

**EVALUACIÓN DE LA TRANSICIÓN DE INSTITUTO A FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE
2015-2024**

**INGRI JULIET PINEDA SÁNCHEZ
Código:1810243**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2025**

**EVALUACIÓN DE LA TRANSICIÓN DE INSTITUTO A FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE
2015-2024**

**INGRI JULIET PINEDA SÁNCHEZ
Código:1810243**

**TRABAJO DE GRADO EN LA MODALIDAD DE PRÁCTICA PROFESIONAL PARA
OPTAR POR EL TÍTULO DE ADMINISTRADORA DE EMPRESAS**

DIRECTOR: PROFESOR CARLOS FERNANDO TORRES OVIEDO

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PROGRAMA ACADÉMICO DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2025**

Dedicatoria

Dedico este logro a mi familia, en especial a mi madre y hermanos, por su incondicional apoyo, confianza y palabras de aliento. También a mis sobrinos, cuya alegría y entusiasmo han sido una fuente constante de motivación.

Gracias a todos por estar siempre a mi lado en cada paso de este camino.

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Dios, a mi familia y a mi pareja, quienes han sido mi mayor apoyo. Su guía y fortaleza me han acompañado a lo largo de este proceso, permitiéndome alcanzar cada una de mis metas.

A mis amigos, seres queridos, compañeros, docentes y al personal administrativo, quienes, con su presencia y palabras de ánimo, han sido un pilar fundamental en este camino, motivándome a superarme cada día.

A la Facultad de Psicología de la Universidad del Valle y a mi tutor, por brindarme el espacio y las herramientas necesarias para desarrollar mi práctica profesional, permitiéndome crecer tanto a nivel académico como personal.

Finalmente, agradezco a todas aquellas personas que, de alguna manera, formaron parte de este proceso y contribuyeron con su tiempo, conocimiento, apoyo, guía y orientación.

Contenido

Resumen	12
Introducción	13
Contexto y Planteamiento del Problema	15
Justificación	16
Objetivos	17
Objetivo General	17
Objetivos Específicos	17
Marco Contextual	18
Reseña Histórica del Instituto y Facultad de Psicología	18
Proceso de Planeación para la Transformación en Facultad	19
Transición de Instituto a Facultad	21
Situación Actual de la Facultad de Psicología	25
Estructura Organizativa Actual de la Facultad de Psicología	25
Distribución de la Planta de Cargos Públicos no Docentes de la Facultad de Psicología	28
Distribución de la Planta Docentes de la Facultad de Psicología	29
Grupos de Investigación de la Facultad de Psicología	30
Proyectos de Investigación de la Facultad de Psicología	32
Programas Académicos de la Facultad de Psicología	33
Infraestructura y Recursos Tecnológicos de la Facultad de Psicología	34
Marco de Referencia	37
Marco teórico	37
Marco legal	39
Método	42
Tipo de Investigación	42
Método de Investigación	42

Técnicas para la Recolección de la Información	43
Fuentes Primarias	43
Fuentes secundarias	45
Procedimiento de Aplicación	46
Resultados	48
Histórico de Asignaciones Académicas de los docentes de 2015-I a 2024-II	48
Cuestionario de Evaluación de la Facultad de Psicología aplicado por la Decanatura en 2023.	68
Primera sección: cumplimiento de los propósitos definidos por la Facultad en 2021.	68
Estructura Organizacional y Cargos	69
Gestión Administrativa y Procesos	73
Integración y Vinculación Institucional	76
Desarrollo Académico y Disciplinar	80
Investigación y Desarrollo	84
Segunda sección: Nivel de acuerdo y conocimiento de los docentes sobre distintos aspectos del estado actual de la Facultad.	86
Estructura Organizacional y Administrativa	87
Funcionamiento de los Departamentos	90
Impacto y Visión Estratégica	92
Desarrollo Académico y Profesional	95
Análisis y Discusión	98
Histórico de Asignaciones Académicas 2015-I a 2024-II	98
Cuestionario de Evaluación de la Facultad de Psicología aplicado por la Decanatura en 2023	102
Conclusiones y Recomendaciones	105
Referencias	108
Anexos	110

