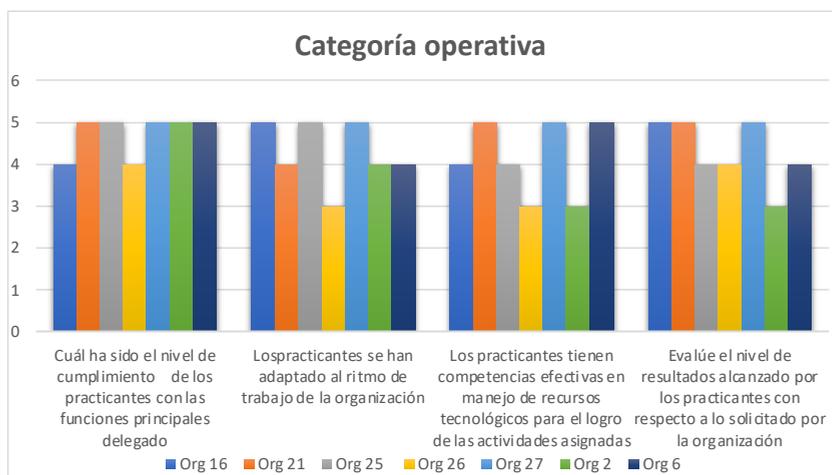


Figura 27
Resultados escenarios de práctica organizacional en área de impacto instrumental-transformacional

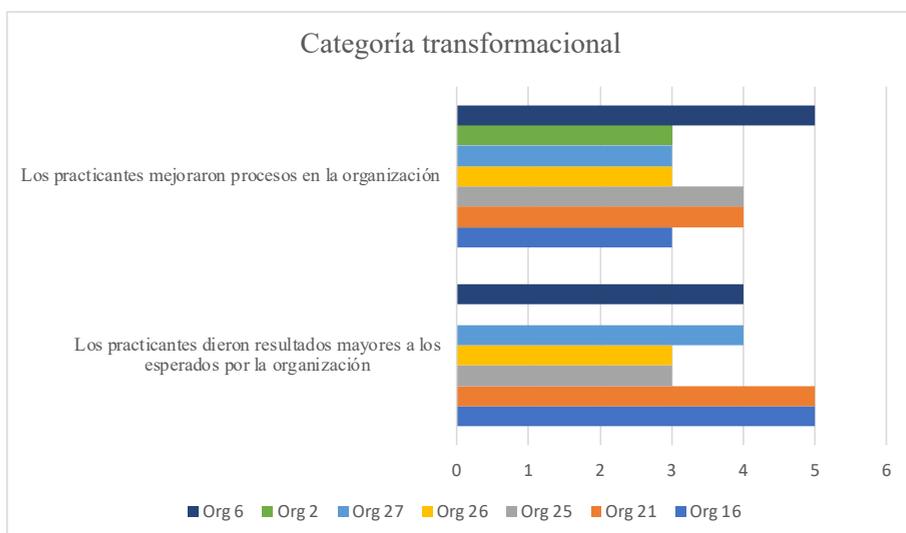
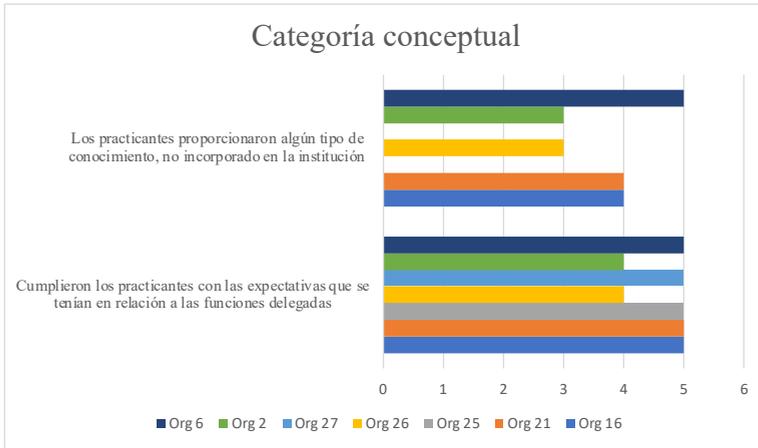


Figura 28
Resultados escenarios de práctica organizacional en área de impacto instrumental-conceptual



Como se observa en los tres escenarios de práctica, tres de las ocho preguntas dan respuestas que puntuaron con valor de 5. Por su parte, en el área de impacto actitudinal, tenemos dos categorías para medir los indicadores de efectos e impacto en los tres escenarios de práctica.

Figura 29
Resultados escenarios de práctica organizacional en área de impacto actitudinal -creación de capacidad

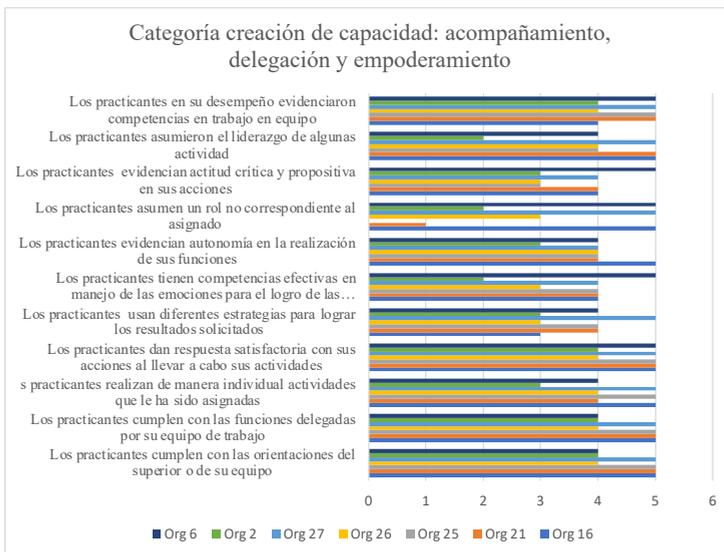
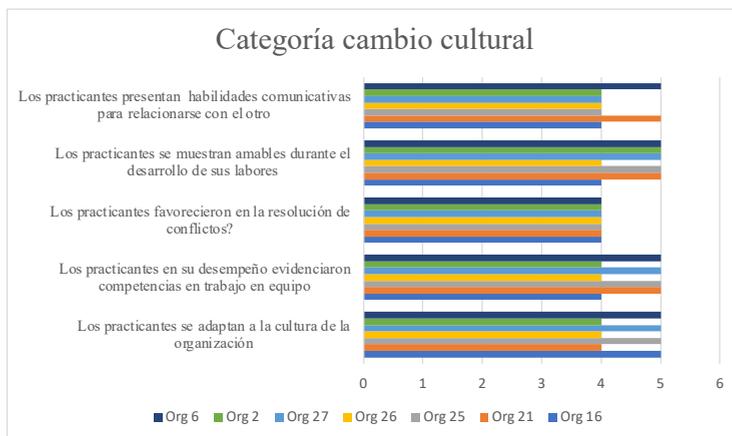
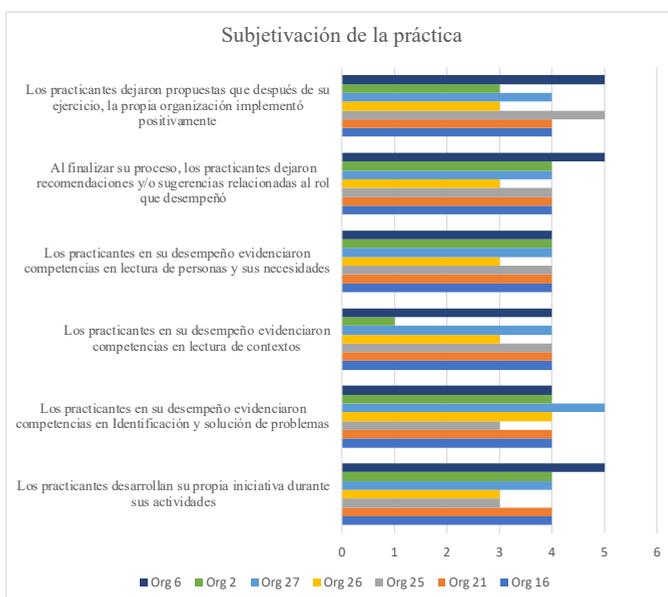


Figura 30
Resultados escenarios de práctica organizacional en área de impacto actitudinal-cambio cultural



El camino en los escenarios de práctica presentan una tendencia a valor de 4 puntos. El área de impacto subjetivación de la práctica arrojó valores de puntuación 3 en un escenario de práctica; en general, los practicantes asumen un rol designado.

Figura 31
Resultados escenarios de práctica organizacional en área de impacto subjetivación de la práctica



Nivel de análisis 2.

Áreas de impacto, en relación con los indicadores en 19 escenarios de práctica

En relación con las áreas de impacto, el instrumento tipo encuesta evalúa diferentes tipos de impacto instrumental, tales como actitudinal, subjetivación de la práctica y sostenibilidad.

Área de impacto instrumental

Esta área de impacto valora en los 19 escenarios de práctica los indicadores en las siguientes categorías:

- **Operativo:** da continuidad eficiente al proceso que ya está preestablecido.
- **Transformación:** cambia o agrega mejoras al proceso, optimizando recursos.
- **Conceptual:** aporta conocimientos o reconocimientos útiles para la organización.

Los cambios generados en el área de impacto instrumental-operativo, que en mediano plazo tienen en juicio de los supervisores de práctica efectos sobre las organizaciones en procesos, productos o resultados, están relacionados a resultados satisfactorios en un 68.42 % de evaluaciones de desempeño; mostrando el adecuado desarrollo en procesos que necesitan la continuidad operativa ya pre-establecida, pues los practicantes se han adaptado al ritmo de trabajo de la organización; como lo señalan algunos encuestados: “en mi experiencia con los practicantes he destacado que tienen un excelente desempeño frente a los conocimientos adquiridos” (comunicación personal, Org 20, 2020).

Aunque el nivel del logro de resultados alcanzado por los practicantes, con respecto a lo solicitado por la organización, tiene una valoración de 63.15 %, correspondiente a 12 escenarios de práctica que consideran un valor de 4 puntos en la escala de 1 a 5 empleada y que puede también reflejarse en expresiones como: “es importante desarrollar estrategias analíticas y de contribución profesional en los estudiantes, con el fin de que lleguen a la organización no solo a recibir formación si no a brindar valoraciones y propuestas desde las distintas teorías” (comunicación personal, Org 26, 2020).

Es importante revisar en esta área los escenarios de práctica del campo educativo y social-comunitario, con respecto al impacto instrumental-transformación, pues su mediana es de 3 en la generación de algún tipo de conocimiento no incorporado en la institución.

En general, los escenarios de práctica consideran que nuestros practicantes ofrecen apoyo continuo a la población, usuaria/beneficiaria, con necesidades educativas especiales, tales como salud mental, servicios sociales, con estrategias en promoción y prevención, o, acciones sostenidas y continuas, basadas en el modelo de evaluación de desempeño; procesos de entrevista por competencias y procedimientos, así como talleres para intervenciones de clima organizacional en el factor humano.

Área de impacto actitudinal

Esta área de impacto valora, en los 19 escenarios de práctica, los indicadores en las siguientes categorías:

- **Creación de capacidad:** se le faculta en procesos de acompañamiento, delegación o empoderamiento.
- **Cambio cultural:** cambios evidenciados en creencias, costumbres, hábitos o valores.

Los resultados permiten afirmar que el impacto de las prácticas del programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali ha transformado procesos, ya que los practicantes realizan, de manera individual, actividades asignadas, respondiendo con resultados específicos y particulares de sus acciones, usando diferentes estrategias para lograr los resultados solicitados.

