

**PLANEACIÓN ESTRATEGICA EN EL
INSTITUTO DE PSICOLOGIA UNIVERSIDAD DEL VALLE**

Modalidad: Asesoría y Consultoría

**MARCELA ZAMBRANO CASTILLO
VANESSA MARIN ZAPATA**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2008**

**PLANEACIÓN ESTRATEGICA EN EL
INSTITUTO DE PSICOLOGIA UNIVERSIDAD DEL VALLE**

Modalidad: Asesoría y Consultoría

**MARCELA ZAMBRANO CASTILLO
VANESSA MARIN ZAPATA**

Trabajo de grado para optar al titulo de Administrador de Empresas

**Director
BENJAMIN BETANCOURT
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS (MBA)**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2008**

CONTENIDO

INTRODUCCION

CAPITULO 1. METODOLOGIA

1.1. Identificación del Problema.....	1
1.2. Objetivo.....	3
1.2.1. Objetivo General.....	3
1.2.2. Objetivos Específicos.....	3
1.3. Justificación.....	4
1.4. Marco Teórico – Conceptual.....	5
1.4.1. Marco Teórico.....	5
1.4.2. Marco Conceptual.....	12
1.5. Tipo de Estudio.....	24
1.5.1. Estudios Exploratorios o Formulativos.....	24
1.5.2. Estudios Descriptivos.....	24
1.6. Métodos de Investigación.....	25
1.6.1. Método Deductivo.....	25
1.6.2. Método de Análisis.....	26
1.7. Diseño Metodológico.....	26
1.7.1. Proceso Metodológico de la Investigación.....	28

CAPITULO 2. IDENTIFICACION E HISTORIA DEL INSTITUTO DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

2.1. Antecedentes Universidad del Valle	29
2.1.2. Organigrama Universidad del Valle.....	31
2.1.3 Misión Universidad del Valle.....	32
2.1.4. Visión Universidad del Valle.....	32
2.1.5. Principios Universidad del Valle.....	32
2.1.6. Propósitos Universidad del Valle.....	33
2.1.7. Ubicación Universidad del Valle.....	34
2.2. Antecedentes Instituto de Psicología de la Universidad del Valle.....	34
2.2.1. Historia Instituto de Psicología.....	35
2.2.2. Organización Instituto de Psicología.....	36

CAPITULO 3. ANALISIS DEL ENTORNO

3.1. Entorno Social.....	40
3.2. Entorno Económico	46
3.3. Entorno Político.....	53
3.4. Entorno Geofísico.....	55
3.5. Entorno Ambiental.....	59
3.6. Entorno Jurídico.....	61
3.7. Entorno Demográfico.....	66
3.8. Entorno Cultural.....	69
3.9. Entorno Tecnológico.....	73
3.10. Matriz Integrada de Entornos.....	75

CAPITULO 4. ANALISIS DE SECTOR.

EDUCACION SUPERIOR, ASESORÍA Y CONSULTORÍA PSICOLOGICA E INVETIGACION.

4.1. Educación Superior.....	86
4.1.1. Marco Normativo de la educación superior en Colombia.....	87
4.1.2 .Estructuras del sector Educativo en Colombia.....	88
4.1.3. Tendencias en América Latina.....	88
4.1.4. Educación Superior en Colombia.....	89
4.2. Educación Superior en Psicología.....	90
4.2.1. Orígenes de la Psicología en Colombia.....	90
4.2.2. Formación profesional en Psicología.....	91
4.3. Investigación en Psicología.....	97
4.3.1. Investigación en Psicología a nivel nacional.....	98
4.3.2. Investigación en Psicología a nivel regional.....	102
4.3.3. Investigación en Psicología en la Universidad del Valle.....	109
4.3.4. Retos de la Investigación en Psicología en la Universidad del Valle.....	112
4.4. Asesoría y Consultoría.....	113
4.4.1. Extensión, asesoría y consultoría en Psicología en Universidades del País.....	114
4.4.2. Asesoría y Consultoría en el Valle del Cauca.....	117
4.4.3. Asesoría y Consultoría en el Instituto de Psicología.....	119

CAPITULO 5. ANALISIS COMPETITIVO – BENCHMARKING

5.1. Universidades a Comparar	122
5.2. Factores Claves del Éxito.....	125
5.3. Guías del Análisis de la Competencia.....	127

5.4. Matriz de Perfil Competitivo.....	128
5.5. Radar de Benchmarking.....	130
5.5.1. Análisis del Radar de Benchmarking.....	130

CAPITULO 6. ANALISIS INTERNO DEL INSTITUTO DE PSICOLOGIA.

6.1. Cadena de Valor.....	133
6.2. Cadena de Valor Actividades Primarias de Instituto de Psicología.....	136
6.2.1. Logística de Entrada.....	137
6.2.2. Operaciones.....	140
6.2.3. Logística de Salida.....	169
6.2.4. Mercadeo y Ventas.....	180
6.2.5. Servicios.....	181
6.3. Actividades de Apoyo Instituto de Psicología.....	182
6.3.1. Adquisiciones y Compras.....	183
6.3.2. Desarrollo de Tecnología.....	185
6.3.3. Recurso Humano.....	189
6.3.4. Infraestructura.....	198
6.4. Guías de Análisis Interno.....	202
6.4.1. Operaciones.....	202
6.4.2. Logística de Salida	203
6.4.3. Mercadeo y Ventas.....	203
6.4.4. Manejo del Recurso Humano.....	204
6.4.5. Infraestructura.....	204
6.4.6. Desarrollo de Tecnología	205
6.5. Síntesis de Guías de Análisis Interno.....	205
6.6. Análisis de la Cadena de Valor.....	206

6.7. Entrevista de Actores que intervienen en los procesos del Instituto de Psicología.....	214
6.7.1. Objetivo de la Entrevista	214
6.7.2. Procedimiento de Realización de la Entrevista.....	214
6.7.3. Resultados de la Entrevista	215
6.8. Variables arrojadas por los actores para evaluar el medio ambiente interno y externo del Instituto de Psicología.....	232

CAPITULO 7. MATRIZ DE LAS AMENAZA, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y FORTALEZAS (DOFA)

7.1. Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE).....	233
7.1.1. Análisis de la Evaluación Externa.....	234
7.2. Matriz de Evaluación Interna (MEFI).....	235
7.3. Análisis de la Evaluación Interna.....	235
7.4. D.O.F.A.....	239

CAPITULO 8. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

8.1. La Misión del Instituto de Psicología.....	243
8.2. La Visión Instituto de Psicología.....	243
8.3. Políticas Propuestas para el Instituto de Psicología.....	243
8.4. Objetivos Estratégicos Globales y Estrategias Globales Instituto de Psicología.....	244
8.4.1. Línea de Acción 1: Excelencia Académica.....	244
8.4.2. Línea de Acción 2: Vinculación de la Universidad al entorno regional, nacional e internacional.....	250
8.4.3. Línea de Acción 3: Mejoramiento de la Gestión administrativa y financiera.....	252

8.5. Cultura Organizacional Instituto de Psicología.....	257
8.6. Estructura Organizacional Instituto de Psicología.....	258
8.7. Enfoque de Objetivos, Estrategias y Actividades del Instituto de Psicología.....	262

CAPITULO 9. PLAN DE ACCION ENFOCADO AL MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE EXTENSION DEL INSTITUTO DE PSICOLOIA

9.1. Análisis de la Situación Actual.....	265
9.2. Planeación Estratégica de Mercadeo.....	267
9.3. Servicios de la Oficina de Extensión.....	268
9.3.1. Las Asesorías.....	268
9.3.2. Las Educación.....	270
9.3.3. Servicios Psicológicos.....	270
9.4. Fijación de Objetivos de Mercadeo a Corto Plazo.....	272
9.4.1. Área de Mercadeo.....	273
9.5. Actividades para el desarrollo de los objetivos a corto plazo.....	273
9.6. Cronogramas de Actividades.....	281
9.7. Recursos y Presupuestos para el plan acción.....	282
9.8. Responsables.....	289
9.7. Políticas.....	289

CAPITULO 10. CONTROL Y SEGUIMIENTO

10.1. Indicadores de Mercadeo	290
11. Conclusiones.....	293
12. Recomendaciones.....	295

BIBLIOGRAFIA.....	299
ANEXOS.....	303

CUADROS

Cuadro 1. Variables Importantes y Determinantes del entorno General.....	75
Cuadro 2. Matriz Integrada de Entornos.....	77
Cuadro 3. Relación de Instituciones que Ofrecen el Programa en Psicología a nivel superior en Colombia.....	95
Cuadro 4. Ficha Técnica Universidad Javeriana Cali.....	122
Cuadro 5. Ficha Técnica Universidad San Buenaventura Cali.....	123
Cuadro 6. Ficha Técnica Universidad Icesi Cali.....	124
Cuadro 7. Ficha Técnica Santiago de Cali.....	124
Cuadro 8. Ficha Técnica Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Palmira.	125
Cuadro 9. Guía de análisis del Sector.....	127
Cuadro 10. Matriz de Perfil Competitivo (MPC).....	129
Cuadro 11. Características Actividades Primarias de la Cadena de Valor.....	134
Cuadro 12. Desagregación de las actividades primarias de la Cadena de Valor del Instituto de Psicología.....	136
Cuadro 13. Relación de profesores Nombrados Instituto de Psicología.....	143
Cuadro 14. Personal Docente Contratista y Asistentes de Docencia del Instituto de Psicología.....	144
Cuadro 15. Comportamiento de la Matricula Académica para psicología en los Últimos 6 años.....	148
Cuadro 16. Clasificación de grupos de Investigación en Psicología por Colciencias.....	165
Cuadro 17. Relación de Pruebas con que cuenta la oficina de extensión de psicología.....	169
Cuadro 18. Actividades y producción de grupos de Investigación del Instituto de Psicología.....	172
Cuadro 19. Educación Continuada y Servicios realizados por la Oficina de extensión del Instituto de Psicología.....	174

Cuadro 20. Tarifas de Servicios que presta la oficina de Extensión de Psicología.....	181
Cuadro 21. Cadena de Valor Instituto de Psicología.....	182
Cuadro 22. Productos Biblioteca Virtual en Psicología.....	188
Cuadro 23. Procedimiento Contratación Docentes Instituto de Psicología.....	191
Cuadro 24. Comisiones Académicas para docentes del Instituto de Psicología..	196
Cuadro 25. Balance General Dirección Instituto de psicología.....	201
Cuadro 26. Guía Análisis Interno / Operaciones Instituto de Psicología.....	202
Cuadro 27. Guía Análisis Interno / Logística de Salida Instituto de Psicología..	203
Cuadro 28. Guía Análisis Interno / Mercadeo y Ventas Instituto de Psicología.....	203
Cuadro 29. Guía Análisis Interno / Recursos Humanos Instituto de Psicología.....	204
Cuadro 30. Guía Análisis Interno / Infraestructura Instituto de Psicología.....	204
Cuadro 31. Guía Análisis Interno / Desarrollo de Tecnología Instituto de Psicología.....	205
Cuadro 32. Matriz de Evacuación de Factores Externos.....	234
Cuadro 33. Matriz de Evaluación de Factores Internos.....	235
Cuadro 34. Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas (D.O.F.A).....	240
Cuadro 35. Análisis de la Situación actual de la oficina de Extensión.....	271
Cuadro 36. Objetivo 1.....	274
Cuadro 37. Objetivo 2.....	276
Cuadro 38. Objetivo 3.....	277
Cuadro 39. Objetivo 4.....	279
Cuadro 40. Objetivo 5.....	280
Cuadro 41. Cronograma de Actividades.....	281
Cuadro 42. Recursos y Presupuestos para el Plan de Acción.....	282

GRÁFICOS

Gráfico 1. Proceso de Formulación del Plan de Desarrollo Estratégico.....	11
Gráfico 2. Cadena de Valor Genérica de Michael Porter.....	18
Gráfico 3. Organigrama de la Universidad del Valle.....	31
Gráfico 4. Calificación Ciudadana a la Educación.....	43
Gráfico 5. Calificación Ciudadana a la Educación Pública y Privada.....	44
Gráfico 6. PIB Nacional.....	48
Gráfico 7. Inflación Nacional.....	49
Gráfico 8. Mapa del Municipio de Santiago de Cali.....	56
Gráfico 9. Investigación en Psicología en Universidades Públicas y Privadas.....	101
Gráfico 10. Temáticas de Investigación en Psicología por Regiones en Colombia.....	109
Gráfico 11. Grupos de Investigación en Psicología en el Suroccidente Colombiano.....	111
Gráfico 12. Radar de Benchmarking.....	130
Gráfico 13. Clasificación de Docentes del Instituto de Psicología Según su Categoría.....	142
Gráfico 14. Clasificación de Docentes del Instituto de Psicología Según su área de trabajo.....	142
Gráfico 15. Clasificación de Docentes del Instituto de Psicología Según su Nivel de Formación.....	142
Gráfico 16. Estudiantes Inscritos a Psicología en Cali.....	147
Gráfico 17. Población de Estudiantes inscritos a pregrado en psicología periodo febrero – Junio 2007.....	151
Gráfico 18. Porcentaje de participación de Estudiantes en las Practicas a nivel Público y Privado.....	152

Gráfico 19. Porcentaje de participación de Estudiantes en las Prácticas por sectores.....	152
Gráfico 20. Población de Estudiantes de postgrado en psicología 2007.....	154
Gráfico 21. Porcentaje de Estudiantes de Maestría en Psicología por Áreas Temáticas.....	155
Gráfico 22. Cadena de Valor del Instituto de Psicología.....	208
Gráfico 23. Desagregación del Margen de la Cadena de Valor del Instituto de Psicología.....	209
Gráfico 24. Cadena de Valor para el Instituto de Psicología Sugerida.....	213
Gráfico 25. Razón de ser Instituto de Psicología.....	215
Gráfico 26. Relaciones del Instituto de Psicología con la Universidad del Valle.....	216
Gráfico 27. Políticas de la Universidad del Valle que benefician al Instituto de Psicología.....	217
Gráfico 28. Políticas de la Universidad del Valle que Afectan al Instituto de Psicología.....	218
Gráfico 29. Presupuesto y Recursos del Instituto de Psicología.....	219
Gráfico 30. Generación de Conocimiento y Tecnología por parte del Instituto de Psicología.....	220
Gráfico 31. Herramientas del Instituto de Psicología.....	221
Gráfico 32. Conocimiento sobre grupos de Investigación en Psicología.....	222
Gráfico 33. Formación Docente.....	223
Gráfico 34. Compromiso Social de la Formación en Psicología con el Valle del Cauca.....	224
Gráfico 35. Fortalezas del Instituto de Psicología.....	225
Gráfico 36. Problemáticas del Instituto de Psicología.....	226
Gráfico 37. Soluciones a las Problemáticas del Instituto de Psicología.....	227
Gráfico 38. Educación Virtual en Psicología.....	228
Gráfico 39. TLC vrs Psicología.....	229

Gráfico 40. Conocimientos sobre los servicios que presta la Oficina de Extensión del Instituto de Psicología.....	229
Gráfico 41. Cultura Organizacional del Instituto de Psicología.....	230
Gráfico 42. Proceso de Toma de Decisiones del Instituto de Psicología.....	231
Gráfico 43. Estructura Funcional del Instituto de Psicología.....	262

ANEXOS

Anexo A. Documento Entrevista.....	303
Anexo B. Manual de Procedimiento Selección de Proveedores.....	304
Anexo C. Funciones del Comité de Programa Académico.....	313
Anexo D. Objetivos, Líneas de Investigación e Integrantes de Grupos de Investigación en Psicología.....	314
Anexo E. Relación de Instituciones y Cargos de Estudiantes Egresados de Postgrados en Psicología.....	327
Anexo F. Manual de Procedimiento y manejo registro de software y/o licencias del Instituto de Psicología.....	332
Anexo G. Presupuesto Proyecto Biblioteca Virtual.....	340

INTRODUCCIÓN

En el cumplimiento de la misión educativa de la universidad del Valle, con los conceptos de una formación integral y de carácter interdisciplinario. Se pretende en la última fase de formación para obtener el título profesional de **Administración de Empresas**, corroborar los conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para aplicar en el funcionamiento de las organizaciones.

Lo anterior encaminado, con una serie de actividades desarrolladas para que tengan impacto en la organización en la cual se interviene; de tal manera que la metodología contribuya al logro de la misión de la universidad a través de una de las alternativas de trabajo de grado “Asesoría y Consultoría”, como una forma de interactuar con la sociedad en la búsqueda de solución de sus problemas organizacionales.

Seleccionamos El Instituto de Psicología, porque esta es una dependencia de la Universidad del Valle que esta en crecimiento y desarrollo, lo cual favorece y hace necesario la realización de un análisis integral del Instituto de Psicología donde se desarrollará la Consultoría – Asesoría, como el tipo de intervención que se ejecuta en esa área; para lo cual se diseñara un plan de acción estratégico administrativo que contribuya al logro de la misión de la organización y a la formación académica de los estudiantes.

1. METODOLOGIA

1.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El Instituto de Psicología desde su Dirección no propende porque en la formulación de la Visión, Metas, estrategias y objetivos a largo plazo sean impartidas, conocidas y reconocidas por todos los miembros que intervienen en el desarrollo del Instituto, adicionalmente no identifican las oportunidades y amenazas del entorno para desarrollar estrategias y actividades que conlleven a aprovechar las oportunidades y a cuidarse, o afrontar las amenazas que aporta el entorno en el que opera el Instituto de Psicología.

Se debe aprovechar las oportunidades y ventajas con que cuenta el Instituto de Psicología; actualmente la dirección no encamina acciones para la generación de servicios y/o actividades consecuentes con el incremento de ingresos económicos y beneficios que influyan en el crecimiento y sostenimiento del Instituto en el largo plazo; tampoco se eliminan o contrarrestan las amenazas del entorno que afectan el desarrollo de la Institución.

En el proceso de toma de decisiones el Instituto por medio de la Dirección cuenta con el Consejo de Instituto el cual se reúne periódicamente, lo conforman el Director del Instituto; las Subdirecciones en este caso de Investigación y Postgrado y Académica, los coordinadores de las áreas, el representante profesoral, representante estudiantil y la secretaria del Consejo, en estas reuniones de toma de decisiones que no son informadas en la mayoría de los casos a nivel de los docentes de diferentes áreas que hacen parte del Instituto de Psicología, adicionalmente la Dirección no considera necesario que un representante de la Coordinación Administrativa del Instituto haga parte del Consejo, lo que genera una falta de información y de comunicación respecto al apoyo y solución de problemas o situaciones que desde la Coordinación Administrativa se puedan dar.

La toma de decisiones sobre los posibles proyectos, asesorías, diplomados, cursos etc., de los que hará parte el Instituto de Psicología a través de la Oficina de Extensión se realiza de forma individual sin informar al área Administrativa. La

división de estas dos áreas esta marcada por la desinformación y el trabajo aisladamente, no se comunican sus saberes entre si.

No se distribuyen los recursos humanos y financieros con el objetivo de obtener excelentes resultados en los proyectos. El área académica participa en los proyectos procurando obtener distinción y reconocimientos en el área educativa, y la dirección y coordinación del Instituto procura la captación de ingresos adicionales a los asignados por la Administración Central dando apoyo a los procesos de docencia, extensión e investigación.

En los procesos administrativos, la Dirección del Instituto no tiene en cuenta ¿qué estrategias pueden aplicarse a los proyectos de docencia, convenios interinstitucionales y proyectos de investigación? Para evaluarlas, iniciando con la revisión de los factores externos e internos que se tienen en el momento de evolucionar un proceso, no se mide el rendimiento y tampoco se toman medidas correctivas para eliminar las causas de los problemas administrativos.

Teniendo en cuenta lo anterior, este trabajo busca respuesta a lo siguiente:

¿Qué características y lineamientos se deben tener en cuenta para formular la planeación estratégica del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle?

Porque se ha demostrado la necesidad del desarrollo de un plan estratégico para que el Instituto de Psicología asuma los retos que el entorno impone actualmente, posicionándolo como una de las unidades académicas de punta en el país, con vocación de servicio y apoyo para el entorno y los sectores que lo requieran, Contribuyendo dentro de su objeto misional en el desarrollo de la docencia, investigación y extensión.

El Instituto de Psicología es un unidad de la Universidad del Valle que debe ejercer el liderazgo académico e investigativo en la región y el país, a través de la educación superior en psicología, mediante la oferta de programas académicos de pregrado y postgrado; comprometido con la formación de investigadores, definiendo áreas estratégicas de investigación y de formación pertinente, de acuerdo a las necesidades del medio, articuladas con el trabajo de los grupos de investigación y de los profesores, con mecanismos que permitan difundir los productos de las investigaciones.

Se trata de hacer del Instituto de Psicología con sus desarrollos académicos e investigativos, que incluyen el plan de estudios de pregrado en Cali y las seccionales de Palmira y Buga, los postgrados y el doctorado en Psicología, un espacio para el desarrollo del conocimiento y de la disciplina a nivel nacional e internacional.

Tres ideas centran e impulsan el desarrollo de la planeación estratégica: la producción y re-elaboración de conocimientos dentro de la disciplina - conocimientos del más alto nivel - , el proceso de internacionalización que ello conlleva, un adecuado sentido de servicio a la comunidad que lo requiere y lo necesita; para esto es necesario realizar una evaluación interna y externa del Instituto de Psicología: en la medida que la información recolectada nos aproxime a la realidad del Instituto, plantear fortalezas y debilidades y establecer estrategias y planes de acción para mejorar el crecimiento y desempeño del mismo a corto, mediano y largo plazo.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Formular un plan estratégico para el Instituto de Psicología de la Universidad del Valle que contribuya al mejoramiento del desempeño y efectividad de sus procesos académicos y administrativos.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Recopilar información para conocer la historia de la Universidad del Valle, del Instituto de Psicología con respecto a los factores y motivaciones que dieron origen a la Universidad y el Instituto de Psicología, los principales cambios producidos, su impacto en el desarrollo de la misma, sus desarrollos y principales cambios producidos desde sus inicios.
- Elaborar el análisis del entorno de la organización con base en: El análisis del macro ambiente –definido como las fuerzas que influyen e inclusive determinan el comportamiento del sector y del Instituto en particular-, fuerzas de carácter cultural, económico, político, geofísico, jurídico, demográfico, tecnológico y ambiental.
- Analizar el sector, en especial las entidades educativas que ofrecen programas académicos a nivel superior en psicología, grupos de investigación, asesoría y consultoría, estudiando las fuerzas que determinan la competitividad.

- Realizar un análisis situacional interno mediante el estudio global de los procesos de trabajo, recursos y capacidades del instituto de psicología, cultura organizacional, que permita conocer sus fortalezas y debilidades.
- Formular el direccionamiento estratégico, la misión, los objetivos, las estrategias y la estructura que debe adoptar.
- Diseñar el plan de acción con base en las estrategias y objetivos del direccionamiento estratégico.
- Elaborar el plan de sistema de evaluación de acción y control que comprende; Diseñar indicadores y parámetros que reflejen lo que se va a medir y como se va medir.

1.3. JUSTIFICACIÓN

La Formulación de un plan estratégico para el del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle nace inicialmente como una manera de ayudar a mejorar el desempeño y desarrollo del instituto de psicología, como principio fundamental que conlleve a formulaciones que orienten al crecimiento, desarrollo y sostenimiento del instituto en el corto, mediano y largo plazo.

Un prerrequisito común actualmente para orientarse, es la necesidad latente de formular una visión clara de cómo el sistema de educación superior puede contribuir más efectivamente al desarrollo de una sociedad y a una economía basada en conocimientos, cómo decide cada institución evolucionar dentro de ese sistema y bajo qué condiciones se puede aprovechar la nueva tecnología y las nuevas realidades para hacer más efectiva y pertinente la experiencia de aprendizaje.

En una época de transición de modelos, de desarrollo y de cambios continuos como la actual, es necesario adaptar las transformaciones del contexto local, regional, nacional e internacional para orientar las respuestas que una institución como la Universidad del Valle pueda dar. La planeación, entendida así como un proceso permanente de aprendizaje, pretende dar respuesta a dos preguntas

fundamentales: ¿Cómo aprende y responde una organización a las condiciones cambiantes del entorno? Y ¿Cuál es el papel que debe desarrollar la planificación en el aprendizaje institucional? (De Geus, 1988). Desde este punto de vista, la finalidad real de la planeación no es hacer planes sino aumentar la capacidad para que una organización comprenda mejor su posición en el entorno, interprete y asimile las nuevas realidades, e incremente su habilidad para producir, sostener e institucionalizar el cambio.

La capacidad de aprender velozmente por tanto, es la única ventaja real sostenible, ante una situación caracterizada por restricciones legales y financieras de toda índole, por mayor competencia privada y, desde luego también, por menor apoyo estatal.

Una organización que aprende, también conocida como una organización inteligente u organización pensante, es aquella experta en crear, adquirir y transmitir conocimiento y en modificar su conducta para adaptarse a nuevas ideas y conocimientos.

Para que la organización aprenda es necesario que trabaje sobre la identidad personal e institucional, estimule el aprendizaje, comprendido como adaptabilidad, sensibilidad e interés frente al entorno y tenga en cuenta la capacidad de construir relaciones constructivas a nivel interno y externo, mediante la tolerancia, la descentralización, el trabajo en equipo y la autonomía; y canalice la forma como la organización evoluciona en el tiempo como su capacidad de orientar, en modo efectivo, su propio crecimiento, controlando eficientemente la utilización de sus recursos .

1.4. MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL

1.4.1. MARCO TEÓRICO

En el desarrollo de este trabajo se aplicaran los conceptos administrativos y del entorno que influyen en la planeación estratégica; su planteamiento y desarrollo componen el ámbito académico del proyecto.

Principios básicos de la administración estratégica¹

El surgimiento de los conceptos de estrategias de negocios se remonta a fines de los años 50 y su florecimiento se puede observar claramente en los años 70. En la década del 50 la práctica de hacer planeación a largo plazo se impuso y se elaboraban planes a 5 años, que sin embargo “no pasaban de ser pronósticos y presupuestos, por la ausencia de una estrategia fundamental, como base del plan” (Henderson 1985).

Es entonces cuando se inician los procesos importantes de elaboración sobre el tema de la planeación que condujeron al desarrollo del concepto de estrategia empresarial. Es así como a principios de la década del 60 Estarford Research Institute presento el Lond Range Planning Service (servicio de planeación a largo plazo) y a mediados del mismo periodo el Boston Consulting Group elaboró instrumentos de análisis que mas adelante se desarrollaron ampliamente para su aplicación en las decisiones estratégicas. El desarrollo fundamental del enfoque, modelos y técnicas para la planeación, y la administración estratégica se da en los 20 años siguientes.

En este contexto se presentan enfoques y modelos administrativos que ponen especial énfasis en el análisis del medio ambiente o entorno de la organización, para la toma de decisiones y formulación de planes estratégicos para desarrollo.

Se observa claramente en los desarrollos académicos recientes, la distinción que se hace entre el nivel macro referido a las fuerzas que influyen en el comportamiento de un sector de la empresa en particular y el nivel del sector, propiamente conformado por las organizaciones que producen el mismo tipo de bien o servicio, con lo que se identifican las fuerzas que determinan la competitividad (Porter, 1984); (Wheelen and Hunger, 1987), (Wilson, 1983). La Planeación Estratégica supone, como principios fundamentales, formulaciones que orientan el que hacer de la empresa en el corto, mediano y largo plazo. Drucker y Ferry (1959), en la década del 60 proponen y defienden ya este enfoque; la literatura más reciente ofrece un mayor desarrollo de este principio, contribuyendo con metodologías e instrumentos que facilitan la toma de decisiones que comprometen a la organización y se plantean claramente que se trata de tomar decisiones estratégicas hoy, para que en el mediano y largo plazo las organizaciones sean lo que nos proponemos.

¹Martha Pérez Castaño. Guía de Planeacion Estratégica. Universidad del Valle. 1990. Pág. 9 a 17.

En este sentido se supera la visión de la planeación con base en objetivos y presupuestos de carácter operativo, cuyo alcance era de corto plazo. En el nuevo contexto, el diagnóstico como primer paso, pasó del proceso de planeación formal cambia su enfoque: de un análisis detallado del desempeño de la organización que se realiza a profundidad y con exhaustividad, considerando especificidades de la gestión de las áreas o divisiones de la misma, se transforma en un análisis global, una visión de conjunto, cuyo enfoque considera que la empresa es más que la suma de sus funciones (Sallenave, 1985). Esta óptica permite formular directrices de acción que consideran la organización global e integralmente y orientan las decisiones en el corto plazo.

Los diversos autores diseñan modelos de administración estratégica hacen énfasis en la necesidad de lograr una gestión eficaz, refiriéndose a hacer las cosas bien y/o hacer lo que debe hacerse. Este interés amplía el alcance de la gestión: no excluye en manera alguna la eficiencia, variable que venía siendo primordial en un buen desempeño y que se concreta en indicadores de rendimiento y de aprovechamiento de los recursos. La eficacia y la efectividad, en cambio, se refieren a criterios que relacionan la utilización y desarrollo de los recursos internos en correspondencia con las condiciones del medio ambiente y por supuesto van más allá del óptimo aprovechamiento de los recursos. Ackoff, uno de los autores que brindo aportes significativos a la conceptualización de Planeación estratégica, considero que la *“Planeación es el diseño del futuro deseado y la manera efectiva de alcanzarlo”*. (Ackoff, 1970).

La administración estratégica considera que es importante reconocer cual es el área o los factores claves de éxito para el estudio de las empresas en un sector, según la estructura de su comportamiento (Ohmae, 1982). Los planes de la empresa y el fortalecimiento de su gestión deben corresponder a dichos factores.

Se pone especial énfasis en los desarrollos académicos de la Administración Estratégica en la necesidad de segmentar, de diferenciar los negocios que tiene la empresa (conjunto de productos-mercado). La planeación estratégica coincide en que es necesario enfatizar el análisis e incluso el diseño e implementación de la estructura orgánica y de los negocios (refiriéndose a la asociación del producto-mercado).

El diseño de la organización prevé en este contexto una gestión más autónoma de los recursos necesarios para generar el producto o línea de productos y atender el mercado al cual van dirigidos. Las áreas resultantes en la organización se denominan *unidades estratégicas de negocios* y se planea la exigencia de formular *estrategias por unidad*.

Haciendo referencia a la estructura orgánica de la empresa, los últimos desarrollo de la administración enfatizan especialmente que la estructura debe seguir a la estrategia, lo cual implica que el diseño estructural debe corresponder a los objetivos y estrategias trazadas por la empresa, de acuerdo con la capacidad de sus recursos y con su cultura frente a las exigencias del medio ambiente.

Se hace relevante en la administración estratégica y la labor de la *investigación y desarrollo*, como función determinante para el éxito del comportamiento de la firma o corporación en el mediano y largo plazo.

Se considera además importante tener presente la sinergia para el análisis y las decisiones estratégicas, entendida como el resultado de la combinación de varios negocios y que es mayor que la suma de los beneficios de cada uno de ellos.

Atendiendo a los objetivos y naturaleza de este contexto, se expone la metodología para formular e implementar un plan estratégico, el cual se desarrollara de la siguiente manera según Castaño Pérez Martha en la (Guía Práctica de Planeación Estratégica. Cali 1990), en el cual cita y retoma el proceso planteado por Wheelen y Hunger bajo las siguientes consideraciones:

- a) Esta basado en principios generales de los desarrollo recientes de la temática, expuestos por diversos autores.
- b) Tiene en cuenta los componentes del proceso, propuestos de una o de otra manera por los estudiosos de esta materia.
- c) Permite pasar de la formulación de un plan estratégico, su implementación y a su evaluación y control, direccionando así una concepción básica de la administración Estratégica.
- d) Es fácil de composición, generada en la didáctica de su exposición.

En el gráfico N. 1 se puede observar esquemáticamente en el conjunto, el modelo que se ha hecho referencia y los diferentes componentes del proceso que se propone seguir este texto, instrumentándolo paso a paso como una vía para orientar y facilitar la elaboración de cada una de las partes que lo componen.

Para que se comprenda el alcance del modelo, se describirá a continuación en forma sintética que se entiende por cada uno de los componentes:

- La historia de la organización se refiere a los factores y motivaciones que dieron origen a la empresa, los principales cambios producidos y su impacto en el desarrollo de la misma. Se trata de tener una visión general del desempeño del pasado de la empresa, para entender su situación actual y orientar su futuro.
- El análisis del entorno de la organización que se compone de;

El análisis del macroambiente, entendido como las fuerzas que influyen y determinan el comportamiento del sector y de la empresa.

El análisis del sector o conjunto de empresas que producen el mismo tipo de bien o servicio, se relaciona con su comportamiento estructural, estudiando fuerzas que determinan la competitividad del sector. Se considera que este análisis contempla el ambiente más cercano a la empresa y sus conclusiones aportaran importantes criterios para la formulación de las estrategias que plantean el posicionamiento de la empresa o negocio.

- El análisis situacional interno, comprende un estudio global de los procesos de trabajo, de los recursos y capacidades de la empresa, de la cultura organizacional. A si se reconocen las fortalezas y debilidades, aportando al análisis estratégico conclusiones sobre las capacidades de la empresa para responder a su entorno.
- Direccionamiento estratégico que comprende:

La misión y se entiende como la razón de ser de la organización.

Los objetivos generales se refieren a logros, beneficios o resultados que se espera obtener en el horizonte de tiempo planteado y que comprometen el desempeño de toda la organización.

Las estrategias que marcan el camino para lograr los objetivos propuestos. Son las vías seleccionadas entre las diferentes alternativas que se ofrecen.

La estructura es la forma que debe adoptar la organización para lograr el cumplimiento de los objetivos e implementar las estrategias establecidas.

- El plan operativo o implementación del plan estratégico que comprende:

Los programas: se refieren al establecimiento de objetivos específicos y diseño de planes operativos por procesos de trabajo, por unidades estratégicas de negocios o por unidades de la organización. La formulación de los programas debe derivarse del Plan estratégico y por tanto su alcance debe corresponder al cumplimiento de los objetivos generales y las estrategias planteadas.

Los presupuestos: corresponden a la valoración de los recursos que se requieren para implementar los programas.

Los procedimientos: constituyen las secuencias de pasos que deben llevarse a cabo en la operación de los programas.

- La Evaluación y Control que comprende:

Las áreas claves: se refieren a la identificación de aspectos y factores que deben ser controlados para verificar y evaluar el cumplimiento del plan estratégico.

Los indicadores: reflejan lo que se va a medir y como se va a medir.

Los estándares: son los parámetros de referencia para comparar el desempeño.

La comparación entre lo realizado y lo planeado debe llevar una evaluación, a la explicación de las desviaciones, cuyas conclusiones son las que permitirán retroalimentar el proceso tomando acciones correctivas o cambios de rumbo. Se debe tener en cuenta además, la necesidad de implantar mecanismos de evacuación permanente sobre los procesos de trabajo.

1.4.2. MARCO CONCEPTUAL

La Estrategia

Para todo plan de negocio es necesario, el desarrollo de estrategias que permitan lograr las metas planteadas, de hay que sea necesaria su definición: “La estrategia es el patrón de los objetivos, propósitos o metas y las políticas y planes esenciales para conseguir dichas metas, establecida de tal modo que definan en qué clase de negocio la empresa está o quiere estar y qué clase de empresa es o quiere ser” (Kenneth Andrews 1962).

De este modo, todos los procesos que se llevan a cabo dentro de una empresa, requieren de un estándar o patrón como unidad de medida, adoptada y aceptada comúnmente como criterio que representa el desempeño deseado y está siempre relacionado con el resultado que se desea alcanzar. La estandarización es la aplicación de patrones en una organización o sociedad, lo que significa la aplicación de los métodos científicos para obtener uniformidad y reducir costos².

Planeación Estratégica

El término Planeación Estratégica se originó en los años cincuenta y se hizo muy popular a mediados de los años sesenta y en los setenta. Durante esos años la planeación era considerada como la respuesta a todos los problemas. El termino dirección estratégica se define como el arte y la ciencia de formular, implantar y evaluar las decisiones a través de las funciones que permitan a una empresa lograr sus objetivos. Según esta definición la dirección estratégica se centra en la integración de la gerencia, la mercadotecnia, las finanzas, la contabilidad, la producción, las operaciones, la investigación y desarrollo³.

Este proceso administrativo permite desarrollar y mantener una relación viable entre los objetivos y recursos de la organización, y las oportunidades cambiantes del mercado. El objetivo de la planeación estratégica es modelar y remodelar los negocios y productos de la empresa, de manera que se combinen para producir un desarrollo y utilidades satisfactorios.

² Ibid. P. 74

³ Conceptos de Administración Estratégica, Fred R. David, por Pearson Educación de México S.A 2003.

“Existen seis factores críticos que se deben involucrar dentro de la planeación estratégica. En primer lugar, la estrategia se entiende como un patrón de decisiones coherente, integrador y unificado. En segundo lugar, la estrategia constituye un medio para establecer el propósito de una organización en términos de sus objetivos a largo plazo, la asignación de recursos y sus planes de acción. En tercer lugar, la estrategia es una definición del dominio competitivo de la empresa. En cuarto lugar, la estrategia representa una respuesta a la matriz DOFA con el fin de desarrollar una ventaja competitiva. En quinto lugar, la estrategia se convierte en un sistema lógico para diferenciar las tareas administrativas y los roles, de negocio y funcional, de tal forma que la estructura se ajuste a la función. Por último, constituye una forma de definir la contribución económica y no económica que la organización hará a sus grupos de interés, su razón de ser.”⁴

Es así que el propósito de la planeación estratégica es contribuir a que una compañía seleccione y organice sus negocios de manera que se mantenga sana a pesar de posibles sucesos inesperados, poco favorables, en cualesquiera de sus líneas de productos.

La planeación estratégica debe responder las siguientes preguntas básicas para una organización (Gup, 1979): ¿Hacia dónde va usted?, sin un sentido claro de la dirección, misión, metas y objetivos específicos una empresa se encuentra a la deriva. ¿Cuál es el entorno?, al tratar de responder esta pregunta la empresa se ve forzada a observarse así misma de forma objetiva y realista y también a su entorno externo, a sus competidores y a las amenazas y oportunidades que representan. ¿Cómo lograrlo?, esta pregunta plantea los modelos de negocios específicos que ayudan a que la empresa logre sus metas y la distribución óptima de los recursos destinados para ello.

“La planeación estratégica se desarrolla mediante las siguientes etapas:

0. Definición del horizonte de tiempo.
1. Principios corporativos.
2. Diagnóstico estratégico: análisis DOFA, pregunta ¿Dónde estamos hoy?.
3. Direccionamiento estratégico: visión, misión y objetivos estratégicos. Pregunta ¿Dónde queremos estar?.
4. Proyección estratégica: áreas estratégicas, proyectos estratégicos, pregunta ¿Cómo lo vamos a lograr?.

⁴ GOODSTEIN, Leonard, NOLAN, Timothy, PFEIFFER, J. William. Planeación Estratégica Aplicada. Colombia 1998. Pág. 6.

5. Plan operativo: estrategias, planes de acción, son las tareas que debemos realizar para alcanzar la visión.

6. Monitoria estratégica: índices de gestión, pregunta ¿Cuál es el nivel de desempeño organizacional y cuáles son los logros del proceso?.”⁵

Competidores

Una empresa debe proporcionar mayor valor y satisfacción a sus clientes, por lo tanto no es suficiente adaptarse a las necesidades del público objetivo, sino ser mejor que los demás.

Ventaja competitiva

Sumado a los conceptos descritos hasta el momento, se encuentra la guía para obtener una ventaja competitiva, descrita por *Michael Porter (1984)* en la aplicación de las estrategias genéricas; las cuales se generan por tres motivos:

- a. *El liderazgo en costos*, gira en torno de la producción de bienes estandarizados, a precios unitarios muy bajos, para consumidores que son sensibles a los precios.
- b. *La diferenciación*, es una estrategia que busca la producción de bienes y servicios que se consideran únicos en la industria y están dirigidos a consumidores que son relativamente insensibles a los precios.
- c. *El enfoque*, significa producir bienes y servicios que satisfacen las necesidades de grupos pequeños de consumidores.

Porter subraya que los estrategas deben realizar análisis de costo- beneficio, Para evaluar a las unidades de negocios de una empresa y la mejor manera de describir las actividades de una empresa es mediante una cadena de valor, en la que el total de costos de todas las actividades realizadas para desarrollar y comercializar un bien o servicio producen valor.

⁵ SERNA GOMEZ, Humberto. Gerencia Estratégica. Colombia 2000. Pág. 30.

Entorno

Dentro de los elementos que forman parte de una organización y que son aplicables a este trabajo, se encuentra el entorno, el cual describe Fernando Cruz Kronfly como “procesos y/o centros de poder y de decisión más o menos ajenos a la organización donde uno se sitúa, capaces de afectarla positiva o negativamente, estamos sustituyendo la simplista tópica espacial del “afuera” por la noción de una ajenidad al control organizacional”⁶.

Análisis del Macro Ambiente

Se identifican los siguientes principios:

- a) Identificar cuales son los fuerzas del medio ambiente que a nivel macro influyen o afectan el comportamiento de la empresa e incluso en el sector.
- b) Analizar el grado y la naturaleza de la influencia.
- c) Hacer pronósticos sobre las implicaciones posibles en el desarrollo de la empresa.

Considerando como macroambiente al conjunto de fuerzas de carácter económico, político, social, cultural, demográfico jurídico, ecológico y tecnológico, y de esta manera la metodología propone descomponer el análisis del macroambiente en estas categorías, para efectos de lograr un buen nivel de profundidad, sin perder de vista que existe interdependencia entre ellas.

Análisis Del Sector

También entendido como el conjunto de empresas que producen el mismo tipo de bien o servicio, relacionado con su comportamiento estructural, estudiando las fuerzas que determinan la competitividad en el sector.

⁶ Sobre el entorno cultural, Fernando Cruz Kronfly.

Calidad

En el desarrollo de este trabajo , la calidad es un objetivo para alcanzar la diferenciación y posicionamiento de la educación, investigación y extensión, por lo tanto, la puesta en marcha del concepto del control de calidad se hace presente en el marco conceptual y se toma como referencia la definición del autor **Ishikawa (1986)**, quien lo define de la siguiente manera: “Practicar el control de calidad es desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad que sea el más económico, el más útil y siempre satisfactorio para el consumidor”.

Diagnóstico Interno

En términos muy sencillos se define diagnostico como un proceso de comparación entre dos situaciones: la presente, que hemos llegado a conocer mediante la indagación, y otra ya definida y supuestamente conocida que nos sirve de pauta o modelo. El saldo de esta comparación o contraste, es lo que llamamos diagnostico.⁷

Modelo Tradicional. La cadena de Valor de Porter

El proceso de diagnostico tradicional evaluaba por separado las áreas funcionales de la empresa: mercadeo, producción, financiera, de personal y la función administrativa (García, 1989). El modelo que se desarrolla a continuación para las áreas de producción, personal, contabilidad y finanzas se basa en el propuesto por BID UPJ, va un poco más allá de este y enfoca parte de su atención en las actividades primarias y de apoyo que tiene lugar en una organización. Este modelo se conoce como cadena de valor genérica (ver figura 2) creada por porter.

⁷ Vidal Elizabeth. Diagnostico Organizacional. Pág. 20

Gráfico 2. Cadena de Valor Genérica de Porter
Actividades de Apoyo

Infraestructura de la Organización
Administración de Recursos Humanos
Desarrollo Tecnológico
Abastecimiento

Actividades Primarias

Logística Interna o Logística de entrada.	Operaciones (Producción)	Logística de Salida o Externa	Mercado y Ventas	Servicios
---	--------------------------	-------------------------------	------------------	-----------

Fuente: Vidal Arizabaleta Elizabeth. Diagnóstico organizacional. Tercera Parte Auditoria Interna. Pág. 208.

Estructura de la Cadena de Valor de Porter⁸

Entre los expertos que han utilizado y contribuido a divulgar las estructuras de valor en el ámbito de la estrategia figura Michael Porter, a través de su conocido modelo de la cadena de valor. En la base de la cadena Porter sitúa las actividades primarias que van desde la manipulación física de los inputs requeridos (logística de entrada de materias primas), hasta operaciones de distribución de producción marketing – ventas y servicio postventa. Cada una de estas actividades primarias puede subdividirse a su vez en un conjunto de actividades de apoyo específicas. Por ejemplo: la actividad primaria servicio postventa se puede ver con sus tres niveles de actividades de apoyo de la cadena de valor:

- Abastecimiento del servicio postventa.
- Desarrollo tecnológico del servicio postventa
- Gestión de recursos humanos del servicio postventa

Por encima de todas y cada una de las actividades primarias y de las actividades de apoyo esta la infraestructura que actúa también como actividad de apoyo.

⁸ Betancourt G. Benjamín. Análisis Sectorial y Competitividad. P 163

Actividades Primarias

Logística Interna

La logística interna fue desarrollada por los militares para soportar y darle los pertrechos que la tropa necesitaba en los avances o en las guerras. Hoy como la define el Council of Logistics Management, la logística es “una parte de la cadena de suministros que planea, implementa y controla el flujo eficiente y efectivo de los productos, desde la fuente hasta el consumidor final”.

Esta cadena, compuesta de muchos eslabones (actores y procesos), tiene 5 elementos importantes sobre los que debe girar cualquier estrategia logística. El origen y el fin de este círculo debe ser el cliente, seguido por el manejo de inventarios, suministros, distribución y transportes y almacenamiento. Parte de su desarrollo ha sido presionado por la necesidad de los grandes productores, almacenes de cadena y mayoristas de disminuir inventarios, capacidad instalada, empleados y sobre costos; pero ante todo ofrecerles a sus clientes el mejor producto en la calidad y precio que lo desean.

Operaciones

Actividades relacionadas con la transformación de los insumos en el producto final, como mecanización, embalaje, montaje, verificación, impresión y operaciones en general.

Logística de Salida

Actividades relacionadas con la reunión, almacenamiento y distribución física del producto a los compradores, como almacenaje de los productos terminados, manejo de materiales, organización de los vehículos de reparto, procesamiento de pedidos y horarios.

Mercado y Ventas

Actividades relacionadas con el desarrollo de un motivo que justifique la compra del producto y con la motivación de los compradores para que lo compren, como

la publicidad, promoción, venta, ofertas, selección del canal de distribución, relaciones con el canal de distribución y precios.

Servicio

Actividades relacionadas con la provisión de un servicio para realzar o mantener el valor de dicho producto, como la instalación, reparación, formación, suministro de recambios y reajustes del producto.

Actividades Secundarias o de Apoyo

Compras

Actividades relacionadas con la compra de materias primas, suministros y otros artículos consumibles, además de la maquinaria, equipamiento de laboratorio, equipamiento de oficinas y edificios.

Desarrollo de tecnología

Actividades relacionadas con la mejora del producto y/o de los procesos, incluyendo investigación y desarrollo, diseño de producto, análisis de medios, diseño de procesos, diseño de procedimientos de servicios, etc.

Gestión de recursos humanos

Actividades relacionadas con la búsqueda, contratación, formación, desarrollo y compensación del personal.

Infraestructura de la Empresa

Actividades como dirección de la empresa, planificación, finanzas, contabilidad, cuestiones legales, gestión de la calidad, etc.

Misión

La misión que es la razón de ser de la organización

Visión

Según Vidal E. teóricamente⁹, la visión se ha referido generalmente a la percepción clara de un futuro deseable, un ideal o un sueño de gran alcance.

Para Albrecht¹⁰ “Una visión es algo mas que un llamamiento para incrementar la cuota del mercado, fastidiar a la competencia o doblar los beneficios del año anterior. Una visión es una “imagen compartida sobre lo que queremos de nuestras empresas sean o lleguen a ser”, aportan un propósito intencionado para una orientación futura. ¿Responde a la pregunta de cómo queremos que nos vean aquellos por los que nos interesamos?”.

Objetivos

Los Objetivos generales referidos a logros, beneficios o resultados que se espera obtener en el horizonte de tiempo planteado y comprometen el desempeño de toda la organización.

Estrategias

Las estrategias marcan el camino para lograr los objetivos propuestos.

Estructura

La estructura es la forma que debe adoptar la organización para poder lograr el cumplimiento de los objetivos e implementar las estrategias establecidas.

⁹ Elizabeth Vidal Arizabaleta. Diagnostico Organizacional Pág. 109

¹⁰ Boyett y Boyett. Hablan los gurús, Pág. 29

Políticas

Guía para orientar la acción; criterios, lineamientos generales a observar en la toma de decisiones.

Procedimientos

Establecen el orden cronológico y la secuencia de actividades que deben seguirse en la realización de un trabajo repetitivo.

Programas

Esquema donde se establecen la secuencia de actividades específicas que habrán de realizarse para alcanzar los objetivos y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados en su consecución.

Plan Estratégico de Marketing

“El marketing estratégico se dirige explícitamente a la ventaja competitiva y a los consumidores a lo largo del tiempo. Las estrategias de marketing desempeñan un papel fundamental como frontera entre la empresa y sus clientes y competidores. El desarrollo del marketing estratégico se basa en el análisis de los consumidores, competidores y otras fuerzas del entorno que pueden combinarse con variables estratégicas (como recursos financieros, recursos humanos) para alcanzar una estrategia integrada de la empresa.”¹¹

El plan estratégico de marketing tiene por objetivo expresar de una forma clara y sistemática las opciones elegidas por la empresa para asegurar su desarrollo a medio y largo plazo. Tales opciones deberán después traducirse en decisiones y programas de acción.

¹¹ HERNÁNDEZ, Cesáreo, OLMO, Ricardo y GARCIA, Jesús. El Plan de Marketing Estratégico. España 2000. Pág. 14.

Los planes de marketing se centran en el producto o mercado y constan de los programas y estrategias de marketing detallados para lograr los objetivos del producto en el mercado meta u objetivo, además, son el instrumento central para dirigir y coordinar el esfuerzo de la mercadotecnia.

El proceso de planeación de marketing está constituido por cinco pasos: análisis de las oportunidades de mercado, investigación y selección de los mercados meta, diseño de las estrategias de marketing, planeación de los programas de marketing, organización, instrumentación y control del esfuerzo de marketing.

“El plan de marketing esboza el papel y las responsabilidades que el departamento de marketing asume dentro de la estructura del plan global de la empresa. Señala el modo en que se crearán y asignarán en el futuro los recursos de marketing de la negociación. Cualquiera que sea el tipo o nivel de la planeación, su sistema lo constituyen una serie de pasos. Una progresión conveniente sería:

- Diagnostico: ¿Cuál es la situación actual de la empresa y por qué?
- Pronostico: ¿A dónde se dirige la empresa?
- Objetivos: ¿A dónde debería dirigirse la empresa?
- Estrategia: ¿Cuál es el mejor modo de llegar al punto señalado?
- Táctica: ¿Qué acciones específicas deberán emprenderse, por quién y cuándo?
- Control: ¿Qué medidas deberán vigilarse que sean indicadoras de si la empresa está teniendo éxito?”¹²

“Para planear con eficacia, los directivos de mercadotecnia deben comprender la relación clave entre los tipos de gasto en la mezcla de mercadotecnia y sus consecuencias en ventas y utilidades. El marketing estratégico y por ende su planeación tiene por misión orientar y reorientar continuamente las actividades de la empresa hacia los campos que conlleven un crecimiento y una rentabilidad. Los impulsos dados afectan pues a todas las funciones, y no sólo la función de marketing. Su papel es pues mucho más amplio que el de la gestión del marketing tradicional e implica una coordinación interfuncional estrecha.”¹³

¹² KOTLER, Philip. Dirección de Mercadotecnia. Primera Edición. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. México 1996. Pág. 190

¹³ LAMBIN, Jean Jacques. Marketing Estratégico. España 1995. Pág. 571.

1.5. TIPO DE ESTUDIO

Los Tipos de Estudio se dividen en Exploratorios o Formulativos y Estudios Descriptivos los cuales describiremos a continuación:

1.5.1. ESTUDIOS EXPLORATORIOS O FORMULATIVOS

Este tipo de estudios tienen como objetivo la formulación de un problema para posibilitar una investigación mas precisa o el desarrollo de una hipótesis, además de funciones como la de aumentar la familiaridad del investigador con el fenómeno que va a investigar, aclarar conceptos, establecer preferencias para posteriores investigaciones.

Para definir el carácter exploratorio del estudio han de tenerse consideraciones importantes como son: el conocimiento previo que tiene el investigador sobre el problema planteado, los trabajos realizados por otros investigadores, la información no escrita que poseen personas que por su relato pueden ayudar a reunir y sintetizar sus experiencias.

1.5.2. ESTUDIOS DESCRIPTIVOS

Este tipo de estudio se ocupa de la descripción de las características que identifican los diferentes elementos y componentes como su interrelación. Su propósito es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación, por esto es posible establecer las características demográficas de unidades investigadas (Número de la población, distribución por edades, niveles de educación, estado civil, etc.) Identificar formas de conducta y actitudes de las personas que se encuentran en el universo de la investigación (comportamientos sociales, Preferencias de consumo, aceptación de liderazgo, motivación frente al trabajo, decisiones de compra etc.) Establecer comportamientos concretos (Cuantas personas consumen el producto, cual es su actitud frente a su líder, a los problemas de desempleo, de ingresos etc.) Descubrir y comprobar la posible asociación de las variables de investigación (Relación entre precio y consumo de un producto, actitud ante un líder autocrático y los mecanismos de control, la forma como el mercadeo se afecta por variables económicas y sociales etc.)

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores se seleccionó en la aplicación de este trabajo el ***tipo de estudio descriptivo***, Porque permite identificar elementos y características del problema de investigación y abarca comportamientos sociales, actitudes, creencias, formas de pensar y actuar de las personas sujetos de estudio.

La relación de este tipo de estudio frente a la Planeación Estratégica permite recoger la información apropiada para evaluar las diferentes áreas de estudio en la medida en que se evalúen tanto las oportunidades o limitaciones que tiene el entorno de la empresa como las fortalezas y debilidades de la misma, para diseñar objetivos, metas y estrategias que permitan el sostenimiento a largo plazo.

1.6. MÉTODO DE INVESTIGACION

Es el procedimiento riguroso formulado de una manera lógica que el investigador debe seguir en la adquisición del conocimiento, de acuerdo con lo anterior el “método” lo constituye el conjunto de procesos que el hombre debe emprender en la investigación y demostración de la verdad, así el método permite organizar el procedimiento lógico general a seguir en el conocimiento y llegar a la observación, descripción y explicación de la realidad.

Para el planteamiento estratégico se utilizó los métodos descritos a continuación:

1.6.1. MÉTODO DEDUCTIVO

Proceso de conocimiento que se inicia por la observación de fenómenos particulares con el propósito de llegar a conclusiones y premisas de carácter general que pueden ser aplicadas a situaciones similares a la observada. La inducción es una forma de raciocinio o argumentación, por tal razón conlleva un análisis ordenado, coherente y lógico del problema de investigación tomando como referencia premisas verdaderas.

1.6.2. MÉTODO DE ANÁLISIS

Proceso de conocimiento que procede de lo simple a lo complejo, de la causa a los efectos, de la parte al todo de los principios a las consecuencias. El análisis inicia su proceso de conocimiento por la identificación de cada una de las partes que caracterizan una realidad. De esta forma se establece las relaciones causa-efecto entre los elementos que componen su objeto de investigación.

En relación a los métodos mencionados anteriormente y para cumplir con los objetivos o dar una respuesta concreta al problema que se identificó, se inicia el proceso de conocimiento acudiendo a nuestra experiencia, conociendo el problema y hablando con el personal vinculado con la investigación, en este sentido nos referimos a la observación como método por el cual se adquiere el conocimiento para dicha investigación, partiendo de situaciones concretas, se espera obtener información de las mismas para analizarlas con un marco teórico general, utilizando el método inductivo

Se utilizó el **Método Deductivo**, debido a que se trata de un proceso de conocimiento que parte de situaciones generales explicadas por un marco teórico general y que son susceptibles de ser aplicadas en una realidad concreta (el objeto de investigación); es decir que se aplicaran todas las teorías y herramientas administrativas reconocidas y relacionadas a la Planeación Estratégica.

Adicionalmente consideramos pertinente abordar el **Método de Análisis**, el cual se hace necesario en la medida que identificamos los componentes, características y situaciones que forman parte de cada una de las áreas que dan vida a la organización, las cuales se relacionan entre sí y que constituyen el objeto de nuestra investigación.

1.7. DISEÑO METODOLÓGICOS

Las fuentes, hechos o documentos con las cuales acudiremos para recolectar la información se dividen en:

Fuentes Primarias, consisten en la información oral o escrita que es recopilada directamente por el investigador a través de relatos o escritos transmitidos por los

participantes en un suceso o un acontecimiento, entre ellos se encuentran las técnicas para recolectar información con las siguientes herramientas:

La información primaria se obtuvo por medio de una entrevista (Ver Anexo A, Documento Entrevista); principalmente dirigida al personal adscrito al Instituto de Psicología como son el Director del instituto de Psicología, el Director del programa académico de Psicología, los Docentes, Funcionarios Administrativos, Estudiantes y Egresados. La entrevista sirvió para identificar la situación interna del Instituto de psicología, y para conocer los aspectos del entorno que influyen y afectan directamente el desarrollo y crecimiento del Instituto de Psicología de la Universidad.

Fuentes Secundarias, consisten en la información escrita que ha sido recopilada y transcrita por personas que han recibido tal información a través de otras fuentes escritas o por un participante en un suceso o acontecimiento. Los documentos que se revisaron con esta técnica de análisis documental fueron:

Los textos de apoyo teórico publicados por los docentes del instituto de Psicología de la Universidad del Valle como “Formación de Psicología en Colombia, una mirada desde lo institucional a lo curricular, María Mercedes Botero, Universidad del Norte 2001”. Las revistas relacionadas con el sector de la Educación, en especial las del pregrado en Psicología “Psicología en Colombia, Historia de una disciplina y una Profesión por Eduardo Telmo, Universidad Nacional (1999). Para conocer la historia y los antecedentes de la psicología como profesión.

Se revisaron los documentos estadísticos del Departamento Nacional de Estadísticas DANE la cual sirvió para conocer las cifras de las variables cuantitativas de los entornos del Ambiente. (Ver Capítulo 3).

Se verificó los documentos del Ministerio de Educación Nacional relacionados con las instituciones universitarias que tienen el programa de psicología, investigación en psicología, asesoría y consultorías en psicología, se utilizaron para determinar el benchmarking “revisar la competencia”. (Ver capítulo 4 y 5)

Además se utilizó el Documento Presentado a los Pares Académicos por Parte del Instituto de Psicología en el año 2005 el cual permitió conocer las fortalezas y debilidades que encontró el MEN con la evaluación para la acreditación y así se determinarán las estrategias que se debían formular. También se revisó el documento presentado a la Comisión Nacional del Servicio Civil en el año 2006, el cual determinó que era necesario establecer acciones de mejora para aumentar la competitividad del Instituto. (Ver capítulo 7)

1.7.1. PROCESO METODOLÓGICO DE INVESTIGACIÓN.

1. Se elaboró el anteproyecto. Estudio y presentación.
2. Corrección y aprobación del Anteproyecto por el Director de Tesis (Universidad).
3. Se realizó la recolección de información secundaria; búsqueda de información sobre el sector (indicadores financieros, económicos, poblacionales, de crecimiento, etc.). Consulta de material bibliográfico en las bibliotecas disponibles de la Ciudad.
4. Análisis externo: entorno y sector. Identificación de las amenazas y oportunidades de la empresa.
5. Benchmarking; análisis de la competencia.
6. Recolección de información primaria; entrevistas y Observación del ambiente del Instituto.
7. Análisis interno: revisión de cada proceso de la empresa. Identificación de las fortalezas y debilidades de la empresa por medio de la Cadena de Valor de Michael Porter.
8. Análisis DOFA.
9. Establecimiento del direccionamiento estratégico de la empresa; elaboración de la misión, visión, objetivos estratégicos. Hacia Donde quiere proyectarse el Instituto.
10. Elaboración del plan de acción del Instituto de psicología en el Área de Mercadeo de la Oficina de Extensión del Instituto.
11. Diseño de métodos de control del plan de acción.
12. Correcciones.
13. Aprobación del plan de acción.
14. Entrega y sustentación del trabajo de grado

2. IDENTIFICACION E HISTORIA DEL INSTITUTO DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

2.1. ANTECEDENTES UNIVERSIDAD DEL VALLE

A manera de introducción se identifica brevemente la institución a la cual pertenece el Instituto de Psicología, que en este caso es la Universidad del Valle caracterizando su trayectoria. Refiriéndose en este sentido a los factores y motivaciones que dieron origen a la Universidad Del Valle, los principales cambios producidos y su impacto en el desarrollo de la misma, contextualizando la visión general del desempeño del pasado de la Universidad y su desempeño actualmente.

La Universidad fue creada por la Ordenanza #12 de 1945 (junio 11) de Asamblea Departamental del Valle del Cauca, con el nombre de "Universidad Industrial del Valle del Cauca". Este nombre fue cambiado posteriormente (en 1954) por la Ordenanza #10 al que actualmente tiene: "Universidad del Valle".

A continuación, se lista los rectores que ha tenido la Universidad del Valle desde su fecha de fundación: Iván E. Ramos Calderón 2003 – actualmente, Oscar Rojas Rentería 1999-2003, Emilio Aljure Nasser 1998-1999, Carlos Dulcey 1998-1998, Jaime Galarza Sanclemente 1991-1998, Harold José Rizo Otero 1984-1991, Rodrigo Guerrero Velasco 1982-1984, Jaime López 1981-1982, Carlos Augusto Trujillo Padilla 1980-1981, Antonio Barberena Saavedra 1979-1980, Álvaro Escobar Navia 1974-1979, Alberto León Betancourt 1972-1974, Hugo Restrepo Ramírez 1971-1972, Alfonso Ocampo Londoño 1966-1971, Mario Carvajal 1954-1966, Jorge Vergara Delgado 1952-1954, Carlos Arturo Cabal 1950-1952, Hernán Cruz Riascos 1949-1950, Tulio Ramírez 1945-1949.

La Universidad del Valle se ha consolidado como una de las principales universidades del sector público que busca la excelencia, al lado de las Universidades Nacional de Colombia, de Antioquia e Industrial de Santander, y

que tiene una responsabilidad al nivel nacional, primordialmente en lo pertinente al fortalecimiento del Sistema de Universidades Estatales (SUE), mediante el ejercicio de liderazgo reconocido en la generación del conocimiento y en la investigación, elementos fundamentales de la formación avanzada que marcan una diferencia sustancial en el conjunto del sistema universitario colombiano, tanto público como privado.

La universidad pública Colombiana sigue siendo una institución que tiene plena capacidad para promover la generación del conocimiento en ámbitos de la consultoría, asesoría, extensión o articulación con el sector productivo. Las grandes universidades públicas han definido en el marco de su misión el aporte creativo a la sociedad colombiana en el terreno de la solución de sus problemas, la interpretación de los mismos, y el ejercicio de la crítica social.

La Universidad del Valle, se ha afirmado, a lo largo de la década de los 90 y lo que va corrido del siglo XXI como una de las principales universidades generadoras de conocimiento en diferentes áreas, en el marco del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología que coordina COLCIENCIAS. Fue pionera en la configuración de una Vicerrectoría de Investigaciones y en la creación, fortalecimiento y consolidación de Grupos de Investigación.

El proceso de producción y generación del conocimiento en sus diferentes campos debe ser visto como una estrategia para mejorar sustancialmente la calidad del proceso formativo, desde sus ciclos básicos hasta los niveles de formación doctoral.

Teniendo en cuenta que la Universidad del Valle como la principal oferente de cupos en el Valle del Cauca y del entorno regional. La Universidad debe enfrentar de manera responsable las políticas públicas que exigen aumento en la oferta sin el correspondiente aumento en los recursos, para que de manera inteligente y razonada, sin caer en aventuras y exceder sus límites, adelante esa tarea.

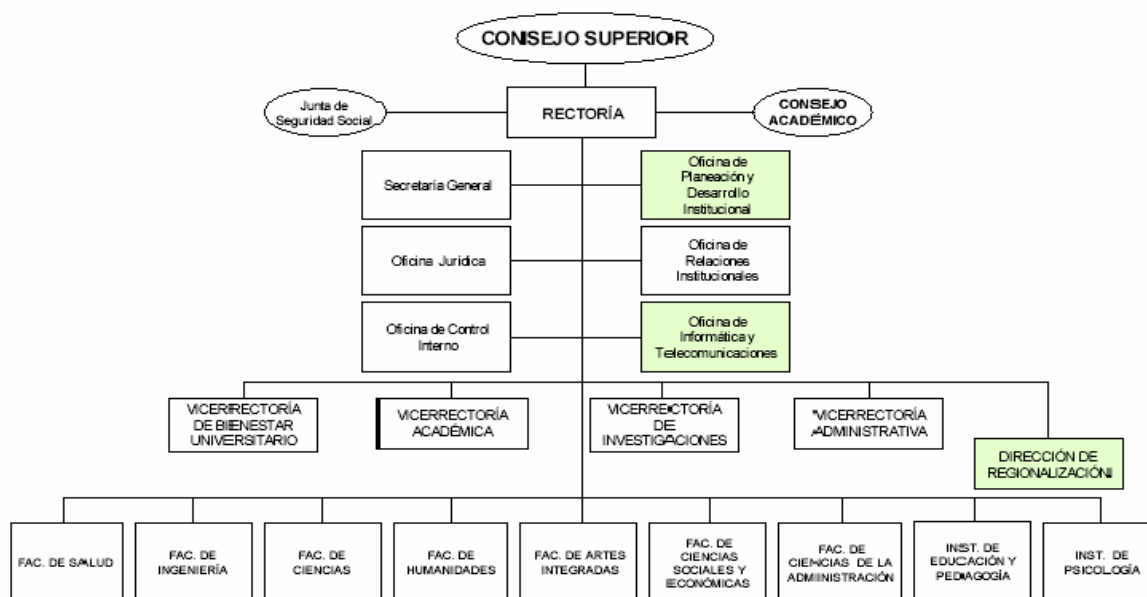
Regionalización, estrategia en que la Universidad del Valle es pionera nacionalmente, y que ha sido reproducido por otras instituciones públicas de manera exitosa, es un claro ejemplo de estrategias en ésta dirección.

La Psicología aparece por primera vez en la Universidad del Valle en 1966 con el Plan de Estudios de Consejería Psicológica. En 1972, se crea el Departamento de

Psicología, adscrito a la Facultad de Educación. En 1993, la Facultad de Educación se disuelve y la Universidad del Valle convierte el Departamento de Psicología en la Escuela de Psicología, mediante La Resolución de Rectoría 478 de abril 12 de 1994 provisionalmente; unidad académico administrativa única, inicialmente dependiente de la Rectoría y finalmente de la Vicerrectoría Académica. Como unidad independiente. Posteriormente se crea el Instituto de Psicología en el año 2003.

2.1.2. ORGANIGRAMA UNIVERSIDAD DEL VALLE

Gráfico 3. Organigrama Universidad del Valle.



ACUERDO N° 020 - 03 C.S.

Fuente: Oficina de Planeación Universidad del Valle

2.1.3. MISIÓN

La Universidad del Valle, como universidad Pública, tiene como misión educar en el nivel superior, mediante la generación y difusión del conocimiento en los ámbitos de la ciencia, la cultura y el arte, la técnica, la tecnología y las humanidades, con autonomía y vocación de servicio social. Atendiendo a su carácter de institución estatal, asumiendo compromisos indelegables con la construcción de una sociedad justa y democrática.

2.1.4. VISIÓN

La Universidad del Valle, como una de las más importantes instituciones públicas de educación superior de Colombia en cobertura, calidad y diversidad de sus servicios, aspira a consolidarse como una Universidad de excelencia, pertinente, innovadora, eficiente, competitiva, con proyección internacional y de investigación científica.

2.1.5. PRINCIPIOS

Para cumplir con su misión la Universidad del Valle define los siguientes principios y valores como fundamento para el ejercicio de sus tareas y funciones, y como guía para la orientación de su desarrollo:

- El respeto y la prevalencia del interés colectivo sobre el particular y la defensa de la igualdad de oportunidades.
- La libertad en el proceso enseñanza-aprendizaje, la investigación, la difusión del pensamiento en un ámbito de pluralismo ideológico y diversidad cultural que haga posible la promoción de la crítica y el debate público.
- La integralidad en la formación, entendida como equilibrio entre los aspectos científico, tecnológico, artístico y humanístico en los procesos de aprendizaje.
- El compromiso con la paz, la democracia, la defensa del interés público, el ejercicio de los derechos humanos, la promoción de los deberes civiles y el desarrollo de la civilidad.

2.1.6. PROPÓSITOS

La Universidad, en el marco de su misión y en el desarrollo de su visión, se propone:

- Ofrecer un servicio público de educación superior de acuerdo con los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta Política y en las Leyes de la República.
- Brindar oportunidades para una formación de excelencia, homologada internacionalmente, que le permita a sus egresados ejercer un liderazgo cultural y ciudadano, y cumplir a cabalidad sus funciones profesionales y de servicio a la comunidad.
- Propiciar en los estudiantes un desarrollo personal, social y cultural basado en los valores de la razón, el compromiso ético y la sensibilidad estética que les permita desarrollar sus talentos y fortalecer su autoestima.
- Hacer de la investigación un eje central de la actividad universitaria y propiciar su integración con los programas de formación.
- Promover la apropiación crítica, la creación y la transferencia responsable del conocimiento y su aplicación al estudio y la transformación del entorno.
- Fomentar el estudio y el enriquecimiento del patrimonio cultural de la Nación y la defensa, valorización y conservación del medio ambiente y el desarrollo de su biodiversidad.
- Fomentar el respeto, conservación y mantenimiento de los espacios de educación y trabajo como medios indispensables para el cumplimiento de sus funciones.
- Promover una cultura de calidad y excelencia en todas las instancias y niveles de la organización, en la gestión académica, docente, investigativa y administrativa.

2.1.7. UBICACIÓN

La Universidad del Valle tiene su sede en Cali, capital del departamento del Valle del Cauca, una de las regiones de mayor desarrollo industrial en Colombia conocida por su alta capacidad de exportación de azúcar de caña a nivel internacional. Es una de tierras muy fértiles donde se encuentran grandes empresas agrícolas.

La ciudad de Cali es sede, actualmente, de siete Universidades, en las que se destaca la Universidad del Valle por su amplio cubrimiento en las áreas de humanidades, así como por el desarrollo de las áreas de investigación científica y de tecnología aplicada, para lo cual ha contado con el decidido y decisivo apoyo de entidades internacionales y de otras universidades a través de convenios de cooperación interinstitucional.

2.2. ANTECEDENTES DEL INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

El Instituto de Psicología de la Universidad del Valle, creado por el Acuerdo No. 018 del Consejo Superior del 10 de febrero de 2003 teniendo en cuenta siempre la búsqueda de la excelencia académica y acorde con el proyecto institucional y la misión.

La Universidad cuenta con 8 Facultades: Ciencias de la Administración, Salud, situadas en el Campus de San Fernando; Ciencias, Ingeniería, Artes Integradas, Humanidades, Ciencias Económicas y Sociales y un Instituto de educación y Pedagogía, y el Instituto de Psicología situadas en el Campus de Meléndez.

El Instituto de Psicología es una de las unidades académicas de mayor tradición y proyección nacional e internacional en el concierto de la Psicología en Colombia; funciona como una Unidad Académico Administrativa y desarrolla programas académicos de Pregrado y de postgrado, de investigación y de extensión, de conformidad con las políticas y directrices de la Universidad. El Instituto de Psicología, está bajo la dirección de un Consejo y de un Director.

2.2.1. HISTORIA DEL INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

El Instituto de Psicología¹⁴ constituye el primer Instituto Académico de la Universidad del Valle, una estructura compatible con las facultades, constituida por áreas, un Centro de Investigaciones y programas académicos de Pregrado y postgrado. La investigación, como objetivo fundamental de la misión del Instituto, lo articula con la de la Universidad, que se reconoce como una universidad de investigación.

La creación del Instituto en el año 2003 es el resultado de una larga historia de luchas y triunfos. La Psicología aparece por primera vez en la Universidad del Valle en 1966 con el Plan de Estudios de Consejería Psicológica. En 1972, se crea el Departamento de Psicología, adscrito a la Facultad de Educación. En 1993, la Facultad de Educación se disuelve y la Universidad del Valle convierte el Departamento de Psicología en la Escuela de Psicología, unidad académico administrativa única, inicialmente dependiente de la Rectoría y finalmente de la Vicerrectoría Académica. Como unidad independiente, la Escuela ganó identidad y mejores condiciones para desarrollar sus labores de investigación, docencia y extensión. Cabe señalar que este cambio estuvo motivado por el reconocimiento de las diferencias en el hacer metodológico e investigativo y la identidad de los objetos de estudio de la Psicología, que comprende otros campos además de lo educativo.

En este contexto y a partir de 1993, la Universidad aprobó la creación del Centro de Investigaciones en Psicología, Cognición y Cultura, posibilitando un aumento significativo del porcentaje de profesores que hacen investigación. La consolidación de varios grupos y el aumento de líneas y programas de investigación con proyectos debidamente aprobados. El Centro hace parte del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.

Los desarrollos alcanzados en la etapa como Escuela de Psicología, llevaron a proponer a la Universidad la creación del Instituto de Psicología, una organización más acorde con la estructura de Facultades de la Universidad. La aprobación del Instituto finalmente se logra el 18 de Febrero de 2003.

Recientemente dos grupos del Centro de Investigaciones en Psicología, Cognición y Cultura, conjuntamente con el Instituto, propusieron la creación del primer doctorado en Psicología del país. Esta propuesta fue aprobada por el

¹⁴ Según Documento Presentado para acreditación Académica.

Ministerio de Educación Nacional mediante la Resolución 2596 del 30 de Agosto de 2004.

2.2.2. ORGANIZACIÓN DEL INSTITUTO DE PSICOLOGIA

El Instituto de Psicología, se encuentra organizado por áreas académicas, cuenta con un Centro de Investigaciones, una Oficina de Extensión, y un cuerpo docente altamente calificado. Ofrece la gama completa de Programas Académicos de Pregrado a Doctorado, los cuales cumplen con las exigencias de la formación a nivel nacional. Enfatiza en aspectos de la Psicología como profesión y como disciplina, principalmente en las áreas de Psicología cognitiva y psicoanálisis, Psicología clínica, Psicología organizacional y del trabajo, Psicología social así como el área de Psicología Cultural.

El Área de Psicología Clínica, cuyos objetivos remiten en primera instancia a su campo de aplicación y a su práctica, tiene una significación en la cual “lo clínico” se constituye como instrumento de conocimiento, cuyo “objeto” no necesariamente es la cura, sino el conocimiento mismo. En este sentido, se enseña cómo se constituye normalmente el psiquismo a lo largo del desarrollo, lo cual implica, el estudio de los mecanismos psicológicos adquiridos de esta manera, no sólo las formaciones calificadas de patológicas. Así mismo incluye las variables ligadas con las particularidades culturales.

La clínica como método de investigación y como terapéutica, se interesa por los fenómenos singulares, los casos, y en esta área se enfatiza la inseparabilidad de lo teórico y lo práctico, en la medida en que los estudiantes estudian la teoría ligada a casos concretos y a aplicaciones que les posibilitan aprender a pensar los problemas clínicos y a adiestrarse en el oficio del clínico.

El Área de Psicología Social, tiene “lo social” como objeto de trabajo teórico, metodológico, técnico y formativo, ejes que se abordan desde algunos enfoques de la psicología social tales como el constructivismo social, las representaciones sociales, la psicología social crítica y la teoría ecológica del desarrollo humano.

El psicólogo social acompaña a otros en el proceso de identificarse como sujetos sociales, como sujetos actuantes a través de la implementación de procesos de toma de conciencia acerca del ser social. Esta concepción se refleja en las actividades pedagógicas y los diseños de los trabajos utilizados por los profesores

del área, a través de las cuales los estudiantes pueden identificarse como sujetos de construcción del objeto de la psicología social (comprender, aprender la conducta social). Es decir, existe una retroalimentación entre una experiencia en la academia y los diferentes niveles de la experiencia de intervención en el medio externo.

El Área de Psicología Organizacional y del Trabajo tiene por objeto aportar conocimientos sobre los fenómenos propios de las organizaciones y del ámbito del trabajo, expresiones Psicosociales ligadas con la supervivencia, la calidad de vida y la empleabilidad en un mundo que claramente muestra un nuevo modelo social, vinculado con la globalización, el desarrollo tecnológico y la llamada sociedad del conocimiento.

El Área de Psicología Organizacional desarrolla estrategias metodológicas para lograr un alto nivel de efectividad en la aproximación a los problemas y en lo conceptual para promover procesos de comprensión, reflexión y explicación. Se asumen la efectividad de la gestión y el comportamiento organizacional como ejes en la interface, entre el mundo de las organizaciones y los cambios generados por la sociedad del conocimiento.

El Área de Psicología Cognitiva y Psicoanálisis estudia la génesis, el funcionamiento y las estructuras que subyacen a la representación y a la capacidad de significación del sujeto humano. La identificación y el análisis de los cambios en las estructuras y los procesos, que están a la base de la actividad cognitiva de los individuos, en contextos y escenarios culturales diferenciados, permite comprender, interpretar y predecir las acciones y relaciones que ellos establecen con los eventos del entorno.

Articulada con la naturaleza teórica de los componentes del área, se mantiene una independencia teórica, conceptual y aplicada entre la Psicología Cognitiva y el Psicoanálisis. Dadas éstas características del área, en la que confluyen los intereses y orientaciones diversas de los profesores, el estudiante tiene la oportunidad de conocer un panorama actualizado, heterogéneo sobre el desarrollo cognitivo y el psicoanálisis.

La docencia en el área igualmente promueve una pluralidad de enfoques y propuestas teóricas, posiblemente porque la psicología cognitiva, la psicología del desarrollo cognitivo y el psicoanálisis contemporáneo abordan problemas que igualmente interesan a otras disciplinas, agrupadas en el campo amplio de las llamadas *Ciencias Cognitivas*.

En el capítulo número ocho (8) se explicará con profundidad la estructura, misión, visión, propósitos y demás actividades internas con que cuenta actualmente el Instituto de Psicología.

3. ANALISIS DEL ENTORNO

El planeamiento estratégico es el análisis y evaluación tanto de las oportunidades o limitaciones que ofrece el entorno de la empresa, como de las fortalezas y debilidades propias de la misma y se proyecta a futuro definiendo los objetivos, metas y estrategias que harán posible su consecución a largo plazo.

El propósito fundamental de este sistema de planeación contempla la respuesta de la empresa a su medio ambiente presente y futuro, con el fin de permitir que el negocio opere con un máximo de congruencia y un mínimo de fricciones en las condiciones cambiantes de un mundo incierto.¹⁵

Los cambios que ocurren en las fuerzas externas se traducen en cambios en la demanda de los consumidores por productos y servicios industriales como de consumo. Las fuerzas externas afectan los tipos de productos que se desarrollan, la naturaleza del posicionamiento y las estrategias de segmentación del mercado, los tipos de servicios que se ofrecen y la elección de empresas que se adquirirán o venderán.

Estas fuerzas externas afectan de manera directa tanto a los distribuidores como a los proveedores, la identificación y evaluación de las oportunidades y amenazas externas permiten a las empresas elaborar una misión definida, diseñar estrategias para lograr objetivos a largo plazo y establecer políticas para lograr objetivos anuales.¹⁶

Con relación a lo anterior la Universidad del Valle está posicionada en el nivel regional, nacional e internacional como una de las más importantes instituciones de Educación Superior de Colombia. Así lo muestran indicadores como el desempeño de sus estudiantes en los Exámenes de Calidad de la Educación Superior que en este año 36 estudiantes de la Universidad del Valle se ubicaron entre los diez primeros lugares de sus respectivos programas académicos y 3 de éstos lograron el primer puesto a nivel nacional además, los resultados de las

¹⁵ Guía practica de planeación estratégica, Martha Pérez Castaño.