Lista de Tablas

Tabla 1 Distribución de cargos administrativos no docentes en la Facultad de Psicología	29
Tabla 2 Distribución de docentes nombrados en la Facultad de Psicología según nivel de formación y escalafón.	30
Tabla 3 Clasificación de grupos de investigación de la Facultad de Psicología en el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (2015-2024)	31
Tabla 4 Clasificación de investigadores de la Facultad de Psicología en el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (2015-2024)	31
Tabla 5 Proyectos de investigación de la Facultad de Psicología según tipo de convocatoria (2021-2024)	32
Tabla 6 Estudiantes matriculados y egresados de los programas académicos de la Facultad de Psicología (2021-2024)	33
Tabla 7 Espacios académicos de la Facultad de Psicología: aulas, laboratorios y salas de reunión, con sus capacidades y recursos tecnológicos correspondientes.	34
Tabla 8 Espacios de los grupos de investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad del Valle.	35
Tabla 9 Distribución anual de horas totales de asignación académicas por profesor (2015-2024)	51
Tabla 10 Distribución anual de horas asignadas a docencia por profesor (2015-2024)	53
Tabla 11 Distribución anual de horas asignadas a investigación por profesor (2015-2024)	56
Tabla 12 Distribución anual de horas asignadas a extensión por profesor (2015-2024)	58
Tabla 13 Distribución anual de horas asignadas a intelectual por profesor (2015-2024)	60
Tabla 14 Distribución anual de horas asignadas a académico- administrativas por profesor (2015-2024)	62
Tabla 15 Distribución anual de horas asignadas a orgánico-complementarias por profesor (2015-2024)	64
Tabla 16 Promedio de horas asignadas a las actividades académicas y su tasa de variación (2015-I a 2024-II)	66

Lista de Figuras

Figura 1 Línea de tiempo de los principales hitos históricos de la Facultad de Psicología (1964-2024)	24
Figura 2 Organigrama de la Facultad de Psicología de la Universidad del Valle.	28
Figura 3 Evolución de la distribución de horas asignadas a docentes por actividad académica (2015-I a 2024-II)	49
Figura 4 Evolución de las horas asignadas a la carga académica total 2015-I a 2024-II	50
Figura 5 Evolución de la asignación de horas en docencia 2015-I a 2024-II	52
Figura 6 Evolución de las horas de docencia en pregrado y posgrado del Instituto y Facultad de Psicología 2015-I a 2024-II	54
Figura 7 Evolución de la asignación de horas en investigación 2015-I a 2024-II	55
Figura 8 Evolución de la asignación de horas en extensión 2015-I a 2024-II	57
Figura 9 Evolución de la asignación de horas en producción intelectual 2015-I a 2024-II	59
Figura 10 Evolución de la asignación de horas en actividades académico-administrativas 2015-I a 2024-II	61
Figura 11 Evolución de la asignación de horas en actividades orgánico-complementarias 2015-I a 2024-II	63
Figura 12 Distribución promedio de la asignación del trabajo académico desde el 2015-I a 2024-II	65
Figura 13 Distribución promedio de las horas asignadas a actividades académicas en los períodos del Instituto y la Facultad	67
Figura 14 Percepción general de los docentes nombrados sobre el cumplimiento de los propósitos de la Facultad de Psicología.	68
Figura 15 Percepción promedio de la categoría estructura organizacional y cargos	69
Figura 16 Percepción de los docentes sobre la pregunta 1: “Crear la Coordinación Académica para cualificar los procesos de la Facultad”	70
Figura 17 Percepción de los docentes sobre la pregunta 2: “Crear la Secretaría de la Vicedecanatura Académica, diferente a la Coordinación Académica de Facultad”.	71
Figura 18 Percepción de los docentes sobre la pregunta 26: “Se ha producido una identificación favorable de las funciones de las Direcciones de Departamento”.	72