Los resultados muestran como en todos los campos son valorados los indicadores de manera positiva con una mediana de 5 en creación de capacidad-delegación; Así mismo, los practicantes responden satisfactoriamente con sus acciones en relación con los objetivos y metas en el 57 % de los escenarios de práctica, es decir, 11 escenarios de práctica de los 19 cumplen con los criterios de inclusión, tanto así que algunas organizaciones afirman que

Con estudiantes de la USB nos ha ido muy bien, ya no trabajamos con ninguna otra universidad. (comunicación personal, Org 42, 2020), o que se caracterizan por compromiso, responsabilidad, respeto, conocimiento y apoyo en los diferentes programas de los servicios. Trato cálido y humano al paciente. (comunicación personal, Org 31, 2020)

Por otra parte, la creación de capacidad-empoderamiento es valorado con una mediana de 4, ya que los practicantes tienen competencias efectivas en manejo de las emociones para el logro de las actividades asignadas; además de asumir el liderazgo de algunas actividades, sin salirse de las normas de los escenarios de práctica, y tener la capacidad de comunicación para relacionarse con otros. Estas características tienen efectos en el fortalecimiento con otros actores del entorno externo a las organizaciones; también es importante mencionar que los

practicantes tienen competencias efectivas en el manejo de recursos (tecnológicos, materiales, infraestructura, humanos, etc.), para el logro de las actividades asignadas.

El indicador de *creación de capacidad-acompañamiento* presenta un aumento en la cantidad de escenarios que consideran que los practicantes cumplen con las funciones delegadas por su equipo de trabajo, lo que se encontró con altos puntajes en 14 de las 19 organizaciones; evidenciando que los practicantes inciden actitudinalmente desde actividades que se relacionan con efectos en la creación de capacidad-delegación y empoderamiento.

En cuanto a las actitudes, del total de las 19 organizaciones, el 63.1 % de los escenarios de práctica señalan que los practicantes se muestran amables durante el desarrollo de sus labores, razón por la cual se les felicita por la calidad humana de los practicantes, que durante este tiempo como coordinadora en gestión humana he conocido (comunicación personal, Org 10, 2020).

El cambio cultural que alude a las variaciones, evidenciadas en creencias, costumbres, hábitos y valores, es estimado por los escenarios de práctica con una mediana de 4, a excepción del campo educativo, donde la mediana es 3; teniendo presente que una de las organizaciones de práctica clínica afirma que, en el desarrollo de actividades terapéuticas individuales y grupales para pacientes hospitalizados con enfermedad mental severa, la práctica de psicología ha aportado al trabajo interdisciplinario en áreas de hospitalización y han contribuido al desarrollo de nuevo conocimiento a través del desarrollo de investigaciones (comunicación personal, Org 41, 2020).

Se requiere revisar los indicadores a las organizaciones que los calificaron con valores menores a 3, especialmente en los de *creación de capacidad-empoderamiento*; aunque también hay que resaltar *indicadores de impacto instrumental-conceptual*, debido a la experiencia en la realización de talleres psicosociales y el buen desempeño de practicantes.

Área de impacto subjetivación de la práctica

Esta área de impacto valora en los 19 escenarios de práctica, los indicadores en la siguiente categoría:

- **Rol asignado, asumido y posible:** reflexión crítica que hace, de acuerdo a la lectura que interpreta del contexto, llevándolo a asumir una posición y un rol más allá del que le ha sido asignado.

Esta área de impacto busca medir las implicaciones del desempeño de practicantes ante actitudes y aptitudes, sugiere que de los 19 escenarios, el 57 %, es decir 11 de estos, considera que los practicantes en su desempeño, evidencian

competencias en identificación y solución de problemas con una mediana de 4 en organizaciones del campo social-comunitario.

Un aporte importante de los practicantes ha sido su participación y deseo siempre de retroalimentarse de los procesos, se dejan orientar, moldear y dirigir en los procesos que son importantes para la fundación. En las actividades que organizan y en las funciones que realizan, se evidencia que aportan aspectos de sensibilización para poder leer y comprender el contexto (comunicación personal, Org 36, 2020).

Mientras que la iniciativa propia, como actitud de los practicantes durante sus actividades, es señalada por tres escenarios del campo organizacional con una mediana de 3; llevando a una organización a afirmar “considero que los estudiantes deben fortalecer las competencias relacionados con seguridad en sí mismos, innovación, discursos técnicos relacionado con su área de profundización” (comunicación personal, Org 34, 2020).

Una característica del programa en psicología, se asocia al rol del practicante ante las demandas de la organización con una actitud propositiva y crítica ante las situaciones que aborda. Al respecto, se evidencia que en el 57 % de las organizaciones (11 escenarios de práctica) sobresale el indicador *desempeño competencias en lectura de personas y sus necesidades*, aunque tres escenarios de práctica valoran esta categoría con un equivalente a 3.

Este indicador, también debe interpretarse asociado al indicador del *área de impacto creación de capacidad-empoderamiento*, en tanto alude a evidencias de acciones autónomas que sobrepasan las delegadas o las actividades supervisadas por su superior. En este caso, es relevante señalar que coincide en la mediana con un valor de 3; por lo que se sugiere revisar este aspecto en la formación de los practicantes antes de llegar a los escenarios, en especial los educativos.

Área de impacto sostenibilidad

Esta área de impacto valora en los 19 escenarios de práctica los indicadores en las siguientes categorías:

- **Continuidad:** participación regular de los practicantes.
- **Inserción profesional:** vinculación de psicólogos de la Universidad de San Buenaventura, debido al éxito de las prácticas.

La continuidad y la inserción profesional de los practicantes, se dio principalmente en 10 de las organizaciones de la muestra, y se asocia al desempeño en las áreas de impacto instrumental y actitudinal; para estas organizaciones, los buenos desempeños en los procesos que necesitan la continuidad operativa ya

preestablecidas, la efectividad en el uso de los recursos para cambiar o generar mejoras en los procesos organizacionales de relación con el cliente o usuario en particular; y el aporte de conocimientos con base en evidencias como informes, generación de documentos guías e implementación de una mejora a un proceso determinado.

De los 19 escenarios de prácticas, 10 han vinculado practicantes a sus organizaciones. La distribución presenta una tendencia mayor en el *campo organizacional y educativo* con 4 organizaciones en cada campo; esto debido a que las organizaciones consideran que

En relación con los efectos de las prácticas, han favorecido la elaboración de informes finales de prácticas que se han incorporado en el abordaje a las problemáticas de la población, y las sugerencias dadas han permitido elaborar proyectos para trabajar el año siguiente; además, con el problema muy bien identificado, hemos realizado propuestas que nos han dado recursos con el Ministerio de Cultura, a través del arte desarrollamos un ejemplo violencia de género, participación de los padres en proceso formativos de los niños y niñas. (comunicación personal, Org 33, 2020)

Dando cuenta de la incorporación de conocimientos, a los procesos con generación de eficacia de las intervenciones realizadas por las organizaciones y las personas.

Estos elementos presentados, señalan la aportación en el aprendizaje institucional a partir de diseño de instrumentos de diagnóstico e intervención, protocolos y guías; así mismo, revela que los practicantes, han incorporado ajustes a los procesos de las organizaciones, de tal manera que han posibilitado la relación con el entorno del escenario de práctica y el costo-beneficio de la efectividad del practicante ante nuevos proyectos y propuestas, con financiadores externos; sin embargo,

Es importante resaltar que los docentes asesores de práctica, siempre promuevan la implementación de las mejoras de los estudiantes en la práctica a mediados del período, no al final. Seguir fortaleciendo en los estudiantes el uso de herramienta ofimáticas (Excel, Word, Office, almacenamiento en la nube, etc.). (comunicación personal, Org 16, 2020)

Además, algunos escenarios de práctica consideran importante potenciar la interacción permanente con los directivos de la universidad y el sitio de prácticas, lo que lleva a plantear la necesidad de estructurar indicadores en este aspecto.

Nivel de análisis 3

Reconstrucción de la cadena de valor de la intervención social, generada por el programa de Psicología en los escenarios de práctica

Con los datos de los niveles 1 y 2 se reconstruyó la cadena de resultados de la intervención social, generada por las prácticas del programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali, tal como se observa en la siguiente tabla y respondiendo las preguntas sobre actividades: ¿qué se hará para generar los productos?; productos: ¿qué generan las actividades?; efectos: ¿qué cambios y beneficios generan los productos en cuanto empiezan a ser utilizados?; impactos: ¿qué cambios atribuibles a los productos, se generan fuera del campus del programa de Psicología, de la institución de educación superior, en los escenarios de práctica?

Tabla 5
Cadena de valor, recursos, productos, efectos e impactos de los practicantes en los 33 escenarios de práctica

| Actividades | Productos | Efectos | Impactos |
|---|---|---|---|
| <p>El practicante cuenta con competencias efectivas en manejo de recursos tecnológicos para el logro de las actividades asignadas.</p> <p>El practicante evidencia competencias en trabajo en equipo, toma de decisiones.</p> <p>El practicante cumple con las funciones principales delegadas.</p> <p>El practicante mejora procesos en la organización.</p> | <p>Los practicantes logran hacer transferencia de conocimiento y flexibilidad ante crisis (por vía tecnológica), con estudiantes en formación en el campo clínico.</p> <p>Los practicantes logran en el campo organizacional implementar mejoras, tanto en los procesos de gestión humana como de desarrollo de nuestros colaboradores.</p> <p>En el campo comunitario, los practicantes tienen capacidades para trabajar con grupos e individuos.</p> | <p>Construcción de aprendizaje institucional a todos los procesos del ciclo de vida del empleado.</p> <p>Contribución efectiva a los objetivos de la organización.</p> <p>Contribución a la organización desde sus conocimientos de su carrera.</p> | <p>Instrumental.</p> <p>Operativo.</p> <p>Transformación.</p> <p>Conceptual.</p> |
| <p>El practicante tiene actitudes autónomas, proactivas, creativas, de resolución de conflictos, de vocación de servicio y de colaboración para desempeñarse.</p> <p>El practicante aporta al cambio en el ámbito cultural de la organización.</p> | <p>En cuanto a las actitudes son empáticos con los otros, respetuosos de las normas y de la integridad del otro, además de cumplidores de aspectos básicos normativos de la organización (cultura, prácticas, etc.), las funciones y tareas asignadas.</p> <p>El liderazgo propositivo y toma de decisiones de los practicantes generan nuevos procesos o productos.</p> <p>Aptitudinalmente ante los procesos y productos son proactivos, propositivos y recursivos.</p> | <p>Aceptación de actitudes propositivas y autónomas, en la ejecución de actividades simultáneas al cumplimiento de las políticas de la empresa.</p> <p>Disposición de los practicantes, en especial, ante nuevos retos de las organizaciones, como en la psicología del deporte; área de las adicciones; grupos poblacionales, como los adultos mayores, entre otros.</p> | <p>Actitudinal:</p> <p>Creación de capacidad: acompañamiento, delegación y empoderamiento (proceso y producto).</p> <p>Cambio cultural.</p> |

| Actividades | Productos | Efectos | Impactos |
|---|--|--|---|
| El practicante evidencia actitud crítica y propositiva en sus acciones. | El practicante se puede reconocer como dueño de su propio proceso de fortalecimiento profesional dando cuenta de él, desde informes de gestión, reuniones de trabajo, discusiones en el contexto. | Cambios actitudinales en el aprendizaje de diversas estrategias de intervención y terapéuticos del paciente. | Subjetivación de la práctica: Rol asignado, asumido y posible. |
| El practicante proporciona algún tipo de conocimiento, no incorporado en la institución. El practicante deja propuestas que, después de su ejercicio, la propia organización implementará positivamente. El practicante dio resultados mayores a los esperados por la organización. | El practicante se vincula a actividades, trabajos, y proyectos extras a sus funciones y tareas que implican la continuidad de practicantes. Participa de la selección y vinculación enfocada a la continuidad del otro practicante, para ser contratado como profesional. | Optimización, rediseño y mejora de los diversos procesos de gestión. Diseño e implementación de estímulos de promoción y carrera a los practicantes que se contratan posteriormente como profesionales. | Sostenibilidad. Continuidad. Inserción profesional. |

Los efectos del programa de Psicología a través de sus procesos de práctica profesional

Para realizar la evaluación de impacto de las prácticas profesionales del Programa de Pregrado en Psicología, se desarrollaron fases para el diseño de un sistema comprensivo de planificación, monitoreo y evaluación (PME en adelante), que incluye múltiples dimensiones, como lo son: el diseño de la metodología, los indicadores, los instrumentos de medición y la definición de líneas base.