¹⁶ Fred R. David. Conceptos de Administración Estratégica. Pág.81

convocatorias de Colciencias y los pares académicos que han evaluado los programas de pregrado y postgrado.

En este sentido y teniendo en cuenta que identificar cuales son las fuerzas del medio ambiente que a nivel macro influyen o afectan el comportamiento de la Universidad del Valle y en que medida la formación a nivel superior en Psicología beneficia y contribuye al mejoramiento de los mismos; es una parte fundamental en la formulación del un plan estratégico; este análisis del entorno general incluirá de esta manera el estudio de los factores que le correspondan a la Universidad en:

- Lo Social
- Lo Económico
- Lo Político
- Lo Geofísico
- Lo Ambiental
- Lo Demográfico
- Lo Jurídico
- Lo Cultural
- Lo tecnológico

3.1. ENTORNO SOCIAL

Entorno Nacional

A nivel general el aspecto social Colombia sigue mostrando grandes niveles de desigualdad social. El mejor indicador global es la inequitativa distribución del ingreso, la cual no ha descendido en el tiempo sino que muestra creciente concentración. En efecto gran parte de la población no percibe ingresos o recibe menos de dos salarios mínimos, mientras que una pequeña cantidad recibe más de cinco salarios mínimos. En Colombia el ingreso de una persona, que se encuentre en el grupo de los más ricos, equivale a lo que reciben 58 personas más pobres.

Esta relación entre los ingresos que reciben los ciudadanos más ricos frente a los más pobres, refleja para Colombia uno de los más altos grados de desigualdad en el mundo.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) entregó el Informe sobre Desarrollo Humano 2005, y en el indicador de desigualdad (el coeficiente de Gini¹⁷); Colombia ocupa el puesto número 11 entre 124 países analizados.

El coeficiente de Gini para Colombia es 57,6. Colombia se ubica detrás de Namibia, Lesotho, Botswana, Sierra Leona, República Centroafricana, Swazilandia, Guatemala, Brasil, Paraguay y Sudáfrica.

Esta inequitativa distribución de las oportunidades sumada al desprestigio creciente de la clase política y directiva ha conducido a una crisis generalizada de desconfianza en el sistema social.

Entorno Regional del Valle del Cauca

En cuanto al ambiente social de la ciudad de Cali muestra hoy grandes niveles de desigualdad social, en la segunda mitad de la década de los noventa, el deterioro social y económico en Cali se intensificó de tal manera que la población por debajo de la línea de pobreza pasó del 29.8% al 39%¹⁸. Las comunas más pobres de la ciudad (franja oriental) registraron una población en pobreza del 54.2%, o sea, más de la mitad de las personas viven en pobreza. Todos los estratos sociales han presentado deterioro en su calidad de vida, siendo los más empobrecidos los estratos más bajos. Respecto a la población en indigencia, esta pasó en el periodo señalado del 5.3% al 10%, presentándose un mayor incremento en las comunas más pobres.

De esta manera, la Universidad del Valle puede impulsar el desarrollo regional mediante la realización de múltiples actividades en los campos educativo, cultural y de investigación, asegurando su presencia en gran parte del territorio como un factor de unidad regional y, a través del trabajo en equipo, con otras instituciones de educación superior, para complementar esfuerzos y recursos en la realización de proyectos de interés público.

¹⁷ Coeficiente de Gini: Es la medida más conocida de distribución del ingreso, en la cual 0 significa que todas las personas tienen exactamente el mismo ingreso y 100 que un solo individuo concentra toda la riqueza y los demás no tienen nada.

¹⁸ Página Web del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE)

El aprendizaje colectivo regional, además de ser una forma importante de enfrentar la incertidumbre entre actores de los sectores público, privado, académico y comunitario, facilita la solución de problemas comunes y permite la creación de economías de escala y de alcance global, este aprendizaje colectivo implica la producción, distribución y aplicación de conocimientos orientados, por ejemplo, a desarrollar nuevos sectores económicos y nuevas empresas, construir sistemas regionales de innovación, facilitar la atracción de socios potenciales para el territorio y articular el cambio institucional.

El compromiso social de la Universidades Publicas es ofrecer educación superior en la formación de profesionales de alta calidad mediante la difusión del conocimiento en el ámbito de la ciencia la cultura y arte, la técnica, la tecnología y las humanidades, en este sentido la Universidad del Valle se ha consolidado como una de las principales universidades del sector publico que busca la excelencia, al lado de la universidades Nacional de Colombia, de Antioquia e Industrial del Santander y que tiene una responsabilidad a nivel nacional en el fortalecimiento del sistema de Universidades Estatales (SUE).

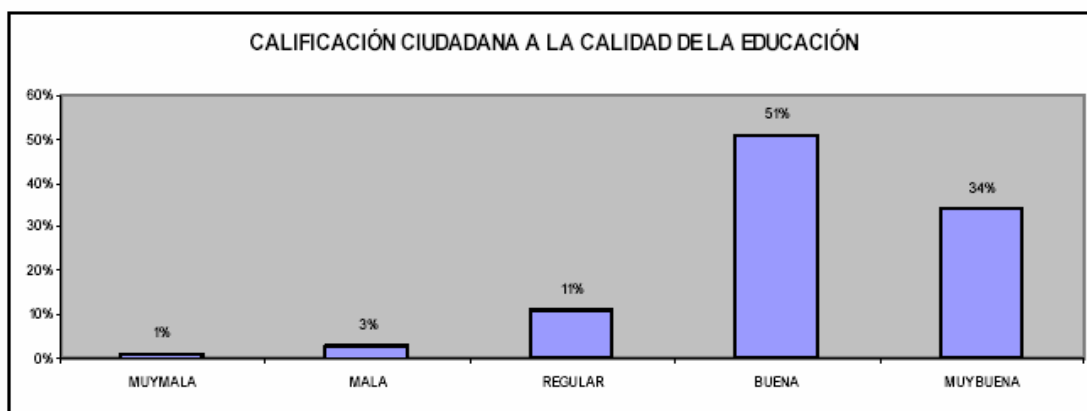
La Universidad del valle en sus 61 años de historia, está comprometida con la región del valle del Cauca en brindar una excelente educación, atender con calidad a los estudiantes, competir con otras instituciones en eficiencia y calidad; actualmente los estudiantes de la Universidad del Valle son en porción alta, personas de bajos ingresos seleccionados por un riguroso sistema de meritocracia, de esta manera se convierte en una fuerza de equilibrio social y de generación de oportunidades de bienestar, convirtiendo en obligación el privilegio de acceder a la educación superior en un asunto de meritos académicos no de ventajas sociales o económicas, además, La Universidad del Valle en el tema de asignación de recursos estatales a la educación superior es particularmente sensible ya que en estos momentos hay una política de sustitución de financiación de la oferta por financiación de la demanda, discrepando con esta política en que los mecanismos de financiación de la educación deberían ser complementarios a las obligaciones del estado con la universidad publica y de acceso real a los estudiantes de menores recursos.

Con relación a lo anterior, hay que tener en cuenta la percepción que tiene la ciudadanía sobre la calidad de la educación; según encuesta de percepción Cali como Vamos ¹⁹, la cual fue calificada como “buena” por el 51% de los

¹⁹ Cali como Vamos; es un programa ciudadano impulsado por las cámaras de comercio de Cali y Bogotá, las Fundaciones Corona y Alvaralice, la Casa Editorial El Tiempo y El País, que tiene como propósito evaluar los cambios en la calidad de vida de los caleños. Tipo de la muestra: Muestreo probabilístico estratificado polietápico, cara a cara, en hogares. El marco muestral utilizado fue el

encuestados. Siendo 1 muy mala y 5 muy buena, la ciudadanía calificó la calidad del servicio educativo con 4.14 en promedio.

Gráfico 4.



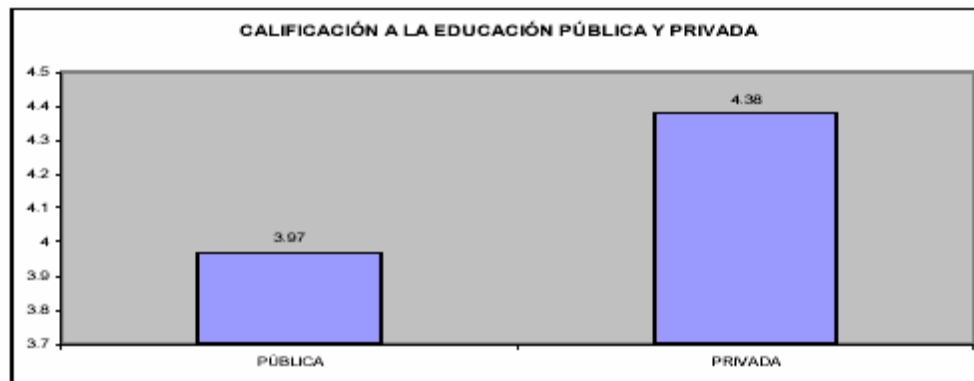
Promedio: 4.14

Fuente: Encuesta de percepción Cali Cómo Vamos.

Por otro lado, los encuestados calificaron la educación pública con 3.97, mientras que la privada obtuvo un promedio de 4.38, en una escala de 1 a 5, donde 1 significa muy mala y 5 muy buena. Es interesante destacar que los ciudadanos consultados otorgan una calificación igual o mayor a 4 a la educación pública en un 79%, y en un 93% a la educación privada. Estos resultados indican que en la ciudad hay una percepción positiva tanto de la educación oficial, como de la no oficial.

Censo de Población DANE de 1993, con sus proyecciones al año 2005. Grupo objetivo: Hombres y mujeres, mayores de 18 años de edad, de niveles socioeconómicos 1 al 6, residentes en Cali, Tamaño de la muestra: 1.294 encuestas que representan 1.318 entrevistas ponderadas. Tema o temas a los que se refiere: El objetivo de la encuesta fue consultar a una muestra de residentes en la ciudad sobre el estado de la ciudad y el impacto de la administración.

Grafico 5.



Fuente: Encuesta de percepción Cali Cómo Vamos.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, sobre la educación y lo concerniente a la calidad, cobertura y desempeño de la misma y su influencia social es este caso relacionado con la Universidad del valle y a manera de conclusión; se necesita una visión de conjunto por parte del sector publico, privado y académico, para lograr una transformación productiva y social de Colombia.

Se considera un mecanismo importante en la medida que la educación en Psicología logre llegar a mas habitantes, de esta manera se convierte en una forma de mejorar la calidad y estilo de vida de los habitantes de distintas regiones del país, en este sentido y respondiendo al compromiso social que en este caso tiene la Universidad del Valle con la región del Valle del Cauca a través del Instituto de Psicología.

Aporte de la Formación en Psicología

El aporte de la Psicología desde la creación y concepción de la misma en cuanto a la necesidad de ayudar a las personas para que vivan felices, crezcan y se desarrollen en entornos menos complicados; como rama profesional la Psicología beneficia a la sociedad del Valle de Cauca desde varias perspectivas, desde lo social tenemos graves problemas de violencia común, maltrato y violencia sexual infantil, bajo civismo, desplazamiento y aumento en los cinturones de pobreza de la ciudad, necesidad de adaptación a la nueva estructura vial de la ciudad, desesperanza aprendida respecto al conflicto interno con los grupos armados, entre otros, desde la psicología Clínica y cognitiva las dificultades yacen en el

declive de la oferta de empleos, aumento de la población, menos espacio geofísico, mas divergencia entre personas etc.

El reto de la formación en Psicología a nivel superior es enfocar a los profesionales a que no solo sean competentes si no con compromiso social para desvirtuar la mentalidad de ejercer la profesión para lucro propio, potenciando las nuevas generaciones que tienen otra visión de los valores, como el respeto, y integridad, generando conciencia o que piensen mas allá del dinero y las cuestiones materiales, compromiso es favorecer el bienestar de las personas lo que repercute en bienestar de la familia, la empresa, la región y el país.

El instituto de Psicología Cuenta actualmente con Grupos y Líneas de Investigación encaminadas a la mejora del ámbito Social en el Valle del cauca, algunos de estos grupos se describirán a Continuación:

Grupo de Investigación Psicología Organizacional y del Trabajo

La noción del conocimiento como construcción y producción social, condicionada al contexto y momento histórico en el que se produce y que caracteriza las concepciones y la realidad en la perspectiva de la búsqueda de alternativas que permitan el uso social del conocimiento. Desde esta perspectiva se pretende responder en la propuesta al PARA QUÉ se toma el hacer o que hacer como objeto de estudio.

La noción de lo social y de lo organizacional como variedad e interrelación de diferentes formas organizativas que configuran su dinámica, estructura, cambios o mantenimiento y que en la lógica de esta propuesta constituyen al DÓNDE LO HACE como contexto.

La noción de lo individual-personal como eje fundamental del hacer, a partir del conocimientos de los principios, procesos, problemas y procedimientos que giran alrededor del comportamiento humano, que constituye la acción en lo individual, lo grupal y lo colectivo y que en la propuesta da significado a QUIÉN LO HACE

La noción del trabajo como actividad ocupacional, como acción o desempeño del individuo en interacción, para tratar de responder al planteamiento de qué SE HACE.

Grupo de Investigación Cultura y Desarrollo Humano.

Familia y Violencia

Estudia las diversas relaciones violencia-familia por cuanto en la familia se vive y se transmite la violencia (hay víctimas y victimarios), se gesta la violencia de los que serán posteriormente actores violentos fuera de ella, y se sufre la violencia de las estructuras socioeconómicas y de los actores de los conflictos sociales y armados. Busca la comprensión de los mecanismos de la agresión y la violencia en la dinámica familiar, con el fin de proponer estrategias de prevención e intervención.

Grupo de Investigación Desarrollo Psicológico en Contextos

El grupo busca por medio de la investigación contribuir a la descripción del desempeño alcanzado por los niños y las niñas y a la comprensión del desarrollo cognitivo y social; describir los contextos primarios de interacción y establecer las relaciones entre el desarrollo de los niños y las niñas y sus contextos. A largo plazo se busca formular recomendaciones, lineamientos, programas de intervención y guías, diseñados a partir de los avances del grupo.

3.2. ENTORNO ECONÓMICO

Entorno Nacional

Tres hechos convergentes caracterizan esta economía: primero, un deterioro global de los mercados de materias primas; segundo, un creciente desempleo masivo de la fuerza de trabajo con baja capacidad técnica; y por último, un tránsito de una economía de bienes a una de servicios de alto valor agregado y de capitalismo fiduciario.

En América Latina, la situación se ha caracterizado por grandes dificultades para sostener la actualización tecnológica y el deterioro de los términos del comercio internacional, particularmente por la declinación general de los precios de sus productos, el empeoramiento de la balanza de pagos causados por el alza de los intereses de préstamos y créditos gubernamentales y empresariales, así como por la repatriación de las inversiones extranjeras y la fuga de los capitales nacionales

hacia el extranjero. Esta región del mundo tiene un crecimiento económico poco dinámico.

El mundo se dirige a una polarización en los niveles de riqueza. Para superar esta situación, en esta perspectiva Colombia y América Latina tiene el reto de revertir sus tendencias actuales, fortalecer las capacidades científicas y tecnológicas, educar el talento humano que su economía requiere, lograr un mayor dinamismo económico, mejorar la distribución de su ingreso y promover la igualdad de oportunidades. En este sentido la educación es un asunto estratégico para el desarrollo.

De esta manera es necesario hacer seguimiento a un conjunto de variables, que por su relación con el bienestar de la población y con la coyuntura económica, contribuyen al análisis y la información de las condiciones de calidad de vida de los habitantes.

Durante el primer semestre de 2006, la economía colombiana creció a un ritmo superior a lo previsto. Según el DANE, el crecimiento interanual del PIB en el periodo enero - junio fue del 5.74% y de 5.96% en el comprendido entre marzo-junio. Mientras que en el 2005 y 2004 se registraron variaciones del 5.1% y 4,8%, respectivamente. Este crecimiento supera los niveles observados en las mayores economías de la región (Brasil, México, Chile) que no obstante continúan exhibiendo un buen desempeño, moderaron su dinámica en el segundo trimestre de 2006.

La variación anual del PIB en el segundo trimestre es la más alta en este periodo desde 1994 y la segunda mayor en los últimos doce trimestres que lleva la fase expansiva, impulsada por la política monetaria, la mayor confianza de los agentes y un entorno externo favorable, la demanda interna se constituye en el principal motor de la economía creciendo a una tasa del 8.51% en el primer semestre.²⁰

El consumo aumentó el 4.54% y la formación bruta de capital el 29.67%. Los sectores que lideraron el crecimiento fueron en su orden, construcción; transporte, almacenamiento y comunicaciones; comercio y hostelería, e industria manufacturera. El sector agropecuario y el de establecimientos financieros, seguros, inmuebles y servicios a las empresas exhibieron un pobre desempeño.

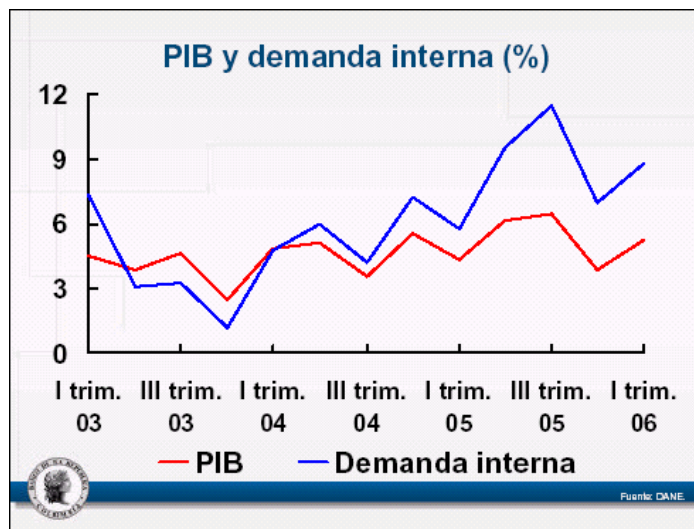
²⁰ Informe de la Junta Directiva del Banco de la República presentado a la consideración del Congreso de la República, Julio 2006. Cifras de Comercio Exterior del DANE.

La inflación en Colombia durante el primer semestre de 2006 continuó su tendencia a la baja con un registro de 3.9%, ya que en el 2005 se situó en 4,85% y en el 2004 en 5,5%. Es así, que la acerca a la meta de largo plazo cuyo rango se sitúa entre el 2% y el 4%.

En materia de empleo también se presenta una mejora en los principales indicadores. En diciembre de 2002 el desempleo estaba en el 15,7%; un año después bajó al 14,1%; en diciembre de 2004 se redujo al 13,6%, y en diciembre de 2005 al 11,7%. La tasa de desempleo nacional a junio de 2006 se situó en 10.5%, inferior al registro del mismo mes de 2005. El desempleo urbano bajó del 14% al 12.5%. El menor desempleo se asocia al buen desempeño económico, destacándose lo efectos multiplicativos en el mercado laboral de la dinámica del sector de la construcción y especialmente por el aumento en el valor agregado de obras civiles.

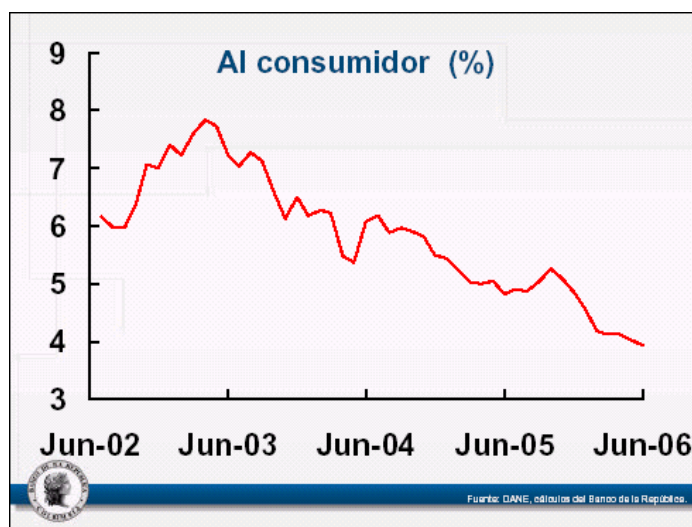
En lo que se refiere al comportamiento en las trece principales ciudades del país el reporte del DANE señala que la tasa de desempleo entre diciembre de 2005 y diciembre de 2006 bajó del 13,9 % al 13 %. Ibagué es la ciudad con mayor desempleo (19,9%), seguida de Manizales (15,6%). Y Bogotá es la ciudad con menor tasa de desempleo (11,5%).

Gráfico 6. PIB Nacional.



Fuente: DANE 2006.

Gráfico 7. Inflación Nacional.



Fuente: DANE2006.

Entorno Regional Valle del Cauca

La globalización y la apertura económica han afectado la base productiva tradicional del Valle del Cauca de tal forma que la región ha venido perdiendo dinamismo en sus sistemas de producción y mejora de la competitividad, ocasionando un incremento en las tasas de desempleo por encima de los promedios del nivel nacional y en los niveles de exclusión de grupos amplios de población, de los servicios básicos de salud, educación, vivienda, recreación y acceso a la educación y al desarrollo tecnológico, generado así un incremento de la población ubicada en la línea de pobreza. Se espera que con la firma del Tratado del Libre Comercio la situación mejore.

El Producto Interno Bruto del Valle del Cauca presenta un ascenso hasta 1994, registrando ese año el valor más alto de la década (11,2%), por el auge de la industria, exportaciones, construcción y comercio. A partir de 1995 se inicia una crisis, la cual toca fondo en 1999, cuando se presenta el valor más bajo del PIB del Valle del Cauca en la década (-3.6%), debido a la caída de los precios y las exportaciones de azúcar, el desplome de la construcción, del sector agrícola, la industria y como consecuencia la caída en el empleo.

La actividad que más contribuye a su economía es el sector inmobiliario (19.6% del PIB) lo que es consecuente con el incremento en el índice de construcción,

aunque la recuperación de éste rubro no es muy buena en todo el Departamento. Así mismo, la industria contribuye de manera importante.

Al término del primer semestre de 2006 la variación del Índice de Precios al Consumidor en la ciudad de Cali fue de 2.56%, lo que significó una reducción en el ritmo inflacionario de 0.94 puntos porcentuales; buena parte de este comportamiento lo explica el grupo de alimentos que registró una reducción de 0.89 puntos porcentuales.

Con relación a la Encuesta Continua de Hogares para Cali y su área metropolitana, los resultados del segundo trimestre de 2006 registraron una baja de 2.7 puntos porcentuales en la tasa global de participación; esto se explica porque la fuerza laboral bajó en 20.411 personas que desistieron de seguir buscando trabajo, aliviando la presión sobre el mercado laboral.²¹

Por ramas de actividad económica, la Encuesta Continua de Hogares registró una reducción en el total de población ocupada de 31.512 personas. Se observa que el 85% de esta baja lo aporta la actividad de comercio, restaurantes y hoteles (26.833 personas). Vale la pena preguntarse si la caída en el empleo de ésta última rama de actividad está relacionada con las obras del Masivo Integrado de Occidente – MIO debido a que éstas han implicado cierres parciales o totales de importantes vías comerciales de la ciudad.

Al analizarlas por sectores de actividad económica, el sector industrial fue el que reportó la mayor participación con 99.30% en el primer semestre de 2006. A su vez, los subsectores más destacados fueron productos alimenticios y bebidas 32.05%, fabricación de sustancias y productos químicos 15.16% y fabricación de productos metalúrgicos básicos 13.39%, este último con un crecimiento de 68.53%.²²

Por sectores, los que más registraron un incremento en sus ventas durante el primer semestre fueron: Almacenes por departamento, cadenas y centros comerciales, automotores y el sector turismo; mientras que un alto porcentaje de empresas de sectores como el textil (75%), el sector automotor (60%), y el de salud (60), manifestaron que sus ventas siguieron igual.²³

²¹ DANE “Encuesta continua de Hogares” Diciembre 2006. Dirección de Estudios Económicos – DNP Diciembre 2006.

²² Informe de Coyuntura Económica Regional. Departamento del Valle del Cauca. Primer semestre de 2006. Convenio Interadministrativo. No.111 de abril de 2000.

²³ Ibíd.

En el caso de la actividad económica de las pequeñas y medianas empresas del Valle del Cauca, la encuesta de ACOPI al cierre del primer semestre del 2006, encontró que el 76% de los 90 empresarios entrevistados mantienen buena expectativa sobre la situación económica, y por primera vez ninguna la considero mala.²⁴

A pesar de que las informaciones presentadas anteriormente muestran perspectivas de desarrollo regional positivas, se identifica en el valle un problema central; debido primero a la inestabilidad, vulnerabilidad y estancamiento económico del Valle del Cauca; segundo la exclusión de amplios grupos sociales; tercero a la desestabilización institucional y de gobernabilidad en los entes territoriales; y cuarto la débil gestión del territorio y de su entorno, el desarrollo regional no responde a las necesidades de bienestar de la población, a las potencialidades existentes en su territorio y a los desafíos de su entorno.

Entre las consecuencias de este problema se encuentra, entre otros, el desarrollo económico desigual y concentrador desde el punto de vista geográfico y social, la deslegitimación de las instituciones públicas ante la sociedad, la progresiva pauperización de una gran parte de la población y la aceleración en el deterioro de los recursos naturales y del medio ambiente.

Para solucionar esta coyuntura se han elaborado métodos como, el Plan Maestro Integral y de Desarrollo Sostenible del Valle del Cauca 2003-2015, promulgado por la Gobernación del Valle del Cauca en el 2003 y la Agenda Regional Prospectiva de Ciencia, Tecnología e Innovación del Valle del Cauca no solo han contado con el aporte de académicos de la Universidad del Valle, sino que cuentan con el compromiso de la actual administración departamental de continuar promoviendo las líneas estratégicas elaboradas en el citado Plan Maestro, producto de un amplio proceso de consulta y participación de diversos actores, territoriales y regionales, desde perspectivas sectoriales distintas.

Sin embargo el Departamento del Valle del Cauca cuenta con algunos factores que le permiten enfrentar la crisis. Muchos proyectos de desarrollo de infraestructura y consolidación de una plataforma exportadora se encuentran en proceso de construcción, como son la Zona Especial de Exportaciones de Buenaventura y el Sistema de Transporte Masivo de Cali (MIO). Existen también diversas posibilidades de desarrollo en sectores de mayor valor agregado que implican la repotenciación de sectores económicos tradicionales como el café y el

²⁴ Ibíd.

azúcar, la consolidación de sectores estratégicos tales como sucroquímica, farmacéutica, pulpa, papel, editoriales y artes gráficas, confecciones, levaduras, confitería, jugos en polvo, líquido y concentrados, servicios de software, de salud y estética, ají y cafés especiales; el desarrollo de procesos innovadores como el alcohol carburante y el impulso a sectores intensivos en conocimiento, tales como la informática, la electrónica y las comunicaciones, el turismo, el deporte y la recreación; el transporte multimodal y logística; la bioindustria, la biodiversidad y el medio ambiente.

Aporte de la Psicología al Desarrollo Económico

La realización de este propósito conlleva la necesidad de una profunda transformación educativa y cultural para poner a tono la región dentro de una nueva sociedad del conocimiento. El departamento requiere compartir un mínimo acuerdo social y para esto, se encuentra en proceso de construcción de un pacto colectivo, que incluye un pacto social y cultural, un pacto por el empleo y la competitividad, un pacto por la gobernabilidad y el desarrollo institucional, y un pacto por el agua y el desarrollo sostenible. Proceso que implica a su vez el fortalecimiento permanente del capital social, las relaciones de confianza y cooperación entre las estructuras organizacionales y las redes colectivas y sociales.

Para aportar en este entorno actualmente existe la Psicología Económica que se ha basado la realidad de América latina que ha iniciado un buen camino de desarrollo que conduce a la rápida globalización de la economía, la cultura y la política. Ello conlleva el desafío para las Ciencias Sociales de enfrentar nuevos escenarios de problemas sociales y económicos que requieren ser estudiados. La Psicología Económica surge como un prometedor campo de estudio y aplicación interdisciplinario donde convergen los intereses de la economía y la Psicología en torno a las variables que permiten explicar, y quizás predecir con mayor exactitud, el comportamiento económico de los individuos y de los grupos sociales y explorar la forma en que los problemas económicos presentes en la sociedad afectan la conducta de la gente.

Ámbitos tan actuales como la socialización para el consumo, el desarrollo del pensamiento económico, los estilos de manejo del dinero, las actitudes ante el cambio social y económico, las explicaciones de la desigualdad y movilidad social y la participación ciudadana en estrategias de intervención en éstos problemas, las conductas de ahorro y de endeudamiento, las estrategias para favorecer el uso racional de los recursos, el pago y evasión de impuestos se constituyen en temas que preocupan a la Psicología Económica y deben ser investigados por su

relevancia en una sociedad de problemas económicos emergentes como la sociedad Colombiana.

3.3. ENTORNO POLÍTICO

Entorno Nacional

En Colombia el gobierno actualmente está implementando importantes reformas económicas para asegurar niveles de crecimiento alto y sostenible. La estabilidad económica del país, el programa de ajuste fiscal, la estrategia de defensa y seguridad, y la credibilidad del gobierno, han generado ambientes de confianza para la inversión

Este entorno es fundamental para el ejercicio y desempeño de la Universidad del valle, ya que el fundamento de las obligaciones estatales con la educación universitaria es el derecho a la educación superior en condiciones de equidad para todos los ciudadanos, que se debe garantizar por medio de la financiación estatal a las universidades en un marco publico.

El gobierno nacional financia en cerca de un 90% a las universidades estatales. En el año 2003²⁵ los aportes de la Nación para tal fin representan alrededor de 1.26 billones de pesos, distribuidos entre las 31 universidades públicas, como lo establece el artículo 86 de la ley 30 de 1991, donde se estipula que el Estado debe mantener los aportes a las universidades en pesos constantes. Según el actual gobierno, este mecanismo de distribución de los recursos ha mantenido un esquema inequitativo y no ha estimulado la ampliación de la cobertura, ni la eficiencia en el uso de los recursos por cuanto la distribución de aportes ha sido independiente de los resultados obtenidos.

Por tanto, el Estado busca ahora orientar y evaluar los resultados. El Plan Nacional de Desarrollo hacia un estado Comunitario establece que hasta un 12% de los aportes de la Nación serán distribuidos de acuerdo con indicadores de gestión y calidad. De esta forma la asignación de recursos estatales se encuentra cada vez más condicionada por la competencia interinstitucional, los esfuerzos de auto-evaluación y acreditación institucional, y la evaluación externa de los logros y el desempeño institucional.

²⁵ Fuente: Pagina del Ministerio Nacional ,link Presupuesto

Adicional a las reformas contempladas en el Plan de Desarrollo, el gobierno nacional realizó la Modernización institucional del Ministerio de Educación (MEN), que ahora tiene como actividades centrales la definición de políticas, la planeación, la evaluación y el seguimiento de los programas y proyectos nacionales.

Esto conlleva a que una de las principales fortalezas de la Universidad del Valle como es la oferta académica diversa, interdisciplinaria, de calidad y amplia cobertura, con capacidad de integración flexible de servicios, a futuro puede ver amenazada por las políticas estatales de transferencias de recursos, por el desmonte gradual del valor de la matriculas de las sedes regionales, por el incumplimiento por parte de la Gobernación en las transferencias establecidas en la Ley 30 a la Universidad del Valle, por el poco apoyo de los municipios y la indiferencia que muestra la empresa privada a nivel regional.

Aporte de la Psicología al Entorno Político

Teniendo en cuenta este panorama político que afecta el desempeño de las Universidades publicas en especial la Universidad del Valle, la formación en Psicología utilizando el enfoque organizacional propicia a que el psicólogo puede favorecer el bienestar de las personas, a través de propender a la competitividad de la región, teniendo en cuenta que se aproxima una ola grande de desarrollo o subdesarrollo con el TLC (tratado de Libre Comercio).

Adicionalmente la falta de liderazgo político, empresarial son asuntos de gran impacto. Dentro de estas problemáticas en particular la ciudad de Cali tiene problemas muy graves en cuanto al desajuste en el funcionamiento y eficacia de las políticas locales, violencia política, corrupción social entre otras, las cuales son generadas con el desarrollo humano de las personas, incidiendo en el dispositivo de formación del cotidiano y en el grueso de las mismas, lo cual conlleva a la razón de ser de la psicología.

Actualmente existe la Psicología Política conocida como la disciplina dedicada al estudio (descripción, explicación y difusión) de las prácticas comportamentales de contenido y función políticos, cuenta con cierta evolución histórica la cual permite que en la actualidad se reconozca su existencia como disciplina científica; es decir en este campo de interacción humana, en que se juegan relaciones de poder y prácticas exclusión, es un componente fundamental para comprender las sociedades así como los efectos psicosociales en los individuos que las conforman.

3.4. ENTORNO GEOFÍSICO

Colombia está localizada estratégicamente en un punto intermedio entre Norte y Suramérica, donde tiene costas con dos océanos. Esta posición geográfica facilita el acceso a los mercados de Norteamérica, Europa, Latinoamérica y Asia. Además, la mano de obra es barata y calificada.

En cuanto al aspecto geográfico de Cali: se presenta terrenos Montañosos, Ondulados y Planos. Alberga los Farallones de Cali con alturas de 4200 m.s.n.m.

Ríos Principales: Es la Ciudad de los 7 Ríos: Cali, Cañaveralejo, Aguacatal, Lili, Meléndez, Pance y Cauca.

Principales Corregimientos: Pance, Saladito (Km 18), Felidia, Navarro y Hormiguero.

Actividad Económica Principal: Agricultura, Ganadería, Comercio, Industria y Transporte.

Productos Principales: Caña de Azúcar, Papel, Plásticos, Textiles, Carbón, Maquinaria Agrícola e Industrial y Medicinas.

Atractivos Turísticos: Museo Arqueológico La Merced, Hacienda Cañas Gordas, Museo del Oro, Museo La Tertulia, La Ermita, Estatua de Belalcázar, Centros Comerciales, Zoológico Municipal.

Ferias y Fiestas: Feria de Cali.(Diciembre 25- 30).

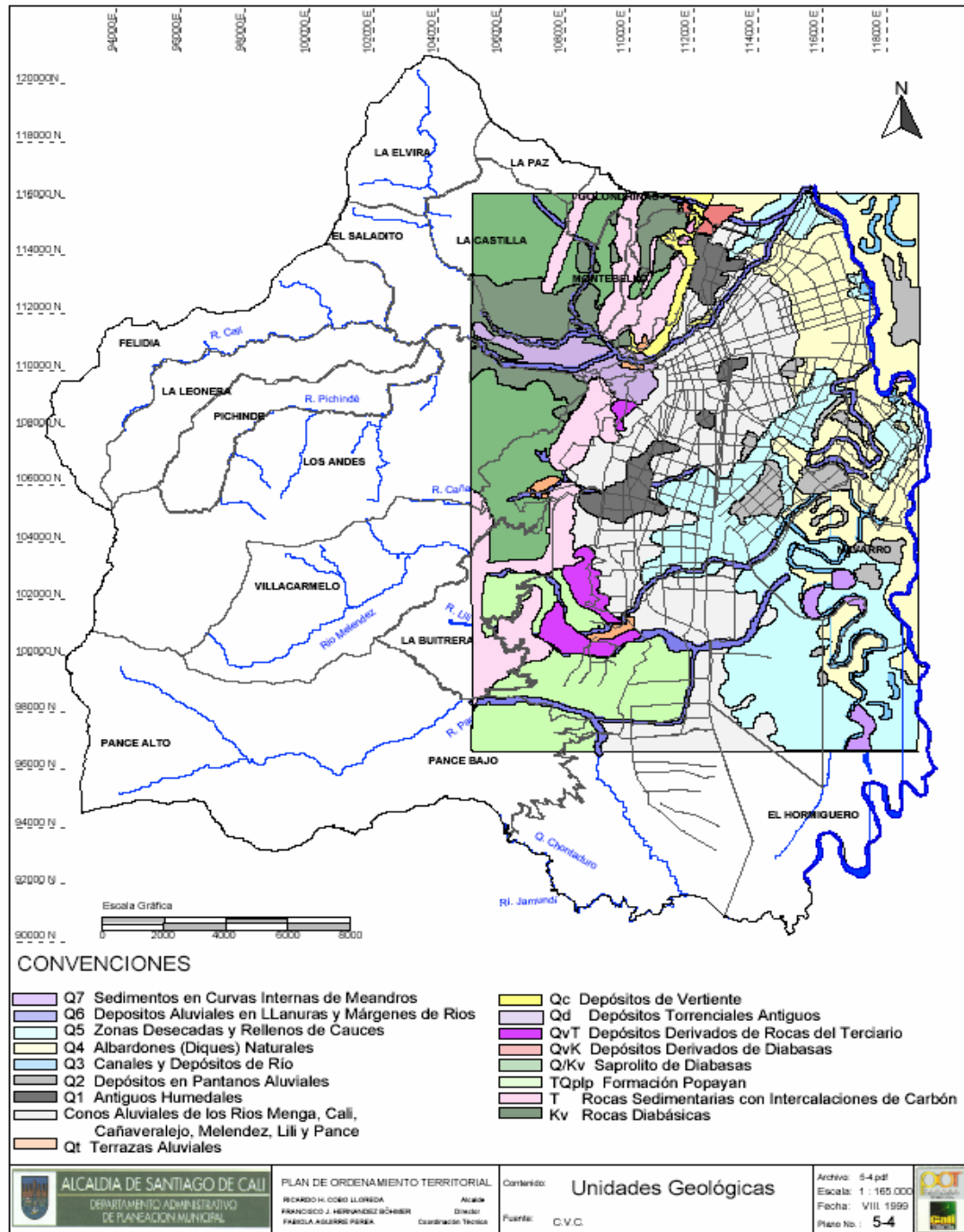
Especialidad Culinaria: Sancocho de Gallina, Pandebono, Masato, Dulces y Macetas.

Infraestructura Básica: Dispone de todo lo de una gran metrópoli.

Otras Características: Es la tercera Ciudad más antigua de Colombia, la primera es Santa Marta (1525) y le sigue Cartagena (1533). Cali fue fundada el 25 de julio de 1536 por don Sebastián de Belalcázar a orillas del Río Lili y tres años después trasladada al pie de la colina de San Antonio con su hermosa capilla colonial desde donde hoy en día, es posible apreciar una excelente panorámica de la ciudad.

El siguiente mapa corresponde al municipio de Santiago de Cali con sus respectivas comunas:

Grafico 8. Mapa municipio de Santiago de Cali.



Fuente: Alcaldía De Santiago de Cali Departamento Administrativo de Planeación Municipal

En cuanto a la industria geográficamente hay que tener presente que los principales sectores manufactureros son los de alimentos y bebidas, maquinaria y equipo en general, químico, textiles, cueros y tejidos y petroquímico.

Desafortunadamente, la distribución espacial de la industria presenta un marcado desequilibrio, ya que la mayor parte de la misma se concentra en las ciudades de Bogotá, Medellín y Cali.

La variedad topográfica y climática también redundan en una enorme diversidad de productos agrícolas. En las zonas templadas de las laderas de las montañas se cultiva el café, principal producto agrícola y de exportación. También en las regiones de clima templado se cultivan cítricos, otras variedades frutales, tomate, yute, maíz, frijol, yuca y cereales. En las zonas cálidas se produce algodón, banano, arroz, caña de azúcar, palma africana, cacao, tabaco, sorgo, soya e innumerables frutas tropicales como piña, papaya, coco y mango. Los climas fríos son aptos para cultivos de papa, trigo, cebada, hortalizas, frutas y flores. Colombia exporta numerosos productos agrícolas, entre los cuales se destacan, además del café, las flores, el banano y las frutas exóticas.

Hay vastas zonas ganaderas, sobre todo en las llanuras de la costa caribe y en los Llanos Orientales, así como en la Sabana de Bogotá, en donde hay bastantes hatos lecheros. Las costas sobre los dos océanos y la extensa red fluvial brindan grandes recursos pesqueros.

*Subregión Norte*²⁶. Esta región se caracteriza por ser la más agrícola del Valle, sobresalen, además, sus actividades económicas en salud, educación y recreación pública. En cuanto a salud, su cobertura se ha incrementado en los últimos años hasta ubicarse en la segunda región con mayor cobertura del Departamento (57.7%). En cuanto a lo social, es la región con mayor índice de pobreza. Según las encuestas del SISBEN el 78% de su población se encuentra en ese sistema.

Subregión Centro. La actividad que más contribuye a su economía es el sector inmobiliario (19.6% del PIB) lo que es consecuente con el incremento en el índice de construcción, aunque la recuperación de éste rubro no es muy buena en todo el Departamento. Así mismo, la industria contribuye de manera importante. Si bien su población solo alcanza los 511.500 habitantes, su cobertura en salud es la más

²⁶ Plan Estratégico de Desarrollo de la Universidad del Valle 2005-2015.

alta de las cuatro regiones (67.1%). Su población es la que en menos proporción pertenece al SISBEN(46%).

Subregión Sur. Aquí podemos encontrar una región mayormente industrializada en donde este renglón contribuye con 24.4% del PIB total del Valle del Cauca. Además, encontramos un incremento sustancial en la construcción y una representación importante en los servicios a empresas.

Es la zona con mayor densidad poblacional (69.8%) de los casi 4'400.000 habitantes del Departamento. La cobertura en esta subregión está por debajo del promedio departamental (52.2%), aunque es de destacar su incremento constante en los últimos seis años. Siendo la región de mayor población un alto porcentaje de su población pertenece al SISBEN (65%).

Subregión Pacífico. Representada fundamentalmente por Buenaventura, tiene como actividades económicas más importantes el comercio, la pesca y el transporte. A pesar de contar con una densidad demográfica (6.2%) menor, la cobertura en salud es la más baja y una alta proporción de sus habitantes está registrada en el SISBEN.

La Fortaleza de la región del Valle del Cauca

La consolidación del sector agropecuario y la industria que se formó en su entorno se reflejó en el crecimiento tanto de Cali como de sus ciudades intermedias, así como en el interés que pudo el gobierno central en incentivar el progreso del sector y ayudar tanto a los campesinos como a los terratenientes.

Si bien hasta los años cincuenta se mantuvieron constantes los cultivos para la alimentación de la población, que entonces ocupaban 23.5% de las tierras sembradas en el departamento, poco a poco la región fue inclinándose hacia los cultivos comerciales. Los datos de esa época suministrados por la Secretaría de Agricultura del Valle daban cuenta de que hacia 1960 había más de cinco mil fincas sembradas con cacao, unas 30.000 se dedicaban al café y 60.000 destinadas al cultivo de frutales. Las siembras en pequeñas parcelas comenzaron a ser desplazadas por los productos que demandaba un sector industrial cada vez más consolidado y necesitado de soya, maíz, tabaco, algodón, arroz y cacao. Junto con esos grandes cultivos y el desarrollo económico que se daba en el Valle, llegaron misiones técnicas y científicas internacionales para apoyar el agro, una de las cuales fue precursora de la hoy Corporación Autónoma Regional del

Valle de Cauca, CVC. A si mismo se propulso el acondicionamiento de tierras, se generaron proyectos de riesgo y se incentivó la construcción de las hidroeléctricas.

Hoy la zona Plana del departamento esta dedicada en su mayoría a los cultivos industriales y comerciales, con porcentaje importante de hectáreas destinadas a la producción de frutales entre ellos la uva, la uva Isabela, la papaya, el aguacate y los cítricos. En las Zonas de la montaña se destacan los cultivos de hortalizas y plantas medicinales. Las Flores exóticas como las heliconias comienzan a ser un referente importante para la agricultura regional.

3.5. ENTORNO AMBIENTAL

El medio ambiente es el entorno del sitio en que opera una organización, incluyendo el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos y su interrelación. Una de las responsabilidades social de las grandes empresas es comprometerse en que no se deteriore y contamine el entorno en donde se desenvuelven, para esto se han desarrollado una serie de normas como son las ISO 14000 Y ISO 9000²⁷ que permiten la ejecución de políticas, procedimientos que permitan alcanzar la eficiencia en los procesos.

Adicionalmente, la Ley 99 de 1993 o Ley del Medio Ambiente atribuye como funciones de los municipios y en especial de los grandes centros urbanos, dictar los reglamentos dentro de los limites establecidos en la Ley en materia de control, preservación y defensa del Medio Ambiente en el municipio, en especial lo relativo a la disposición de los desechos sólidos, de residuos tóxicos y peligrosos, ejecutar obras y programas de disposición, eliminación y reciclaje de residuos.

Con relación a lo anterior el Consejo Superior de la Universidad del Valle mediante Resolución No.014 de marzo 26 de 2004, expide un reglamento de aseo y manejo de residuos y desechos en la Universidad del Valle, contemplando las normas establecidas en el Estatuto Básico del Servicio Publico de Aseo, expedido por Emsirva para la Ciudad de Cali y en las diferentes normas y medidas en esta campo, definidas y establecidas por el ministerio de Salud.

²⁷ ISO 14000 Y ISO 9000; Son normas requeridas a nivel mundial, debido a que garantizan la calidad de un producto mediante la implementación de controles exhaustivos, asegurándose que todos los procesos que han intervenido en su fabricación operan dentro de las características previstas.

El objetivo de esta resolución es garantizar la calidad del servicio de aseo, la prestación con continuidad, frecuencia y eficiencia a toda la comunidad universitaria con un debido programa de atención de emergencias, una atención al usuario completa, precisa y oportuna, un eficiente aprovechamiento y una adecuada disposición de los residuos sólidos, de tal forma que se garantice la salud y la preservación del medio ambiente, manteniendo limpias las zonas.

Además, la eficacia en el desarrollo de los procesos y procedimientos que se realizan con respecto a la tecnología limpia²⁸ apropiando las condiciones, frecuencias y horarios de de aseo, dando mejor utilización a los recursos operativos, técnicos y financieros disponibles de tal forma que se garantice la salud y la preservación del medio ambiente.

Aporte de la Psicología al Entorno Ambiental

Existe para este Caso la línea de investigación se interesa por las *interrelaciones* entre el individuo y su medio ambiente físico y social a través de la territorialidad, de las identificaciones comunitarias, en referencia a las dimensiones espaciales y temporales de esa relación. Se estudian las diversas facetas de la relación dinámica que establece el individuo con su medio ambiente físico (territorio) y social (comunidad), el análisis de la relación entre la identidad (cultural, urbana, de lugar) y el territorio (lugar, espacio, marco de vida, etc.), con el fin de consolidar un modelo teórico y metodológico de comprensión de los comportamientos ambientales bajo sus diferentes aspectos. La noción de identidad y de relación al territorio, constituye el marco central de esta línea. Estas son nociones claves para la explicación de múltiples problemas sociales y ambientales como la pobreza, la exclusión, las formas de consumo, problemas de salud, conductas de riesgo, la violencia, etc.

Para este caso en particular existe el grupo de Investigación Gema que trata temas como la Sociedad y Medio Ambiente el cual encarna de manera organizada los intereses y actividades que al respecto algunos profesores ligados o pertenecientes a la Universidad del Valle vienen realizando desde hace varios años. Los componentes económicos, socio-culturales, comunitarios, ambientales,

²⁸ Tecnología Limpia: Es la tecnología que al ser aplicada no produce efectos secundarios o transformaciones al equilibrio ambiental o los sistemas naturales (Ecosistemas), sobre tecnologías limpias lo mas destacable, es la reducción de los desechos no biodegradables y la autosostenibilidad ambiental, es decir, la reposición del gasto ecológico causado por la actividad manufacturera.

salud y política entre otros, presentes en los diversos proyectos de trabajo hacen percibir y valorar el esfuerzo conjunto, complementario y socialmente significativo.

3.6. ENTORNO JURÍDICO

Esta constituido por todas las normas que influyen directa o indirectamente en la empresa, ya sea con el fin de dar protección o imponer restricciones. Además, se sabe que todas las organizaciones necesitan del derecho para su funcionamiento interno y sus relaciones externas.

Marco Normativo

En la Constitución Nacional, se define la educación como “un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social”. De acuerdo con este principio le compete al Estado la responsabilidad de regular y ejercer inspección y vigilancia con el fin de garantizar el adecuado cumplimiento del servicio. Esto se encuentra consignado en nuestra constitución de 1991.

Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) Es el instrumento que desarrolla los postulados que la Constitución Política plantea en materia educativa, acompañada de otras leyes y decretos que la complementan. Amplía las definiciones conceptuales y los alcances de los contenidos, define la estructura y funciones de la educación, regulando la educación de manera común y teniendo en cuenta la pluralidad étnica y cultural. Organiza las áreas del conocimiento de tal forma que se articulen con las necesidades regionales.

Artículo 80. Evaluación de la educación. De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, establecerá un Sistema Nacional de Evaluación de la Educación que opere en coordinación con el Servicio Nacional de Pruebas del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, y con las entidades territoriales y sea base para el establecimiento de programas de mejoramiento del servicio público educativo.

Artículo 81. Exámenes periódicos. Los educadores presentarán un examen de idoneidad académica en el área de su especialidad docente y de actualización pedagógica y profesional, cada seis (6) años según la reglamentación que expida el Gobierno Nacional.

Artículo 75. Sistema Nacional de Información. El Ministerio de Educación Nacional con la asesoría de la Junta Nacional de Educación, JUNE, establecerá y reglamentará un Sistema Nacional de Información de la educación formal, no formal e informal y de la atención educativa a poblaciones de que trata esta ley. El Sistema operará de manera descentralizada y tendrá como objetivos fundamentales:

Normatividad del Sector Educación Disposición Objeto Acciones Pertinentes en Materia de Información Ley General de Educación (Ley 115 de 1994)

Es el instrumento que desarrolla los postulados que la Constitución Política plantea en materia educativa, acompañada de otras leyes y decretos que la complementan. Amplía las definiciones conceptuales y los alcances de los contenidos, define la estructura y funciones de la educación, regulando la educación de manera común y teniendo en cuenta la pluralidad étnica y cultural. Organiza las áreas del conocimiento de tal forma que se articulen con las necesidades regionales.

- a. Divulgar información para orientar a la comunidad sobre la calidad, cantidad y características de las instituciones.
- b. Servir como factor para la administración y planeación de la educación y para la determinación de políticas educativas a nivel nacional y territorial.

Dirección de regulación, planeación, estandarización y normalización caracterización del sector educación

El Ministerio de Educación Nacional en coordinación con el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA y el sector productivo, establecerá un Sistema de Información y Orientación Profesional y Ocupacional que contribuya a la racionalización en la formación de los recursos humanos, según los requerimientos del desarrollo nacional y regional.

Ley 30 DE 1993 Organizó el servicio público de la educación superior determinando los grados de autonomía de las instituciones de este nivel y se propuso fomentar la calidad de la enseñanza y la autonomía de las instituciones.

Artículo 56. Crease el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior el cual tendrá como objetivo fundamental divulgar información para orientar a la comunidad sobre la calidad, cantidad y características de las instituciones y programas del Sistema. La reglamentación del Sistema Nacional de Información corresponde al Consejo Nacional de Educación Superior (CESU).

Dicta al ICFES Constituirse en centro de información y documentación de la Educación Superior, para lo cual las instituciones suministran los informes académicos, financieros y administrativos que se les soliciten.

Ley 715 de 2001 Dicta normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los Artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros. Reglamenta las competencias de la Nación, entidades territoriales, distritos y municipios certificados y no certificados; y se refiere a suministro de información educativa en los Artículos 5.4, 6.1.2, 7.1, 8.4.

Artículo 5°. Entre las competencias de la Nación en materia de educación, está definir, diseñar, reglamentar y mantener un sistema de información del sector educación.

Artículo 6°. Entre las competencias de los departamentos, está: administrar y responder por el funcionamiento, oportunidad y calidad de la información educativa departamental y suministrar la información a la Nación en las condiciones que se requiera.

Artículo 19. Información obligatoria. En la oportunidad que señale el reglamento en cada año, los departamentos, distritos y municipios suministrarán al Ministerio de Educación la información del respectivo año relativa a los factores indispensables para el cálculo de los costos y de los incentivos del año siguiente. En caso de requerirse información financiera, ésta deberá ser refrendada por el Contador General o por el contador departamental previa delegación.

Normatividad del Sector Educación (Continuación) Disposición Objeto Acciones Pertinentes en Materia de Información Ley 715 de 2001

Artículo 32. Sistema de información. Los departamentos, distritos y municipios deberán contar con un sistema de información del sector educación y mantenerlo actualizado de acuerdo con las orientaciones que para tal fin determine la Nación. Los gobernadores y alcaldes deberán informar anualmente al Ministerio de Educación Nacional la nómina de todo el personal con cargo a todas las fuentes de financiación, discriminada por cada una de ellas, con sus modificaciones, refrendada por el contador municipal o departamental.

Decreto 2566 de 2003

Por el cual se establecen reglas y mecanismos generales para la evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes que laboran en los Establecimientos educativos estatales.

El Ministerio de Educación Nacional diseñará el proceso y los instrumentos para la evaluación de desempeño de los docentes y directivos docentes, que permitan obtener información válida, confiable y objetiva sobre la actuación del docente o directivo docente durante un año lectivo, en el cumplimiento de sus responsabilidades y en el logro de las metas del plan de desarrollo profesional. Los instrumentos deberán contener aspectos significativos del desempeño, una breve descripción de cada uno y una escala que permita establecer en forma porcentual, la valoración global del evaluado. Diseñará e implementará aplicaciones informáticas necesarias para sistematizar la información obtenida de la evaluación anual de desempeño, hará análisis globales de los resultados y de su incidencia en los planes de mejoramiento de la calidad del servicio público educativo.

Decreto 2566 de Septiembre 10 de 2003 Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones Artículo 22 .Registro calificado.- Es el reconocimiento que hace el Estado del cumplimiento de las condiciones mínimas de calidad para el adecuado funcionamiento de programas académicos de educación superior, mediante su incorporación en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior- SNIES- y la asignación del código correspondiente.

Decreto 1781 de 2003 Por el cual se reglamentan los Exámenes de Estado de Calidad de la Educación Superior, ECAES, de los estudiantes de los programas académicos de pregrado.

Artículo 1º. Los Exámenes de Estado de Calidad de la Educación Superior, ECAES, son pruebas académicas de carácter oficial y obligatorio, y forman parte, con otros procesos y acciones, de un conjunto de instrumentos que el Gobierno Nacional dispone para evaluar la calidad del servicio público educativo.

Disposición Objeto Acciones Pertinentes en Materia de Información Decreto 1526 de Julio 24 de 2002 Por el cual se reglamenta la administración del sistema de información del sector educación.

Artículo 2º. Objetivos del Sistema de Información del Sector Educación. El Sistema de Información del Sector Educación tiene como objetivos fundamentales los siguientes:

a. Proporcionar los datos necesarios para determinar la cobertura, calidad, equidad y eficiencia del servicio;

b. Brindar a la Nación, los departamentos, distritos y municipios la información requerida para la planeación del servicio educativo y para la evaluación de sus resultados en cuanto a su cobertura, calidad y eficiencia;

c. Permitir la estimación de costos y la determinación de fuentes de financiación del servicio público educativo;

d. Servir de base para distribuir entre las entidades territoriales los recursos de la participación para educación del Sistema General de Participaciones de acuerdo con la población atendida y la población por atender en condiciones de eficiencia;

e. Servir de registro público de la información relativa a las instituciones educativas, los estudiantes de la educación formal, los docentes, directivos docentes y los administrativos; f. Servir como base para la consolidación de estadísticas educativas y para la construcción de indicadores.

Artículo 3°. Información básica que debe contener el sistema. Cada entidad territorial debe contar con un sistema de información confiable y actualizado que contenga por lo menos los siguientes datos: a. Población en edad escolar (entre 5 y 17 años), cuya fuente de información será el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE;

b. Instituciones educativas según sede, jornada y grados que ofrecen, con el número de grupos que atienden y su ubicación en la zona rural o urbana y en el sector oficial o privado;

c. Población escolarizada por institución educativa, grado, edad, sexo, zona rural y urbana y sector oficial y privado. A partir del año 2002 los distritos y municipios certificables y a partir del 2003 los departamentos deberán disponer del nombre, apellidos y documento de identificación de cada estudiante del sector estatal y de la población escolarizada por modalidad de contratación del servicio. Para tal efecto, dicha información se contrastará con la Registraduría Nacional del Estado Civil;

d. Información relacionada con la situación académica al finalizar el año aprobados, reprobados y desertores, de cada uno de los estudiantes por instituciones educativas según sede, jornada y grados; e. Planta de cargos y planta de personal docente estatal según los niveles educativos que atiende y grados en el escalafón; directivo docente por tipos de cargo (Supervisores, Directores de Núcleo, Rectores, Vicerrectores, Directores y Coordinadores) y grados en el escalafón y personal administrativo con sus respectivos niveles, códigos y grados;

f. Resultado de la evaluación trienal de logros educativos censales sobre las metas de calidad;

g. Composición y valor de la nómina del personal docente, directivo docente y administrativo de las instituciones educativas, que incluya el nombre, número de identificación, tipo de vinculación, tipo de empleado cargo y grado de cada docente, directivo docente y administrativo, especificando las fuentes de financiación;

h. Gasto en educación por fuente de financiación, clasificado en las cuentas que detalla el Presupuesto General de la Nación;

i. Ingresos y gastos de los Fondos de Servicios Educativos de las instituciones educativas estatales.

3.7. ENTORNO DEMOGRÁFICO

Las variables por considerar en el estudio del Entorno Demográfico son las siguientes:

- Características de la Población colombiana y en particular de la población del Sur Occidente colombiano.
- Tasa de Crecimiento de la población (por mil): Crecimiento natural 13.38. Numero estimado nacimientos 421.854.
- Tasa de natalidad y mortalidad de la población: Natalidad 19.38 y mortalidad 6.00. Numero estimado 130.546.
- Análisis del proceso de migración y sus tasas.
- Esperanza de vida al nacer.
- Hombres (años) 68.05, Mujeres (años) 75.20. Defunciones.

Composición de la población por grupo de edad, sexo, educación, ubicación geográfica y ocupación

Población por sexo: Del total de la población del Valle del Cauca el 47.8% son hombres y el 52.2% son mujeres.

Estructura de la población por sexo y grupos de edad: La estructura de la población por sexo y grupo de edad se encuentra ubicada en los grupos de 00 a 44 años, se evidencia efecto de la migración por sexo y edad y sobre mortalidad masculina.

Pertenencia Étnica: El 27.2% de la población residente en el Valle del Cauca se autorreconoce como Raizal, palenquero, negro, mulato afrocolombiano o afrodescendiente.

Tasa de Alfabetismo: El 92.2% de la población de 5 años y mas del Valle del Cauca sabe leer y escribir

Asistencia Escolar: El 61.3% de la población de 3 a 5 años asiste a un establecimiento educativo formal; el 94.2% de la población de 6 a 10 años y el 82.7% de la población de 11 a 17 años.

Nivel Educativo: El 35.3% de la población residente en Valle del Cauca, ha alcanzado el nivel básica primaria y el 35.9% secundaria; el 6.9% ha alcanzado el

nivel profesional y el 1.1% ha realizado estudios de especialización, maestría o doctorado. La población residente sin ningún nivel educativo es el 6.8%.

Estado Conyugal: El 24.3% de las personas del Valle del Cauca vive en unión libre, el 45.2% son solteros, el 20.2% son casados, el 5,7% separado o divorciado y el 4.6% viudo.

Prevalencia de limitaciones permanentes por sexo: El 6.6% de la población de Valle del Cauca presenta alguna limitación permanente. El 6.7% en los hombres y el 6.6% en las mujeres.

Tipo de Vivienda: El 69.8% de las viviendas de Valle del Cauca son casas.

Servicios con que cuenta la vivienda: En el Valle del Cauca el 97.8% de las viviendas tiene conexión a Energía Eléctrica, el 46.8% tiene conexión a gas natural.

Número de personas por hogar: El número de personas por hogar en Valle del Cauca es de 3.8, aproximadamente el 69.8% de los hogares del Valle del Cauca tiene 4 o menos personas.

Hogares con actividad económica: El 4.0% de los hogares de Valle del Cauca tiene actividad económica en sus viviendas

Personas viviendo en el exterior: Del total de hogares del Valle del Cauca el 6.4% tiene experiencia migratoria internacional, del total de personas de estos hogares residentes de forma permanente en el exterior el 38.9% esta en España, el 34.8% en USA y el 4.7% en Venezuela.

Causa cambio de residencia: El 47.5% de la población del Valle del Cauca que cambio de residencia en los últimos cinco años lo hizo por razones familiares. El 29.0% por otra razón; el 14.8% por dificultad para conseguir trabajo y el 3.2% por amenaza para su vida.

Población total, población económicamente activa (PEA), población empleada, población desempleada; con la estimación de los siguientes indicadores y tasas de crecimiento

$$PEA = \frac{\text{Población en edad de trabajar (12-65)}}{\text{Población Total}}$$

$$\text{Tasa de Empleo} = \frac{\text{Población Empleada}}{PEA}$$

Población ocupada

En el último trimestre de 2005, Cali-área metropolitana registró un incremento en la tasa de ocupación ($TO = O/PET \times 100$) de 2.9 puntos porcentuales, al registrar 6.4% después de haber presentado 57.5% durante el mismo periodo de 2004. Este comportamiento es importante dado que por primera vez durante los últimos seis años la tasa de ocupación superó el 6 %, situación explicada por la gran dinámica experimentada en la generación de empleo local, que creció en 84.527 empleados, al incrementarse la población ocupada de 1.89.24 a 1.173.767 entre el cuarto trimestre de 2004-2005.

$$\text{Tasa de Desempleo} = \frac{\text{Número de Desempleados}}{PEA}$$

Desocupación

A pesar que es normal que durante el fin de año se presente una disminución en la tasa de desempleo, los resultados de 2005 indican que en la ciudad de Cali y su área metropolitana presentó una disminución que llegó a 11.4% frente al 13.2% del mismo periodo en el 2004, lo que implica 1.8 puntos menos. Con este descenso se obtiene el nivel más bajo de la tasa de desempleo en la ciudad en los últimos seis años, incluso ubicándose por debajo del presentado para el total de las trece ciudades y sus áreas metropolitanas (12.1)

$$\text{Tasa de Subempleo} = \frac{\text{Número de Subempleados}}{PEA}$$

La tasa de subempleo en Cali-área metropolitana ($TS = S/PEA \times 100$) se ubicó en 37.8%, después de haber presentado 32.1% en el cuarto trimestre de 2004. Estos resultados indican que a pesar del incremento en los puestos nuevos de trabajo, éstos tienden a ser de menor calidad, ante lo cual la economía local se enfrentó a la disyuntiva existente entre cantidad y calidad de empleo generado. La población inconforme con su situación laboral se incrementó a niveles similares los experimentados en el 2001 cuando la economía no se encontraba en periodo de reactivación. Esto indica que la calidad de empleo no es un rasgo propio de los periodos de desaceleración económica y por tanto es una característica que se podría encontrar presente en todo momento del ciclo económico. Reflejo de lo anterior se corrobora cuando se compara la tasa de subempleo local respecto a la tasa presentada para el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas (32.2%), ubicándose por encima.

El estudio de las variables del entorno demográfico permite caracterizar y cuantificar la población que constituye cada uno de los mercados de los productos

que ofrece la universidad del Valle y la determinación de las tasas de crecimiento de ellos. De igual manera establecer la disponibilidad de personal en el medio ambiente con las características requeridas por la universidad.

El Valle del Cauca es una región que se ha transformado en forma acelerada, la universidad del Valle debe ser participe en la proyección y creación de infraestructura de servicios de salud, educación, cultura, bienestar y esparcimiento para la totalidad de la población en gran medida joven. Esta última franja representa un extraordinario recurso económicamente activo, susceptible de moldearse con calidad profesional, civil y humana. A la vez, calidad de vida representa el desarrollo de estrategias que busquen el cuidado y la plenitud espiritual del adulto mayor, de la niñez y de la mujer; estos son valiosos conglomerados humanos en mayor o menor medida excluidos a lo largo de las sociedades patriarcales.

Se observa un constante aumento de la demanda (expresada en solicitudes) para la universidad pública, en contraste con un bajo crecimiento de su oferta, lo que se acrecienta en condiciones de crisis de la economía. La formación por competencias no es sistemáticamente estimulada en todas las entidades de educación superior y no existe suficiente coordinación entre la educación temprana, básica y media para identificar y formar el perfil de estudiante requerido por el entorno regional. Los niveles de desarrollo entre la educación técnica y tecnológica y la educación universitaria son muy desiguales, limitan su complementación entre si y le restan agilidad al proceso de calificación del recurso humano.

El aporte que puede hacer la educación superior en psicología para contribuir a resolver los problemas más críticos de la sociedad especialmente en tres aspectos donde existen profundas dificultades como son convivencia social, trabajo en equipo y manejo del medio ambiente. Factores tales como la precariedad en el ingreso, la asimetría de información sobre programas ofrecidos y las desigualdades en la preparación académica se constituyen en fuertes barreras para el acceso a la educación superior.

3.8. ENTORNO CULTURAL

La cultura es otra dimensión importante del macroambiente de la organización. El estudio de las variables que conforman este entorno implica un análisis descriptivo y una caracterización de su comportamiento, aunque solo algunas de las variables se pueden medir.

Frente a una región que se ha transformado en forma acelerada en campos como el cultural, la Universidad del Valle debe ser participe en la proyección y creación de infraestructura de servicios, de salud, educación, cultura, bienestar y esparcimiento para la totalidad de la población, en gran medida joven. Esta última franja representa un extraordinario recurso económicamente activo, susceptible de moldearse con calidad profesional, civil y humana.

De otra manera la amalgama de problemáticas políticas, sociales, económicas y culturales le compiten al estudio e investigación de la educación en psicología; la cúspide de la modernidad, plagada de pérdida de sentido, hedonismo, consumismo, individualidad, trivialidad, imperio de lo efímero, en fin la crisis de la identidad y pertenencia desprendidas de una decreciente credibilidad en las instituciones y el estado, arrojan un conglomerado humano que sopesa una época peculiar de crisis a partir de lo cual se construyen nuevas practicas sociales, que dan como resultado el nacimiento de nuevos referentes culturales.

El proyecto de la nación desde un inicio era el de una identidad homogénea y hoy aflora una local multiculturalidad que aporta el camino que la inclusión, la justicia, la participación, el respeto y la solidaridad. En esta parte la Educación Superior es constructora de posibilidades.

En este entorno cabe destacar las siguientes variables que desde el campo de la Psicología aportan a la mejora de la sociedad:

- Definición y contrastación de los conceptos de cultura y civilización.
- Caracterización de las culturas y subculturas que conforman la población colombiana, teniendo presente aspectos relacionados con: valores, creencias, factores de comportamiento, tradiciones y expresiones culturales (música, teatro, poesía, danza, literatura, pintura). En este se estudia la Psicología Cultural.
- Valores, normas, preferencias y gustos que adoptan los individuos frente al consumo de los servicios de educación que ofrece la universidad en sus diferentes segmentos de mercado. En este se encuentra el estudio de la Psicología del Consumidor.

La Psicología como profesión aporta al desarrollo del ser humano Culturalmente que es ciertamente es un animal racional, pero también es un animal eminentemente irracional y a menudo a-razional. En otros términos, la racionalidad

humana no es una sola: la que la ciencia occidental ha instaurado como norma. Existen diversos modos de racionalidad que constituyen los principios estructurantes de los modelos culturales tácitos que rigen las actitudes, comportamientos, afectos y acciones de los grupos y los individuos. Dichos modelos exigen ser estudiados e interpretados desde su contexto particular y por tanto requieren de metodologías cualitativas propias a las ciencias conjeturales y no a las ciencias exactas. El estudio de la lógica subyacente a estos modelos es posible gracias a su organización semiótica, pues la cultura es concebida como un vasto andamiaje de sistemas semióticos articulados entre sí, que se determinan recíprocamente. De ahí que el lenguaje sea absolutamente central en esta perspectiva y que la producción verbal de los sujetos sea un instrumento metodológico crucial para los procesos de análisis e inferencia en el estudio de los modelos culturales tácitos en los diversos campos abarcados en líneas de investigación en Psicología. Sin duda, modelos culturales están implicados causalmente en la determinación de las pautas y prácticas que rigen a los diversos segmentos de la sociedad mayoritaria y de las etnias minoritarias, así como a las poblaciones en riesgo (sectores en pobreza, desarraigados, marginados, etc.). Dichas pautas y prácticas pueden contribuir a – o por el contrario entorpecer - el desarrollo integral de niños y jóvenes, prevenir o promover la violencia intra-familiar e intra-grupal y la delincuencia, y fomentar diversas formas contrapuestas de organización de la vida familiar.

Por ende se buscan soluciones a una problemática común: ¿Cómo aprovechar los recursos culturales de las comunidades para fortalecerlas en la promoción del desarrollo integral de niños y jóvenes de las nuevas generaciones, por ende su objetivo es Estudiar la manera como se construye el psiquismo en los diversos sectores culturales colombianos, y el efecto de los procesos socio-culturales y económicos de la modernidad en las comunidades en desventaja social, Adicionalmente, apoyar procesos culturales en comunidades en desventaja social, para que potencien sus capacidades, en busca de mejorar y transformar sus realidades.

Adicionalmente el Instituto de Psicología cuenta con líneas de Investigación que propenden a desarrollo Cultural del Valle como son:

Familia y Cultura

Se basa en los conocimientos aportados por la historia de la familia (historia de las mentalidades y las sensibilidades), la antropología cultural, la sociología de la familia, la psicología cultural y el psicoanálisis se han estudiado etnográficamente familias pertenecientes a diversos contextos, situaciones sociales y culturas. Se han realizado varios estudios con familias del Litoral Pacífico, afrodescendientes del interior, familias recompuestas de sector popular, trayectorias familiares a través de varias generaciones. Se reconocido para cada comunidad estudiada los

patrones, creencias y prácticas psicoculturales que inciden en la organización y dinámica familiar, en las metas y prácticas de crianza, en las estrategias de relación de pareja y entre generaciones. Hemos estudiado de manera particular las pautas y prácticas de crianza, centrándonos en qué tipo de desarrollo social y afectivo buscan para sus hijos. Otro grupo de estudios sobre saber genealógico se ha centrado en la familia como entorno simbólico, y la manera como incide en la construcción de identidad y pertenencia de niños y niñas. Se ha avanzado en la comprensión de las mentalidades y sensibilidades de grupos familiares pertenecientes a culturas diversas, bien sea popular o étnica.

Línea Violencia y Cultura

Esta línea estudia en profundidad las relaciones entre violencia y cultura, estudia la relación entre violencia y racionalidad: a la luz de estos desarrollos, examinar casos paradigmáticos de violencia, tanto en Colombia como en otros lugares, que pueden hacer aún más inteligible la articulación entre violencia, cultura y modernidad.

Adicionalmente esta línea de investigación estudia los efectos sobre la identidad de crecer en contextos violentos, tanto en el caso de las víctimas como de los actuales victimarios. Ahondar en procesos culturales y familiares que fomentan la creación de criminales violentos y peligrosos.

Identidad y Diversidad Cultural

La línea estudia aspectos de la construcción de identidad del adolescente y el joven desde una perspectiva cultural. Se propone estudiar los modelos culturales implícitos en las creencias, pautas y prácticas seguidas por adolescentes y jóvenes de sectores populares - tanto los factores que los determinan como los mecanismos que los sostienen - según definen la construcción de sus identidades en lo referente a género, etnia, y clase social.

Busca conocer y crear estrategias que permitan transformar los modelos de identidad sexual y social que inciden, en:

- Conductas de salud de riesgo para los y las jóvenes y para otros.
- Parentalidad precoz - que por lo general lleva a los nuevos padres a repetir patrones parentales de negligencia y de violencia conyugal.
- También busca conocer y crear estrategias que permitan transformar los patrones de escolaridad, inserción en la comunidad y en la sociedad.
- Patrones de deserción escolar y marginalidad.

- Dificultades de inserción escolar y universitaria para adolescentes y jóvenes provenientes de etnias minoritarias.

Investigación Teórica en Psicología Cultural y Psicoanálisis

Su objetivo es estudiar la construcción y articulación de los fundamentos teóricos sobre los cuales se basa la psicología cultural. Esta empresa, necesariamente multidisciplinaria -o transdisciplinaria-, se nutre de la antropología, la historia de las mentalidades, la sociología, la lingüística, el psicoanálisis, la etnopsiquiatría, los estudios de género y culturales, entre otros, buscando integrar en un todo coherente conceptos y teorizaciones en torno a los modelos culturales.

Los y las adolescentes por ser críticos de sus mayores y del mundo que estos les entregan podrían ser fuente importante de cambio para transformar pautas y prácticas que encadenan a la pobreza y a la violencia.

La apuesta de este grupo en los últimos 6 años ha sido estudiar los modelos culturales de ser hombre y mujer implícitos en las prácticas de las y los adolescentes de sectores populares – su manera de establecer relaciones de pareja y sexualidad, relación con el estudio, y planeación de futuro. Se trata de develar tras los cambios el sentido de estos y las posibilidades que entrañan o no de modificar patrones que durante generaciones han impedido a sus familias lograr la inclusión social y económica. Los últimos trabajos apuntan a comprender el porqué del fracaso universitario de jóvenes indígenas y afrodescendientes que optan por la universidad como proyecto de vida.

3.9. ENTORNO TECNOLÓGICO

Cuatro grandes tecnologías están transformando el panorama internacional la biotecnología, la nanotecnología, los nuevos materiales y las tecnologías de la información y la comunicación.

La llamada sociedad digital amplía las posibilidades de intercambio entre redes de personas e instituciones, en una gama que se mueve entre la localidad y el mundo. La relación con los medios electrónicos conlleva una nueva cultura y un nuevo modo de trabajar que aumenta las posibilidades de conocer y vincularse con el mundo contemporáneo pero que tiende a excluir a los trabajadores sin

habilidades para manejar la información y el conocimiento pertinente y contribuye al deterioro de sus condiciones de vida y de competitividad.

Estamos hoy, no ante una herramienta, o varias herramientas, tecnologías juntas si se quiere, que sirven y facilitan las tareas de procesamiento de textos y gráficos y otro innumerable mundo de cosas que hoy se pueden hacer más rápido que antes, pero que también conforman un sistema deshumanizante: es verdad que hoy podemos (un poco más de mil quinientos millones de seres humanos) enviar un mensaje de un hemisferio a otro en cuestión de segundos y otra persona leerlo en otro tanto tiempo similar, sí, todo ello es posible para un cuarto de la población mundial, pero sabemos también que tres partes (cuatro mil quinientas millones de personas) jamás han visto un PC o cosa que se le parezca y nunca lo verán porque la brecha tecnológica cada día se hace más grande²⁹.

El sector educación ha avanzado en pocos años en el tema de la información. Se han desarrollado nuevos software y mejorado los que ya existían, con el fin de consolidar un verdadero sistema de información del sector liderado por el Ministerio de Educación Nacional, esto conforme a la normatividad vigente. En esta perspectiva, la situación de la actividad estadística del sector es favorable, ya que se han eliminado los segmentos de la información generada por diferentes entidades gracias a las interrelaciones creadas entre ellos, y que el Ministerio ha asumido el liderazgo en esta materia.

Así mismo, el problema de oportunidad y divulgación de los datos está siendo corregido por los nuevos sistemas, y por una comunicación más directa con las entidades territoriales, quienes ahora tienen una responsabilidad más directa en el tema de la información.

Instituto de Psicología frente el Entorno Tecnológico

El Instituto de Psicología puede considerarse un líder en el desarrollo del conocimiento, porque asume la tecnología como las técnicas y formas de operación que se aplican en la práctica, en este sentido se piensa que los desarrollos de conocimiento son una tecnología de actuación bastante importante.

Además tiene todos los niveles de formación, diversidad de enfoques, cuenta con el reconocimiento de haber creado el primer doctorado en Psicología del país,

²⁹ Área de Análisis Institucional Edificio de Administración Central Escribe el profesor Juan José Trillos

tiene grupos de investigación de alto reconocimiento, ha logrado mantenimiento de buenos resultados en el ECAES; esto permite pensar que se están jalonando factores y estrategias importantes en cuanto al desarrollo y avance disciplinar.

El Instituto de Psicología esta ofreciendo a los psicólogos la oportunidad de innovar con la virtualización de cursos y la utilización de la biblioteca Virtual.

Cuadro 1. Variables Importantes y Determinantes del Entorno General

Factores Económicos
1. Desarrollo económico desigual en el Valle del Cauca
2. Inversión Publica y Privada
3. Nivel Creciente de desempleo
4. Aumento en los cinturones de pobreza en la Región.
5. Inequitativa distribución del ingreso
Factores Sociales
1. Calidad de la Educación
2. Exclusión de amplios grupos sociales
3. Sociedad de Conocimiento
4. Desplazamiento Forzoso.
5. Falta de gobernabilidad en los entes territoriales
6. Maltrato y violencia intrafamiliar
7. Cobertura en la educación
Factores Políticos
1. Modificaciones a los esquemas de financiamiento por parte del estado
2. Derecho a la educación superior en condiciones de equidad para todos los ciudadanos.
3. Psicología Política
4. Asignación de recursos estatales condicionada por la competencia interinstitucional.
6. La distribución de los aportes de la Nación.
7. Desestabilización institucional
Factores Ambientales
1. Tecnologías Limpias
2. Norma ISO 14000
3. Individuo y Medio Ambiente
4. Impacto Ambiental.
5. Preservación del Medio Ambiente
6. Desempeño Ambiental
7. Educación ambiental

Factores Tecnológicos
1. Desarrollo de la tecnología
2. Formación de una planta tecnológica efectiva
3. Adecuar e innovar tecnologías para optimizar los procesos
4. Virtualización y flexibilización pedagógica
Factores Demográficos
1. Población Total
2. Tasa de crecimiento de la población
3. Tasa de natalidad y Mortalidad de la población
4. Esperanza de vida al nacer
5. Nivel de Educación en la población
Factores Jurídico
1. Mecanismo de evaluación de la Educación a través del Icfes
2. Implementación de Evaluación de Desempeño a todos los educadores
3. Obligatoriedad en el examen ECAES para el ingreso al mercado laboral
4. Reestructuración Curricular
5. Acreditación de las Entidades Educativas
Factores Cultural
1. Definición y contratación de los conceptos de cultura y civilización
2. Desarrollo Cultural
3. Valores, normas, preferencias y gustos que adoptan los individuos frente al consumo de los servicios de educación
4. Identidad Cultural Homogénea
5. Crisis de identidad y pertenencia desprendida, decreciente credibilidad en las instituciones del Estado.

Fuente: Propia

Con relación al cuadro descrito anteriormente donde se exponen las variables importantes de los entornos de la Universidad del Valle y del Instituto de Psicología, escogimos 12 variables que por su relación con el aporte que hace la psicología como rama profesional benefician, afectan o contribuyen al mejoramiento del entorno en el cual opera la Universidad del Valle.

Las cuales se explicaran a continuación.