Figura 19 Percepción promedio de la categoría gestión administrativa y procesos	73
Figura 20 Percepción de los docentes sobre la pregunta 26: “Las asignaciones académicas y administrativas han tenido impacto positivo luego de la organización como Facultad”.	74
Figura 21 Percepción de los docentes sobre la pregunta 15: “La Facultad ha promovido un ajuste administrativo que disminuye los desgastes y las presiones”.	75
Figura 22 Percepción de los docentes sobre la pregunta 19: “Se han identificado los asuntos que al transformarse el organigrama requieren reglamentación para que sea claro el proceso”.	76
Figura 23 Percepción promedio de la categoría integración y vinculación institucional	77
Figura 24 Percepción de los docentes sobre la pregunta 9: “Se cuenta con una Dirección de Posgrados vinculada con el sistema de posgrados de la Universidad”.	77
Figura 25 Percepción de los docentes sobre la pregunta 18: “El paso a Facultad ha permitido integrarse en diferentes escenarios de trabajo con otras personas y unidades de la Universidad”.	78
Figura 26 Percepción de los docentes sobre la pregunta 24: “Los laboratorios de la Facultad se han integrado de forma clara y eficiente al Sistema de Laboratorios de la Universidad”	79
Figura 27 Percepción promedio de la categoría Desarrollo Académico y Disciplinar	80
Figura 28 Percepción de los docentes sobre la pregunta 8: “Se ha aumentado la creatividad e innovación sin salir de la norma institucional, dando visibilidad a los intereses diversos del cuerpo profesoral”.	81
Figura 29 Percepción de los docentes sobre la pregunta 13: “Se ha dado visibilidad y existencia de otros campos de la psicología que se hacen presentes a través de la formación posgradual de egresados.”	82
Figura 30 Percepción de los docentes sobre la pregunta 3: “Tener un plan de desarrollo con los docentes de Cali para los programas de las sedes regionales”.	83
Figura 31 Percepción promedio de la categoría Investigación y Desarrollo	84
Figura 32 Percepción de los docentes sobre la pregunta 5: “Mantenimiento de la agenda investigativa de la Facultad y las demás formas organizativas de investigación”.	85
Figura 33 Percepción de los docentes sobre la pregunta 21: “Se ha fortalecido la estructura para la gestión de la investigación en la Facultad”.	86
Figura 34 Percepción general sobre el nivel de acuerdo con afirmaciones relacionadas con el estado	

<i>actual de la Facultad y el conocimiento que los docentes tienen de ella.</i>	87
Figura 35 <i>Percepción promedio de la categoría Estructura Organizacional y Administrativa</i>	88
Figura 36 <i>Percepción de los docentes sobre la pregunta 29: “El tiempo para la transición académica y administrativa hacia Facultad fue suficiente”.</i>	88
Figura 37 <i>Percepción de los docentes sobre la pregunta 39: “El organigrama de la Facultad es claro y conocido”.</i>	89
Figura 38 <i>Percepción promedio de la categoría Funcionamiento de los Departamentos</i>	90
Figura 39 <i>Percepción de los docentes sobre la pregunta 33:” La organización por Departamentos es una decisión práctica e integradora de posibilidades”.</i>	91
Figura 40 <i>Percepción de los docentes sobre la pregunta 34: “Los Departamentos se entienden como espacios estratégicos al interior de los cuales hay autonomía para las líneas de investigación y de formación”.</i>	92
Figura 41 <i>Percepción promedio de la categoría Impacto y Visión Estratégica.</i>	93
Figura 42 <i>Percepción de los docentes sobre la pregunta 31: “El paso a Facultad ha sido una decisión estratégica relevante”.</i>	93
Figura 43 <i>Percepción de los docentes sobre la pregunta 37: “Ser Facultad es un proyecto de futuro y no solo un asunto nominal”.</i>	94
Figura 44 <i>Percepción promedio sobre el Desarrollo Académico y Profesional</i>	95
Figura 45 <i>Percepción de los docentes sobre la pregunta 30: “Los profesores(as) sentimos el gusto por ser un buen profesor(a) y estimular este ejercicio”.</i>	96
Figura 46 <i>Percepción de los docentes sobre la pregunta 38: “La Facultad cuenta con condiciones claras para el desarrollo y ejercicio de la pluridisciplinariedad”.</i>	97

Lista de Anexos

Anexo 1 <i>Histórico de Asignaciones Académicas de los docentes del Instituto de Psicología y la Facultad de Psicología (2015-I a 2024-II)</i>	110
Anexo 2 <i>Resultados del Cuestionario de Evaluación de la Facultad de Psicología</i>	111
Anexo 3 <i>Resultados del Cuestionario de Evaluación de la Facultad de Psicología agrupados por categorías</i>	113

Resumen

Este trabajo de grado tiene como objetivo evaluar la transición del Instituto de Psicología a Facultad de Psicología en la Universidad del Valle, formalizada en 2021 mediante el Acuerdo 007 del Consejo Superior. A través de un enfoque mixto que combina análisis cuantitativos y cualitativos, se estudian los cambios organizativos, administrativos y académicos que han impactado la gestión de la Facultad entre 2015 y 2024.

Para ello, se analizaron dos fuentes principales de información: el histórico de asignaciones académicas de los docentes de 2015-I a 2024-II y un cuestionario de evaluación aplicado al cuerpo docente en 2023. A partir de estos datos, se identificaron tendencias en la distribución de la carga académica, percepciones sobre la reestructuración organizativa y desafíos en la gestión institucional.