Teniendo presente que el modelo comprensivo de evaluación es una adaptación de Solarte (2016) y Solarte *et al.* (2019); este incluye la evaluación de los indicadores por áreas de impacto previamente definidas, a partir de varias fuentes de información, tales como documentos, informes, entrevistas, grupos focales y talleres de validación, de tal manera que se reconstruya el alcance de los resultados. En ese sentido, la evaluación constituyó una investigación evaluativa que contribuye desde una perspectiva sistémica a las bases para los procesos de planeación de la institución de educación superior, a la cual pertenece el programa de Psicología, y que es hoy en día, al año 2023, prioridad de los organismos de calidad educativa en Colombia.

Los resultados de la evaluación de impacto de las prácticas del programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali, permitieron establecer el impacto en el mediano y largo plazo. En tanto, el impacto se define como un efecto, cambio o beneficio generado en otras dimensiones o ámbitos, superando la trasmisión de conocimientos.

En relación con esto, el impacto a mediano plazo se midió en los indicadores subjetivación de la práctica; rol asignado, asumido y posible, pues se evidencian efectos en los practicantes en cuanto a cambios actitudinales en el aprendizaje de diversas estrategias de intervención y terapéuticos del paciente y que se asocian a los efectos en la asunción de actitudes propositivos y autónomos en la ejecución de actividades simultáneas al cumplimiento de las políticas de la empresa. Tal y como sucede en los escenarios de práctica organizacional y social comunitario.

Lo anterior está asociado a otros impactos a mediano plazo el actitudinal: creación de capacidad; y el acompañamiento, delegación y empoderamiento (proceso y producto), pues en la medida en que los practicantes incorporen, cuestionen o propongan acciones o modificaciones a los procesos y productos en lo instrumental: operativo, transformación o conceptual de las organizaciones, se genera un cambio hacia la delegación o el empoderamiento.

El impacto a largo plazo se midió en los indicadores de sostenibilidad: continuidad; porque de los 178 escenarios de práctica con los que se tiene relación, existen 28 escenarios de práctica con más de siete años de continuidad. De ellos, 13 hicieron parte de la muestra de la evaluación; sin embargo, al revisar sostenibilidad: inserción laboral, se encontró que 10 vincularon a los practicantes a sus organizaciones, finalizando su práctica.

Las transformaciones se generan en varios niveles, en los individuos (practicantes) a través de su desempeño y como agente de cambio (Robinson y Adams, 2008); en las organizaciones (escenarios de práctica) a través del incremento de las habilidades base y la capacidad absorbente de estudiantes y graduandos; interorganizacionalmente, a partir de la transferencia de conocimiento producto de investigación e innovación en el sistema de organizaciones (Kelly *et al.*, 2009, como se citaron en Jones y Grant, 2013).

Metodológicamente, la investigación evaluativa de las prácticas profesionales del programa de Psicología, permitió identificar, caracterizar y definir qué dos aspectos a evaluar, señalados en la literatura, deben ser considerados en las evaluaciones de impacto de programas atendiendo a las siguientes características:

- **Acción diferida (*time lag*):** la definición del tiempo a medir debe ser establecida según las condiciones de la cadena de valor entre las actividades, los resultados, el efecto y el impacto denominado sostenibilidad: continuidad de los practicantes en los escenarios de práctica; bajo el supuesto que ello representa beneficios sociales, y posiblemente organizacionales.
- **Unidad de evaluación:** la evaluación de los impactos de un programa implica la necesidad de definir el nivel de (des)agregación que será el punto de partida de la evaluación. Igualmente, podrá ser multidisciplinaria con un conjunto

limitado de impactos o bien, unidisciplinaria y generadora de múltiples tipos de impacto. Por tanto, el propósito de la evaluación definirá la unidad y los niveles (sectores industriales, de disciplinas, de investigadores individuales, de grupos de investigación e instituciones o de programas e iniciativas).

Esta evaluación permite establecer un sistema de evaluación comprensiva del impacto de carácter inductivo, de la cadena de valor con los resultados (de actividades, productos, efectos e impactos) generados por las prácticas del programa de Psicología, según Vedung (1997). En tanto, permitió caracterizar las actividades y efectos potenciales en los escenarios de práctica.

Por otro lado, la construcción de efectos fue de carácter deductivo, pues se requirió reconstruir la cadena causal de resultados de las prácticas profesionales del programa de Psicología; para reconstruir la cadena de valor, se partió de identificar las actividades, en perspectiva de gestión de procesos, son insumos para analizar la pertinencia de las actividades de la IES con relación a sus objetivos y procesos establecidos; así como, para evaluar el grado de esfuerzo y recursos que se utilizan para la generación de impacto.

Se sugiere que las áreas de impacto propuestas en esta evaluación y definidas a partir de los tipos de efectos identificados, puedan ser asociadas a áreas del entorno externo que las instituciones de educación superior proponen; como se muestra en la imagen a continuación:

Figura 32
Relación de las áreas de impacto de las prácticas en psicología con las áreas de impacto de las universidades

| Áreas de Impacto de las prácticas del Programa de Psicología | Subcategoría | Ejemplos de Tipos de efecto | Áreas de Impacto de las IES. |
|--|---------------------------------|--|---|
| Instrumental | Operativo | <ul style="list-style-type: none"> - Mejoramiento de ingresos de los egresados - Contribución a la empleabilidad y a la actualización de egresados - Posicionamiento laboral de egresados en la región | Empleo y movilidad social de egresados |
| | Transformación | | |
| | Conceptual | | |
| Actitudinal | Creación de Capacidad | <ul style="list-style-type: none"> - Generación de empleos - Generación de emprendimiento productivo - Mejoramiento de la tecnificación de empresas | Productividad y desarrollo económico |
| | Cambio Cultural | | |
| Subjetivación de la práctica | Rol asignado, asumido y posible | <ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento de los derechos ciudadanos - Mejoramiento del diseño institucional - Integración y cooperación territorial | Instituciones, políticas y sociedad civil |
| Sostenibilidad | Continuidad | <ul style="list-style-type: none"> - Inclusión de los grupos vulnerables y comunidades - Recuperación de la memoria histórica en el marco del postconflicto - Contribución al conocimiento del conflicto y la paz | Paz y convivencia |
| | Inserción Profesional | | |
| | | | |

De acuerdo con los resultados encontrados se consideran solo cuatro áreas de impacto de las diez propuestas para las instituciones de educación superior, en tanto que, el área instrumental y sostenibilidad del programa se relaciona con “instituciones, políticas y sociedad civil” y “productividad y desarrollo económico”. Ambas áreas de impacto se relacionan con efectos sobre los cambios en el mercado laboral, capital humano, productividad laboral; además del mejoramiento del desempeño de instituciones estatales y organizaciones sociales, basado en relaciones de colaboración con instituciones públicas y de la sociedad civil, capacitación y acompañamiento técnico, como el mejoramiento de las políticas y sus instrumentos.

Teniendo en cuenta las relaciones que se pueden establecer entre las áreas de impacto, se pueden plantear aspectos de lo actitudinal y subjetivación de la práctica en relación con “empleo y movilidad social de egresados”, pues en las encuestas se logra identificar transformación, vertical u horizontal de la posición social de los estudiantes de psicología intra-generacionalmente; es decir, durante sus vidas, además de la incorporación al sector laboral y los factores a los que los egresados atribuyen la movilidad (Vélez, 2014), y en cuanto a “paz y convivencia” se puede recurrir a indicadores de recursos psicológicos (Ritterman *et al.*, 2015), dando cuenta de procesos asociados a la inclusión de grupos vulnerables y el mejoramiento de la convivencia y la seguridad ciudadana. Estas relaciones pueden aportar en la medición del impacto del programa de Psicología y de la Universidad de San Buenaventura Cali como institución, en “reconocimiento y visibilización”, específicamente para relacionar ciertas dimensiones de calidad y excelencia, el mejoramiento y medición del desempeño académico y administrativo. Esto permitirá trascender la mirada a la institución, enfocada en aspectos internos de eficiencia, efectividad y costo-efectividad (Solarte *et al.*, 2019), para analizar su relación con el entorno y dimensionar su rol a nivel local.

La evaluación en perspectiva comprensiva (Rossi *et al.*, 2004) permitió estimar las necesidades de la práctica en Psicología en los escenarios tanto en la naturaleza como en la magnitud, aunque los practicantes deben afianzar capacidades en lo instrumental, con el fortalecimiento y aprendizaje de herramientas tecnológicas y ofimáticas.

En cuanto a la conceptualización y el diseño de la evaluación comprensiva del impacto de las prácticas en psicología, la forma y viabilidad de la solución a las necesidades, estas se encuentran en ajustes en los cursos de pregrado de “introducción a la práctica” y de extensión.

La implementación de las prácticas en psicología debe realizar la evaluación de procesos, relacionada con la fidelidad y efectividad del programa en torno a sus metas planteadas en las actividades; los indicadores de evaluación de las prácti-

cas; los receptores en tanto se ajustan, crean o eliminan procesos o productos y generan nuevos planes en función de lo misional de los escenarios de práctica; uso de recursos, entre otros.

En suma, la evaluación de impacto indica que las prácticas en psicología, producen los cambios esperados; además, tuvo efectos secundarios no propuestos, en relación con los encuestados de 10 organizaciones que señalan que al analizar la relación costo-beneficio y costo-efectividad, de cara a otras intervenciones, se evidencia que la evaluación de eficiencia es positiva en términos de la incidencia en los procesos y productos de las organizaciones

Conclusiones

El sistema PME considera que los impactos pueden ser planeados en gran medida y el proceso planificador al identificar los efectos de corto y mediano plazo, servirán para el plan estratégico (o de desarrollo) del programa; teniendo en cuenta que el impacto de programas de educación en instituciones de educación superior puede ser esquematizada mediante el modelo lógico o cadena de resultados, tradicionalmente usado en la construcción de una especie de historia o relato del desempeño esperado de un programa e indicar a los interesados el problema y la forma de resolverlo. Es decir, reflexionar los procesos y productos para ajustar los planes de formación de los practicantes, focalizar esfuerzos y replantear acciones con el objeto de mejorar los impactos propuestos.

Metodológicamente, la evaluación de impacto afrontó problemas de la evaluación social y del desempeño organizacional, tal como lo afirmó Aversano *et al.* (2018), pues se dieron dificultades, como posibles efectos de “osificación”. Lo que se refiere a los indicadores que impiden la innovación y la identificación y medición de comportamientos de monitoreo que realmente no son realizados.

Por otro lado, se puede recomendar la construcción de una línea de base preliminar que permita comparaciones *ex ante* y *ex post*, para determinar las contribuciones del programa de psicología, por lo cual sería conveniente dar continuidad a la medición y monitorear cambios sobre los escenarios de práctica como los clínicos y los organizacionales, a partir de un ejercicio de grupo control y no control, que fueron las áreas que obtuvieron puntajes de 3 en la media; y en cuanto al área de impacto instrumental, es necesario fortalecer, en los practicantes, competencias ofimáticas y del uso de tecnologías. Se espera que a partir de ello se pueda desarrollar esquemas de planificación de impactos para la Institución de educación superior, considerando el análisis y proposición de efectos deseados y, en consecuencia, la priorización de los tipos de actividad que deben ser desarrolladas.

El impacto en sostenibilidad y vinculación laboral en relación con la práctica profesional como estrategia pedagógica y la inserción laboral para el egresado de la USB Cali

Adaneys Álvarez Ramírez

Introducción

Uno de los fundamentos de las instituciones de educación superior, es poder brindar servicios de formación profesional que respondan a las demandas y necesidades en el ámbito de lo local, regional y nacional. Desde esta perspectiva, la pertinencia social de los programas ofrecidos, debe reconocerse como un principio de responsabilidad social por parte de las universidades para afianzar la relación universidad-sociedad ya que, como bien lo señala la Unesco (2015), esta se constituye en un pilar fundamental para el desarrollo sostenible de los países; de igual forma una educación pertinente es la que permite identificar problemáticas y formular soluciones, contribuyendo a la competitividad de las regiones (Gómez, 2009). En este mismo orden de ideas, Echeverry (2018) plantea que el proceso de formación es garante de la relación universidad-entorno y resalta la práctica profesional como una estrategia que permite marcar derrotero en la identificación de brechas, aportando a la transformación según sea el caso de los procesos académicos.