CUADRO 2. MATRIZ INTEGRADA DE ENTORNOS

VARIABLES CLAVES	RELACION CON EL SECTOR	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	IMPACTO SOBRE LA ORGANIZACION	O/A
Desarrollo Económico Desigual	Debido a que más de la mitad de las personas viven en pobreza, los estratos mas bajos han presentado un deterioro considerable en su calidad de vida, su tendencia es creciente ya que la inequitativa distribución del ingreso muestra una creciente concentración.	Gran parte de la población no percibe ingresos o recibe menos de dos salarios mínimos, mientras una pequeña cantidad recibe más de cinco salarios mínimos. La tendencia es creciente como lo muestra el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) el cual entrego el Informe sobre Desarrollo Humano 2005, y en el indicador de desigualdad (el coeficiente de Gini); Colombia ocupa el puesto número 11 entre 124 países analizados.	Es negativo porque gran cantidad de la población no tiene acceso a la oferta de bienes y servicios sociales en condiciones mínimas de calidad, en este caso la Educación. Por consiguiente se considera un mecanismo importante que la educación en Psicología logre llegar a mas habitantes, de esta manera se convierte en una forma de mejorar la calidad y estilo de vida de los habitantes de distintas regiones del país, en este sentido y respondiendo al compromiso social que en este caso tiene la Universidad del Valle con la región del Valle del Cauca a través del Instituto de Psicología	A

Inversión Publica Privada	Y Es necesaria la inversión pública y privada ya que necesariamente velan por la estabilidad, la credibilidad y la menor vulnerabilidad de la economía, la tendencia esta condicionada al desempeño de las Universidades.	En el caso de la educación superior habrían mas recursos para infraestructura, adecuación de aulas y salas de sistemas para usos de estudiantes, ampliar cupos para beneficio de los estratos mas bajos, de esta manera la tendencia es creciente debido a que se destinaran mayores recursos para ampliar la cobertura y mejorar la calidad de la educación	El impacto es positivo porque la Universidad del valle tiene la oportunidad de contribuir con una transformación educativa y cultural por parte de la Educación en psicología para poner a día a la región de una nueva sociedad de conocimiento, adicionalmente debe manejar bien los recursos para que halla un cambio significativo para que el crecimiento y la cobertura sea una responsabilidad colectiva y no de cada una de las instituciones.	O
--	---	--	--	----------

Calidad en la Educación	La calidad en la educación se hace necesaria en la medida que se convierta en una forma de mejorar la calidad, estilo de vida y desarrollo humano de los habitantes del valle.	Para la educación superior existen evaluaciones de los pares académicos las cuales han revelado lo avances importantes que ha tenido la universidad en materia curricular, cobertura y mejora de los sistemas de información. El aprendizaje colectivo regional a través de una buena educación, es una forma importante de enfrentar la incertidumbre entre actores de los sectores públicos, privado, académico y comunitario. Su tendencia es creciente cada vez se crean mas mecanismos para la evaluación de la educación superior.	El impacto es positivo ya que se hace necesario hacer esfuerzos tendientes a modernizar y mejorar la atención a los servicios que se puedan prestar como docencia, extensión y investigación por parte del Instituto de Psicología a la comunidad, en la medida en que estos beneficien y desarrollen una sociedad del conocimiento la cual contribuya al mejoramiento del Valle.	O
--------------------------------	--	--	---	---

Cobertura en la Educación	Es importante debido a que se convierte en una fuerza de equilibrio social y generación de oportunidades de bienestar para personas de bajos recursos. Las estadísticas en el tiempo muestran que se han aumentado los cupos en el transcurso de los años en el caso de la Universidad del Valle.	La Universidad del Valle debe propender al derecho a la educación por medio de una mayor cobertura garantizando así la difusión del conocimiento, aunque la capacidad instalada en estos momentos de la universidad en materia de aulas de clase se ve cada día en dificultades porque son mas los estudiantes que ingresan , que los que se gradúan. Convirtiéndose en un reto tomar medidas que aseguren una ampliación de la cobertura sin desmejorar la calidad educativa.	Es crecer con calidad y ofrecer cada día mejores condiciones, implicando el mejoramiento de todos sus actores, manteniendo los cupos actuales y aumentarlos gradualmente es algo en lo que el Instituto de Psicología en particular se enfoca, la calidad de los docentes, el impacto y calidad de sus investigaciones hacen propicio la enseñanza de la Psicología como profesión y como disciplina que contribuye a la mejora de comportamientos, interrelaciones sociales etc., que repercuten en el desarrolló del ser humano como ente social. Su impacto es positivo porque hace que el instituto se vuelva cada día más competitivo.	O
Calidad de Vida	La educación de los habitantes en la actual sociedad del conocimiento se convierte en una forma de mejorar la calidad de vida y estilo de vida de los habitantes de distintas regiones del país, en este caso respondiendo al compromiso social que tiene la Universidad del Valle con la región del	El aporte de la Psicología desde la creación y concepción de la misma en cuanto a la necesidad de las personas para que vivan felices, crezcan y se desarrollen en entornos menos complicados. La tendencia creciente por que la calidad de Vida tiende a mejorar cada día.	El reto de la formación en Psicología a nivel superior es enfocar a los profesionales a ser profesionales con valores, como el respeto, integridad generando conciencia o que piensen mas allá del dinero y las cuestiones materiales, y que su compromiso y impacto es favorecer el bienestar de las personas lo que repercute en el bienestar de la familia, la empresa, la región y el país.	O

	valle del Cauca a través de la Psicología.			
Sociedad de Conocimiento	La noción del conocimiento como construcción y producción social, condicionada al momento y contexto histórico en el que se produce y se caracterizan las concepciones y la realidad de la búsqueda de alternativas que permitan el uso social del conocimiento.	Desde lo social y lo organizacional como variedad de interrelación de diferentes forma organizativas que configuran su dinámica, estructura, cambios o mantenimiento de la lógica, como eje fundamental del que hacer en individual, en lo social y en lo histórico	La noción de lo Individual - Personal como eje fundamental del que hacer, a partir de conocimientos de los principios, procesos, problemas y procedimientos que giran alrededor del comportamiento humano, tiene impacto positivo en la medida en que constituye la acción en lo individual, lo grupal y lo colectivo aportando así al desarrollo de la sociedad de conocimiento a través de la psicología.	O
Modificación a los esquemas de financiación por parte del estado	El tema de asignación de recursos estatales a la educación superior es particularmente sensible ya que en estos momentos hay una política de sustitución de financiación de la oferta por la financiación de la demanda.	Los mecanismos de financiación de la educación deberían ser complementarios a las obligaciones del estado con la Universidad Pública y de acceso real a los estudiantes de menores recursos, por consiguiente la asignación de recursos estatales se encuentra condicionada por la competencia interinstitucional, los esfuerzos de autoevaluación, acreditación institucional, evaluación externa de logros y desempeño institucional. Su tendencia es creciente.	Lo anterior conlleva a que una de las principales fortalezas de la Universidad del Valle como la oferta académica diversa, interdisciplinaria, de calidad a futuro se puede ver amenazada por las políticas estatales de transferencias de recursos, por incumplimientos por parte de Gobernación en las transferencias establecidas en la ley 30 a la Universidad del Valle.	A

Psicología Política	La falta de liderazgo político y empresarial son asuntos de gran impacto, existen problemas muy delicados en cuanto al desajuste en el funcionamiento y eficacia de las políticas locales, violencia política, corrupción social, entre otras.	Los problemas sociales y políticos son generados principalmente por el desarrollo humano de las personas por su tendencia a través de los años es al aumento, incidiendo en el dispositivo de formación del cotidiano y en grueso de las mismas lo cual conlleva a la razón de ser de la psicología.	En este campo la psicología política conocida como la disciplina dedicada al estudio (descripción, explicación y difusión) de las prácticas comportamentales de contenido y función políticos, lo cual es un componente fundamental para comprender las sociedades así como los efectos Psicosociales en los individuos que las conforman.	○
Desarrollo Tecnológico	Se apropian, adecuan e innovan tecnologías para optimizar los procesos universitarios y contribuir al desarrollo científico de la región y del país.	Teniendo en cuenta que el desarrollo de una Organización se logra cuando se adopta investigación tecnológica que permita ser competitivo se hace necesario invertir en desarrollo e implementación de nuevas tecnologías que mejoren el modelo de enseñanza actual.	Innovar y ser pionera en el uso de tecnologías que permitan la eficiencia y la eficacia consiguiendo la competitividad a través de sistemas como los son para el Instituto de psicología implementando la educación virtual y el convenio para la realización de la Biblioteca virtual en Psicología.	○

Desarrollo Cultural	Surge el nacimiento de nuevas practicas sociales, nuevos referentes culturales como resultado de la problemática cultural como consecuencia de la cúspide de modernidad saturada de perdida de sentido, hedonismo, consumismo, individualidad, trivialidad; en fin crisis de identidad y pertenencia desprendida de una decreciente credibilidad en la instituciones del estado y la falta de oportunidades de estudio para las poblaciones más vulnerables.	Los modelos culturales están implicados causalmente en la determinación de las pautas y prácticas que rigen a los diversos segmentos de la sociedad mayoritaria y de las etnias mayoritarias, así como las poblaciones de riesgo (sectores en pobreza, desarraigados, marginados etc.), que pueden contribuir o por el contrario entorpecer el desarrollo integral de niños y jóvenes, prevenir o promover la violencia intrafamiliar e intergrupala y la delincuencia etc.	El objetivo de la Psicología en este caso es estudiar la manera como se construye al psiquismo en los diversos sectores culturales colombianos, y el efecto de los procesos socio-culturales y económicos de la modernidad de las comunidades en desventaja social adicionalmente, apoyar procesos culturales en comunidades en desventaja, para que potencien sus capacidades en busca de mejorar y transformar sus realidades.	O
----------------------------	--	--	--	---

Individuo y Medio Ambiente	La Educación debe comprometerse para que no se deteriore y contamine el entorno en el que se desenvuelve de esta manera de debe reconocer a la educación como la vía mas expedita para generar conciencia y fomentar comportamientos responsables frente al manejo sostenible del medio ambiente.	Las entidades educativas debe de hacer cumplir la Ley 99 de 1993 o Ley del Medio Ambiente atribuye como funciones de los municipios y en especial de los grandes centros urbanos, dictar los reglamentos dentro de los limites establecidos en la Ley en materia de control, preservación y defensa del medio ambiente en este sentido se debe promover los procesos educativos ambientales que promuevan la aplicación del conocimiento para la comprensión y transformación de las realidades de los estudiantes. Su tendencia es creciente.	El objetivo de la Psicología en este caso estudiar las interrelaciones entre el individuo y su medio ambiente físico y social a través de la territorialidad, de las identificaciones comunitarias, en referencia a las dimensiones espaciales y temporales de esta relación con el fin de consolidar un modelo teórico y metodológico de comprensión de los comportamientos ambientales bajo sus diferentes aspectos.	O
Desajuste Social	La Universidad puede impulsar el desarrollo regional mediante la realización de múltiples actividades en los campos educativos, cultural y de investigación, asegurando su presencia en gran parte del territorio como un factor de unidad regional a través de trabajo en equipo con otras instituciones que	la sociedad del Valle del Cauca convive con varios problemas de violencia común maltrato violencia social, infantil, bajo civismo, desplazamiento y aumento de los cinturones de pobreza de la ciudad, necesidad de adaptación a la nueva estructura vial de la ciudad, la desesperanza aprendida respecto al conflicto interno con los grupos armado etc. y su	Como rama profesional beneficia a estos problemas sociales en la medida en que comprenda los mecanismos de agresión y violencia en la dinámica familiar, en las estructuras socioeconómicas y la inequidad y causada por los actores de los conflictos sociales armados y proponer mediante el campo de la psicología estrategias de prevención e intervención.	O

	ayuden a la mejora de los problemas sociales del Valle del Cauca.	tendencia es creciente.		
--	---	-------------------------	--	--

Fuente: Propia

4. ANALISIS DEL SECTOR

EDUCACION SUPERIOR, ASESORIA Y CONSULTORIA PSICOLOGICA E INVESTIGACION

4.1. EDUCACION SUPERIOR

La educación superior en el siglo XXI se está transformando rápida, esencial y vigorosamente, por el impacto del crecimiento económico basado en el conocimiento y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Esto ha traído más exigencias de calidad y productividad, más competencia entre la universidad pública y la privada, la sustitución de universidades tradicionales por universidades empresariales y un menor poder de negociación de las primeras frente a los proveedores y frente a los usuarios, que pueden elegir entre una mayor gama de opciones y no dependen de una sola fuente para el servicio.

Están en auge la educación a distancia, las universidades abiertas y en línea, con una amplia masificación de la oferta. Se crean nuevas formas de capacitación, aparecen nuevas necesidades de formación y entrenamiento, nuevos modos de competencia y cambios en las estructuras y la operación.

Para las universidades esto implica estimular el pensamiento estratégico de la alta dirección y aprender a manejar personas, procesos y tecnologías claves para producir una transformación organizacional seria y real que permita acortar la ampliación de las brechas de conocimiento. Para establecer relaciones fructíferas entre la universidad y la sociedad, orientadas por el aprendizaje activo, constructivo y significativo.

Las universidades deben aprender a adaptarse a un entorno cambiante con rapidez y eficacia, decidir cómo actuar en el momento oportuno, ser conscientes de su propósito, estrategias y objetivos.

4.1.1. MARCO NORMATIVO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA

En 1968 fue creado el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior – ICFES, como un establecimiento público del orden nacional. Entre sus funciones originales se encontraban la inspección y vigilancia, el fomento educativo, la elaboración de pruebas de Estado y el sistema de información de la educación. En la actualidad, sus funciones están centradas en ejecutar las políticas de evaluación de la calidad de la educación.

El marco legal del sistema de educación superior colombiano lo integran básicamente la Ley 30 de 1992, Ley 115 de 1994, Ley 749 de 2002 y el Decreto 2566 de 2003. El sistema tiene sus reguladores, evaluadores, asesores y prestadores de servicio público. Como reguladores pueden considerarse el Congreso de la República, el Ministerio de Educación Nacional y el Departamento Nacional de Planeación. Estas entidades cumplen funciones de evaluación, además de otros organismos como el Consejo Nacional de Educación Superior – CESU, Consejo Nacional de Acreditación – CNA, Consejo Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior – CONACES y los pares académicos. Por su parte, los prestadores del servicio público son las entidades de educación superior públicas y privadas, que de acuerdo con la tipología establecida por ley se clasifican en cuatro tipos:

1. Instituciones Técnicas Profesionales: ofrecen programas en ocupaciones de carácter operativo e instrumental. En promedio, la duración es de cinco a seis semestres.
2. Instituciones o Escuelas Tecnológicas: ofrecen programas técnicos y Tecnológicos, con duración de ocho semestres.
3. Instituciones universitarias: adelantan programas de formación en ocupaciones, formación académica en profesiones y disciplinas, y especialización técnica o tecnológica. Los programas de formación tecnológica tienen una duración de seis a ocho semestres, mientras los profesionales son de nueve a diez semestres.
4. Universidades: acreditan su desempeño con criterio de universidad en investigación científica o tecnológica, formación académica, y desarrollo transmisión del conocimiento. Estos programas tienen una duración de diez semestres.

Esta tipología establecida en Colombia tiene sus problemas. Así por ejemplo, las Instituciones Técnicas y Tecnológicas no disponen de los suficientes estímulos para conservar su naturaleza. Adicionalmente, muchas de las universidades

fundadas en las dos últimas décadas cuentan con una débil infraestructura científica y tecnológica.

4.1.2. ESTRUCTURA DEL SECTOR DE EDUCACIÓN EN COLOMBIA

El Ministerio de Educación Nacional es el organismo de la Rama Ejecutiva del Poder Público que, con la asesoría y apoyo de sus entidades adscritas y vinculadas, y en concertación con las entidades territoriales, formula políticas, lineamientos y directrices del sector, que atienden las necesidades actuales y futuras del país; apoya de manera integral los procesos de participación, regulación, descentralización, construcción y fortalecimiento de la identidad local, regional y nacional. El nivel nacional, el sector administrativo de la educación está constituido por el Ministerio de Educación Nacional y sus organismos adscritos, como lo son Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior-ICFES, Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior, “Mariano Ospina Pérez”- ICETEX.

4.1.3. TENDENCIAS EN AMÉRICA LATINA

Desde los años cincuenta hasta bien entrados los años noventa, la universidad latinoamericana conoció un crecimiento sin precedentes. La matrícula prácticamente se multiplicó período a período y se produjo un considerable desarrollo institucional. Sin embargo, hoy en día, en medio de una gran fragmentación y diversidad, se registra una prolongada crisis que afecta el cumplimiento de su misión.

El hecho de que la sociedad del conocimiento privilegie el conocimiento plantea fuertes demandas de relevancia y pertinencia a las universidades latinoamericanas.

Hoy la Universidad no sólo debe hacer ciencia por la ciencia, ahora el conocimiento aplicado a la producción y a la solución de problemas sociales, se constituye en criterio y filtro de su nivel de legitimidad y utilidad social. No sólo se trata de mostrar mejores resultados con relación al pasado, su problema radica en la velocidad, calidad y cobertura del aprendizaje por lograr.

De esta manera, las universidades de América Latina están en una encrucijada. Aunque tratan de mejorar y mostrar resultados tangibles con relación al pasado, el problema hoy radica en la velocidad, calidad y cobertura del aprendizaje por lograr.

Sin embargo, a lo largo de la presente década, el sector de la educación tiende a facilitar una oferta más alta de educación superior privada y procura al mismo tiempo revisar el esquema tradicional de asignación de recursos públicos a las universidades estatales, pasar a un esquema donde se haga uso de fórmulas diversas, tales como contratos de desempeño, fondos competitivos y estímulos ligados a la acreditación y a la evaluación.

4.1.4. LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA

Colombia comparte con América Latina tres procesos de transformación claves: la necesidad de ampliar cobertura, asegurando calidad y pertinencia; los cambios en el contexto (globalización e internacionalización) y las opciones curriculares que se han abierto en función de las transformaciones de los sistemas productivos y del mercado laboral (educación, permanente, flexibilidad y nuevas modalidades pedagógicas de formación).

Estos procesos de transformación implican un cambio en las relaciones entre el Estado y las Universidades.

Algunos factores relevantes al respecto son la urgencia de un cambio institucional para ampliar el acceso, teniendo en cuenta que la cobertura en educación superior en Colombia es del 21%³⁰, cuatro puntos por debajo del promedio latinoamericano. De alrededor de cinco millones de jóvenes que hoy están entre los 18 y los 23 años, sólo un poco más de un millón se encuentra vinculado a una institución de educación superior, y de éstos un 30% pertenece a una institución pública.

A esto se suma la necesidad de un acuerdo, de una parte, desde la Universidad se percibe que el Estado no ha ejercido aún, a cabalidad, su responsabilidad en la orientación y promoción de la educación. De acuerdo con Gómez (2001) hasta ahora no ha desarrollado una visión estratégica de futuro ni una capacidad para

³⁰ Plan Estratégico de Desarrollo 2005-2015 Universidad del Valle

pensar y planear a largo plazo, desde el Estado se observa que las universidades públicas no deben limitarse a declarar su excelencia y tienen que probarla efectivamente en la práctica.

En este contexto se requiere de un pacto entre el Estado y las Universidades públicas que ponga fin al actual enfrentamiento improductivo, en el cual la Universidad demanda recursos al Estado y éste le responde con requisitos de modernización como condición para asignarles recursos adicionales.

De esta manera la Educación Superior en Colombia parecen girar en torno a cuatro variables como lo son: Mejoramiento de la calidad, Mejoramiento de la cobertura en todos los subsistemas de la formación superior, Modificaciones a los esquemas de financiamiento por parte del Estado y Mejoramiento de la gestión interna de las instituciones.

4.2. EDUCACION SUPERIOR EN PSICOLOGIA

4.2.1. ORÍGENES DE LA PSICOLOGÍA EN COLOMBIANA

La Psicología en Colombia paso de ser un Área de Conocimiento dependiente de otras y una profesión poco común, a convertirse en una profesión con identidad propia caracterizada por un aumento vertiginoso, sobre todo en los últimos años.

Para ilustrar lo anterior nos basaremos en el documento “La formación de Psicólogos en Colombia, Una mirada desde lo Institucional y lo Curricular por Maria Mercedes Botero Posada, Directora del Programa de Psicología de la Universidad del Norte.

Para iniciar con la historia cabe retomar este párrafo escrito por Telmo Eduardo Peña Director Universidad Nacional de Colombia - Bogotá “La historia de una ciencia no comienza con un descubrimiento ni con la fundación de una institución ni con la promulgación de una ley. El origen de una ciencia se mezcla con el comercio cotidiano de las comunidades humanas y con el tipo de eventos que dicha ciencia pretende estudiar”.

Los pre-inicios de la Psicología en los siglos XVI, XVII, XVIII y XIX, Cuando los españoles llegaron a América y a Colombia, existían grupos indígenas que

mantenían concepciones diferentes sobre temas centrales como la vida, el sexo, el hombre, la sociedad, entre otros, de acuerdo a sus diferentes niveles de desarrollo. Ya durante la Colonia, la psicología predominante era la denominada psicología de las facultades, muy influida por las concepciones tomistas y aristotélicas. En ese momento existía en el contexto internacional una psicología filosófica. Sin embargo, se observaron trabajos que prenuncian la psicología experimental de la década de los años sesenta del siglo pasado, como son los trabajos de Francisco José de Caldas.” (Rodríguez, 1993, p. 38).

Después de Caldas, habrá que esperar hasta mediados del siglo XIX para que un colombiano escriba otra obra eminentemente psicológica. Se trata de Lecciones de Psicología, elaborada por Manuel Ancízar, editada por la imprenta “El Neo-Granadino” y publicada en 1851. De acuerdo con Ardila (1973) éste es el primer libro que contiene la palabra psicología escrito por un colombiano y publicado en Colombia. El texto tenía una orientación filosófica, una de las que nutrieron la psicología en Colombia durante el siglo XIX, aparte de la medicina.

Los inicios: El fin de la fase pre-inicial del desarrollo histórico de la psicología en Colombia lo marca la labor conjunta de Luis López de Mesa y Mercedes Rodrigo Bellido (española), quienes se encargan de institucionalizar el ejercicio de la profesión en Colombia. Tal labor está ligada a la necesidad de la Universidad Nacional (universidad de carácter oficial), de realizar procesos de selección para la admisión de estudiantes, frente a la creciente demanda de cupos. Bajo esta necesidad surge la Sección de Psicotecnia de la Universidad Nacional, en 1939.

Estas aplicaciones se extendieron a otras instituciones educativas como la Universidad Pedagógica, algunas escuelas públicas e incluso, algunas instituciones industriales como método para seleccionar personal, con lo cual se sientan los precedentes de la psicología organizacional en Colombia.

4.2.2. FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA PSICOLOGÍA

En la década del 40, la aplicación de pruebas Psicométricas para selección de personal y estudiantes se extendió tanto que se necesitó personal debidamente preparado, tanto para adaptar los test elaborados en otras latitudes como para clasificarlos y clasificar los aspirantes. Frente a esta situación, se hizo necesario aumentar el personal tanto auxiliar como profesional; la primera necesidad la cubrían parcialmente los estudiantes de medicina, pero para la segunda se necesitaba una formación adecuada, un centro de formación profesional en psicología.” (Mankeliunas, 1993, pp. 46-47).

Así, por medio del acuerdo 231 de 1947, el Consejo Directivo de la Universidad Nacional crea el Instituto de Psicología Aplicada de tal institución universitaria, la cual fue la primera Facultad de Psicología en Latinoamérica, la segunda institución universitaria en organizar un plan académico de formación de psicólogos fue la Universidad Javeriana de Bogotá , institución privada.

En la década del setenta, ***surge también el plan de formación en Consejería Psicológica en la Universidad del Valle, institución de carácter oficial***, caracterizado por sus contenidos humanistas educacionales y conscientes desde sus inicios de la necesidad de transformarse en un plan de psicología.

En esta fase de asentamiento, cabe señalar otros acontecimientos importantes para el desarrollo de la psicología en Colombia, tales como la fundación de la Federación Colombiana de Psicología en 1955, asimismo, la fundación de la Revista de Psicología de la Universidad Nacional (1956) y la de la Revista Latinoamericana de Psicología (1969) son hechos que merecen ser destacados por su relevancia en este período y por que los profesores y estudiantes que trabajaron en estos proyectos han tenido gran protagonismo en la proyección de la psicología en el ámbito nacional e internacional.

Durante el Periodo Comprendido entre los 1970-1992, se abren dos nuevos programas de psicología, en dos instituciones privadas: El de la Universidad de los Andes, en Bogotá y el de la Universidad del Norte, en Barranquilla. Para este momento según Rebeca Puche (1977), el modelo curricular de la Psicología estaba enfocada hacia la perspectiva psicométrica y el análisis conductual eran las orientaciones teóricas dominantes, a una prudente distancia se situaban las concepciones psicoanalítica y humanística.

En el Transcurso de la década del setenta, se crean seis nuevos planes de psicología. Entre ellos se encuentra el de la Universidad de San Buenaventura en Medellín, institución educativa privada. En la década del ochenta tal programa será pionero en estudios neuropsicológicos en Colombia. Asimismo, la Universidad Cooperativa FUNDEMA de Manizales, de orden privado con orientación de cooperativa solidaria, funda su plan de psicología, con énfasis educativo. En Bogotá aparecen dos nuevos planes en dos universidades privadas, casi simultáneamente: El de la Universidad Católica de Colombia, con orientación conductual y el de la Universidad INCCA, dirigida más hacia el materialismo histórico. El mismo año surge en Barranquilla otro programa de psicología en la Universidad Metropolitana, institución también privada.

Finalizando la década, en 1978, se funda el undécimo programa, el de la institución privada Universidad Konrad Lorenz. Ese mismo año empieza a funcionar un programa de psicología a nivel de maestría en la Universidad de Santo Tomás, y años más tarde lo hará a nivel de pregrado.

Despuntando la década del ochenta, se oficializan dos nuevos planes (el primero en el marco de una universidad estatal, y el segundo en una institución privada): El de la Universidad de Antioquia (1980), con marcada orientación psicoanalítica, y el de la Universidad Javeriana de Cali (1984), inicialmente con énfasis organizacional, para luego transitar hacia la consolidación en clínica y en educativa.

Para el año 1985 existían catorce planes y en 1992 habrá dieciséis, a partir de lo cual podemos observar que se presenta un buen índice de crecimiento alto en el número de planes de estudio de psicología, la mayoría de ellos en la ciudad de Bogotá. Hacia mediados de la década del ochenta, la población aproximada de estudiantes de psicología bajo los planes vigentes alcanzaba la cifra de 6000, y el número de egresados se acercaba a los 4500 profesionales.

Casi todos los planes existentes en el período que comprende el decenio del ochenta y hasta el año 1992 poseían una estructura curricular similar: Los primeros dos o tres años se destinaban a la formación básica obligatoria y los últimos se distribuían entre orientaciones electivas, la práctica profesional y la monografía de grado para los planes que la exigían. Las orientaciones temáticas en general eran las mismas para todas las universidades (social, organizacional, clínica, educativa y en menor medida, neuropsicológica); en cambio, las orientaciones teóricas variaban considerablemente.

En lo que respecta a acontecimientos que influyeron en el desarrollo de la psicología como disciplina científica y como profesión en el país durante esta etapa de fortalecimiento, se cuentan la fundación de la Sociedad Colombiana de Psicología SCP, que tiene como objetivo la consolidación de la psicología como profesión y como ciencia básica y aplicada y la creación, por medio de la Ley 58 de 1983, del Consejo Nacional Profesional del Psicólogo, órgano jurídico encargado de defender de los abusos a la profesión en el medio.

En 1987 se realiza en la Universidad Javeriana de Bogotá la Asamblea de fundación de la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología ASCOFAPSI, esta Asociación se creó con el propósito de organizar y coordinar la actividad formativa de los psicólogos e intercambiar las experiencias nacionales para

fomentar el desarrollo de la psicología en el país. ASCOFAPSI desde sus inicios se ha dedicado a la caracterización de las propuestas de formación en Psicología en Colombia.

Después de todos estos sucesos y Tras la expedición de la Ley 30, de 1992 cambian los requisitos para la creación de nuevos planes, lo cual tiene como consecuencia un aumento desmesurado del número de programas de psicología, hijos de la Ley 30, representan un crecimiento aproximado de un 400%. En efecto, si la década del setenta comienza con 5 planes de estudio, la década del noventa termina con cerca de 78 planes. De los cuales 62 planes nacen en siete años, entre 1994 y el 2001. En lo que respecta a la estructura curricular de los planes, ésta se mantiene en las carreras asociadas a ASCOFAPSI tal y como estaba organizada en los ochenta. Aunque los contenidos cambian y se actualizan, desde una perspectiva general los planes siguen patrones similares.

Por otra parte, el aumento de número de programas de psicología en el país ha provocado a su vez una ampliación en cuanto a los estratos socio-económicos que pueden acceder a la carrera, de tal manera que casi un 35% de los programas se ubica en regiones y se dirige a poblaciones estudiantiles que hace una década no participaban en la oferta educativa de la psicología.

En el año 2003 se **crea el Instituto de Psicología de la Universidad del Valle** como resultado de una larga historia de luchas y triunfos. La Psicología aparece por primera vez en la Universidad del Valle como se menciono anteriormente en 1966 con el Plan de Estudios de Consejería Psicológica. En 1972, se crea el Departamento de Psicología, adscrito a la Facultad de Educación. En 1993, la Facultad de Educación se disuelve y la Universidad del Valle convierte el Departamento de Psicología en la Escuela de Psicología. Los desarrollos alcanzados en la etapa como Escuela de Psicología, llevaron a proponer a la Universidad la creación del Instituto de Psicología, una organización más acorde con la estructura de Facultades de la Universidad. La aprobación del Instituto finalmente se logra el 18 de Febrero de 2003.

En el año 2005 se crea el Colegio Colombiano de Psicólogos COLPSIC la cual es una entidad gremial que representa a la Comunidad Psicológica Nacional, con el objeto de promover el desarrollo de la Psicología como ciencia y profesión, en beneficio de la mayor calidad de vida y la autorrealización de las personas, grupos y comunidades que conforman la sociedad colombiana.

La misión del Colegio está orientada a promover, vigilar y respaldar el ejercicio ético y válido de la Psicología.

Actualmente existen 72 instituciones que ofrecen el Programa de Psicología a Nivel Superior las cuales se relacionan a continuación:

Cuadro 3. Relación de Instituciones que Ofrecen el Programa de Psicología a Nivel Superior en Colombia

Nº	INSTITUCION UNIVERSITARIA	Director (a), Jefe (a) ó Decano (o)
1	Universidad Nacional de Colombia- Bogotá	Telmo Eduardo Peña
2	Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	Lucía Rodríguez Barreto
3	Universidad Surcolombiana	Roberto Cortés Polanía
4	Universidad de Antioquia- Medellín	Alberto Ferrer
5	Universidad de Antioquia - Turbo	-
6	Universidad de Antioquia - Puerto Berrío	-
7	Universidad de Antioquia - Cauca	-
8	Universidad de Antioquia - Andes	-
9	Universidad de Antioquia - Rionegro	-
10	Universidad del Valle	Álvaro Enríquez Martínez
11	Universidad del Valle - Palmira	William Yepes
12	Universidad del Valle - Buga	Francisco Vélez
13	Universidad de Nariño	Elizabeth Ojeda
14	Universidad de Pamplona	Ruber Vélez
15	Universidad del Magdalena	Carmelina Paba
16	Pontificia Universidad Javeriana - Bogotá	Ángela María Robledo
17	Pontificia Universidad Javeriana - Cali	Sandra Liliana Londoño
18	Universidad INCCA de Colombia	Luz Esperanza Buitrago
19	Universidad Santo Tomás - Bogotá	Ligia Susana Gómez Villegas
20	Universidad Externado de Colombia	Mauricio Aponte
21	Universidad Pontificia Bolivariana - Medellín	Blanca Ruby Rendón
22	Universidad de la Sabana	Martha Gaitán de Zárate
23	Fundación Universidad del Norte	Alberto de Castro
24	Universidad San Buenaventura - Cali	César Fabricio Torres
25	Universidad San Buenaventura - Medellín	Juan Carlos Jaramillo
26	Universidad San Buenaventura - Bogotá	Clemencia Ramírez
27	Universidad Católica de Colombia	Carlos Vargas Ordóñez
28	Universidad Mariana	Sonia Belalcázar

29	Universidad de Manizales	Ligia López Moreno
30	Universidad Pontificia Bolivariana - Bucaramanga	Gladys Rocío Campos
31	Universidad San Buenaventura - Cartagena	Berha Nuñez Toledo
32	Universidad Católica de Oriente	Padre Omar de Jesús Mejía Giraldo
33	Universidad Pontificia Bolivariana - Montería	Ana Rocío Kerguelén Méndez
34	Universidad Pontificia Bolivariana - Palmira	Méndez
35	Universidad Del Bosque	José Antonio Sánchez
36	Universidad Santiago de Cali	Alonso Giraldo Marulanda
37	Universidad de los Andes	Jorge Fernando Larreamendy
38	Corporación Universidad Piloto de Colombia	Alba Lucía Moreno Vela
39	Universidad Cooperativa de Colombia - Medellín	Hernando Camargo López
40	Universidad Cooperativa de Colombia - Bogotá	Ruth Fanery Mendoza Neira
41	Universidad Cooperativa de Colombia - Envigado	-
42	Universidad Cooperativa de Colombia - Neiva	Fabio Alexander Salazar Piñeros
43	Universidad Cooperativa de Colombia - Villavicencio	Omar Villamil Parra
44	Universidad Cooperativa de Colombia - Popayán	Elsa Narváez
45	Universidad Cooperativa de Colombia – Barrancabermeja	Luz Mery Corredor Barrios
46	Universidad Cooperativa de Colombia - Santa Marta	Fanny Sánchez Bermúdez
47	Universidad Autónoma de Bucaramanga	Liliana Quiñónez
48	Universidad Metropolitana	Jhon Harrison Negrete
49	Universidad Antonio Nariño	Gloria Amparo Vélez
50	Universidad Nacional Abierta y a Distancia	Carlos Bernal Granados
51	Institución Universitaria de Envigado	Víctor Ignacio Ortega Restrepo
52	Instituto de Ciencias de la Salud	Martha Cecilia Gutiérrez Restrepo
53	Fundación Universitaria San Martín	Rafael Moñino
54	Universidad Católica Popular de Risaralda	Gonzalo Tamayo Giraldo
55	Fundación Universitaria Konrad Lorenz	Elvers William Medellín Lozano
56	Fundación Universitaria Los Libertadores	Jaime Samudio Díaz
57	Fundación Universitaria de Popayán	Carlos Fernando Mina Zape
58	Fundación Universitaria Luis Amigó	César Jaramillo
59	Fundación Universitaria Maria Cano	Martha Cecilia Piraván López
60	Fundación Universitaria Manuela Beltrán	Gloria Stella Sierra Uribe
61	Fundación Universitaria Católica del Norte	Orly Gómez
62	Fundación Universitaria del Espinal	Padre Roberto José Guzmán Villanueva

63	Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar	Vilma Cabarcas
64	Corporación Universitaria del Sinú -cus-	Adriana Suárez Arguello
65	Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar	Julia Trillos
66	Corporación Universitaria de la costa -cuc-	Esther Antequera
67	Corporación Universitaria de Ibagué	Martha Lucía Coronado Hunter
68	Corporación Universitaria del Caribe	Saray Pastor Nieves
69	Corporación Universitaria Iberoamericana	William Rodríguez
70	Corporación Universitaria de Santander	Jorge Enrique Chacón Afanador
71	Corporación Universitaria Remington	Octavio Toro Chica
72	Universidad del Rosario	Maria Isabel González

Fuente. Bvs - Psi Colombia (Biblioteca Virtual De Psicología en Colombia)

4.3. INVESTIGACION EN PSICOLOGIA

El desarrollo de una disciplina puede medirse por el tipo y el nivel de la investigación que se lleva a cabo. En psicología hay tres vertientes de investigación claramente delineadas: a) la investigación básica que busca describir y explicar los diferentes procesos psicológicos; b) la investigación aplicada y tecnológica que busca desarrollar estrategias de evaluación y de intervención en los diferentes ambientes donde el psicólogo profesional trabaja; y c) la investigación interdisciplinaria que usualmente versa sobre temas socialmente relevantes y donde los psicólogos aportan conceptos y métodos derivados de su propia disciplina.

Un ejemplo de ello son las tesis de grado que la gran mayoría de las universidades exige de sus estudiantes como requisito para obtener el título de psicólogo. Existe una gran proporción de tesis aplicadas (cerca del 60%), bastantes tesis básicas (alrededor de 30%) y un creciente número de tesis interdisciplinarias (10% aproximadamente). Para la mayoría de los psicólogos la tesis es la única posibilidad investigativa que tienen en su vida profesional.³¹

En algunas universidades y centros de investigación actualmente existen líneas o programas de investigación encabezados por uno o más profesores con un interés definido. Estas investigaciones han dado frutos en la medida en que se acumule

³¹ Tomado de Publicación “La Psicología en Colombia; Historia de Una Disciplina y una Profesión de Telmo Eduardo Peña.

información (empírica y teórica) que conforma un cuerpo de conocimientos desarrollados y trabajados en el país.

En este sentido la Universidad del Valle dentro de su plan estratégico de desarrollo tiene como una de sus principales políticas consolidarse como una universidad fundamentada en la investigación, incluyendo diferentes elementos como financiación respaldo al programa de Doctorados Nacionales, asignación de tiempo para investigar, apoyo mediante asistentes de docencia, comisiones de estudio, creación de un sistema de información, discusión y aprobación del estatuto de investigaciones y la normatividad de la propiedad intelectual, así como la pertinencia activa a redes internacionales y procesos institucionales, regionales y locales de desarrollo y la conformación de alianzas estratégicas.

4.3.1. INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA A NIVEL NACIONAL

La Investigación en Psicología a nivel nacional actualmente tiene una amplia gama de líneas de investigación, proyectos de investigación ejecutados y en marcha.

Las principales áreas de investigación en el campo de Psicología abarcan Principalmente las siguientes mesas temáticas:

- Psicología del desarrollo cognitivo y aplicado
- Psicología clínica
- Psicología social y crítica
- Psicología y salud
- Psicología organizacional
- Neuropsicología
- Prevención de la violencia
- Psicometría

En la temática de Psicología del desarrollo cognitivo y aplicado actualmente hay Nueve (9) grupos de investigación a Nivel nacional adscritos principalmente a la Universidad del Valle, seguido de la Universidad de Antioquia, Universidad de la Sabana, Universidad Javeriana de Bogotá, Universidad San buenaventura de Cali, Universidad de Manizales, Universidad Nacional de Colombia y Universidad del Magdalena.

Grupos de Investigación en Psicología Clínica se encuentran seis (6) grupos en las Universidades de La sabana, Universidad San Buenaventura de Medellín, Universidad del Valle, Universidad Católica de Colombia, Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga.

En el área de Psicología Social y Crítica se encuentran siete (7) Grupos adscritos a la Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga, Universidad Simón Bolívar, Universidad San Buenaventura de Cali, Universidad del Valle, Universidad de Manizales, Universidad de Antioquia y la Universidad Nacional de Colombia.

Las Investigaciones en la Temática Psicologías y Salud, actualmente hay ocho Grupos pertenecientes a las siguientes Universidades Pontificia Universidad Javeriana de Cali, Universidad Nacional de Colombia, Universidad del Magdalena, Universidad Javeriana de Bogotá, Universidad San Buenaventura, Universidad Santo Tomas, Universidad Surcolombiana, Instituto de ciencias de la Salud.

Para el área en Psicología Organizacional existen cinco (5) grupos de Investigación pertenecientes a la Universidad Nacional de Colombia, Universidad de Manizales, Universidad Católica de Colombia y Universidad del Bosque.

En la temática Neuropsicología, actualmente existen tres grupos de investigación jalonados principalmente por la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, Universidad San Buenaventura de Medellín y Universidad Surcolombiana.

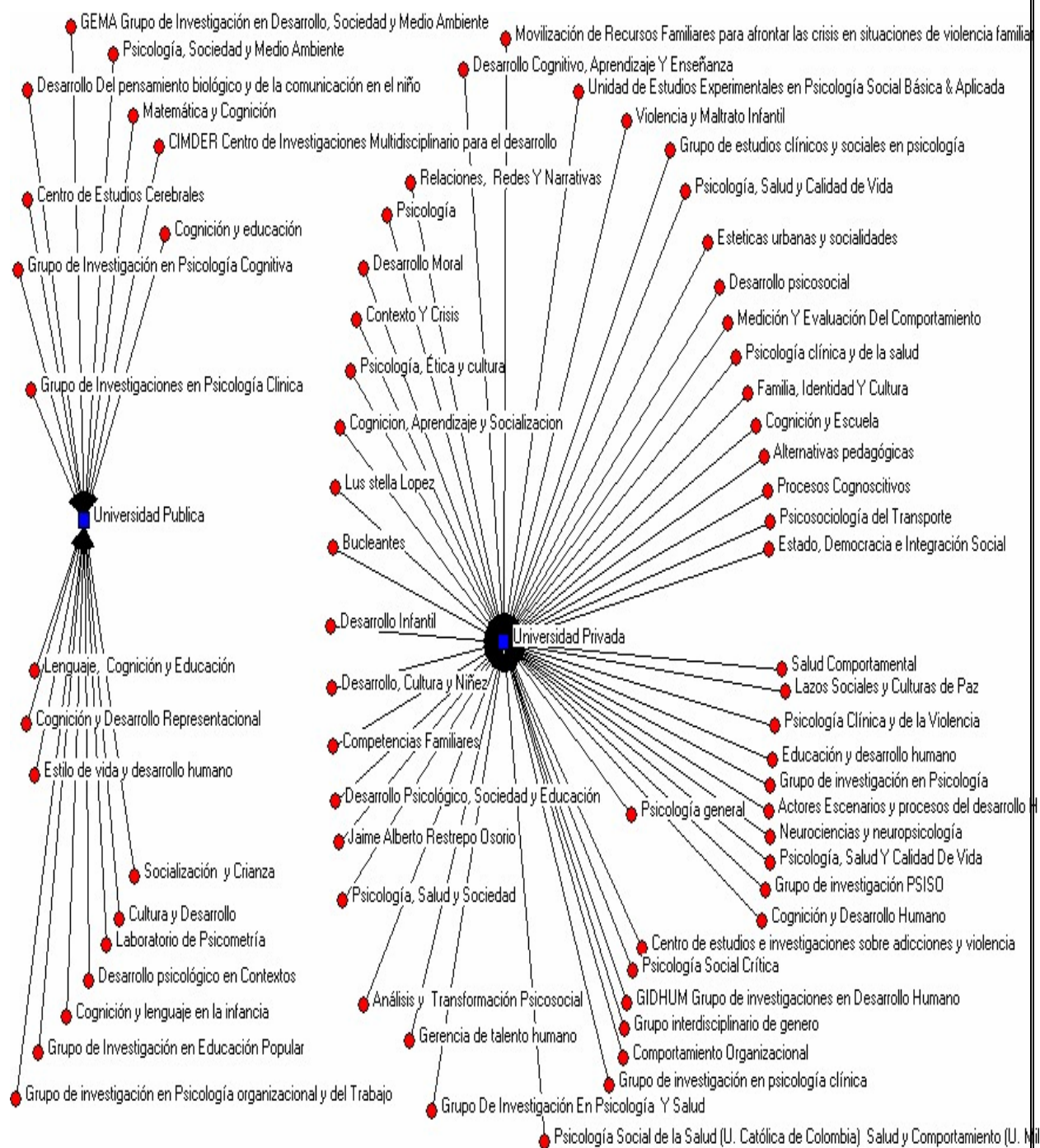
Para la última Temática la Psicometría existe solo un grupo de investigación en la Universidad Javeriana de Cali.

En la actualidad La Asociación Colombiana de Facultades de Psicología ASCOFAPSI tiene proyectos en marcha como son la participación en la Unión Latinoamericana de Facultades de Psicología ULAPSI y la preparación del congreso que se realizará en el 2009, además de la Biblioteca Virtual en Psicología cuyo objetivo es difundir del conocimiento psicológico, por medio de un proyecto de cooperación interdisciplinar y disciplinar entre distintas Instituciones que pretende la difusión una propuesta conjunta de algunos países Latinoamericanos asociados a la ULAPSI, para crear una red de intercambio de información especializada en Psicología entre los países cooperantes. En el cual el Instituto de Psicología de la Universidad del Valle es el principal nodo seguido de la Universidad Javeriana de Bogotá.

El sector de Investigación Nacionalmente esta jalonado por el sector privado teniendo en cuenta la escasez de recursos que para investigación se destinan a nivel público, esto a llevado a la investigación a ser competitiva, un claro ejemplo para las Investigaciones del Instituto de Psicología es que el 70% de las Investigaciones son financiados por Colciencias, 10% de financiación internacional y 20% por otras agencias Estatales (secretarías de educación, salud, etc) , de este 100% el 60% son proyectos de investigación interdisciplinarios y lo restante son interinstitucionales con otras entidades nacionales y extranjeras.

En la manera como las investigaciones sean exitosas los grupos de investigación reciben recursos los cuales utilizan para consolidar su infraestructura física y de equipo (de computación, video, edición) por autogestión adicionalmente la compra de software pertinente para la investigación, es decir desde el Office, hasta el Hyperresearch, o el Fox-Pro. Para ilustrar lo anterior ver el grafico 27.

Gráfico 9. Investigaciones en Psicología en Universidades Públicas y Privadas.



Fuente. Instituto de Psicología. Redes de Investigadores.

4.3.2. INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA A NIVEL REGIONAL

La Investigación a nivel regional esta dividido de la siguiente manera;

Bogotá se caracteriza por tener Investigaciones reconocidas tanto a nivel público como privado en todas las temáticas de la psicología en este caso existen los siguientes grupos y Líneas de investigación para esta zona:

1. Grupo de investigación Cognición, Aprendizaje y Socialización. De la Universidad de la Sabana.

Líneas de Investigación

Cognición, Aprendizaje y Socialización

2. Grupo de investigación Desarrollo psicológico, sociedad educación. De la Universidad Javeriana de Bogotá.

Línea de Investigación

Desarrollo de Herramientas científicos de pensamiento y currículo

Pensamiento Moral y Actitudes en ética de la investigación de seres humanos.

Formas de evaluación por competencias y contextos Disciplinarios, interdisciplinarios y sociales.

3. Grupo de Investigación cognición y Lenguaje en la Infancia. Universidad Nacional de Colombia

Líneas de Investigación

Comunicación Aprendizaje y Cognición.

4. Grupo de Investigación Contextos y Crisis. Universidad de la Sabana.

Líneas de Investigación

Desplazamiento y estrés postraumático

Crisis de Pareja, variables del contexto y estrategias de afrontamiento.

Violencia y Medios de comunicación.

5. Grupo de investigación en Psicología clínica. Universidad Católica de Colombia.

Líneas de Investigación

Psicología Clínica

6. Grupo de Investigación en Socialización y Crianza. Universidad Nacional de Colombia.

Líneas de Investigación

Socialización y Crianza

7. Grupo de Investigación Métodos e Instrumentos para investigación en la Salud. Universidad Nacional de Colombia.

Líneas de Investigación

Construcción y adaptación de instrumentos de aplicación en salud.

Métodos Cuantitativos de trabajos aplicados a la investigación en Salud

8. Grupo de Investigación Psicología y Salud. Universidad Javeriana de Bogotá.

Líneas de Investigación

Psicología y Salud

9. Grupo de Investigación Salud y Calidad de Vida. Universidad Santo Tomas.

Líneas de Investigación

Calidad de Vida en Los Pacientes con Enfermedad Crónico

Promoción y Prevención

10. Grupo de Investigación Psicología Salud y Sociedad. Instituto de Ciencias de la salud.

Líneas de Investigación

Psicología Clínica y salud

Psicología Social Y Salud Mental

Neuropsicología y Neurodesarrollo

Medicina y Evaluación

11. Grupo de Investigación Cultura y Cambio Organizacional. Universidad Nacional de Colombia.

Línea de Investigación

Cultura organizacional en empresas colombianas

12. Grupo de Investigación Comportamiento Organizacional. Universidad Católica de Colombia.

Línea de Investigación

Comportamiento Organizacional

13. Grupo de Investigación Área Organizacional. Universidad del Bosque.

Línea de Investigación

Factores Humanos, Control y Toma de decisiones.

Antioquia y Eje Cafetero se caracteriza por tener Investigaciones reconocidas tanto a nivel público como privado principalmente en las temáticas de psicología Clínica y de la salud y Psicología Cognitiva, para esta región existen los siguientes grupos y Líneas de investigación para esta zona:

1. Grupo de investigación en Psicología Cognitiva. De la Universidad de Antioquia.

Líneas de Investigación

Psicología Clínica y de la Salud

Neurología y Educación

Perfiles Cognitivos, conductuales de los trastornos mentales.

2. Grupo de investigación Cognición y Desarrollo Humano, Universidad de Manizales.

Línea de Investigación

Cognición y Educación

Emoción y Cognición

Juventud

3. Grupo de Investigación en Estudios Clínicos y Sociales en Psicología. Universidad San Buenaventura de Medellín.

Líneas de Investigación

Estudios Clínicos

Perfiles Cognitivos y sicopatología

Psicología Social

Psicología Educativa y Diferencias Individuales

4. Grupo de Familia, Identidad Cultura, Universidad de Manizales.

Líneas de Investigación

Familia, Identidad y Cultura

5. Grupo de investigación en Psicología Sociedad y Medio Ambiente. Universidad de Antioquia.

Líneas de Investigación

Representaciones Sociales y Relaciones con el Entorno.

6. Grupo de Investigación Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales

Líneas de Investigación

Motivación Capacitación Integral y Productividad.

Gerencia de Talento Humano

Gerencia de Talento Humano Sociedad del Conocimiento

Gerencia de Talento Humano en el mundo del Trabajo

7. Grupo de Investigación Neuropsicología y Conducta. Universidad San Buenaventura de Medellín.

Líneas de Investigación

Neurodegenerativas.

Neurodesarrollo.

Neuropsiquiatría y Neuropsicología del Adulto.

Psicolingüística y Neurolingüística.

Para la **Costa Atlántica** se caracteriza por tener Investigaciones reconocidas tanto a nivel público como privado principalmente en las temáticas de psicología Social y Cultural. Para esta región existen los siguientes grupos y Líneas de investigación para esta zona:

1. Grupo de investigación Cognición y Educación. Universidad del Magdalena.

Líneas de Investigación

Psicología Cognición y Educación

2. Grupo de investigación Familia y Desarrollo Humano, Universidad Simón Bolívar.

Línea de Investigación

La Familia en el Contexto Socioeconómico y Político del Caribe Colombiano.

Línea Vejez Sana y Patología

Violencia en la Familia

3. Grupo de Investigación en Estudio de suicidio y Conductas de Riesgo Sexual. Universidad de Magdalena.

Líneas de Investigación

Estudios del Suicidio

Conducta Riesgo Sexual

Psicoprofilaxis en pacientes Quirúrgicos

Estudio del Clima organizacional en empresas de la Ciudad de Santa Martha.

4. Grupo de Investigación en Estudio de suicidio y Conductas de Riesgo Sexual. Universidad de Magdalena.

Líneas de Investigación

Estudios del Suicidio

Conducta Riesgo Sexual

Psicoprofilaxis en pacientes Quirúrgicos

Estudio del Clima organizacional en empresas de la Ciudad de Santa Martha.

Para los Santanderes se caracteriza por tener Investigaciones reconocidas tanto a nivel público como privado principalmente en las temáticas de psicología Clínica y de la Salud. Para esta región existen los siguientes grupos y Líneas de investigación para esta zona:

1. Grupo de investigación en Psicología Clínica y de La Salud. Universidad Pontificia, Bolivariana de Bucaramanga.

Líneas de Investigación

Calidad de Vida en la tercera Edad.

Estilos de Vida Saludable

2. Grupo de investigación psicología Clínica y de la Violencia, Universidad Autónoma de Bucaramanga.

Línea de Investigación

Salud mental y psicología de la Violencia.

Salud pública y Construcción Colectiva de la Salud.

Violencia Niñez y Adolescencia

Ansiedad, Depresión y salud.

3. Grupo de Investigación Psicología Social y Crítica. Universidad Pontificia, Bolivariana de Bucaramanga.

Líneas de Investigación

Gestión no Violenta de Conflictos

Representaciones Sociales

Instituciones y Justicia

Para **Cundinamarca y Boyacá** se caracteriza por tener Investigaciones reconocidas tanto a nivel público como privado principalmente en las temáticas de psicología Clínica y de la Salud. Para esta región existen los siguientes grupos y Líneas de investigación para esta zona:

1. Grupo de Investigación Neuropsicología, Universidad Surcolombiana.

Líneas de Investigación

Estudio de Neuropsicología

El **Suroccidente Colombiano** se caracteriza por tener Investigaciones reconocidas tanto a nivel público como privado principalmente en todas las temáticas de psicología. Para esta región existen los siguientes grupos y Líneas de investigación para esta zona:

1. Grupo de investigación Matemática y Cognición. Universidad del Valle.

Líneas de Investigación

Construcción del Conocimiento Matemática

Formación en Matemática

2. Grupo de investigación Lenguaje, Cognición y Educación. Universidad del Valle.

Línea de Investigación

Narración, lenguaje y Cognición.

Educación y Enseñanza del lenguaje en un niño.

Narrativa y Problemáticas Sociales

3. Grupo de Investigación Educación y Desarrollo Humano. Universidad de San Buenaventura Cali.

Líneas de Investigación

Educación y Desarrollo Humano.

4. Grupo de Investigación en Psicología Clínica. Universidad del Valle.

Líneas de Investigación

Interacción Temprana en las relaciones

Procesos de simbolización de niños abandonados

La Utilización de la dramatización de cuentas en la reorganización del desarrollo psicológico.

5. Grupo de Investigación Gema. Universidad del Valle.

Líneas de Investigación

Antropología Ambiente y Género

Psicología social, salud y comunidad

Calidad ambiental y Calidad de Vida.

Psicología y Género

Psicología, Política y Cultura

Representaciones Sociales y Medio Ambiente.

6. Grupo de Investigación Estética Urbanas y Socialidades. Universidad San Buenaventura de Cali

Líneas de Investigación

Estéticas, socialidades y Psicología.

7. Grupo de Investigación Salud y Calidad de Vida. Universidad Javeriana Cali

Líneas de Investigación

Salud obstetricia y perinatal

Salud y Estilos de Vida

8. Grupo de Investigación Psicología Organizacional y del Trabajo. Universidad del Valle.

Líneas de Investigación

Aspectos Psicosociales del trabajo como Actividad

Gestión y Generación del conocimiento

Psicología Económica y del Consumidor

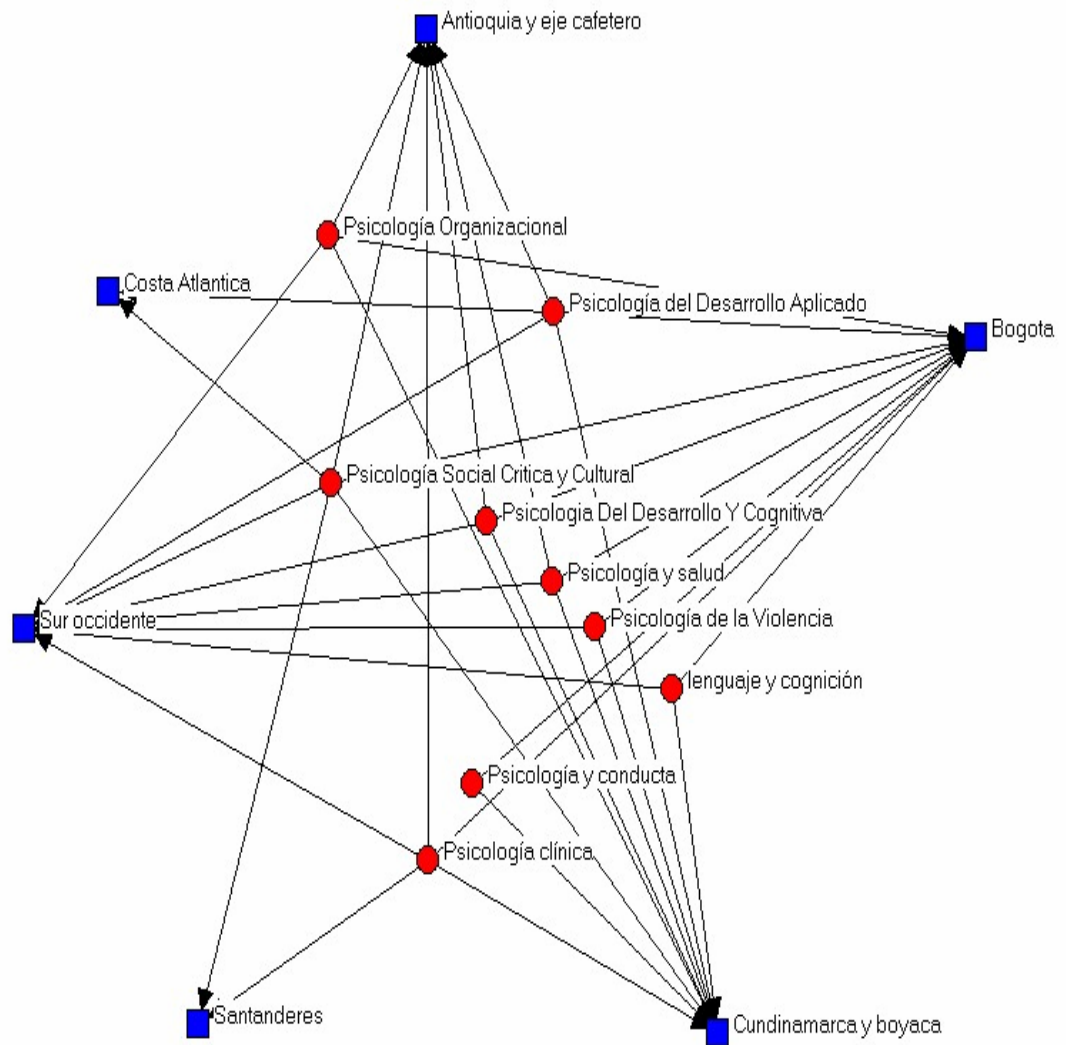
9. Grupo de Investigación Neurociencias y Neuropsicología. Universidad Javeriana Cali

Líneas de Investigación

Neuropsicología y rehabilitación del adulto

10.Grupo de Investigación Medición y Evaluación de la Psicología.
Universidad Javeriana Cali
Líneas de Investigación
 Psicometría
 Psicología evolutiva y diferencial
 Psicología de las Organizaciones.

Gráfico 10. Temáticas de Investigación en Psicología Por Regiones en Colombia



Fuente. Instituto de Psicología. Redes de Investigadores

4.3.3. INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA EN LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

Para la Universidad del Valle en este Sentido existe Actualmente el Instituto de Psicología y el Centro de Investigaciones el cual se ha distinguido en las últimas convocatorias y de manera consecutiva de Colciencias, como centro de excelencia. Cabe anotar que es de los pocos que en Ciencias Sociales en el país que logra este resultado, y el único en el contexto de la Universidad del Valle.

De las Investigaciones Realizadas Actualmente el 70% son financiados por Colciencias, 10% de financiación internacional (financiación de la OEA, siendo este además es un proyecto de carácter multilateral entre Colombia, Argentina y Brasil), 20% por otras agencias Estatales (secretarías de educación, salud, etc)

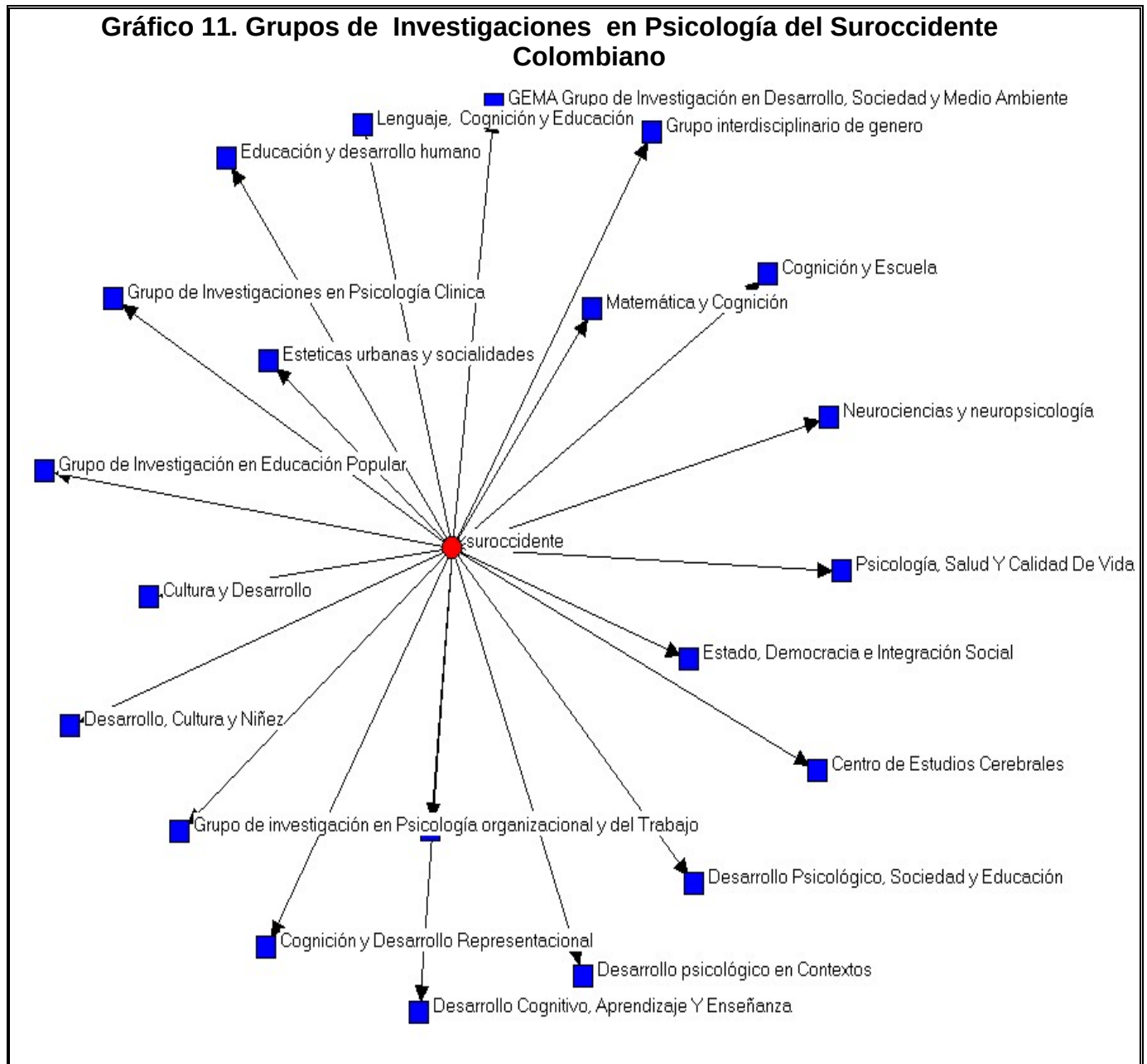
El 60% de ellos son proyectos de investigación interdisciplinarios y el 90% son interinstitucionales con otras entidades nacionales y extranjeras.

Estos grupos de Investigación Cuentan con Estabilidad y la capacidad de autogestión (Existen grupos que han tenido proyectos aprobados de manera ininterrumpida durante los últimos 15 años), adicionalmente, todas las investigaciones iniciadas se llevan a cabo en los tiempos previstos. Las investigaciones (de un año de duración) han alcanzado un promedio de 15 meses, que resulta bastante exigente incluso dentro de los parámetros de Colciencias.

En relación con el medio tanto en el departamento del Valle como en otros adyacentes (Risaralda, Cauca) ha tenido en programas de capacitación más de 500 maestros. La cualificación de más de 1.000 maestros en la región del suroccidente colombiano (Risaralda, Cauca y Valle) (En el marco de un programa de intervención desarrollado en los últimos 3 años, en las áreas de conocimiento que se desarrollan en el centro: lenguaje, conocimiento físico y matemáticas)

Cobertura de programas de Intervención (Dirigidos a madres comunitarias y desarrollo de nuevas formas y modelos de intervención en la comunidad)

Cursos en los programas de Pregrado y Postgrado (Los seminarios de los diferentes grupos han sido reconocidos y acreditados como cursos dentro de los programas oficiales de la Universidad.



Fuente. Instituto de Psicología. Redes de Investigadores

Según Telmo E. en su escrito "La Psicología en Colombia", la investigación psicológica en Colombia muestra un nivel moderado de desarrollo, si se compara con la investigación existente en otros países de Latinoamérica. La investigación

existente requiere una difusión más amplia, no sólo en publicaciones nacionales sino internacionales. Si la psicología Colombiana no pretende ser una isla en el contexto latinoamericano en particular e internacional en general, los psicólogos colombianos deberían someter los productos de sus investigaciones y reflexiones a la crítica científica.

Teniendo en cuenta lo mencionado en el transcurso de este trabajo la investigación en psicología se ve directamente influenciada por Colciencias³²; debido a que esta entidad financia plenamente la mayoría de los proyectos que actualmente realiza, a manera de Investigación el Instituto de Psicología de la Universidad del Valle, Sin embargo los grupos de Investigación se enfrentan actualmente a una gran dificultad, parece ser que el desarrollo de investigaciones van supeditadas al “Bum del Momento”, es decir y a manera de ejemplo; Colombia enfrenta actualmente problemas sociales muy complejos como son la violencia, los desplazados, Maltrato Infantil, Violencia Intrafamiliar, reinsertados de las fuerzas armadas al margen de la ley, etc. En este marco de situaciones los grupos de Investigación que estén capacitados para abordar los temas situaciones y que demande el mercado, surgen y logran crecer como grupo, pero los demás quedan rezagados y limitados.

En este sentido y para mitigar un poco este problema Colciencias hace convocatorias en las cuales para su debida participación requieren que haya grupos de investigación de diferentes categorías como son A, B, C, con el objetivo principalmente que los Grupo de categoría C, crezcan y se consoliden.

4.3.4. RETOS DE LA INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

En Camino de fortalecer los grupos de investigación en la medida en que puedan cada día crecer y desarrollarse contribuyendo al desarrollo disciplinar de los grupos de Investigación se hace necesario emprender una serie pasos encaminados al sostenimiento y consolidación de la Investigación como fortaleza para la Universidad del Valle.

Inicialmente con la ayuda de pequeños conversatorios y/o seminarios de discusión, donde, informalmente en un comienzo, y luego de manera más completa u oficial se discuta la agenda conceptual de cada grupo, en la manera

³² Establecimiento público de orden nacional con autonomía administrativa y patrimonio independiente adscrito al Departamento Nacional de Planeación, su tarea fundamental es planear, articular y apoyar el desarrollo científico y tecnológico para contribuir al desarrollo social, económico y cultural del país.

en como se debata y se identifique objetivos o aspectos que parezcan responder mejor en el horizonte conceptual en el que se desarrolla el grupo. La materia prima de esa discusión esta en el propio trabajo investigativo resumido los informes finales de los proyectos o en sus publicaciones, así como en los seminarios permanentes que cada grupo desarrolla.

Como segundo Punto se deben idear formas seguras de avanzar, en ese sentido la cuestión es examinar en el camino recorrido, aquellos elementos que se han revelado como fructíferos. El fortalecimiento hasta el presente, se ha identificado en los procesos de crear y re-elaborar nuevas alianzas. Igualmente en el enriquecimiento con miembros que aporten perspectivas complementarias y novedosas. El centro ha invertido y aparentemente ha resultado una buena inversión la incorporación de jóvenes investigadores con un perfil que de cuenta de su vocación hacia el conocimiento.

El tercer punto es Continuar en la cualificación de sus miembros, una política clara y definida del Centro de Investigación en psicología ha sido la de invertir en los procesos de actualización de sus miembros, en los distintos niveles. Una de las formas más simples de este trabajo es el apoyo a la asistencia a congresos, apoyo a pasantías tanto de nacionales como de visitas de profesores extranjeros, la asistencia a cursos, e incluso el apoyo parcial de estudios de postgrado.

Ahora bien la formación y cualificación de sus miembros no basta. Igualmente importante es seguir en el proceso de búsqueda de la diversificación de recursos, para la financiación de los proyectos, la consolidación y ampliación de alianzas nacionales e internacionales, así como en la solidificación de las redes y de los grupos. En esta dirección todos los grupos saben de la necesidad de monitorear y estar a la caza de nuevos recursos.

4.4. ASESORIA Y CONSULTORIA

Para introducirnos en el tema de la asesora y consultoría es necesario saber sus definiciones que fueron tomadas del portafolio de servicios de la oficina de extensión de la Universidad del Valle.

La Asesoría: Consiste en soluciones mas generales a problemáticas planteadas por organizaciones publicas o privadas, que requieran nuevas ideas o forma de realizar sus actividades.

La Consultoría es un servicio profesional por medio del cual se proponen soluciones a problemas identificados, con el propósito de contribuir a lograr los objetivos de la organización. Esta destinada a ofrecer respuestas específicas a situaciones o solicitudes formuladas por el medio, se identifican problemas y Soluciones muy puntuales.

Teniendo en cuenta las definiciones antes mencionadas y relacionándolas con el sector de la educación, principalmente en el campo Universitario; estas deben responder a un compromiso con la sociedad, que consiste en colocar al servicio de esta, todo el conocimiento generado el cual propenda por ayudar a resolver los problemas de la sociedad y buscar por todos los medios posibles el mejoramiento en la calidad de vida a través de este conocimiento generado, con relación a lo anterior es necesario hacer énfasis en la extensión Universitaria que constituye una parte fundamental del que hacer Universitario.

Cuando se hace extensión Universitaria se constata que la sociedad requiere de los servicios de formación continuada, o de asesoría o de la solución de problemas específicos a través de consultorías o asesorías y la universidad ofrece soluciones académicas a las demandas mencionadas. Se consolida entonces una relación de oferta y demanda de bienes y servicios que se valoran externamente. De hecho el conocimiento es uno de los servicios más valorados por la sociedad actual, surgiendo así un mercado en la cual la Universidad Compite en mayor o menor grado con otros proveedores.

A continuación se relacionaran las Universidades más representativas tanto públicas como privadas a nivel nacional que ofrecen en área de extensión los servicios de asesoría y consultoría.

4.4.1. EXTENSIÓN ASESORÍA Y CONSULTORIA EN PSICOLOGÍA EN UNIVERSIDADES DEL PAÍS.

Universidades Públicas

Universidad Nacional de Colombia

Para la Universidad del Nacional de Colombia La extensión es una función de la que tiene como propósito “el desarrollo de procesos continuos de interacción e

integración con la comunidad nacional e internacional, en orden a asegurar su presencia en la vida social y cultural del país, a incidir en las políticas nacionales y a contribuir a la comprensión y solución de sus principales problemas”. Desde una perspectiva académica la labor de extensión atiende necesidades de la comunidad por medio de programas de capacitación, asesoría, consultoría, interventoría, etc. Los servicios de extensión constituyen un medio decisivo en la proyección del trabajo docente e investigativo hacia las necesidades del medio.

La Oficina de Extensión y Educación Continúa de la Universidad Nacional de Colombia esta adscrita a la Facultad de Ciencias Humanas cuyo objetivo es Fortalecer el desarrollo de una gestión proactiva y estratégica que permita consolidar la integración con el sector estatal, los sectores sociales, los gremios, etc., a través de la conformación de redes sociales y académicas sobre problemáticas estratégicas del orden nacional, regional y local.

Sus principales servicios son³³:

- Educación no Formal: Cursos de Educación Continua, Cursos de extensión a la Comunidad (Salud, Trabajo Social, etc.).
- Servicios Académicos de Extensión: **Asesorías, Consultorías, Interventorías**, pruebas y Ensayos.
- Servicios Docentes Asistenciales: Servicios de Psicología, Servicios Jurídicos y Servicios de salud humana.
- Practicas Universitarias: Pasantías como modalidad de trabajo de grado, practicas académicas inscritas como programas curriculares y practicas libres de extensión.

Universidad de Antioquia

La Universidad de Antioquia dentro de su Estructura organizativa cuenta con una Vicerrectoría de Extensión, que integra todas las políticas universitarias en el tema y presenta propuestas de integración con el medio social.

Esta Universidad cuenta con un marco de referencia para las políticas de extensión que se podría resumir de la siguiente manera:

Marco Filosófico de la extensión, donde se encuentra la misión, los principios y objetivos de esta.

³³ Universidad del Valle. Vicerrectoría Académica. Dirección de Extensión y Educación Continua.

- Formas de extensión: prácticas académicas, extensión en educación no formal, prestación de los servicios a la comunidad, **consultoría profesional**, actividades culturales, artísticas y deportivas, gestión tecnológica.
- Estructura Organizacional de la Extensión: Vicerrectoría de extensión, programas adscritos, comités, composición y funciones.
- Programas de Egresados
- Informe de Autoevaluación
- Portafolio de Servicios

Universidad del Valle

En esta Universidad la extensión se concibe como una estrategia para la promoción y proyección social, la cual se desarrolla en el marco de Políticas Generales establecidas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Universidad, de su Plan de Desarrollo y de las específicas definidas por las Facultades e Institutos Académicos.

Modalidades

Los servicios de extensión son actividades que realiza la Universidad para responder a intereses y a necesidades del medio, los cuales incorporan experiencias aprovechables para la docencia y para la investigación.

Entre las clases de servicios que presta la Universidad se enumeraran los más importantes:

- Educación no formal: Seminarios, cursos de Educación Continuada, cursos de Extensión, cursos Libres.
- Prácticas Académicas: Pasantías en extensión, prácticas curriculares.
- Consultoría y asesoría profesional en: Asesoría, Consultoría, Asistencia Técnica Pruebas y Ensayos y Interventoría
- Asesorías en el campo educativo para la organización y desarrollo de Programas Académicos.

Universidades Privadas

Universidad Javeriana

Los servicios de consultoría que la Universidad ofrece a los diferentes elementos de la sociedad son una forma de vigorizar su presencia en el país y de asumir la función del servicio. Por servicios de consultoría se entiende en esta Universidad la investigación aplicada, la interventoría, la asesoría y la asistencia técnica, así como los análisis y ensayos de laboratorio que puede prestar la institución a terceros mediante contrato.

Universidad Autónoma de Occidente

- Portafolio de Servicios
- Educación Continuada
- ***Asesoría y Consultoría***

Universidad del Los Andes

- Alianzas con Universidades Extranjeras
- Conformación de ***grupos de asesoría para Organizaciones publicas y privadas***
- Importante integración con el Gobierno Nacional
- Amplio Portafolio de Servicio

Universidad del Rosario

La Universidad del Rosario cuenta con una facultad dedicada a la actividad de extensión universitaria y proyección social, en los cuales integran todos los servicios de asesoría, consultoría y educación continuada.

4.4.2. ASESORÍA Y CONSULTORÍA EN PSICOLOGÍA EN EL VALLE

Universidad Javeriana Cali

La Universidad, como institución de Educación Superior, responde a la sociedad mediante diversas formas de investigación, docencia y servicios de extensión, como consultorías y asesorías que también se nutren de la investigación. El quehacer investigativo de la Universidad está orientado a la generación de

conocimiento con miras a contribuir al análisis de la Nación en sus diferentes campos, al desarrollo de sus políticas y a la solución de los problemas del país.

En esta medida, la consultoría en esta Universidad esta dirigida a orientar o a capacitar a entidades para la solución de problemas de carácter científico, administrativo o técnico. Esta actividad engloba todos aquellos casos en los cuales se proporciona ayuda al usuario del bien o del servicio, y responde al interés del solicitante.

La Universidad cuenta con expertos y recursos que le permiten desarrollar proyectos para los sectores público y privado en diferentes campos de acción.

Universidad Pontificia Bolivariana seccional Palmira

La Universidad Pontificia Bolivariana entiende la Extensión Académica como la oportunidad de atender demandas de diferentes sectores sociales, mediante opciones educativas de calidad para el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas desde el proyecto de formación permanente de la Universidad.

Extensión Académica en la UPB es una Unidad de Gestión Estratégica Universitaria, (UGEU) de coordinación y apoyo transversal a las diferentes áreas del conocimiento para promover su articulación y canalizar su capacidad de respuesta a las demandas sociales; mediante servicios académicos innovadores y con procesos logísticos oportunos.

La presencia de esta Universidad en la comunidad se da con programas académicos, concebidos y desarrollados por las Facultades a las que pertenece la línea temática objeto del programa: con proyectos de investigación concertados con la industria y con servicios de asesoría y consultoría, prestados por intermedio del CIDI; con servicios de apoyo a la academia tales como la Línea Editorial y, finalmente con la realización de eventos culturales dirigidos a presentar nuevas posibilidades de desarrollo a la comunidad.

Universidad del Valle

Todas las facultades e Institutos académicos de la Universidad del Valle han llevado a cabo actividades de extensión y proyección Social desde varias décadas. De esta forma se ha generado un volumen importante de recursos a través de la venta de servicios, asesorías y consultorías pero también se han realizado múltiples servicios de interés social con las unidades e instituciones públicas de la región.

4.4.3. ASESORIA Y CONSULTORIA EN EL INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

La Oficina de Extensión de Instituto de Psicología ha desarrollado los siguientes Programas de Intervención y Asesorías:

- Asesorías realizadas directamente en contextos organizacionales en pro de Diagnosticar, diseñar, proveer metodologías o auditar procesos referentes a la gestión humana en las organizaciones.
- Selección y vinculación de personal: Evaluaciones, entrevistas, perfiles y sistemas de provisión y aprovechamiento del talento existente.
- Análisis ocupacional, descripción, valoración y diseño de estructuras de cargos y salarios.
- Procesos de capacitación y desarrollo: levantamiento de necesidades, cursos o actividades de formación.
- Plan de carrera y cuadros de reemplazo.
- Asesorías en desarrollo social y comunitario.
- Asesorías en programas de desarrollo del conocimiento y de sistemas de educación a nivel escolar o de formación complementaria para maestros.
- Evaluación Psicológica
- Servicio de evaluaciones psicológicas generales y especializadas de niños, adolescentes o adultos; dirigidas a grupos, instituciones y organizaciones de diversos sectores de la comunidad y radio de influencia local, regional y nacional:
- Pruebas Psicotécnicas para selección de personal.
- Desarrollo.
- Personalidad.
- Académicas.
- Neuropsicológica.
- Orientación vocacional o profesional.

- Otros Servicios y Programas Especiales del Instituto
- Banco de Pruebas Psicométricas.
- Programa de preparación para el retiro y la reiniciación de la actividad económico- productiva.
- Programa de Formación de prestadores de servicios y actividades económico- productivas por fuera del modelo del empleo.
- Diseño de procesos previos de mercadeo para la conformación de una Organización productiva.
- Diseño de sistemas de valoración, evaluación e intervención para instituciones de salud, educación, o empresas públicas o privadas.
- Centro de Investigaciones en Psicología, Cognición y Cultura.

5. ANALISIS DEL AMBIENTE COMPETITIVO – BENCHMARKING

El benchmarking es un proceso de mejora a través de una continua identificación, entendimiento y adaptación de las prácticas y procesos más destacados que se encuentran dentro y fuera de una organización (empresa, organismo público, universidad, etc.) El benchmarking empresarial normalmente se realiza con empresas con gran rendimiento en otros sectores industriales. Esto es factible gracias a que muchos de los procesos empresariales son básicamente los mismos de un sector a otro.

Para llevar a cabo el proceso de benchmarking en el Instituto de Psicología de la Universidad del Valle implica la comparación de la ejecución de ciertas prácticas de la organización, tomando como parámetros medibles o cuantificables de importancia estratégica con otras universidades que se sabe han obtenido el mejor rendimiento en esos parámetros.

Teniendo en cuenta que el desarrollo del benchmarking es un proceso interactivo y continuo que puede y suele implicar la puesta en común de información con otras organizaciones que trabajan en conjunto con el fin de conseguir una medición adecuada de resultados comparables. Hemos identificado los factores claves de éxito para las empresas de servicio de educación, investigación y consultoría en Psicología para determinar la posición competitiva del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle.