Los resultados muestran que la transformación ha generado avances significativos en la estructuración administrativa y académica, aunque persisten retos en la optimización de recursos, la gestión del trabajo docente y la integración de nuevos procesos administrativos. Este estudio ofrece recomendaciones para fortalecer la Facultad de Psicología, alineando su desarrollo con los objetivos estratégicos de la Universidad del Valle y asegurando su sostenibilidad institucional.

Palabras clave: Cambio organizacional, Procesos de Cambio Organizacional, Evaluación del Cambio Organizacional.

Introducción

La Facultad de Psicología de la Universidad del Valle ha sido un referente en la formación académica, la investigación y la proyección social en el campo de la psicología, destacándose por su impacto en el suroccidente colombiano. Este liderazgo se ha consolidado a lo largo de su historia y se ha visto fortalecido con su transición de Instituto a Facultad, formalizada mediante el Acuerdo 007 del 25 de junio del 2021 del Consejo Superior (Consejo Superior de la Universidad del Valle, 2021). Este cambio ha implicado transformaciones significativas en la estructura organizativa, administrativa y académica, orientadas a fortalecer su misión institucional y a responder con mayor eficacia a los desafíos de la educación superior.

La transición de Instituto a Facultad, en 2021, conllevó a la creación de nuevas dependencias, como vicedecanaturas, coordinaciones, direcciones y comités, además de una reorganización en la asignación de recursos humanos y académicos. Sin embargo, estas modificaciones también plantearon retos en términos de gestión interna y distribución de la carga académica de los docentes, lo que resalta la necesidad de realizar un análisis diagnóstico para dar cuenta de sus resultados. Para ello, resultó necesario acudir a dos fuentes de información de las que dispone actualmente la Facultad de Psicología. Una de esas fuentes consiste en las percepciones obtenidas, a través de una encuesta al cuerpo docente, por medio de la cual se detectaron áreas de oportunidad para optimizar recursos y fortalecer los procesos institucionales, la otra fuente de información, consistió en el histórico de las asignaciones académicas de los docentes entre 2015 y 2024, con el fin de analizar tendencias y variaciones en la distribución de la carga académicas.

En este contexto, el presente documento recoge la experiencia de Práctica Profesional desarrollada por la autora en la Decanatura de la Facultad de Psicología, como parte de su formación en Administración de Empresas en la Universidad del Valle. A través de la aplicación de herramientas del campo administrativo, la práctica permitió analizar el proceso de transición

institucional y proponer estrategias para fortalecer la estructura administrativa, académica y organizativa de la Facultad. El propósito de este estudio es ofrecer insumos valiosos que no solo contribuyan a mejorar la eficiencia en la toma de decisiones, sino que también permitan garantizar un desempeño sostenible y alineado con los objetivos estratégicos de la Universidad del Valle.

Para lograr este propósito, el documento se organiza en varias secciones. En primer lugar, se presenta el contexto y planteamiento del problema, destacando los cambios organizativos que surgieron a partir de la transición de Instituto a Facultad. Posteriormente, se detallan los objetivos del estudio y la metodología utilizada, abordando el enfoque de análisis y las fuentes de información empleadas. Luego, se exponen los resultados y hallazgos clave, los cuales brindan una visión detallada de los efectos de la transformación en la gestión institucional. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones, que buscan contribuir a la consolidación y fortalecimiento de la Facultad de Psicología, asegurando su eficiencia operativa y su alineación con los objetivos estratégicos de la Universidad del Valle.

Contexto y Planteamiento del Problema

La Facultad de Psicología de la Universidad del Valle ha experimentado cambios significativos en su estructura organizativa tras su transición de Instituto a Facultad, formalizada mediante el Acuerdo 007 de 2021 del Consejo Superior de la Universidad del Valle. Este cambio marcó un hito en la evolución de la Facultad, introduciendo nuevas dependencias como vicedecanaturas, coordinaciones, direcciones y comités especializados. Estos ajustes fueron diseñados para fortalecer su capacidad de gestión y responder de manera más efectiva a los desafíos de la educación superior.

Antes de 2021, el Instituto de Psicología operaba con una estructura organizativa más simple, enfocada principalmente en las actividades académicas. La transformación en Facultad implicó una reorganización importante, redistribuyendo responsabilidades y recursos, lo que demandó cambios en la gestión administrativa y académica. Desde una perspectiva institucional, este proceso representa una oportunidad para analizar no solo las modificaciones estructurales, sino también su impacto en la cultura organizacional, los procesos internos y el desempeño académico y administrativo de la Facultad.