El proceso de globalización, ha generado cambios que han influido en materia de educación en las sociedades del mundo; al respecto Mateus y Brassat (2002) plantean la globalización como un fenómeno que marcó derrotero económico para el mundo, y a su vez creó nuevos patrones culturales. Siguiendo esta idea, Enríquez y Rentería (2007) señalan que los referentes de construcción de lo social, lo organizacional y lo personal, son cada vez más difíciles de aprehender por su

propia fluidez, modificando el posicionamiento que debe asumir el profesional frente a su posibilidad de ingreso al mercado de trabajo. Así las cosas, lo anterior lleva a pensar la comprensión de la empleabilidad como un punto de discusión entre la formación universitaria y el sector productivo.

Las instituciones de educación superior buscan velar por la pertinencia de sus programas académicos, a través de la materialización de su identidad institucional en el quehacer profesional, respondiendo a las necesidades del contexto social. En este sentido, la universidad desempeña un rol clave en la formación de capital humano competente capaz de responder a las demandas que el sector productivo requiere.

Desde esta perspectiva, la Universidad de San Buenaventura Cali viene aportando a través de la realización de estudios institucionales, la identificación de la relevancia social y pertinencia académica de sus programas, como también el impacto que estos tiene en el medio; lo cual se constituye en el derrotero para el reconocimiento de las nuevas tendencias que marca el sector externo en materia de formación profesional. De otro lado, ha venido trabajando en dar respuesta a las discusiones que implican el quehacer profesional tanto de egresados y estudiantes en práctica, asumiendo una postura crítica-analítica, además propositiva que involucra acciones situadas y contextualizadas, para responder a los retos que hoy, esta sociedad cambiante y cada vez más fragmentada, impone a los profesionales.

El empleo se ha configurado como estructurante de desarrollo social, político y económico de un país. En este sentido se le reconoce como un referente psicosocial que marca el ingreso en la etapa de la adultez al acceso de circuitos de consumo y producción; de igual forma, el empleo se reconoce como un proceso que permite alcanzar la autonomía e independencia económica. La inserción laboral es un factor clave en las metas propuestas de un profesional para acceder al mundo productivo.

Investigaciones realizadas por Benatuil y Laurito (2009), en Argentina, analizan la inserción laboral de una muestra de egresados de la licenciatura de psicología en el período 2003-2008, en una universidad del sector privado. La muestra fue constituida por 70 graduados de psicología entre mujeres y hombres, con edades que oscilaban entre 22 y 65 años. El resultado del estudio permitió dar cuenta que el 82 % de los egresados trabajaban como psicólogos, mientras que el 17 % no. En términos de áreas de inserción laboral, la investigación encontró que el 47 % ejercía la clínica, 30 % en lo laboral y 21 % en lo educativo, lo cual manifiestan como coincidentes dichos resultados con lo que pasa a nivel de otros países latinoamericanos como Colombia, Brasil, Chile, México, en tanto que, el área de mayor inserción laboral es la clínica, seguida del área organizacional y

luego educativa. Otro de los resultados encontrados en la investigación, como punto relevante, es la realización de práctica como una posibilidad de inserción laboral; en este sentido, la práctica profesional dentro de los currículos facilita la inserción laboral. Se concluye que es importante que la formación del psicólogo se oriente en los campos de acción con el fin que desarrolle herramientas que mejoren la inserción laboral.

En este mismo orden de ideas, Chaves y Noguera (2008), en su investigación con una muestra de 789 psicólogos, entre mujeres y hombres, de cinco promociones en el período 2001-2006, encontraron como resultado del estudio, el logro de los profesionales de psicología para ingresar al mercado de trabajo desarrollando actividades en un amplio sector empresarial y en diferentes ámbitos de trabajo, dejando ver el posicionamiento del psicólogo en el mercado de trabajo. De otra parte, la investigación pone en cuestión la relación entre los contenidos de formación y la exigencia de la primera inserción al mercado de trabajo; de igual forma, los resultados invitan al análisis de la formación referida a los campos de la psicología, y su influencia en la posibilidad de ubicarse laboralmente, lo cual no siempre es equitativo al campo escogido por el profesional. Señalan al respecto, que los ámbitos de formación clínico y organizacional ofrecidos en el programa, dejan ver en el contexto real, como lo clínico se dispersa en términos de oportunidad para trabajar en recursos humanos.

Enríquez y Rentería (2007) realizaron una investigación en cinco ciudades colombianas con una muestra constituida por profesionales recién graduados en psicología, y empleadores; su objetivo fue explorar las estrategias de aprendizaje que según ellos facilitan la empleabilidad. Encontraron como resultado que los repertorios de profesionales resaltan el grado de consciencia que se tiene sobre el aprendizaje como factor de empleabilidad; al respecto, los profesionales exitosos refirieron las competencias cognitivas y metacognitivas, como estrategias para ser más eficaz hacia las demandas del entorno. Los resultados de dicho estudio, también refieren que, los profesionales señalaron la necesidad de actualización constante para poder responder a las demandas del contexto. Desde la muestra de empleadores se encontró un reconocimiento de las competencias metacognitivas referidas a la capacidad de reflexión y la actualización constante que debe tener el profesional para responder a las demandas organizacionales. El estudio sugiere realizar investigaciones referidas a las estrategias de aprendizaje, incorporando otras dimensiones que permitan comprender las dinámicas de trabajo y su articulación con los sistemas de educación universitaria.

En esta misma línea, Rentería *et al.* (2022) realizaron un estudio en las sedes de la Universidad del Valle (Cali y regionales); su objetivo fue identificar recursos y condiciones de empleabilidad para inserción y movilidad en segmentos

de trabajo en recién graduados a nivel de pregrado en el período 2013-2017. Desde los resultados, los autores plantean la empleabilidad como un fenómeno multidimensional, que está ligado a asuntos relacionados con: estructuras socioeconómicas, políticas y culturales; dispositivos de formación y exigencias de las organizaciones. Por otra parte, los resultados del estudio visibilizan la asimetría existente entre dimensiones individuales y las contextuales como factores que influyen en la inserción y movilidad laboral de los profesionales.

Ahora bien, desde el rol que juega la práctica en los procesos de formación y su relación con inserción del profesional al mundo laboral, Benatuel y Laurito (2015), en una investigación llevada a cabo con estudiantes próximos a terminar su carrera de psicología, donde el objetivo fue identificar el rol de la práctica profesional supervisada en su proceso de formación, señalan que el 92 % de los estudiantes reconocen la práctica como un espacio que los lleva al conocimiento del quehacer profesional; resaltan que este configura el momento donde se pone en acción el conocimiento adquirido pero también se comparte con quienes “saben hacer”. De igual manera, el estudio en sus hallazgos señala que el 75.6 % reconoce que la práctica permite vincularse al mercado laboral; otro de los hallazgos importantes es que el 90 % señalan que la práctica profesional permite desarrollar nuevas competencias profesionales.

En concordancia con lo anterior, Echeverri (2018), en su investigación, la cual tuvo como objetivo comprender la significación que construyen estudiantes de una universidad del sector privado en la ciudad de Medellín respecto a la práctica profesional, encontró que esta se convierte en una de las experiencias más significativas de los estudiantes en tanto les permite adquirir nuevos aprendizajes por fuera del contexto educativo y los prepara para ejercer su rol profesional.

Lo anterior, se respalda en la investigación de Bastidas-Bilbao y Velázquez (2016), en la cual, a través de la elaboración de un modelo lógico de supervisión de práctica clínica, se identificó que la experiencia de práctica profesional, permite introducir al futuro profesional en contextos reales con el fin de afianzar el aprendizaje adquirido desde su formación, y hacerlo explícito a través de competencias que garanticen su desarrollo profesional y laboral.

Desde otra perspectiva, investigaciones realizadas por Jiménez (2009), Elizalde y Peralta (2018) y Hernández *et al.* (2012) señalan la importancia que tienen la formación posgradual para el ingreso al mercado laboral. Al respecto, los profesionales deben acreditar más allá de la formación de pregrado conocimientos especializados que solo se consiguen con los posgrados; de igual forma, se destaca en los resultados de algunas de estas investigaciones que los contenidos de la formación recibida y el rol docente juegan un papel importante en el desarrollo profesional.

De acuerdo con lo anterior, el presente capítulo tiene como objetivo realizar una reflexión analítica sobre la relación existente entre el proceso de formación y la inserción laboral, destacando la práctica profesional como estrategia pedagógica que prepara al futuro profesional para el ingreso al mercado de trabajo. Para sustentar esta idea, se tendrá como base los resultados obtenidos para el programa de psicología de tres estudios institucionales, realizados en el año 2017 y 2019, respectivamente, cuyos objetivos fueron identificar la condición socio-laboral de los egresados de pregrado y posgrado en dos de los estudios; y el otro referido a evaluar el impacto de la práctica profesional en diferentes organizaciones de la ciudad de Cali.

Aproximación conceptual

La formación universitaria, que se convoca en el siglo XXI, plantea nuevos retos para las instituciones de educación superior, en cuanto deben generar acciones que propendan por una formación que prepare al profesional para que responda a una dinámica de cambios constantes en el mercado de trabajo. Así, la relación entre el proceso de formación y el empleo implica cada vez más acciones que cierren la brecha entre lo que imparten las universidades y las exigencias del contexto, que cada vez exige un profesional polivalente, que como bien lo señalan Malvezzi (1999), Aguilera (2000), Orejuela *et al.* (2013) y Álvarez *et al.* (2019), las nuevas realidades del mercado de trabajo se permean bajo indicadores de flexibilidad e inestabilidad laboral, donde las organizaciones asumen un papel importante en decidir por un lado, quien entra o no al mercado de trabajo; y por otro, ponen la pauta sobre qué es lo que las universidades deben incluir en materia de educación; esto va más allá de la visión tradicional en términos de contenidos, que si bien son importantes, no son determinantes ya que las exigencias del contexto llevan a pensar más en el resultado que pueda tener el desempeño del profesional, que en el propio conocimiento adquirido.

Desde esta perspectiva, Mella *et al.* (2020) plantean que la esfera de la educación ha tenido que introducir reformas y avizorarse a nuevas posibilidades de oferta de educación superior para responder a la alta competitividad que impone las universidades, y también el perfil del nuevo estudiante que llega de la educación media con un nuevo marco de referencia frente a sus intereses personales y profesionales. En este sentido, el mercado tradicional en cuestión de programas de formación universitaria ha tenido que iniciar un proceso de transformación que los lleva a ser más competitivos, pero también en ofrecer programas que respondan a las expectativas de las nuevas generaciones y por ende a las necesidades del contexto social, económico y político del mundo.

En esta lógica, varias de las ofertas curriculares, y específicamente la referida al programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali, se sustenta en un aprendizaje basado en el desarrollo de competencias que lleven al futuro profesional, a la capacidad de reflexionar de manera crítica los diferentes fenómenos y contextos a los cuales pueden verse abocados. En este sentido, la nueva apuesta del programa pone énfasis en la participación activa que tiene el propio estudiante en su proceso de formación, lo cual se verá reflejado a su vez en la capacidad de asumir su rol laboral bajo un marco de responsabilidad frente a sí mismo, pero también frente al contexto. De igual manera, le convoca una capacidad de innovación y una visión propositiva que lleve a la posibilidad de trabajar de manera interdisciplinar; una de las estrategias pedagógicas que utiliza el programa para responder a este objetivo, es la realización de práctica profesional que permite afianzar el aprendizaje adquirido y la posibilidad de traducirlo en conocimiento, mediante la acción en un contexto real de trabajo. De acuerdo con lo anterior, y en aras de comprender la articulación entre proceso de formación-inserción laboral, se hace pertinente realizar una aproximación conceptual de estos.

La formación es un concepto que históricamente se le ha asociado a una pluralidad semántica (Vanegas, 2004). La utilización de este término en el área de educación se considera tardía y asociada a la “forma” que, de acuerdo con Vierhaus (2002):

En el siglo XVIII, el concepto de formación era tomado en dirección a los verbos: formar y formarse, producir, dar forma en el sentido externo del individuo. A mediados del S. XVIII, el concepto no se refiere a formas más externas, sino que se tiene en cuenta el intelecto, las costumbres y el comportamiento. En el siglo XIX el concepto de formación contrariaba al de la formación externa debido, a que se era visto o entendido en un sentido intelectual-espiritual, es decir que el concepto era entendido como la autoformación del individuo y su espíritu. (p. 1)

De otra parte, la formación va más allá de un simple saber o aprender, pues en torno a estos giran aspectos de la tradición cultural de un sujeto social, inmerso en determinantes políticos, económicos, morales y éticos que conllevan a una transformación de él, como sujeto y del entorno. En este sentido, Zambrano (2007) la considera como un estado que se logra a través del aprendizaje experiencial; señala que, en la dimensión del saber, aparece estrechamente vinculada con la práctica de los saberes profesionales y con el desarrollo personal del individuo.