Un benchmarking acertado ayudara a encontrar en el sector quien hace mejor el proceso y resuelve las fallas, para así diseñar estándares de funcionamiento, medir estrategias lo mejor posible dentro del negocio, medir los procesos, acelerar las mejoras a los procesos, establecer objetivos, crear un sentido de cambio urgente para aumentar la satisfacción del cliente y finalmente realizar un ajuste a la dirección para proporcionar un proceso productivo positivo activo y estructurado.

5.1. UNIVERSIDADES A COMPARAR

Las ficha técnicas de las empresas seleccionadas para el desarrollo del Benchmarking y la Matriz de Perfil Competitivo se detallan a continuación:



Cuadro 4. Ficha Técnica Universidad Javeriana Cali

Ubicación:	Calle 18 No. 118-250 Av. Cañasgordas
Directora Carrera de Psicología	Dra. Sandra Liliana Londoño
Descripción de la Actividad:	Además del programa de pregrado en Psicología, la universidad Javeriana cuenta con 14 grupos de investigación porque el Departamento de Psicología de la Facultad orienta su trabajo investigativo, considerado como un componente fundamental para la concreción de su misión universitaria, a través de la información de grupos y líneas de investigación. FORTALEZA: Cuenta con el Laboratorio de Psicología ofrece una gama de servicios, tanto a usuarios internos como externos a la Universidad, a través de convenios regulados por los Estatutos y Reglamentos de la Universidad. Son usuarios del Laboratorio de Psicología todas aquellas personas interesadas en el estudio, investigación, aplicación y difusión de la psicología: estudiantes de pregrado y de posgrado, profesionales de psicología y otras profesiones afines, instituciones y grupos de investigación. DEBILIDAD: La variedad de enfoques educativos en el programa de psicología es limitada.

Fuente: Propia



Cuadro 5. Ficha Técnica Universidad San Buenaventura Cali.

Ubicación:	La Umbría carretera a Pance
Director Programa de Psicología	Dr. Antonio José Villa Londoño
Descripción de la Actividad:	El programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura-Cali tiene como meta formar profesionales que posean y apliquen los saberes propios de la disciplina en el abordaje de procesos psicológicos en los distintos contextos en lo que se desempeñe. Esto lo logra mediante una rigurosa formación investigativa, conceptual y técnica en el campo de conocimiento. FORTALEZA: Esta Universidad cuenta con la Oficina de Extensión y Proyección Social de la Facultad de Psicología, la cual es un espacio de servicio y contacto de la comunidad bonaventuriana con las instituciones públicas, privadas, gremios y comunidad en general a través de la prestación de servicios tales como: Atención de consultas psicológicas. Educación continua: • A través de diplomados, seminarios, talleres, cursos, entre otros. • Consultorías a colegios, ong's, comunidades y organizaciones. • Apoyo en procesos organizacionales como procesos de selección de personal, capacitaciones cerradas, atención psicológica a empleados. • Orientación vocacional para jóvenes de últimos grados de secundaria. DEBILIDAD: Ausencia de consultores internacionales en los programas de educación en psicología.

Fuente: Propia



Cuadro 6. Ficha Técnica Universidad Icesi Cali.

Ubicación:	Calle 18 No. 122-135
Directora Programa de Psicología:	Dra. María del Pilar Perdomo
Descripción de la Actividad:	Forma psicólogos(as) con un óptimo dominio de las dimensiones científicas y profesionales de la disciplina, que respondan de manera competente a las cambiantes necesidades y demandas de su entorno personal, laboral y cultural (regional). FORTALEZA: Reconocimiento y prestigio de la calidad de todos los programas que imparten. DEBILIDAD: Es un programa académico que apenas esta iniciando y esto hace más difícil cuantificar las variables de éxito del programa académico.

Fuente: Propia



Cuadro 7. Ficha Técnica Universidad Santiago De Cali

Ubicación:	Calle 5 con Carrera 62 Esquina
Directora Programa de Psicología:	
Descripción de la Actividad:	Forma Psicólogos integrales comprometidos con el ser de excelencia humana y académica, que actúen con idoneidad profesional, capacitados para desempeñarse en las áreas de prevención, promoción, diagnóstico y de tratamiento. FORTALEZA: El costo del semestre difiere al de las otras universidades del sector privado y se encuentra más asequible a los estratos 3 y 4. DEBILIDAD: Falta de calidad de los programas educativos reflejada en la ausencia de certificación y acreditación del total de los programas. Los enfoques en Psicología están limitados.

Fuente: Propia

Cuadro 8. Ficha Técnica Universidad Pontificia Bolivariana

Ubicación	Km vía a Tienda Nueva
Directora Programa de Psicología:	Tel(275-9300 ext 106)
Descripción de la Actividad:	El Programa de Psicología de la UPB comprometido desde su Misión con el contexto local, regional y nacional (contexto configurado por dinámicas de conflicto, guerra, trastorno mental, violencia, trauma, desempleo, entre otros), no puede estar ajeno ni como disciplina científica ni como profesión, a dichas dinámicas. Por tanto, el Programa asume que los Psicólogos Bolivarianos deben ser formados para: Comprender, intervenir y propiciar transformaciones que respondan a las necesidades contextuales. Lo planteado implica una formación académica en Psicología con altos estándares de calidad, que esté centrada en las realidades sociales propias y en una sólida formación disciplinar e interdisciplinar de corte integral e investigativo. FORTALEZA: Se ofrecen servicios de atención Psicológica, Consulta Vocacional, Asesorías a Parejas y diferentes seminarios y diplomados a los habitantes de la Región a bajos costos DEBILIDAD: No ofrece variedad de enfoques en el programa de psicología, la diversidad de pregrados y programas de educación continua es limitado. Ausencia de convenios internacionales para los estudiantes y egresados.

Fuente: Propia

5.2. FACTORES CLAVES DE ÉXITO

Los factores claves de éxito para las empresas del sector de Educación, Investigación y consultoría en Psicología son:

Calidad: Este factor es determinante para posicionarse en el mercado y generar reconocimiento y fidelización en los clientes.

Nivel de profesionalización de los Docentes: Este factor es determinante de la variable de calidad, si se cuenta con personal altamente calificado para impartir educación, investigación y consultoría se cumple con los objetivos de la visión de la organización.

Campus Universitario: Este factor da a conocer si a los ojos del cliente es relevante contar con un campus extenso, acondicionado con la mejor infraestructura y avances tecnológicos que permita que los estudiantes gocen de organización y un ambiente cálido.

Oferta de Programas: Esta variable mide los recursos que se tienen para competir con otras empresas del sector dependiendo de la variedad de programas que ofrecen.

Convenios Institucionales: Este factor da a conocer la capacidad de la empresa de sobrevivir en un mercado cambiante, el cual busca constantemente interactuar con otras instituciones reconocidas que tengan fortalezas, que superen las debilidades.

Enfoques Educativos: En el mercado se presentan importantes competidores, la diversidad de enfoques marca la decisión que tome el consumidor. Se deben ofrecer programas estructurados de acuerdo a la demanda de las empresas del país.

Docentes Internacionales: Esta variable le da prestigio a las instituciones que ofrecen programas educativos, en los cuales los docentes de algunas áreas son de invitados de Universidades de excelente calidad y reconocimiento en el exterior.

Variedad de Oferta en Extensión: Los servicios de extensión permiten que los estudiantes interactúen en procesos reales. Considerándose una oportunidad para desempeñar el pregrado, la investigación y la consultoría. Además que se realiza trabajo social comprometiéndose con la atención y colaboración en la solución de conflictos de las personas de la región.

5.3. GUÍAS DE ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA

Cuadro 9. Guía De Análisis Del Sector					
Empresa/Organización: Universidad Del Valle- Instituto De Psicología					
VARIABLE	A/O	AM	am	om	OM
FORTALEZAS DE LA COMPETENCIA					
Infraestructura Física ,laboratorios especializados, células incubadoras, plataforma tecnológica	O			X	
Alta capacidad para dar respuesta sostenible a la demanda de ampliación de cobertura en la región	O				X
Constante actualización tecnológica para responder a las cambiantes necesidades del mercado.	O				X
Innovación en la oferta académica, incursionando en nuevas áreas del conocimiento.	O				X
Convenios con instituciones internacionales para que los estudiantes realicen intercambios.	O				X
DEBILIDAD DE LA COMPETENCIA					
Pocos énfasis en el área de pregrado, posgrado y maestría en psicología.	A	X			
Corta experiencia en el desarrollo del programa de Psicología.	A	X			
Escaso reconocimiento en el campo de la investigación.	A		X		
No ofrecer programas de extensión, que permitan que se involucren con los problemas de la sociedad.	A		X		
No ser reconocidas como entidades idóneas para llevar a cabo procesos de selección de personal.	A	X		X	
VULNERABILIDAD					
La firma del TLC propiciara la llegada a la región de sedes de universidades extranjeras, las cuales competirán en costos con las universidades privadas.	A		X		
Tendencias educativas dirigidas a la disminución de los semestres de los programas de pregrado, orientándolos a la duración de las carreras tecnológicas.	A	X			
Las políticas de calidad diseñadas por el Ministerio de educación Nacional	A		X		
A que las empresas que requieran procesos de selección acudan a consultores particulares.	A		X		
POSICIONAMIENTO					
Confianza en el estereotipo de la sociedad “que la educación privada es excelente”.	O			X	
Numerosos docentes de la Universidad Publica son catedráticos de las universidades privadas, lo cual permite que la educación impartida sea de buena calidad.	O				X
Buena Imagen corporativa y la publicidad, favorecen el nivel de recordación de los clientes.	O				X
PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO					
Las universidades privadas satisfacen la demanda que en algunos casos no puede acceder a la Universidad del Valle.	O				X
Escasa contratación para la ejecución de procesos de selección en la región del Valle del Cauca	A	X			

Fuente: Propia

5.4. MATRIZ DE PERFIL COMPETITIVO (MPC)

Es un instrumento analítico que sirve para identificar a los competidores más importantes de la organización e informar sobre sus fortalezas y debilidades particulares, en referencia a una muestra de la posición estratégica de la empresa.

El procedimiento para realizar esta matriz fue el siguiente:³⁴

Paso 1. Se Identificaron factores claves de éxito en el sector.

Paso 2. Se Asigno ponderación a cada factor entre (0) y (1)

Paso 3: Se Califico a cada competidor de 1 a 4 en cada factor de éxito: Debilidad Grave (1) Debilidad Menor (2) Fortaleza Menor (3) Fortaleza Importante (4).

Paso 4: Se multiplico la ponderación asignada a cada factor clave de éxito por la calificación de cada competidor (Fuerza o Debilidad relativa de cada competidor en cada factor clave de éxito).

Paso 5: Se sumaron los resultados ponderados para cada competidor.

Una vez terminada la etapa de comparación y análisis de las universidades que participan en la región se permite conocer las fortalezas y debilidades de la competencia constituyendo un elemento central para la elaboración de estrategias correctas, además se ha concluido que el Instituto de Psicología de la Universidad del Valle necesita convertir las debilidades de sus competidores en oportunidades del mercado.

³⁴ Prieto Herrera Jorge E. La Gestión Estratégica Organizacional. Ediciones COE Pág. 34

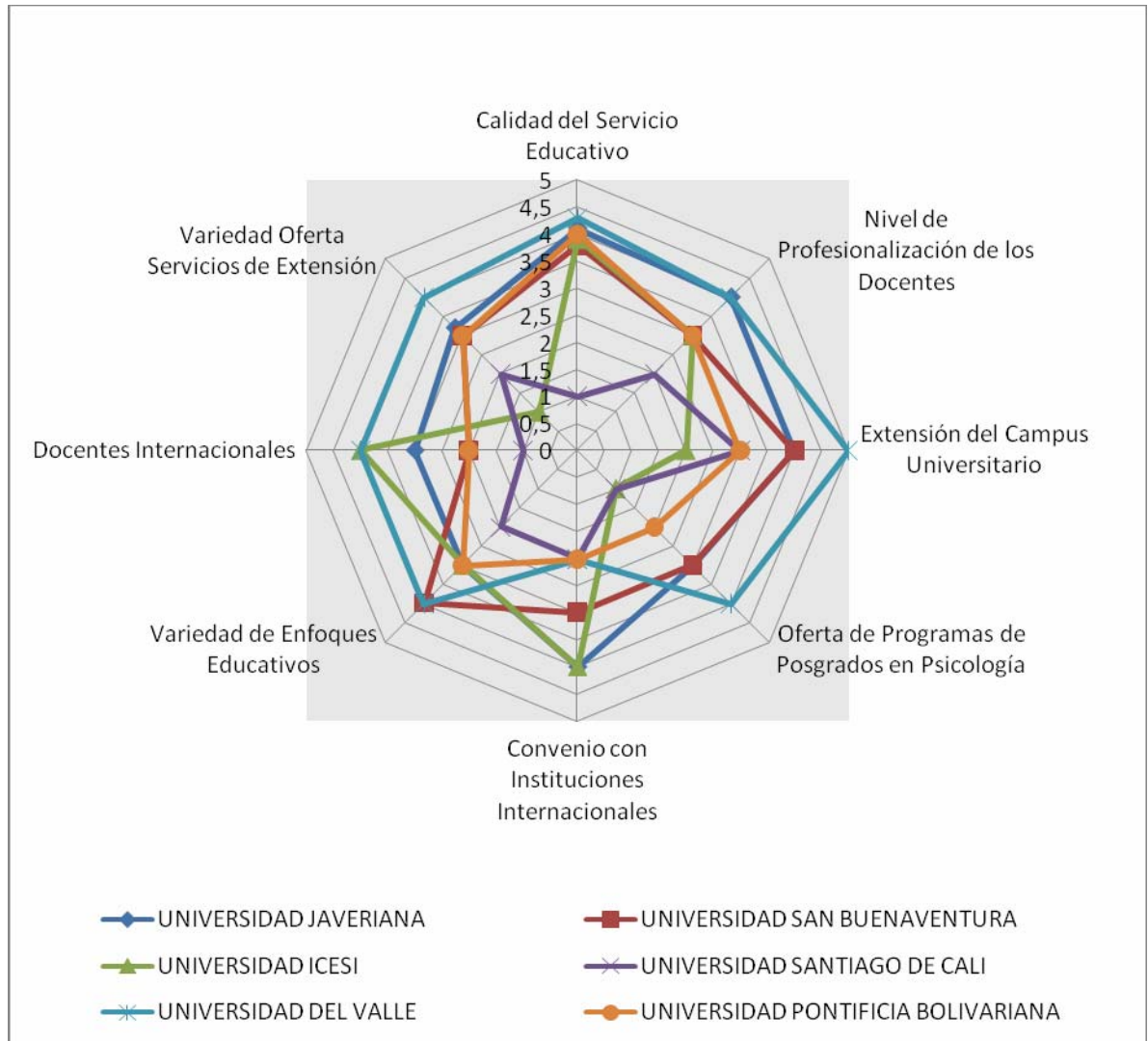
Cuadro 10. Matriz de Perfil Competitivo (MPC)

	UNIVERSIDAD JAVERIANA		UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA		UNIVERSIDAD ICESI		UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI		UNIVERSIDAD DEL VALLE		UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA	
		Puntaje		Puntaje		Puntaje		Puntaje		Puntaje		Puntaje
Calidad del Servicio Educativo	4,1	1,2	3,8	1,2	3,9	1,2	1	0,3	4,3	1,2	4	1,2
Nivel de Profesionalización de los Docentes	4	0,56	3	0,42	3	0,42	2	0,28	4	0,56	3	0,42
Extensión del Campus Universitario	4	0,52	4	0,52	2	0,26	3	0,39	5	0,65	3	0,39
Oferta de Programas de Posgrados en Psicología	3	0,33	3	0,33	1	0,11	1	0,11	4	0,44	2	0,22
Convenio con Instituciones Internacionales	4	0,4	3	0,3	4	0,4	2	0,2	2	0,2	2	0,2
Variedad de Enfoques Educativos	3	0,33	4	0,44	3	0,33	2	0,22	4	0,44	3	0,33
Docentes Internacionales	3	0,18	2	0,12	4	0,24	1	0,06	4	0,24	2	0,2
Variedad Oferta Servicios de Extensión	3,2	0,1	3	0,15	1	0,05	2	0,1	4	0,2	3	0,15
TOTAL		3,62		3,48		3,01		1,66		3,93		3,03

Nota: 1) Los valores de las clasificaciones son los siguientes: 1= debilidad principal, 2 = debilidad menor, 3 = fortaleza menor, 4= fortaleza principal. 2) Según indica el puntaje de valor total de 1,66, el competidor cuatro es más débil. Los competidores más fuertes son la Universidad del Valle y la Universidad Javeriana.

5.5. RADAR DEL BENCHMARKING

Gráfico 12.



Fuente: Propia

5.5.1. Análisis del Radar del Benchmarking

El radar de benchmarking muestra claramente la posición competitiva de las empresas analizadas. La Universidad del Valle se encuentra en una excelente posición al obtener una calificación de 3.9, siendo 3.0 el promedio de las empresas analizadas.

Lo que refleja que tiene fortalezas importantes frente a las universidades del Sector. Y que la mayoría de las variables del éxito son calificadas para la Universidad como fortalezas.

Entre estas podemos evidenciar que la calidad del Servicio Educativo del programa de psicología de la Universidad del Valle con un puntaje de 4.3 se encuentra en lugares similares que la Universidad Javeriana Cali 4.1, San Buenaventura Cali 3.8, Universidad Icesi 3.9 y Universidad Pontificia Bolivariana Palmira 4.0.

En cuanto al nivel de profesionalización de los docentes se observa que cuenta con el mismo nivel de la Universidad Javeriana. Muchos de los docentes de la Universidad del Valle son catedráticos en la Universidad Javeriana.

La extensión del Campus Universitario también es un factor en el que la Universidad del Valle es líder porque tiene amplios terrenos y números edificios, aunque en estos se presenta el deterioro de las áreas comunes de estudiantes.

La variedad de enfoques educativos en el Campo de la Psicología también es fortaleza para la Universidad del Valle en la región del Valle del Cauca, porque las instituciones que se encuentran en este sector solo manejan las áreas cognitiva, organizacional y clínica.

En la oportunidad de convenios educativos con instituciones internacionales, el Instituto de Psicología de la Universidad del Valle presenta debilidad porque no se ha implementado la modalidad de practicas e intercambios para los estudiantes con Universidades extranjeras, opción con la que si cuenta la Universidad Javeriana Cali.

Es muy frecuente que el Instituto de Psicología de la Universidad del Valle, tenga como Catedráticos a docentes extranjeros con Doctorados y Especializaciones diferentes Universidades del mundo. Lo cual permite diversificar enfoques educativos.

El competidor directo y mas amenazante del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle lo representa la Universidad Javeriana, la cual evidencia el total ponderado más alto indicando que es quien más amenaza al Instituto de Psicología de la Universidad del Valle.

El competidor más débil es la Universidad Santiago de Cali con un total ponderado de 1.7 indica que es la más débil y que debe implementar estrategias si quiere competir en el sector en el suroccidente colombiano.

El Instituto de Psicología de la Universidad del Valle requiere transformar las principales debilidades de los competidores del mercado en oportunidades, y en especial de la Universidad Javeriana la cual es el competidor más amenazante, esto se consigue con el diseño e implementación del diseño de un plan de Marketing cuya premisa es la de comprender las necesidades de los clientes con el fin de adaptar el Instituto a los nuevos retos del mercado para emprender exitosas decisiones.

En este plan de Marketing, la principal estrategia será de posicionamiento para crear una imagen de los servicios ofrecidos en la mente de los integrantes del mercado o segmento meta, el objetivo fundamental de este posicionamiento es una orientación a la colocación del servicio en el mercado del Valle del Cauca lográndolo con la diferenciación.

De esta forma el Instituto de Psicología de la Universidad del Valle puede conseguir sobrevivencia y evolución en el mercado educativo.

6. ANALISIS INTERNO

6.1. Cadena de Valor

Teniendo en Cuenta que para realizar un análisis Interno es necesario hacer un proceso de comparación entre dos situaciones: la presente, que hemos llegado a conocer mediante la indagación, y otra ya definida y supuestamente conocida que nos sirve de pauta o modelo.³⁵

En este sentido, el análisis Interno para el instituto de Psicología es un componente de la dirección y la planeación Estratégica que sirve a la toma de decisiones e involucra fines de productividad, supervivencia y crecimiento de cualquier clase de organización.

Se realizo a través del estudio de la cadena de valor creada por Michael Porter, permitiendo así identificar las debilidades y fortalezas que presenta El Instituto de Psicología, por lo cual se diseño estrategias que conlleven al desarrollo del plan estratégico.

La cadena de valor se convierte en el marco de referencia ideal para explorar como debe contribuir cada actividad a la creación de ventajas.

Se divide en las actividades primarias son aquellas que se relacionan con la creación física del producto y su transferencia al comprador, y las Actividades de Soporte o de apoyo a las actividades primarias, como son las administración de los recursos humanos, las de compras de bienes y servicios, las de desarrollo tecnológico (telecomunicaciones, automatización, desarrollo de procesos e ingeniería, investigación), las de infraestructura empresarial (finanzas, contabilidad, gerencia de la calidad, relaciones públicas, asesoría legal, gerencia general).

³⁵ Vidal Elizabeth. Diagnostico Organizacional. Pág. 20

Cuadro 11. Características de las Actividades Primarias

Logística Interna	Actividad, como manejo de materiales, almacenamiento y control de inventarios que se utilizan para recibir, almacenar y distribuirlos insumos para un producto.
Operaciones	Actividades necesarias para convertir en productos finales los insumos que proporciona la logística interna. La maquinaria, el empaque, el ensamble y el mantenimiento de equipos son ejemplos de actividades de operaciones.
Logística Externa	Actividades relacionadas con la recopilación, almacenamiento y distribución física del producto final a los clientes, algunos ejemplos de estas actividades incluyen: Almacenamiento de productos terminados, manejo de materiales y procesamiento de pedidos.
Marketing y Ventas	Actividades que se realizan para proporcionar medios a través de los cuales los clientes pueden comprar los productos e inducirlos a que lo haga. Ejemplos: campañas publicitarias y promocionales.
Servicio	Actividades diseñadas para aumentar o conservar el valor de los productos. Las empresas participan en diversas actividades relacionadas con el servicio que incluyen instalación, reparación, capacitación y ajuste.

Características de las Actividades de Apoyo o Auxiliares

Adquisiciones	Actividades que se realizan para comprar los insumos necesarios para la fabricación de productos de una empresa ejemplo: materia prima y partes, así como activos fijos materiales y equipos de oficina.
Desarrollo de Tecnología	Actividades que se llevan cabo para mejorar el producto de una empresa, El desarrollo de la tecnología adopta varias formas, como equipo de proceso, diseño, investigación básica y diseño de productos.
Manejo de Recursos Humanos	Actividades que incluyen el reclutamiento, contratación, capacitación, desarrollo y compensaciones a todo el personal.
Infraestructura de la Firma	La Infraestructura de la empresa incluye actividades como administración general, planeación, finanzas, contabilidad, apoyo legal y relaciones gubernamentales que se requieren para respaldar el trabajo de toda la cadena de valor. Por medio de esta infraestructura, la compañía busca identificar de

manera efectiva y coherente las oportunidades y amenazas externas, así como los recursos y capacidades y apoyar las aptitudes centrales.

Fuente: Hit, Ireland y Hoskisso en el libro Administración Estratégica, Citando a Michael Porter.

6.2. Cadena de Valor Actividades Primarias del Instituto de Psicología

Cuadro 12. Desagregación de Actividades Primarias del Instituto de Psicología						
LOGISTICA DE ENTRADA	Selección de proveedores	Administración de Bienes y Servicios				
OPERACIONES	Actividades del programa académico de psicología	Actividades de postgrado en psicología	Modelo curricular de Pregrado y postgrado	Investigaciones	Actividades de Extensión	Proceso de Creden- ciales
LOGISTICA DE SALIDA	Profesionales Egresados	Especialistas, Magíster y Doctorantes egresados	Investigación y reconocimientos sobre las investigaciones	Convenios, proyectos, contratos interdisciplinario s y accesorias	Calidad en los Procesos	
MERCADEO Y VENTAS	Información en pagina Web inscripciones para Pregrado y Postgrado	Pauta publicitaria en el Tiempo sobre postgrados	Asignación de precios a los servicios prestados por extensión			
SERVICIO	Servicios de Consulta psicológica, orientación profesional, pruebas neuropsicologías.					

Fuente: propia

6.2.1. LOGISTICA DE ENTRADA

Selección de Proveedores

La Selección de Proveedores se aplica para todos los trámites de contratación como son los contratos de prestación de servicios sin formalidades plenas³⁶ que se realicen por medio de los sistemas descentralizados de pagos como son Cajas Menores, Anticipos o Avances de Dinero y Fondos Renovables de la Universidad del Valle que son los instrumentos que actualmente utiliza el Instituto de Psicología para llevar a cabo este tipo de Procedimiento.

El procedimiento y los criterios de evaluación, de las propuestas se basan en la documentación, información y anexos correspondientes, por lo cual es requisito indispensable consignar y adjuntar toda la información detallada que permita su análisis.

En el caso del Instituto de Psicología se diligencia el cuadro comparativo de proponentes y recomendación de adjudicación de contratos de bienes, por medio de este formato diseñado por la Universidad del Valle en el cual se comparan dos proveedores que ofrezcan el mismo producto y/o servicio.

Se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- **Aspectos Técnicos:** En este punto se tendrán en cuenta servicios que ofrezcan valor agregado como beneficios adicionales para la Universidad, mecanismos claramente de la ejecución del servicio o bien adquirido o trabajo ejecutado. Personas asignadas para la ejecución del servicio o trabajo, tiempos de respuesta, equipos de soporte.
- **Aspectos Económicos:** En la preparación de las ofertas, el proponente deberá incluir en sus precios todos los impuestos, derechos, transportes y otros cargos que se le causaren por concepto de la ejecución del contrato, los cuales se

³⁶ Se entiende por formalidades plenas la elaboración de un documento escrito firmado por las partes en el que, además de establecer los elementos esenciales del contrato, se incluye la obligación de constituir a favor de la Universidad las pólizas de garantía con los amparos, publicación en el diario oficial y las demás cláusulas a que haya lugar.

entenderán incluidos en los precios de cada uno de los productos de la oferta. La valoración de precios se efectuará únicamente respecto de aquellas ofertas que se determinen como hábiles, es decir, aquellas que cumplan la totalidad de los requisitos y verificaciones previas de orden jurídico, técnico y económico.

- **Evaluación Legal o Jurídica:** Para la evaluación jurídica se tendrá en cuenta el cumplimiento de los requisitos legales como son el Certificado Mercantil del establecimiento de comercio, si es del caso, expedido por la Cámara de Comercio competente. (artículos 26 y 30 del Código de Comercio, Rut, acreditar el pago de los aportes a la Seguridad Social (EPS y Fondo de Pensiones, Certificado de no figurar en el Boletín de Responsables Fiscales de la Contraloría General de la República. (artículo 85 de la Ley 42 del 26 de enero de 1993 y artículo 60 de la Ley 610 del 15 de agosto de 2000). El incumplimiento de los mismos será causal de inadmisión de la oferta.

Para el Instituto de Psicología la mayoría de los contratos con proveedores son inferiores o equivalentes a veinte (20) S.M.M.L, \$8.674.000, considerándose adjudicación directa, se debe obtener al menos una (1) cotización escrita. La adjudicación la hace el ordenador de Gasto de la Dependencia mediante el Trámite de la Orden de gasto o el documento que haga sus veces. Los montos permitidos para compra de bienes y pagos de servicios para el año 2007 por el sistema de Fondo Renovable hasta (5) S.M.L.V. \$ 2.168.500 y por Caja Menor de (6) SMMD \$86.740.

Cuando el monto de la adjudicación así lo permita, el pago podrá realizarse a través de Fondos Renovables y Cajas Menores, según las normas vigentes en la Universidad en esta materia.

Ver Anexo B. Manual de Procedimiento Selección de Proveedores

Administración de Bienes y Servicios

La universidad del Valle cuenta es su estructura Administrativa con la Oficina de Administración de bienes y servicio la cual presta soporte y ayuda a las dependencias en asuntos relacionados con Inventario de Muebles y equipos, Traslados, Bajas, Prestamos, Retiros de equipos audiovisuales y compras, adicionalmente cuenta con un sistema de de información Web SABS - Sistema de Administración de Bienes y Servicios, desarrollado por la Oficina de Informática y

Telecomunicaciones cuyo objetivo es la integración y administración de datos de acuerdo a las necesidades, funciona en red y permite compartir información e interactuar entre las unidades de Compras e Inventarios, Mantenimiento, Servicios Varios, Gestión Documental, Vigilancia, Funcionarios y Comunidad Universitaria; permitiendo así un mejor control de los servicios que presta la División de Administración de Bienes y Servicios de la Universidad del Valle y un desempeño más eficiente en sus procesos.

Este sistema es manejado por el instituto de Psicología de forma eficiente por el personal que necesite la utilización de los módulos para agilizar procesos, actualmente se han desarrollado los siguientes Módulos;

- **Modulo de Correspondencia**, permite registrar información sobre la correspondencia envía, correspondencia recibida, asignación de correspondencia a los funcionarios de las unidades respectivamente entre otras. Esta información base para los auxiliares de gestión documental para gestionar sus rutas.
- **Seguridad y Vigilancia**, permite gestionar solicitudes de acceso en laborales de los funcionarios de la dependencia respectiva, solicitudes de apoyo para eventos y registro de alertas en casos considerados de emergencia.
- **Servicios Varios**, permite gestionar solicitudes de poyo e eventos y alertas a la unidad de servicios varios por hechos fortuitos.
- **Seguros**, permite llevar registros y seguimiento de reclamaciones por perdidas de bienes, solicitudes de cobertura de amparo sobre personas (Funcionarios, estudiantes) bienes devolutivos o eventos por parte de funcionarios de la Universidad.
- **Bienes Inmuebles**, permite ingresar solicitud de espacios para realizar exhibiciones promocionales, solicitudes que deben ser autorizadas por el jefe de la dependencia y por planeación.

6.2.2. OPERACIONES

ACTIVIDADES DE PREGRADO

Actividades de Docencia Del Instituto de Psicología por Áreas

El Instituto de Psicología, se encuentra organizado por áreas académicas, cuenta con un Centro de Investigaciones, una Oficina de Extensión, y un cuerpo docente altamente calificado. Ofrece la gama completa de Programas Académicos de Pregrado a Doctorado, los cuales cumplen con las exigencias de la formación a nivel nacional. Enfatiza en aspectos de la Psicología como profesión y como disciplina, principalmente en las áreas de Psicología cognitiva y psicoanálisis, Psicología clínica, Psicología organizacional y del trabajo, Psicología social así como el área de Psicología Cultural.

Los Docentes

La Universidad del Valle cuenta con un Estatuto Profesorial que define los principios y los reglamentos que rigen las relaciones entre la Institución y sus profesores, el cual fue expedido por el Consejo Superior mediante el Acuerdo 006 de Noviembre 8 de 1995.

En este acuerdo se considera como profesor de la Universidad del Valle a la persona nombrada, contratada, vinculada por resolución o ad-honorem, que se dedica a actividades de docencia, de investigación o extensión, ligadas a los procesos de formación integral de los estudiantes.

La vinculación de los profesores por nombramiento a la Universidad del Valle, se hace mediante concurso público de méritos de acuerdo con los requisitos fijados por las Unidades Académicas, con base en sus proyecciones académicas y de conformidad con las políticas de la Universidad, como lo establece el Capítulo III del Acuerdo 006 y lo reglamenta la Resolución 054 de Octubre 26 de 2001 del Consejo Superior.

La dedicación horaria de los profesores de la Universidad del Valle se clasifica en: tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra. Los profesores de tiempo completo dedican cuarenta (40) horas laborales semanales a la Universidad; los

de medio tiempo veinte (20) horas y los de hora cátedra son contratados hasta por un máximo de veinte (20) horas semanales, para dictar una o más asignaturas.

Adicionalmente, los profesores de la Universidad del Valle están escalafonados de acuerdo al Decreto 1279 del 19 de junio del 2002, emanado del Ministerio de Educación Nacional, en las categorías como Profesor Auxiliar, Asistente y Profesor Asociado y Titulares.³⁷

Profesores vinculados por nombramiento en el Instituto de Psicología

El Instituto de Psicología al año 2007 cuenta actualmente con 19 profesores vinculados por nombramiento, equivalentes a 18.5 TCE (Tiempos Completos Equivalentes), quienes están adscritos a cada una de las áreas académicas previamente descritas.

Se trata de un cuerpo profesoral altamente calificado para el desarrollo de las distintas actividades que requiere el Instituto y los Programas Académicos de Psicología.

El grafico 31 describe en detalle las características del grupo de profesores nombrados y los clasifica según su categoría, el grafico 32 clasifica el cuerpo docente con respecto al Área de trabajo y el grafico 33 los clasifica según su nivel de formación.

³⁷ Profesor Auxiliar: cumple con labores de apoyo a la docencia y a la investigación, con la orientación de profesores asociados y titulares.

Profesor Asistente: tiene a cargo actividades docentes y dirige y desarrolla programas de investigación y de extensión, en coordinación con el trabajo que desempeñan profesores asociados y titulares organismos colegiados y desempeñan cargos de dirección académico-administrativo.

Profesor Asociado y Profesor Titular: dirigen y desarrollan las cátedras, los grupos de trabajo académico y los programas de investigación y extensión.

Gráfico 13. Clasificación Docentes Según Categoría

CATEGORIA	INSTITUTO DE PSICOLOGÍA	
AUXILIAR	4	22.2%
ASISTENTE	4	22.2%
ASOCIADO	4	22.2%
TITULAR	7	33.3%

Fuente: Propia

Gráfico 14. Clasificación Según el Área de trabajo

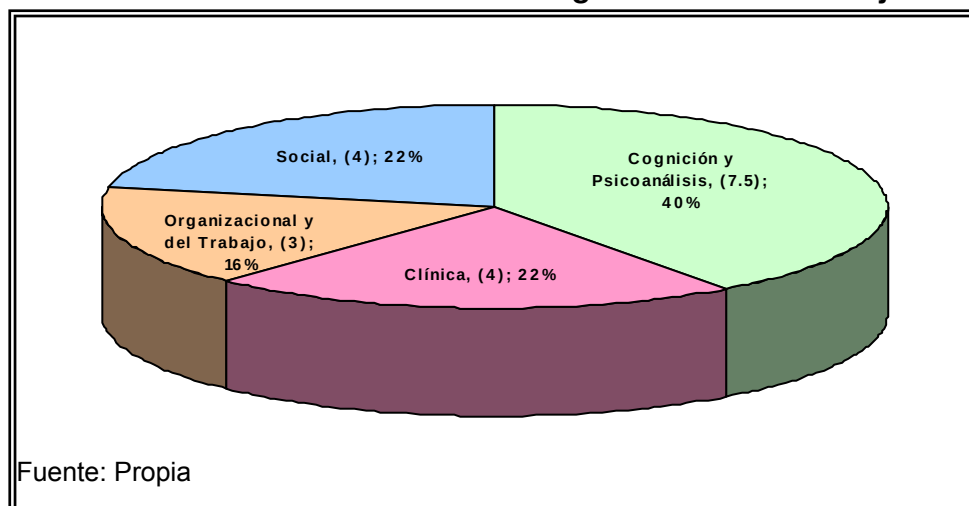
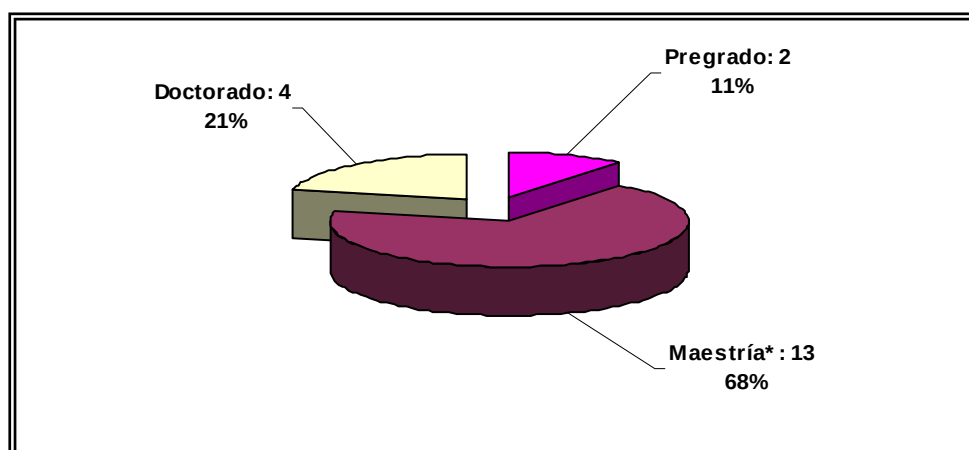


Gráfico 15. Clasificación Según el Nivel de formación



Cuadro 13. Relación de Profesores Nombrados Instituto de Psicología

Apellidos y Nombres	Área	Categoría	Fecha Vinculación	Nivel de Formación	Universidad que otorga el título
Arteaga Gabriel	Clínica	Asistente	02/08/1994	Maestría - Candidato a Doctor	State University of New York, USA Universidad del Valle
Balegno Lorenzo	Clínica	Auxiliar	01/08/1986	Pregrado	Université de Genève, Suiza
Correa Miralba	Cognición	Titular	07/02/1981	Candidato a Doctor	Universidad Autónoma de Barcelona, España
Delgado María Eugenia	Social	Asistente	15/08/1996	Maestría	Universidad Autónoma de México, México
Enríquez Álvaro	Organizacional	Titular	01/10/1979	Maestría - Candidato a Doctor	Universidad Católica de Lovaina, Bélgica Universidad de Sao Paulo, Brasil
Gómez Ingrid Carolina	Organizacional	Asistente	15/08/1996	Maestría	Universidad Javeriana, Cali
López William	Social	Titular	18/02/1997	Maestría - Candidato a Doctor	Universidad Externado de Colombia Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador
Obando Olga Lucia	Social	Auxiliar	02/09/2002	Doctorado	Technische Universitat Berlin, Alemania
Ordoñez Oscar Aurelio	Cognición	Asistente	02/09/2002	Maestría – Candidato a Doctor	Universidad del Valle
Orozco Blanca Cecilia	Cognición	Asociado	01/06/1978	Maestría	Stanford University, USA
Otálora Jenny	Cognición	Auxiliar	15/02/2005	Maestría	Universidad del Valle
Rebeca Puche Navarro	Cognición	Titular	25/03/1974	Doctorado	Université de Genève, Suiza
Rentería Erico	Organizacional	Asociado	10/03/1989	Maestría - Candidato a Doctor	Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil Universidad de Sao Paulo, Brasil
Sampson Joseph Anthony	Cognición	Asociado	01/02/1995	Pregrado	Universidad del Valle
Sánchez Hernán	Cognición	Auxiliar	14/02/2005	Maestría	Universidad del Valle
Sierra Oscar	Clínica	Titular	01/07/1994	Doctorado	Drexel University, USA
Tejada Alonso	Social	Titular	01/03/1980	Maestría - Candidato a Doctor	Universidad de los Andes, Colombia Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil
Tenorio María Cristina	Cognición	Titular	16/10/1979	Doctorado	Universidad Autónoma de Barcelona, España
Villalobos María Eugenia	Clínica	Asociado	01/05/1987	Maestría	DESS, Université René Descartes, Francia

Fuente: Subdirección Académica Instituto de Psicología

Profesores Contratistas Y Asistentes de Docencia

El Instituto de Psicología vincula semestralmente a profesores en la modalidad de contrato de Tiempo Completo, Medio Tiempo y Hora Cátedra, según las necesidades de docencia del Programa Académico de Psicología.

En el primer semestre de 2007, se vincularon 16 profesores contratistas (5 de Tiempo Completo y 11 como hora cátedra) y 5 asistentes de docencia para cada área como se describe a continuación.

Cuadro 14. Personal Docente Contratista y Asistentes de Docencia.					
No.	NOMBRE DEL DOCENTE	CEDULA	MODALIDAD	ÁREA	NIVEL
1	ANDRADE VERONICA	31575619	A.DOC	ORGANIZACIONAL	PREGRADO
2	BONILLA MARTHA	38601186	A.DOC	COGNICION	PREGRADO
3	BOTERO EDUARDO	70503805	CONT	CLINICA	PREGRADO
4	CAMPO GLORIA STELLA	31628889	H.C	CLINICA	PREGRADO
5	DE CASTRO DIANA	31575498	CONT	COGNICION	PREGRADO
6	DUARTE SANDRA P.	52071626	A.DOC	ORGANIZACIONAL	PREGRADO
7	GARAVITO JAQUELINE	51808191	A.DOC	CLINICA	PREGRADO
8	GIRALDO OCTAVIO	155021	H.C	SIN AREA	PREGRADO
9	GOMEZ DIEGO	94.528.376	H.C	CLINICA	PREGRADO
10	GUERRERO DIEGO	16286520	CONT	COGNICION	PREGRADO
11	GUEVARA MARLENNY	38561038	H.C	COGNICION	PREGRADO
12	LUCUMI EVA	29181947	H.C	SOCIAL	PREGRADO
13	MONTOYA ANA YANCY	31957828	H.C	CLINICA	PREGRADO
14	OROZCO MARIELA	29101664	JUB.ESP	COGNICION	PREGRADO
15	PIEDRAHITA NAREN SOL	31532573	CONT	CLINICA	PREGRADO
16	RIZO LARIZA	66923551	H.C	SOCIAL	PREGRADO
17	RONCANCIO MONICA	29681482	A.DOC	COGNICION	PREGRADO
18	SALCEDO MARCO ALEXIS	94401880	H.C	CLINICA	PREGRADO
19	TORRES MARTHA	31970595	H.C	CLINICA	PREGRADO
20	VARELA MARIA TERESA	31578257	H.C	ORGANIZACIONAL	PREGRADO
21	ZUÑIGA WALTHER	94429329	CONT	CLINICA	PREGRADO

Fuente: Subdirección Académica. Instituto de Psicología

ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ACADÉMICO DEL INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

Dirección del Programa Académico

De acuerdo con el Acuerdo 009 de mayo 26 de 2000 donde se establece que el Consejo Académico es el estamento que reglamentará el procedimiento de designación, los requisitos y la dedicación de los Directores de Programa, de acuerdo con las políticas de racionalización académico-administrativa establecidas por el Consejo Superior y con lo establecido en este Acuerdo. A los directores de Planes de Estudio les corresponde, bajo la dirección de los Decanos de la Facultad y en coordinación con los respectivos comités de los planes de estudio, la dirección y orientación académica y la coordinación de las actividades del plan de estudios correspondiente.

Las funciones de los Directores de Programa son:

- Dirigir el proceso curricular del Programa Académico especialmente en lo relacionado con su planeación, desarrollo, ejecución, evaluación, reformulación, y mejoramiento continuo, de acuerdo con los desarrollos del conocimiento a nivel nacional e internacional.
- Coordinar con el o los jefes de las unidades académicas (Departamento o Escuela) que soportan el programa, la programación, ejecución y evaluación de las actividades docentes y académicas desarrolladas en el programa de formación.
- Liderar en coordinación con el jefe de unidad los procesos de autoevaluación aseguramiento de la calidad del programa.
- Coordinar con las Secretarías Académicas de las Facultades los procesos de seguimiento de egresados.
- Entregar cada año, al Consejo de la Facultad, un informe de gestión sobre las actividades realizadas.
- Asesorar a los estudiantes en los asuntos concernientes a su programa y al proceso de formación, Promover la participación de los estudiantes y egresados en actividades culturales, académicas y sociales.
- Coordinar las actividades de orientación y consejería a los estudiantes.
- Mantener contacto permanente con las organizaciones, asociaciones profesionales y gremios de interés para el programa.
- Estudiar, aprobar o negar en primera instancia las solicitudes, reclamos o recomendaciones de los estudiantes del programa, de cualquier modalidad o sede.

- Citar y presidir al comité del programa, al menos tres (3) veces cada periodo académico.
- Verificar el cumplimiento de los requisitos vigentes para los candidatos a grado.
- Las demás funciones que le asigne el Estatuto General, las normas y reglamentos de la Universidad y el Consejo de la Facultad correspondiente.

Dentro de las funciones del programa Académico descritas Anteriormente e Instituto de psicología Cumple la mayoría de estas funciones cabalmente, Sin embargo el Proceso de seguimiento de egresados no se lleva adecuadamente debido a que no se encuentra a información necesaria sobre los graduandos, adicionalmente muchos de ellos cambian de lugar de residencia o de e-mail y se pierde el contacto con los egresados. La Universidad debería poder posicionar a la mayoría de sus egresados en el mercado laboral, son muchos los estudiantes profesionales que no se desempeñan actualmente en lo que estudiaron.

No tiene sentido que la Universidad del Valle de esfuere por graduar a los estudiantes y lanzarlos a la realidad del desempleo, por lo consiguiente se debe medir el impacto y el beneficio que genera en la sociedad que tiene un profesional Psicología; en estas circunstancias el programa académico debe mejorar este proceso para investigar el desempeño de los profesionales en psicología laboralmente y los estudios que realicen posteriormente medir el impacto del programa en el entorno.

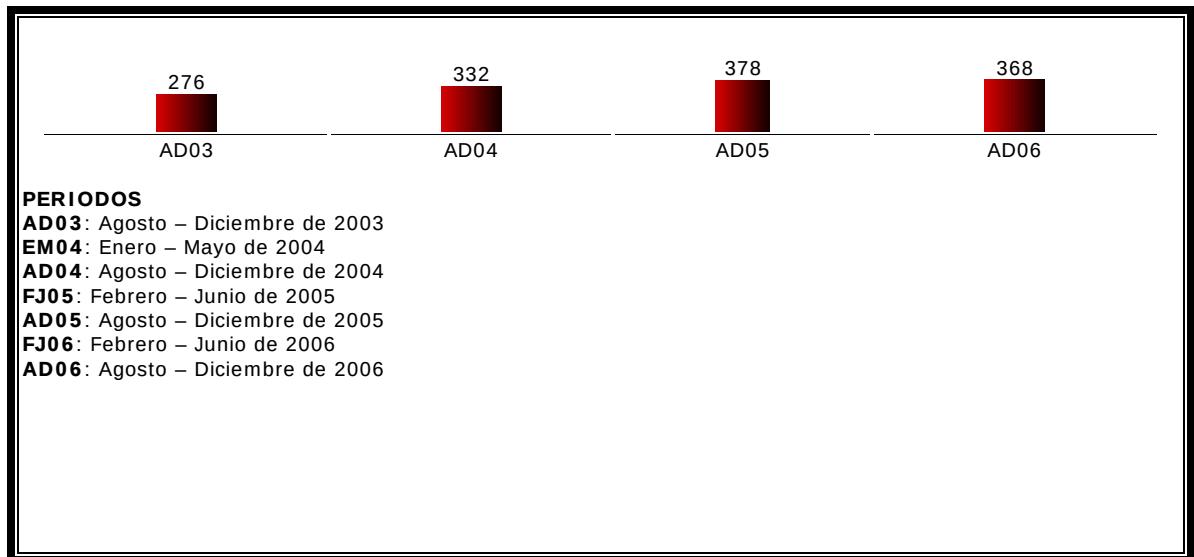
Comité del Programa Académico

Cada Programa Académico en funcionamiento en la Universidad contará con un comité de Programa, como organismo asesor de los Directores de Programa, encargado de ayudar a definir las políticas académicas de los respectivos Programas Académicos y de aplicar las medidas correspondientes en cada caso, de acuerdo con las normas generales de la Universidad.

En el caso del Instituto de psicología el comité de programa académico se reúne con una periodicidad de cada quince (15) días desde el inicio del programa académico donde acuerdan directrices a seguir para mejorar cada día el modelo de enseñanza de la Psicología. Ver Anexo C. Funciones del comité de Programa académico.

Número de estudiantes en los programas académicos de psicología

Gráfico 16. Estudiantes Inscritos Sede Cali



Fuente División de Admisiones y Registro académico de la Universidad del Valle.

Desde agosto del año 2000, ingresaron 332 estudiantes al Programa Académico de Psicología Sede Cali. Actualmente, en el semestre Febrero-junio/2007, el programa espera que el número de estudiantes matriculados para el semestre de Agosto – Diciembre se mayor que le promedio actual, teniendo en cuenta que en cada semestre en promedio se matriculan 330 estudiantes. El comportamiento de la matrícula académica en los últimos seis años así lo muestra:

Cuadro 15. Comportamiento de la Matricula Académica Últimos seis años

Periodo Académico	Número total de estudiantes matriculados Sede Cali
ENERO/2006-MAYO/2006	368
AGOSTO/2005-DICIEMBRE/2005	378
FEBRERO/2005-JUNIO/2005	328
AGOSTO/2004-DICIEMBRE/2004	345
ENERO/2004-MAYO/2004	303
AGOSTO/2003-DICIEMBRE/2003	338
ENERO/2003-JUNIO/2003	306
AGOSTO/2002-DICIEMBRE/2002	340
MARZO/2002-JULIO/2002	289
AGOSTO/2001-ENERO/2002	331
ENERO/2001-MAYO/2001	300
AGOSTO/2000-DICIEMBRE/2000	332
Promedio estudiantes matriculados por semestre	329.8

Fuente: Propia

Teniendo en cuenta el cuadro anterior el número de estudiantes no ha aumentado considerablemente en el transcurso del tiempo debido a que los estudiantes que ingresan al programa son compatibles con las capacidades de la institución y del programa para asegurar a los admitidos las condiciones objetivas necesarias para continuar los estudios hasta su culminación.

Por las características que debe tener un profesional de la Psicología, se espera que la formación no sea masiva por lo menos en los niveles de profesionalizaron, dado el riesgo que esto tiene para la calidad.

El programa debe garantizar que el número de estudiantes aceptados sea compatible con sus capacidades de manejo, y con el tipo de actividades propias de la profesión.

Programas de Regionalización

Reseña

El programa de regionalización fue creado por el Acuerdo del Consejo Superior No. 001 de enero 22 de 1985. Un año después el Consejo Superior expidió el Acuerdo No. 008 de septiembre 15 de 1986, por medio del cual se reestructuraron los programas de regionalización y el de educación abierta y a distancia.

Este Acuerdo dispuso que el programa de Regionalización se apoyaría en los Centros Regionales que se crearon en las diversas ciudades del Departamento del Valle. El centro universitario regional (CUR) fue definido por el acuerdo No. 008 como una dependencia de la Universidad del Valle adscrita al Programa de Regionalización. Por Resolución del Consejo Superior No. 105 de septiembre 15 de 1986, se crean las sedes regionales (CUR) de: Buenaventura, Buga, Caicedonia, Palmira, Roldanillo, Sevilla, Tulúa, Zarzal. Posteriormente se establecieron las sedes de Yumbo y Santander de Quilichao.

En esa dirección el Programa de Regionalización apuntaba a ofrecer planes de formación en el nivel tecnológico, profesional y de postgrado en sedes localizadas en las principales ciudades del Departamento, estableciendo vínculos más estrechos con las comunidades para contribuir al desarrollo económico, social, cultural y científico de las regiones. Mediante este sistema de universidad.

Objetivos del programa de Regionalización

- Conformar un sistema universitario regional que amplíe la cobertura y oportunidades de educación superior a la población estudiantil en el Valle del Cauca, manteniendo a los alumnos cerca de sus lugares de origen, evitando los costos que implica la emigración a las grandes urbes donde se ubican tradicionalmente las universidades colombianas.
- Ofrecer a mediano plazo planes de estudio específico para cada sede, de acuerdo con las características, culturales, académicas y socio – económicas y geográficas propias de cada sub–región del Departamento del Valle.

Estudiantes Sede Buga

El Programa Académico de Psicología en la Sede Buga funciona en la modalidad presencial, diurno, desde el II semestre del año 2000 (Resolución 053 de mayo 2000) en la Sede “A”, antiguo claustro del Colegio Académico (Patrimonio Arquitectónico) ubicado en el Centro Histórico de Guadalajara de Buga (ciudad intermedia del Valle, ciudad culta y tradicional, cruce de caminos, de vocación agroindustrial y visión turística religiosa).

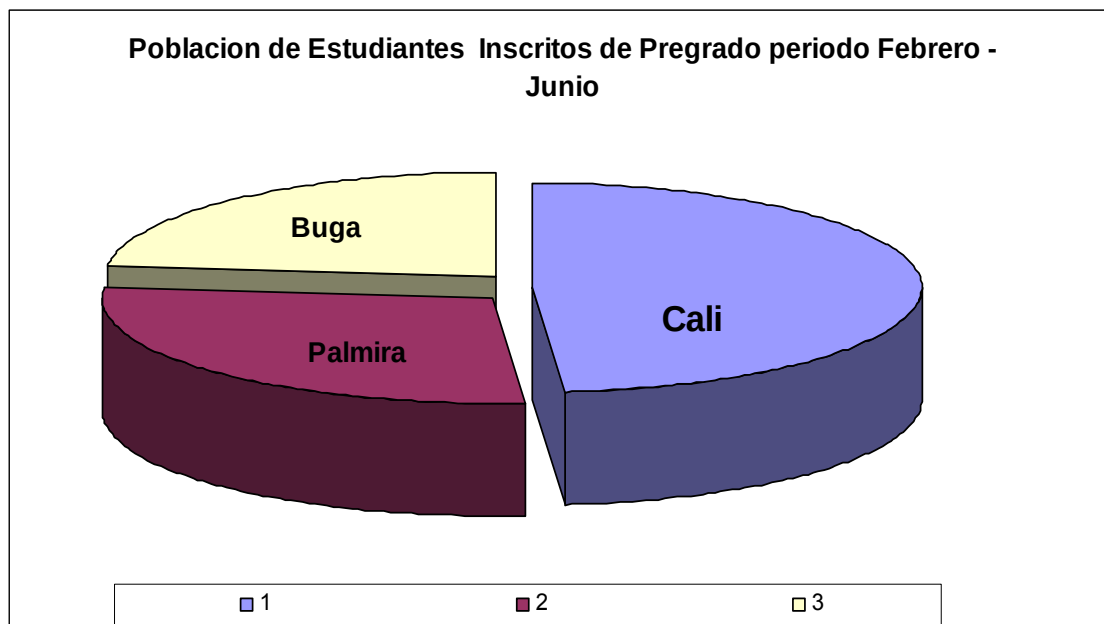
Estudiantes Sede Palmira

El propósito del Programa de Psicología de la Universidad del Valle Sede Palmira es formar profesionales que contribuyan al desarrollo del ser en los ámbitos, individual, familiar, educativo, de salud, organizacional y social, dentro del contexto de valores éticos y cívicos; su pertinencia en la región de Palmira radica, en que se conjuga con las necesidades de los miembros de dicha comunidad y de los sectores aledaños (Pradera, Florida, Candelaria, Cerrito, Rozo, Ginebra entre otros).

Uno de las problemáticas que afronta hoy el sistema de regionalización por medio de las sedes en el caso de psicología, es la calidad de la enseñanza debido a que la política salarial y de nombramiento de la Universidad del valle, no incentiva el desarrollo de los docentes, para el instituto de psicología el personal docente contratista casi abarca aproximadamente el 50%. Aspecto que debe mejorarse.

Se debe fortalecer las relaciones académico-administrativas, con las sedes regionales de Palmira y Buga, en las cuales se ofrece el Programa Académico de Psicología.

Gráfico 17.



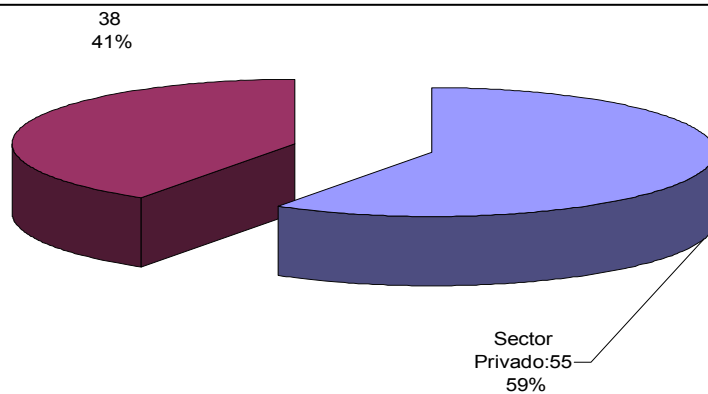
Fuente : Propia

Practicas Supervisadas

La práctica profesional supervisada hace parte del ciclo de profesionalización como entrenamiento y acercamiento al desempeño laboral del estudiante. Su objetivo es que el estudiante ejercite su conocimiento de acuerdo a las exigencias laborales acordadas como un plan de trabajo que exige el desarrollo y aplicación de principios y métodos en la evaluación y solución de problemas a nivel individual y grupal de las organizaciones.

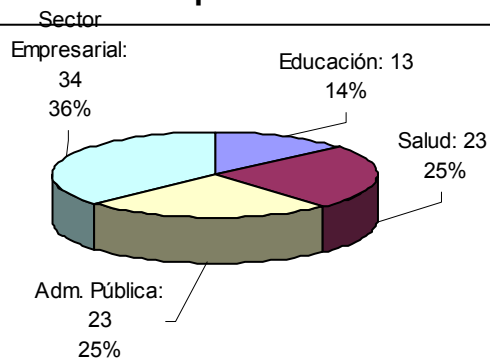
Durante dos (2) semestres, con una intensidad de Veinte (20) horas semanales, el estudiante realiza un conjunto de actividades en situación profesional, con la asesoría y asistencia de un supervisor académico (profesor del Instituto de Psicología) y de un profesor de planta (Psicólogo Profesional del sitio de practica, preferiblemente).

Gráfico 18. Porcentajes de participación en las Prácticas a nivel Público y Privado



Fuente: Propia

Gráfico 19. Porcentajes de participación en las Prácticas por Sectores



Fuente: Propia

ACTIVIDADES DE POSTGRADO DEL INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

Postgrados en el Instituto de Psicología

El inicio de los postgrados en Psicología se remonta a 1988 fecha en la que la Especialización en Psicología del Niño fue aprobada cuando el hoy Instituto de Psicología era el Departamento de Psicología adscrito a la Facultad de Educación e ingresa el primer grupo de estudiantes al año siguiente. En el año 2004, el comité de postgrados decide no abrir nuevamente el programa para reorientarlo hacia una maestría con un carácter profesionalizante más que investigativo como la estructura del actual.

Los desarrollos alcanzados por los profesores del departamento de Cognición de la Escuela de Psicología a través de la constitución de los grupos de investigación y de la conformación del Centro de Investigaciones en Psicología, Cognición y Cultura se cristalizan en el programa de maestría en Psicología en 1992,. El proceso de actualización realizado en 2002 como requisito del proceso de autoevaluación, permite que la maestría se diversifique en la formación que imparte y otorgue el título con énfasis en tres áreas: psicología cognitiva, psicología cultural y psicología organizacional, a los estudiantes que realicen 15 de los 40 créditos que conforman el currículo del programa, en cursos orientados a la formación en las tres áreas específicas. Dicho proceso de actualización culminó con la actualización del programa por 5 años sin que se requiriera visita de pares.

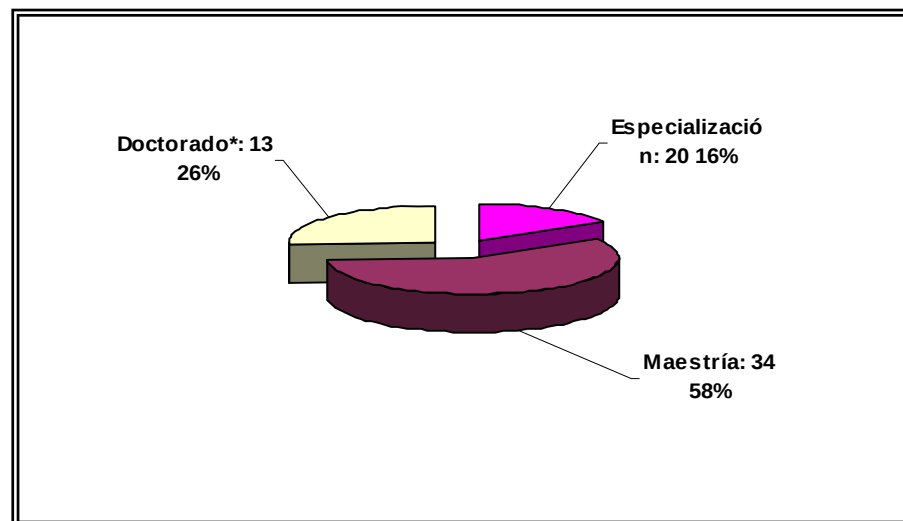
En las dos últimas promociones 2005 y 2006, el número de estudiantes se ha incrementado como resultado de la diversificación de los énfasis, de la modalidad semi-presencial (sesión quincenal en fines de semana), la procedencia los estudiantes de zonas diferentes a Cali y al Valle del Cauca (Pasto, Popayán, Ibagué, Tunja, Neiva) y la internacionalización del programa. A la fecha el programa completa con su séptima promoción.

La consolidación de los grupos y su trayectoria interrumpida en investigación, los logros del Centro – premio de excelencia en las convocatorias de Colciencias, los avances en formación doctoral de los profesores y una generación de relevo de egresados de la maestría involucrados en la docencia y apoyando la investigación, pueden señalarse entre los factores que posibilitan la ejecución y el desarrollo del primer doctorado en psicología del país en desde el año 2004.

Para terminar esta breve reseña de los postgrados en el Instituto de Psicología, es necesario mencionar la internacionalización de la maestría y la formación de la generación de recambio como dos de las estrategias adoptadas para cubrir todo el espectro de la formación universitaria. Los convenios con universidades extranjeras, los profesores visitantes que dicten cursos en la maestría y las pasantías de profesores y estudiantes constituyen los indicadores de la primera de ellas. En cuanto a la segunda, la formación de la generación de recambio, se está realizando tanto a nivel de investigación como de docencia. Los estudiantes que cursan la maestría y hacen parte de uno de los grupos de investigación, participan como auxiliares de docencia en el programa de Pregrado y como auxiliares de investigación en los proyectos adelantados por los grupos de investigación.

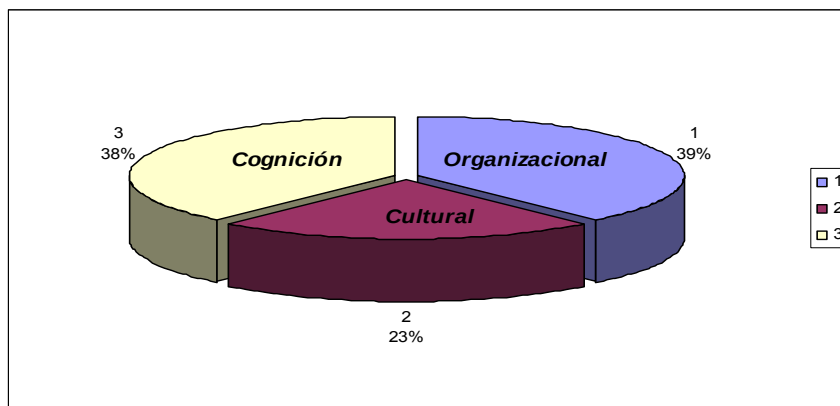
El grupo y el Centro de Investigación son los espacios a los cuales ingresa y en los cuales permanecerá el candidato a doctorado a todo lo largo de su proceso de formación. Se inscribe en un programa de investigaciones, participa en proyectos vigentes y empieza a formular su propio problema investigativo que debe estar articulado con los problemas que el grupo trabaja.

Gráfico 20. Población de Estudiantes de Postgrado (2007)



Fuente: Propia

Gráfico 21. Porcentaje de Estudiantes de Maestría por áreas de Psicología



Fuente: Propia

Teniendo en cuenta lo anterior los postgrados en Psicología deben encaminar esfuerzos para lograr:

- Obtención del registro calificado del Programa Académico de Maestría en Psicología.
- Apoyo para la inclusión de los énfasis en Psicología Social y Psicología Clínica en la Maestría en Psicología.
- Realizar convenios con universidades nacionales y extranjeras, para ofertar la Maestría y el Doctorado en Psicología; consolidar y desarrollar los convenios y a mantener el apoyo académico-administrativo para la continuidad,.
- Fortalecimiento y desarrollo de la maestría y del Doctorado en Psicología.
- Trabajar en la consecución de la acreditación de alta calidad para los postgrados, con miras a la acreditación internacional.

MODELO CURRICULAR

Pregrado

El programa académico de psicología, en su doble perspectiva de disciplina humanística-científica y de profesión aplicada, está organizado curricularmente para que los estudiantes construyan y organicen los conocimientos teóricos que les permitan analizar y comprender las leyes que rigen la conducta humana y sus manifestaciones, así como las habilidades metodológicas y necesarias para acceder a un ejercicio profesional idóneo. El programa propone una formación que permita al profesional contribuir a la solución de problemas, en el ámbito individual, familiar, educativo, de salud, organizacional, comunitarios dentro del contexto de valores éticos y cívicos.

Perfil del Estudiante

Es fundamental que el estudiante de psicología cuente con una estructura psicológica de significación de la vida en la ética y tenga capacidad de análisis y de abstracción mediante las cuales pueda interpretar el comportamiento, argumentar sus conclusiones al aspecto y proponer soluciones a los problemas encontrados. El estudiante debe tener una actitud crítica frente a sí mismo y frente a los otros.

Perfil Profesional

La formación profesional habilita a los Psicólogos para planear, desarrollar y culminar investigaciones orientadas a la producción y recreación de conocimientos. De la misma manera, le da elementos para la evaluación y la generación de programas de intervención encaminados a la solución de problemáticas, a nivel individual y grupal, en ámbitos clínicos, educativos, sociales y organizacionales. Las acciones del profesional en psicología están signadas por principios éticos.

Perfil Ocupacional

El desempeño laboral del psicólogo se realiza en función de su responsabilidad social como profesional. Su ejercicio profesional está orientado a la comprensión del sentido de las actuaciones de los sujetos y al diseño y ejecución de las propuestas de intervención sobre los problemas que presentan los individuos y los grupos en diferentes contextos. Un Psicólogo graduado en el programa de psicología podrá desempeñarse en el sector de la salud, comunitario, escolar y en organizaciones de tipo empresarial.

Objetivos de Programa

El plan de estudios del programa académico de Psicología da paso a los principios de formación teniendo en cuenta, además de los ciclos de fundamentación y profesionalización, cuatro campos de conocimientos diferenciados por los objetivos generales de formación centrados en el desarrollo de la cultura general del estudiante y su contacto con el pensamiento Universal científico humanista.

La fundamentación en disciplinas con diferentes filiaciones, necesarias para la formación psicológica, filosófica y social; natural, exacta y tecnológica.

El desarrollo de habilidades y destrezas del ejercicio profesional con diferentes énfasis, mediados por el análisis de diversos contextos, para el dominio de formas válidas de intervención profesional.

Postgrado

Título profesional que otorga el Programa

El programa académico otorga el título de Magíster en Psicología a quienes cumplan con los requisitos establecidos en la Resolución 172 de noviembre 25 de 2004 del Consejo Académico, en el artículo 4º, y hará una mención del área de énfasis a aquellos estudiantes que hayan presentado un trabajo de investigación debidamente evaluado, sustentado y aprobado, además de quince (15) créditos en

su respectivo énfasis, así como los requisitos estipulados en la resolución del programa y demás normas de la Universidad del Valle, vigentes para sus programas de postgrado”. La certificación del énfasis se hace mediante constancia expedida por la oficina de Registro Académico de la Universidad.

Modalidad del Programa

Desde su inicio el Programa de Maestría adoptó la modalidad de docencia semipresencial como la forma de enseñanza más acorde con: a) la disponibilidad de tiempo y dedicación que puede tener un profesional sin abandonar su puesto de trabajo y b) la disponibilidad de recursos docentes en el Instituto y la Universidad.

La forma de docencia del Programa de Maestría en Psicología es semipresencial en la medida en que combina formas de trabajo presenciales, tales como seminarios, talleres y estudios dirigidos con trabajos de tutoría, a través de atención electrónica y telefónica, actividad independiente del postgraduante y audio o así como otras opciones como videoconferencia, el Chat y los cursos virtuales en preparación.

La forma de docencia presencial tiene como propósito fundamental rescatar la dinámica que surge de la relación directa entre los postgraduandos, en primer lugar y entre éstos y el docente, en segundo lugar, con el fin de enriquecer por aclaración, argumentación, contra argumentación, ilustración, análisis comparado, etc., los aprendizajes que se han logrado a nivel individual y rescatar, así, el carácter social del aprendizaje.

Para organizar la enseñanza, el profesorado de la Maestría cuenta con un sistema de comunicación multimedia, que incluye materiales escritos, medios audiovisuales, apoyos informáticos y nuevos recursos tecnológicos.

Desde el primer día de clase, el estudiante recibe el programa de cada curso, con el conjunto de lecturas y actividades a realizar a lo largo del semestre, incluidas: clases presenciales, atención electrónica o telefónica, video o audio conferencia, tareas a realizar y formas de evaluación. Revisar

Las clases presenciales se imparten cada quince días durante el fin de semana viernes en la tarde y sábado todo el día y ocasionalmente domingos, cuando hay

visita de profesores extranjeros y de otras universidades del país, debido a que la Maestría ofrece semestralmente, al menos un curso dictado por profesores visitantes expertos en las áreas de formación y en algunas ocasiones se desarrollan actividades durante la semana.

El modelo de enseñanza enfatiza la modalidad tutorial. Cada estudiante se inscribe en uno de los énfasis, participa en cursos y en seminarios ofrecidos por profesores investigadores adscritos al programa de Maestría y a veces realiza estudios dirigidos bajo la supervisión de un profesor, con el propósito de profundizar su conocimiento en una problemática particular.

Duración promedio del Programa

El tiempo oficial del programa es de dos años. El promedio de duración permanencia de los estudiantes de la Maestría es de tres años y medio.

Especialización en Procesos Psicosociales para la Efectividad Organizacional

Con este programa la Universidad del Valle busca formar profesionales especializados a través del fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias necesarias para la comprensión y manejo de procesos Psicosociales implicados en la gestión que desempeñan en sus organizaciones. Se entiende como Gestión la actividad relacionada con el diagnóstico, diseño, acompañamiento, desarrollo o evaluación de programas, procesos o actividades organizacionales y ocupacionales de personas y formas organizativas que constituyen lo organizacional.

Perfil Profesional

Un especialista con visión crítica e integral de los procesos Psicosociales en las Organizaciones que:

- Esté en capacidad de identificar los problemas de la misma.

- Desarrolle habilidades de observación, análisis, intervención y evaluación para sistematizar la información obtenida y que establezca alternativas viables de solución a los problemas de la Organización.
- Pueda direccionar la implementación de alternativas y estrategias efectivas y eficientes que lleven a dichas soluciones.
- Sea capaz de anticipar, hacer seguimiento, evaluación, acompañamiento, reconceptualización y reorientación de la acción.

Perfil Ocupacional

El Especialista en Procesos Psicosociales para la Efectividad Organizacional puede hacer parte de cualquiera de los procesos productivos y de funcionamiento cotidiano de las organizaciones tales como: Recursos Humanos o Personal, producción, finanzas, mercadeo, administración, mantenimiento, intervención grupal, etc.

Su gestión se cualifica como diferente por la identificación, comprensión y el manejo que hace de los procesos psicosociales o de gestión humana inherente a su actividad específica, lo cual necesariamente redundará en una gestión integral orientada a la efectividad de su organización y el bienestar de las personas que la conforman.

Maestría En Psicología

La Maestría en Psicología, está dirigida a Psicólogos, Profesores Universitarios y Profesionales de las áreas de Salud, Educación, Contextos Organizacionales y de las Ciencias Sociales, interesados en la investigación y en la intervención fundada en la investigación con énfasis en la Psicología del Desarrollo Cognitivo (Desarrollo Representacional, Matemáticas y Lenguaje), la Psicología Cultural y la Psicología Organizacional y del Trabajo

Objetivo

Formar investigadores que enfrenten el medio desde perspectivas de investigación psicológica, tanto básicas como aplicadas, de tal manera que estén en capacidad de proponer alternativas conceptuales y acciones apropiadas e innovadoras para la solución de problemas de la región.

Perfil del Profesional

El programa desarrolla en el profesional nuevas competencias y actitudes que le permiten:

- Investigar desde la Psicología, con visión crítica e integral y proponer alternativas conceptuales y acciones que resulten innovadoras.
- Evaluar programas e instituciones en los campos de formación de la Maestría.
- Proponer políticas institucionales y gubernamentales de acuerdo con el énfasis de su formación.

Doctorado en Psicología

Misión y visión

Contribuir al desarrollo de una comunidad académica con la producción de nuevos conocimientos en Psicología, y de nuevos investigadores que cumplan un papel innovador y productivo, en el marco de las necesidades del entorno social.

Objetivo

Formar un investigador del más alto nivel en el campo de la Psicología, capaz de desarrollar competencias y generar conocimiento en Psicología, así como pensar problemas nuevos desde acumulados previos, producir aportes en zonas de fronteras y soluciones en un área determinada.

Tres factores caracterizan el perfil del aspirante a doctor que se quiere formar:

- Autonomía intelectual y científica.
- Altos niveles de exigencia, desarrollo de la actividad crítica y una vocación hacia el conocimiento.
- Responsabilidad social del investigador con un alto sentido de servicio.

ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

En el Estatuto de la Universidad del Valle los profesores son definidos como “profesores investigadores”, esto implica que la investigación forma parte esencial de su actividad. La actividad investigativa se organiza alrededor de los proyectos de investigación y de los programas que la sucesión de proyectos en una misma línea genera.

El 20 de agosto de 1993 se creó el Centro de Investigaciones y Estudios avanzados en Psicología, Cognición y Cultura. Actualmente adscrito al Instituto de Psicología. En las convocatorias que COLCIENCIAS ha realizado para Centros de excelencia, el Centro fue seleccionado como uno de ellos.

Investigación formativa en Pregrado y Postgrado en Psicología

En el marco de la investigación formativa, el programa de Pregrado y el de la Maestría han diseñado una serie de acciones encaminadas al desarrollo de un espíritu crítico, analítico y reflexivo de sus estudiantes. Para el logro de este propósito el papel del Centro de Investigaciones en Psicología, Cognición y Cultura ha sido vital para servir de *espacio pedagógico*, que articula, socializa y autorregula la formación en investigación, en todos los niveles de la formación académica, Pregrado, Maestría y a partir del año 2005, en el Doctorado.

De este espacio se nutren los estudiantes del Programa Académico de Psicología, en calidad de monitores de los proyectos de investigación, como participantes a los seminarios que el Centro promueve y de otra serie de actividades propias del trabajo investigativo.

Igualmente, los estudiantes que no participan como monitores en las investigaciones se nutren de los proyectos del Centro porque los resultados de las investigaciones, los métodos de análisis, las estrategias de intervención son trabajados en los cursos de los ciclos de fundamentación y profesionalización del Programa de Pregrado. De igual forma, en gran parte de los cursos de este Programa existe una transmisión de la experiencia investigativa del profesor y del bagaje conceptual de los grupos de investigación. En lo metodológico, buena parte del trabajo del Centro es hacer pedagógico el trabajo de la investigación de los grupos, así como crear espacios de discusión conceptual que redimensionan las problemáticas que abordan los proyectos de investigación.

Los estudiantes como monitores en los grupos de investigación, constituyen una modalidad que refleja el impacto de la investigación en su formación. Desde 3er. semestre, empiezan a participar en los trabajos de los grupos de investigación, como monitores operativos. Se vinculan a un proyecto del grupo participando en todas las etapas de la investigación, en actividades como: construcción del material experimental, elaboración de diarios de campo, filmación y registro en la recolección de datos, transcripción de informes, manejo de archivos, coordinación de bases de datos, búsqueda de información en centros de documentación, bibliotecas y páginas web y búsqueda bibliográfica en general.

A partir de 6º semestre, los monitores de investigación desarrollan funciones llamadas ejecutivas que necesitan de mayor reflexión, elaboración conceptual o conocimientos específicos más avanzados relativos al trabajo que el grupo adelanta. Algunas de ellas consisten en la revisión bibliográfica avanzada con elaboración de resúmenes, reseñas, traducciones y presentaciones, diseño de material experimental y análisis de tareas. En esta fase, los monitores deben asistir a los seminarios especializados de los proyectos de investigación en los que se encuentran inscritos. Como actividad adicional en esta etapa, los estudiantes se pueden vincular a cursos especializados que permitan su capacitación en las funciones que desempeñan. Por ejemplo: cursos de Internet, construcción y manejo de bases de datos, idiomas, etc.

Para ligar la formación teórica con la práctica, desde el Ciclo Fundamentación, el Programa ofrece al estudiante experiencias educativas, tales como réplicas en el curso de Procesos Cognitivos. Para poder comprender los conceptos, las metodologías, las técnicas y estrategias de investigación que permiten a los psicólogos describir y analizar procesos de conocimiento en el ser humano, los estudiantes replican trabajos de investigación que constituyen verdaderos hitos de la psicología cognitiva.

Las réplicas se conciben como una práctica investigativa, que familiariza al estudiante con un conjunto de rutinas, necesarias para la comprensión de los problemas y los conceptos más importantes en esta área de la Psicología. En este curso, la práctica investigativa constituye un objetivo de formación que facilita la comprensión de los conceptos y reúne lo metodológico y lo conceptual en el desarrollo de un único proceso; de manera, que el estudiante experimenta y comprende la relación dinámica entre dichos aspectos, tal y como ocurre en las situaciones reales de la investigación científica.

Otro tipo de impacto de la investigación en los estudiantes es la posibilidad que ellos tienen de utilizar como materiales de trabajo de los cursos, los productos de

los grupos, ya bien sea como recursos didácticos – situaciones de resolución de problemas, análisis de tareas, observaciones, rejillas o instrumentos de registro – o a partir de elaboraciones propias: elaboración de reseñas analíticas y pesquisas bibliográficas.

Por su parte, la revisión de los estados del arte, actividad permanente de los grupos, permite a los estudiantes identificar los aportes específicos y los temas que los distintos grupos abordan. Esta actividad es la responsable del nivel de actualización que alcanza la bibliografía de los cursos que se ofrecen para los programas de pre y postgrado.

Finalmente, cabe resaltar que tanto los estudiantes de 9º y 10º semestre como los estudiantes de la maestría, realizan su práctica profesional y su proyecto de grado en temáticas relacionadas con el programa de investigación de los grupos que conforman sus énfasis. La articulación de los Trabajos de Grado de pre y postgrado con las temáticas y los proyectos de investigación de los grupos y con los programas de extensión de los mismos, constituye otra forma de evaluar la investigación formativa.

Adicionalmente un número cada vez más significativo de estudiantes de Pregrado y de Maestría, participan en calidad de practicantes y de auxiliares de investigación respectivamente en los grupos de investigación. Las prácticas en los grupos de investigación implican dos modalidades de trabajo. En primer lugar, los estudiantes contribuyen y participan activamente como mínimo en una de las investigaciones que el grupo desarrolla, adelantando funciones avanzadas que exigen un mayor nivel conceptual, por ejemplo, analizan datos y elaboran informes. En segundo lugar, intervienen en instituciones, con las cuales el grupo tiene contratos o convenios, para llevar a la práctica los conceptos teóricos y técnicas metodológicas de intervención, algunas desarrolladas y aprendidas en el grupo, interviniendo y asesorando a los profesionales de planta de las instituciones.

Los estudiantes en práctica cuentan con la orientación de uno de los miembros del grupo, en calidad de tutor académico. Igualmente deben ingresar obligatoriamente al Seminario Especializado del grupo, o seminario institucional y pueden seguir asistiendo a los seminarios de los proyectos en que estén inscritos

Sin duda, esta modalidad de Práctica Profesional en Investigación, que se promueve en los grupos de Investigación ha permitido la creación de un semillero de profesionales con habilidades específicas en el desarrollo de proyectos, la

creación de programas de intervención, y el apoyo a la labor docente universitaria, así como, la consolidación de un espacio de formación (uno de los pocos que existen en el país), que permite la posterior formación de estudiantes de Pregrado – de la Universidad del Valle y de otras universidades del país – como auxiliares de investigación, como investigadores jóvenes, o como estudiantes de Maestría y Doctorado. Es uno de los escenarios privilegiados para que los estudiantes encuentren un espacio para dar respuesta a su vocación por el conocimiento.

Actualmente el Instituto de Psicología cuenta con 6 grupos de Investigación:

1. Cognición y Desarrollo Representacional
2. Desarrollo psicológico en Contextos
3. Matemática y Cognición
4. Lenguaje, Cognición y Educación
5. Cultura y Desarrollo Humano
6. Psicología Organizacional y del Trabajo

Los grupos de Investigación Clínica en Psicología, Neuropsicología y Neuropsiquiatría y el Grupo de Desarrollo, Sociedad y Medio Ambiente han presentado los respectivos documentos exigidos por la Universidad para hacer parte como nuevos énfasis del programa de maestría en Psicología Clínica y en Psicología Social respectivamente.

Clasificación de grupos por Colciencias

Los grupos anteriormente mencionados han sido clasificados según los parámetros de COLCIENCIAS de la siguiente manera:

Cuadro 16. Clasificación de grupos por Colciencias

NOMBRE	DIRECTOR	CATEGORÍA
COGNICIÓN Y DESARROLLO REPRESENTACIONAL	REBECA PUCHE NAVARRO	A
DESARROLLO PSICOLÓGICO EN CONTEXTOS	HERNAN SANCHEZ RIOS	A
MATEMÁTICA Y COGNICIÓN	MARIELA OROZCO HORMAZA	A
CULTURA Y DESARROLLO	MARIA CRISTINA TENORIO	B

HUMANO		
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO	ERICO RENTERIA PEREZ	B
LENGUAJE, COGNICIÓN Y EDUCACIÓN	MIRALBA CORREA RESTREPO	C

Fuente. Vicerrectoría de Investigaciones. Universidad del Valle.

Todos los grupos de investigación cuentan con un espacio físico en la universidad del Valle, cuatro (4) de estos grupos están ubicados en centro de investigaciones en Psicología en el edificio 385, los restantes se ubican el Instituto de psicología edificio 388.

Ver Anexo D. Donde se explica detalladamente los objetivos, líneas de Investigación y los integrantes de Cada grupo de investigación del Instituto de psicología.

ACTIVIDADES DE EXTENSIÓN

Generalidades de la oficina de Extensión

Todas las facultades e Instituto académicos de la universidad del valle han llevado a cabo actividades de extensión y proyección social, de esta manera se ha generado un volumen importante de recursos a través de la venta de servicios, asesorías y consultorías pero también se han realizado múltiples servicios de interés social con las comunidades e instituciones publicas de la región.

La Oficina de Extensión del instituto de psicología es una unidad adscrita al Instituto de Psicología de la Universidad del Valle creada con el objetivo responder a las necesidades de la comunidad regional en las áreas de competencia de la Psicología a través de la prestación de servicios especializados a nivel de asesoría, intervención y formación tendientes al desarrollo integral de personas, grupos, organizaciones y comunidades.

Actualmente la comisión nacional del servicio civil, ha acreditado mediante resolución No.70078 a la Universidad del valle por medio de la oficina de extensión del instituto de psicología como una entidad idónea para adelantar los concursos o procesos de selección de ingreso y ascenso de los empleados públicos de carrera administrativa.

La oficina de extensión del Instituto de psicología maneja proyectos y convenios con entidades externas a La Universidad del Valle, por medio de contratos de consultoría y Asesorías principalmente con entidades del gobierno, municipal o departamental, entre ellas:

- La Alcaldía Municipal de Santiago de Cali
- La Gobernación de Valle del Cauca
- La Secretaría de Educación del Valle del Cauca
- La Secretaría de Educación de Tulúa
- Empresas Municipales de Cali EMCALI EICE-ESP
- Hospital Psiquiátrico del Valle
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Hospital Isaías Duarte Cansino

Asesoría y Consultoría

La Oficina participa en procesos relacionados con esta área como por ejemplo análisis de cargos por competencias, revisión y ajuste de documentos elaborados por empresas del sector publico, diseño de perfiles de cargo, de entrevistas, y de pruebas de conocimientos y aptitudes.

La Oficina de Extensión se encuentra actualmente certificada ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), por lo tanto, la Universidad, a través de la Oficina de Extensión está autorizada para realizar procesos a nivel nacional de selección para cargos públicos de carrera administrativa como:

Selección y vinculación de personal: Evaluaciones, entrevistas, perfiles y sistemas de provisión y aprovechamiento del talento existente.

Análisis ocupacional, descripción, valoración y diseño de estructuras de cargos y salarios Procesos de capacitación y desarrollo: levantamiento de necesidades, cursos o actividades de formación.

Algunos procesos llevados a cabo recientemente son:

Diplomado para docentes de la universidad Javeriana: “Psicología Organizacional y del Trabajo: Profundización y Formas de Investigación”. (2.006 y 2.007)

Alcaldía de Buga y Tulúa – Secretaria de Educación: Selección de Directivos Docentes y Docentes. (2.005 y 2.006)

Corporaciones autónomas regionales Codechoco, Corpoamazonia y Cda: Proceso de Selección para el cargo de Director General. (2.006)

Ministerio de Educación nacional – MEN- : Revisión y ajuste del documento y material “Evaluación Censal de Competencias en el grado Obligatorio de Preescolar. (2.006)

Educación continuada

Partiendo de las necesidades del medio y aprovechando las fortalezas de los docentes del instituto de psicología, se diseñan talleres, diplomados o seminarios, los cuales cuentan con gran acogida. Algunos de ellos son:

- Psicología de la Salud.
- Programación Neurolingüística.
- Psicología Clínica Aplicada.
- Desarrollo de Competencias en las Organizaciones.
- Psicología del Consumidor.
- Comunicación y Relaciones Efectivas en Contextos Organizacionales.

Recientemente se programo el foro “complejidad y Psicología”, a cargo de los profesores Frederique Munee y José Navarro Cid, de la Universidad de Barcelona, para los meses de marzo y mayo, a través de una serie de videoconferencias que se realizaron dentro del marco de la programación académica del Doctorado en Psicología de la Universidad del Valle y de la promoción de acciones colaborativas en la red de Investigadores en Psicología, en particular de la mesa de Psicología organizacional y del Trabajo.

Proyección social

Servicio de evaluaciones psicológicas generales y especializadas de niños, adolescentes o adultos; dirigidas a grupos, instituciones y organizaciones de diversos sectores de la comunidad y con radio de influencia local, regional y nacional:

- Pruebas Psicotécnicas para selección de personal
- Desarrollo
- Personalidad

- Académicas
- Neuropsicológica
- Orientación vocacional o profesional
- Banco de Pruebas Psicométricas

Cuadro 17. Relación de Pruebas de la oficina de Extensión

Tipo Prueba	Numero Total
Inteligencia y Desarrollo	16
Aptitudes	9
Personalidad	19

Fuente: Oficina de extensión instituto de Psicología

Teniendo en cuenta la información presentada anteriormente la oficina de extensión del instituto de psicología es una fortaleza porque permite el ingreso de recursos propios que permiten la inversión y desarrollo del instituto de psicología, de esta manera se debe enfatizar en el crecimiento y cobertura de esta oficina en la medida como pueda participar más en el desarrollo de análisis de cargos por competencias, revisión y ajuste de documentos elaborados por empresas del sector público, diseño de perfiles de cargos, de entrevistas, y pruebas y potenciar los demás servicios que ofrezca esta oficina para tener más clientes y posicionarse en el mercado.

6.2.3. LOGISTICA DE SALIDA

Profesionales Egresados

A pesar de que el seguimiento de egresados para el Instituto de psicología no es fuerte se realiza actualmente sistemas de registro que permitan establecer un contacto con los egresados y promueve procesos de discusión sobre las actividades profesionales desarrolladas por ellos para revisar continuamente la correspondencia entre la formación académica y las exigencias del entorno.

En la información que se tiene los egresados del programa se caracterizan por su desempeño laboral exitoso de algunos de los profesionales en diversos escenarios y son reconocidos con distinciones de diversa naturaleza. Participan como

miembros de comunidades académicas, asociaciones científicas y profesionales y generan alternativas de intervención novedosas en empresas y entidades particulares

Especialistas, Magíster y Doctorantes Egresados

Pertinencia regional

La Maestría en Psicología de la Universidad del Valle, es la única maestría en este campo, en el sur occidente colombiano. Este hecho la convierte en un Programa que promueve la formación de docentes e investigadores para el medio universitario de esta región. Prueba de ello es la procedencia de los posgraduados; aproximadamente el 25 % de las tres últimas promociones proviene de los departamentos de Cauca, Nariño, Huila, Cundinamarca, Tolima y Risaralda.

Impacto regional

Las áreas de desempeño de los egresados están distribuidas así: El 58% se dedican a la docencia universitaria, el 25% realizan actividades de docencia universitaria e investigación, el 16% son directores de programas universitarios. Y otros egresados y los demás que actualmente son estudiantes y actúan en otras áreas de intervención.

Las áreas de desempeño del 100% de los egresados están distribuidas así: el 39 % se dedican a la docencia universitaria y dos de ellos están cursando programas de doctorado, el 13% realizan actividades de docencia universitaria e investigación, el 13% son directores de programas universitarios, el 8% son psicólogos de instituciones educativas y el 4% son investigadores en centros psicológicos. Aquí el 13% no se tiene datos actualizados sobre actividad laboral, ya que no hay la información de datos personales de estas personas. Hay dos casos correspondientes al 8% de egresados que realizan estudios de doctorado.

Pertinencia nacional

El programa de Maestría, ha sido la respuesta a una necesidad de la región y del país de formar profesionales en el campo de la psicología con énfasis en investigación. Al ser la única maestría en el país que cuenta con formación en el

área de Psicología del desarrollo cognitivo, psicología cultural y en psicología organizacional y del Trabajo su pertinencia es incuestionable. Otro de los indicadores de su importancia a nivel nacional son Las solicitudes de apoyo de programas en preparación o en iniciación en otras universidades (Universidad Católica, Universidad del Magdalena, Universidad Mariana, etc.) Otro de los indicadores de su pertinencia está dado por la procedencia de los estudiantes y posgraduados que se presenta en la siguiente tabla.

Los egresados de postgrados actualmente trabajan en cargos a través de los cuales están contribuyendo a la formación de nuevos profesionales, como, son docentes y directores de Instituciones como universidad Javeriana , programa de rehabilitación humana, programa académico de fonoaudiología, universidad cooperativa de Colombia, Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia, Universidad san Buenaventura, Universidad Nacional y de Antioquia.

Igualmente hay un número creciente de egresados de la maestría que continúan su formación como investigadores en programas de doctorado en Universidades nacionales y del exterior y dos de ellos fueron aceptados a programas de este nivel para iniciarlos en el 2007.

Para mayor información ver anexo E, donde mediante un cuadro se relacionan las Instituciones y cargos de estudiantes egresados de Postgrado en Psicología.

INVESTIGACIÓN, PUBLICACIONES Y RECONOCIMIENTOS SOBRE LAS INVESTIGACIONES

Para el Instituto de psicología la capacidad de Investigación es una de sus fortalezas representada por la madurez y consolidación de sus grupos de investigación, particularmente cognición y desarrollo Representacional, Desarrollo Psicológico en contextos y Matemática y Cognición que son los grupos clasificación A por Colciencias, con relación a lo anterior el Instituto de psicología Cumple con una de las actividades esenciales de la Universidad del Valle que es la investigación.

No en vano la Universidad del Valle esta catalogada en Colciencias como la primera universidad en la décadas de los noventa, en cantidad de proyectos y recursos aprobados, en el nuevo escalafón nacional de grupos de investigaciones en el año 2003 la Universidad del Valle ocupó el tercer lugar después de la Universidad Nacional y la Universidad de Antioquia.

CUADRO 18. ACTIVIDADES DE INVESTIGACION DEL INSTITUTO DE PSICOLOGIA UNIVERSIDAD DEL VALLE									
Grupos de Investigaciones	Líneas de Investigación	Investigaciones	Producción del Grupo	Libros	Capítulos de Libros	Video	Alianzas Nacionales	Alianzas Internacionales	Totales
Grupos de Investigación en Cognición y Desarrollo Representacional	3	8	10	3	12	6	5	2	49
Grupos de investigación en lenguaje, Cognición y Educación.	3	5	14	1	2	0	2	1	28
Grupos de Investigación en Matemática y Cognición	2	6	15	2	5	0	2	3	35
Grupos de Investigación Cultura y Desarrollo Humano.	5	4	8	2	2	3	4	7	35
Grupos de Investigación Psicología Organizacional y Del Trabajo.	3	9	18	4	4	0	6	2	46
Grupos de Investigación Desarrollo Psicológico en Contexto.	2	5	15	0	6	0	1	1	30

Fuente: Propia

CONVENIOS, PROYECTOS, CONTRATOS INTERDISCIPLINARIOS Y ASESORÍAS

La oficina de Extensión ha tenido un buen desempeño desde sus inicios, en cuanto pueda solucionar problemas específicos de la sociedad a través de los servicios que presta actualmente.

Una de las problemáticas de esta oficina es que no se beneficia de los docentes del Instituto que cuentan actualmente con una alta cualificación en el campo de la psicología para innovar con diplomados en diferentes áreas de la psicología con que no cuenta la competencia, al parecer los docentes no se sientan motivados a iniciar una labor de extensión, adicionalmente se presenta una alta rotación de los directores de esta oficina lo que ha hecho que la consecución de objetivos a largo plazo se vea limitado por esta situación.

Para esta área del Instituto de psicología existe la necesidad de realizar un cambio para el diseño de planes de acción y estructuras flexibles, que permitan la competitividad, innovación y adaptación, a las circunstancias del entorno y de la demanda de servicios Psicológicos, estudiando el mercado para captar nuevos clientes que permitan su posicionamiento en el mercado de estos servicios.

Se recomienda realizar un plan estratégico de mercadeo, donde se investigue las debilidades y fortalezas de esta oficina, identificar puntos estratégicos para el desarrollo y sostenimiento de esta oficina a largo plazo.

Las actividades de esta Oficina interfieren en el funcionamiento normal del Instituto de psicología, porque permite captar dinero extra que se destina al fondo especial, dinero con el cual se realizan actividades de mejora, adecuaciones y sostenimiento del instituto de psicología.

Si la Oficina de Extensión obtiene una mejora sustancial en la gestión y en los procesos, estaría preparado para satisfacer las necesidades del mercado y llegar a diversas empresas del sector privado y publico, por lo tanto aumentarían los ingresos y beneficios que recibe el Instituto de Psicología y la Universidad

A lo anterior se suma la falta de publicidad y búsqueda de clientes que requieran los servicios que ofrece la oficina de extensión, sin embargo se ha desarrollado actividades importantes las cuales se relacionaran a continuación:

Relación actividades pertinencia e impacto social

Cuadro 19. Educación Continuada y Servicios

EMPRESA	TIPO DE ASESORIA O SERVICIO	FECHA
ASSESSMENT CENTER DE COLOMBIA	Pruebas Psicotécnicas	
ALMACÉN AUTOSERVICIO CONTINENTAL LTDA	Evaluación Psicológica selección Personal	
	Programa de entrevista de selección	
	Elaboración manual funciones y perfil de selección para cargos de auditoria interna y asistente auditoria	
CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA	Evaluaciones Neuropsicológicas	
COLEGIO ENCUENTROS	Taller de Sexualidad	
COLEGIO LÍBANO DE LOS CEDROS	Orientación profesional a estudiantes	
COMISARÍAS DE FAMILIA-EL CERRITO	Atención Psicoterapia	
FUNDACIÓN CONSTRUIR	Programa de formación de jóvenes para la sociedad y el trabajo	Junio-94 a Junio-95
FUNDACIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR-FES	Pruebas Psicólogos	
GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA	Programas de talleres de diagnostico, fortalecimiento de equipos y simplificación de trabajo.	
	Taller de stress en el trabajo y habilidad ara gestión de dirección	
GERENCIA LITORAL PACIFICO	Evaluación de habilidades, características personales y entrevistas de selección para la gerencia de proyecto litoral Pacifico	
HOTEL TORRE DE CALI	Estructuración recursos humanos	
EPSA	Test de rorschach en contexto clínicos y organizacionales	
INSTITUTO DE EDUCACIÓN TÉCNICA ROLDANILLO	Entrevistas de selección personal docente	
POLICÍA NACIONAL	Evaluación neuropsicológica	
PROGRAMA PARCES PRE- COOPERATIVA	Seminario pautas y estrategias para la comunicación eficaz en la conducción de grupos de trabajo	Enero-96
SEMINARIO MAYOR ARQUIDIOCESANO SAN PEDRO APOSTOL	Conferencia "La familia desde la perspectiva psicoterapéutica en el contexto vallecaucano"	
GOOD YEAR DE COLOMBIA	Programa proceso de cambio	Febrero-96
	Taller proceso mejoramiento integral	Febrero-96
	Taller estilos de aprendizaje	Febrero-96

SECRETARIA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE MUNICIPAL	Talleres de Relaciones interpersonales y trabajo en equipo para guardas bachilleres	Febrero-96
CASA DE LA JUSTICIA	Programa en el mejoramiento del proceso de la comunicación organizacional	Agosto-96
FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN	Inducción técnica de evaluación	Febrero-96
	Seminario sensibilización	Febrero-97
RECURSOS FÍSICOS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE	Seminario pautas y estrategias para la comunicación eficaz en la conducción de grupos de trabajo	Agosto-97
INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS JURÍDICOS, POLÍTICOS Y RELACIONES INTERNACIONALES DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE	Taller sensibilización al cambio	Diciembre-96 Marzo-Abril-Nov-97
	Seminario análisis y manejo de conflictos organizacionales para diploma sobre derecho Internacional Humanitario	Marzo-98
ALMACENES ÉXITO S.A	Talleres de capacitación en servicio al cliente	Marzo-Abril-2000
COOPERATIVA FUTURO	Talleres de capacitación en servicios al cliente	2000
BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE CALI	Entrevista Psicológicas para selección de personal	2000
ASPIRANTES PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA- UNIVERSIDAD DEL VALLE	Examen Psicológico de admisión Sede Meléndez-Cali	2000
COLOMBINA S.A	Desarrollo de Competencias para la gestión de personal	2000
CONTRALORÍA NACIONAL SECCIONAL- VALLE	Programa para el retiro de jubilados	2001
	Talle A50 Control de estrés en el puesto de trabajo	2001
COLGATE PALMOLIVE	Programación Neurolingüística	2002
	Test Rorschach	
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL	Diseño del sistema de evaluación y evaluaciones de aspirantes a docentes universitarios	2002
EMCALI	Construcción y aplicación A69 de pruebas teórico, prácticas para el concurso de selección de personal	2002
	Diseño y aplicación de pruebas de conocimiento	
	Entrevista y selección de profesionales	
	Taller elaboración de pruebas objetivas	
	Test de Rorschach	
COOPSERVIR	Diplomado Tipo Universidad Corporativa para el Desarrollo de Competencias en las Organizaciones	2002

SENA	Adelantar todo el proceso de personal de EMCALI EICE-ESP	2005
HOSPITAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE	Realizar la selección de 180 psicólogos Para el Departamento del Valle del Cauca	2005
HOSPITAL PSQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE	Realizar Segunda Convocatoria para la Selección de psicólogos para el Departamento del Valle del Cauca.	2005
GOBERNACION DEL VALLE-SECRETARIA DE EDUCACIÓN	Valoración de antecedentes, aplicación y Calificación de entrevista para evaluación de Docentes y directivos docentes para el Departamento del Valle	2005
ALCALDIA TULUA-SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL	Valoración de antecedentes, aplicación y Calificación de entrevista para evaluación de Docentes y directivos docentes para el Municipio de Tulúa	2005
CARRERA ADMINISTRATIVA	Elaboración Manual de Funciones de Cargos a proveer en la Alcaldía de Cali.	2005
CODECHOCO	revisión de antecedentes, diseño de pruebas, aplicación e informes de evaluación de los candidatos idóneos para el ejercicio de las funciones propias del cargo del director general	2006
CORPOAMAZONIA	revisión de antecedentes, diseño de pruebas, aplicación e informes de evaluación de los candidatos idóneos para el ejercicio de las funciones propias del cargo del director general	2006
CDA -CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL NORTE Y ORIENTE AMAZÓNICO	revisión de antecedentes, diseño de pruebas, aplicación e informes de evaluación de los candidatos idóneos para el ejercicio de las funciones propias del cargo del director general	2006
HOSPITAL LOCAL DE CANDELARIA	Diseño, construcción, aplicación, evaluación e informe de pruebas para los aspirantes al cargo de Gerente	2006
HOSPITAL PSIQUIÁTRICO	Procesos de Selección del Asesor Interno	2006
HOSPITAL DEPARTAMENTAL CENTENARIO	Procesos de Selección –	2006

DE SEVILLA-VALLE	Aplicación, análisis de pruebas-de los aspirantes a la Sub-Gerencia Administrativa	
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – MEN-	Revisión y ajuste del documento y material “Evaluación Censal de Competencias en el grado Obligatorio de Preescolar. (2.006)	2006
Diplomados	Psicología de la Salud	2000 2001 2001
	Gestión de competencias y servicio en las organizaciones	2001 2001 2002
	Programación Neurolingüística	2001 2001 2002- Bogotá 2002- Bogotá 2002- Bogotá 2002
	Psicología Clínica Aplicada	2002 2002 2002
	Trastornos del aprendizaje desde una perspectiva neuropsicológica (Convenio Universidad Javeriana)	2002
	Desarrollo de competencias para dirigentes de organizaciones del deporte	2003
	Desarrollo de competencias en las organizaciones	2001
	Estrategias de intervención para la promoción de los buenos tratos y la convivencia	2004
	Comunicación y relaciones efectivas en contextos organizacionales	
	Metodología de la investigación	2002
	Fundamentos Psicológicos para la intervención educativa en la primera infancia	
	Manejo de estrategias de comunicación en medios masivos	2000
	Ambiente y desarrollo humano	
	Gerencia del talento humano para el logro de un servicio eficiente	2001
	Gerencia de Proyectos: Énfasis en intervención psicosocial	2005
	Psicología del consumidor	2003 2005

	Profundización y formación de investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo dirigido a profesores de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali.	2006 Y 2007
Conferencia	Neuropsicología en el ámbito de la Educación Primaria	2001
	Programación Neurolingüística	2002 2002
Cursos	Las matemáticas a través del juego con bloques lógicos	2001
	Sexualidad Humana	2002
	El examen sensorio motor	2003
	La dimensión temporal de la conducta: Psicología del tiempo	2002
	Transmisión-adquisición de conocimientos	2000
	Manejo y tratamiento de adicciones	
	Intervención en crisis	
	Terapia breve y de emergencia	
	Desarrollo y problemas de la adolescencia	
	Manejo de estrés en situaciones de la adolescencia	
Seminario - Taller	Estrategias para afrontar el estrés en el puesto de trabajo	2000

Fuente: Propia

CALIDAD EN LOS PROCESOS DEL INSTITUTO DE PSICOLOGIA

El logro de la calidad es un proceso que involucra las diferentes funciones de la institución y requiere del compromiso de todos los miembros de la comunidad universitaria y de una acción sistemática orientada por sus cuerpos de dirección.

Por medio de la autoevaluación³⁸ se permiten reconocer un programa académico específico o una institución de determinado tipo y hacer un juicio sobre la distancia relativa entre el modo como en esa institución o en ese programa académico se

³⁸ Se entiende, el proceso a través del cual la institución (estudiantes, egresados, profesores, directivos, administradores) y aquellos colectivos (empleadores, sociedad civil, Estado) implicados tanto en los programas de formación, de investigación y proyección y en las unidades de gestión, identifican los problemas, dificultades, aciertos y logros y proponen correctivos para ajustar o mejorar.

presta dicho servicio y el óptimo que corresponde a su naturaleza.

Para aproximarse a ese óptimo, el Consejo Nacional de Acreditación ha definido un conjunto de características generales de calidad. Con respecto a ellas se emiten los juicios sobre la calidad de instituciones y programas académicos, pero la determinación más específica y el peso relativo de esas características estarán, en buena parte, condicionados a la naturaleza de la institución y a la del programa académico en cuestión.

La Universidad del Valle, ha concebido la autoevaluación como un proceso permanente para el mejoramiento de la calidad de sus Programas Académicos, reconociendo así el buen espíritu de la Ley 30 de 1992 y acatando su Artículo 55, el cual establece que la autoevaluación institucional debe ser una tarea permanente en las Instituciones de Educación Superior

En este caso el Instituto de psicología ha sido acreditado en las siguientes áreas;

Pregrado: Ha sido acreditado por 6 años según resolución 748 de Marzo 9 del año 2005

Postgrado: El programa de maestría en Psicología en 1992,. El proceso de actualización realizado en 2002 como requisito del proceso de autoevaluación, permite que la maestría se diversifique en la formación que imparte y otorgue el título con énfasis en tres áreas: psicología cognitiva, psicología cultural y psicología organizacional, a los estudiantes que realicen 15 de los 40 créditos que conforman el currículo del programa.

Investigaciones: Ha sido reconocido el centro de Investigaciones en Psicología Cognición y Cultura como centro de excelencia por Colciencias.

Extensión: Actualmente la comisión nacional del servicio civil, ha acreditado mediante resolución No.70078 a la Universidad del valle por medio de la oficina de extensión del instituto de psicología como una entidad idónea para adelantar los concursos o procesos de selección de ingreso y ascenso de los empleados públicos de carrera administrativa.

Se recomienda para todos estos procesos o encaminar labores para la re-acreditación de las actividades de postgrado y pregrado y acreditar las demás actividades llevadas a cabo por la Oficina.

6.2.4. MERCADEO Y VENTAS

Información Por Página Web de Universidad del Valle

La Universidad del Valle Cuenta Actualmente con una Pagina Web con enlaces a cada una de las carreras profesionales, técnicas, licenciaturas etc., que ofrece a nivel de formación superior, adicionalmente tiene información clara de todas las actividades que ofrece la Universidad en Beneficio de la Comunidad.

El instituto de psicología Cuenta con un sitio Web donde se encuentra toda la información referente a las actividades llevadas a cabo por el instituto, que es actualizada periódicamente en el campo de áreas de investigación, extensión, Pregrado o postgrado y demás acciones relacionadas con psicología.

Pauta Publicitaria

Cuando se abren las inscripciones a los diferentes postgrados que ofrece el Instituto de psicología se hace una pauta publicitaria en el periódico el tiempo donde se especifica el objetivo de lo que se ofrece, tiempo de duración, créditos, titulo que otorga etc.

Asignación de Precios a los servicios prestados por parte de la Oficina de Extensión

Los precios que maneja la oficina de extensión en cuanto a los servicios psicológicos están acorde a los precios del mercado y son estipulados por la Vicerrectoría de bienestar Universitario específicamente por el área de servicio medico de la Universidad conjuntamente con el Instituto de psicología.

Cuadro 20. Tarifas Oficina de Extensión

TARIFAS CITAS PSICOLOGICAS AÑO 2.007	
SERVICIO	VALOR ACTUAL
PARTICULARES	
Primera Cita	\$ 24.000
Otras Citas	\$ 16.000
EMPLEADOS UNIVALLE	
Primera Cita	\$ 19.000
Otras Citas	\$ 13.000
ESTUDIANTES	
Primera Cita	\$ 11.000
Otras Citas	\$ 8.000
PRUEBAS	
Orientación Profesional	\$ 128.000
Test Personalidad	\$ 96.000
Inteligencia	\$ 102.000
Neuropsicológico	\$ 118.000

6.2.5. SERVICIOS

Servicios de Consulta Psicológica, orientación profesional y Pruebas Neuropsicologicas.

Servicio de evaluaciones psicológicas generales y especializadas de niños, adolescentes o adultos; dirigidas a grupos, instituciones y organizaciones de diversos sectores de la comunidad y con radio de influencia local, regional y nacional:

- Pruebas Psicotécnicas para selección de personal
- Desarrollo
- Personalidad

- Académicas
- Neuropsicológica
- Orientación vocacional o profesional
- Banco de Pruebas Psicométricas

En cuanto al mercadeo y Ventas que maneja el Instituto de Psicología, actualmente es un aspecto que se debe mejorar rápidamente ya que el Instituto no ha diseñado mecanismos efectivos que permitan que la poblaciones en general conozcan sus actividades, sus logros y desarrollos.

6.3. ACTIVIDADES DE APOYO DEL INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

CUADRO 21. CADENA DE VALOR - INSTITUTO DE PSICOLOGIA DESGREGACION DE ACTIVIDADES DE APOYO				
ADQUISICIONES Y COMPRAS	Compras	Equipos de Oficina, Manejo y Registro de Software y/o Licencias.		
DESARROLLO DE TECNOLOGIA	Cursos Virtuales	Biblioteca Virtual	Actualización de Paginas Web	
MANEJO DE RECURSOS HUMANOS	Contratación	Capacitación y Desarrollo	Compensación (Bonificaciones)	
INFRAESTRUCTURA	Dirección del Instituto de Psicología	Finanzas y Presupuestos	Adecuación y Reestructuración de la Planta Física	

Fuente: Propia

6.3.1. Adquisiciones y compras

Compras

La División de Administración de Bienes y Servicios anualmente realiza un Plan de Compras con recursos de estampillas, en cumplimiento del artículo 69 de la Resolución No. 046-04 del Consejo Superior (Estatuto de Contratación), elaborará para la vigencia 2007 el Plan Anual de Compras, teniendo como término de referencia el Presupuesto General del Plan de Inversión de la Universidad y el específico de cada dependencia.

Es este caso la coordinación administrativa del Instituto de Psicología presenta un proyecto de presupuesto la relación de bienes corporales muebles devolutivos³⁹ debidamente valorados que soporten las cifras de su respectivo presupuesto.

Con la formulación y ejecución del Plan de Compras se buscan los siguientes objetivos:

- Contar con un instrumento de programación, control, retroalimentación y generación de información para la toma de decisiones en los procesos de adquisiciones de bienes corporales muebles devolutivos.
- Aportar elementos de información que contribuyan a garantizar los principios de Transparencia, Economía y Responsabilidad por los cuales se rige la contratación en la Universidad del Valle.
- Generar economías de escala y aseguramiento de la calidad de los productos y los servicios de los proveedores en la adquisición de bienes corporales
- muebles devolutivos o de consumo, materiales y suministros.

³⁹ **Bienes Muebles Devolutivos:** Son aquellos que no se consumen por el primer uso que se hace de ellos, aunque perezcan con el tiempo, en razón de su naturaleza. Entre otros deben mencionarse: máquinas de escribir, escritorios, aparatos telefónicos, computadoras, automóviles, cosedoras y similares.

Bienes muebles de consumo: Son los que desaparecen o se consumen por el primer uso que se hace de ellos o porque al colocarlos, adicionarlos o agregarlos a otros se extinguen o desaparecen como unidad o bien independiente y entran a formar parte integrante o constitutiva de otros. Entre otros deben mencionarse: reactivos químicos, productos farmacéuticos, papelería y útiles de oficina, artículos de aseo y suministros para restaurante.

Principales políticas de compras

El Plan de Compras para la vigencia 2007 se rige por las siguientes políticas:

- La Universidad busca el cumplimiento de la misión institucional, y la continua y eficiente prestación del servicio público de la educación superior.
- La Universidad promoverá la adquisición corporativa de los elementos que tengan un alto volumen de adquisición y/o que sean comunes a varias de sus dependencias.
- La calidad de los bienes a adquirir y del servicio que preste el proveedor al suministrarlos serán elementos fundamentales en la selección de los proponentes. Por lo tanto, la selección se fundamentará en la calidad real requerida por la Universidad, con base en la cual se seleccionará el mejor precio que la cumpla.
- Al definir las características del bien a adquirir, los funcionarios deberán tener en cuenta, en primera instancia, los bienes ya estandarizados como computadores y, en segunda instancia, definir las características de otros bienes, en lo posible, con características comunes a las necesidades de la Universidad en su conjunto.

Las compras de otros bienes o servicios que no están contemplados en el Plan de compras se adquieren por medio de los sistemas descentralizados de pago, en este caso Caja menor y Fondo Renovable cuando así lo amerite, haciendo la evaluación de los proveedores.

Equipos de Oficina, Manejo y Registro de Software y/o Licencias.

El instituto de Psicología establece los parámetros y procedimientos que rigen el uso, control y registro del software y copias o actualizaciones de programas de propiedad de la Universidad.

Que se aplica actualmente a todos los funcionarios empleados públicos docentes y no docentes y trabajadores oficiales al servicio de la Universidad que tengan a su cargo software y/o licencias de programas a su cargo.

Para la Adquisición de Software, existen dos tipos de adquisición de programas:

El primer tipo de programas incluye la compra del paquete que contiene la licencia, los cd's de Instalación y/o documentación. Estos programas no tienen vencimiento mientras se use la versión que se compró incluyendo la última actualización que se permitió realizar en el caso de que la compra incluyera mantenimiento del software por determinado período.

El segundo tipo de programas corresponde a aquellos que son comprados junto con los equipos de cómputo y vienen preinstalados en ellos, la licencia se encuentra pegada en los equipos o con los manuales de instalación y además trae los cd's para su reinstalación en caso de que sea formateado el disco duro. En algunos casos este software permite actualizaciones de mantenimiento.

Para las licencias de software es una especie de contrato, en donde se especifican todas las normas y cláusulas que rigen el uso de un determinado programa, principalmente se estipulan los alcances de uso, instalación, reproducción, mantenimiento y copia de estos productos. Esta licencia es un documento bien sea electrónico, en papel original ó numero de serie autorizado por el autor.

Para la adquisición de licencias se realiza mediante contrato de compraventa de una versión de software habiendo pagado con esto los derechos de licencia para un número determinado de equipos, sujeto a los términos y condiciones del Acuerdo. Cuando se realiza este tipo de adquisición se debe tener en cuenta que ya se tiene el paquete de software completo. Este tipo de adquisición tiene una fecha límite de recompra y/o actualización que indica el vencimiento de la licencia y por ende la obligatoria desinstalación del software.

Ver anexo F, Manual de procedimiento para Equipos de Oficina, Manejo y Registro de Software y/o Licencias.

6.3.2. Desarrollo de Tecnología

Cursos Virtuales

Actualmente existe una demanda a la educación Universitaria para que actualice sus procesos de enseñanza-aprendizaje en nuevos entornos que permita un mayor nivel de competitividad con calidad y que respondan a los avances en

psicopedagogía y tecnología. La educación virtual es una de las estrategias más importantes para cumplir con este objetivo y llegar a altos niveles de desarrollo. Para ello, la Universidad del Valle progresivamente ha incentivado una política de integración de las tecnologías de la Información y la Comunicación a sus procesos académicos, buscando de esta manera que haya un número mayor de personas que puedan acceder a la educación superior y la actualización y mejoramiento continuo de su quehacer.

El Instituto de Psicología, especialmente en sus estudios de postgrado busca alternativas educativas para atender a estudiantes de la Maestría que están dispersos geográficamente y que requieren además asesoría y acompañamiento con herramientas para lograr mayor independencia, regulación y evaluación de sus propios procesos de aprendizaje.

Con el conocimiento y uso de los entornos virtuales y específicamente del diseño y adecuación de materiales académicos ligado a cursos de capacitación y actualización en las herramientas y potencialidades que nos ofrece la Virtualidad, el Instituto de Psicología considera que responde al reto de ampliar la cobertura de sus estudiantes de Maestría quienes están actualmente dispersos en varias regiones del País y por otro lado, cualificará sus procesos académicos en el diseño y desarrollo de las asignaturas de este programa de postgrado para responder así a la demanda de innovación y flexibilización de los procesos de formación.

La amplia experiencia académica del Instituto en sus procesos de investigación y en el desarrollo de la Maestría, facilita un avance en el diseño conceptual y en el conocimiento de las necesidades de los estudiantes de acuerdo a los desarrollos que se llevan hasta el momento. Las razones anteriores muestran la base de diseño conceptual de las asignaturas en las cuales tendrá que afinarse el diseño gráfico y visual y la integración de herramientas multimediales para que estos materiales puedan instalarse en el Campus Virtual de la Universidad del Valle.

La Dirección de Nuevas Tecnologías y Educación Virtual de acuerdo a su tarea de fomentar el uso de entornos virtuales y asesorar y apoyar estos procesos en las Unidades Académicas, aportará los elementos propios de su área para lograr el objetivo de adecuación y adaptación de los materiales académicos a un entorno virtual.

Objetivo

Diseñar y adecuar los materiales académicos de los programas de Maestría en Psicología al Campus virtual de la Universidad del Valle para facilitar e integrar las nuevas tecnologías a los procesos de enseñanza aprendizaje de estudiantes y docentes.

Biblioteca Virtual

En el año 2003 se creó la Unión Latinoamericana de Psicología **ULAPSI**, en donde Colombia entró a participar en el año 2004, representado por la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología, ASCOFAPSI. La política principal de la ULAPSI es impulsar la creación de Bibliotecas Virtuales en Psicología (**BVS-PSI**) en cada uno de los países participantes. Esta iniciativa ya ha sido adoptada por Brasil, Chile y Perú, pero para Colombia aún no existe un espacio virtual en donde se congreguen todos los proveedores de información en área de la psicología producida en el país.

Para el desarrollo de la BVS-PSI en Colombia, ASCOFAPSI inició conversaciones con la coordinadora de la BVS-PSI en Brasil, Inmaculada Cardoso Sampaio, quien presentó el proyecto por primera vez en el marco del “IV Encuentro de Investigadores en Ciencias del Comportamiento: Psicometría: Medición y Evaluación” en el año 2005. Posteriormente se presenta el proyecto a la Universidad del Valle quien se compromete a trabajar en él como centro coordinador teniendo en cuenta el aporte que esto puede representar al desarrollo de la psicología en nuestro país proporcionando además visibilidad a la producción tanto de investigadores como editores de revistas y libros de psicología.

El hecho de ser la primera Universidad del país en ofrecer el Programa de Doctorado en Psicología y de contar con grupos de investigación con alto reconocimiento académico en el área nos faculta para realizar esta labor de coordinación.

La BVS-PSI Colombia busca conformar una red de fuentes de información científica y técnica en el área de Psicología, las cuales serán operadas en internet por los intermediarios, productores de información y usuarios obedeciendo a controles de calidad y metodologías comunes a las BVS temáticas conformadas en el mundo utilizando las plataformas de BIREME.

Con la publicación de información en la BVS-PSI Colombia se busca:

- Ofrecer visibilidad a la producción académica de los psicólogos del país.
- Promocionar la equidad en el acceso a la información.
- Fomentar la citación cruzada entre nuestros investigadores.
- Facilitar el acceso a documentos OpenAccess. (Acceso Libre)

Objetivo

El objetivo principal de las **BVS-PSI Colombia** es: “Garantizar el acceso a la información en psicología de manera eficiente y equitativa, a través de su selección, organización y diseminación en un espacio virtual especializado, brindando posibilidades al psicólogo e investigador de psicología para el aprovechamiento de los servicios de calidad disponibles en Internet.

Cuadro 22. Productos de la Biblioteca Virtual

Productos	Indicador
Biblioteca Virtual en Psicología – Colombia con los siguientes contenidos: Revistas en Psicología: Se busca establecer contactos con todos los editores de las revistas de psicología producidas en el país con el fin de publicar en la BVS-PSI sus contenidos y si es posible sus artículos en texto completo. Como paso inicial se está conformando una asociación de estos editores.	No. de revistas de psicología incluidas en la BVS-PSI Colombia vs. No. de revistas editadas en Colombia en el área de la psicología.
Informes de grupos de investigación: La divulgación de los informes producidos por los grupos de investigación en la BVS-PSI proporciona a nuestros investigadores la visibilidad de sus resultados a través de la virtualidad y además ofrece la posibilidad de recibir aportes de otros grupos.	No. de Grupos de investigación de psicología que publican sus informes en la BVS-PSI Colombia vs. Total grupos de investigación en el área de psicología existentes en Colombia.
Libros en psicología: Se pretende realizar alianzas con los editores de libros en Psicología con el fin de ofrecer a nuestros usuarios la posibilidad de conocer lo que se está produciendo en el área, y en contraprestación se pedirá a cada uno de ellos la donación de uno de sus ejemplares a cada una de las entidades cooperantes. Este modelo se aplica en la BVS-PSI Brasil y ha dado muy buenos	No. de libros en psicología reseñados en la BVS-PSI Colombia.

resultados tanto para las bibliotecas como para los editores.	
Trabajos de grados (Pregrado), Tesis (Maestría), Tesis doctoral (doctorado): Se publicarán en la BVS-PSI Colombia las referencias bibliográficas de los trabajos de grado, tesis y tesis doctorales producidas en el país. En caso de contar con el documento en formato electrónico se creará un enlace en la BVS-PSI a los servidores de cada Universidad Cooperante en donde se encuentre el texto completo.	No. de tesis publicadas en la BVS-PSI por cada entidad cooperante.
Directorio de entidades que ofrecen el programa de psicología: Se presentará el directorio de las Instituciones del país que ofrecen programas de psicología. Se incluirá información sobre grupos de investigación, los enfoques de sus programas académicos y las revistas en psicología publicadas.	No. de entidades incluidas en el directorio de programas de psicología de la BVS-PSI vs. No. de entidades que ofrecen estos programas en el país.
Directorio de eventos: Registrar en la BVS-PSI Colombia los eventos que se realizan a nivel nacional e internacional relacionados con la psicología con el fin de buscar opciones de participación en los mismos.	No. de eventos nacionales publicados en la BVS-PSI vs. los eventos nacionales en psicología programados.
Documentos producidos por la BVS-PSI Colombia: Se publicarán en la BVS-PSI Colombia, los documentos relacionados con el desarrollo del proyecto.	Documentos publicados vs. documentos producidos.
Directorio documentación Open Access: Elaborar un directorio de documentos con calidad académica que se ofrecen en Internet de manera libre de acuerdo a los movimientos OpenAccess vigentes.	No. de documentos OpenAccess publicados en la BVS-PSI Colombia. No. de revistas OpenAccess publicados en la BVS-PSI Colombia.

Fuente: Biblioteca Virtual BVS-PSI. Instituto de Psicología.

Ver Anexo G, Presupuesto del Proyecto Biblioteca Virtual.

6.3.3. Recursos Humanos

Contratación

La Universidad del Valle cuenta con la división de recursos Humanos que es la encargada de seleccionar el personal de las dependencias a través de convocatorias y procesos de selección, también se encarga de asuntos relacionados con la nomina, jubilados y relaciones laborales.

En el caso del Instituto de Psicología se encarga de un solo proceso de contratación el cual La Universidad del Valle estipula mediante la resolución N°.

047 de julio 9 de 2004 emanada por el consejo superior por la cual reglamenta la evaluación de requisitos para la vinculación de profesores ocasionales y de Hora cátedra por cada dependencia.

A continuación se explicara mediante una tabla el modo de evaluación de profesores ocasionales y de cátedra con base a la resolución antes mencionada en el Instituto de Psicología.

Cuadro 23. Procedimiento de Contratación

Evaluación de los Requisitos				
Art.	RESOLUCION	INSTITUTO	OBSERVACIONES	RESPONSABLES
1	El periodos establecido por la Universidad para la convocatoria en los meses de mayo y Octubre	En el Instituto se Inicio con el proceso de socialización de la convocatoria a los coordinadores de área a principios del mes de Junio y en el Mes de Noviembre.	El próximo semestre el Instituto se acogerá a los tiempos establecidos por la Universidad	Coordinadores de Área informaran sobre apertura de la convocatoria.
2	Establecer requisitos de acuerdo con el área académica	Se han establecido de acuerdo a los faltantes de docentes para cubrir las necesidades de la programación académica de los programas en cada semestre.	Las áreas deberán definir sus necesidades de docentes basados en los planes específicos de desarrollo de cada área.	Coordinadores presentaran los requisitos para los docentes de su área ante la coordinación académica.
3	Conformar la comisión de selección para evaluar los requisitos de la Unidad Académica.	En el momento los docentes a contratar son propuesto y avalados por los profesores de las área "responsables" del curso. En algunas áreas las presenta el coordinador ante el subdirector académico.	A partir del momento se establecerá una comisión de selección a cual estará conformada por: Coordinador del área correspondiente, Director del Programa académico y un Docente Nombrado por el Claustro.	Subdirección Académica

4	Definir el puntaje mínimo para ser elegible: hoja de Vida: 60%, Propuesta de Trabajo Escrito: 25% y Entrevista con la Comisión de Selección 15%.	El instituto de Psicología no ha solicitado a los Candidatos hora cátedra o Contratistas una propuesta de trabajo escrito, solo se da por hecho que se conoce una buena hoja de Vida del Docente y se Habla con el docente.	A partir de la fecha y hasta el 30 de enero el comité de selección realizara el proceso y entregara los resultados de cada evaluación. Es necesario establecer un puntaje mínimo elegible	Comité de Selección
5	Calificación de la Hoja de Vida; Títulos Universitarios, Experiencia Docente a nivel Universitario	En el momento de la Calificación de la hoja de vida se tiene en cuenta los puntos descritos en el Art. 5, pero el proceso ha sido realizado por la oficina de credenciales después del ingreso docente para asuntos del docente.	Se hará el estudio de las hojas de vida previo de todos los candidatos que califiquen como elegibles, la calificación para el escalafón solo se hará para los elegidos	Coordinadores de área y Oficina de credenciales del instituto de Psicología
6	La Comisión en 15 días calendario a partir de la fecha de cierre de la convocatoria debe presentar la lista de los aspirantes que cumplen con todos los requisitos para ser elegibles con sus respectivos puntajes.	El 2 cerró la in, el 17 de inscripción de hojas de Vida en la Vicerrectoría Académica, el 17 de enero del 207 es la fecha limite para presentar la lista de aspirantes que cumplen con los requisitos.	Se solicitara al director del Instituto ampliar una semana mas el proceso de entrega de la lista de elegibles	Subdirección Académica y Coordinadores de área.

7	Registrar Hoja de vida en la página de la Vicerrectoría Académica.	Todos los docentes que son contratados por el instituto han registrado su hoja de vida se les hace el proceso a través de Credenciales.	Todos los docentes intensados en dictar clases para este semestre deben tener registrada su hoja de vida en la pagina de la Vicerrectoría Académica.	Coordinadores de áreas.
8	Según el acuerdo # 024/03 estarán exentos de tramite, los docentes vinculados antes de septiembre del 2004.	Los docentes que soliciten actualizar hoja de vida se les hace el proceso a través de credenciales.	Se debe revisar que docentes tienen vinculaciones a partir de julio de 2004, ya que solo estos podrían estar exentos de los procesos anteriormente descritos y se evaluarían con los resultados de la evaluación de desempeño.	Subdirección Académica.

Contratación				
9	Ver Art. 7. Del acuerdo 024 de 2003.	La contratación se hace de acuerdo a: Docentes Hora Cátedra: 19 semanas y Contratistas: 22 Semanas.		Coordinación Administrativa.

Fuente: Subdirección de Académica. Instituto de Psicología.

Capacitación y Desarrollo

La Universidad, en cumplimiento de su misión crea mecanismos adecuados para estimular el desarrollo de la carrera profesoral a través de la participación del profesorado en programas y actividades de actualización y perfeccionamiento académicos, fundamentales para su formación avanzada y actualización permanente; lo cual está estipulado mediante la resolución 031 de mayo 21 del año 2004 emanada por el Consejo superior, Por la cual se expide el reglamento correspondiente a los estímulos académicos para el desarrollo profesoral.

Los estímulos académicos consisten en la asignación a los profesores de un tiempo de trabajo, total o parcial, para que adelanten actividades académicas orientadas a cualificar sus conocimientos o habilidades profesionales a través de estudios de postgrado o de la participación en eventos o actividades académicas, siempre y cuando éstas se enmarquen en el área de trabajo del profesor, proyectos o planes de desarrollo de su unidad académica.

Para el desarrollo de la carrera profesoral la Universidad del Valle establece los siguientes estímulos:

- Comisiones (De estudios, Académicas, Ad-honorem y Posdoctorales).

La comisión de estudios es un estímulo académico a la actividad profesoral consistente en un tiempo remunerado que la Universidad concede a profesores de carrera para participar en programas de formación conducentes a título de maestría o doctorado.

La comisión académica es aquella que se concede a los profesores para asistir o participar, en representación de la Universidad, en ejercicio de sus funciones docentes, de investigación o de extensión, tanto en el país como en el extranjero, en actividades como:

- a) Congresos y certámenes de carácter académico.
- b) Cursos de carácter académico o académico-administrativo, ofrecidos por entidades nacionales o extranjeras.
- c) Pasantías de investigación que se efectúen en instituciones nacionales o extranjeras.
- d) Programas de intercambio con entidades nacionales o extranjeras oficialmente reconocidas.

- e) Actividades docentes en instituciones académicas nacionales o extranjeras oficialmente reconocidas.
- f) Servicios de consultoría o asesoría sobre aspectos académicos.
- g) Gestión académica y de representación institucional en el caso de directivos universitarios.

Las actividades anteriormente mencionadas deben ser de interés particular para la Facultad o Instituto Académico al cual está adscrito el profesor, a juicio de la unidad académica, o de interés general para la Universidad, a juicio del Consejo Académico.

Comisión ad-honorem es aquella concedida por la Universidad a los profesores de carrera que:

- a) Sean requeridos y remunerados por instituciones académicas o científicas o por Entidades nacionales o internacionales, públicas o privadas para impartir docencia, prestar servicios de consultoría, asesoría, administración y otros que estén relacionados con la labor que el profesor realiza en la unidad académica a la que pertenece y que sean de interés para la Universidad.
- b) Sean cónyuges de profesores de carrera, que vayan a disfrutar de una comisión de estudios o académica en el exterior, una comisión ad-honorem o posdoctoral o un año sabático

Las comisiones posdoctorales son aquellas que se otorgan a profesores de carrera que posean título de doctor y sean investigadores activos, con el fin de que actualicen sus conocimientos en su campo de investigación.

- Años Sabáticos

El año sabático es un estímulo para el desarrollo de la carrera profesoral, consistente en un período de doce (12) meses continuos, que la Universidad concede a sus profesores sobre la base de siete (7) años de servicio laboral continuo, para llevar a cabo un trabajo académico relacionado con la actividad que el profesor ha venido realizando en su unidad académica. La actividad desarrollada por el profesor debe contribuir a su desarrollo académico personal y al de la Facultad o Instituto Académico al cual está adscrito.

A continuación se presentara un cuadro con información sobre comisiones a académicas concedidas en el Instituto de Psicología.

Cuadro 24. Comisiones Académicas Instituto de Psicología

INFORMACIÓN DEL COMISIONADO								
INFORMACIÓN DE LA COMISIÓN CONCEDIDA								
Nº.	NOMBRE DEL COMISIONADO	OBJETO DE LA COMISIÓN	DURACIÓN					
			DESDE:			HASTA:		
			DIA	MES	AÑO	DIA	MES	AÑO
1	REBECA PUCHE NAVARRO	Presentar conferencia sobre el niño como científica en el II Congreso De Educación Inicial en la Universidad Pontificia Peruana	2	2	4	4	2	4
2	MARIA EUGENIA DELGADO	Presentar informe de admisión y entrevista para ingresar al Programa de Doctorado en la Universidad Autónoma de México.	13	3	4	20	3	4
3	MARIELA OROZCO HORMAZA	Participar de la conferencia Jean Piaget Society y Organización del Simposio "Desarrollo Infantil en Contextos de Pobreza.	1	6	4	5	6	4
4	ÁLVARO ENRÍQUEZ MARTÍNEZ	Participar de las actividades del Centro de Psicología Aplicada al Trabajo del Departamento de Psicología Social y del Trabajo del instituto de Psicología de la Universidad de Sao Paulo - Clases y supervisión de pasantías docencia y practica en el área de selección y desarrollo de recursos humanos - Supervisión e pasantía de estudiantes de ultimo año en selección de personal II.	1	8	4	31	10	4
5	OSCAR SIERRA FITZGERALD	Año sabático para realizar labores de investigación vinculadas con el Instituto de Investigaciones Biomédicas Augusto PI de la Universidad de Barcelona España	15	9	4	14	9	5
6	MIRALBA CORREA	Presentar Ponencia en Primer Congreso Regional de la Sociedad Inte Americana de Psicología	2	10	4	5	10	4
7	BLANCA CECILIA OROZCO	Presentar Ponencia en Primer Congreso Regional de la Sociedad Inte Americana de Psicología	2	5	4	5	10	4
8	MARIELA OROZCO HORMAZA	Presentar la Investigación sobre transcodificación numérica en la Unite Code Facultad de Psicología de la Universidad Católica de Lovaina	5	12	4	8	12	4
9	ERICO RENTERIA PÉREZ	Continuar los estudios de Doctorado en la universidad de Sao Paulo Brasil	16	8	5	14	3	6
10	ERICO RENTERIA PÉREZ	Continuar los estudios de Doctorado en la universidad de Sao Paulo Brasil	21	4	6	12	6	6

11	OSCAR ORDÓÑEZ	Presentar la ponencia Children Understanding of Humor and Scientific Thinkg. Some	5	7	5	9	7	5
12	HERNÁN SÁNCHEZ RÍOS	Presentar de evaluación de resultados de la investigación El desarrollo de los Niños y Niñas que Viven en Sectores Urbanos Pobres. En la Universidad Autónoma de Barcelona.	11	7	5	24	7	5
13	WILLIAM LÓPEZ GUTIÉRREZ	Continuar con la Tesis Doctoral en Estudios Culturales Latinoamericanos de la Universidad Andina Simón Bolívar de Quito.	1	9	5	30	9	5
14	REBECA PUCHE NAVARRO	Presentar ponencia en el XIII European Conference on Devel pomemental Psicología y adelantar gestiones en Holanda para convenios con el Doctorado en Psicología.	23	8	5	5	9	5
15	OSCAR AURELIO ORDÓÑEZ	Asistir al II Congreso Binacional de Educación "Formación y Actualización Docente" para dictar ponencia "El Niño que Piensa"	19	10	5	23	10	5
16	OLGA LUCIA OBANDO	Participar como ponente en el III Congreso Latinoamericano de la Psicología de la Salud en la ALAPSA.	4	12	5	10	12	5
17	OSCAR AURELIO ORDÓÑEZ	Adelantar curso intensivo de ingles como requisito para obtener beca de estudios doctorales de la comisión Fulbright en la Universidad de Oregón USA	2	4	6	1	7	6
18	OSCAR AURELIO ORDÓÑEZ	Realizar estudios de doctorado en Psicología en la Universidad de Ball State Universyti en la Ciudad de Muncie USA	16	8	6	15	8	7
27	ANA CLAUDIA DELGADO	Participar en el Seminario "Estados Litorales" en la Escuela Freudian del Ecuador	25	10	6	27	10	6
28	REBECA PUCHE NAVARRO	Realizar gestiones para la organización de redes de apoyo para la iniciación de la iniciación de nuevos énfasis en la Maestría y Doctorado en Psicología	9	11	6	11	11	6
29	OSCAR SIERRA FITZGERALD	Participar en el 1 ST British Cuban Workshop on Neuro imaging - tecniques and aplications. Ponencia Epectroacopia por Resonancia magnética en demencias vasculares.	19	11	6	24	11	6

Fuente: Coordinación Administrativa. Instituto de Psicología.

6.3.4. INFRAESTRUCTURA

Organización Directiva del Instituto de Psicología

La Organización directiva del Instituto de Psicología la Integra el despacho del Director en este Caso Álvaro Enríquez Martínez, máxima autoridad ejecutiva del Instituto, quien tiene a su cargo la dirección de los asuntos académicos y administrativos de la misma. Quien cuenta con una Coordinación Administrativa como ente encargado de apoyar al Director en la toma de decisiones con respecto a los asuntos administrativos del Instituto, apoyo logístico y tramite en todos los procedimientos requeridos, responsable de brindar soporte técnico e informático en el manejo, administración y mantenimiento de equipos de cómputo, audiovisuales y actualización de la página Web del Instituto y Áreas o dependencias adscritas.

Dentro de las funciones del Director del Instituto, se encuentran:

- Cumplir y hacer cumplir, en el Instituto, todas las disposiciones legales, las normas y reglamentos de la Universidad.
- Garantizar e impulsar un permanente trabajo colegiado, al tiempo que una activa participación en los diferentes programas y actividades.
- Asegurar el cumplimiento de los compromisos institucionales de todos los miembros del Instituto.
- Coordinar la gestión administrativa y financiera del Instituto, de conformidad con los estatutos y los reglamentos de la Institución.
- Fomentar actividades que contribuyan al desarrollo académico, administrativo y financiero del instituto.
- Autorizar los gastos de todos los ingresos generados por el Instituto.

Relaciones Internas del Instituto de Psicología

El Instituto de Psicología cuenta con una forma organizativa bastante amplia en los cuales intervienen muchos actores sociales, sin embargo a nivel general de las relaciones entre todas las personas que tienen algo que ver con el Instituto, aunque las relaciones son cordiales, existen ciertos grados de tensión entre ellas; aparentemente las personas se tratan dentro del marco institucional y de acuerdo con las reglas establecidas jurídicamente, sin embargo, dichas relaciones se encuentran matizadas por estilos de trabajo personales, a partir de los cuales se pueden generar algunas tensiones y discrepancias. Los manejos de poder aparentemente dados por algunos puestos de trabajos o cargos, inciden en los comportamientos de las personas y de allí que genere más tensión. Paralelamente consideramos que esto hace parte de la mayoría de organizaciones de trabajo, no podemos olvidar que la Universidad del Valle además de academia es empresa. Dentro de estas relaciones de trabajo abordadas aquí, se llega al punto en el cual a se de manejar mucha discreción y diplomacia, y de no hacerlo se generan las tensiones antes mencionada.

Asumiendo que una problemática es un reto, una citación por resolver y mejorar, se deben encaminar acciones para la mejora de estos comportamientos.

Finanzas y Presupuestos del Instituto de psicología

Manejo financiero del programa de Pregrado

Dado el carácter público de la Universidad del Valle y con el fin de materializar su misión de formar integralmente y educar mediante la generación y difusión de conocimiento, se constituye en una tarea vital el sostenimiento y desarrollo de los programas de Pregrado. De acuerdo a lo anterior la Universidad ha definido como fuente de financiamiento mayoritaria de estos programas los recursos del fondo común y como un complemento los ingresos propios de la Facultad o dependencia a la que estén adscritos.

Los ingresos del Fondo Común

Los ingresos que los estudiantes de Pregrado cancelan por inscripción y matrícula y las transferencias que hace el Estado van a alimentar el fondo común de la Universidad del Valle. Este dinero posteriormente es utilizado para la cancelación de los salarios de docentes, monitorías (en nuestro caso el 100% de los monitores son pagados con estos recursos) y el personal de mantenimiento (aseo y vigilancia) de

los salones y la Universidad en general. Estos recursos son manejados por la Administración Central.

Los ingresos de Recursos Propios

Los ingresos de recursos propios como su nombre lo indica son ingresos que la Facultad genera. Estos están constituidos en su mayoría por las inscripciones y matriculas de los programas de postgrado y otros conceptos como certificados, asesorías, contratos inter administrativo, servicios psicológicos, venta de publicaciones y demás actividades relacionadas constituyen un menor porcentaje. De acuerdo a lo anterior los desembolsos que el Instituto de psicología realiza, son pagos que afectan los recursos propios.

Ejecución de Gastos

Cada año se realiza un presupuesto general para el instituto de psicología, en el se proyectan los posibles ingresos que va a generar el Instituto y los gastos en que se va a incurrir durante la vigencia fiscal.

Este presupuesto no contiene recursos generados por los programas de Pregrado por concepto de matriculas o inscripciones de estudiantes, sin embargo los recursos propios que genera el Instituto se utilizan para financiar los gastos de papelería, útiles de aseo, tiquetes aéreos, gastos de viajes e inscripción para eventos académicos, dotación de muebles para las oficinas, equipos de computo y audiovisuales para los salones, honorarios y bonificaciones, para financiar la realización de algunos eventos y otras actividades para el programa y para proyectos de investigación de los docentes adscritos a los diferentes áreas.

De esta forma los programas de Pregrado van a encontrar el apoyo económico en cuanto a salarios, prestaciones laborales, algunos aportes para proyectos de investigación en recursos del fondo común y los otros gastos por recursos propios.

CUADRO 25. Balance general - Dirección del instituto de Psicología 2007					
TIPO	ITEMS	DIRECCION	PROYECTOS	F-COMUN	TOTAL
INGRESOS	RECURSOS AÑO 2006	9.035.396	62.399.568	91.292	71.526.256
	CONVENIOS Y ASESORIAS	5.546.806			5.546.806
	CONSULTAS PSICOLOGICAS				-
	OTROS INGRESOS	1.746.599			1.746.599
	TRASLADOS DE INGRESOS	6.278.685			6.278.685
SUB TOTAL		22.607.486	62.399.568	91.292	85.098.346
EGRESOS	<i>Servicios Personales</i>				-
	Bonificaciones Docentes				-
	Contratistas Estatales	4.773.591			4.773.591
	<i>Gastos Generales</i>				-
	Alimentos Viveres	659.030			659.030
	Útiles de Oficina y Suministros Varios	4.717.387	2.515.622		7.233.009
	Servicio Telefónico	911.103			911.103
	Mantenimiento Muebles y Equipo	774.130			774.130
	Mantenimiento Planta física	919.770			919.770
	Alquileres				-
	Viáticos Gastos de Viaje	1.288.279			1.288.279
	Pasajes	482.683			482.683
	Impresos , Publicaciones y Fotocopias	667.126			667.126
	Comunicaciones y Correos Transportes	77.509			77.509
	Inscripción a eventos y seminarios				-
	Monitorias de Apoyo	2.252.661			2.252.661
	Servicios Profesionales				-
	Servicios Temporales	640.882			640.882
	Otros Gastos Generales	116.047			116.047
	<i>Transferencias</i>				-
	Transferencias				-
	Cuotas a Asociaciones	508.007			508.007
	<i>Inversión</i>				-
	Estudios Interventoras				-
	Equipo de Computo				-
	Muebles y Equipos	225.241			225.241
	Libros y Material Bibliográfico				-
SUB TOTAL		19.013.446	2.515.622	-	21.529.068
BALANCE A 30/04/2007		3.594.040	59.883.946	91.292	63.569.278

Fuente: Coordinación Administrativa Instituto de Psicología

Adecuación de Planta Física del Instituto de psicología

El propósito inicial del proyecto es la remodelación de los pisos 4 y 5to del edificio 388 y ubicación de una sala de cómputo con mayor cobertura en el edificio o 385 de tal forma que el Instituto de Psicología pueda contar con espacios más funcionales para sus actividades de docencia, investigación, extensión y espacios comunes. Este proyecto actualmente se esta ejecutando.

6.4. GUIAS DE ANALISIS INTERNO

6.4.1. Operaciones

Cuadro 26. Guía De Análisis Interno					
Empresa/Organización: Universidad Del Valle- Instituto De Psicología					
Proceso : Operaciones					
VARIABLE	F/D	DM	dm	fm	FM
Pregrado del Instituto de Psicología					
Calidad del Modelo Curricular del Instituto de Psicología	F				X
Programa de Egresados	D	X			
Practicas Supervisadas	F			X	
Cualificación de los Docentes	F				X
Investigaciones del Instituto de Psicología	F				X
Investigación Formativa	F				X
Grupos de Investigación	F				X
Postgrados del Instituto de Psicología					
Calidad del Modelo Curricular	F				X
Profesores Invitados	F				X
Cualificación de los Docentes	F				X
Pertinencia en la oferta de Postgrado	F			X	
Extensión y Educación Continuada					
Asesorías, Proyectos y Convenios Ínter administrativos	F				X
Diplomados, Seminarios y Cursos de Extensión	D	X			
Proyección Social	D		X		
Otros Servicios (Consulta Psicológica, Orientación Profesional, Pruebas Neuropsicologicas, etc.)	F			X	

Fuente: Propia

6.4.2. Logística de Salida

Cuadro 27. Guía de análisis interno					
Empresa/organización: universidad del valle- instituto de psicología					
Proceso : logística de salida					
VARIABLE	F/D	DM	dm	fm	FM
Egresados					
Calidad de Egresados de Pregrado	F				X
Calidad de Egresados Postgrados	F				X
Investigaciones del Instituto de Psicología					
Publicaciones y Reconocimientos	F				X
Extensión y Educación Continuada					
Asesorías, Proyectos y Convenios Ínter administrativos	F				X
Diplomados, Seminarios y Cursos de Extensión	D	X			
Proyección Social	D		X		
Otros Servicios (Consulta Psicológica, Orientación Profesional, Pruebas Neuropsicologicas, etc.)	F			X	

Fuente: Propia

6.4.3. Mercadeo y Ventas

Cuadro 28. Guía de análisis interno					
Empresa/organización: universidad del valle- instituto de psicología					
Proceso : Mercadeo y Ventas					
VARIABLE	F/D	DM	dm	fm	FM
Publicidad y Oferta de Postgrados en Psicología	F			X	
Publicidad de servicios ofrecidos por el Instituto de psicología	D	X			
Información Disponible para el cliente	D	X			

Fuente: Propia

6.4.5. Manejo de Recursos Humano

Cuadro 29. Guía de análisis interno					
Empresa/organización: universidad del valle- instituto de psicología					
Proceso : manejo de recursos humanos					
VARIABLE	F/D	DM	dm	fm	FM
Contratación	F			X	
Capacitación y Desarrollo	F				X
Motivación	D		X		
Compensación (Bonificaciones)	F			X	

Fuente: Propia

6.4.6. Infraestructura

Cuadro 30. Guía de Análisis Interno					
Empresa/organización: universidad del valle- instituto de psicología					
Proceso : infraestructura					
VARIABLE	F/D	DM	dm	fm	FM
Dirección del Instituto de Psicología					
Objetivos y Metas Alcanzables	F				X
Estructura de la Organización Apropriada	F				X
Liderazgo	D		X		
Cultura Organizacional	D	X			
Finanzas y Presupuestos					
Ejecución de Presupuestos Generales	F				X
Generación de Recursos Propios	F				X
Liquidez para Sosténimiento del Instituto	F				X
Administración de Los Recursos	F				X
Planta Física Y Estructura					
Condiciones de Trabajo Apropriadas	F			X	
Adecuación de Espacios	F			X	

Fuente: Propia

6.4.7. Desarrollo de Tecnología

Cuadro 31.

GUIA DE ANALISIS INTERNO						
EMPRESA/ORGANIZACIÓN: UNIVERSIDAD DEL VALLE- INSTITUTO DE PSICOLOGIA						
PROCESO : DESARROLLO DE LA TECNOLOGIA						
VARIABLE	F/D	DM	dm	fm	FM	
Virtualización de Cursos	F				X	
Biblioteca Virtual	F				X	
Uso de Sistemas de Información Institucionales (Sabs,Interfinanzas,Sifore y Sirh)*	F			X		
Actualización de Páginas Web	F			X		
*SABS	Sistema de Administración de Bienes y Servicios					
INTERFINANZAS	Sistema para el manejo Presupuestal y Pago					
SIFORE	Sistema Para el Manejo de Cajas Menores y Fondos Renovables					
SIRH	Sistema Integrado de Información y Manejo de Recursos Humanos					

Fuente: Propia

6.5. SÍNTESIS DE GUÍAS DE ANÁLISIS INTERNO

Fortalezas Mayores

- Calidad de Egresados
- Calidad del Modelo Curricular
- Publicaciones y reconocimientos sobre las Investigaciones
- Asesorías, proyectos y Convenios Interadministrativos
- Cualificación docente
- Investigación Formativa
- Profesor invitados a los Postgrados
- Capacitación y Desarrollo del Cuerpo Docente
- Objetivos y Metas alcanzables
- Estructura de la Organización apropiada
- administración de los Recursos
- Virtualización de Cursos

- Biblioteca Virtual

Fortalezas Menores

- Publicidad y oferta de Postgrados en psicología
- Contratación
- Compensación y Bonificaciones
- Condiciones de trabajo apropiadas
- Uso de los sistemas de información Institucionales
- Actualización de página Web.

Debilidades Mayores

- Publicidad de Servicios Ofrecidos por el Instituto de Psicología
- Información disponible para el Cliente
- Cultura organizacional

Debilidad Menor

- Diplomados, Seminarios y Cursos de Extensión
- Proyección Social
- Otros Servicios (Consulta Psicológica, Orientación Profesional, Pruebas Neuropsicológicas, etc.)
- Motivación
- Liderazgo
- Programa de Egresados

6.6. ANÁLISIS DE CADENA DE VALOR

La cadena de valor se diseña teniendo en cuenta la ventaja competitiva⁴⁰, lo cual permite buscar el valor en la cadena de actividades que una empresa realiza para poder otorgar valor a sus clientes. Según Betancourt B, en su libro Análisis sectorial y competitividad: la mayoría de actividades de las que una empresa puede sacar ventajas competitivas y las más diversas fuentes de estas ventajas, son aquellas en las que los competidores encuentran dificultades para copiar la formula del éxito.

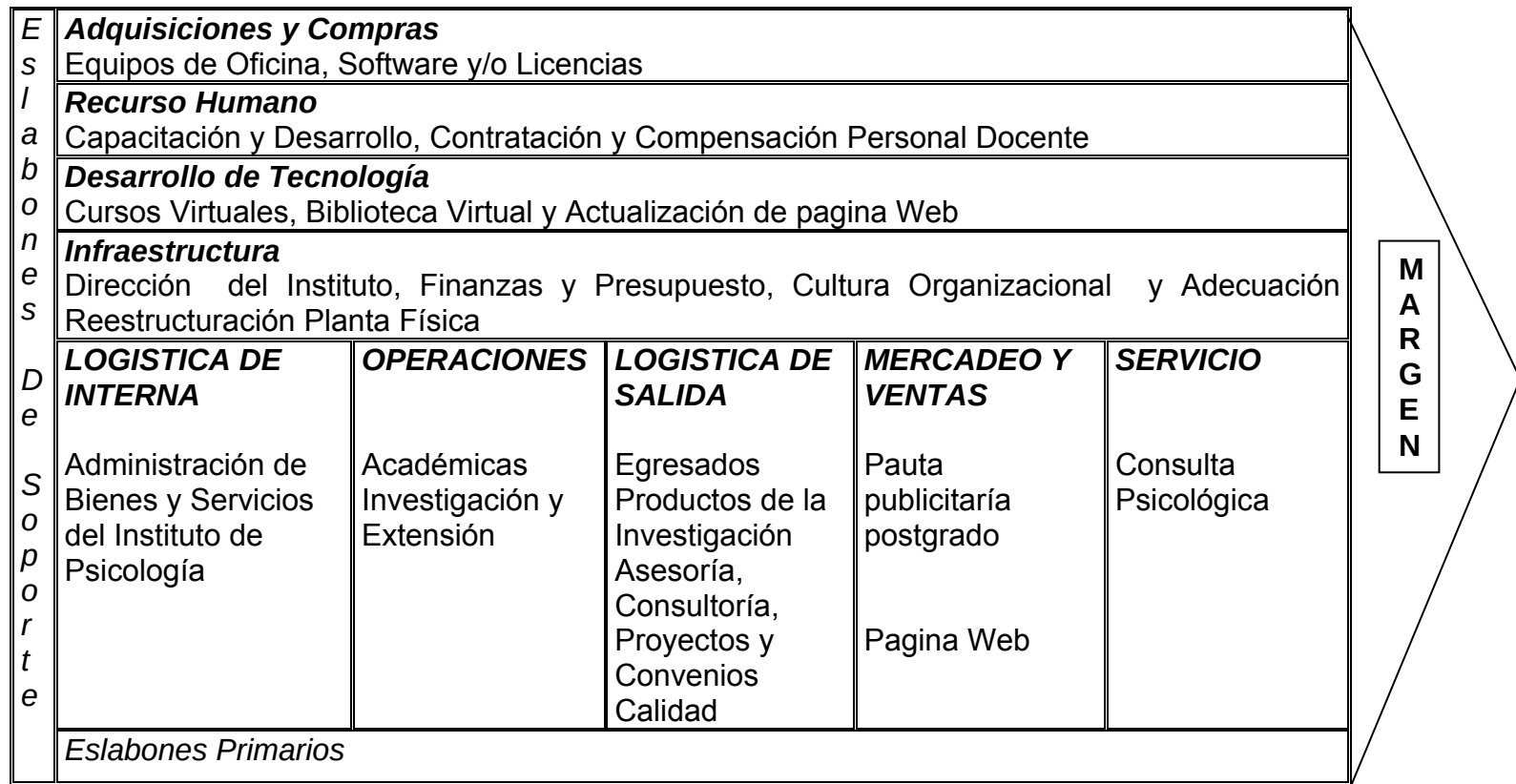
⁴⁰ Conocimiento de las capacidades o puntos fuertes que pueden proporcionar a una empresa una ventaja sobre sus competidores.

Dentro de las actividades que generan Valor frente a la Competencia para el Instituto de psicología se encuentran la calidad del servicios educativo, calidad de sus egresados en Pregrado y Postgrado, Diversidad de enfoques de aplicación de la psicología, cualificación Docente, Investigaciones y reconocimientos sobre las Investigaciones, adicionalmente el Instituto esta innovando en la creación de cursos virtuales y de biblioteca virtual para los estudiantes.

El Instituto de Psicología se encuentra acreditado por parte del Ministerio de Educación Nacional en su Programa Académico, Maestría en Psicología, la Oficina de Extensión por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Centro de investigación en Psicología ha sido calificado por Colciencias por tres años consecutivos como centro de excelencia lo que hace que se diferencie de la competencia en la medida en que sus principales procesos cumplen con los estándares de Calidad requeridos nacionalmente en el campo de la educación.

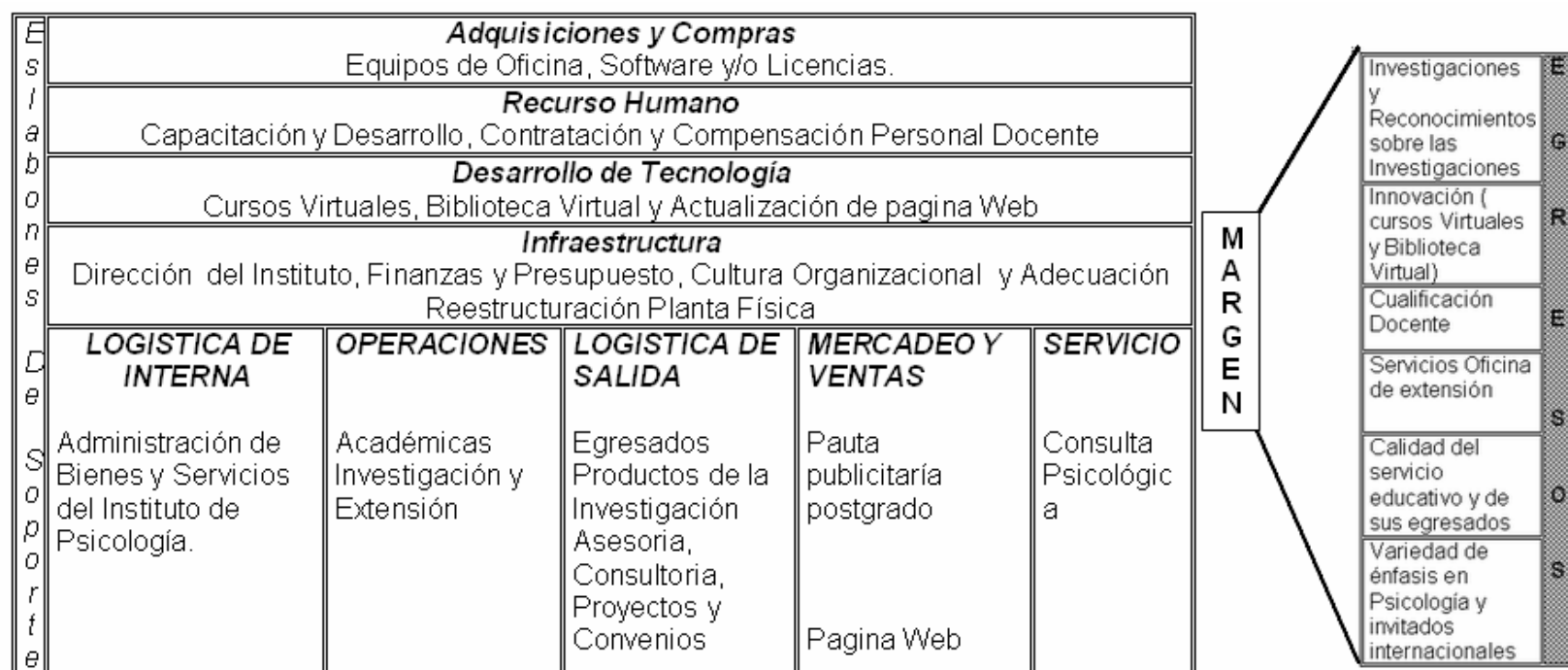
Cada área temática del Instituto de psicología trabaja en profundidad y con mucha intensidad lo cual permite ponerse siempre a la vanguardia a nivel nacional e incluso a nivel internacional, delimitando algunas lógicas y ejes temáticos de la Psicología, la Universidad del Valle aparece muy fuerte en el desarrollo de conocimientos e innovación, tanto a nivel investigativo, como a nivel de formación de pregrado y postgrado, lo cual se observa en la practica del desarrollo profesional de la psicología en comparación con egresados de otras instituciones en los cuales se percata la diferencia en conocimiento y formación.

Gráfico 22. Cadena de Valor Instituto de Psicología



Fuente: Propia

Gráfico 23. Desagregación del Margen Cadena de Valor Instituto de Psicología



Fuente: Propia

BENEFICIOS

Debilidades de la Cadena de Valor Actual del Instituto de Psicología

En la Cadena de valor actual del Instituto de Psicología como lo muestra el cuadro anterior se hace énfasis en las operaciones llevadas a cabo por el instituto de Psicología que van sesgadas a la labor misional de la Universidad del Valle en este caso Investigación, Extensión y la Docencia; por lo tanto el Instituto se enfoca en apoyar estas áreas; pero a descuidado aspectos como la dotación de Libros de Psicología a la Biblioteca; no hay una política de compra y adquisición de material bibliográfico que soporte el estudio de la Psicología por parte de los estudiantes.

Otro punto es y en base a los resultados del Ecaes en Psicología hay una amplia diferencia entre los resultados de las sedes y los de Cali, adicionalmente casi un 50% de los docentes son contratistas, y los docentes que dictan clase en las sedes son estudiantes de maestría y asistentes de docencia, lo que perjudica la calidad de la enseñanza, especialmente en las sedes.

Por medio de Ascofapsi (Asociación Colombiana de Facultades de Psicología), se realizan reuniones sobre redes de Investigación con un intervalo aproximado de cada año, lo que significa una unificación de las investigaciones y proyectos que se desarrollan actualmente, el déficit que se encuentra en ese sentido es que ese tipo de reuniones no se dan a conocer a la Universidad, principalmente a estudiantes de Pregrado.

Se debe hacer énfasis en promover y dar a conocer los servicios que ofrece la Oficina de Extensión en la medida que se puede dar a conocer a más clientes y potencializar las fortalezas y pertinencia de esta oficina.