En este mismo orden de ideas, Delgado (2012) y Echeverri (2018) permiten dilucidar que la práctica profesional está connotada por el proceso de formación formal y el ejercicio experiencial en tanto que se ponen en juego los saberes

adquiridos desde estos contextos. Así se puede reconocer la práctica profesional como un espacio que sirve de marco referencial para poner en contraste los aprendizajes adquiridos en la formación universitaria. De igual forma, se constituyen en espacios para adquirir nuevos aprendizajes y competencias.

Por otra parte, Delgado (2012) define la práctica como un espacio donde confluyen actividades de estudio y trabajo, que ponen al estudiante en un juego de doble rol entre novato y experto; novato en razón a lo que convoca su rol en el inicio de su ejercicio laboral; y experto en el rol que le confiere la organización donde desarrolla la práctica, pues es poseedor del saber necesario para aportar a la organización.

La práctica profesional se convierte en un mecanismo que sirve para preparar al futuro profesional al ingreso del mercado de trabajo como su primera experiencia laboral; lleva a pensar también el papel que juega la formación por competencias. En este sentido, Richino (1985) señala que la práctica permite al futuro profesional aprender a ser; aquí es donde este aprende de roles, los valores y la responsabilidad que implica el mundo laboral.

La práctica como una estrategia que articula el proceso de formación universitaria con la vida laboral del estudiante, plantea variables importantes de tener en cuenta. Al respecto, Pedroza *et al.* (2007) señalan que en dicha relación interfieren variables, tales como: la congruencia entre las competencias ofrecidas desde las propuestas curriculares y las necesidades del contexto. Esto en razón a que el contexto muchas veces demanda competencias que no se contemplan en la formación profesional; la dicotomía existente entre el perfil profesional que exige el contexto frente al perfil que la formación ofrece de manera tradicional; la brecha entre la cualificación y la ocupación, en tanto que no existe una coherencia entre el nivel de formación exigido y la ocupación del profesional; y por último señalan una mayor demanda de profesionales para poca oferta de empleos, lo que lleva a la precarización laboral a que se ven enfrentados los profesionales.

Así, la universidad prepara al estudiante en su formación profesional para ingresar al mercado productivo, en tanto lo cualifica para responder a la posibilidad de ser empleable; como bien lo señala Rahona (2008, como se citó en Paredes y Ortiz, 2019).

El sistema educativo opera por lo tanto como un mecanismo de socialización que imparte a los individuos las formas y cualidades de comportamiento esperado por las empresas. Lo que se requiere de la mayoría es una actitud de conformismo, sumisión, aceptación del puesto asignado y la falta de control sobre el resultado de la actividad (Rahona, 2008).

El sistema de formación aporta competencias que facilitan el tránsito al mundo laboral, sin embargo, los profesionales y el sector externo también cobran responsabilidad. En este sentido, empleabilidad e inserción laboral son dos constructos que bien vale la pena analizar.

Teniendo en cuenta este panorama, la Empleabilidad convoca una relación entre individuo y contexto (Homs y García, 1999, como se citaron en Curiel, 2003). Autores como Enríquez y Rentería (2007), citando a Hirata (1997), señalan que la empleabilidad es un constructo asociado históricamente a las ciencias de lo económico para establecer diferencias entre aptos e ineptos. Estos autores plantean el destacamento de aspectos individuales que establecen diferencias entre unos y otros, los cuales son mediados por sistemas de formación y aspectos personales.

Curiel (2003), Schvarstein y Leopold (2005), Orejuela *et al.* (2013), Rodríguez (2013), García-Gutiérrez (2014) y Rentería (2016) definen la empleabilidad como las condiciones que posee las personas desde lo individual para acceder a un empleo; dicha condición refiere a las competencias técnicas (conocimientos), y las capacidades para ingresar, mantenerse y adaptarse al cambio. Teniendo en cuenta que la empleabilidad es un constructo resultante de las transformaciones sociales, políticas, económicas aplicada a las dinámicas del trabajo, este se constituye en un término multidimensional que se puede utilizar en varios contextos en un sentido operacional como lo señalan Rentería (2001) y Lees (2002), quienes identifica dos tendencias principales: la institucional relacionada con la habilidad de los graduados para trabajar en su especialidad y la otra para obtener un trabajo, relacionado o no, con el área profesional.

Desde esta perspectiva, Rentería (2001) señala la empleabilidad como punto de discusión en la relación: formación universitaria y el sistema productivo. En este sentido, lo que lleva a pensar este mundo flexible, desregularizado y precarizado, es que cada vez la responsabilidad recae en la esfera de lo individual, así lo que se espera de las personas con respecto al trabajo, es que estas demuestren la capacidad de ingresar al mercado y mantenerse en él. Al respecto, las exigencias para cualificarse no dan espera y recae sobre la persona buscar mecanismos que le permitan alcanzar niveles de formación que lo hagan cada vez más competitivo. Lo anterior, se observa en lo planteado por (Brown y Hesketh, 2004, como se citó en Rentería, 2001).

Con el objetivo de alcanzar espacios sociales privilegiados, la educación sirve como camino para cumplir la promesa del trabajo –empleos profesionales bien remunerados–. Para ello, las personas invierten tiempo, esfuerzo y capacidades con el fin de alcanzar una cualificación que los acerque a la posibilidad de generar las habilidades necesarias para el ingreso o mo-

vimiento en el mercado, lo cual no siempre corresponde con la realidad alcanzada por ellas, ya que el cumplimiento de la promesa del trabajo no está por sí misma garantizada. (p. 328)

Lo anterior lleva a pensar que el ingreso al mercado de trabajo no solo depende del papel que juega la formación universitaria y los factores individuales, sino también de elementos de contexto. Así, la inserción laboral cobra sentido, en tanto que en esta confluyen una multiplicidad de variables desde lo macrosocial asociadas por ejemplo a: políticas de empleo; relación de demanda y oferta de cupos de empleo; aspectos de inclusión o exclusión laboral relacionados con variables sociodemográficas, tales como género, edad, raza, nivel de escolaridad, estrato social; entre otros. En concordancia con esto, y como bien lo señalan Garrido y Requena (1995), la inserción laboral debe abordarse desde una perspectiva psicosocial ya que en dicho proceso se establece una relación entre aspectos contextuales e individuales.

Desde estos postulados, Blanch (1990) plantea un modelo explicativo de la inserción laboral, señalando la ocupabilidad; la contratabilidad y la empleabilidad como dimensiones que lo determinan. La ocupabilidad, la define como el grado de posibilidad que tiene la persona para ocupar un puesto de trabajo; la contratabilidad, la refiere a la correspondencia entre las características biodemográficas y curriculares de la persona con respecto al puesto de trabajo; la empleabilidad, la define como la correspondencia entre las características psicosociales de la persona y el perfil tipo de una persona empleada en un determinado contexto.

En esta lógica, Ventura (2005) señala la inserción laboral como la posibilidad que tiene la persona para incorporarse al mercado de trabajo y mantenerse en él. En este sentido, también considera la ocupabilidad y la empleabilidad como factores que condicionan la inserción laboral. Al respecto, propone que la ocupabilidad está dada por: la estructura y tendencias del mercado laboral; demanda y oferta de empleo; la coyuntura económica, los cambios demográficos; las políticas de empleo; variables sociodemográficas como sexo, edad y nacionalidad. De otra parte, plantea que la dimensión de empleabilidad, incluye aspectos relacionados con la significación que se le da al trabajo; la actitud de interés por buscar empleo; la valoración personal y profesional que tenga de sí mismo; formación académica; competencias; experiencia laboral; conocimiento del contexto laboral y factores personales.

Lo anterior muestra la responsabilidad que se debe asumir por parte de profesionales; entes gubernamentales; universidades; empresas, entre otros para responder a los desafíos que impone este siglo XXI en materia de empleabilidad. Así las cosas, se debe propender por verdaderas políticas que posibiliten al profesional opciones de empleo; pero también las universidades requieren evaluar

y transformar constantemente sus currículos para que los profesionales puedan aportar también a la transformación social desde la puesta de nuevos saberes y competencias personales que les permita ser altamente empleables.

Método

Los estudios se sustentan en un marco cuantitativo con un alcance descriptivo y diseño transversal. La muestra estuvo constituida por empleadores, egresados de los diferentes programas de pregrado y posgrado de la universidad; como instrumento de recolección se diseñó una encuesta a través de la plataforma *survey*, la cual fue distribuida de manera tipo censo. La información se analizó mediante estadística descriptiva en formato Excel.

Discusión de resultados

La relación entre la formación universitaria y el sector productivo es un tema que cada vez cobra importancia, ya que convoca el crecimiento y desarrollo de los países; sin embargo, existen vacíos y brechas entre estos, que se hace determinante superar con el fin de equilibrar y articular políticas que permitan formar a los profesionales para el trabajo. Los resultados encontrados en los 3 estudios institucionales realizados, permiten identificar en las muestras participantes (practicantes, egresados pregrado, egresados posgrados y empleadores), la percepción positiva que se tiene frente al proceso de formación del programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali, en tanto se reconoce la pertinencia y relevancia social del programa para dar respuesta a las necesidades que plantea el mercado laboral.

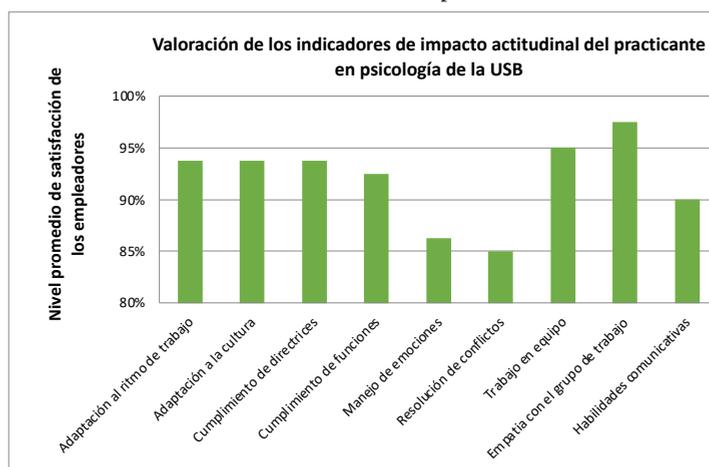
Lo anterior, puede verse reflejado en la respuesta positiva frente al papel que juega el proceso de formación en la inserción laboral de los psicólogos. Al respecto, los empleadores en un 48.5 % respecto a un 51.5 % respondieron que el estudiante cuando termina su práctica profesional es vinculado laboralmente como profesional. El 64.91 % de los egresados de pregrado señalaron que la formación universitaria les permitió prepararse para iniciar su vida profesional, en correspondencia a un 69.45 % que señaló haberse ubicado en el mercado de trabajo en un período de tiempo que oscila desde inmediato hasta 6 meses. En concordancia con la misión y visión del programa, el 86.36 % de los egresados señala que la formación recibida los prepara para iniciar su vida laboral, igualmente señalan que les permite ubicarse laboralmente. Estos resultados validan lo señalado por Benatuil y Laurito (2009), en tanto que se observa que el profesional en psicología trabaja en las áreas propias de la disciplina, pero marcando diferencias en la ubicación respecto a los campos.

De acuerdo con la literatura revisada, el proceso de formación convoca brindar espacios donde el futuro profesional pueda poner en contexto todos los aprendizajes adquiridos durante el tiempo de duración de su carrera; al respecto la práctica profesional adquiere valor como escenario donde no solo se pone en contexto los conocimientos técnicos adquiridos sino la identidad profesional. En este sentido, la identidad profesional se construye a la luz de la interacción entre el rol del profesional y el entorno sociolaboral donde se desempeña (Cattonar, 2001, como se citó en Castagno y Fornasari, 2013). Esto significa, que los practicantes al ir incorporando los repertorios referidos a conocimientos y valores de identidad institucional, van moldeando y desarrollando comportamientos a través de la acción que marca lo que Richino (1985) llama “aprender a ser”; o como bien lo señalan otros autores el desarrollo de competencias blandas o el “saber ser”.