Adicionalmente de debe Organizar y poner en marcha de un proceso de seguimiento y vinculación de los egresados, la regionalización de los procesos académicos, investigativos y de consultoría como un medio para adquirir pertenecía en el entorno nacional.

Cadena de Valor Sugerida

Teniendo en cuenta que el instituto de Psicología como ya lo hemos mencionado anteriormente cuenta con docentes con un nivel de formación probablemente el mejor de los profesionales de Psicología en la ciudad, su experiencia y estudios se destacan en el medio; la recomendación es adoptar una lógica un poco más administrativa y de resultados, es decir, cumplir plazos, plantearse metas reales y realizables, para formar un trabajo en equipo entre áreas y temáticas del instituto y posicionarlo en el mercado.

Se hace necesario entonces un proceso de sensibilización y capacitación a los docentes para esta nueva lógica; dejar a un lado las problemáticas internas del Instituto para que los docentes de distintas áreas pongan a dialogar sus saberes y, logren ver el trabajo más allá de los asuntos personales.

El relevo generacional del cuerpo docente, con condiciones de idoneidad, calidad y pertinencia, formación adecuada, es algo complicado de mejorar a la luz del régimen actual de vinculación y salarios del cuerpo docente de la Universidad del Valle. Frente a las actuales condiciones de vinculación, muchos docentes optan por laborar en la Universidades privadas; esto finalmente puede afectar de manera muy seria la calidad de los procesos del Instituto en todos sus niveles formativos. De acuerdo a lo anterior se sugiere apoyar a la formación y capacitación de los Docentes especialmente los de las Sedes regionales.

Se debe realizar una evaluación permanente del cumplimiento de los requisitos mínimos de calidad, para los programas académicos de Psicología de las sedes regionales -Palmira y Buga-, para garantizar una oferta académica de calidad por medio de la calidad académica de la docencia para el pregrado, integrando los docentes contratistas, asistentes de docencia de la Maestría en Psicología y el Doctorado en Psicología.

Se pueden realizar reuniones entre docentes de las sedes y los de Cali de una misma área para compartir saberes y unificar currículo, en la manera en que los Docentes con más experiencia cualifiquen a los docentes que inician su labor formativa.

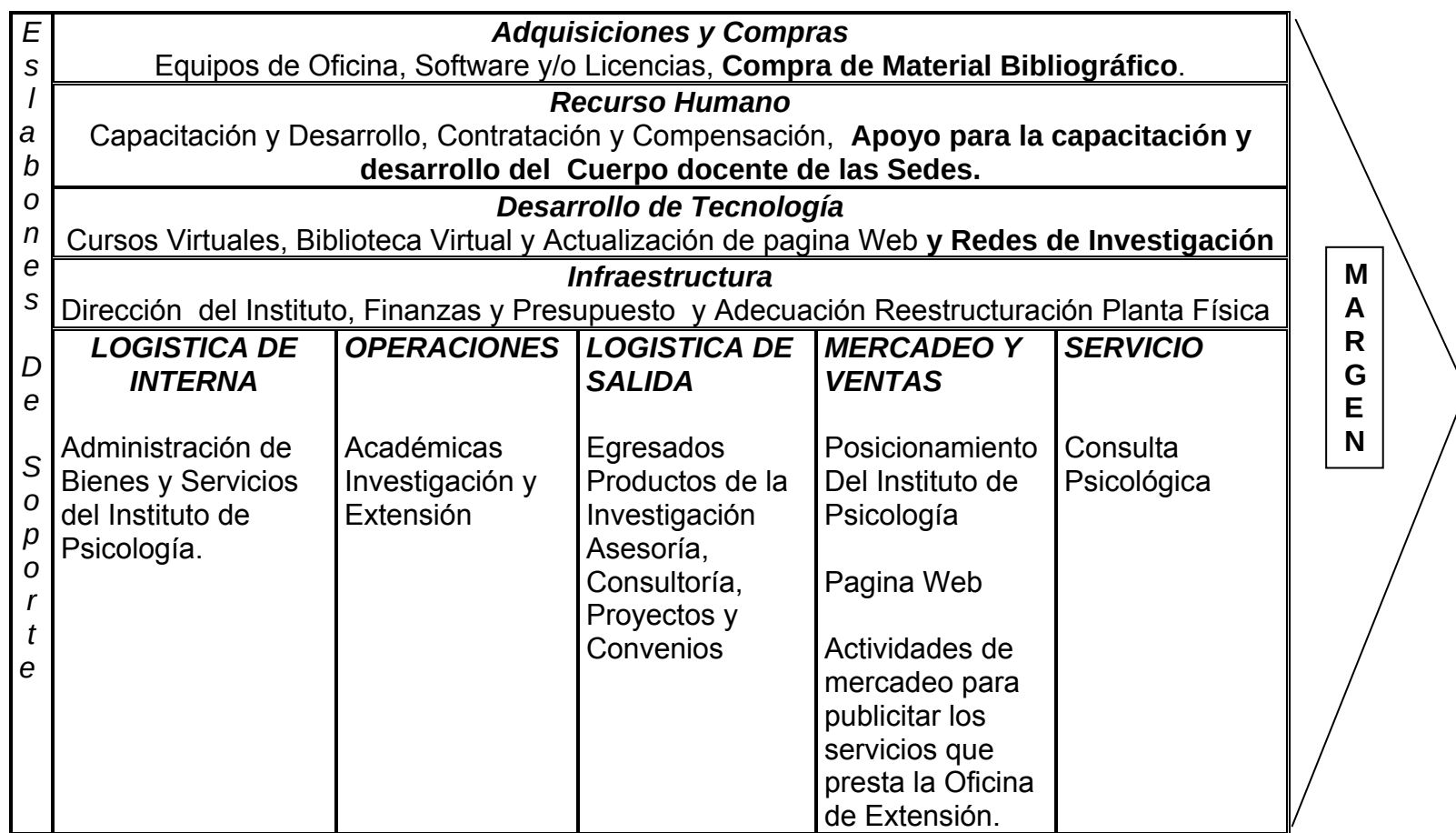
En el campo de las redes de Investigación que hay en psicología se debería hacer una conferencia de entrada libre donde se expongan todas las investigaciones, sus objetivos, impactos y resultados a la comunidad universitaria. Actividad que encamina al posicionamiento del Instituto de Psicología.

Además, se debe mejorar el manejo de la Oficina de Extensión, aunque esta oficina es una de las fortalezas que tiene el Instituto de Psicología por actividades y proyectos que ha desarrollado anteriormente, no hay una continuidad en sus procesos y en el ofrecimientos de sus productos, se recomienda la una mejora sustancial en el área de mercadeo de esta oficina, con el fin de que la comunidad conozca sus productos se interese por ellos y se ofrezcan al mercado.

Se debe desde la Oficina de Extensión lograr:

- Realización de diplomados, seminarios y otros tipos de actividades de formación, dirigidas a diversos públicos como forma de transferencia de conocimiento y de generación de ingresos.
- Ejecución de contratos de consultoría.
- Mantener la oferta de servicios profesionales a la población en general, en consulta psicológica y evaluaciones psicológicas especializadas.
- Mantener y ampliar el servicio del Banco de pruebas psicotécnicas.
- Promover la ampliación de la oferta y oportunidades de prácticas profesionales para los estudiantes del pregrado, con miras a fortalecer el vínculo Universidad-Empresa.
- Fortalecimiento de los programas de emprendimiento universitario desde la Psicología.

Gráfico 24. Cadena de Valor Sugerida Instituto de Psicología



Fuente: Propia

6.7. Entrevista de los actores que intervienen en los procesos del Instituto de Psicología.

El presente capítulo se enfoca en conocer las percepciones y conocimientos de los actores que intervienen en el desarrollo del trabajo, los cuales a su vez soportan las variables que se estudiarán en los posteriores capítulos.

Lo descrito anteriormente se llevó a cabo por medio de una entrevista⁴¹ con la cual se obtuvo información requerida para la evaluación de variables internas y externas que intervienen y condicionan el funcionamiento del Instituto de psicología.

Ver anexo A. Documento entrevista.

6.7.1. OBJETIVO DE LA ENTREVISTA

La entrevista se realiza con el fin de identificar la situación interna del Instituto de psicología, adicionalmente aspectos del entorno del mismo que influyen y afectan el desarrollo y crecimiento del Instituto. La participación de los trabajadores en diferentes acciones del proceso influyó de forma positiva en los resultados.

6.7.2. PROCEDIMIENTO DE LA ENTREVISTA

Este estudio se realizó a manera de censo a 15 funcionarios, que equivale al 55% del total de empleados con que cuenta actualmente el Instituto de psicología.

Se visitó en su puesto de trabajo a cada uno de los funcionarios entrevistados del Instituto de psicología, se ofreció una explicación del trabajo a realizar y se conversó con ellos. Dentro de los entrevistados se encuentran el director del

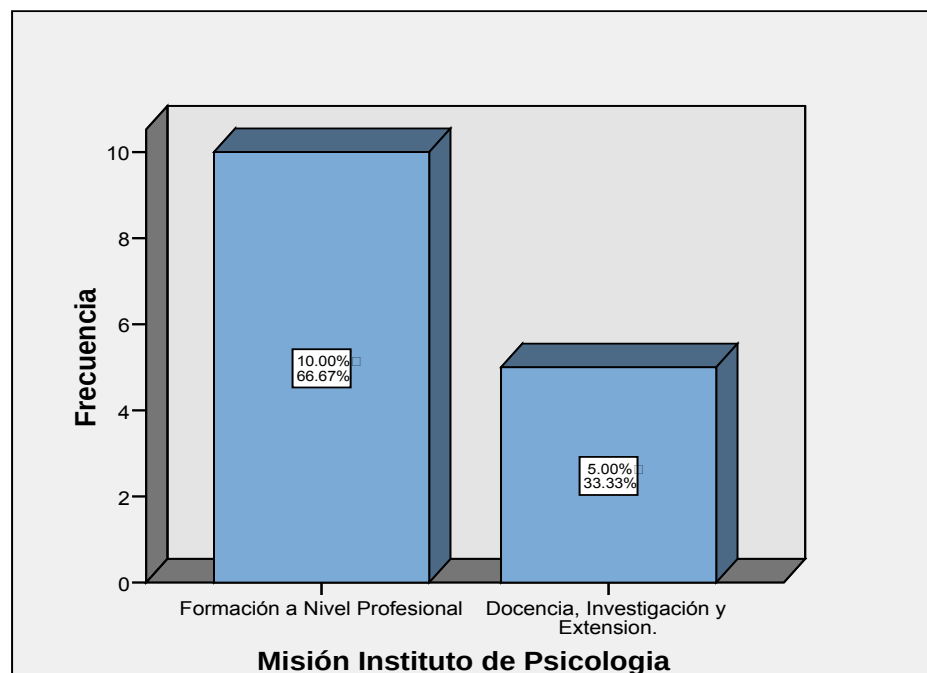
⁴¹ Es un hecho que consiste en un diálogo entablado entre dos o más personas: el entrevistador o entrevistadores que interroga y el o los que contestan. Se trata de una técnica o instrumento empleado en diversas actividades profesionales (por ejemplo en investigación, medicina, selección de personal). Una entrevista no es casual sino que es un diálogo interesado, con un acuerdo previo y unos intereses y expectativas por ambas partes.

programa del instituto de psicología, Docentes, estudiantes de Pregrado y Postgrado, miembros de grupos de investigación, secretarias y profesionales vinculados con el desempeño del Instituto.

A continuación se presenta los resultados de la entrevista.

6.7.3. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

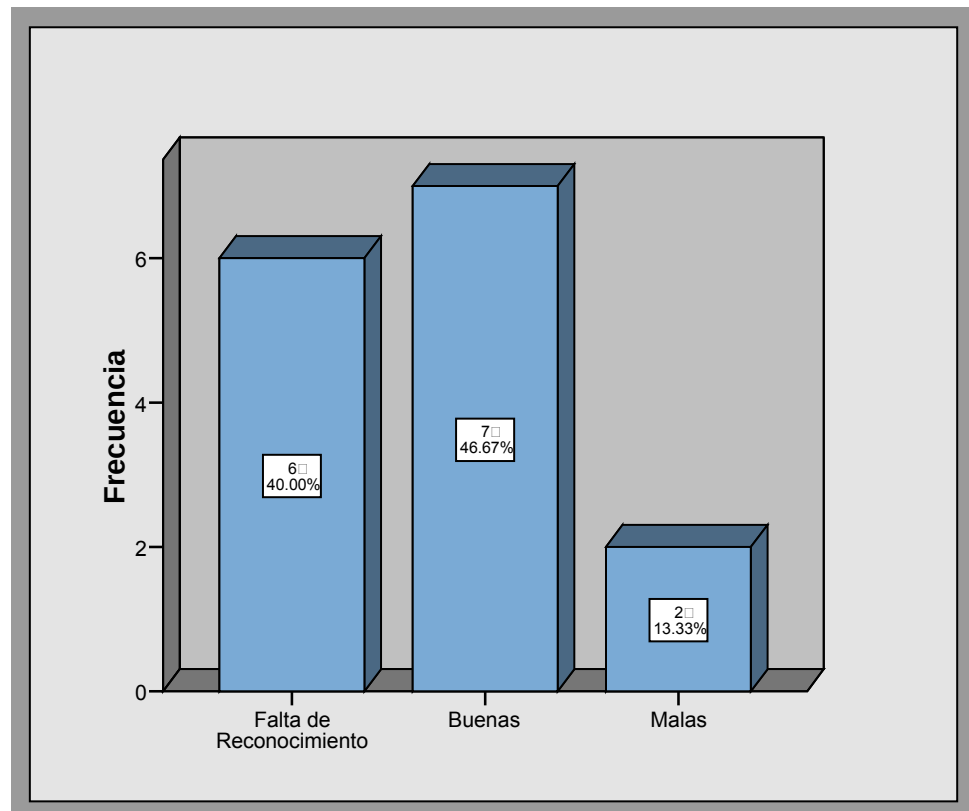
Gráfico 25. Razón de ser del Instituto de Psicología



Fuente: Propia

Para los entrevistados del instituto de psicología la razón de ser del Instituto de Psicología es principalmente la formación a nivel profesional con un 66.7% y la Investigación, Docencia y Extensión con un 33.3% como lo muestra el siguiente grafico.

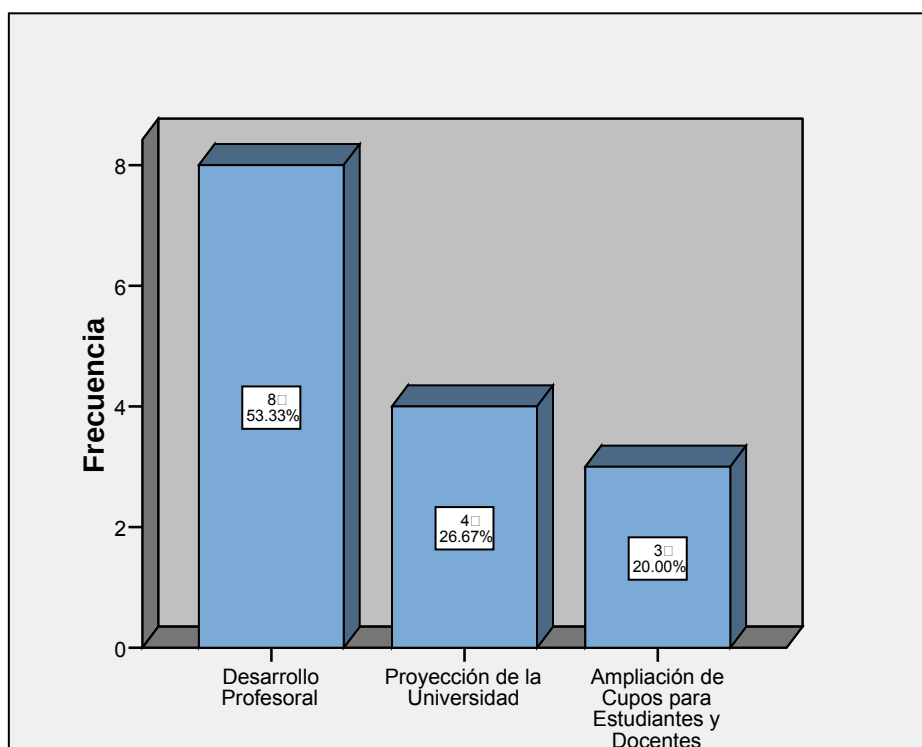
Gráfico 26. Relaciones del Instituto de Psicología con la Universidad del Valle



Fuente: Propia

Por otro lado los empleados consideran que las relaciones del Instituto y la Universidad del Valle son buenas con un 46.7%, falta reconocimiento con un 40% y por ultimo con un 13.3 % las relaciones con la Universidad son malas

Gráfico 27. Políticas de La Universidad del Valle que Benefician al Instituto de Psicología



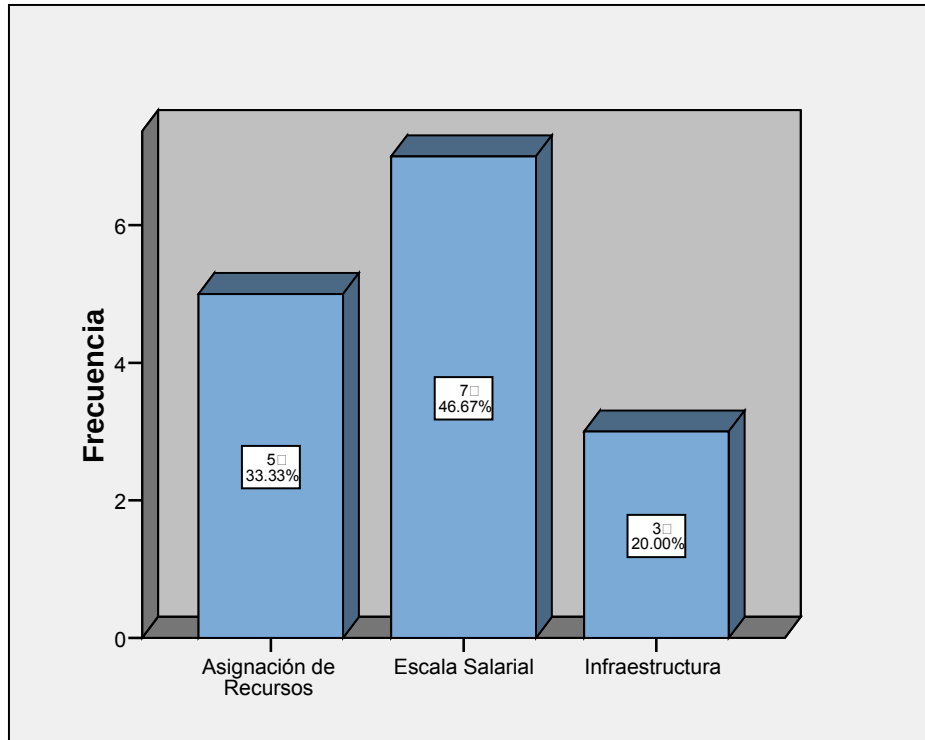
Fuente: Propia

El 53.3% de los entrevistados piensan que una de las políticas de la Universidad del Valle que más benefician al Instituto de Psicología es el desarrollo profesional, seguido de la proyección de la Universidad con un 26.7% y por ultimo Ampliación de cupos para docentes y estudiantes con un 20%.

Para los entrevistados la política de apoyo profesoral permite que los docentes de planta se formen a nivel de doctorado, permitiendo el avance y espíritu crítico que se debe tener en un centro de producción de conocimiento

La proyección de la universidad del Valle y sus planes estratégicos influyen directamente sobre el instituto de Psicología en cuanto a la pertinencia y desarrollo de sus actividades.

Gráfico 28. Políticas de La Universidad del Valle que Afectan al Instituto de Psicología



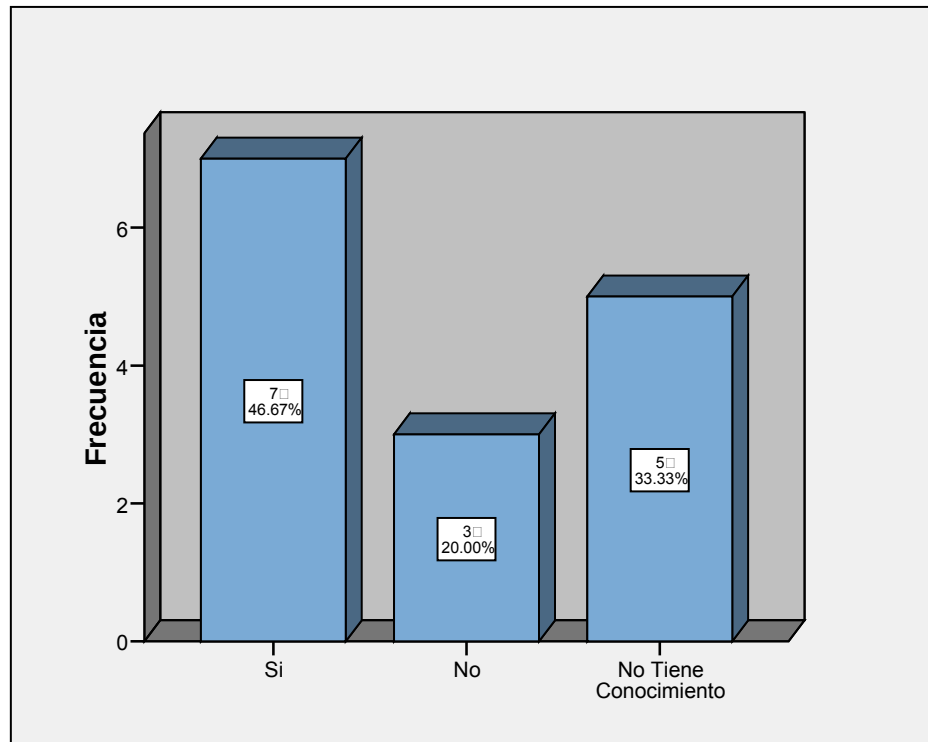
Fuente: Propia

En cuanto las políticas de la Universidad del Valle que afectan el desempeño del Instituto de psicología el 46.7 % consideran que la escala salarial es uno de los factores mas importantes, asignación de recursos con un 33.3% y por ultimo la Infraestructura con un 20%.

En cuanto a la escala salarial perjudica principalmente a los docentes nuevos que ingresan a la Universidad debido a que no se sienten atraídos por este incentivo y algunos prefieren vincularse con las universidades privadas.

Las políticas afectan directamente el desempeño del Instituto en lo relacionado a tasas salariales cupos para contratistas, sobre la ampliación de la cobertura al mismo tiempo de la no ampliación de la planta docente o los recursos disponibles para atender la oferta educativa.

Gráfico 29. Presupuesto y Recursos

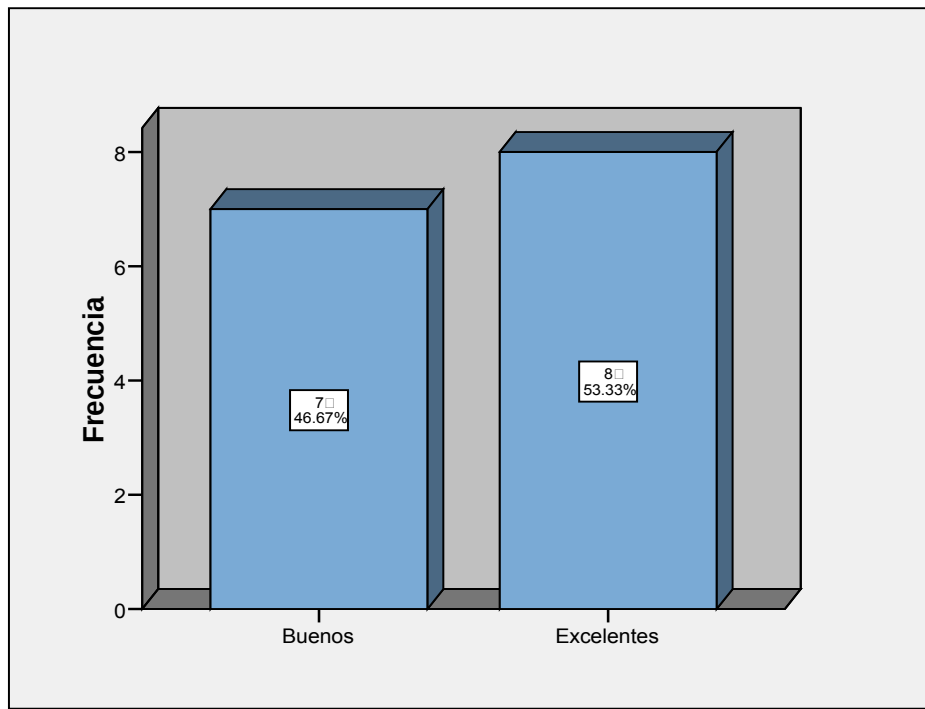


Fuente: Propia

Referente a los recursos y presupuesto con que cuenta el Instituto para el desarrollo de sus objetivos pedagógicos la mayoría de los funcionarios creen el instituto si cuenta con esos recursos con un 46.7%, no tiene conocimiento sobre recursos y presupuesto un 33.3 % y por ultimo los que creen que no con un 20%.

Los entrevistados consideran que el instituto tiene recursos para cumplir con sus objetivos pedagógicos aunque son pocos se hace bastante, adicionalmente se ayuda con proyectos de Colciencias los que permiten con sus dividendos la compra de algunos equipos y la contratación de algunas personas.

Gráfico 30. Generación de Conocimiento y Tecnología



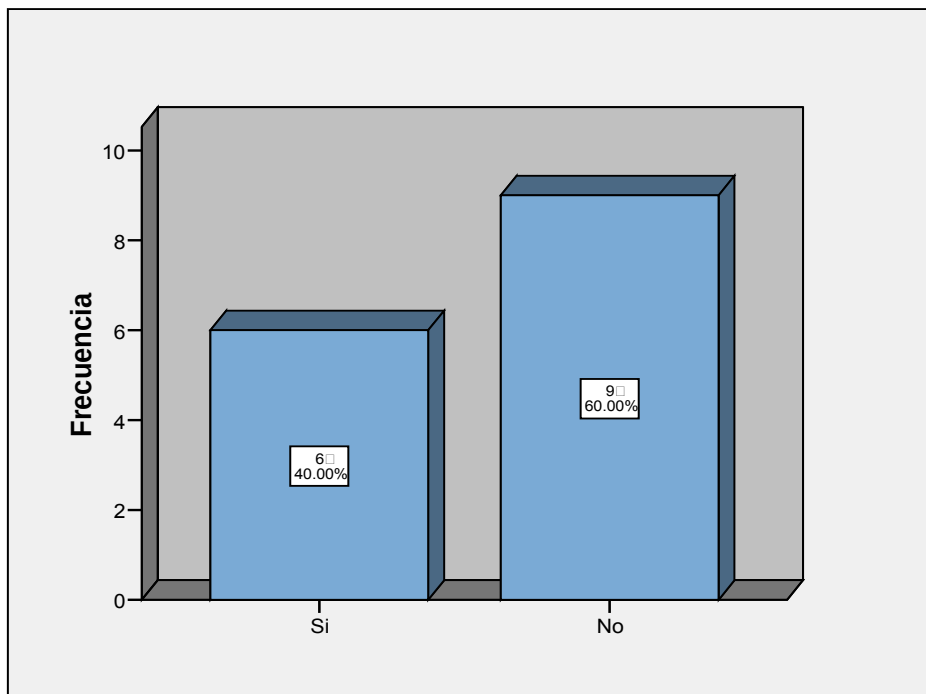
Fuente: Propia

En cuanto a la generación de conocimiento y tecnología el Instituto de Psicología un 53.33% considera que es excelente y el 46.67% restante opina que es bueno.

Los entrevistados consideran que en el desarrollo de conocimiento el Instituto de psicología en cada área temática trabaja con profundidad lo que permite ponerse siempre a la vanguardia a nivel nacional y en cuanto desarrollo de la tecnología entendida como técnicas de operación que se aplican en la practica el Instituto tiene un desarrollo pertinente y apropiado en cuanto a las herramientas tecnológicas disponibles para la mejora y desarrollo pedagógico del Instituto.

Durante el tiempo el Instituto se ha apropiado de equipos de cómputo, video beam, cámaras, licencias de programas de apoyo al trabajo de los grupos de investigación y demás herramientas tecnológicas.

Gráfico 31. Herramientas

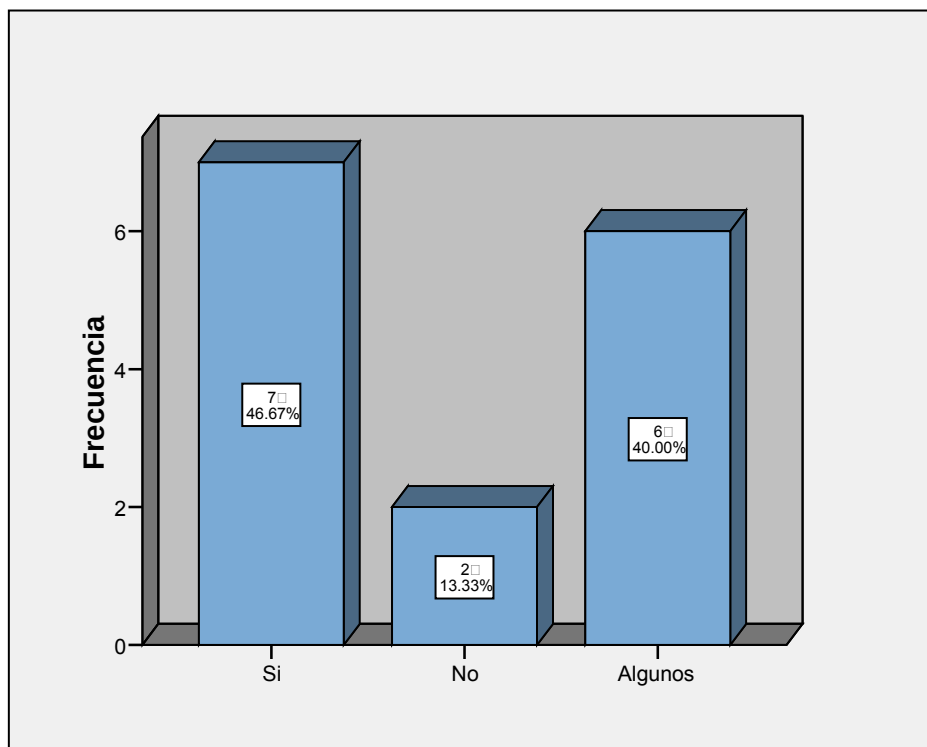


Fuente: Propia

En cuanto a las herramientas que cuenta el instituto para el desempeño laboral un 60% considera que las herramientas no son obsoletas, mientras un 40% considera que si se cuenta con herramientas obsoletas dentro del Instituto.

Los encuestados consideran que el Instituto de Psicología tiene herramientas pedagógicas que siguen siendo funcionales y relevantes pero se debe desarrollar instrumentación tecnológica; consideran que hace falta incrementar recursos tecnológicos especialmente para comunicación estilo videoconferencia, mejorar y ampliar la red con accesos remotos, acceso a internet inalámbrico en el campus, pero en general hay una disposición básica de computadores, impresoras y video beam que es buena.

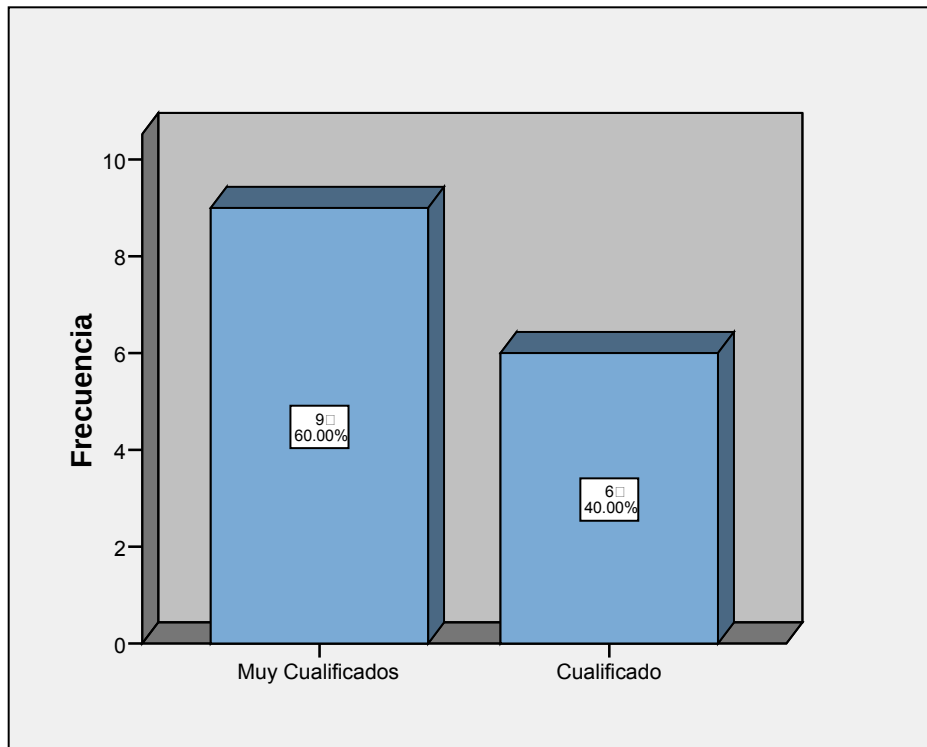
Gráfico 32. Conocimiento sobre los Grupos de Investigación en Psicología



Fuente: Propia

Para los Grupos de Investigación en psicología un 46.7 % de los entrevistados conocen estos grupos en su totalidad, mientras un 40% solo conoce algunos y por último 13.3 % no conoce o no tiene información sobre los grupos de investigación.

Gráfico 33. Formación Docente



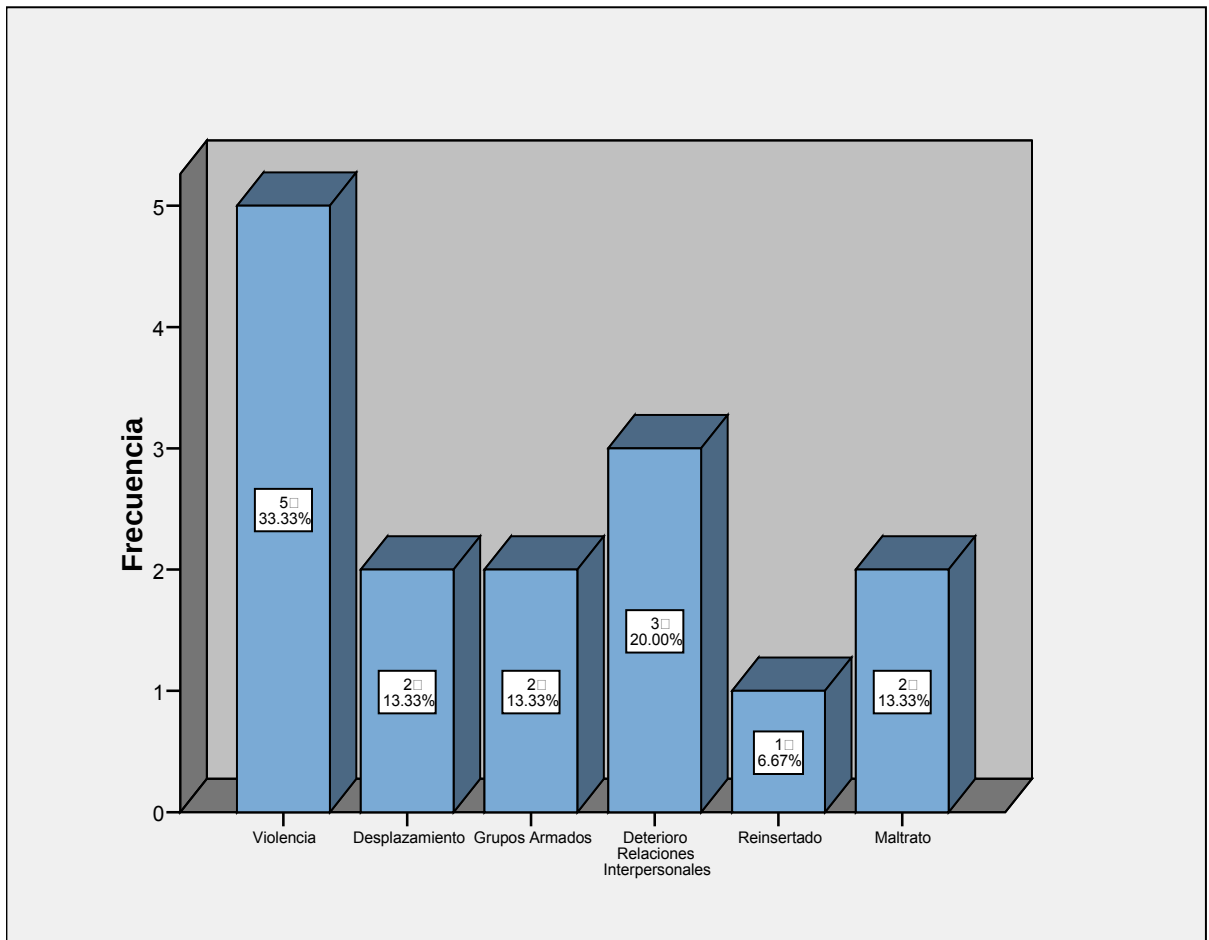
Fuente: Propia

En cuanto a la formación de los docentes del Instituto un 60% considera que son muy cualificados y el porcentaje restante cree que son cualificados.

Principalmente porque de los 20 docentes con que cuenta el instituto 6 tienen nivel de formación o están pronto a tenerlo en doctorado y los restantes todos tienen maestría e especializaciones, adicionalmente han publicado reconocidos libro y son conocidos internacionalmente.

Los entrevistados consideran que son personas con un alto grado de formación académica y experiencia en el campo de la Psicología que los hace idóneos para los cargos. Además se mueven en el medio, puesto que muchos de ellos realizan actividades paralelas a la enseñanza o a la investigación y dentro de ese mercado los docentes del Instituto de Psicología se encuentran muy bien posicionados y con muchos elementos que aportar.

Gráfico 34. Compromiso Social del Estudio de la Psicología Con el Valle del Cauca

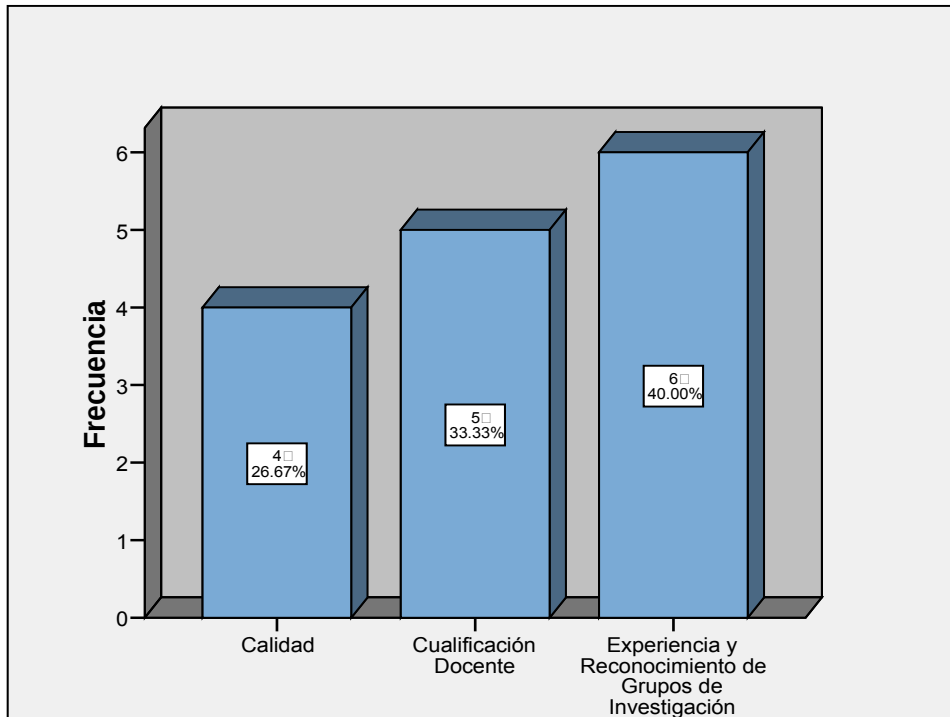


Fuente: Propia

La formación profesional en psicología tiene como compromiso social con el Valle del Cauca según los entrevistados ayudar a solucionar problemas como la Violencia con un 33.3%, deterioro de las relaciones personales con un 20%, desplazamiento, Grupos armados y maltrato todos con un 13.3% como los problemas más representativos

Los encuestados consideran que en el ambiente en general hay cambios en el contexto de la psicología crecen las demandas organizacionales la intervención pedagógica en el ámbito clínico, social, cultural etc., el tener la capacidad de estudiar el campo de la psicología y de dar respuesta pertinente a esas realidades que se constituye un reto para el Instituto de Psicología.

Gráfico 35. Fortalezas del Instituto de Psicología

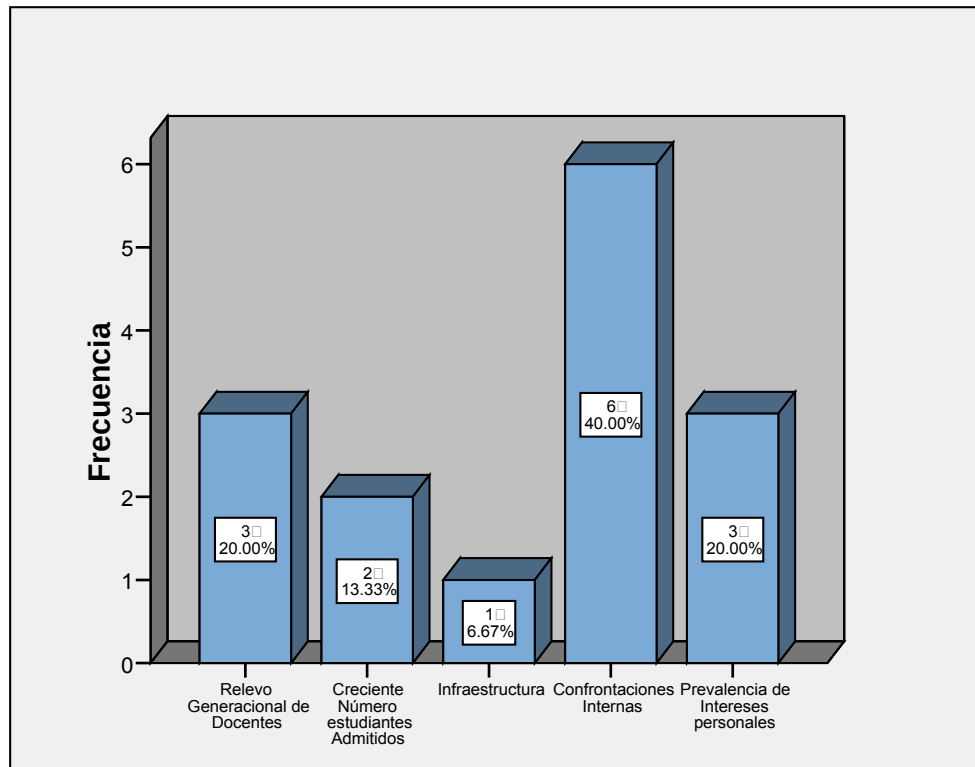


Fuente: Propia

Los primeros factores que hacen al Instituto de psicología Competitivo inicialmente la experiencia y reconocimiento de los grupos de investigación con un 40%, cualificación docente con un 33.3% seguido de la calidad con un 26.7 %.

Para los entrevistados la evidencia empírica de la calidad del Instituto la cual la hace competitiva es los primeros lugares del Ecaes, grupos de investigación de alto reconocimiento, solicitudes de empresas e instituciones de practicantes y la cualificación docente muestran el liderazgo y el papel del Instituto de Psicología.

Gráfico 36. Problemáticas del Instituto



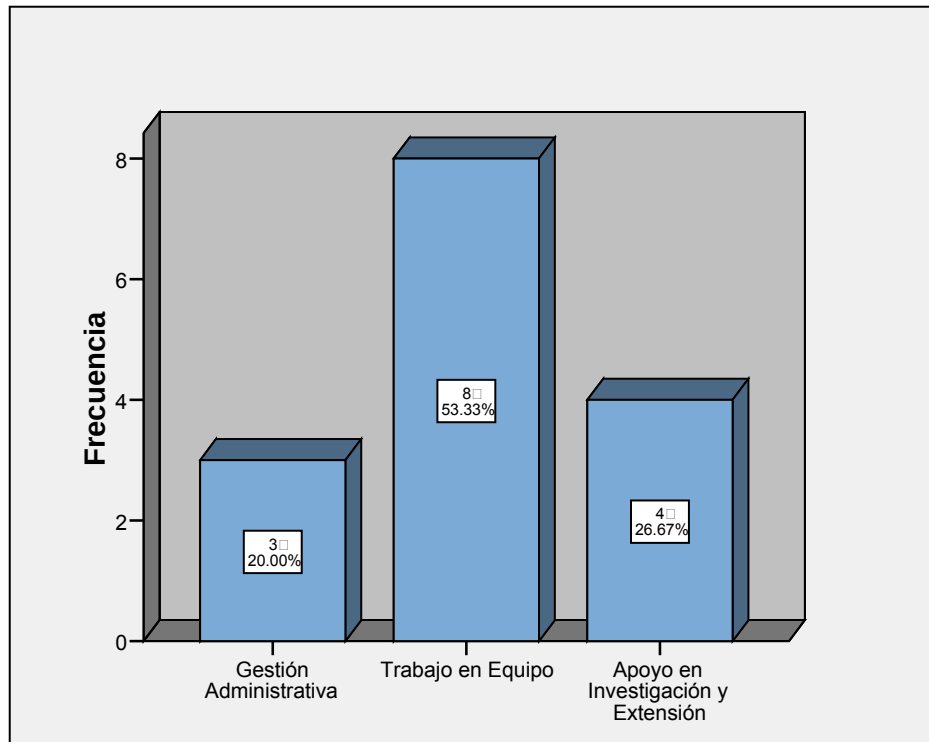
Fuente: Propia

El instituto de psicología actualmente presenta las siguiente problemáticas según los entrevistados, con un 40% su principal problema son las confrontaciones internas, con un 20% para ambos relevo generacional de docentes y prevalencia de intereses personales.

Argumentan los entrevistados existe dificultades internas para que los docentes de distintas áreas pongan a dialogar sus saberes y logren ver el trabajo mas allá de los asuntos personales debido a desacuerdos de años atrás que han impedido incluso que profesores se dirijan la palabra y compartan por tanto su conocimiento.

Lograr llevar a cabo el relevo generacional del cuerpo docente, con condiciones de idoneidad, calidad, pertinencias y formación adecuadas es algo muy complicado a la luz del régimen actual de la Universidad del Valle para la vinculación y salario del cuerpo docente.

Gráfico 37. Soluciones problemáticas del Instituto



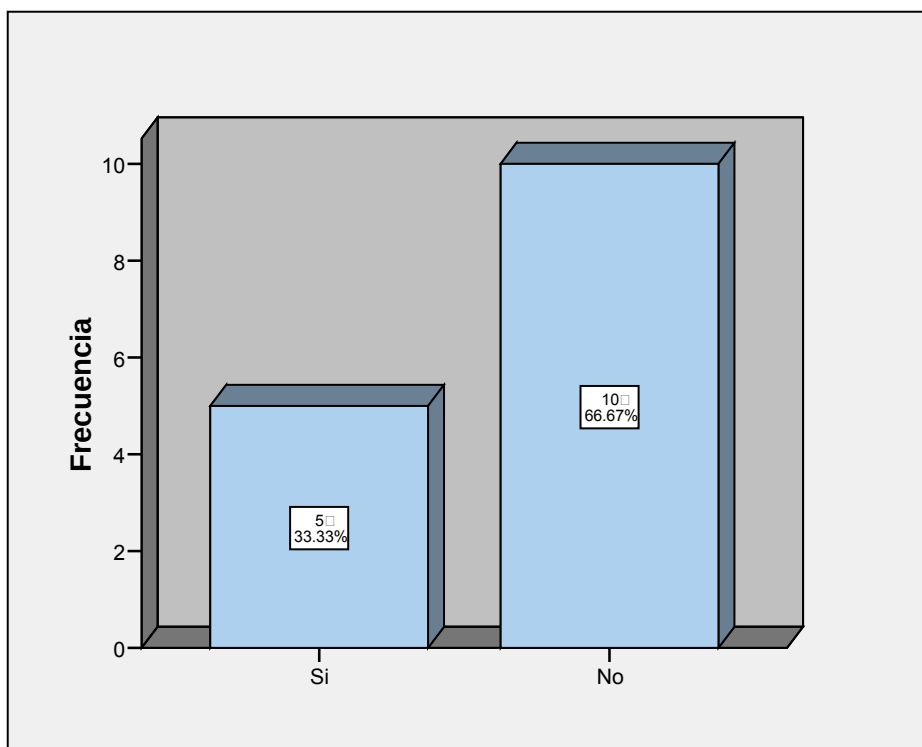
Fuente: Propia

Para solucionar problemáticas vividas actualmente para el Instituto de Psicología los entrevistados sugieren el trabajo en equipo el cual cuenta con un 53.3%, apoyo a la investigación y a la extensión con un 26.7%, el porcentaje restante lo tiene la gestión administrativa.

El aporte que hacen los entrevistados para mejorar las problemáticas que actualmente enfrenta el instituto es con trabajo coordinados, en equipo y comprometido, actuado y promulgando políticas claras, equitativas y coherentes con el trabajo de cada docente, grupo de investigación y área que desarrollen.

Adicionalmente vincular al Instituto de Psicología a redes de trabajos nacionales e internacionales para ganar mayor posicionamiento y encaminar su gestión a la proyección y establecimiento de convenios con la comunidad externa a Universidad del Valle.

Gráfico 38. Educación Virtual

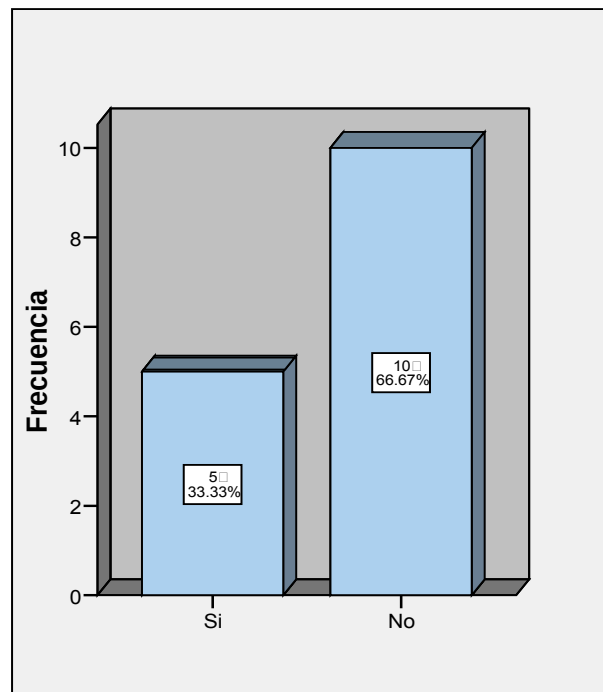


Fuente: Propia

Para los encuestados con relación a la educación virtual el 66.7% consideran que el instituto no se encuentra preparado, el 33.3% restante considera que el Instituto se encuentra preparado.

Los encuestados consideran que todavía falta el desarrollo de la cultura de la educación virtual, se debe adecuar procesos, metodologías, apoyos y ayudas a este recurso para poco a poco ir desarrollando el habito y disciplina para hacer formación virtual, es decir que depende de las propuestas no solo de reproducciones de las metodologías tradicionales que se dan en pantalla se debe conocer a fondo los que significa le educación virtual.

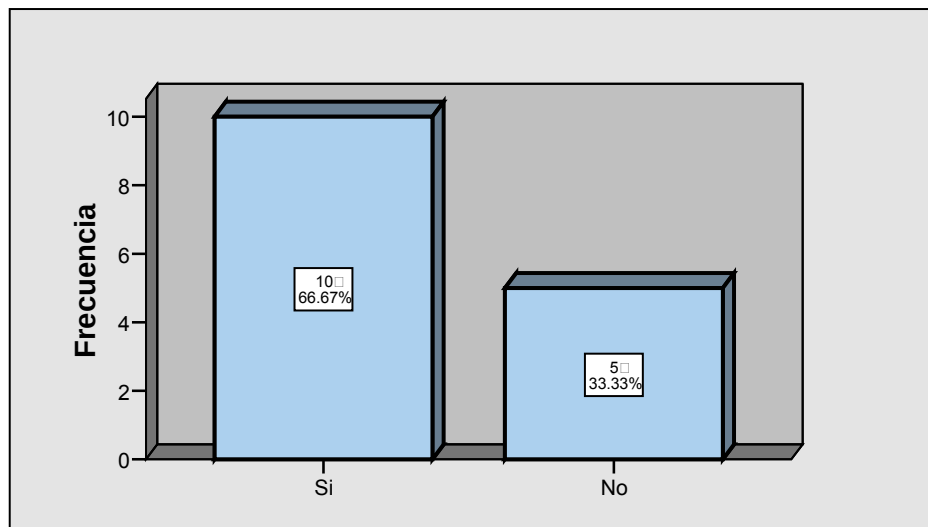
Gráfico 39. TLC



Fuente: Propia

El 66.7 % considera que el contenido pedagógico y curricular de la formación para psicología no se encuentra preparada para el TLC

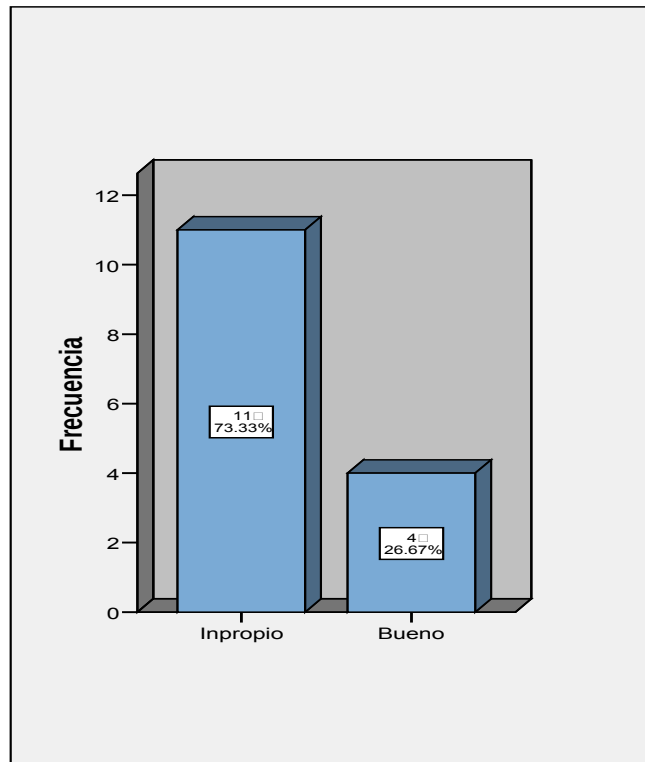
Gráfico 40. Conocimiento la Oferta de Servicios de Extensión



Fuente: Propia

El 66.7% de los entrevistados conocen o tienen información sobre los servicios que ofrece la oficina de extensión.

Gráfico 41. Cultura Organizacional Instituto de Psicología



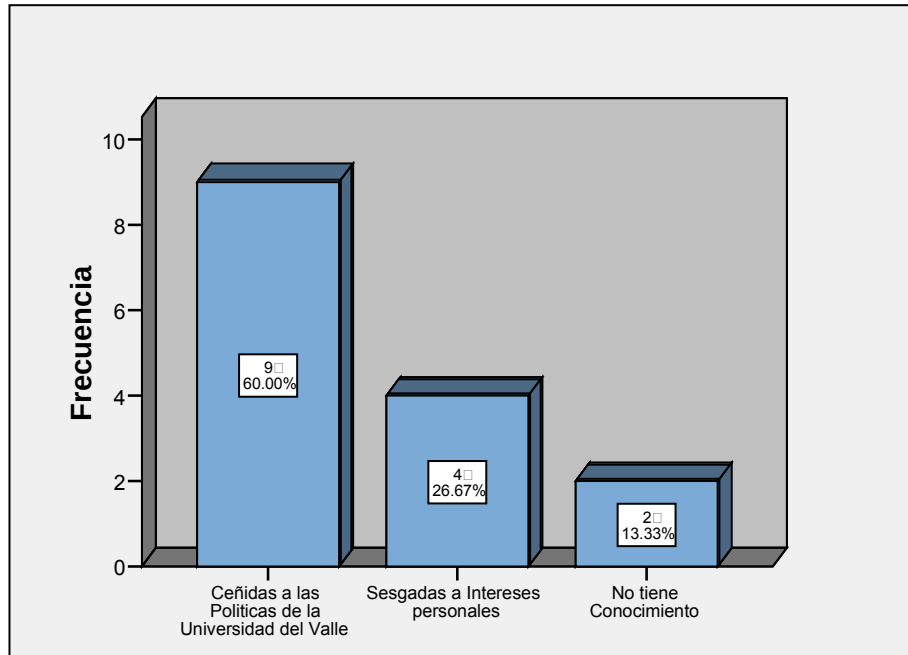
Fuente: Propia

Respecto a la Cultura Organizacional del Instituto de psicología el 73.3% de los entrevistados considera que es impropio, mientras el 26.7% considera que el ambiente es bueno.

Los entrevistados argumentan que el ambiente entre el personal académico y administrativo se observa tensión entre algunos; cada cual se dedica a los suyo procurando el menor contacto con los demás, de hecho muchos no saben que están trabajando sus compañeros, cada uno funciona aisladamente.

Como lo argumenta un docente “El clima laboral es impropio y propicio para el estrés, las enfermedades psicosomáticas y laborales”.

Gráfico 42. Proceso de Toma de Decisiones



Fuente: Propia

El 60% opina que el proceso de toma de decisiones del Instituto de psicología están ceñidas a las políticas de la Universidad del Valle, el 26.7% sesgadas a intereses personales y el 13.3% no tiene conocimiento sobre el tema.

6.8. VARIABLES ARROJADAS POR LOS ACTORES PARA EVALUAR EL MAE (MEDIO AMBIENTE EXTERNO) Y MAI (MEDIO AMBIENTE INTERNO)

Teniendo en cuenta los resultados que arroja este instrumento utilizado, se profundizara en las variables suministradas por los actores involucrados en el proceso.

Variables Externas

- Relaciones del Instituto de Psicología con la Universidad del Valle.
- Influencia de las políticas de la Universidad del Valle en el Instituto de Psicología.
- Política de asignación de Recursos.
- Aporte del estudio en Psicología nivel superior, en la solución de los conflictos sociales de la población del Valle de Cauca.
- Desafío del Instituto de Psicología Frente al TLC.

Variables Internas

- Razón de ser del Instituto de psicología
- Generación de conocimiento y Tecnología
- Herramientas del Instituto de Psicología
- Formación Docente
- Fortalezas del Instituto de Psicología
- Problemáticas del Instituto de Psicología
- Propuestas a las soluciones de las problemáticas del Instituto
- Educación Virtual
- Ambiente de trabajo del Instituto
- Proceso de toma de decisiones en el Instituto

7. MATRIZ DE LAS AMENAZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y FORTALEZAS (DOFA)

Para establecer las estrategias a seguir se ha desarrollado una matriz DOFA, en la cual se determinan y entrelazan las diferentes alternativas estratégicas.

Para llevar a cabo esta matriz es necesario tener en cuenta tanto la matriz de evaluación de factores externos (MEFE), como la matriz de evaluación de factores internos (MEFI), las cuales arrojan en este caso oportunidades y amenazas en el ambiente externo y debilidades y fortalezas en el ambiente Interno, las cuales son fundamentales para el desarrollo de la DOFA.

7.1. MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNO (MEFE)

La matriz de evaluación de los factores externos resume y evalúa la información del sector que hasta el momento se ha analizado, permitiendo identificar los aspectos que ejercen más influencia en el desempeño de la empresa.

En el siguiente cuadro se presenta el análisis de los factores externos del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle.

Cuadro 32. Matriz de Evaluación del Factor Externo (M.E.F.E)

FACTORES EXTERNOS CLAVE	VALOR	CLASIFICACIÓN	VALOR PONDERADO
Oportunidades			
1. Los estudiantes de Psicología quieren diversidad de enfoques en la carrera académica.	0,15	4	0,6
2. Diversidad de la demanda	0,10	3	0,3
3. La Universidad del Valle es líder en la tarifa del programa académico.	0,05	3	0,15
4. Crecimiento de la Población en edad de ingreso a la Universidad.	0,10	3	0,3
5. Convenios de Practica Universitaria	0,10	4	0,4
Amenazas			
1. Ley de Transferencias.	0,10	3	0,3
2. Privatización de lo público.	0,15	4	0,6
3. Creación del Programa de Psicología en las Universidades privadas.	0,05	2	0,1
4. El número de Alumnos por Aula Académica	0,10	3	0,3
5. La mala publicidad por la creación de Grupos Revolucionarios.	0,10	1	0,1
TOTAL	1,00		3,15

Fuente: Propia

1. Se elaboro una lista de los factores externos que se identificaron en el proceso de auditoria externa. Incluyendo 20 factores, tanto de oportunidades como amenazas, que afectan directamente a la empresa y a su sector. Se hizo primero una lista de las oportunidades y después de las amenazas.

2. Se asigno a cada factor un valor que vario de 0.0 (sin importancia a 1.0 (muy importante). El valor indica la importancia relativa de dicho factor para tener éxito en el sector de la empresa. Las oportunidades reciben los valores más altos que las amenazas, pero éstas pueden recibir también valores altos si son demasiado adversas o severas, como se puede observar en la tabla. Los valores adecuados se determinan comparando a los competidores exitosos con los no exitosos, o bien analizando el factor y logrando un consenso de grupo. La suma de todos los valores asignados es igual a 1.0.

3. Se asigna una clasificación de uno a cuatro a cada factor externo clave para indicar con cuánta eficacia responden a las estrategias actuales de la empresa a dicho factor, donde cuatro corresponde a la respuesta excelente, tres a la respuesta arriba del promedio, dos a la respuesta de nivel promedio y uno a la respuesta deficiente.

7.1.1. ANÁLISIS EVALUACIÓN EXTERNA

El puntaje de valor ponderado total de 3.15 indica que la empresa responde bien a las oportunidades y amenazas presentes en su sector; en otras palabras que, las estrategias de la empresa aprovecha en forma eficaz las oportunidades existentes y reduce al mínimo los efectos adversos potenciales de las amenazas externa.

7.2. MATRIZ DE EVALUACION INTERNA (MEFI)

La matriz de evaluación de los factores internos es una herramienta que agiliza el proceso de evaluación interna, pues resume las fortalezas y debilidades de la empresa mostrando la importancia de cada una para el desempeño de la misma.

En el siguiente cuadro se presenta el análisis de los factores internos del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle.

Cuadro 33. Evaluación de Factores Internos (M.E.F.I)

MEFI	PESO	CALIFICACIÓN	TOTAL PONDERADO
Fortalezas			
Calidad en los Modelos Curriculares de Pregrado y Postgrado en Psicología	0.10	3	0.3
Investigaciones	0.12	4	0.48
Cualificación de Los Docentes	0.06	3	0.18
Asesorías, Proyectos y Convenios Ínter administrativos	0.10	4	0.4
Publicaciones y Reconocimientos	0.08	4	0.32
Capacitación Y Desarrollo	0.05	3	0.15

Generación de Recursos Propios	0.06	3	0.18
Condiciones de Trabajo Apropriadados	0.05	2	0.1
Objetivos y Metas alcanzables	0.07	3	0.21
Debilidades			
Programas de Egresados	0.05	2	0.1
Diplomados, Seminarios y Cursos de Extensión	0.08	2	0.1
Publicidad de Servicios Ofrecidos por El Instituto de psicología	0.08	1	0.08
Cultura Organizacional	0.05	1	0.05
Información Disponible para los Clientes	0.02	2	0.04
Liderazgo	0.03	1	0.03
Total	1,00		2.72

Fuente: Propia

El procedimiento para realizar esta matriz fue el siguiente:⁴²

Paso 1. Identificar las Fortalezas y Debilidades Claves de la empresa.

Paso 2. Asignar ponderación a cada factor, así: con importancia (0) y de gran importancia (1)

Paso 3. Calificar a cada factor de 1 a 4, así; debilidad importante (1), debilidad menor (2) fortaleza menor (3) y fortaleza importante (4).

El resultado total ponderado de esta matriz puede oscilar de un resultado bajo de 1.0 a otro alto de 4, siendo el resultado promedio 2.5; los resultados mayores de 2.5. Indican una empresa poseedora de una fuerte posición interna, mientras que los resultados menores a 2.5. Demuestran una organización con debilidades fuertes.

Sea cual fuere la cantidad de factores que se incluyen en una matriz MEFI, el total ponderado puede ir de un mínimo de 1.0 a un máximo de 4.0, siendo la calificación promedio de 2.5. Los totales ponderados muy por debajo de 2.5 caracterizan que las organizaciones son débiles en lo interno, mientras que las calificaciones muy por arriba de 2.5 indican una posición interna fuerte. La matriz MEFI debe incluir

⁴² Prieto Herrera Jorge E. La Gestión Estratégica Organizacional. Ediciones COE Pág. 46

entre diez y veinte factores clave. La cantidad de factores no incluye en la escala de los totales ponderados porque los pesos siempre suman 1.0.

7.3. ANÁLISIS EVALUACIÓN INTERNA

Con relación a lo anterior podemos inferir que el Instituto de psicología se encuentra bien internamente, su resultado total ponderado es de 2.72, principalmente por el desarrollo de sus investigaciones, publicaciones y reconocimientos sobre las mismas, Asesorías, Proyectos y Convenios Inter administrativos y por la alta formación de los Docentes involucrados con el desarrollo y sostenimiento del Instituto.

El instituto de psicología a nivel nacional puede considerarse un líder en el desarrollo de conocimiento, tener todos los niveles de formación, haber creado el primer doctorado en Psicología del país, el tener grupos de investigación alto reconocimiento, el mantenimiento de buenos resultados en el Ecaes, permiten pensar que se están jalonando cosas importantes en cuanto al desarrollo y avance disciplinar.

En los desarrollos de conocimientos cada área temática trabaja en profundidad y con mucha intensidad lo cual permite ponerse siempre a la vanguardia, incluso a nivel nacional, delimitando algunas lógicas de trabajo y ejes temáticos de la psicología. La universidad del valle aparece muy fuerte en el desarrollo de conocimientos e innovación, tanto a nivel de investigación, como a nivel de formación de pre y postgrado, lo cual se observa cuando al comparar en la práctica profesional se observa a su alrededor a otros profesionales de áreas afines o iguales, en los cuales se percata la diferencia.

A nivel tecnológico, con la incorporación de nuevos equipos de cómputo para los docentes, grupos de investigación y estudiantes ha dado un paso importante, además la iniciativa de liderar el proyecto de la biblioteca virtual y la virtualización de cursos en psicología a nivel nacional permite acercar la comunidad académica a otros discursos dentro de la disciplina, sin embargo es necesario que toda la comunidad estudiantil de Psicología tenga el conocimiento de este proyecto. En este sentido se hace necesario sensibilizar y capacitar a los docentes y estudiantes para esta nueva lógica.

Por otro lado, las relaciones del Instituto de Psicología con la Universidad del Valle, son muy buenas, puesto que constantemente hace parte activa de consejos

y reuniones con ellos en los cuales se hace partícipe de proyectos y tiene voz y voto. Además, se observan muchas relaciones interinstitucionales que hacen que el instituto tenga un mejor posicionamiento en la universidad, la cual no solamente parte de su reconocimiento jurídico como Instituto, sino de su reconocimiento académico y profesional. Este último, hace que las relaciones del instituto de psicología respondan apropiadamente a dicha cultura organizacional por la que propende la universidad.

Sin embargo se debe mejorar en aspectos como la Cultura Organizacional y Clima organizacional, el ambiente dentro del personal administrativo en general es agradable, aunque parecieran haber tensión entre algunos. Entre los docentes el ambiente se percibe bastante tenso, de hecho pareciera que cada cual se dedica a lo suyo procurando el menor contacto con los demás, de hecho muchos no saben en que están trabajando sus compañeros, y si se enteran lo hacen a través de otras personas, y no de los directamente involucrados.

Se encuentran además problemas de tipo académico administrativo. Así por ejemplo lograr el relevo generacional del cuerpo docente, con condiciones de idoneidad, calidad, pertinencia, formación adecuados, es algo muy complicado a la luz del régimen actual para la vinculación y salarios del cuerpo docente. Frente a las actuales condiciones de vinculación, muchos docentes optan por vincularse con Universidades privadas. Esto finalmente puede afectar de manera muy seria la calidad de los procesos del Instituto en todos sus niveles formativos.

La oficina de extensión debe proyectarse más, darse a conocer, captar nuevos clientes, establecer metas y objetivos para lograr posicionamiento en el mercado en que se desenvuelve con el fin de contribuir al desarrollo del Instituto de Psicología.

Adicionalmente en el plano de la infraestructura, el Instituto se está quedando corto. Se requiere de manera urgente la ampliación y mejoramiento de las instalaciones de tal forma que pueda brindar adecuadas condiciones de funcionamiento para poder cumplir con calidad su tarea de formación.

El instituto debe mejorar con trabajo coordinado, comprometido. Actuando y promulgando políticas claras, equitativas y coherentes con el trabajo que cada docente, grupo de investigación y área desarrollen. En virtud de lo que se ha trabajado y se trabajará cada cual deberá recibir lo que le corresponde.

El instituto debe cualificarse para lograr mayor impacto en investigación, extensión. Estas funciones obviamente deben estar sustentadas en el mejoramiento de condiciones para todo el personal comprometido con sus procesos.

Es pertinente igualmente vincular el Instituto a redes de trabajo nacional e internacionales que permitan ganar mayor posicionamiento en todos estos contextos. El instituto no puede quedarse pensando solo hacia el interior de si mismo y de la Universidad. En nuestro concepto, su gestión debe encaminarse a la proyección y establecimiento de convenios con la comunidad externa a Univalle.

7.4. DOFA

Esta matriz es una herramienta de ajuste que ayuda a crear cuatro tipo de estrategias: estrategias de fortalezas y oportunidades (FO), estrategias de debilidades y oportunidades (DO), estrategias de fortalezas y amenazas (FA) y estrategias de debilidades y amenazas (DA).⁴³

Las estrategias FO utilizan las fortalezas internas de una empresa para aprovechar las oportunidades externas.

Las estrategias DO tienen como objetivo mejorar las debilidades internas al aprovechar las oportunidades externas.

Las estrategias FA usan las fortalezas de una empresa para evitar o reducir el impacto de la amenazas del ambiente externo.

Las estrategias DA son tácticas defensivas que tienen como propósito reducir las debilidades internas y evitar las amenazas externas.

⁴³ Fred R. David. Administración Estratégica. Novena Edición. Pág. 200.

Cuadro 34. D.O.F.A.

	FORTALEZAS (F) 1. Capacidad de Investigación. 2. Cualificación Docente 3. Calidad de Pregrado y Postgrado en Psicología 4. Servicios ofrecidos por parte de la oficina de extensión.	DEBILIDADES (D) 1. Cultura Organizacional 2. Gestión Administrativa 3. Asignación de Recursos por parte de la Universidad. 4. Falta de Oferta y Publicidad de los servicios de la Oficina de extensión.
OPORTUNIDADES (O) 1. Incremento de la demanda por el interés de estudiar en profundidad el comportamiento humano para entender las conductas de los individuos.	ESTRATEGIAS(FO) 1.1. Incentivar el interés de los estudiantes de Pregrado y Postgrado en Psicología para que indaguen e investiguen a fondo las conductas del ser humano en las diferentes líneas de la Psicología, mediante talleres donde se expongan los métodos de investigación investigaciones ya realizadas y temas y practicas recientes. 1.2. Los Docentes deben impartir su conocimiento y experiencia en campo de la Psicología, para que esto enriquezca la formación de la Psicología tanto a nivel de pregrado como postgrado. 1.3. Teniendo en cuenta la creciente demanda del estudio de la Psicología como profesión, Garantizar la Calidad del pregrado y postgrado en la medida en que contribuya al desarrollo social del Valle del Cauca. 1.4. Por medio de la oficina de Extensión del Instituto ofrecer seminarios, diplomados que benefician a la población interesada en profundizar sus conocimientos frente a la Psicología; adicionalmente proporcionar mayor información a las personas externas a la Universidad , sobre los servicios psicológicos que	ESTRATEGIA(DO) 1.1. Mejorar el clima organizacional del Instituto de Psicología, propendiendo a mejorara las relaciones entre el personal para que redunde en el desempeño y crecimiento del instituto. 1.2. Incremento de la Gestión Administrativa de parte del Instituto hacia la Universidad, en la medida en que se logre incentivos, recursos, participación en proyectos de mejora y académicos 1.3. Realizar oferta y publicidad de los servicios que ofrece la oficina de extensión, por medio de correos, información en la página Web de la Universidad y volantes.

2. La Universidad del Valle es Líder en la tarifa del Programa Académico. 3. Demanda de servicios psicológicos.	presta oficina como las consultas psicológicas, orientación profesional, test de inteligencia etc. 2.1. La universidad del Valle por ser una Universidad publica es líder en las tarifas para los pregrados, lo que conlleva a que mas personas ingresen a la Universidad; la estrategia del Instituto de Psicología es garantizar por medio de la cualificación y experiencia de sus docentes y por su bagaje en el campo de la Investigación que los estudiantes cuenten con una educación de Calidad y pertinencia. 3.1. Ofrecer un portafolio de servicios con una amplia variedad en la medida en que satisfaga las necesidades de la comunidad universitaria y del público en general.	2.1. Mejorar el desempeño del instituto de Psicología en la medida que haya una cohesión entre el personal académico y administrativa, para trabajar en conjunto para garantizar un excelente desempeño en los Pregrados, Postgrados, Investigación y Extensión. 3.1. Identificar las necesidades de la población con relaciona los servicios psicológicos, diplomados y seminarios para ofrecerlos pos parte de la Oficina de Extensión del Instituto.
---	---	---

AMENAZAS (A)	ESTRATEGIAS (FA)	ESTRATEGIAS (DA)
1. El aumento de la fortaleza competitiva de las universidades Privadas. 2. El numero de Alumnos por aula Académica. 3. Desarrollo de políticas y normas que restringen el margen de maniobra financiero de la universidad pública o aumentan su responsabilidad académico-administrativa (Estatuto de Contratación, inspección y vigilancia, exámenes de Estado, ley de transferencias congelación de salarios, etc.). 4. La mala Imagen que crean los grupos revolucionarios de la Universidad del Valle.	1.1. En la medida en que la Universidad del Valle no responde a las necesidades del desarrollo regional en la forma en que se le demanda, otras universidades ocupan este espacio. Por esta Razón es necesario que en este caso el instituto se enfoque en dar prioridad y apoyar a los grupos de investigación, en la cualificación de los docentes para que la calidad de la enseñanza sea optima y oriente al desarrollo y consolidación de la extensión en Psicología. 2.1. Mejorar la pedagogía para no desmejorar la calidad de la formación en Pregrado. 3.1. Política de Adaptación al cambio. 4.1. En la medida que la Universidad del Valle, en este caso el Instituto de Psicología cuente con un personal idóneo, con valores y principios arraigados y tenga un buen desempeño académico administrativo opacara la imagen que han creado algunos grupos revolucionarios.	1.1.Trabajo en Equipo para optimizar el desarrollo y crecimiento del Instituto de Psicología. 1.2. Apoyo a la Oficina de Extensión y a los grupos de Investigación. 2.1. Optimizar los recursos que ofrece la Universidad para la Docencia.

Fuente: Propia

8. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

8.1. LA MISIÓN INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

La Misión del Instituto de Psicología es propender por el progreso de la Psicología como disciplina, para contribuir al desarrollo psico-social de hombres, mujeres y niños de la región y del país. Este objetivo se pretende alcanzar principalmente, mediante la investigación básica y aplicada de alta calidad, que permita la construcción de conocimiento y la creación de escuelas de pensamiento psicológico. Este proceso debe redundar en beneficio de la calidad de la formación de los programas de pregrado y postgrado, así como en los servicios de extensión que presta el Instituto a la sociedad en la cual se encuentra inscrito.

8.2. VISIÓN

La investigación constituye el eje del que hacer del Instituto, que le permitirá proyectar una unidad académico-administrativa de la Universidad

8.3. POLÍTICAS PROPUESTAS

Las políticas que guiarán las actividades del Instituto de Psicología son las siguientes:

Política de excelencia Académica

Política de Cualificación de Personal Docente: Vinculación de Nuevos docentes, Capacitación, relevo generacional, llevar a cabo de procesos de formación doctoral, facilitar la participación en congresos, seminarios y demás actividades que propendan al desarrollo del personal Docente.

Política de Desarrollo académico fundamentado en la investigación: Mantener y consolidar grupos de Investigación, propender por trabajo interdisciplinario, Promoción y producción de publicaciones

Política de Proyección social e impacto en la comunidad: Educación Continua a través de Diplomados, Seminarios, Cursos y Talleres, Programas de Intervención y Asesoría a empresas y organizaciones, Evaluaciones especiales, Consulta Psicológica y Extensión a través de prácticas profesionales de estudiantes de Pregrado y postgrado.

8.4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GLOBALES Y ESTRATEGIAS GLOBALES

Los objetivos estratégicos son los resultados que la empresa espera obtener a largo plazo y sobre los cuales diseña un lineamiento de actividades a seguir.

Enseguida se presentan los objetivos estratégicos con los que se han diseñado las siguientes estrategias que el Instituto de debe implementar para lograr los objetivos estratégicos.

8.4.1. LINEA DE ACCIÓN 1: EXCELENCIA ACADÉMICA

Objetivo general. Ejercer el liderazgo académico e investigativo entre las Unidades Académicas encargadas de la formación en psicología, de la región y del país, impartiendo formación a los profesores de dichas unidades, a través de los programas de Maestría y Doctorado, formando nuevos investigadores, definiendo líneas de investigación y de formación pertinentes a las necesidades del medio, articuladas con el trabajo de los grupos de investigación existentes y de los profesores de la unidad académica, difundiendo los productos de la investigación a través de programas de difusión y de intervención.

- Apoyar con monitores y facilidades tecnológicas el trabajo de formación que adelantan los profesores del Pregrado en psicología, garantizando que los cursos que así lo requieran provean al estudiante con experiencias de trabajo que permitan integrar la teoría con la práctica. Este logro se debe alcanzar antes de finalizar la formación de la cohorte actual. Responsable: Subdirección Académica.
- Lograr una mejor formación del psicólogo profesional egresado del programa de psicología de Pregrado, utilizando estrategias de formación a distancia y la integración de algunos estudiantes a los trabajos de investigación realizados

por sus profesores. Este logro se debe alcanzar antes de finalizar la 1º cohorte. Responsable Subdirección Académica.

- Diseñar y llevar a cabo programas de auto evaluación de las especializaciones en Psicología del Niño, Procesos Psicosociales para la Efectividad Organizacional y Especializaciones en psicología organizacional, para la Maestría en psicología y el Doctorado en psicología, esta meta se debe alcanzar antes del 2er semestre del 2008 y para el segundo, antes del 2 semestre del 2008. Responsable: Subdirección Académica y Subdirección de Investigación y Postgrados.
- Diseñar e implementar nuevas especializaciones y maestría, por ejemplo, “Psicología Ambiental y Comunitaria, para el caso de la maestría abrir otros énfasis en la área de Clínica y Social”. Esta meta se debe alcanzar antes del 2º semestre del 2008 Responsable: Subdirección de Investigación y Postgrados, área de Psicología Social y área de Psicología Clínica.

Objetivo 2. Diseñar y poner en marcha estrategias para incrementar cobertura y facilitar el acceso a la universidad, apoyadas en la incorporación de nuevas tecnologías de información y comunicación.

- Aumento de la cobertura en el programa de Psicología de Pregrado en Cali y las seccionales de Palmira y Buga. En Cali, la admisión actual es de 60 estudiantes; se admitirán 70 estudiantes en 1^{er} semestre. En la próxima cohorte de Palmira y Buga la cobertura se ampliará a 250 estudiantes. Responsable: Subdirección Académica. Esta meta se debe alcanzar a partir del 2008.
- Implementar programas de tutorías para los profesores que trabajan con las seccionales. Este logro se debe alcanzar antes de finalizar la formación de la cohorte actual. Responsable Subdirección Académica.

Objetivo 3. Fortalecer y consolidar los estudios de postgrado

- Implementar la ampliación de énfasis en Maestría en Psicología, apoyados en la evaluación de factibilidad y conveniencia que realiza la dependencia adscrita a la Universidad del Valle Oficina de planeación y Desarrollo Institucional. Responsable. Subdirección de postgrados e investigaciones y Dirección del instituto de Psicología.
- Promocional y consolidar de una mas efectiva el Desarrollo y ejecución del Doctorado en Psicología. Responsable. Dirección del centro de Investigaciones, Dirección del Instituto de psicología y Subdirección de postgrados e investigaciones

Objetivo 4. Apoyar la incorporación efectiva de las nuevas tecnologías de información y comunicación a la docencia y a la investigación.

- Incrementar el número de equipos por profesores y estudiantes, número de salas públicas en red para utilización de profesores y estudiantes y número de aulas inteligentes. para disponer del equipamiento que permite la ampliación de cobertura, apertura y extensión de programas. Responsable: Dirección del Instituto.
- Apoyar la virtualización de cursos y la creación de la Biblioteca virtual de manera que se consolide un sistema de información para divulgación y extensión para uso de estudiantes de Pregrado, maestría y doctorado que residan en otras ciudades del país o en el exterior.

Objetivo 5. Contribuir al fortalecimiento del sistema de bibliotecas y fuentes de información y documentación electrónica.

- Establecer asociaciones con los Programas de Pregrado de la región para contratar bases de datos y bases bibliográficas especializadas en el área de psicología

ESTRATEGIA DE CONSOLIDACIÓN DE LA INSTITUCIÓN COMO “UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN”

Objetivo 1. Promover la apropiación crítica y la transferencia responsable del conocimiento generado por la investigación y su aplicación en los procesos de formación.

- Difundir los logros académicos y de investigación a través de al menos dos nuevos programas de especialización y diplomados, ampliando cobertura con calidad y aprovechando las nuevas tecnologías para la enseñanza, antes de finalizar el año 2008. Responsable: Subdirección de Investigación y Postgrados y Dirección de extensión.
- Difundir los logros académicos y de investigación a través de la diversificación de publicaciones diversas, antes de finalizar el 1º semestre del 2007. Responsables: Dirección del Centro de Investigaciones y Subdirección de postgrados e investigación.
- Adelantar programas de publicaciones y divulgación propio e interinstitucional, con universidades con las cuales se establecen redes. Responsable: Subdirección de postgrados e investigaciones.

Objetivo 2. Establecer áreas estratégicas de investigación, que posibiliten el desarrollo a futuro de la unidad académica, sustentadas en las dinámicas del conocimiento y en las necesidades del medio.

- Identificar y consolidar de líneas estratégicas de investigación con base en los desarrollos de los profesores, la proyección del doctorado y necesidades básicas del medio. Responsable: Dirección del Centro de Investigaciones en Psicología y Subdirección de postgrados e investigaciones.
- Facilitar acciones que permitan la creación de nuevas líneas de investigación en función de la formación de Doctorado de los profesores del Instituto. Este logro se debe alcanzar antes de finalizar el 2º semestre del 2008. Responsables: Dirección del Instituto y profesores doctorantes.

Objetivo 3. Empezar acciones para que estas áreas estratégicas sean el centro de políticas de investigación en temas como: internacionalización, cualificación de profesores, oferta de programas de doctorado y del bilingüismo.

- Ampliación de convenios con universidades nacionales y extranjeras que permitan los intercambios de profesores y estudiantes de pre y postgrado y la investigación conjunta. Responsable: Subdirección de postgrados e investigaciones.

Objetivo 4. Estimular la conformación y consolidación de al menos dos nuevos grupos interdisciplinario de investigación, de excelencia.

- Apoyar a los grupos existentes para avanzar en el escalafón del Programa Nacional de Ciencia y Tecnología. Responsable: Subdirección de postgrados e investigaciones.

Objetivo 5. Contribuir a la conformación de un sistema de investigación y de postgrados.

- Contribuir a la conformación de la red de Centros y Grupos de investigación de la Universidad del Valle. Meta a alcanzar antes del 2º Semestre del 2008. Responsable: Dirección del Centro de Investigaciones en Psicología, Cognición y Cultura y Subdirección de postgrados e investigaciones.

ESTRATEGIA DE DESARROLLO PROFESORAL

Objetivo 1. Aumentar el número de profesores con formación doctoral.

- Conceder facilidades para que al menos 3 profesores⁴⁴ del Instituto obtengan su doctorado antes de finalizar el año 2007 y 1 a principio del 2008⁴⁵. Responsables: Dirección del Instituto y Profesores Doctorantes.

⁴⁴ Profesores: Gabriel Arteaga, Doctorado en Ciencias Médicas Básicas: Neurociencias, Universidad del Valle; María Cristina Tenorio, Doctorado en Psicología del Lenguaje y la Comunicación, Universidad Autónoma de Barcelona; Miralba Correa, Doctorado en Psicología del Lenguaje y la Comunicación, Universidad Autónoma de Barcelona.

⁴⁵ Profesor, William López, Doctorado Estudios Culturales Latinoamericanos, Universidad de Quito, Ecuador.

- Garantizar anualmente, a por lo menos dos profesores del Instituto, facilidades para inscribirse en programas de doctorado. Responsables: Dirección del Instituto y Profesores Doctorantes.

Objetivo 2. Brindar capacitación docente en el manejo de nuevas metodologías y en la utilización de tecnologías de información y comunicación.

- Apoyar anualmente, la inscripción de al menos 3 profesores en cursos dedicados a esta finalidad. Esta meta se debe lograr a partir del 1º semestre del 2008. Responsable: Dirección del Instituto.
- Invitar – conjuntamente con otras unidades de la universidad interesadas en esta capacitación – a expertos internacionales para capacitar los profesores de la maestría, las especializaciones y los diplomados en las nuevas metodologías y en la utilización de las tecnologías de información y comunicación. Responsable: Dirección del Instituto.

Objetivo 3. Apoyar la conexión de los docentes de la unidad con sus pares académicos y con el entorno social y productivo.

- Fortalecer y apoyar el cupo virtual para la vinculación ocasional de profesores de alto prestigio internacional, como profesores visitantes de la Universidad del Valle, al servicio del doctorado y de la maestría. Postgrados e Investigaciones.
- Fortalecer y apoyar la participación en comisiones académicas, en eventos internacionales de alto nivel académico. Responsable: Dirección del Instituto.

Objetivo 4. Crear un sistema de relevo generacional que permita vincular y acoger de forma tutoriada a nuevos docentes.

- Promover anualmente la vinculación de al menos dos nuevos docentes jóvenes, con experiencia en investigación. Esta meta se debe implementar a partir del 2º semestre del 2008. Responsable: Dirección del Instituto.

- Facilitar las condiciones para que docentes con experiencia en investigación y docencia apoyen los proyectos de los nuevos docentes, antes de finalizar el 2º semestre del 2008. Responsable: Dirección del Instituto.

Objetivo 5. Incentivar la producción intelectual de los profesores.

- Diversificación de la política de publicaciones: manuales, folletos, libros, etc. Responsable: Subdirección de postgrados e investigaciones.
- Publicar al menos 6 libros antes de finalizar el 2º semestre del 2008. Responsables: Directores de Grupos de investigación.
- Apoyar a los profesores sin experiencia en publicaciones internacionales a través del intercambio académico con pares nacionales e internacionales. Esta meta se debe empezar a poner en marcha a partir del 2º semestre del 2008. Responsable: Subdirección de postgrados e investigaciones.

8.4.2. LINEA DE ACCIÓN 2: VINCULACIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ENTORNO REGIONAL, NACIONAL E INTERNACIONAL

Objetivo general

Liderar a nivel regional y nacional, la proyección de la Psicología como disciplina en las áreas de Cognición, Psicología Cultural y Psicoanálisis, Psicología social, Psicología organizacional y Psicología Clínica.

Ordenar, concretar y fortalecer estrategias de vinculación y comunicación con el entorno social, político y económico para contribuir a la solución de problemas críticos de la región y del país y a la construcción de un proyecto cultural, ético y democrático.

ESTRATEGIA DE REGIONALIZACIÓN

Objetivo 1. Fortalecer el desarrollo económico y social de la región a través de sedes y seccionales con una oferta académica homologada y de calidad, priorizada y apoyada en las nuevas tecnologías de información y comunicación.

- Incorporar el uso de tecnologías de la información a las estrategias pedagógicas de los docentes de la sede Cali, con el propósito de articular el programa académico de psicología con los programas en las seccionales. Responsable: Dirección y Subdirección Académica.
- Ampliación de los programas de intervención y extensión a nivel regional y nacional. Responsable: Dirección de Extensión.

ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN EFECTIVA DE LA UNIVERSIDAD CON SU ENTORNO.

Objetivo 1. Ampliar y coordinar las relaciones de la universidad con el sector productivo, empresarial, social y de gobierno

- Fortalecimiento de los vínculos del Instituto con Redes nacionales, e internacionales de investigación. Responsable: Dirección del Instituto y Subdirección de postgrados e investigaciones.
- Articulación del Instituto con redes internacionales de información, por ejemplo CIMU, Instituto de la Infancia en el mundo urbano. Responsable: Dirección del Instituto.
- Fortalecimiento de los vínculos del Instituto con Redes de intervención de carácter local regional y nacional, por ejemplo, “Red del Buen Trato”, mediante una participación más activa en este y otros programas. Responsable: Dirección de extensión y profesores interesados.
- Participación activa del Instituto en asociaciones de carácter académico y profesional a nivel nacional. Por ejemplo ASCOFAPSI. Responsable: Dirección del Instituto.
- Sistematización de los programas de extensión. Responsable: Dirección de Extensión.

Objetivo 2. RECUPERAR, ORDENAR Y APROVECHAR RELACIONES INTERNACIONALES DEL INSTITUTO.

- Fortalecimiento de convenios existentes y nuevos convenios que apoyen el trabajo del Instituto. Responsable: Dirección del Instituto y Subdirección de Postgrados e Investigaciones.
- Fortalecimientos de becas y pasantías en universidades nacionales y del exterior para profesores y estudiantes de postgrado. Responsables: Dirección del Instituto y Subdirección de Postgrados e Investigaciones.
- Realización de eventos académicos, investigativos y de extensión, conjuntamente con el exterior. Responsables: Dirección del Instituto y Subdirección de Postgrados e Investigaciones.

Objetivo 3. PARTICIPAR EN EL ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS DEL ENTORNO

- Definición de líneas estratégicas de investigación e intervención para la región y articulación de prácticas e investigación estudiantil con las mismas. Responsable: Subdirección de Postgrados e Investigaciones, Subdirección Académica y Dirección de extensión.
- Fortalecimiento de eventos formativos ofrecidos al entorno con contenidos relacionados, con los problemas de la región. Responsable: Dirección de Extensión.
- Fortalecimiento de proyectos de asesoría y consultoría para prestar servicios de asesoría o realizar alianzas estratégicas para fortalecer grupos o programas con regionales, nacionales y países vecinos, con el propósito de lograr representatividad no solo regional (Nariño) o Nacional (Atlántico y Bogotá); sino a nivel internacional. Al respecto se han hecho contactos promisorios con la universidad Católica de Quito, en Ecuador y con algunas firmas de consultoría y se espera visitar prontamente. Responsable: Dirección de Extensión.

Objetivo 5. INSTITUCIONALIZAR PROCESOS DE SEGUIMIENTO A LOS EGRESADOS EN SU DESEMPEÑO PROFESIONAL A TRAVÉS DE PROGRAMAS DE CONTACTO

- Optimización de la oportunidad, identificando y consolidando la información sobre egresados y manteniendo y actualizando progresivamente el proceso de seguimiento. Responsable: Dirección de Extensión.

Objetivo 6. Proyectar imagen positiva del Instituto integrando los mecanismos y medios disponibles para crear un sistema de comunicación con el entorno

- Optimización y actualización bajo estándares de calidad de la página Web del Instituto. Responsable: Dirección del Instituto.
- Ampliación del uso eficiente de la emisora y el canal universitario. Responsable: Dirección del Instituto.

8.4.3. LINEA DE ACCIÓN 3: MEJORAMIENTO DE LA GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Objetivo general: Lograr la modernización del Instituto de Psicología a través de la agilización de procesos y procedimientos con el apoyo de tecnologías de la información.

ESTRATEGIA DE INSTITUCIONALIZACIÓN DE UNA CULTURA DE PLANEACIÓN Y AUTOCONTROL

Objetivo 1. Fortalecer la sistematización de acciones y logros

- Incremento de la gestión por proyectos. Responsable: Dirección del Instituto
- Generación de ingresos que fundamenten el trabajo en cada una de las áreas. Responsable: Dirección de Extensión y Coordinación de áreas.

Objetivo 2. Implementar la sistematización de los indicadores de gestión acordados en el convenio de desempeño.

- Iniciar la implementación y completar y mantener la sistematización de los indicadores de gestión. Responsable: Dirección del Instituto.

Objetivo 3. Consolidar y elaborar los manuales de procedimientos fijando las responsabilidades de los funcionarios.

- Revisión, formalización, actualización y validación de cada manual y cada función. Responsable: Dirección del Instituto y Coordinador de área.

Objetivo 4. Cooperar en la función de establecer políticas de desarrollo del talento humano al mismo tiempo que se implantan acciones para inducción, capacitación, así como también sistemas de evaluación, estímulos y sanciones.

- Participación del personal administrativo en procesos de Formación Tecnológica. Responsable: Dirección del Instituto.

ESTRATEGIA DE REFORMA ADMINISTRATIVA. BASADA EN EL MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS, EL APLANAMIENTO DE LA ESTRUCTURA Y LA INTENSIFICACIÓN DEL USO DE LAS TECNOLOGÍAS INFORMÁTICAS Y DE COMUNICACIÓN.

Objetivo 1. Conocer y aplicar la tercera etapa del proyecto Univalle siglo XXI, e implementar los resultados de esta.

- Concreción de la estructura académico-administrativa del Instituto, de los procesos de modernización y de los perfiles necesarios para la ejecución de la misma. Responsable: Dirección del Instituto.

ESTRATEGIA DE CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL PARA APOYAR LOS PROCESOS DE MODERNIZACIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA.

Objetivo 1 Mejorar, desarrollar e integrar sobre una misma plataforma los diferentes subsistemas institucionales.

- Participación en las fases de prueba e implementación de los subsistemas institucionales de soporte a los procesos de registro académico y admisiones, -administrativo y financiero, asignación académica, compras e inventarios. Responsable: Dirección del Instituto.

ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO DE LA PLANTA FÍSICA GLOBAL DE LA UNIVERSIDAD.

Objetivo 1. Elaborar planes de mantenimiento en las instalaciones locativas con el fin de preservar y mejorar cuando así se justifique.

- Seguir el procedimiento de adecuación y dotación del cuarto piso del edificio 385 y 388. Responsable: Dirección del Instituto.
- Continuar con los planes de mejoramiento, mantenimiento y reparación de los espacios del edificio 385 y 388. Responsable: Dirección del Instituto.

Objetivo 2. Mejorar la infraestructura y preservar la actual dotación de las aulas.

- Actualización y mantenimiento preventivos de los equipos existentes. Responsable: Dirección del Instituto y Coordinador de área.
- Ampliación del uso de cada equipo, aula y demás recursos con los que el Instituto cuenta. Responsable: Dirección del Instituto y Coordinador de área.

- Continuar con los planes de mejoramiento mantenimiento del amoblamiento. Responsable: Dirección del Instituto y Coordinador de área.

ESTRATEGIA DE CONSOLIDACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DE LA UNIVERSIDAD

Objetivo 1. Mantener la actual generación de ingresos en el marco de la misión del Instituto.

- Elaboración de un plan de desempeño que garantice un incremento anual no inferior al 20% de los ingresos actuales a través de nuevos convenios y actividades y la ejecución de las mismas. Responsables: Dirección del Instituto y Dirección de extensión.
- Mantener y diversificar fuentes de ingresos generadas por los programas actuales. Responsables: Dirección del Instituto y Dirección de extensión.

Objetivo 2 .Mantener la viabilidad financiera del instituto

- Cumpliendo las restricciones impuestas
- Vigilando las decisiones que se tomen en el aspecto laboral para que estén ajustadas a la ley.
- Construir conocimientos teóricos, metodológicos y prácticos que posibiliten diagnosticar e intervenir de manera innovadora, pertinente y crítica problemas humanos, desde el campo de la Psicología.
- Vincular a los estudiantes de todos los niveles de formación, a los desarrollos de los grupos de investigación que los profesores conformen, enriqueciendo y mejorando la docencia de Pregrado y postgrado, y garantizando una formación de excelencia.

8.5. CULTURA INSTITUTO DE PSICOLOGÍA (FILOSOFÍA, VALORES Y PRINCIPIOS)

La cultura es todo aquello que identifica a una organización y la diferencia de otra haciendo que sus miembros se sientan parte de ella ya que profesan los mismos valores, creencias, reglas, procedimientos, normas, lenguaje, ritual y ceremonias. Las organizaciones poseen una cultura que le es propia: un sistema de creencias y valores compartidos al que se apegan el elemento humano que las conforma.

La cultura organizacional en general para el Instituto de Psicología se caracteriza por una separación clara entre las áreas académicas y las administrativas ó de apoyo, lo cual no propicia una visión global de los procesos, con una consecuente atomización de las dependencias, en su labor.

Estas no se relacionan suficientemente con el resto de la estructura administrativa y, en esa medida, la cohesión no es fuerte haciendo que el trabajo se haga más lento y poco coordinado. Tienden a existir islas con la consecuente duplicidad de competencias. Tampoco hay relaciones adecuadas con los egresados: se conoce su número, pero la institución no cuenta con información suficiente sobre su desempeño laboral ni sus necesidades de formación.

Se encuentra muy arraigado en el método de trabajo se hacen de un modo, porque siempre se hicieron así, adoptándose un patrón homogéneo, rígido, único para hacer las cosas, que redundan en una actitud burocrática. No se cuenta con mecanismos efectivos de control de gestión de los funcionarios, ni existe un sistema estricto de rendición de cuentas, excepto, quizás, en los aspectos contables y financieros. Debe crearse más una cultura de planeación para que la asignación de responsabilidades esté orientada por actos administrativos debidamente articulados en el corto, mediano y largo plazo. En cuanto a la gestión relacionada con objetivos y proyectos determinados, no se suele evaluar el trabajo de las personas y cuando se hace, generalmente el incumplimiento no conlleva sanciones para la persona responsable.

8.6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Organización Académica del Instituto de Psicología

La organización del Instituto se formula en función de cuatro (4) áreas que aglutinan las labores de investigación, docencia y extensión de los profesores adscritos al Instituto. La actividad de las áreas propicia el desarrollo de una

concepción plural e interdisciplinaria de la Psicología como disciplina y como profesión.

Las áreas dependen desde el punto de vista organizacional de la Subdirección Académica, encargada del manejo de asuntos de los profesores; cada una de las áreas cuenta con un comité conformado por el conjunto de los profesores de la misma. Las áreas a las que se adscriben los profesores, se definen en términos de campos disciplinarios fundamentales de la Psicología, como son: Área de Psicología Clínica, Área de Psicología Social, Área de Psicología Organizacional y del Trabajo y Área de Psicología Cognitiva y Psicoanálisis.

El Área de Psicología Clínica, cuyos objetivos remiten en primera instancia a su campo de aplicación y a su práctica, tiene una significación en la cual “lo clínico” se constituye como instrumento de conocimiento, cuyo “objeto” no necesariamente es la cura, sino el conocimiento mismo. En este sentido, se enseña cómo se constituye normalmente el psiquismo a lo largo del desarrollo, lo cual implica, el estudio de los mecanismos psicológicos adquiridos de esta manera, no sólo las formaciones calificadas de patológicas. Así mismo incluye las variables ligadas con las particularidades culturales.

El Área de Psicología Social, tiene “lo social” como objeto de trabajo teórico, metodológico, técnico y formativo, ejes que se abordan desde algunos enfoques de la psicología social tales como el constructivismo social, las representaciones sociales, la psicología social crítica y la teoría ecológica del desarrollo humano.

El psicólogo social acompaña a otros en el proceso de identificarse como sujetos sociales, como sujetos actuantes a través de la implementación de procesos de toma de conciencia acerca del ser social. Esta concepción se refleja en las actividades pedagógicas y los diseños de los trabajos utilizados por los profesores del área, a través de las cuales los estudiantes pueden identificarse como sujetos de construcción del objeto de la psicología social (comprender, aprender la conducta social). Es decir, existe una retroalimentación entre una experiencia en la academia y los diferentes niveles de la experiencia de intervención en el medio externo.

El Área de Psicología Organizacional y del Trabajo tiene por objeto aportar conocimientos sobre los fenómenos propios de las organizaciones y del ámbito del trabajo, expresiones Psicosociales ligadas con la supervivencia, la calidad de vida y la empleabilidad en un mundo que claramente muestra un nuevo modelo social, vinculado con la globalización, el desarrollo tecnológico y la llamada sociedad del conocimiento.

El Área de Psicología Organizacional desarrolla estrategias metodológicas para lograr un alto nivel de efectividad en la aproximación a los problemas y en lo conceptual para promover procesos de comprensión, reflexión y explicación. Se asumen la efectividad de la gestión y el comportamiento organizacional como ejes en la interfase, entre el mundo de las organizaciones y los cambios generados por la sociedad del conocimiento.

El Área de Psicología Cognitiva y Psicoanálisis estudia la génesis, el funcionamiento y las estructuras que subyacen a la representación y a la capacidad de significación del sujeto humano. La identificación y el análisis de los cambios en las estructuras y los procesos, que están a la base de la actividad cognitiva de los individuos, en contextos y escenarios culturales diferenciados, permite comprender, interpretar y predecir las acciones y relaciones que ellos establecen con los eventos del entorno.

Articulada con la naturaleza teórica de los componentes del área, se mantiene una independencia teórica, conceptual y aplicada entre la Psicología Cognitiva y el Psicoanálisis. Dadas éstas características del área, en la que confluyen los intereses y orientaciones diversas de los profesores, el estudiante tiene la oportunidad de conocer un panorama actualizado, heterogéneo sobre el desarrollo cognitivo y el psicoanálisis.

La docencia en el área igualmente promueve una pluralidad de enfoques y propuestas teóricas, posiblemente porque la psicología cognitiva, la psicología del desarrollo cognitivo y el psicoanálisis contemporáneo abordan problemas que igualmente interesan a otras disciplinas, agrupadas en el campo amplio de las llamadas *Ciencias Cognitivas*.

El Instituto de Psicología es una de las unidades académicas de mayor tradición y proyección nacional e internacional en el concierto de la Psicología en Colombia; funciona como una Unidad Académico Administrativa y desarrolla programas académicos de Pregrado y de postgrado, de investigación y de extensión, de conformidad con las políticas y directrices de la Universidad. El Instituto de Psicología, está bajo la dirección de un Consejo y de un Director.

El Director tiene a su cargo el personal docente y administrativo adscrito; el apoyo de la Coordinación Administrativa y el soporte en computación y sistemas, cuenta además de las siguientes dependencias asociadas:

Subdirección de Investigación y postgrados.
Centro de Investigaciones en Psicología, Cognición y Cultura
Oficina de extensión y educación continuada.
Subdirección académica, Coordinación Académica y Dirección del Programa Académico del Instituto de psicología

Las dediciones se toman en reuniones programadas por la Dirección del Instituto, Según el acuerdo No 004 de Octubre 1 de 1996, donde se estipula que en cada Facultad o Instituto habrá un Consejo con capacidad decisoria en los asuntos de carácter académico y de política administrativa que le competan.

El Consejo esta conformado por:

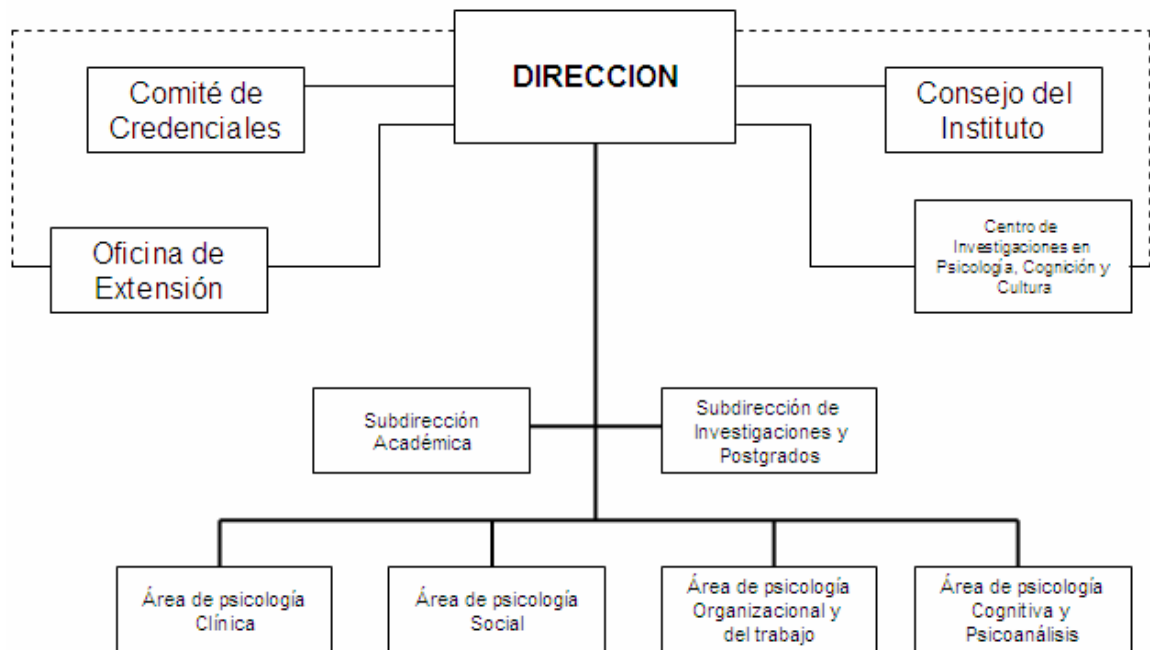
- El Decano, quien lo preside.
- Una representación de las unidades académicas que conforman la Facultad, elegida para un período de dos años, mediante elección directa y secreta.
- Un representante del profesorado con su respectivo suplente, elegidos para un período de dos años, mediante elección directa y secreta.
- Un representante de los estudiantes con su respectivo suplente, elegidos para un período de dos años, mediante elección directa y secreta.
- Un representante de los egresados con su respectivo suplente.

El consejo le corresponden las siguientes funciones según el acuerdo no. 004-96 c.s. 10

- Elaborar, controlar y evaluar la ejecución de los planes de desarrollo académico, cultural y administrativo de la Facultad, en consonancia con las propuestas de desarrollo de sus unidades y de los organismos académicos de la Universidad.
- Apoyar a los organismos académico-administrativos de la Facultad en las actividades de docencia, investigación y extensión.
- Impulsar la consecución permanente de recursos para la realización de las actividades de la Facultad.
- Conceptuar sobre el proyecto de presupuesto anual que, elaborado por el Decano, deberá ser presentado a los Consejos Académico y Superior.
- Analizar y sugerir al Consejo Superior, a través del Consejo Académico, la creación, modificación y supresión de las unidades académico-administrativas y los programas que componen la Facultad.

- Elaborar el reglamento interno de la Facultad y someterlo al Consejo Académico
- para su aprobación.
- Reglamentar la periodicidad y forma de convocatoria de los claustros de profesores
- de la Facultades, Escuelas, Departamentos y de los Institutos y Centros adscritos a las Facultades.
- Aprobar el proceso de selección y vinculación del personal docente a las
- Facultades, de acuerdo con las solicitudes de las dependencias y en conformidad con las normas y reglamentos vigentes.
- Conceptuar sobre la conveniencia de la adscripción de profesores a la Facultad.
- Proponer al Consejo Académico candidatos para distinciones, títulos honoríficos y convalidaciones.
- Conocer y evaluar la programación académica de los profesores de la Facultad, presentada por el Decano, y evaluar los informes correspondientes.
- Conocer y evaluar la asignación y uso de los recursos en los diversos programas de la Facultad.
- Proponer al Comité de Currículo de la Universidad los aspectos curriculares de los Planes de Estudio.
- Recomendar al Consejo Académico, previo concepto del Comité de Currículo de la Universidad, la creación y aprobación de nuevos Planes de Estudio.
- Proponer al Rector candidatos para la designación en los cargos de dirección académica de la Facultad.
 - o Designar el representante de los egresados, según las normas vigentes.
- Darse su propio reglamento.
- Las demás funciones que le asignen las normas y reglamentos de la Universidad.
- Durante los años de existencia del Instituto de psicología se ha desarrollado el programa de Pregrado presencial de:

Gráfico 43. Estructura Funcional del Instituto de Psicología



Fuente: Pagina Web de la Universidad del Valle.

8.7. ENFOQUE DE LOS OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES DEL INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

El Plan de Acción del Instituto de Psicología este enfocado principalmente en las siguientes aras y puntos específicos:

Programa Académico

- Reestructuración del Programa Académico
- Cumplimiento de requisitos mínimos para el Programa de Pregrado de Psicología de las Sedes Regionales.
- Virtualización de asignaturas de Pregrado para las 3 sedes regionales.
- Aumento y reubicación de equipos de la sala de cómputo para estudiantes de Pregrado.

Postgrado

- Simulación de acreditación de alta calidad para los Postgrados. Postgrados.

- Realización de una cohorte de Maestría en Convenio con la Universidad del Magdalena.
- Estudio de factibilidad para incluir el énfasis en Estudio de factibilidad Psicología Clínica en la Maestría.
- Ejecución del convenio de virtualización de la Ejecución del convenio de Maestría a 12 meses con la OITEL.

Doctorado

- Apoyo en su fase inicial, en aspectos académicos y tecnológicos para hacer factible su realización
- Gestión para consecución y consulta de la biblioteca virtual ofrecida por Brasil.

Investigación

- Fortalecimiento de los seis (6) grupos de investigación apoyando procesos de publicación y creando la Red de Investigadores a nivel nacional.

Planta Física

- Reorganización de espacios y equipos de los edificios 385 y 388 en desarrollo del Postgrado, virtualización e investigación.
- Dotación de espacio en el edificio 385 para el Grupo Estudiantil de Psicología.

Extensión

- Realización de 2 Diplomados por semestre.
- Realización de ejecución de contratos de consultoría.
- Aumentar Publicidad de la Oficina de Extensión

9. PLAN DE ACCION ENFOCADO AL MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE EXTENSION DEL INSTITUTO DE PSICOLOGIA

Después de analizar la situación externa e Interna del instituto de Psicología encontramos que una de las principales unidades del Instituto es la Oficina de extensión debe tener un mejoramiento sustancial en cuanto a su desarrollo, gestión y resultados.

La Universidad del Valle en el marco de su misión y en el desarrollo de su visión se propone desarrollar la Extensión como función sustantiva con la finalidad de propiciar y establecer procesos permanentes de interacción e integración con las comunidades nacionales e internacionales, en orden de asegurar su presencia en la vida social y cultural del país y contribuir a la comprensión y solución de sus principales problemas.

Para el Instituto de Psicología esta oficina se convierte en una fuente adicional de ingresos que aportan a la mejora y sostenimiento de este.

Es decir la oficina de extensión del Instituto actualmente debe estar enfocada en tres principios que son:

- Contribuir con la actividad Misional de la Universidad del Valle.
- Propiciar y establecer procesos permanentes de interacción e integración con la comunidad.
- Contribuir con la generación de recursos para el desarrollo y sostenimiento del Instituto de Psicología.

Por esta razón decidimos que el área funcional en la cual es recomendable una mejora sustancial es la del mercadeo, porque es la forma de ser rentable, adquirir el conocimiento y la satisfacción de los clientes con ofertas competitivas. Teniendo en cuenta que el objetivo de mercadeo es definir los principales clientes y la mejor forma de satisfacer sus necesidades y deseos de manera competitiva y rentable.

Hoy aplicar un enfoque de mercadeo es importante porque:

1. Los recursos de la empresa tienen poco valor sin una estrategia clara de planificación y búsqueda de clientes.
2. La tarea clave se encuentra en enfocarse en satisfacer las necesidades de los consumidores.
3. El éxito se encuentra en ofrecer ofertas competitivas a los clientes y en mantenerlos gracias a su satisfacción.
4. La tarea del mercadeo es definir una oferta superior, asegurar su entrega, y mantener un grado de fidelidad con el cliente.
5. La interacción del área de mercadeo con las demás áreas de la empresa es fundamental si se quiere que el cliente reciba el máximo de atención

9.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

La oficina de Extensión adscrita al instituto de psicología de la Universidad del Valle, creada con el objetivo de responder a la necesidades de la comunidad regional en las áreas de competencia de la psicología a través de la prestación de servicios especializados a nivel de asesorías, consultoría y formación tendientes al desarrollo integral de personas, grupos, organizaciones y comunidades

Actualmente la comisión nacional del servicio civil, ha acreditado mediante resolución No.70078 a la Universidad del valle por medio de la oficina de extensión del instituto de psicología, como una entidad idónea para adelantar los concursos o procesos de selección de ingreso y ascenso de los empleados públicos de carrera administrativa. A raíz de ello nos dimos cuenta que en estos momentos la oficina de extensión no esta preparada para afrontar la demanda del mercado, dado que no existen políticas, funciones definidas, procedimientos estandarizados que permitan la rápida y efectiva gestión, para competir con las empresas del sector.

Además, se observa en el desarrollo histórico que la mayoría de los clientes son de entidades públicas, llevándonos a pensar que el segmento al que se dirige la oficina de extensión esta sesgado y no existe el reconocimiento de esta oficina en las entidades privadas. Factores por lo cual se puede concebir que las empresas

privadas no conocen los servicios de esta oficina de extensión, y si se diera el caso de conocerlos no se interesan en ello, dado que la imagen de la gestión pública esta muy deteriorada.

Estos factores interfieren en el funcionamiento normal del Instituto de psicología, teniendo en cuenta que la oficina de extensión permite captar dinero extra que se destina al fondo especial, dinero con el cual se realizan actividades de mejora, adecuaciones y sostenimiento del instituto de psicología.

Se observa que desde el inicio de la oficina de extensión hay un alto índice de rotación de personal, originando déficit de continuidad en la dirección y gestión, lo cual conlleva a que los planes se hagan a corto plazo y no exista una adecuada cultura organizacional.

Percibiéndose un ambiente donde prima el dinero e interés personales, más no una conciencia de mejora continua y sentido de pertenencia. El talento humano no es influenciado por factores motivacionales que influyan a comprometerse y al desarrollo de carrera; las decisiones están centralizadas y son tomadas autocráticamente.

Entre las Oportunidades que puede aprovechar la Oficina de Extensión esta que actualmente en el mercado hay diversas empresas que demandan procesos de selección, asesoría, consultoría y de capacitación, el aumento en la necesidad de ampliar el portafolio de servicio en la región; la demanda de los egresados en psicología de las diferentes instituciones que ofrecen la formación en psicología a nivel superior.

También se presenta la oportunidad de ampliar el mercado de los servicios psicológicos en la región y diversificar las temáticas de los diplomados que se ofrecen de acuerdo a los énfasis en psicología de mayor demanda.

Son oportunidades del mercado a las que se enfrenta la organización y que requieren la formulación de estrategias que permitan el máximo aprovechamiento.

Así mismo la Oficina de Extensión se enfrenta a una gran amenaza que es la deslegitimización del sector público generando entre los clientes y posibles clientes la falta de credibilidad en las instituciones educativas de carácter público, llevando a los usuarios a optar por instituciones de carácter privadas.

Una de las Fortalezas más importantes de la Oficina de Extensión de la Universidad del Valle son el reconocimiento y prestigio de los docentes que intervienen en los procesos desarrollados; la certificación obtenida por la Comisión Nacional del Servicio Civil en la cual se acredita como una entidad idónea para llevar a cabo procesos de selección a nivel nacional, y los servicios psicológicos que ofrece a la región del Valle del Cauca con objetivo social.

Las debilidades más importantes son que no hay seguimiento de las necesidades del mercado, y es necesario que se conozcan las necesidades porque estamos inmersos en un mercado volátil de constantes cambios que es difícil de manejar con la falta de continuidad de los profesionales vinculados.

Las circunstancias anteriores pueden llevar a que la oficina de extensión desaproveche las oportunidades que brinda el sector y las fortalezas con que cuenta, impidiendo desarrollar una estrategia que garantice el éxito futuro, e instituir un entorno de innovación y creatividad que permita a sus miembros plantear diferentes alternativas de acción de marketing que contribuyan un mayor reconocimiento de la empresa y que se de ajusten a sus características.

Esta situación hace necesaria la implantación de la planeación estratégica de marketing en la oficina de extensión para que obtenga mejora sustancial en la gestión y en los procesos, se prepare para satisfacer las necesidades del mercado y llegar a empresas del sector privado aumentando el nivel ingresos y beneficios que recibe el Instituto de Psicología y la Universidad.

Por lo anterior se hace necesario sugerir un plan acción de mercadeo para la oficina de extensión 2007-2009, que permita el desarrollo sostenible, competitividad, innovación y reconocimiento nacional de todos sus servicios en la medida que los resultados que obtenga repercuta directamente sobre el desempeño de la Universidad del Valle.

9.2. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE MERCADEO

Según el documento de Villegas Fabio (1998) en el modulo de plan de marketing lo define como “Un documento escrito que detalla acciones de marketing, que están dirigidas a objetivos y metas futuras del negocio y resultados específicos dentro de un marco de trabajo en determinados ambientes internos y externos,

debe ser definido y validado para un año y se convierte en la guía y dirección de la gerencia, siendo la referencia del seguimiento y evaluación de las actividades de marketing”. Este plan de Marketing a su vez es la base sobre la cual se desarrollarán todos los planes operativos de la empresa.

Un plan de marketing contiene:

- a. Identificación de las oportunidades de negocio más prometedoras de la empresa.
- b. Señala como penetrar, capturar y mantener eficazmente posiciones deseados en mercados específicos.
- c. Define los objetivos, políticas, programas, estrategias y procedimientos que determinan el futuro de la empresa.
- d. Sirve de medio e instrumento de comunicación que integra armónicamente todos los elementos de la mezcla del marketing o marketing mix.

9.3. SERVICIOS DE LA OFICINA DE EXTENSIÓN

La oficina de Extensión es una unidad adscrita al Instituto de Psicología de la Universidad del Valle creada con el objetivo de responder a las necesidades de la comunidad regional, en las áreas de competencia de la Psicología a través de la prestación de servicios especializados a nivel de asesoría, formación y servicios psicológicos. Tendientes al desarrollo integral de personas, grupos, organizaciones y comunidades.

9.3.1. Las Asesorías

Las asesorías están orientadas a tres dimensiones de intervención de la práctica psicológica: El comportamiento Individual, Los Procesos y el Desarrollo Organizacional.

ORIENTADOS AL COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL

Propósito: Comprender los comportamientos individuales en los diferentes escenarios (organización, escuela, entre otros), sus características y como intervenir efectivamente sobre ellas para el logro de los resultados.

ORIENTADOS A LOS PROCESOS ORGANIZACIONALES

Propósito: Comprender y analizar los procesos que implica la gestión de una organización y proponer formas de intervención con base en la realidad organizacional.

ORIENTADOS AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Propósito: Comprender como abordar la organización para aumentar su eficacia, interviniendo sobre la capacidad de las personas que la dirigen para enfrentar las diferentes situaciones.

En el área de asesorías, la Oficina de Extensión se destaca porque el enfoque en dos campos: La Gestión Organizacional y la Gestión de la Cadena Cliente – Servicio – Producto. La primera trata de asesorías directamente realizadas en contextos organizaciones en pro de diagnosticas, diseñar, proveer metodologías, auditar procesos referentes a la gestión humana en las organizaciones y los clientes.

La segunda incluye procesos de la cadena de psicología del consumidor, servicio al cliente, estudios de producto y mercado la cual tiene como objetivo diseñar estrategias que promuevan la satisfacción de los clientes con los productos o servicios.

La Oficina de Extensión ofrece a las empresas Publicas y Privadas el programa de Outsourcing en Gestión Humana, el cual se define como el servicio de diseño, administración, mantenimiento, desarrollo y auditoria a los procesos de Recurso Humano que requiera una empresa determinada; estos son la vinculación del personal, análisis y diseños de cargo por competencias, proceso de capacitación y desarrollo de personal, evaluación de desempeño, administración de la compensación, entre otros.

Se cuenta con clientes internos y Externos; entre los Internos se encuentran la División de Admisiones de la Universidad del Valle, la División de Recursos Humanos, la División Financiera, las Facultad de Ingeniería y salud, la sede de Palmira.

Entre los clientes externos del sector educativo se cuenta con la Universidad Libre (Cali), Universidad Javeriana (Cali), Corporación Universitaria (Ibagué), Universidad de Nariño (Pasto) y diferentes empresas del sector privado.

9.3.2. Educación Continua

La formación esta orientada a brindar conocimientos y entrenamiento a personas para un mejor desarrollo personal o competencias profesional por medio de diplomados, seminarios y cursos.

Área en Psicología Clínica: Dentro de esta área se encuentra el diplomado de Psicología de la Salud, Psicología Clínica Aplicada, Programación Neurolingüística.

Área en Cognición y Psicoanálisis: Se encuentra el diplomado de Fundamentos Psicológicos para la Intervención Educativa en la Primera Infancia y el de Metodología de la Intervención.

Área de Psicología Organizacional y del Trabajo: En esta área se dicta el diplomado de Desarrollo de Competencias en las Organizaciones, Gestión de Talento Humano para el logro de un Servicio Eficiente, Influencia y Negociación, Comunicaciones y Relaciones efectivas, Ambiente y Desarrollo Humano. Estos se enfocan en los procesos funcionales de gestión humana, con programas de procesos de selección de personal, formación en efectividad gerencial, programa de evaluación de desempeño y el de preparación para el retiro.

9.3.3. Servicios Psicológicos

En esta área la Oficina de Extensión cumple con un compromiso social con los habitantes de la región al poner a su disposición servicios psicológicos a través de la consulta especializada a bajo costo, Además de realizan pruebas psicológicas entre las cuales se encuentran las de personalidad, inteligencia, orientación profesional, neuropsicologías, entre otras.

También se cuenta con el servicio de Banco de Pruebas, las cuales pueden ser solicitadas por cualquier estudiante o psicólogo de la región.

Cuadro 35. Análisis de la Situación Actual de la Oficina de Extensión

AREA: MERCADEO			
PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	SOLUCIÓN
Los productos que ofrece están adecuados a satisfacer las necesidades del personal y no las de los clientes.	El personal administrativo y los docentes no están integrados, no hay trabajo en equipo.	Los horarios establecidos no son flexibles y son los que le convienen a los docentes y psicólogos repercutiendo en la falta de asistencia de clientes.	Hacer seguimiento de las necesidades de los clientes a través de encuestas aplicadas a clientes potenciales.
No se tiene programación anual de los productos que se deben ofrecer.	Es que la dirección del instituto no establece programación de los productos que deban lanzarse al mercado.	Al no hacerse investigación de mercado los productos que se ofrecen no tienen aceptación en los consumidores y no salen en el momento adecuado.	Establecer meta semestral para los tres productos que ofrece la oficina y diseñar estrategias de publicidad que permitan que se comercialicen.
Falta comunicación entre los docentes y el personal administrativo de la Oficina de Extensión.	En el instituto existen grupos de trabajo de acuerdo al énfasis, estos tienen proyectos diferentes.	No se conoce las fortalezas de los grupos y al momento de participar en una licitación no se identifica quienes son las personas claves e idóneas para vincularse.	Se deben integrar los grupos de los diversos enfoques de la psicología y el personal administrativo para mejorar la oportunidad en la respuesta y el deleite en los clientes.
No se comunican los productos a los estudiantes de las áreas a fines a la psicología, a las empresas de consultorías independientes, ni a las empresas del sector privado.	Se tiene establecido que los clientes deben buscar los servicios que se ofrecen y no que la oficina debe buscar sus propios clientes.	Desconocimiento absoluto del mercado objetivo, los únicos que conocen los productos son el sector público porque son los clientes actuales.	Se debe convertir al profesional de la Oficina en un Vendedor Especializado en los productos que se ofrecen, de manera que este visitará a las facultades afines de la universidad, a las empresas del sector publico y privado de la región y se desarrollara una alianza estratégica entre los consultores independientes.

No se tiene establecido cuanto se paga a un profesional por hora, por clase de evaluación, por diseño de prueba, aplicación de prueba y evaluación de prueba.	No se cuenta con escala de valor para pagar a los profesionales que participan en los diferentes proyectos de selección.	Los salarios varían constantemente y el profesional quiere que le fijen un salario para cada proyecto.	Establecer el valor de diseño de pruebas, de la aplicación y calificación, de consultas psicológicas, de logística, y de creación de software.
No se conoce el precio del mercado.	Hay precios establecidos en los diplomados, las asesorías y las consultas psicológicas pero no hay punto de equilibrio en estos.	Se establecen precios variables que en muchas ocasiones no coinciden con el presupuesto proyectado y se encuentran que se agota el recurso económico antes de finalizar el convenio.	El precio se debe establecer a partir del precio del mercado y de un margen de utilidad óptimo, para lo cual se propone utilizar un cliente incógnito que solicite cotización a las empresas que ofrecen los mismos productos.

Fuente: Propia

9.4. FIJACIÓN DE OBJETIVOS DE MERCADEO A CORTO PLAZO

La fijación de objetivos implica la realización de juicios subjetivos a través de las diferentes técnicas y herramientas analíticas que se han utilizado en este trabajo y que contribuyen a efectuar una mejor selección en el planteamiento de los objetivos.

Los objetivos son los resultados esperados al ejecutar la estrategia de mercadeo, para alcanzar el objetivo de largo plazo, que es el de posicionamiento de los productos que ofrece la Oficina de Extensión del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle.

9.4.1. AREA DE MERCADEO

Los objetivos estratégicos de Mercado para el año 2008-2009 son los logros fundamentales que se desean alcanzar para garantizar el crecimiento y sostenimiento de la Oficina de Extensión del Instituto de Psicología.

Están enfocados directamente al mantenimiento, crecimiento, posicionamiento, competitividad, aumento de la participación en el mercado local y la satisfacción del cliente.

A continuación se describen ocho objetivos lo cuales se pretende mejorarán el desempeño de esta área.

Objetivo 1

Lograr que las empresas privadas al igual que las públicas conozcan los servicios de Extensión a través del profesional de la Oficina, el cual se debe convertir en un vendedor especializado en el año 2008 - 2009

Estrategia

Diseñar Acciones de Comunicación Corporativa.

Actividades para lograr el objetivo

- Capacitar al profesional de la Oficina de Extensión como vendedor especializado para dar a conocer y comercializar los productos.
- Realizar publicidad dentro de la Universidad del Valle de los Servicios que ofrece el Instituto de Psicología por medio de reuniones con los directores de los programas académicos una vez al semestre, en esta se ofrecerá un desayuno para que estos se encarguen de comunicarlos a los clientes externos.
- Crear un Brochure de los productos a ofrecer.

- Diseñar y realizar volantes publicitarios los cuales se ubicaran en lugares que consideramos estratégicos, entre los cuales están la dirección de planes académicos, oficinas de extensión de otras dependencias, sedes regionales, Universidades privadas entre otros.
- Crear un Boletín virtual “Al día con extensión”, en el cual se plasme el portafolio de servicios con las actividades actuales, las que se hicieron y los reconocimientos recibidos, para dirigirlos a los jefes de selección y capacitación de las empresas privadas y publicas de la región y a la base de datos de egresados.

Cuadro 36.

Objetivo/ Fecha	Estrategia	Actividades	Recursos	Presupuestos	Totales
Lograr que las empresas privadas al igual que las públicas conozcan los servicios de Extensión a través del profesional de la Oficina, el cual se debe convertir en un vendedor especializado en el año 2008 - 2009	Diseñar Acciones de Comunicación Corporativa.	Capacitación al Vendedor (Profesional del Instituto de Psicología)	Realización de convenio con el Sena o con la Facultad de Administración de la Universidad de Valle para capacitar al Profesional de la Oficina de extensión en el área de las Ventas.	Realización del Convenio	Recurso Propio
		Realizar Publicidad dentro de la Universidad del Valle sobre los servicios ofrecidos por la Oficina del Extensión del Instituto de Psicología	Llevar a cabo reuniones con los directores de los programas académicos de la Universidad del Valle: Refrigerios Instalaciones del Instituto	\$200.000	\$200.000
		Crear un Brochure de los productos a Ofrecer	Plegable en Papel Propalcote en 3 tintas full color para entregar a los clientes 500 Unidades	\$420,000	\$420,000
		Diseño y Realización de Volantes publicitarios	Volantes en papel bond a color, para ubicar las carteleras de los Programas académicos, Oficinas de Extensión de otras dependencias, en las sedes regionales, Universidades Privadas entre otros. 500 Unidades.	\$110,000	\$110,000
		Crear un Boletín Virtual " Al día con Extensión"	Diseñador Gráfico, que se encargara de la elaboración del Boletín Virtual, el Volante Publicitario y el Brochure. Se le pagara \$ 80.000 por cada diseño. El boletín se enviara vía e-mail dirigido a los jefes de selección y capacitación de las empresas privadas y públicas de la región; adicionalmente se le enviara a los egresados.	\$240,000	\$240,000

Fuente: Propia

Objetivo 2

Diversificar y ampliar la oferta de los diplomados, seminarios, cursos y talleres a realizar en el año 2008 – 2009, aumentando la oferta a dos de cada uno para cada semestre académico.

Estrategia

Aumentar la Oferta de Diplomados, Seminarios y Cursos Cortos.

Actividades para lograr el objetivo

- Se debe conocer la necesidad del mercado, para lo cual se plantea utilizar a manera de sondeo una encuesta enviada por vía e-mail a la base de egresados y de clientes actuales y futuros.
- Realizar pruebas pilotos con los estudiantes de ultimo semestre de psicología para medir las necesidades y preferencias de estos a través de un Focus Group.
- Investigar y Revisar los diplomados, seminarios, cursos y talleres que ofrece la competencia para estructurar diplomados nuevos que supere la oferta del mercado y satisfaga las expectativas de los clientes.
- Ofrecer 2 diplomados, seminarios, cursos y talleres acordes con las necesidades del mercado por cada periodo académico y que satisfaga las necesidades de los clientes.
- Presupuestar la elaboración de un Diplomado para 20 personas de 120 horas, Seminario de 16 horas para 20 personas y un curso o taller de 8 horas para 20 personas.

Cuadro 37.

Objetivo / Fecha	Estrategia	Actividades	Recursos	Presupuestos	Totales
Diversificar y ampliar la oferta de los diplomados, seminarios, cursos y talleres a realizar en el año 2008 – 2009, aumentando la oferta a dos de cada uno para cada semestre académico.	Aumentar la Oferta de Diplomados, Seminarios y Cursos Cortos.	Encuesta Virtual	Plataforma tecnológica de la Universidad de Valley el Profesional de la Oficina de Extensión. Será enviada a la Base de Datos de Egresados, a los clientes Actuales y Futuros.	Actividades pagas en el salario del Profesional de la Oficina de Extensión.	Recurso Propio
		Realizar Pruebas pilotos a través de Focus Group	Se utilizará las instalaciones del Instituto de Psicología, el envío de invitaciones por e-mail, y un refrigerio para los asistentes	\$80,000	\$80,000
		Investigar y Revisar los diplomados que ofrece la competencia para estructural diplomados nuevos que satisfagan las necesidades del cliente.	Se llevara a cabo reuniones entre docentes del Instituto de Psicología (Propuesta de Cada Área de psicología sobre la pertinencia del diplomado), adicionalmente el profesional de la Oficina de extensión realizara la labor de Investigación.	*Carga académica de los Docentes y Actividades pagas en el salario del Profesional de la Oficina de Extensión. (Recurso Propio)	Recurso Propio
		Ofrecer 2 Diplomados, Seminarios y Talleres o cursos Acordes con las necesidades del mercado por cada periodo académico.	Evaluación y Estudio de las propuesta hechas por los docentes de cada área de Psicología, por parte del Director de la Oficina y el profesional.	Carga académica del Director de la Oficina de Extensión y Actividades pagas en el salario del Profesional de la Oficina de Extensión. (Recurso Propio)	Recurso Propio
		Presupuestar la elaboración de un Diplomado.	Diplomado para 20 personas de 120 horas a un Valor de \$ 1.000.000 * Total Ingreso \$20.000.000	Refrigerios \$540.000 Impresos y fotocopias \$400.000 Monitorias \$360.000 Servicios Profesionales (pago de Docentes) \$7.000.000 Otros Gastos \$1.000.000	\$ 9.300.000
		Presupuestar le elaboración de un Seminario.	Seminario para 20 personas de 16 horas a un Valor de \$ 600.000, Total Ingreso \$ 12.000.000	Refrigerios \$150.000 Impresos y fotocopias \$100.000 Monitorias \$60.000 Servicios Profesionales (pago de Docentes) \$1.200.000 Otros Gastos \$500.000	\$ 2.010.000
		Presupuestar le elaboración de Curso o Taller.	Curso o Taller para 20 personas 8 horas a un Valor de \$ 250.000 Total Ingreso \$5.000.000	Refrigerios \$40.000 Impresos y fotocopias \$70.000 Monitorias \$30.000 Servicios Profesionales (pago de Docentes) \$560.000 Otros Gastos \$100.000	\$800,000

Fuente: Propia

Objetivo 3

Creación de marca en el año 2008 – 2009 a través del top of mind mediante la innovación tecnología, buscando un lugar en la mente del consumidor, potencializando aspectos como la variedad de servicios, calidad y servicio al cliente.

Estrategia

Posicionamiento de los Servicios en el Departamento del Valle del Cauca.

Actividades para lograr el objetivo

- Fortalecer las acciones institucionales que promuevan el posicionamiento y la proyección como institución de calidad, de innovación, de excelencia; en el contexto de la Educación, la asesoría y consultoría en psicología a nivel local, regional y nacional.
- Reestructuración de la página web del Instituto de Psicología con información actualizada apoyada en ASCOFAPSI “Asociación Colombiana de Psicólogos.
- Implementar un curso o taller corto virtual en un determinado énfasis en psicología, aprovechando la plataforma tecnológica virtual de la Universidad del Valle como lo es el “Campus Virtual”, de manera que estas actividades consoliden procesos de innovación, virtualización y flexibilización pedagógica y curricular en los programas ofrecidos por la Oficina de Extensión del Instituto de Psicología.
- Ofrecer precios accesibles al mercado para los servicios que ofrece la Oficina de Extensión.

Cuadro 38.

Objetivo / Fecha	Estrategia	Actividades	Recursos	Presupuestos	Totales
Creación de marca en el año 2008 – 2009 a través del top of mind mediante la innovación tecnología, buscando un lugar en la mente del consumidor, potencializando aspectos como la, variedad de servicios, calidad y servicio al cliente.	Posicionamiento de los Servicios en el Departamento del Valle del Cauca.	Fortalecer las acciones Institucionales que promuevan el Posicionamiento y la proyección como institución de Calidad, de innovación y de excelencia de la Oficina de extensión.	Realizar reuniones donde se evalúen el cumplimiento de las metas y objetivos de esta oficina para se encamine en un proceso de mejora continua en todas sus Actividades para que se logre posicionamiento en el mercado.	Carga académica del Director de la oficina de Extensión y Actividades pagas en el salario del Profesional de la Oficina de Extensión. (Recurso Propio)	Recurso Propio
		Reestructuración de la Pagina Web del Instituto de Psicología	Horas trabajadas por un profesional en ingeniería en sistemas, para realizar un enlace anexo a la página web del Instituto, donde se informe de los eventos y actividades llevadas a cabo por la oficina de extensión.	\$30.000	\$30.000
		Implementar a manera de innovación, para la Oficina de extensión un curso o taller virtual para el año 2008.	Virtualización de cursos: Horas de dedicación de un ingeniero en Sistemas el cual se encargara de colgar la información, talleres, actividades, conferencias etc, aproximadamente 6 horas semanales a un valor de \$ 30.000 cada hora. Adición de horas a la Carga Académica del Docente encargado.	\$150.000 Carga académica	\$150.000
		Ofrecer precios accesibles al mercado para los servicios que ofrece la Oficina de Extensión	Revisar y comparar los precios de los diplomados, cursos, seminarios, asesorías y consultorías y servicios Psicológicos que ofrece la competencia, para estipular precios económicos accesibles al mercado, que inferiores a los de la competencia.	Carga académica del Director de la oficina de Extensión y Actividades pagas en el salario del Profesional de la Oficina de Extensión. (Recurso Propio)	Recurso Propio

Fuente: Propia

Objetivo 4

Lograr Participación en el Mercado local en un 50% en los años 2008 -2009. Hoy compiten en este sector en la región principalmente la Universidad Javeriana, Universidad San Buenaventura, Universidad Bolivariana de Palmira Y Universidad Icesi.

Estrategia

Diferenciación y Aumento del Número de Servicios Ofrecidos.

Actividades para lograr el objetivo

- Fortalecimiento de la gestión administrativa para lograr aumentar la realización de proyectos de asesoría y consultoría llevados a cabo por la oficina de extensión; adicionalmente lograr realizar alianzas estratégicas con empresas y Universidades que estén interesadas en estos servicios.
- Revisión de las acciones de mercadeo, comunicaciones, bases de egresados, realizaciones interinstitucionales, prácticas y empleo mediante estudios de diagnóstico permanentes, para articularlos con la proyección de la Oficina de Extensión.
- Organización y consolidación del Banco de Pruebas de la Oficina de Extensión como una unidad reconocida en el sector por el servicio que les presta a los estudiantes, egresados y profesionales de otras universidades.
- Diseñar Productos Complementarios.

Cuadro 39.

Objetivo / Fecha	Estrategia	Actividades	Recursos	Presupuestos	Totales
Lograr Participación en el Mercado local en un 50% en los años 2008 -2009, hoy compiten en este sector en la región principalmente la Universidad Javeriana, Universidad San Buenaventura, Universidad Bolivariana de Palmira Y Universidad Icesi.	Diferenciación y Aumento del Número de Servicios Ofrecidos.	Fortalecimiento de la gestión administrativa para lograr aumentar la realización de proyectos de asesoría y consultoría llevados a cabo por la oficina de extensión; adicionalmente lograr realizar alianzas estratégicas con empresas y Universidades que estén interesadas en estos servicios.	Realizar visitas a los clientes y posibles clientes con el fin de ofrecer los servicios que ofrece la Oficina de extensión y establecer la posibilidad de alianzas estratégicas. Ajustando los productos ofrecidos a la necesidad específica del cliente.	Actividades pagas en el salario del Profesional de la Oficina de Extensión	Recurso Propio
		Organización y consolidación del Banco de Pruebas de la Oficina de Extensión como una unidad reconocida en el sector por el servicio que les presta a los estudiantes, egresados y profesionales de otras universidades.	Adquirir algunas pruebas como son Macarthy juego completo, Smat Juego Completo, Bip Competencias Completo, el objetivo es seguir paulatinamente comprando pruebas.	\$ (2.100.000 +290.000 + 780.000) = 2.870.000	\$ 2.870.000
		Revisión de las acciones de mercadeo, comunicaciones, bases de egresados, realizaciones interinstitucionales, prácticas y empleo mediante estudios de diagnóstico permanentes, para articularlos con la proyección de la Oficina de Extensión.	Horas trabajadas por un profesional que se encargara de realizar diagnósticos permanentes.	Carga Administrativa del Profesional de la Oficina de Extensión	Recurso Propio

Fuente: Propia

Objetivo 5

Aumentar el margen de ganancias en el año 2008-2009, mediante la ampliación del portafolio de servicios que ofrece la oficina de Extensión.

Estrategia

Racionalización del Gasto Administrativo.

Actividades para lograr el objetivo

- Control del Presupuesto asignado para el desarrollo de los convenios institucionales.
- Adecuación de un modelo de gestión financiero ágil y efectivo que facilite la sostenibilidad del Instituto de Psicología, mediante el manejo de los recursos financieros recibidos a través de la Oficina de Extensión para impulsar a la productividad y competitividad del Instituto.
- Austeridad en el gasto.

Cuadro 40.

Objetivo / Fecha	Estrategia	Actividades	Recursos	Presupuestos	Totales
Aumentar el margen de ganancias en el año 2008-2009, mediante la ampliación del portafolio de servicios que ofrece la oficina de Extensión .	Racionalización del Gasto Administrativo.	Control del Presupuesto asignado para el desarrollo de los convenios institucionales.	Libros contables en EXCEL.	Actividades pagas en el salario del Profesional de la Oficina de Extensión	Recurso Propio
		Adecuación de un modelo de gestión financiero ágil y efectivo que facilite la sostenibilidad del instituto, mediante el manejo de los recursos financieros recibidos a través de la Oficina de Extensión, para impulsar la productividad del Instituto.	Horas trabajadas por un profesional que se encargara de realizar diagnósticos permanentes.	Actividades pagas en el salario del Profesional de la Oficina de Extensión	Recurso Propio
		Austeridad en el Gasto	Controlar el gasto	Actividades pagas en el salario del Profesional de la Oficina de Extensión	Recurso Propio

Fuente: Propia

9.5. CRONOGRAMA

Cuadro 41. PROGRAMA DE ACTIVIDADES

PROGRAMA DE ACTIVIDADES								
Meses/ Actividad	1	2	3	4	5	6	7	8
Realizar el presupuesto para llevar a cabo las actividades de mercadeo en el 2008.	X							
Capacitación del profesional de la Oficina como un vendedor especializado.	XXXX	XXXX						
Realizar un Focus Group con estudiantes de últimos semestres de psicología.		X	XXXX					
Realizar encuestas a los clientes potenciales.			XXXX					
Diseñar afiches publicitarios, brochure, pautas en radio, prensa y televisión.				XXXX				
Creación de la base de datos de las empresas de la región del Valle del Cauca.					XXXX			
Organización y consolidación del Banco de Pruebas de la Oficina de Extensión.						XXXX		
Reestructuración de la Pagina Web de la Oficina de Extensión.							XXXX	
Diseño y programación de los diplomados que se van a ofrecer en los dos semestres del 2008.							XXXX	
Creación del Pool de Psicólogos de acuerdo a los enfoques y fortalezas para vincularlos a los procesos de selección.								XXXX
SEMANAS	1 2 3 4	5 6 7 8	9 10 11 12	13 14 15 16	17 18 19 20	21 22 23 24	25 26 27 28	29 30 31 32

Fuente: Propia

Cuadro 42. Recursos Y Presupuestos Para El Plan de Acción			
Actividades	Recursos	Presupuestos	Totales
<i>Capacitación al Vendedor (Profesional del Instituto de Psicología)</i>	Realización de convenio con el Sena o con la Facultad de Administración de la Universidad de Valle para capacitar al Profesional de la Oficina de extensión en el área de las Ventas.	Realización del Convenio	Recurso Propio
<i>Realizar Publicidad dentro de la Universidad del Valle sobre los servicios ofrecidos por la Oficina del Extensión del Instituto de Psicología</i>	Llevar a cabo reuniones con los directores de los programas académicos de la Universidad del Valle: Refrigerios Instalaciones del Instituto	\$200,000	\$200,000
<i>Crear un Brochure de los productos a Ofrecer</i>	Plegable en Papel Propalcote en 3 tintas full color para entregar a los clientes por 500 Unidades	\$420.000	\$420.000
<i>Diseño y Realización de Volantes publicitarios</i>	Volantes en papel bond a color, para ubicar en las carteleras de los Programas académicos, Oficinas de Extensión de otras dependencias, en las sedes regionales y Universidades Privadas entre otros. 500 Unid	\$110.000	\$110.000

Crear un Boletín Virtual " Al día con Extensión"	Un diseñador Gráfico, que se encargara de la elaboración del Boletín Virtual, del Volante Publicitario y el Brochure. Se le pagara \$ 80.000 por cada diseño. El boletín se enviara vía e-mail dirigido a los jefes de selección y capacitación de las empresas privadas y públicas de la región; adicionalmente se le enviara a los egresados.	\$240.000	\$240.000
Encuesta Virtual	Plataforma tecnológica de la Universidad de Valle y el Profesional de la Oficina de Extensión. Será enviada a la Base de Datos de Egresados, a los clientes Actuales y Futuros.	Actividades pagas en el salario del Profesional de la Oficina de Extensión.	Recurso Propio
Realizar Pruebas pilotos a través de Focus Group	Se utilizara las instalaciones del Instituto de Psicología, el envió de invitaciones por e-mail, y un refrigerio para los asistentes	\$80.000	\$80.000
Investigar y Revisar los diplomados que ofrece la competencia para estructural diplomados nuevos que satisfagan las necesidades del cliente.	Se llevara a cabo reuniones entre docentes del Instituto de Psicología (Propuesta de Cada Área de Psicología sobre la pertinencia del diplomado), adicionalmente el profesional de la Oficina de extensión realizara la labor de Investigación.	*Carga académica de los Docentes y Actividades pagas en el salario del Profesional de la Oficina de Extensión. (Recurso Propio)	Recurso Propio

<i>Ofrecer 2 Diplomados, Seminarios y Talleres o cursos Acordes con la necesidad del mercado por cada periodo académico.</i>	Evaluación y Estudio de las propuesta hechas por los docentes de cada área de Psicología, por parte del Director de la Oficina y el profesional.	Carga académica del Director de la Oficina de Extensión y Actividades pagas en el salario del Profesional de la Oficina de Extensión. (Recurso Propio)	Recurso Propio
<i>Presupuestar la elaboración de un Diplomado.</i>	Diplomado para 20 personas de 120 horas a un Valor de \$1.000.000 * Total Ingreso \$20.000.000	Refrigerios \$540.000 Impresos y fotocopias \$400.000 Monitorias \$360.000 Servicios Profesionales (pago de Docentes) \$7.000.000 Otros Gastos \$1.000.000	\$ 9.300.000

<i>Presupuestar la elaboración de un Seminario.</i>	Seminario para 20 personas de 16 horas a un Valor de \$ 600.000, Total Ingreso \$ 12.000.000	Refrigerios \$150.000 Impresos y fotocopias \$100.000 Monitorias \$60.000 Servicios Profesionales (pago de Docentes) \$1.200.000 Otros Gastos \$500.000	\$ 2.010.000
<i>Presupuestar la elaboración de Curso o Taller.</i>	Curso o Taller para 20 personas 8 horas a un Valor de \$ 250.000 Total Ingreso \$ 5.000.000	Refrigerios \$40.000 Impresos y fotocopias \$70.000 Monitorias \$30.000 Servicios Profesionales (pago de Docentes) \$560.000 Otros Gastos \$100.000	\$800.000

<i>Fortalecer las acciones Institucionales que promuevan el Posicionamiento y la proyección como institución de Calidad, de innovación y de excelencia de la Oficina de extensión.</i>	Realizar reuniones donde se evalúen el cumplimiento de las metas y objetivos de esta oficina para se encamine en un proceso de mejora continua en todas sus Actividades para que logre posicionarse en el mercado	Carga académica del Director de la oficina de Extensión y Actividades pagas en el salario del Profesional de la Oficina de Extensión. (Recurso Propio)	Recurso Propio
<i>Reestructuración de la Pagina Web del Instituto de Psicología</i>	Horas trabajadas por un profesional en ingeniería en sistemas, para realizar un enlace anexo ala pagina Web del Instituto donde se informe de los eventos y actividades llevadas a cabo por la oficina de extensión.	\$30,000	\$30,000
<i>Implementar a manera de innovación para la Oficina de extensión un curso o taller virtual para el año 2008.</i>	Virtualización de cursos: Horas de dedicación de un ingeniero en Sistemas el cual se encargara de colgar la información, talleres, actividades, conferencias etc, aproximadamente 6 horas semanales a un valor de \$ 30.000 cada hora. Adición de horas a la Carga Académica del Docente encargado.	\$150.000 Carga académica	\$150.000

Ofrecer precios accesibles al mercado para los servicios que ofrece la Oficina de Extensión	Revisar y comparar los precios de los diplomados, cursos, seminarios, asesorías y consultorías y servicios Psicológicos que ofrece la competencia, para estipular precios económicos accesibles al mercado, inferiores a los de la competencia.	Carga académica del Director de la oficina de Extensión y Actividades pagas en el salario del Profesional de la Oficina de Extensión. (Recurso Propio)	Recurso Propio
Fortalecimiento de la gestión administrativa para lograr aumentar la realización de proyectos de asesoría y consultoría llevados a cabo por la oficina de extensión; adicionalmente lograr realizar alianzas estratégicas con empresas y Universidades que estén interesadas en estos servicios.	Realizar visitas a los clientes y posibles clientes con el fin de ofrecer los servicios que ofrece la Oficina de extensión y establecer la posibilidad de alianzas estratégicas. Ajustando lo productos ofrecidos a la necesidad específica del cliente.	Actividades pagas en el salario del Profesional de la Oficina de Extensión	Recurso Propio
Organización y consolidación del Banco de Pruebas de la Oficina de Extensión como una unidad reconocida en el sector por el servicio que les presta a los estudiantes, egresados y profesionales de otras universidades.	Adquirir algunas pruebas como son Macarthy juego completo, Smart Juego Completo, Bip Competencias Completo, el objetivo es seguir paulatinamente comprando pruebas.	\$ (2.100.000 +290.000 + 780.000) = 2.870.000	\$ 2.870.000
Participación en los medios de comunicación	Se publicitara los eventos importantes en la emisora de la universidad del Valle, mediante 6 cuñas diarias 8 días antes del evento. Valor de cada Cuña \$ 5.000	\$ 240.000 por evento	\$240.00

<i>Ampliación del Portafolio de Servicios para procurar obtener recursos propios para la implementación de programas especiales de interés regional en las áreas de la asesoría, consultoría, educación continua y servicios psicológicos</i>	Crear para el año 2008 un portafolio de servicios acorde con la demanda del mercado, con la planeación de las actividades a realizar para ese año.	Actividades pagas en el salario del Profesional de la Oficina de Extensión	Recurso Propio
<i>Aumentar los Ingresos de la Oficina de Extensión</i>	Llevar a cabo la realización de 2 actividades por cada servicio que ofrezca la oficina de extensión.	Actividades pagas en el salario del Profesional de la Oficina de Extensión	Recurso Propio
<i>Austeridad en el Gasto</i>	Controlar el gasto	Actividades pagas en el salario del Profesional de la Oficina de Extensión	Recurso Propio
		TOTALES	\$ 16.450.000
* Con la ganancia de elaborar 2 diplomados la Oficina de Extensión puede obtener los recursos para llevar a cabo las actividades de Mercadeo presupuestadas. * Carga Académica: Es la Asignación de actividades de docencia, extensión, investigación, Actividades complementarias (Comités de Área, Consejos, Planeación y evaluación y demás reuniones) que se le asignan a un docente para un periodo académico; las cuales son pagas por medio del Fondo común, que es el dinero que destina el estado para el funcionamiento de las universidades.			

Fuente: Propia

9. 6. RESPONSABLES

Dentro de los responsables de llevar a cabo estas actividades de mercadeo se encuentra principalmente el Director del Instituto de Psicología y el profesional de esta oficina, apoyados directamente y con una alta participación los docentes con que cuenta el Instituto de Psicología.

9.7. POLÍTICAS

Las políticas propuestas a continuación serán las directrices que guíen la acción de mercadeo.

Políticas Propuestas

Calidad: Implementar proceso de mejora continua en cada uno de los servicios ofrecidos, para mantener la certificación de la Comisión Nacional del servicio Civil. Adicionalmente encaminar labores para certificar cada uno de los procesos llevados a cabo por la oficina de Extensión.

Ética Profesional: Propender para que las actividades y procesos realizados en la oficina de extensión sean claros y transparentes para generar en los clientes confiabilidad.

Eficiencia Organizacional: Para alcanzar productividad y eficiencia de la organización es necesario implementar procesos y tecnologías adecuadas, que permitan el buen funcionamiento y desarrollo de las actividades que se llevan a cabo.

Cultura Organizacional: Propiciar que en el clima laboral prime el respeto, buen trato, comunicación asertiva, sentido de pertenencia y compromiso de cada miembro relacionado con el desarrollo y sostenimiento de la oficina de extensión.

Desarrollo del Talento humano: Diseño y Ejecución de un sistema de compensación, reconocimiento, incentivo y ascenso del personal de la Oficina de Extensión, que se fundamente en principios de equidad, meritos y así mismo considere los proyectos personales para captar y retener su talento humano.

10. CONTROL Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y control le da sentido a la planeación, ya que es un medio que logra la medición y el nivel de impacto de los planes formulados. En esta etapa de la investigación se pretende establecer los indicadores de gestión que permitirán medir la eficacia en la aplicación de cada uno de los planes implementados.

10.1. INDICADORES DE MERCADEO

Objetivos

1. Lograr que las empresas privadas al igual que las públicas conozcan los servicios de la Oficina de Extensión a través del Profesional de la Oficina el cual se debe convertir en un vendedor especializado

Indicador

De solicitudes de cotización # De solicitudes atendidas año anterior

De Clientes Antiguos - # de Nuevos Clientes
--

2. Diversificar y ampliar la oferta de los diplomados, seminarios, cursos y talleres a realizar en el año 2008 – 2009, aumentando la oferta a dos de cada uno para cada semestre académico.

Indicadores

De Seminarios dictados x periodo académico

De cursos y Talleres dictados x periodo académico

De Diplomados dictados por periodo académico

De Nuevos diplomados, seminarios, cursos y talleres ofrecidos por la competencia

De Nuevos diplomados, seminarios, cursos y talleres ofrecidos por la competencia

De diplomados, seminarios, cursos y talleres ofrecidos por la Oficina de Extensión año anterior

De diplomados, seminarios, cursos y talleres ofrecidos por la oficina de Extensión año actual

3. Creación de marca a través del top of mind mediante la innovación tecnológica, buscando un lugar en la mente del consumidor, potenciando aspectos como la variedad de servicios, calidad y servicio al cliente.

Indicadores

De encuestas enviadas a nivel de sondeo a los clientes actuales

De encuestas enviadas a nivel de sondeo a los clientes año anterior

Visitantes que consultan información de Página Web del Instituto de Psicología

Precios Ofrecidos por la competencia

Precios Ofrecidos por la Oficina de Extensión

De Clientes Satisfechos
De clientes Insatisfechos

4. Lograr participación en el mercado local en un 50%.

Indicador

De clientes en el mercado
Clientes atendidos por la oficina de Extensión.

5. Aumentar el margen de ganancias, mediante la ampliación del portafolio de servicios que ofrece la oficina de extensión.

Indicador

Ingresos - Egresos

11. CONCLUSIONES

- Analizar la Historia del Instituto de Psicología, sirvió para conocer los factores que llevaron a la transformación que ha sufrido en los últimos treinta años el Instituto de Psicología. También para que se identificaran los cambios administrativos y académicos que han sufrido, la identificación de los servicios anteriores y actuales, los recursos físicos y el personal adscritos; con el fin de facilitar el planteamiento de los objetivos, la misión, la estrategias y políticas acorde con las necesidades de la Institución.
- Con el análisis ambiental se descubrió las formas en que los cambios de los ambientes económicos, tecnológicos, socioculturales y político/legal del sector, afectarán directa e indirectamente en la Organización y las formas en que influirán en ella los competidores, proveedores, clientes, organismos gubernamentales y otros factores. Asimismo, este análisis nos permitió descubrir las oportunidades disponibles para la organización y las amenazas que enfrenta.
- Con el análisis externo se logró identificar las oportunidades y amenazas estratégicas en el ambiente operativo del Instituto de Psicología de la Universidad. Se analizó el sector regional del Valle del Cauca, para conocer las tendencias que podrían beneficiar o perjudicar significativamente a la organización en el futuro. Se detectaron, y evaluaron las oportunidades y amenazas externas para establecer que estrategias se debían plantear. Se conocieron los competidores del mercado y se prestó especial atención al competidor directo que es la Universidad Javeriana.
- El análisis interno, permitió fijar con exactitud las fortalezas y debilidades del Instituto. Permitiendo la identificación de la cantidad y calidad de recursos disponibles actualmente para la organización. Se observó la marcada necesidad de interrelacionar las áreas de educación, investigación asesoría y consultoría en Psicología para implementar la propuesta de mejora substancial en la gestión estratégica y en los procesos.
- La revisión de las actividades de la Dirección General, contabilidad, producción y operaciones, a través de la cadena de valor actual, permitió el planteamiento de una cadena de valor sugerida. Así mismo, la entrevista

realizada permitió que se de escudriñaran factores internos de la Organización. El proceso de identificar y evaluar las fuerzas y las debilidades de la organización permitió el diseño de estrategias que aprovechen las fuerzas y fortalezcan las debilidades internas, con el fin de lograr una ventaja competitiva. La comparación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas análisis FODA. El propósito de las alternativas estratégicas, generadas por un análisis FODA permite que se exploten oportunidades, se contrarrestar amenazas y se corrijan debilidades.

- La formulación del Direccionamiento Estratégico del Instituto de Psicología (2008 - 2009) sirvió para propender por el cumplimiento a cabalidad de todos los objetivos y estrategias propuestas. Con este se conoció la necesidad de que los actores involucrados sean proactivos para ejecutar el direccionamiento diseñado, específicamente al área de mercadeo de la Oficina de Extensión. Que se interactúe con el medio, pensar en grande y actuar corporativamente, son las obligaciones que se deben conjugar y accionar durante los próximos dos años. Este documento se realizó como un instrumento base, de obligada referencia para que los integrantes del Instituto articulen los proyectos que vayan a desarrollar.
- El planteamiento del Plan de Acción sirvió para que se relacionen los objetivos esperados con las estrategias formuladas y se desarrollen las actividades sugeridas para obtener los resultados esperados. En el caso de la Estrategia de Posicionamiento y Diferenciación de productos Si se implementa el plan Estratégico 2008-2009 se consigue el aumento y mejora de los programas ofrecidos por el Instituto de Psicología y la Oficina de Extensión, se reposiciona la imagen corporativa y se fortalece la cultura y clima organizacional que favorezca a toda la comunidad universitaria
- El diseño del sistema de Evaluación del Plan Estratégico, propende que se implemente la revisión de los factores internos y externos los cuales son la base de las estrategias planteadas, se efectuó la medición del desempeño de las acciones y los actores que intervienen para que apliquen medidas correctivas.

El planteamiento de este sirvió para centrar los recursos y esfuerzos en los aspectos críticos, descubiertos durante el proceso de formulación de las estrategias propuestas. Se encontró que el Instituto debe ocuparse de sus problemas susceptibles de solución teniendo en cuenta los recursos y capacidades que tiene, para que los responsables se concentren en un servicio particular y en aquellos competidores que son rivales directos al ofrecerlos.