Desde esta perspectiva, los resultados del estudio *Evaluación del impacto de la práctica profesional en psicología* refieren por parte de las organizaciones, el impacto actitudinal y el cambio cultural que gesta el estudiante durante su ejercicio de práctica profesional. Así, la mayoría de las organizaciones refieren desde los diferentes campos de actuación, una valoración positiva que oscila en una calificación entre 4 y 5 puntos; lo cual resalta en los practicantes, la puesta en marcha de indicadores de impacto actitudinal, reflejados en competencias como habilidad comunicativa; la empatía con que llevan a cabo sus labores; la resolución de conflictos; la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad de adaptación a la cultura organizacional, adaptación al ritmo del trabajo, cumplimiento de directrices y cumplimiento de funciones.

Figura 33

Valoración indicadores de impacto actitudinal



Se concluye del resultado anterior, la valoración positiva por parte de las organizaciones encuestadas en un 87 % de satisfacción con el desempeño de los practicantes.

Figura 34
Valoración nivel resultados y desempeño



El resultado anterior, es congruente con los hallazgos del estudio de caracterización socio laboral de egresados de pregrado y posgrado, donde se reconoce que la formación que reciben se orienta al desarrollo de competencias del trabajo en equipo y el sentido de lo ético y responsabilidad social; las cuales fueron valoradas en un 47.20 % por egresados de pregrado; para posgrado, el 91.25 % de los egresados reconocen haber alcanzado desde el proceso de formación en un nivel alto, la competencia referida a la capacidad para actuar con base en principios éticos a nivel personal, profesional y laboral.

Estos aspectos reflejan la congruencia con el propósito de fomentar la valoración y respeto por la diversidad, la autonomía, la interculturalidad y de un pensamiento humanístico capaz de incorporar los principios franciscanos del amor por la naturaleza, el respeto a la diferencia, la solidaridad y el trabajo con las comunidades (PEP, 2020).

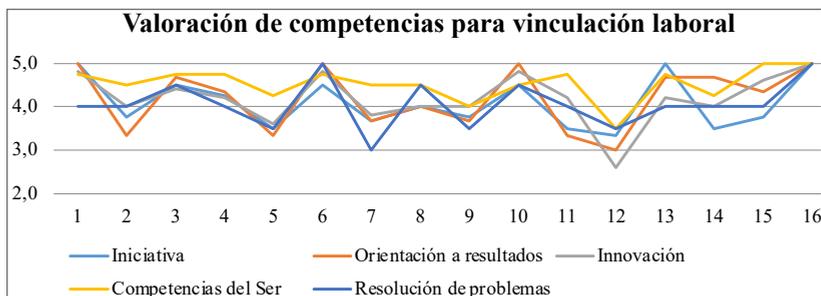
La realidad de los países cada vez pone de manifiesto una perspectiva global en el abordaje de intervención y hace explícito la responsabilidad que tienen las universidades en la formulación de currículos que vayan en la dirección de las necesidades del entorno. Para esto, entonces, las universidades deben propender por currículos que fomenten en el profesional el desarrollo de competencias que vayan más allá de lo teórico; al respecto, Fragoso-Luzuriaga (2013) señala que ya no es suficiente el conocimiento en un área específica, sino que se hace necesario transitar a competencias amplias que involucre competencias emocionales, actitudinales y metodológicas.

Al respecto, se destaca que el 70.81 % de los egresados reconoce la formación humanística sustentada en valores, tales como lo ético y el respeto por la persona; resultado congruente con lo señalado por los empleadores, ya que el 96 % reconoce características diferenciadoras desde el proceso de formación, resaltando que esta se sustenta en la capacidad que tiene el egresado Bonaventuriano para responder a las necesidades de la empresa mediante una actitud ética en su quehacer profesional; con respecto a los resultados con egresados de posgrado, se encontró que el 92.50 % reconoce que la formación posgradual recibida es acorde con las necesidades del entorno; de igual forma existe una valoración positiva de lo ético como un valor fundamental de incidencia para la ubicación en el mercado de trabajo.

A partir de estos hallazgos, se reconoce los nuevos perfiles y repertorios que los profesionales deben tener para responder a una sociedad diversificada y cambiante; donde las realidades del mercado de trabajo ponen de manifiesto un profesional, que como bien lo señala Rui (1999), debe poseer más que conocimientos técnicos, habilidades y actitudes que le permitan transformar y adaptarse a las diferentes situaciones y al contexto.

De otra parte, se puede pensar la práctica como un eje que permite integrar el conocimiento teórico alcanzado como aprendizaje del contexto universitario y las competencias transversales. El nuevo perfil que enmarca hoy la sociedad del conocimiento, se connota bajo una perspectiva del desempeño por competencias, sobre todo en la capacidad para adaptarse a distintos entornos o situaciones respetando las diferencias de los grupos en los diversos contextos sociales. Lo anterior es congruente con los hallazgos del estudio de evaluación del impacto de las prácticas en psicología, en tanto que, de acuerdo al modelo comprensivo, y específicamente desde la categoría de vinculación laboral, las organizaciones encuestadas en su mayoría (16), señalan una valoración positiva, reconociendo en el practicante desarrollo respecto a las competencias relacionadas con saber ser; liderazgo; orientación a resultados; iniciativa; y por último innovación.

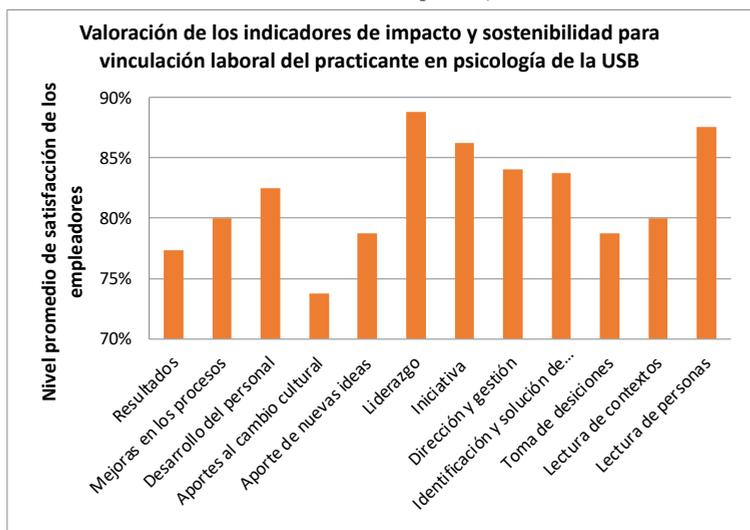
Figura 35
Valoración competencias



Dicho resultado, es concordante con lo planteado en las investigaciones de Bastidas-Bilbao y Velásquez (2016) y Banuetel y Laurito (2015), en cuanto la práctica permite a los estudiantes afianzar y adquirir nuevos conocimientos como también el desarrollo de competencias que los prepara para el ejercicio de su rol profesional.

Es de resaltar, que lo anterior se convierte en un indicador de inserción laboral, que garantiza la sostenibilidad de un proceso formativo sustentado en el desarrollo de competencias que promueve el programa de Psicología, el cual abarca la capacidad que tiene el estudiante para poner en contexto todos los conocimientos adquiridos, y su capacidad de actuar bajo principios éticos y humanos en aras de aportar en las diferentes intervenciones que demandan los procesos en una organización. De acuerdo con lo anterior, la siguiente gráfica, muestra los resultados del estudio, respecto a la valoración de indicadores de impacto y sostenibilidad para vinculación laboral del practicante en psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali.

Figura 36
Valoración indicadores impacto y sostenibilidad



De acuerdo con lo anterior, los resultados permiten evidenciar que más del 85 % de las organizaciones que respondieron la encuesta, valoran el liderazgo que asumen los practicantes para proponer nuevas ideas en pro de mejora de los procesos. De igual forma, en un porcentaje mayor al 85 %, las organizaciones reconocen en el practicante la capacidad para leer a las personas que trabajan en la organización y las necesidades de estas. El 86 %, reconoce la capacidad de iniciativa para el desarrollo de actividades en la organización. En porcentaje

mayor 80 % las organizaciones reconocen la capacidad del practicante para identificar y aportar en la solución de problemas; la dirección y gestión de equipo de trabajo al igual que el desarrollo del personal. En un 80 % las organizaciones valoran positivamente los indicadores relacionados con la mejora de procesos en la organización, y la capacidad para leer en contexto.

Por encima del 75 % las organizaciones señalan una valoración positiva en lo concerniente a la capacidad para tomar decisiones e innovar en ideas que permitan un mayor resultado en sus acciones. Por último, en un 74 %, las organizaciones valoran positivamente el aporte de los practicantes al cambio cultural de estas.

De igual manera, se destaca desde los resultados del estudio de posgrados, el reconocimiento en la capacidad que adquiere el psicólogo para integrarse a equipos de trabajo multi- e interdisciplinar en los que contribuya a una lectura compleja y diversificada del análisis, la comprensión y la intervención de las problemáticas del contexto. En este sentido, se da una valoración positiva en la competencia referida a la capacidad de participación activa en grupos, en aras de conseguir objetivos que favorezcan la efectividad en los procesos. Así, el 68.75 % señalan haber alcanzado esta competencia en un nivel alto; el 26.25 % en un nivel medio; y el 5 % en un nivel bajo.

Del mismo modo, se evidencia una valoración positiva en la capacidad para actuar de forma propositiva en la consecución de soluciones a las situaciones o problemáticas que surjan en función de la vida laboral y personal, lo cual es congruente con los objetivos de formación del programa. Al respecto, el 71.25 % ubica haber alcanzado esta competencia en un nivel alto; el 26.25 % en un nivel medio y en un nivel bajo el 2.50 %.

Igualmente, se presenta una valoración positiva ya que los resultados del estudio señalan haber alcanzado un nivel alto respecto a la competencia referida a la capacidad para realizar análisis crítico desde un pensamiento lógico, que permita la identificación de los distintos componentes o variables que intervienen en los diferentes contextos sociales y laborales. El 83.75 % refiere haber alcanzado un nivel alto; y el 16.25 % en un nivel medio, se destaca el hecho que el nivel bajo no fue opción de respuesta.

En este mismo orden, en lo que respecta al estudio de egresados de posgrados, los resultados permiten reconocer la capacidad que se adquiere en la comprensión y manejo de un conocimiento amplio en los temas del área de desempeño; así, el 83.75 % lo ubica en un nivel alto; el 15 % lo ubica en el nivel medio; el 1.25 % lo ubica en un nivel bajo. Respecto a la capacidad para identificar los cambios del entorno, detectando oportunidades que garanticen mejoras y la consecución

de metas a nivel laboral, el 73.75 %, ubica esta competencia en un nivel alto; el 22.50 % en un nivel medio; y el 3.75 % en un nivel bajo.

Todo lo anterior, responde a los desafíos que el programa enfrenta para responder desde uno de sus marcos de formación profesional en la preparación para la vida laboral, lo cual –como lo señalan la OCDE (2010) y la Unesco (2015)– son elementos claves para el desarrollo individual y social. De la misma manera, pone de manifiesto el logro del perfil profesional, el cual sustenta desde el PEP (2020), las competencias socio-técnicas del programa de psicología de la USB Cali, permiten favorecer el desarrollo de profesionales con capacidad investigativa, reflexión crítica, generadores de estrategias de intervención que promuevan la aplicación del conocimiento en un contexto específico, respetando y asumiendo lo ético-político frente a su labor profesional.

Conclusiones y recomendaciones

Los hallazgos de los estudios permiten ver la importancia de la relación que existe entre condiciones de contexto y aspectos individuales de los profesionales. Desde esta perspectiva, vale la pena pensar en la empleabilidad y la inserción laboral como dimensiones estructurales del ingreso al mercado de trabajo, donde los cambios suscitados y los que han venido emergiendo a nivel mundial por el cruce de factores económicos, políticos, sociales, entre otros, marcan una necesidad de pensar en la formación profesional como forma de inclusión, movilidad social y laboral. El proceso de formación aporta a la empleabilidad, y por ende a la inserción laboral del futuro profesional.

En este sentido, la formación profesional impartida por las universidades debe centrar su mirada cada vez más en las nuevas apuestas y con ellas las necesidades del mercado laboral; pues como bien se sabe, la sociedad hoy, plantea dinámicas de desregularización del empleo lo que lleva necesariamente a cuestionarse los modelos de enseñanza-aprendizaje. Se debe pensar entonces en una formación que prepare al profesional para el empleo, sustentada en el desarrollo de competencias que permitan tener una lectura crítica del contexto, y que posibilite la capacidad de gestión y autonomía respecto a su propio proceso de empleabilidad. Las instituciones de educación superior tienen un gran reto: el de enfrentarse y anticiparse a los rápidos cambios que demanda las sociedades actuales, donde los desarrollos de las tecnologías digitales, implican formar a los futuros profesionales, en habilidades centradas en resolución de problemas; innovación; autoeficacia; competencias socioemocionales, entre otras.

La práctica como estrategia pedagógica siempre ha estado presente en los planes estratégicos y curriculares de las universidades; sin embargo, la literatura

muestra vacíos en términos de investigaciones que muestren el papel e impacto que tiene la práctica profesional como mecanismo de transición entre la universidad y el sector productivo para la inserción laboral del futuro profesional, siendo necesario apostar a investigaciones futuras que permitan encontrar nuevos derroteros de análisis que faciliten transformar, y al interior de las universidades los planes de estudio y lograr articular las apuestas formativas de la institución con las necesidades reales del contexto.

Referencias

La evaluación de impacto y su importancia para el desarrollo de investigaciones desde diferentes campos de aplicación

- Abdala, E. (2004). *Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes*. Cinterfor. http://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/conocimientos/manual_evaluacion_de_impacto_programas_de_jovenes.pdf
- Ávila, L. J., Lara, L. D., y Morales, C. (2012). *Evaluación de impacto de la práctica de psicología educativa de la Universidad de La Sabana, 1995-2000*. Universidad de La Sabana. <http://hdl.handle.net/10818/4927>
- Billorou, N., Pacheco, M., y Vargas F. (Eds.). (2011). *Guía para la evaluación de impacto de la formación*. Cinterfor. <https://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/guia/guiaevaluacion-impacto.pdf>
- Briones, G. (1982). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. Trillas.
- Burgos, N. A., y Maldonado, W. F. (2015). *Apreciación del empleador sobre el impacto laboral obtenido por egresados del programa de Psicología de la Universidad de la Costa – CUC* [Tesis de maestría, Universidad de la Costa]. Redicuc. <http://hdl.handle.net/11323/860>
- Bustamante, J., y Mansang, S. (2017). *Impacto que generan los practicantes profesionales del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios seccional Bello- Ant; en las distintas empresas* [Tesis de grado, Universidad Minuto de Dios]. <http://hdl.handle.net/10656/5426>
- Chía, J., y Escalona, C. I. (2009). La medición del impacto de la ciencia, la tecnología y la innovación en Cuba: análisis de una experiencia. *CTS*, 5(13), 83-96. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92415269005>
- Daza-Caicedo, S., Maldonado, O., Arboleda-Castrillón, T., Falla, S., Moreno, P., Tafur-Sequera, M., y Papagayo, D. (2017). *Hacia la medición del impacto de las prácticas*

- de apropiación social de la ciencia y la tecnología: propuesta de una batería de indicadores. *História, Ciências, Saúde – Manguinhos*, 24(1), 145-164. <https://doi.org/10.1590/S0104-59702017000100004>
- Fernández, E. (1999). *La medición del impacto social de la ciencia y tecnología*. https://www.riicyt.org/wp-content/uploads/2019/09/IVTaller_Indicadores_polcuch.pdf
- Flórez, L. S., y Salazar, G. S. (2013). Evaluación del impacto de la práctica universitaria del programa de Administración de Empresas de la Universidad Católica Popular del Risaralda durante el período comprendido entre 1996-2002. *Encuentro Nacional de Investigación en Administración*, 119-146. <https://www.calameo.com/read/003990066ac36ae4f895d>
- Fundación Instituto de Ciencias del Hombre. (2016). *La evaluación educativa: conceptos, funciones y tipos*. https://www.uv.mx/personal/jomartinez/files/2011/08/LA_EVALUACION_EDUCATIVA.pdf
- García, Á. (2007). *La evaluación, un proceso fundamental en la calidad educativa en los centros escolares* [Tesis de grado, Universidad Pedagógica Nacional]. <http://200.23.113.51/pdf/25465.pdf>
- Gertler, P. J., Martínez, S., Premand, P., Rawlings, L. B., y Vermeersch, C. M. (2017). *La evaluación de impacto en la práctica* (2.ª ed.). BID; Banco Mundial. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0888-3>
- Gertler, P. J., Martínez, S., Premand, P., Rawlings L. B., y Vermeersch, C. M. (2018). *Avaliação de impacto na prática* (2.ª ed.). BID; Banco Mundial.
- Giraldo, T. (2010). *Impacto de las prácticas profesionales en comunicación organizacional de la Universidad Católica Popular del Risaralda en algunas organizaciones intervenidas en la región*. RIBUC. <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/2489>
- Lavilla, L. (2011). La evaluación. *Pedagogía Magna*, (1), 303-310. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3629230>
- Libera Bonilla, B. (2007). Impacto, impacto social y evaluación del impacto. *ACI-MED*, 15(3), 1-9. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007000300008
- López, J., y Luján, J., (2002). *Observaciones sobre los indicadores de impacto social*. Indicadores de Ciencia y Tecnología en Iberoamérica. <https://www.oei.es/historico/revistactsi/numero3/art03.htm>
- Lozano, J., Saavedra, R., y Fernández, F. (2011). La evaluación del impacto de los resultados científicos. Metodologías y niveles de análisis. *Humanidades Médicas*, 11(1), 99-117. <https://humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/23/32>
- Meagher, L., y Lyall, C. (2013). The invisible made visible: Using impact evaluations to illuminate and inform the role of knowledge intermediaries. *Evidence and Policy*, 9(3), 409-418.

- Milanés, Y., Solís, F., y Navarrete, J. (2010). Aproximaciones a la evaluación del impacto social de la ciencia, la tecnología y la innovación. *ACIMED*, 21(2), 161-183. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-9435201000020003&lang=es
- Moñux, D., Aleixandre, G., Gómez, F., Cáceres, S., Miguel, L., y Velasco, E. (2006). *Evaluación del impacto social de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico (I+D): una aplicación en el sector de las comunicaciones industriales* [Ponencia]. Primer CTS+I, Ciudad de México, México.
- Orozco, A. (2012). Impacto social y académico del programa interacción social y desarrollo ciudadano en tres localidades del departamento del Atlántico. *Psicogente*, 17(32), 477-494. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/1459>
- Orosio, M. M., y Sabala, M. C. (2016). *Impacto de las prácticas profesionales del programa de Psicología de la Universidad del Valle en la regional Palmira durante el período 2010-2014* [Ponencia]. VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, Buenos Aires, Argentina.
- Peña, F., y Martínez, C. (2010). *Pertinencia e impacto de las prácticas empresariales desde la perspectiva de los empresarios, graduados y estudiantes en práctica de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga* [Tesis de grado, Universidad Pontificia Bolivariana]. Repositorio UPB. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/1278>
- Real Academia Española. (2019). *Impacto*. <https://dle.rae.es/impacto?m=form>
- Rogers, P. (2012). *Introducción a la evaluación de impacto*. InterAction; The Rockefeller Foundation.
- Valdés, M. (2009). *La evaluación de impacto de proyectos sociales: definiciones y conceptos*. https://www.mapunet.org/documentos/mapuches/Evaluacion_impacto_de_proyectos_sociales.pdf
- Villaveces, J., Orozco, L., Olaya, D., Chavarro, D., y Suárez, E. (2005). ¿Cómo medir el impacto de las políticas de ciencia y tecnología? *Revista Iberoamericana de Ciencia Tecnología y Sociedad*, 2(4), 125-146. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-00132005000100007&lang=es

Elementos para la evaluación de impacto en las prácticas profesionales en educación superior

- Ashton, D., y Noonan, C. (Eds.). (2013). *Cultural work and higher education*. Palgrave Macmillan.
- Aversano, N., Manes-Rossi, F., y Tartaglia-Polcini, P. (2018). Performance measurement systems in universities: A critical review of the Italian system. En E. Borgonovi, E. Anessi-Pessina y C. Bianchi (Eds.), *Outcome-based performance management in the public sector* (Vol. 2, pp. 269-288). Springer.

- Briones, G. (1982). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. Trillas.
- Caicedo, S., Sánchez, C., y Salazar, F. (2019). *Informe de avance de investigación "Evaluación del impacto de las prácticas profesionales del programa de Psicología"*. USB.
- Carpenter, C., Cone, D., y Sarli, C. (2014). Using publication metrics to highlight academic productivity and research impact. *Academic Emergency Medicine*, 21(10), 1160-1172. <https://doi.org/10.1111/acem.12482>
- Clark, B. (1998). *Creating entrepreneurial universities: Organizational pathways of transformation*. IAU; Elsevier Science.
- Fernández, A. (2001). *Diseño y elaboración de proyectos sociales*. Universidad Javeriana.
- Gertler, P. J., Martínez, S., Premand, P., Rawlings, L. B., y Vermeersch, C. M. (2017). *La evaluación de impacto en la práctica* (2.ª ed.). BID; Banco Mundial. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0888-3>
- Independent Evaluation Group. (2009). *Institutionalizing impact evaluation within the framework of a monitoring and evaluation system*. BID; Banco Mundial.
- Instituto de Prospectiva, Innovación y Gestión del Conocimiento. (2016). *Informe de gestión: año 2016*. Universidad del Valle. <http://prospectiva.univalle.edu.co/publicaciones/item/21-ejemplo-de-libro-o-documento-para-compartir>
- Jones, M. M., y Grant, J. (2013). Making the grade: Methodologies for assessing and evidencing research impact. En A. Dean, M. Wykes y H. Stevens (Eds.), *7 essays on impact* (pp. 25-43). University of Exeter.
- Mayne, J. (2007). *Best practices in results-based management: A review of experience. Volume 1: Main report*. <http://www.focusintl.com/RBM043-2007%2007%20UN%20Best%20Practices%20in%20Results-Based%20Management.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2010). *Skills beyond school*. <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/45925316.pdf>
- Pichardo Muñoz, A. (1997). *Evaluación del impacto social: el valor de lo humano ante la crisis y el ajuste*. Lumen.
- Rossi, P., Lipsey, M., y Freeman, H. (2004). *Evaluation: A systematic approach* (7.ª ed.). Sage.
- Scriven, M. (1991). *Evaluation thesaurus* (4.ª ed.). Sage.
- Solarte, L. (2014). *Diseño de metodología de evaluación del Plan Estratégico de Desarrollo 2005-2015*. Universidad del Valle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/3dac072f-85e2-454b-afbc-dfb4b2d791e2/content>
- Solarte, L., Sánchez, F., y Caicedo, S. (2019). *Evaluación de impacto de las instituciones de educación superior*. Working paper.
- Vedung, E. (1997). *Evaluación de políticas públicas y programas*. IHP.