12. RECOMENDACIONES

- Debe crearse una cultura de planeación para que la asignación de responsabilidades esté orientada por actos administrativos debidamente articulados en el corto, mediano y largo plazo. En cuanto a la gestión relacionada con objetivos y proyectos determinados, no se suele evaluar el trabajo de las personas y cuando se hace, generalmente el incumplimiento no conlleva sanciones para la persona responsable.
- El Instituto debe hacer un balance de su participación en el proyecto de regionalización. Si bien la ampliación de la oferta es bien meritoria, se debe hacer una evaluación concienzuda de la calidad de la misma. Los recursos financieros, tecnológicos e instrumentales de los programas de las sedes no son iguales a los de la sede principal. Pero, más importante aún, el recurso profesoral - su nivel de formación y experiencia - no es para nada comparable al de la sede principal. Las razones de esto son bien conocidas y se resumen en el hecho de que la gran mayoría del tiempo de docencia en dichas sedes es sustentado por contratistas. Otro aspecto de gran importancia es que las Áreas del Instituto han hecho muy poco por constituirse en áreas extendidas que propicien el seguimiento, evaluación, monitoreo y, sobre todo, formación y entrenamiento de los profesores de las sedes. De otra parte, la investigación es virtualmente inexistente en las sedes dadas la vinculación contractual de los profesores.
- Se recomienda al Instituto de psicología llevar a cabo el proceso de relevo generacional del cuerpo docente, con condiciones de idoneidad, calidad, pertinencias y formación adecuadas, sin dejar a un lado la política de la Universidad del Valle para la vinculación y salario del cuerpo docente, teniendo en cuenta que es una de las mayores problemáticas que afronta hoy el sistema de regionalización por medio de las sedes en el caso de psicología, es la calidad de la enseñanza debido a que la política salarial y de nombramiento de la Universidad del valle, no incentiva el desarrollo de los docentes, para el instituto de psicología el personal docente contratista casi abarca aproximadamente el 50%. Aspecto que debe mejorarse.

- Se sugiere que para que el Instituto de Psicología mejore las problemáticas que actualmente enfrenta debe realizar un trabajo coordinado, en equipo y comprometido, actuado y promulgando políticas claras, equitativas y coherentes con el trabajo de cada docente, grupo de investigación y en las áreas en que desarrollen.
- La oficina de Extensión y proyección social del Instituto de sentido y efectiva, debe esforzarse porque la Oficina de Servicios sea, además de un portal de venta de servicios, un espacio de proyección e integración del trabajo del Instituto con el entorno social, económico y cultural de la ciudad, la región y el país. Se debe pensar la relación de la universidad con la empresa y otras entidades del orden de lo público, debe proponerse crecer y fortalecerse en la medida que logre beneficiarse de la cualificación docente del Instituto para innovar con diplomados, seminarios, cursos y talleres en diferentes áreas de la psicología con que no cuenta la competencia.
- Se hace necesario que la comunidad universitaria y sus directivas tengan una actitud abierta y positiva para el cambio. Después de revisar el ambiente interno y externo del Instituto de Psicología se considera que se debe mejorar los niveles de participación y pertinencia; un acrecimiento de la identidad “univalluna” y el sentido de pertenecía corporativa, y fundamentalmente la institucionalización de un clima organizacional que propicie el compromiso y facilite la adopción de estrategias para la estabilidad laboral y el reconocimiento de la calidad de la educación.
- El Instituto de Psicología debe ampliar la oferta para satisfacer las necesidades de formación de la población del Sur Occidente Colombiano, debe adaptarse curricularmente a los cambios en los sistemas productivos y en el mercado laboral y prepararse para los efectos de la posible firma del Tratado de libre Comercio con EEUU.
- El Instituto de Psicología debe propender por la consecución de recursos propios para generar sostenibilidad financiera y administrativa, teniendo en cuenta que en el análisis de Benchmarking se evidencia que tiene fortalezas para competir que la debilidad mayor es el poco mercadeo que se hace a los tres productos ofrecidos. Se deben realizar alianzas estratégicas y procesos de cooperación institucional para que se aumente la cobertura y se implementen servicios psicológicos sociales.

- El Instituto debe seguir trabajando con un modelo de gestión orientado estratégicamente a la generación de valor agregado tanto en el campo de educación como en el campo de captar recursos económicos para garantizar la supervivencia, el crecimiento y el desarrollo de la Institución a nivel nacional e internacional, porque regionalmente cuenta con aceptación y reconocimiento.
- Se debe implementar las políticas de corto y largo plazo las cuales se diseñaron para orientar al cambio institucional, se debe mejorar sustancialmente la efectividad y capacidad de gestión institucional (eficacia y eficiencia)
- Es necesario la mejora continua de las relaciones activas entre las áreas de estudio en psicología, grupos de investigación y planta administrativa para que exista colectividad en la toma de decisiones y no sean responsabilidad de una solo persona.
- Reforzar las unidades especializadas existentes en el Instituto de Psicología para competir con las universidades privadas que ofrecen los servicios de educación continua y programas de extensión.
- Propender por una política interna que permita proveer incentivos y reconocimiento a los profesores, personal administrativo de la Oficina de Extensión del Instituto de Psicología para lograr mayor compromiso con la institución y conciencia para mantener la certificación de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Se deben implementar mecanismos de control que permitan disminuir costos, la intensidad y tiempo en las respuestas al mercado para que las posibilidades de negocios den resultados cada vez oportuno y que las empresas y los clientes recuperen la confianza en la Institución.
- El Instituto de Psicología de la Universidad del Valle requiere transformar las principales debilidades de los competidores del mercado en oportunidades, y en especial de la Universidad Javeriana la cual es el competidor más amenazante, esto se consigue con el diseño e implementación del diseño de un plan de Marketing cuya premisa es la de comprender las necesidades de los clientes con el fin de adaptar el

Instituto a los nuevos retos del mercado para emprender exitosas decisiones.

- En este plan de Marketing, la principal estrategia será de posicionamiento para crear una imagen de los servicios ofrecidos en la mente de los integrantes del mercado o segmento meta, el objetivo fundamental de este posicionamiento es una orientación a la colocación del servicio en el mercado del Valle del Cauca lográndolo con la diferenciación. De esta forma el Instituto de Psicología de la Universidad del Valle puede conseguir sobrevivencia y evolución en el mercado educativo.
- Para finalizar se expresa que el proceso de levantamiento de información se cumplió con el compromiso voluntario y participación de la comunidad del Instituto de Psicología, profesores, director y empleados, permitiendo a que se revisaran a plenitud los procesos lo cual conlleva que si se implementa el plan estratégico sugerido, los resultados serán óptimos.

BIBLIOGRAFÍA

BOYETT Joseph y BOYETT Jimmie. Hablan los gurús. Editorial Grupo Norma. Bogotá, Colombia, (1999).

FRED R. David. Administración Estratégica. Novena Edición. Pearson. México, (2003).

VIDAL Arizabaleta Elizabeth. Diagnostico Organizacional. Ediciones Ecoe Bogotá, Colombia, (2004).

BETANCOURT G. Benjamín. Análisis Sectorial y Competitividad. Editorial Poemia, Cali, Colombia, (2006).

SERNA Gómez Humberto. Gerencia Estratégica. Colombia (2000).

PORTER Michael e. Estrategia Competitiva. Editorial Continental. México (1997).

ISHIKAWA.¿Qué es el Control Total de Calidad?.Grupo Editorial Norma (1986)

OHMAE Kenichi. La Mente del Estratega. Editorial McGrawHill. (1982)

PRIETO H. Jorge Eliécer. La Gestión Estratégica Organizacional, Ediciones Ecoe Bogotá, Colombia, (2004).

HERNANDEZ cesáreo, OLMO Ricardo y García Jesús. El Plan de Marketing Estratégico. España (2000).

ACKOFF, R. A Concept of Corporate Planning, Willey, New York. (1970).

KENNETH ANDREWS (1962)

GOODSTEIN Leonard, NOLAN Timothy, PFEIFFER J William. Planeación Estratégica Aplicada. Colombia 1998.

DRUCKER Peter, Long Range Plannig Management Science (1959)

KLOTTER Philip. Dirección de Mercadotecnia. Primera Edición. Editorial Prentice may Hispanoamericana. México (1996).

LAMBIN Jean Jacques. Marketing Estratégico. España (1995).

CACUA PRADA, Antonio. Historia de la educación en Colombia. Santa fe de Bogotá: Academia de Historia (1997).

PEREZ CASTAÑO, Martha. Guía Práctica de Planeación Estratégica. Universidad del Valle (1990)

PEÑA TELMO EDUARDO. "La Psicología en Colombia; Historia de Una Disciplina y una Profesión.

VILLEGAS FABIO. Estructura Conceptual del Marketing. Quinta Edición. Cali, Colombia (1998).

VILLEGAS FABIO. Gerencia Estratégica. Aplicación Paso a paso de un modelo e Planificación Estratégica, Universidad del Valle. Cali, Colombia (1998).

Documentos:

PLAN ESTRATEGICO DE DESARROLLO 2005 - 2015. Santiago de Cali. Universidad del Valle.

PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN 1996- 2005. Santa fe de Bogotá: Corporación Tercer Milenio, Educación para la nueva época. (1996).

PLAN DE ACCION 2005 – 2007. Santiago de Cali. Universidad del Valle.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Un siglo de educación en Colombia.

Informe de la junta directiva del Banco de la República, cifra de Comercio Exterior del DANE.

DANE “Encuesta Continua de Hogares” Diciembre 2006. Dirección de Estudios Económicos – DNP Diciembre (2006).

Informe de Coyuntura Económica Regional. Departamento del Valle del Cauca. Primer semestre de (2006).

Acreditación Académica Instituto de Psicología (2005).

Acreditación Comisión Nacional del Servicio Civil (2006).

Formación de Psicología en Colombia, una mirada desde lo institucional a
Lo curricular, María Mercedes Botero, Universidad del Norte (2001)

Psicología en Colombia, Historia de una disciplina y una Profesión por
Eduardo Telmo, Universidad Nacional (1999).

Páginas Web de las distintas entidades sectoriales:

www.juriscol.com.co

www.banrep.gov.co

www.gobiernoenlinea.gov.co

www.minieducacion.gov.co

www.cali.gov.co

www.dane.gov.com

www.cna.gov.co

ANEXOS

Anexo A. DOCUMENTO ENTREVISTA

Objetivo: Entrevista para realizar el diagnostico del Entorno del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle.

Segmento Poblacional: Director del Instituto de Psicología, Coordinador, Director programa de Psicología, Docentes, Estudiantes, Egresados.

1. ¿Sabe usted cual es la razón de ser del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle?
2. ¿Como percibe las relaciones del Instituto de Psicología con la Universidad del Valle?
3. ¿Que políticas de la Universidad del Valle benefician o afectan al funcionamiento del Instituto de Psicología?
4. ¿Tiene presupuesto y recursos el Instituto de Psicología para cumplir con sus objetivos pedagógicos y de Investigación científica?
5. Como ve los desarrollos de conocimiento y tecnología dentro del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle.
6. ¿Cree usted que estamos con herramientas muy obsoletas dentro del Instituto de Psicología que dificulten la formación pedagógica y la investigación científica?
7. ¿Conoce usted los proyectos de los grupos de investigación del Instituto?
8. Como ve la formación de los docentes del Instituto de Psicología frente a las exigencias del mercado.
9. ¿Cuales son los principales problemas que vive la sociedad del Valle del Cauca y que debe tener en cuenta el Instituto de Psicología para su aporte social?

10. Considera que el Instituto de Psicología cuenta con la calidad suficiente para competir con otras Universidades.
11. ¿Cual es la problemática a la cual se enfrenta el Instituto de Psicología en la actualidad?
12. Como podemos sacar adelante al Instituto de Psicología.
13. Como se pueden incrementar los recursos y la cobertura.
14. ¿Esta preparado el Instituto de Psicología para el ingreso de la Educación Virtual?
15. El componente académico del Instituto de Psicología es el apropiado para competir en el mercado una vez inicie el TLC.
16. ¿Sabe usted que Servicios ofrece la Oficina de Extensión de la Universidad del Valle?
17. ¿Como considera Usted el Ambiente de Trabajo en el Instituto de Psicología?
18. Cree usted adecuado el procedimiento de toma de Decisiones en el Instituto de Psicología
¿Por que?
19. Que características positivas y negativas tiene la Dirección del Instituto de Psicología.

ANEXO B. MANUAL DE PROCEDIMIENTO PARA LOS PROVEEDORES INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

Manual de Procedimiento

Objetivo

Establecer y especificar de forma detallada una guía para llevar a cabo la selección, negociación, seguimiento y evaluación de proveedores.

Alcance

Esta norma aplica para todos los trámites de contratación como son los contratos de prestación de servicios sin formalidades plenas que se realicen por medio de los sistemas descentralizados de pagos como son Cajas Menores, Anticipos o Avances de Dinero y Fondos Renovables de la Universidad del Valle.

Definiciones

- **Proveedor:** Organización o persona que proporciona un producto y/o servicio.
- **Selección Objetiva:** Es aquella selección en la cual la escogencia se hace al ofrecimiento más favorable a la entidad y a los fines que ella busca, sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva.

Políticas Y Condiciones Generales

Estatuto de Contratación de la Universidad del Valle. Resolución expedida por el Consejo Superior No 046 de 2004.

- La Universidad debe evaluar y seleccionar a los proveedores con base en una selección objetiva y en función de su capacidad para suministrar productos y/o servicios de acuerdo con los requisitos definidos previamente por la Universidad en el Instructivo Base de Cotización o Términos de Referencia. Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública (NTCGP – 1000:2004). Punto 7.4
- En las normas de selección y en los pliegos de condiciones o términos de referencia para la escogencia de contratistas, se establecerán y cumplirán los procedimientos y etapas estrictamente necesarios para asegurar la selección objetiva de la propuesta más favorable.
- Los funcionarios responsables de la contratación deben:
 - a- Adelantar revisiones periódicas de las obras ejecutadas, servicios prestados, o bienes suministrados, para verificar que ellos cumplan con las condiciones de calidad ofrecidas por los contratistas, y promoverá las acciones de responsabilidad contra éstos y sus garantes cuando dichas condiciones no se cumplan.

b- Exigir que la calidad de los bienes y servicios adquiridos se ajuste a los requisitos previstos en las normas técnicas obligatorias contenidas en el contrato, sin perjuicio de la facultad de exigir que tales bienes o servicios cumplan con las normas técnicas colombianas o, en su defecto, con las normas internacionales elaboradas por organismos reconocidos mundialmente, o con normas extranjeras aceptadas en los acuerdos internacionales suscritos por Colombia.

c- Adelantar las acciones conducentes para obtener la indemnización de los daños que sufra en desarrollo o con ocasión del contrato celebrado. Podrán celebrar contratos con la Universidad las personas naturales o jurídicas, consorcios y uniones temporales, consideradas legalmente capaces según las disposiciones vigentes.

Inhabilidades e incompatibilidades para contratar

Son inhábiles para presentar cotizaciones y propuestas en Convocatorias Públicas o Privadas y para celebrar contratos con la Universidad del Valle, Artículo No14 Estatuto de Contratación de la Universidad del Valle.

- a) Las personas que se hallen inhabilitadas para contratar por la Constitución y las leyes colombianas.
- b) Quienes hayan dado lugar a la declaratoria de caducidad.
- c) Quienes en sentencia judicial hayan sido condenados a la pena accesoria de interdicción de derechos y funciones públicas y quienes hayan sido sancionados disciplinariamente con destitución.
- d) Quienes sin justa causa se abstengan de suscribir el contrato adjudicado.
- e) Los servidores públicos.
- f) Quienes sean cónyuges o compañeros permanentes, y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad, o segundo de afinidad, con cualquiera otra persona que formalmente haya presentado propuesta para una misma Convocatoria Pública o Privada.
- g) Las sociedades, distintas de las anónimas abiertas, en las cuales el representante legal, o cualquiera de sus socios, tenga parentesco en segundo grado de consanguinidad, o segundo de afinidad, con el proponente, con el representante legal o con cualquiera de los socios de una sociedad que formalmente haya presentado propuesta para una misma Convocatoria Privada o Pública.
- h) Los socios de sociedades de personas a las cuales se haya declarado la caducidad, así como las sociedades de personas de las que aquellos formen parte con posterioridad a dicha declaratoria.

Tampoco podrán presentar cotizaciones ni propuestas en Convocatorias Públicas o Privadas ni celebrar contratos con la Universidad del Valle:

- a) Quienes fueron miembros del Consejo Superior o servidores públicos de la Universidad. Esta incompatibilidad solo comprende a quienes desempeñaron funciones en los niveles directivo, asesor y ejecutivo y se extiende por el término de un (1) año, contado a partir de la fecha del retiro.
 - b) Las personas que tengan vínculos de parentesco, hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil con los servidores públicos de la Universidad de los niveles directivos, asesor, ejecutivo o con los miembros del Consejo Superior, o con las personas que ejerzan el control interno o fiscal en la Universidad del Valle.
 - c) El cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor público en los niveles directivo, asesor, ejecutivo, o de un miembro del Consejo Superior, o de quien ejerza funciones de control interno o de control fiscal en la Universidad del Valle.
 - d) Las corporaciones, asociaciones, fundaciones y las sociedades anónimas que no tengan el carácter de abiertas, así como las sociedades de responsabilidad limitada y las demás sociedades de personas en las que el servidor público en los niveles directivo, asesor o ejecutivo, o el miembro del Consejo Superior, o el cónyuge, compañero o compañera permanente o los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o civil de cualquiera de ellos, tengan participación o desempeñe cargos de dirección o manejo.
 - e) Los miembros del Consejo Superior de la Universidad.
- En todos los casos, el contratista u oferente, deberá afirmar bajo juramento, el cual se entiende prestado con la firma del contrato o de la oferta, que no se encuentra incurso en las inhabilidades e incompatibilidades señaladas en el presente Estatuto, la Constitución, o en la Ley.

Bienes corporales muebles devolutivos y de consumo

- **Bienes Muebles Devolutivos** Son aquellos que no se consumen por el primer uso que se hace de ellos, aunque parezcan con el tiempo, en razón de su naturaleza. Entre otros deben mencionarse: Maquinas de escribir, escritorios, aparatos telefónicos computadores, automóviles, cosedoras y similares.
- **Bienes Muebles de Consumo** Son los que desaparecen o se consumen por el primer uso que se hace de ellos o porque al colocarlos, adicionarlos o agregarlos a otros se extinguen o desaparecen como unidad o bien independiente y entran a formar parte integrante o constitutiva de otros. Entre

deben mencionarse: reactivos químicos, productos farmacéuticos papelería y útiles de oficina, artículos de aseo y suministros para restaurantes.

En el caso del Instituto de Psicología la mayoría de los contratos con proveedores son inferiores o equivalentes a veinte (20) S.M.M.L, \$8.674.000, considerándose adjudicación directa se debe obtener al menos una (1) cotización escrita. La adjudicación la hace el ordenador de Gasto de la Dependencia mediante el Trámite de la Orden de gasto o el documento que haga sus veces.

Cuando el monto de la adjudicación así lo permita, el pago podrá realizarse a través de Fondos Renovables y Cajas Menores, según las normas vigentes en la Universidad en esta materia.

Los montos permitidos para compra de bienes y pagos de servicios para el año 2007 por el sistema de Fondo Renovable hasta (5) S.M.L.V. \$ 2.168.500 y por Caja Menor de (6) SMMD \$86.740.

Evaluación de las ofertas

La Universidad del Valle en este caso el Instituto de Psicología realizara los estudios del caso y el análisis comparativo de las ofertas, teniendo en cuenta para ello los criterios de selección objetiva establecidos en los Términos de Referencia o Pliegos de Condiciones y en Estatuto de Contrataciones Resolución del C.S N°046 de 2004.

Procedimiento

El procedimiento y los criterios de evaluación, serán los establecidos en los pliego de condiciones. La evaluación de las propuestas se basará en la documentación, información y anexos correspondientes, por lo cual es requisito indispensable consignar y adjuntar toda la información detallada que permita su análisis.

En el caso del Instituto de Psicología se diligencia el cuadro comparativo de proponentes y recomendación de adjudicación de contratos de bienes, por medio de este formato se comparan dos proveedores que ofrezcan el mismo producto y/o servicio.

Se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- **Aspectos Técnicos:** En este punto se tendrán en cuenta servicios que ofrezcan valor agregado como beneficios adicionales para la Universidad, mecanismos claramente de la ejecución del servicio o bien adquirido o trabajo ejecutado. Personas asignadas para la ejecución del servicio o trabajo, tiempos de respuesta, equipos de soporte.
- **Aspectos Económicos:** En la preparación de las ofertas, el proponente deberá incluir en sus precios todos los impuestos, derechos, transportes y otros cargos que se le causaren por concepto de la ejecución del contrato, los cuales se entenderán incluidos en los precios de cada uno de los productos de la oferta. La valoración de precios se efectuará únicamente respecto de aquellas ofertas que se determinen como hábiles, es decir, aquellas que cumplan la totalidad de los requisitos y verificaciones previas de orden jurídico, técnico y económico.

Evaluación Legal o Jurídica

Para la evaluación jurídica se tendrá en cuenta el cumplimiento de los requisitos legales establecidos en los pliegos de condiciones o términos de referencia, El incumplimiento de los mismos será causal de inadmisión de la oferta.

Deben aportar original o fotocopia legible de los siguientes documentos dependiendo del contrato:

Documentos Legales y Requisitos Exigidos a los Proveedores Para su 307Contratación	
Contrato de Prestación de Servicios	
1.	Certificado de no tener antecedentes penales o judiciales , expedido por el Departamento Administrativo de Seguridad DAS o constancia de trámite mediante fotocopia de la consignación a favor del Fondo Rotatorio del DAS
2.	Certificado de no figurar en el Boletín de Responsables Fiscales de la Contraloría General de la República. (artículo 85 de la Ley 42 del 26 de enero de 1993 y artículo 60 de la Ley 610 del 15 de agosto de 2000)
3.	Certificado del Registro Único Tributario (R.U.T.)
4.	Certificado de Antecedentes Disciplinarios Vigente (vigencia 3 meses)
5.	Fotocopia Cédula de Ciudadanía (o de extranjería) ampliada y legible
6.	Cotización o presupuesto del bien o servicio

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">7. Acreditar el pago de los aportes a la Seguridad Social (EPS y Fondo de Pensiones)8. Fotocopia de la Libreta Militar (Hombre menor de 50 años)9. Manifestación escrita del contratista de la afiliación a la ARP (contratos mayores de 3 meses)10. Certificado Mercantil del establecimiento de comercio, si es del caso, expedido por la Cámara de Comercio competente. (artículos 26 y 30 del Código de Comercio). |
|---|

Evaluación Técnica

La evaluación Técnica se hará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Criterios de Verificación

- Se debe realizar un análisis de los estados financieros en relación con la capacidad de contratación
- Se debe realizar de acuerdo a la información diligenciada por el proponente, una verificación de las referencias y tendrá en cuenta sólo las que cumplan con buena calidad y cumplimiento.

Causales de rechazo de las ofertas

Las ofertas se rechazarán en cualquiera de los siguientes eventos:

- Cuando se hubiere presentado después de la fecha y hora exacta, señalada en el Pliego de Condiciones.
- Cuando se compruebe mediante fallo expedido por autoridad competente falsedad en la información presentada.
- Cuando el oferente no alcance la capacidad residual de contratación exigida. Cuando la Certificación de inscripción en la Cámara de Comercio no se encuentre vigente. Cuando se encuentre que el oferente se halla incurso en algunas de las causales de inhabilidad e incompatibilidad establecidas en la Constitución y la Resolución No. 046 de 2004 expedida por El Consejo Superior de la Universidad del Valle.
- Cuando el oferente influya o presione sobre el estudio de la oferta. Cuando no cumpla con las condiciones para participar, no presente la documentación no susceptible de subsanar exigida o no se logre subsanar dentro de la etapa de evaluación de las ofertas
- Cuando la duración de las personas jurídicas oferentes no sea superior a un (1) año.

- Cuando el oferente no se encuentre a paz y salvo por concepto de pagos parafiscales, aportes a cajas de compensación y sistemas de seguridad social en pensiones y salud.
- Cuando el oferente aparezca registrado en el boletín de responsables fiscales de la Contraloría General de la República.

Selección de la mejor propuesta

La selección del (los) Contratista (s) será objetiva, es decir, se escogerá la (s) oferta (s) más favorable (s) hecha (s) a la Universidad y a los fines que ella busca, que haya cumplido con los estudios previos correspondientes y una vez efectuado el análisis comparativo de las ofertas.

Calificación de los proveedores

Los siguientes son los criterios mínimos para la calificación de selección según el objeto del contrato:

Criterios de Evaluación de proveedores Según Tipo de Contrato

TIPO DE CONTRATO	CRITERIO DE EVALUACION
CONTRATO POR OBRA	Tiempo de Entrega de la obra
	Calidad de los Materiales
	Seguridad Industrial de los Contratistas
	Gestión Administrativa de Los Contratistas
	Respuesta a los requerimientos de la Inteventoría
ADQUISICION DE BIENES	Cumplimiento en el tiempo de entrega
	Atención al Cliente
	Calidad del Producto
	Cumplimiento de las especificaciones del Pedido
	Cumplimiento de las Garantías y/o Pólizas
PRESTACION DE SERVICIOS	Cumplimiento de las fechas de Entrega
	Cumplimiento de los Objetivos
	Calidad del Servicio Realizado
	Atención al Cliente
	Cumplimiento de la presentación de Informes

Procedimiento Para llevar a Cabo Una Compra en el Instituto de Psicología

No. Etapa	Etapa	Procedimientos de la Etapa	Responsable del Procedimiento	Registros
		E. Realizar el proceso de inventario de acuerdo a los lineamientos del Procedimiento de Inventarios. (<i>Ver Manual de Gestión de Bienes, en Procedimientos de Inventarios – Etapa1- Inventario de Bienes devolutivos</i>).	Funcionario a cargo, Funcionarios Inventarios	Informe de Recepción
		F. Realizar el proceso de contratación mediante orden contractual y soportes de todos los documentos de ley.	Funcionario a Cargo	Orden Contractual Acta de Inicio de contrato
		G. Verificar mes a mes el cumplimiento por parte del contratista de la entrega de documentos como antecedentes disciplinarios, pago de prestaciones sociales etc.	Funcionario a Cargo	Lista de verificación.
		H. Cuando el contrato haya terminado diligenciar el acta de liquidación verificando el cumplimiento de ambas partes sobre el objeto contractual.	Funcionario a Cargo	Acta de Liquidación

Áreas Involucradas

No. Etapa	Etapa	Procedimientos de la Etapa	Responsable del Procedimiento	Registros
1	Solicitud o Requerimiento de compra de un bien o la prestación de un servicio.	A. Remitir la solicitud a la oficina de la del Director del Instituto de Psicología indicando las necesidades de su compra mediante un memorando o carta en el cual se debe informar la pertinencia de la compra y los recursos para su adquisición.	Funcionarios de la Dependencia, Director Dependencia	comunicación
		B. Cotejar la solicitud con la coordinación administrativa para efectos de corroborar las apropiaciones presupuestales pertinentes.	Coordinador Administrativo	
		C. Entregar la comunicación con el visto aprobado del Director del Instituto al Coordinador Administrativo para dar inicio al proceso de compra siguiendo las directrices del Procedimiento de ejecución de gasto	Ordenador del Gasto Coordinador Administrativo	Certificado de Registro Presupuestal
		D1. En el caso de que sea la compra de un bien devolutivo, bienes muebles de consumo o solicitud de mantenimiento se pedirá cotización a 2 proveedores y se evaluará teniendo en cuenta los criterios económicos, jurídicos y técnicos. Siempre y cuando el valor oscile entre \$86.740 a \$2.168.500 montos establecidos para pago por Fondo Renovable durante el año 2007. D2. En el caso de que sea un contrato de prestación de servicios se evalúa la hoja de vida y que la persona natural cumpla con los requisitos legales estipulados para este tipo de contrato.	Funcionario a cargo	Orden de Pedido Orden Contractual

- División de Administración de Bienes y Servicios
- Sección de Compras y Administración de Bienes
- División Financiera
- Todas las dependencias cuyos funcionarios o trabajadores tienen asignados bienes devolutivos pertenecientes a la Universidad

Formatos

- Informe de Recepción
- Orden de Pedido

- Orden Contractual
- Acta de inicio de Contratos
- Acta de terminación de Contratos

ANEXO C. LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DEL PROGRAMA ACADÉMICO

- a) Asesorar y apoyar al Director en la toma de decisiones y en la organización, coordinación y evaluación de las diferentes actividades académicas del programa.
- b) Realizar cada tres (3) años una evaluación general del programa, de conformidad con las políticas académicas de la Universidad y, si es del caso, proponer su reestructuración al Consejo de Facultad.
- c) Evaluar permanentemente las actividades que se adelanten en el programa, orientar y participar en el proceso de autoevaluación y acreditación.
- d) Proponer de conformidad con las políticas académicas de la Universidad, los ajustes al programa.
- e) Elaborar y preparar el informe anual de gestión.
- f) Estudiar y aprobar, o negar en segunda instancia, las solicitudes, reclamos o recomendaciones de los estudiantes del programa, de cualquier modalidad o Sede.
- g) Estudiar en primera instancia las solicitudes de sanción a estudiantes de cualquier modalidad o Sede, por faltas académicas.
- h) Presentar en forma motivada, al Consejo de Facultad, para su recomendación y aprobación por el Consejo Académico, el otorgamiento de estímulos académicos y de méritos por trabajos de grado o por el desempeño general del estudiante.
- i) Las demás que le asignen las normas y reglamentos de la Universidad.

ANEXO D. OBJETIVOS, LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN Y INTEGRANTES DE LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA.

1. Grupo de Investigación en cognición y desarrollo Representacional.

Por desarrollo representacional se entiende el estudio de la génesis y funcionamiento de conceptos a partir de los cuales se puede comprender, interpretar y explicar el conjunto de las acciones y producciones del sujeto en sus procesos del conocer.

El núcleo del desarrollo representacional que interesa fundamentalmente a este grupo, es el comprometido con una racionalidad (que funciona como la condición básica), por medio de la cual el niño accede a formas cada vez más exigentes de

conocimiento. Entender la arquitectura de ese desarrollo y funcionamiento representacional, y el acceso a núcleos que pueden ser sustantivos, se constituye entonces en una condición fundamental para avanzar en la comprensión tanto de una racionalidad científica, como de una racionalidad igualmente exigente, pero entendida de manera más amplia. Esa tópica contiene las posibilidades, aunque también los límites, de la importancia estratégica del trabajo y de la agenda propuesta.

Integrantes del grupo

Rebeca Puche Navarro, Dominique Colinviaux, Rafael Millán, Ernesto Combariza Adriana de la Rosa, Mauricio Cortes, Julio César Ossa Ossa, Marlenny Guevara Guerrero, Lucero Aragón, Jairo Andrés Montes.

Líneas de investigación

Desarrollo de la racionalidad científica en el niño.

Desarrollo del humor en la infancia.

Implementación de estrategias para la convivencia y la prevención del maltrato.

Investigaciones

Redes Bayesianas en el estudio de la variabilidad en niños pequeños. 2006. Financiado por el Fondo de Investigaciones de la Universidad del Valle.

Red de aprendizaje en educación científica temprana. 2006. Universidad del Valle.

Redes Bayesianas en el estudio de la variabilidad en niños pequeños. 2005. Financiado por el Fondo de Investigaciones de la Universidad del Valle.

Modelo de intervención para la enseñanza de las ciencias y el desarrollo de herramientas científicas espontáneas en niños de 2 a 6 años. 2005. Financiado por el Fondo de Investigaciones de la Universidad del Valle y Colciencias.

Inferencia, comprensión de textos narrativos y formación de herramientas científicas en niños invidentes. 2004. Universidad del Valle.

Génesis de los modelos mentales en niños pequeños. 2003. Universidad del Valle.

Implementación y fortalecimiento del nivel de Preescolar Escolarizado y No Escolarizado en el área rural del Departamento del Cauca. 2003. Universidad del Valle.

Implementación y medición del impacto de la estrategia preventiva del maltrato ¿Y del respeto qué? 2002. Universidad del Valle.

Producciones del grupo (ver anexo 6)

2. Grupo de Investigación en Lenguaje, Cognición y Educación

Enuncia problemas de investigación en el campo de la adquisición del lenguaje y en el desarrollo de las aplicaciones educativas. Sus aportes principales dan cuenta del funcionamiento cognitivo implicado en la lectura y la escritura. La intencionalidad y el conflicto en el texto narrativo han sido ampliamente estudiados, describiendo el estado de los sujetos en diferentes edades, ofreciendo además un aporte de tipo pedagógico, desde una perspectiva constructivista, relacionado con la pauta de corrección, que sirve para observar los cambios posibles, dada una reflexión de los sujetos sobre sus errores de escritura y estructura.

Integrantes del grupo

Miralba Correa Restrepo. Maestría en Lingüística. Universidad del Valle. Blanca Cecilia Orozco. Master of Arts. Stanford University. Patricia Pineda Zapata. Psicóloga. Universidad del Valle. Diana Patricia De Castro. Psicóloga. Universidad del Valle. Alexa Tatiana Jiménez. Psicóloga Universidad del Valle. Santiago Mosquera Roa. Psicólogo. Universidad del Valle. Martha Stella Bonilla. Psicóloga. Universidad Javeriana Cali. Fernando Marmolejo. Psicólogo. Universidad del Valle.

Líneas de investigación

Narración, Lenguaje y Cognición
Educación y enseñanza del lenguaje escrito
Narrativa y problemáticas sociales

Investigaciones

Orozco. B. (2004). *Inferencia en la comprensión de textos y situaciones de razonamiento científico en niños invidentes*. Colciencias y Universidad del Valle.

Restrepo. M. *Transformación de textos narrativos escritos por niños de 3° a 5° grado*. Colciencias. Universidad del Valle y Universidad Javeriana Cali. En ejecución.

Orozco. B. *Transformación de textos narrativos escritos por niños de 3° a 5° grado*. Colciencias. En ejecución.

Orozco. B. *Aproximación al funcionamiento inferencial en la comprensión de textos narrativos en niños de primero y tercero de primaria*. En ejecución.

Orozco. B. *La comprensión de conflictos en textos narrativos: una vía para la formación de competencias ciudadanas*. Colciencias. En ejecución.

3. Grupo de Investigación en Matemática y Cognición

El grupo que fundamenta su práctica de investigación en los aportes que la psicología cognitiva hace al campo de educación matemática, que se pueden sintetizar en la posibilidad de inferir operaciones y procesos mentales de solución y mecanismos de cambio, en la construcción del conocimiento matemático. Solamente el psicólogo cognitivo maneja el conocimiento teórico y metodológico necesario para realizar esta inferencia, o sea, describir y en algunos casos explicar la manera como el sujeto construye conocimiento matemático. Para lograr tal descripción se adopta el enfoque de sistemas adaptativos complejos, el cual concibe el desarrollo cognitivo desde la perspectiva de la evolución de sistemas abiertos que “adquieren información acerca del entorno así como de la interacción entre el propio sistema y dicho entorno, identificando regularidades y condensándolas en “esquemas” o “modelos” que permiten actuar sobre lo real, con base en dichos esquemas y modelos.” (Gell-Mann, M. 1995, p. 35).

Los modelos de análisis que trabajan desde la perspectiva de los sistemas que procesan información exigen descripciones y explicaciones sobre el funcionamiento psíquico del sujeto, que tengan en cuenta: las bases neurológicas y fisiológicas de los comportamientos y su articulación con el sistema psicológico y el/los mecanismo/s que posibilita/n la activación, inhibición y síntesis nueva de esquemas y su expresión bajo la forma final de comportamientos efectivos.

Dos características metodológicas distinguen esta propuesta: 1) Para analizar las tareas y problemas que se pide a los niños y jóvenes resolver, tanto en la investigación como en la intervención, se utiliza el análisis de tareas, un instrumento desarrollado en el campo de la psicología cognitiva, que permite constituir una teoría o modelo sobre el proceso de solución que cada tarea exige y posibilita la inferencia y descripción de esquemas y modelos, a partir del tipo de producción de los sujetos al resolverla. 2) Este análisis rige las entrevistas y los métodos de registro que se utilizan para la misma, posibilitando hacer seguimiento a la lógica implícita en las respuestas a medida que el sujeto resuelve la tarea o problema.

Integrantes del grupo

Mariela Orozco Hormaza. Ph.D. en Psicología, Universidad de Barcelona, España.
Jairo Iván Álvarez Gaviria. Ph.D. of Mathematics, Cornell University, New York, U.S.A.

Cesar Augusto Delgado García. Ph.D. en Didáctica de las matemáticas, Universidad Autónoma de Barcelona, España.

Yernny Otalora Sevilla. Ms. En Psicología, Universidad del Valle.

Juan Pascual Leone.

Joaquín Jiménez.

Maria del Pilar Ruesga Ramos. Ph.D. en Educación Matemática, Universidad Autónoma de Barcelona, España.

Yilton Riascos. Ms. en Educación, Universidad del Valle. Doctorando en Psicología Universidad del Valle.

Líneas de investigación

Construcción del conocimiento matemático.

Formación en matemáticas.

Investigaciones

Orozco. M. (2005). *El proceso de transcodificación en niños: análisis de errores sintácticos al aprender a escribir y leer numerales*. Cali: Colciencias y la Universidad del Valle. Instituto de Psicología.

Ordóñez. O. (2005). *Implementación y fortalecimiento del nivel de preescolar escolarizado y no escolarizado en el área rural del departamento del cauca*. Convenio de Cooperación MEN-IICA, Secretaria Departamental del Cauca. Instituto de Psicología.

Orozco. M. *Modelamiento del cambio cognitivo en sistemas de procesamiento numérico en niños*. Cali: Colciencias y la Universidad del Valle. Instituto de Psicología. En ejecución.

Otalora. Y. *Cambio cognitivo en la comprensión numérica de niños en los primeros años escolares*. Cali: Universidad del Valle. Instituto de psicología. En ejecución.

Blanca Orozco Hormaza. REDCLYM Red sobre la Comprensión Lectora y Matemática. Cali: Colciencias y la Universidad del Valle. Instituto de psicología. En ejecución.

Otalora. Y. *Programa de intervención temprana: el niño científico-matemático-lector-escriptor y sujeto social*. Estrategia para la comprensión del desarrollo. Fondo para la Acción ambiental. En ejecución.

4. Grupo de Investigación Cultura y Desarrollo Humano.

Las líneas que conforman este grupo comparten una misma perspectiva teórica basada en los postulados de la Psicología Cultural. El ser humano ciertamente es un animal racional, pero también es un animal eminentemente irracional y a menudo a-razional. En otros términos, la racionalidad humana no es una sola: la que la ciencia occidental ha instaurado como norma. Existen diversos modos de racionalidad que constituyen los principios estructurantes de los modelos culturales tácitos que rigen las actitudes, comportamientos, afectos y acciones de los grupos y los individuos. Dichos modelos exigen ser estudiados e interpretados desde su contexto particular y por tanto requieren de metodologías cualitativas propias a las ciencias conjeturales y no a las ciencias exactas. El estudio de la lógica subyacente a estos modelos es posible gracias a su organización semiótica, pues la cultura es concebida como un vasto andamiaje de sistemas semióticos articulados entre sí, que se determinan recíprocamente. De ahí que el lenguaje sea absolutamente central en esta perspectiva y que la producción verbal de los sujetos sea un instrumento metodológico crucial para los procesos de análisis e inferencia en el estudio de los modelos culturales tácitos en los diversos campos abarcados por estas líneas de investigación. Sin duda, modelos culturales están implicados causalmente en la determinación de las pautas y prácticas que rigen a los diversos segmentos de la sociedad mayoritaria y de las etnias minoritarias, así como a las poblaciones en riesgo (sectores en pobreza, desarraigados, marginados, etc.). Dichas pautas y prácticas pueden contribuir a – o por el contrario entorpecer – el desarrollo integral de niños y jóvenes, prevenir o promover la violencia intra-familiar e intra-grupal y la delincuencia, y fomentar diversas formas contrapuestas de organización de la vida familiar.

Las líneas del grupo exploran los patrimonios culturales de diversos sectores sociales en busca de soluciones a una problemática común: ¿Cómo aprovechar los recursos culturales de las comunidades para fortalecerlas en la promoción del desarrollo integral de niños y jóvenes de las nuevas generaciones?

Los objetivos:

1. Estudiar la manera como se construye el psiquismo en los diversos sectores culturales colombianos, y el efecto de los procesos socio-culturales y económicos de la modernidad en las comunidades en desventaja social.
2. Apoyar procesos culturales en comunidades en desventaja social, para que potencien sus capacidades, en busca de mejorar y transformar sus realidades.

Integrantes del grupo

María Cristina Tenorio, Fundadora y líder del grupo. Profesora titular. Ph. D. en Psicología y Comunicación: Interacciones Educativas, Universidad Autónoma de Barcelona, España. Maestría en Psicoanálisis, DEA de Université Paris VII.

Anthony Sampson. Psicoanalista, Miembro de la École Lacanienne de Psychanalyse, Paris. Formación en teoría y Clínica Psicoanalítica, Section Clinique Université Paris VIII y École Lacanienne de Psychanalyse, Paris, 1982 a 1986. Miembro del Grupo de Estudios en Epistemología de la Psiquiatría, Bogotá, desde 2000.

Visiting scholar, Department of Romance Studies, Universidad de Cornell (Estados Unidos) del 27 de Octubre a 7 de noviembre.

Gabriela Patiño. Psicóloga, Universidad del Valle, estudiante de maestría en Université Paris VIII.

Rita Patricia Ocampo. Estudiante de Ms. Universidad del Valle.

Jacqueline Garavito. Estudiante de Ms. Universidad del Valle.

Mauricio Valdés. Psicólogo, Universidad del Valle. Tania Collazos. Psicóloga, Universidad del Valle. Lina Vanesa Zambrano. Psicóloga, Universidad del Valle.

Luis Miguel Camargo, Psicólogo Universidad del Valle. Wisely López, Psicóloga, Universidad del Valle. Claudia Viviana García, Psicóloga, Universidad del Valle.

Claudia Ximena Palta, Psicóloga, Universidad del Valle. Elena Ramírez. Psicóloga, Universidad del Valle. Alejandra Dávila. Psicóloga, Universidad del Valle. José

Manuel Muñoz. Pregrado de Psicología Universidad del Valle. Julián Mauricio Cabrera. Pregrado de Psicología, Universidad del Valle. Alex Fajardo. Pregrado de Psicología, Universidad del Valle. José Eduardo Sánchez. Pregrado de Psicología, Universidad del Valle. Diana Gisela Zapata. Pregrado de Psicología, Universidad del Valle. Gineth Andrea Álvarez. Pregrado de Historia, Universidad del Valle.

Líneas de Investigación

Familia y Cultura

Objetivo:

Basándonos en los conocimientos aportados por la historia de la familia (historia de las mentalidades y las sensibilidades), la antropología cultural, la sociología de la familia, la psicología cultural y el psicoanálisis hemos estudiado etnográficamente familias pertenecientes a diversos contextos, situaciones sociales y culturas. Hemos hecho varios estudios con familias del Litoral Pacífico, afrodescendientes del interior, familias recompuestas de sector popular, trayectorias familiares a través de varias generaciones.

Hemos reconocido para cada comunidad estudiada los patrones, creencias y prácticas psicoculturales que inciden en la organización y dinámica familiar, en las metas y prácticas de crianza, en las estrategias de relación de pareja y entre generaciones. Hemos estudiado de manera particular las pautas y prácticas de crianza, centrándonos en qué tipo de desarrollo social y afectivo buscan para sus hijos. Otro grupo de estudios sobre saber genealógico se ha centrado en la familia

como entorno simbólico, y la manera como incide en la construcción de identidad y pertenencia de niños y niñas. Fundamentalmente hemos avanzado en la comprensión de las mentalidades y sensibilidades de grupos familiares pertenecientes a culturas diversas, bien sea populares o étnicas.

Esta línea se desarrolló fundamentalmente entre los años 1992 y 1996, y ha sido continuada con trabajos de estudiantes de maestría y pregrado. La tesis de doctorado del 2004, “Saber genealógico en niños y niñas entre 6 y 7 años”, hace parte de esta línea.

Familia y Violencia

Estudia las diversas relaciones violencia-familia por cuanto en la familia se vive y se transmite la violencia (hay víctimas y victimarios), se gesta la violencia de los que serán posteriormente actores violentos fuera de ella, y se sufre la violencia de las estructuras socioeconómicas y de los actores de los conflictos sociales y armados. Busca la comprensión de los mecanismos de la agresión y la violencia en la dinámica familiar, con el fin de proponer estrategias de prevención e intervención.

Los principales trabajos de la línea se desarrollaron entre 1997 y el año 2000.

Objetivos

1. Identificar y comprender los mecanismos de agresión y las diversas violencias en la dinámica familiar.
2. Estudiar situaciones de maltrato intrafamiliar a través de las generaciones, las dinámicas de violencia, su transmisión, y las maneras como se crean jóvenes violentos.
3. Estudiar las diversas relaciones violencia-familia producidas por agentes internos y por factores externos – efecto de las estructuras socioeconómicas y la inequidad - y por violencias políticas causadas por los actores de los conflictos sociales y armados.
4. Proponer estrategias de prevención e intervención.

Investigación Teórica en Psicología Cultural y Psicoanálisis

Objetivo:

Estudiar la construcción y articulación de los fundamentos teóricos sobre los cuales se basa la psicología cultural. Esta empresa, necesariamente multidisciplinaria -o transdisciplinaria-, se nutre de la antropología, la historia de las mentalidades, la sociología, la lingüística, el psicoanálisis, la etnopsiquiatría, los estudios de género y culturales, entre otros, buscando integrar en un todo coherente conceptos y teorizaciones en torno a los modelos culturales.

Línea Violencia y Cultura

Objetivos:

1. Estudiar en profundidad las relaciones entre violencia y cultura, que no son relaciones de exclusión sino de inclusión, de constitución recíproca.
2. Estudiar la relación entre violencia y racionalidad. De nuevo, no se excluyen entre sí, sino que se requieren.
3. A la luz de estos desarrollos, examinar casos paradigmáticos de violencia, tanto en Colombia como en otros lugares, que pueden hacer aún más inteligible la articulación entre violencia, cultura y modernidad.
4. Estudiar los efectos sobre la identidad de crecer en contextos violentos, tanto en el caso de las víctimas como de los actuales victimarios. Ahondar en procesos culturales y familiares que fomentan la creación de criminales violentos y peligrosos.

Identidad y Diversidad Cultural

Objetivos:

La línea estudia aspectos de la construcción de identidad del adolescente y el joven desde una perspectiva cultural.

1. Se propone estudiar los modelos culturales implícitos en las creencias, pautas y prácticas seguidas por adolescentes y jóvenes de sectores populares - tanto los factores que los determinan como los mecanismos que los sostienen - según definen la construcción de sus identidades en lo referente a género, etnia, y clase social.
2. Busca conocer y crear estrategias que permitan transformar los modelos de identidad sexual y social que inciden, en:
 - Conductas de salud de riesgo para los y las jóvenes y para otros
 - Parentalidad precoz - que por lo general lleva a los nuevos padres a repetir patrones parentales de negligencia y de violencia conyugal;
3. Conocer y crear estrategias que permitan transformar los patrones de escolaridad, inserción en la comunidad y en la sociedad:
 - patrones de deserción escolar y marginalidad;
 - dificultades de inserción escolar y universitaria para adolescentes y jóvenes provenientes de etnias minoritarias.

Los y las adolescentes por ser críticos de sus mayores y del mundo que estos les entregan podrían ser fuente importante de cambio para transformar pautas y prácticas que encadenan a la pobreza y a la violencia.

La apuesta del grupo en los últimos 6 años ha sido estudiar los modelos culturales de ser hombre y mujer implícitos en las prácticas de las y los adolescentes de sectores populares – su manera de establecer relaciones de pareja y sexualidad, relación con el estudio, y planeación de futuro. Se trata de develar tras los cambios el sentido de estos y las posibilidades que entrañan o no de modificar

patrones que durante generaciones han impedido a sus familias lograr la inclusión social y económica. Los últimos trabajos apuntan a comprender el porqué del fracaso universitario de jóvenes indígenas y afrodescendientes que optan por la universidad como proyecto de vida.

Como parte de la construcción de identidad, el desarrollo moral de los adolescentes, teniendo en cuenta los cambios en el mundo juvenil y las variantes culturales, ha sido objeto de nuestro estudio e intervención, mediante la creación y realización de programas educativos para la franja adolescente de Señal Colombia. La serie televisiva Dile...más fue producto de este trabajo y actualmente estamos haciendo nuevos estudios para evaluar su eficacia en el trabajo reflexivo con adolescentes escolarizados.

Todos los proyectos de esta línea buscan crear nuevas estrategias de intervención.

Investigaciones

Tenorio. M. (2005). *La televisión educativa como modalidad de intervención psicológica. La serie Dilemas. Señal Colombia*. Cali: Universidad del Valle. Instituto de psicología.

Tenorio. M. (2004). *Saber genealógico en niños y niñas entre 6 y 7 años*. Cali: Universidad del Valle. Instituto de Psicología.

Tenorio. M. *Condiciones del aprendizaje de estudiantes que ingresan a la Universidad por condición étnica*. Estudio Exploratorio. Cali: Universidad del Valle. Instituto de psicología. En ejecución.

Sampson. A. (2003). *Vigotsky, Freud y el Psicoanálisis contemporáneo*. Cali: Universidad del Valle. Instituto de psicología.

5. Grupo de Investigación Psicología Organizacional y del Trabajo

Varias son las nociones que subyacen al trabajo de este grupo

La noción del conocimiento como construcción y producción social, condicionada al contexto y momento histórico en el que se produce y que caracteriza las concepciones y la realidad en la perspectiva de la búsqueda de alternativas que permitan el uso social del conocimiento. Desde esta perspectiva se pretende responder en la propuesta al PARA QUÉ se toma el hacer o quehacer como objeto de estudio.

Panorama histórico general de la psicología organizacional, discutiendo las principales tendencias, abordajes, problemáticas, vertientes y fenómenos más

trabajados en la literatura especializada y los aplicados actualmente en las organizaciones, para introducirse en los sistemas explicativos. Como ya se señaló caracteriza el hacer y trata de responder a la pregunta del POR QUÉ LO HACE.

La noción de lo social y de lo organizacional como variedad e interrelación de diferentes formas organizativas que configuran su dinámica, estructura, cambios o mantenimiento y que en la lógica de esta propuesta constituyen al DÓNDE LO HACE como contexto.

La noción de lo individual-personal como eje fundamental del hacer, a partir del conocimientos de los principios, procesos, problemas y procedimientos que giran alrededor del comportamiento humano, que constituye la acción en lo individual, lo grupal y lo colectivo y que en la propuesta da significado a QUIÉN LO HACE

La noción del trabajo como actividad ocupacional, como acción o desempeño del individuo en interacción, para tratar de responder al planteamiento de qué SE HACE.

Integrantes del grupo a nivel nacional

Erico Rentería Pérez (Director Grupo de Investigación). Profesor Asociado. Psicólogo - Universidad del Valle. Magíster en Psicología: Psicología Social - Pontificia Universidad Católica de São Paulo. Doctorando en Psicología Social – Universidad de São Paulo. Énfasis en investigación e intervención en aspectos psicosociales del trabajo como actividad económico productiva, organizaciones de trabajo, empleabilidad, formas organizativas, programas de formación y habilitación social para el trabajo.

Álvaro Enríquez Martínez. Profesor Titular. Psicólogo - Universidad del Valle. Magíster en Psicología - Universite Catholique de Louvain, Bélgica. Doctorando en Psicología Social – Universidad de São Paulo. Curso de Especialización en métodos y técnicas de investigación en Ciencias Sociales ICFES – INER (Universidad de Antioquia). Énfasis en Gestión del Conocimiento, Competencias gerenciales, Aprendizaje y cambio Organizacional.

Ingrid Carolina Gómez Barrios. Profesora Asistente. Psicóloga - Universidad del Norte. Magíster en Docencia Universitaria - Pontificia Universidad Javeriana de Cali. Énfasis en Psicología de la Salud Ocupacional, Estrés, Burnout.

Oscar Rosero. Profesor Asistente. Psicólogo - Universidad del Valle. Especialista en Intervención Psicosocial - Universidad Mariana. Magíster en Psicología: Énfasis en Psicología Organizacional y del Trabajo - Universidad del Valle. Énfasis en Emprendimiento, Aprendizaje Organizacional y Gestión del Conocimiento.

Verónica Andrade. Asistente de Docencia. Psicóloga - Universidad Javeriana Cali. Maestranda en Psicología: Énfasis en Psicología Organizacional y del Trabajo- Universidad del Valle.

Sandra Duarte. Asistente de Docencia. Psicóloga – Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Maestranda en Psicología: Énfasis en Psicología Organizacional y del Trabajo – Universidad del Valle.

Mónica Valencia. Profesional Servicios. Psicóloga – Universidad del Valle.

Efraín García. Psicólogo Practicante - Universidad del Valle.

Wilner Riascos. Psicólogo Practicante - Universidad del Valle.

Sandra Lucero Molina. Monitora. Estudiante de Octavo semestre de Psicología – Universidad del Valle.

Diana María Bustos. Psicóloga – Universidad del Valle. Doctoranda en Psicología Social – Universidad Autónoma de Barcelona- España.

Investigadores adscritos a nivel internacional

Alexandre Bonetti Lima. Profesor Asistente. Departamento de Psicología Social e Institucional- Centro de Ciencias Biológicas. Universidad Estatal de Londrina. UEL. Paraná – Brasil. Psicólogo. Magíster en Psicología Social y Doctor en Psicología Social – Pontificia Universidad Católica de São Paulo. PUC-SP. Énfasis en salud del trabajador y en análisis de organizaciones sociales.

Colaboradores Internacionales

Sigmar Malvezzi. Psicólogo y Magíster en Psicología. Psicología Social - Pontificia Universidad Católica de São Paulo. Doctor en Psicología Organizacional - Lancaster University, Inglaterra. Profesor Universidad de São Paulo. Brasil.

Diego Ruiz. Psicólogo y Magíster en psicología, experticia en Competencias y balance de competencias. Francia.

Colaboradores Nacionales

María Mercedes Botero. Psicóloga y Especialista en Desarrollo Organizacional y Procesos Humanos- Fundación Universidad del Norte. .Magíster en Estudios Políticos y Económicos. Doctoranda en Psicología. Fundación Universidad del Norte, FUN, Colombia. Profesora Universidad del Norte.

Delio Ignacio Castañeda. Psicólogo -Universidad Católica de Colombia. Especialista en Gerencia de Servicios de Salud - Universidad Tadeo Lozano.

Master en Educación con Énfasis Organizacional - Universidad de Manchester, Inglaterra. Doctorando en Comportamiento Organizacional - Universidad Autónoma de Madrid, España. Profesor de la Universidad Católica.

Oswaldo Heredia. Psicólogo - Universidad Nacional de Colombia. Especialista en Gerencia de Recursos Humanos - Universidad de los Andes. Doctorando en Comportamiento Social Organizacional - Universidad Autónoma de Madrid, España. Profesor Universidad Católica. Profesor de la Universidad Católica

Jorge Fernando Larreamendy. Psicólogo – Universidad del Valle. Doctor en Psicología - Pittsburg University. Profesor Asociado del Departamento de Psicología de la Universidad de los Andes, Bogotá

Humberto Valedarrama. Magíster en Organizaciones – Universidad del Valle Gerente Gestión Humana y Producción Recamier

Maria Claudia Peralta. Psicólogo – Pontificia Universidad Javerina de Bogotá. Especialista en Psicología Industrial - Universidad Complutense de Madrid. Magister en Psicología Comunitaria - Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá. Doctoranda en Psicología - Universidad Autónoma de Barcelona. Profesora Universidad de la Sabana de Bogotá

Javier Medina Doctor en Ciencias Sociales con énfasis en Previsión Humana y Social - Pontificia Universidad Gregoriana. Roma - Italia. Profesor Facultad de Ciencias de la Administración- Universidad del Valle. Consultor internacional.

Líneas de investigación

Aspectos Psicosociales Del Trabajo Como Actividad Económico Productiva
Gestión y Generación de Conocimiento

Línea en Proyección

Psicología Económica y del Consumidor

6. Grupo de Investigación Desarrollo Psicológico en Contextos

El grupo de investigación “Desarrollo psicológico en contextos” surge de los avances conceptuales y empíricos alcanzados por la línea de investigación “Construcción de conocimiento en contextos culturales específicos”, registrada en la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Valle desde diciembre de 1999. El Registro Nacional de Grupos (Colciencias, 2000) permitió la integración estratégica de esta línea con el grupo de investigación “Desarrollo Humano y Cultura” adscrito al Centro de investigaciones en Psicología, Cognición y Cultura de la Universidad del Valle. Desde esta fecha, la línea de investigación ha

acumulado algunos productos, publicaciones y proyectos, que evidencian la novedad y pertinencia del trabajo investigativo en el contexto Nacional y Latinoamericano.

El grupo busca por medio de la investigación contribuir a la descripción del desempeño alcanzado por los niños y las niñas y a la comprensión del desarrollo cognitivo y social; describir los contextos primarios de interacción y establecer las relaciones entre el desarrollo de los niños y las niñas y sus contextos. A largo plazo se busca formular recomendaciones, lineamientos, programas de intervención y guías, diseñados a partir de los avances del grupo.

Integrantes del grupo

Olga Lucía Obando. Ph. D. en Filosofía de la Facultad Ciencias de la Educación de Technischen Universität, Alemania. Profesora del Instituto de Psicología Universidad del Valle.

Mariela Orozco. Ph. D. en Psicología de la Universidad de Barcelona, España. Ph. D. en Psicología de la Universidad de Barcelona, España.

Hernán Sánchez. Magíster en Psicología de la Universidad del Valle, Colombia. Profesor del Instituto de Psicología Universidad del Valle

Elías Sevilla Ph. D. en Antropología de Northwestern University, USA. Profesor del Departamento de Ciencias Sociales Universidad del Valle.

Líneas de investigación

Construcción de conocimiento en contextos culturales específicos.

Convivencia.

ANEXO E. RELACIÓN DE INSTITUCIONES Y CARGOS DE ESTUDIANTES DE POSTGRADO DEL INSTITUTO DE PSICOLOGÍA.

AÑO DE EGRESO	NOMBRE	INSTITUCION A LA QUE PERTENECE	CARGO ACTUAL	CIUDAD
2006	ROSETO SARASTY OSCAR MARTIN	UNIVERSIDAD DEL VALLE	DIRECTOR PROGRAMA ACADEMICO DE PSICOLOGIA	CALI
2006	SARITA JUDITH RODRIGUEZ MARTÍNEZ	UNIVERSIDAD DEL VALLE	PROFESORA HORA CATEDRA INSTITUTO DE PSICOLOGÍA	CALI

2006	CLAUDIA INÉS GÓMEZ	UNIVERSIDAD DEL VALLE	PROFESORA ESCUELA DE REHABILITACION HUMANA PROGRAMA ACADEMICO DE FONOAUDIOLOGIA	CALI
2006	MARIA ANGELICA GARCIA LÓPEZ	UNIVERSIDAD JAVERIANA	PROFESORA DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES- CARRERA DE PSICOLOGIA	CALI
2005	CLAUDIA NAVARRO	UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA	DIRECTORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA	TUNJA
2005	CARMEN TATIANA ROJAS	UNIVERSIDAD JAVERIANA	PROFESORA PROGRAMA DE PSICOLOGÍA	CALI
2004	HERNÁN SÁNCHEZ	UNIVERSIDAD DEL VALLE	SUBDIRECTOR DE INVESTIGACION Y POSTGRADO INSTITUTO DE PSICOLOGIA	CALI
2004	YENNY OTÁLORA	UNIVERSIDAD DEL VALLE	PROFESORA INSTITUTO DE PSICOLOGIA	CALI
2002	MARÍA ELENA DÍAZ	UNIVERSIDAD DEL VALLE -UNIVERSIDAD DE SANBUENAVENTURA	INVESTIGADORA – CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA, U. DEL VALLE- PROFESORA U. SAN BUENAVENTURA	CALI
2000	COLOMBIA HERNÁNDEZ	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	PROFESORA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN	MEDELLIN
2000	OSCAR ORDÓÑEZ	UNIVERSIDAD DEL VALLE EN COMISION DE ESTUDIOS	INVESTIGADOR – CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA- PROFESOR – INSTITUTO DE PSICOLOGÍA	CALI
2000	SOLANLLY OCHOA	UNIVERSIDAD JAVERIANA	GRUPO DE INVESTIGACIONES	CALI

			DESARROLLO COGNITIVO- APRENDIZAJE Y ENSEÑANZA- PROFESORA DEPARTAMENTO CIENCIAS SOCIALES, CARRERA DE PSICOLOGÍA	
1999	MARIA CRISTINA TORRADO	UNIVERSIDAD NACIONAL	DIRECTORA DEL OBSERVATORIO SOBRE LA NIÑEZ – PROFESORA DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA	BOGOTÁ
1997	CONSTANZA MONCADA	UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA	PROFESORA FACULTAD DE PSICOLOGIA	CALI
1997	MARIA FERNANDA DELGADO	UNIVERSIDAD DEL VALLE	PROFESORA INSTITUTO EDUCACION Y PEDAGOGIA	CALI

Fuente: Subdirección De Investigación Y Postgrado

Cargos Actuales De Estudiantes De Maestría

PROMOCION	NOMBRE	CARGO ACTUAL	INSTITUCION A LA QUE PERTENECE	CIUDAD
2005	DIANA VELANDIA	PSICOLOGA DE PREESCOLAR Y MIEMBRO DEL GRUPO DE INVESTIGACION	COLEGIO AMERICANO	CALI
2005	SANDRA MARIA BARCA	PROFESORA UNIVERSITARIA. U.N. PSICOLOGO PREVENTIVA ICCBF	UNIVERSIDAD DE NARIÑO	PASTO
2005	ADRIANA MARÍA CAICEDO TAMAYO	PROFESORA- INVESTIGADORA GRUPO DE INVESTIGACIÓN DESARROLLO COGNITIVO, APRENDIZAJE Y ENSEÑANZA	PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES	CALI

2005	JAIRO ANDRES MONTES GONSALEZ	PROFESOR DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES- ASISTENTE DE INVESTIGACION	PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	CALI
2005	VERONICA ANDRADE JARAMILLO	ASISTENTE DE DOCENCIA	UNIVERSIDAD DEL VALLE	CALI
2005	SANDRA PATRICIA DUARTE APONTE	ASISTENTE DE DOCENCIA	UNIVERSIDAD DEL VALLE	CALI
2005	SANDRA LEÓN M.	COORDINADORA TRABAJOS DE GRADO. CARRERA DE PSICOLOGIA	PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA - CALI	CALI
2005	AÍDA MEDINA LOZANO	UNIVERSIDAD JAVERIANA	PROFESORA	CALI
2005	LUCERO ARAGÓN ESPIN OSA	PROFESORA PLANTA	DE UNIVERSIDAD JAVERIANA-CALI	PASTO
2005	ALEJANDRO ACOSTA NARANJO	DOCENTE Y SUPERVISOR DE PRACTICAS	ICESI	CALI
2005	SANDRA LILIANA CARDENAS HERRERA	ASESORA- REALIZACION DE PROYECTOS Y CAPACITACION DEL SECTOR SOLIDARIO	NETXUS DE COLOMBIA	CALI
2005	MARTHA BONILLA	ASISTENTE DE DOCENCIA	UNIVERSIDAD DEL VALLE	CALI
2005	FABIOLA MARTÍNEZ	COORDINADORA DEL PROGRAMA DE ALTA GERENCIA INTERNACIONAL	UNIVERSIDAD ICESI	CALI
2004	ANGÉLICA MARIA HERMOSA	PROFESORA	UNIVERSIDAD DE IBAGUÉ	IBAGUÉ
2004	DIEGO FERNANDO GUERRERO LOPEZ	ASISTENTE DE INVESTIGACION	UNIVERSIDAD DEL VALLE	CALI
2004	BEATRIZ MEJÍA TOBÓN	PSICÓLOGA DE EDUCACIÓN	COMFANDI	CALI
2004	LINA MARCELA LOZANO	PROFESORA	UNIVERSIDAD DE IBAGUÉ	IBAGUÉ
2004	JENNY	PROFESORA	UNIVERSIDAD DEL	POPAYAN

	ANGÉLICA CONDE			CAUCA	
2004	JAEQUELINE GARAVITO	ASISTENTE DE DOCENCIA		UNIVERSIDAD DEL VALLE	CALI
2004	JUAN JAVIER VESGA	PROFESOR		UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA	CALI
2004	CLAUDIA PATRICIA DUQUE ARISTIZÁBAL	PROFESORA DE TIEMPO COMPLETO DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA		UNIVERSIDAD DE IBAGUÉ	IBAGUE
2004	SONIA BELALCAZAR	PROFESORA		UNIVERSIDAD MARIANA	PASTO
2004	MARIO CÓRDOBA	PROFESOR INVITADO		UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR	CARTAGENA
2004	NANCY CABEZAS	PROFESORA		UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA	POPAYAN
2004	LADY GREY JAVELA DELGADO	UNIVERSIDAD DE IBAGUÉ		PROFESORA	IBAGUÉ
2004	MARLENNY GUEVARA GUERRERO	ASISTENTE DE DOCENCIA.		CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA, COGNICIÓN Y CULTURA.	CALI
2003	JUAN CARLOS TORRES	COORDINADOR SALUD MENTAL	EN	UNIVERSIDAD DEL VALLE MÉDICOS SIN FRONTERAS	CALI
2003	JUAN JOSE GIRALDO HUERTAS	PROFESOR- INVESTIGADOR U.C.C. PSICOLOGO- BACHILLERATO		UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA COLEGIO BERCHMNAS	CALI
2003	ANA FERNANDA GIRALDO OCAMPO	DIRECTORA AREA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL		MAC S.A.	CALI
2003	MARIA ISABEL CERRO MARTINEZ	PROFESORA		UNIVERSIDAD JAVERIANA-CALI	CALI
2001	SANDRA PATRICIA PEÑA BERNATE	INVESTIGADORA (UV) DOCENTE INVESTIGADORA (UCC)		UNIVERSIDAD DEL VALLE- UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE	CALI

2001	MARIO FERNANDO GUTIERREZ	COORDINADOR DE INVESTIGACIONES- FACULTAD DE PSICOLOGIA	COLOMBIA UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA	CALI
2003	DIANA DE CASTRO	PROFESORA CONTRATISTA DEL CURSO DE PSICOLOGÍA COGNITIVA.	UNIVERSIDAD DEL VALLE	CALI
2003	JOSE FERNANDO PATIÑO TORRES	SECRETARIO ACADEMICO FACULTAD DE PSICOLOGIA	UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA CALI	CALI
1997	MARITZA URREGO	PSICOLOGA	FUNDACIÓN REMAR DE COLOMBIA	CALI
2001	RITA PATRICIA OCAMPO CEPEDA	PROFESORA OCASIONAL DE TIEMPO COMPLETO	UNIVERSIDAD DEL CAUCA, FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES, EXACTAS Y DE LA EDUCACIÓN, DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y PEDAGOGÍA.	CALI

Fuente: Subdirección De Investigación Y Postgrado

ANEXO F. MANUAL PROCEDIMIENTO PARA MANEJO Y REGISTRO DE SOFTWARE Y/O LICENCIAS Y DESTINO DE COPIAS VIEJAS POR SOLICITUD DE COPIAS DE SOFTWARE O ACTUALIZACIONES DE PROGRAMAS EXISTENTES.

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción

La elaboración del presente manual se presenta a petición de la Oficina de control Interno y se pone a consideración de la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional, Área de Calidad y Mejoramiento para su revisión y edición para aprobación.

2. Objetivo

Establecer los parámetros y procedimientos que rigen el uso, control y registro del software y copias o actualizaciones de programas de propiedad de la Universidad.

3. Alcance

Se aplicará a todos los funcionarios empleados públicos docentes y no docentes y trabajadores oficiales al servicio de la Universidad que tengan a su cargo software y/o licencias de programas a su cargo.

4. Definiciones

4.1 Adquisición de Software: En este punto hace referencia a dos tipos de adquisición de programas:

El primer tipo de programas incluye la compra del paquete que contiene la licencia, los cd's de Instalación y/o documentación. Estos programas no tienen vencimiento mientras se use la versión que se compró incluyendo la última actualización que se permitió realizar en el caso de que la compra incluyera mantenimiento del software por determinado período.

El segundo tipo de programas corresponde a aquellos que son comprados junto con los equipos de cómputo y vienen preinstalados en ellos, la licencia se encuentra pegada en los equipos o con los manuales de instalación y además trae los cd's para su reinstalación en caso de que sea formateado el disco duro. En algunos casos este software permite actualizaciones de mantenimiento.

4.1.1 Licencia: La licencia de software es una especie de contrato, en donde se especifican todas las normas y cláusulas que rigen el uso de un determinado programa, principalmente se estipulan los alcances de uso, instalación, reproducción, mantenimiento y copia de estos productos. Esta licencia es un documento bien sea electrónico, en papel original ó numero de serie autorizado por el autor.

En el momento en que usted decide descargar, instalar, copiar, actualizar o utilizar un determinado SOFTWARE, implica que usted acepta las condiciones que se estipulan en la LICENCIA que trae ese programa.

4.1.2 Documentación: se refiere a todos los materiales escritos o electrónicos entregados junto con la Versión del Software durante el plazo de vigencia del Acuerdo.

4.1.3 Mantenimiento de Programas: Se refiere al derecho de tener acceso a las modificaciones y/o las actualizaciones del Software. Son opcionales de ser ofrecidas dentro de las cláusulas de la licencia.

Las modificaciones son realizadas por el proveedor del software, durante el plazo de vigencia del Acuerdo, con el fin de corregir errores o defectos o para hacer que la versión del Software cumpla con las especificaciones tal como se describen en la documentación.

Las Actualizaciones se refieren a todas las revisiones efectuadas durante el plazo de vigencia del Acuerdo en relación con el Software. Durante el plazo de vigencia del Acuerdo, se facilitará al usuario una copia de la o las actualizaciones del software mediante descarga del sitio Web del fabricante o a través de medios físicos y el usuario podrá instalar dicha Actualización sin incurrir en costos adicionales.

4.2 Adquisición de Licencias: Obtención mediante contrato de compraventa de una versión de software habiendo pagado con esto los derechos de licencia para un número determinado de equipos, sujeto a los términos y condiciones del Acuerdo. Cuando se realiza este tipo de adquisición se debe tener en cuenta que ya se tiene el paquete de software completo. Este tipo de adquisición tiene una fecha límite de recompra y/o actualización que indica el vencimiento de la licencia y por ende la obligatoria desinstalación del software.

5. Políticas y Condiciones Generales

Normatividad

Resolución No. 1259 de Abril 26 de 2006, por el cual se establecen los procedimientos internos para el control de Bienes Muebles e Inmuebles de propiedad de la Universidad.

Comunicado de Rectoría del 12 de abril de 2000, sobre Uso de Software legal en la Universidad

Resolución de Rectoría No. 1148 del 12 de Septiembre de 2000, por el cual se establece los procedimientos para solicitud de VoBo de adquisición o actualización de hardware y software

6. Etapas del Proceso

No Aplica.

7. Diagrama de flujo General

No. Etapa	Etapa	Procedimientos de la Etapa	Responsable del Procedimiento	Registros
1	Solicitud de copias de software y/o Actualizaciones de Software	A. Remitir la solicitud de actualizaciones o compras de software al Director del Instituto indicando las necesidades de su compra mediante un memorando o carta en el cual se debe informar la pertinencia de la compra y los recursos para su adquisición.	Funcionarios de la Dependencia, Director Dependencia	comunicación
		B. Cotejar la solicitud con la coordinación administrativa para efectos de corroborar las apropiaciones presupuestales pertinentes.	Coordinador Administrativo	
		C. Entregar la comunicación con el visto aprobado del Director del Instituto al Coordinador Administrativo para dar inicio al proceso de compra siguiendo las directrices <i>del Procedimiento de ejecución de gasto, tipo de trámite : Compra de Hardware y Software. (Ver también Procedimiento de contratación de Adquisición de bienes o servicios y la Resolución de Rectoría No. 1148 del 12 de Septiembre de 2000)</i>	Ordenador del Gasto Coordinador Administrativo	Informe de Recepción
		D1. En el caso de adquisición de licencias y/o actualizaciones al recibir la confirmación de orden de compra se debe realizar el registro oficial de la transacción en el sitio Web oficial y descargar los datos de la licencia, como número de autorización, número de licencia, fecha de vencimiento/actualización y la clave de registro	Funcionario a cargo	Confirmación de Orden de compra, licencia

8. Procedimientos				
No. Etapa	Etapa	Procedimientos de la Etapa	Responsable del Procedimiento	Registros
		D2. En el caso de adquisición de software (licencia+cd's+documentación) de instalación), una vez recibida la caja con el software se procede a revisar que todo lo que se indica en la orden de compra esté incluido. En algunos casos se puede descargar el software del sitio Web y guardar en CD, mientras llega el CD original.	Funcionario a Cargo	CD de Instalación Documentación del software
		F. Realizar el proceso de inventario de acuerdo a los lineamientos del Procedimiento de Inventarios. (Ver <i>Manual de Gestión de Bienes, en Procedimientos de Inventarios – Etapa1- Inventario de Bienes devolutivos</i>)	Funcionario a cargo, Funcionarios Inventarios	
		G. instalar y/o actualizar el/los programa(s) en el equipo o equipos indicados por el funcionario responsable del bien adquirido de acuerdo a lo que figura en el informe de recepción.	Funcionario a Cargo	
		H. Actualizar el registro de control de software y licencias con los siguientes datos: tipo de licencia, funcionario a cargo, equipo o equipos donde se instaló y fecha de vencimiento de la licencia.	Funcionario a Cargo	Registro de control de software y licencias
		I. Marcar con el nombre del funcionario a cargo y equipo donde se encuentra instalado, la documentación, cd's y/o licencias y guardar en la Oficina de la	Funcionario a Cargo	
No. Etapa	Etapa	Procedimientos de la Etapa	Responsable del Procedimiento	Registros
2	Solicitud de Reinstalación de Actualizaciones por daño del Equipo o cambio de equipo	A. Solicitar al funcionario responsable mediante una orden de servicio indicando el motivo por el cual se necesita realizar esta reinstalación (cambio de equipo, formateo de disco duro, etc.)	Funcionarios Dependencia Funcionario a Cargo	Orden de Servicio
		B. Reinstalar de software por cambio de equipo y/o funcionario a cargo, se debe realizar la respectiva desinstalación del software del equipo anterior y la instalación del software en el equipo nuevo.		
		C. Registrar del cambio en el control interno de la oficina y/o realizar traslado en inventarios. (Ver <i>Manual de Gestión de Bienes, en Procedimientos de Inventarios- Ítem 7.5 Traslados</i>)	Funcionario a Cargo, Funcionarios Inventarios	Registro de control de software y licencias, Formato de Traslado de Inventario



ORDEN DE BAJA DE ARTÍCULO N.º _____

INFORMACIÓN DE QUIEN SOLICITA LA BAJA

IDENTIFICACIÓN		NOMBRE Y APELLIDOS				
VICERECTORÍA/UNIVERSIDAD/INSTITUTO		DEPARTAMENTO/REGIÓN/DEPARTAMENTO				
RECIBO/NOTA/RASTRO		SERVICIO	ESPACIO			
		CENTRO DE COSTOS	CENTRO DE INFORMACIÓN			
INFORMACIÓN DE LOS ARTÍCULOS						
IDENTIFICACIÓN	DETALLE FOMENTO DEL ARTÍCULO	MARCA	ALIAS	CANT.	BAJA	RECE
AUTORIZADO POR:		ENTREGADO EFECTIVO POR:				
FIRMA Y CÉDULA		VIA ENTREGADO				RECIBO EFECTIVO

11.3 Traslados

11.5 Registro de control de software y licencias (Por definir)

INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

LICENCIAS

19/09/2006

No. Inventario	No. Licencia	Persona a cargo	fecha inicio	fecha ven	Descripción Licencias	cantidad	status	No. Inventario Equipo	A cargo de:
	18361216	M. Cristina Tenorio	04/11/2004	31/08/2006	Office Mac 2004 Spanish OL	1	activa	42227400	M. Cristina Tenorio
42099800		Blanca Orozco	01/12/2003		Licencias Sniffy Virtual	10			sin instalar
51382500		Miralba Comea	05/02/2003		Access Académica	1			
51202800		Oscar Ordóñez	07/02/2006		OFFICE XP PRO	2			
51202900		Oscar Ordóñez	07/02/2006		WMNDOWS XP	3			
51353200		Oscar Ordóñez	22/01/2003		WMNDOWS XP ACAD	1			
51353300		Oscar Ordóñez	22/01/2003		OFFICE XP PRO ACAD	1			
7551207		Rebeca Puche	23/02/1998		OFFICE 97 PROFESIONAL	1		7551200	Rebeca Puche Navaro
7551208		Rebeca Puche	23/02/1998		OFFICE 97 PROFESIONAL	1		7551200	Rebeca Puche Navaro
7551406		Rebeca Puche	23/02/1998		OFFICE 97 ESTANDAR	1		7551400	Rebeca Puche Navaro
50648500		Erick Renteria	23/01/1998		OFFICE 97 PROFESIONAL	1		50648500	Erick Renteria
50648600		Erick Renteria	23/01/1998		WORD 97	1			
		Oscar rosero						43590200	Oscar rosero
		Sandra Caro						42651300	Sandra Caro
		Eugenia del Castillo						42905800	Eugenia del Castillo
		Olga Lucia Madrián						41900500	Olga Lucia Madrián
	41017177	Blanca Orozco	31/08/2006	31/08/2008	Office Pro 2003 Win32 Spanish OLP NL AE / Office XP	10	activa	41837200	Blanca Orozco
		Blanca Orozco						43574700	Blanca Orozco
		Erick Renteria						43574700	Erick Renteria
		Maria Eugenia Delgado						8352100	Maria Eugenia Delgado
		Maria Eugenia Delgado						43319100	Maria Eugenia Delgado
		Maria Eugenia Delgado						42905000	Maria Eugenia Delgado

11.6 Orden de Servicio (Por Definir)

Instituto de Psicología
Superior de estudios
Formulario de Orden de servicio

No. Orden del _____ Fecha recibida _____
 Solicitante _____ Fecha de entrega _____
 Ubicación _____ Fecha o centro de origen _____

Descripción de Servicio _____

Nombre Artículo _____ Inventario _____
 Descripción y Fecha Recibida _____

Diagnóstico y Acciones Realizadas _____

Realizado por _____

Aprobado por: _____ Con la modalidad de _____

Un. de. de origen: _____

Fuente: Coordinación Administrativa. Instituto de Psicología.

Anexo G. Presupuesto del Proyecto de Biblioteca Virtual

Categoría	Descripción	Unidad de medida	Cantidad	Valor Unitario	Parcial	IVA / Meses	Valor Total
Construcciones Adecuaciones	Adecuación del espacio donde estará el servidor y el grupo de trabajo						
Estudios e Interventorías							
Equipo de Laboratorio							

Categoría	Descripción	Unidad de medida	Cantidad	Valor Unitario	Parcial	IVA / Meses	Valor Total
Equipo de cómputo	Servidor						
	Computador						
Muebles, equipos varios, inmuebles	2 muebles para computador, sillas						
Libros, material bibl. y didáctico							
Personal	Coordinador	meses					
	Profesional	meses					
	Técnico	meses					
	Bibliotecólogo – Profesional	meses					
Papelería							
Imprevistos							
TOTAL							

Fuente: Biblioteca Virtual