Impacto de las prácticas del programa de Psicología: definiendo datos y cadenas de resultados

- Andreozzi, M. (1996). El impacto formativo de la práctica: avances de investigación sobre el papel de “las prácticas de formación” en el proceso de socialización profesional. *Revista del IIICE*, 5(9), 20-22.
- Aversano, N., Manes-Rossi, F., y Tartaglia-Polcini, P. (2018). Performance measurement systems in universities: A critical review of the Italian system. En E. Borgonovi, E. Anessi-Pessina y C. Bianchi (Eds.), *Outcome-based performance management in the public sector* (Vol. 2, pp. 269-288). Springer.
- Ávila, L. J., Lara, L. D., y Morales, C. (2012). *Evaluación de impacto de la práctica de psicología educativa de la Universidad de La Sabana, 1995-2000*. Universidad de La Sabana. <http://hdl.handle.net/10818/4927>
- Briones, G. (1982). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. Trillas.
- Gertler, P. J., Martínez, S., Premand, P., Rawlings L. B., y Vermeersch, C. M. (2018). *Avaliação de impacto na prática* (2.ª ed.). BID; Banco Mundial.
- Jones, M. M., y Grant, J. (2013). Making the grade: Methodologies for assessing and evidencing research impact. En A. Dean, M. Wykes y H. Stevens (Eds.), *7 essays on impact* (pp. 25-43). University of Exeter.
- Meagher, L., y Lyall, C. (2013). The invisible made visible: Using impact evaluations to illuminate and inform the role of knowledge intermediaries. *Evidence and Policy*, 9(3), 409-418.
- Osorio, M. M., y Sabala, M. C. (2016). *Impacto de las prácticas profesionales del programa de Psicología de la Universidad del Valle en la regional Palmira durante el período 2010-2014* [Ponencia]. VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, Buenos Aires, Argentina.
- Ritterman, M., Fernald, L., Adler, N., Bertozzi, S., y Syme, S. (2015). Perceptions of social mobility: Development of a new psychosocial indicator associated with adolescent risk behaviors. *Frontiers in Public Health*, 3, 62-70. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2015.00062>
- Robinson, C., y Adams, N. (2008). Unlocking the potential: The role of universities in pursuing regeneration and promoting sustainable communities. *Local Economy*, 23(4), 277-289.
- Rossi, P., Lipsey, M., y Freeman, H. (2004). *Evaluation: A systematic approach* (7.ª ed.). Sage.
- Salmi, J. (2009). *El desafío de crear universidades de rango mundial*. Banco Mundial; Mayol Ediciones.
- Solarte, L. (2014). *Diseño de metodología de evaluación del Plan Estratégico de Desarrollo 2005-2015*. Universidad del Valle.

- Solarte, L., Sánchez, F., y Caicedo, S. (2019). *Evaluación de impacto de las instituciones de educación superior*. Working paper.
- Vedung, E. (1997). *Evaluación de políticas públicas y programas*. IHP.
- Vélez, M. (2014). Educación universitaria como factor de movilidad social. *Telos*, 16(2), 207-225. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99331125001.pdf>

El impacto en sostenibilidad y vinculación laboral en relación con la práctica profesional como estrategia pedagógica y la inserción laboral para el egresado de la USB Cali

- Aguilera, A. (2000). Formación universitaria en la sociedad de la información. *Escuela Abierta*, (4), 69-84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=195873>
- Álvarez, A., Sánchez, G. M., Rentería, E., y Reyes, C. A. (2019). *Caracterización sociolaboral de egresados de la Universidad de San Buenaventura Cali 2007-2017*. Editorial Bonaventuriana.
- Bastidas-Bilbao, H., y Velásquez, A. M. (2016). Modelo lógico de la supervisión como actividad educativa para la formación en psicología clínica: concepciones de supervisores clínicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 34(2), 293-314: <http://dx.doi.org/10.12804/apl34.2.2016.06>
- Benatuil, D., y Laurito, J. (2015). El rol de las prácticas profesionales supervisadas en una muestra de estudiantes de psicología de una universidad de gestión privada argentina. *PSIENCIA*, 7(2), 397-410. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333141094006>
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. PPU.
- Castagno, M., y Fornasari, M. (2013). Tres momentos del inicio de una vida profesional. Valor identitario de las prácticas universitarias. *Revista Costarricense de Psicología*, 32(2), 195-212. <https://www.redalyc.org/pdf/4767/476748718006.pdf>
- Curiel, M. T. (2003). *El concepto de empleabilidad: nuevas perspectivas para la orientación*. Servicio Municipal de Empleo. <http://www.arakis.es/~aclpp/asociacion/novedades/boletin3.htm>
- Chaves, A., y Noguera, M. (2008). La inserción laboral de los titulados en psicología: un estudio de los graduados en cinco promociones consecutivas. *RUCT*, (9), 121-134. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/11370>
- Delgado, R. (2012). La práctica profesional como espacio de aprendizaje. Una perspectiva desde el enfoque de eje de la formación inicial universitaria. *CONHISREMI, Revista Universitaria de Investigación y Diálogo Académico*, 8(2), 71-104.

- Echeverri, C. (2018). Significados y contribuciones de las prácticas profesionales a la formación de pregrado en psicología. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 36(3), 569-584. <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.5490>
- Elizalde, M., y Peralta, N. (2018). Estudio sobre inserción profesional y académica de graduados de posgrado del programa de Psicología de la Universidad Nacional de Rosario (Argentina). *Educación*, 27(53), 92-106. <https://doi.org/10.18800/educacion.201802.006>
- Enríquez, Á., y Rentería, E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. *Universitas Psychologica*, 6(1), 89-103. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64760110.pdf>
- Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(16), 110-125. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2015.16.154>
- García-Gutiérrez, J. (2014). ¿Por qué lo llaman educación cuando quieren decir... empleabilidad? A propósito del concepto de utilidad en educación. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 139, 102-109. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.034>
- Garrido, L., y Requena, M. (1995). El acceso de los jóvenes a la vivienda y al trabajo. *Revista Asturiana de Economía*, (2), 27-54.
- Hernández, C. A., Tavera, M., y Jiménez, M. (2012). Seguimiento de egresados en tres programas de maestría en una escuela del Instituto Politécnico Nacional en México. *Formación Universitaria*, 5(2), 41-51. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062012000200006>
- Jiménez, A. (2009). Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios. Directrices para el análisis. *EDUCAR*, 44, 47-58. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342130833004>
- Lees, D. (2002). Graduate employability—Literature review. *Learning and Teaching Support Network*. https://www.academia.edu/6693395/LTSN_Generic_Centre_1_October_2002_Graduate_Employability_Literature_Review_Dr_Dawn_Lees
- Malvezzi, S. (1999). El agente económico reflexivo. *Desarrollo y Capacitación*, (49), 16-19.
- Mateus, J. R., y Brassat, D. W. (2002). La globalización: sus efectos y bondades. *Economía y Desarrollo*, 1(1), 65-77.
- Mella, J., Menke, L., y Babul, J. (2020). Formación universitaria en un mundo globalizado y cambiante: el programa académico de bachillerato de la Universidad de Chile. *Calidad en la Educación: Retención y Movilidad Estudiantil en la Educación Superior*, (17), 175-185. <https://doi.org/10.31619/caledu.n17.413>
- Gómez, H. J. (2009). Desarrollar destrezas para la competitividad de Colombia. *Altablero*, (48). <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-183961.html>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2010). *Skills beyond school*. <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/45925316.pdf>
- Orejuela, J. J., Bermúdez, R. E., Urrea, C. E., y Delgado, L. A. (2013). *Inserción laboral de jóvenes profesionales. El caso de los psicólogos bonaaventurianos*. Editorial Bonaventuriana.
- Paredes, M. G., y Ortiz, L. (2019). Formación universitaria e inserción laboral. La inquietud por la empleabilidad. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 7(2), 28-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299582>
- Pedroza, R., Villalobos Monroy, G., y Morales Euzurruga, M. (2007). *Inserción laboral y trayectorias vitales del egresado de Psicología*. Universidad Autónoma del México.
- Rahona, M. M. (2008). *La educación universitaria en España y la inserción laboral de los graduados en la década de los noventa. Un enfoque comparado* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. <https://www.injuve.es/sites/default/files/9321-02.pdf>
- Rentería, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales. En *Vinculación universidad- empresa a través del postgrado. Pautas y limeamientos* (pp. 51-61). Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado.
- Rentería, E. (2016). Sobre la empleabilidad y el futuro de los trabajos en el País. En N. Molina Valencia y W. López López (Eds.), *Separata: trabajando en la paz y reconciliación* (pp. 92-93). Ascofapsi; Colpsic.
- Rentería, E., García, E., Malvezzi, S., y Botero, J. (2022). *Empleabilidad profesional. Inserción y movilidad en mercados de trabajo de egresados(as) de la Universidad del Valle*. Editorial Universidad del Valle. <https://doi.org/10.25100/peu.634>
- Richino, S. V. (1985). *Estructuración del rol profesional: laboratorio en procesos institucionales*. Kergierman.
- Rodríguez, F., y Seda, I. (2013). El papel de la participación de estudiantes de Psicología en escenarios de práctica en el desarrollo de su identidad profesional. *Perfiles Educativos*, 35(140), 82-99. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13226156006>
- Rodríguez, A. (2013). *El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España* [Tesis doctoral, Universidad de León]. Bulería. <http://hdl.handle.net/10612/3018>
- Schvarstein, L., y Leopold, L. (2005). *Subjetividad y trabajo. Entre lo existente y lo necesario*. Paidós.
- Unesco. (2015). *Documento de posición sobre la educación después de 2015*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000227336_spa
- Universidad de San Buenaventura Cali. (2020). *Proyecto Educativo del Programa de Psicología (PEP)*. https://usbcali.edu.co/wp-content/uploads/2023/11/pep_programa_administracion_de_negocios_2022.pdf

- Vanegas, M. E. (2004). El concepto pedagógico formación en el universo semántico de la educación. *Educación*, 28(2), 13-28. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44028202>
- Ventura, J. (2005). *El prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral. Nuevos enfoques ante el reto europeo* [Tesis doctoral, Universidad de Barcelona]. TDX. <http://hdl.handle.net/10803/2898>
- Vierhaus, R. (2002). Formación (*bildung*). *Separata: Revista Educación y Pedagogía*, 14(33), 7-23. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/revistaeyp/article/view/18556/15933>.
- Zambrano, A. (2007). *Formación, experiencia y saber*. Cooperativa Editorial Magisterio.

Sobre los autores

Silvia Caicedo-Muñoz

Doctora en Administración, en la línea de Gobierno y Políticas Públicas de la Universidad del Valle, Cali. Magister en Políticas Públicas de la Universidad del Valle, Cali. Psicóloga de la Universidad de San Buenaventura Cali. Profesor Tiempo Completo de la Universidad de San Buenaventura Cali. Integrante del grupo de Investigación GEUS de la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales de la USB Cali. Integrante de la Asociación Internacional de Políticas Públicas, de la APS Div 18 y Div 35, y de la red de investigación Colombo-Alemana REDCAPAZ. Correo: sccaiced@usbcali.edu.co

Francisco Javier Salazar Vargas

Magíster en Psicología, Universidad de San Buenaventura Cali. Especialista en Docencia Universitaria, Universidad Cooperativa de Colombia Cali. Psicólogo, Pontificia Universidad Javeriana Cali. Docente medio tiempo de la Universidad San Buenaventura Cali. Docente medio tiempo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD-UDR, Cali. Consultor de empresas en procesos de gestión de talento humano. Correo: fjsalaza@usbcali.edu.co

Carlos Sánchez Jaramillo

Doctor en Psicología de la Universidad del Valle, Cali. Psicólogo y Especialista en Cultura de Paz y Derecho Internacional Humanitario de la Pontificia Universidad Javeriana, Cali. Profesor Tiempo Completo de la Universidad de San Buenaventura Cali. Integrante del grupo de Investigación GEUS de la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales de la USB Cali y del Colectivo de Investigación Multidisciplinar de Barreras para la Paz en Colombia. correo: casanchezj@usbcali.edu.co

Adaneys Álvarez Ramírez

Doctoranda, doctorado en Psicología, Universidad de San Buenaventura Cali. Profesora Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Miembro del grupo de investigación Estéticas Urbanas y Socialidades, Universidad de San Buenaventura Cali. ORCID ID: 0000-0002-7108-9140

Johana Maritza Salas Garcés

Psicóloga de la Universidad de San Buenaventura Cali. Experiencia en reclutamiento, pruebas psicotécnicas, y gerencia de personal. Correo: jmsalas@correo.usbcali.edu.co - maritzagarcés.32@gmail.com



Esta investigación, que presenta los resultados del proyecto “evaluación de impacto de las prácticas profesionales del programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali”, se enmarca en el eje estratégico de investigación institucional, específicamente aporta a los desarrollos e impactos curriculares. Es una evaluación de impacto del programa de prácticas profesionales adscrito al programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali.



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA



EDITORIAL
BONAVENTURIANA
UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA



editorial-bonaventuriana



editorialbonaventuriana



editorialbonaventuriana



@EditBonaventuri



EditorialBonaventuriana

www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co