El propósito de este trabajo es evaluar el cambio organizacional derivado de la transición de Instituto a Facultad, destacando cómo esta transformación ha influido en el desempeño administrativo y académico de la Facultad de Psicología entre 2015 y 2024. Esta evaluación no solo busca generar recomendaciones prácticas, sino también contribuir al fortalecimiento de la alineación estratégica de la Facultad con los objetivos institucionales de la Universidad del Valle.

Para ello, se analizaron registros históricos sobre la asignación académica (2015-2024) y documentos administrativos de la Facultad. También se incorporó el Cuestionario de Evaluación aplicado por la Decanatura en 2023 al cuerpo docente para captar percepciones sobre la transición. La integración de estos insumos permitió identificar fortalezas, retos y oportunidades de mejora en los procesos académicos y administrativos.

Justificación

La transformación del Instituto de Psicología en Facultad, formalizada mediante el Acuerdo 007 de 2021, representó un cambio estructural significativo para la Facultad de Psicología de la Universidad del Valle. Aunque esta modificación se enmarca dentro de la organización general de la Universidad, su impacto ha sido especialmente relevante a nivel interno, ya que implicó la creación de nuevas dependencias, la redefinición de roles administrativos y académicos, y la reorganización de su gestión interna. Sin embargo, aún no se ha realizado un análisis integral que evalúe cómo estos cambios han afectado la eficiencia operativa, la distribución de recursos y la alineación estratégica de la Facultad con sus objetivos institucionales.

Comprender estos efectos requiere una evaluación basada en el contexto específico de la Facultad de Psicología, considerando sus propias dinámicas administrativas y académicas. Para ello, el análisis se basa en datos históricos de asignación académica y en la percepción del cuerpo docente sobre la transición, permitiendo identificar fortalezas, retos y oportunidades de mejora en los procesos internos.

Desde el ámbito académico, esta práctica profesional permite aplicar herramientas de análisis y planificación propias de la Administración de Empresas en un entorno educativo. Más allá del fortalecimiento institucional, la evaluación busca optimizar los procesos administrativos y académicos, asegurando una gestión más eficiente y alineada con las necesidades de la educación superior.

Además, este estudio puede servir de base para futuras investigaciones que amplíen el análisis del impacto de la transición, abordando la percepción de estudiantes, docentes y personal administrativo y los efectos a largo plazo en la estructura organizativa de la Facultad.

Finalmente, esta evaluación busca ser un insumo estratégico para la toma de decisiones, proporcionando información detallada sobre la evolución de la Facultad y estableciendo bases sólidas para su consolidación organizativa y académica.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar el proceso de transición de Instituto a Facultad de Psicología de la Universidad del Valle implementado en el periodo 2015 - 2024.

Objetivos Específicos

- Analizar las tendencias y patrones en la distribución de la carga académica de los docentes durante el periodo 2015-2024.
- Identificar los cambios organizativos clave derivados de la transición de Instituto a Facultad, enfocándose en la creación de nuevas dependencias y roles administrativos.
- Examinar las percepciones del cuerpo docente sobre las dinámicas laborales y organizativas tras la transición.
- Proponer recomendaciones para fortalecer los procesos administrativos, alineadas con los resultados del análisis de insumos.

Marco Contextual

Reseña Histórica del Instituto y Facultad de Psicología

La historia de la Facultad de Psicología de la Universidad del Valle se origina en 1964, con la creación del Departamento de Psicología adscrito a la División de Educación. Este departamento ofrecía inicialmente la Licenciatura en Consejería Psicológica, orientada al bienestar educativo y social, formando profesionales con competencias en consejería y asesoría educativa. Este enfoque respondía a las necesidades emergentes de la región, caracterizada por un crecimiento económico y social significativo durante las décadas de los años 60 y 70. Según el documento histórico de la Facultad de Psicología, "el Departamento fue aprobado en 1964 por resolución del Consejo Directivo, con el objetivo de formar consejeros educacionales con un fuerte componente psicológico" (Enríquez, 2023, p. 23).

En 1974 se comenzó el proceso en el cual el Departamento de Psicología amplió su oferta académica mediante la creación del plan de estudios en Psicología, que finalmente, en 1976, otorgó el título de Psicólogo. Este cambio reflejó un giro hacia una formación más integral, incorporando cuatro áreas de formación (psicología clínica, educativa, industrial y social) de acuerdo con los lineamientos nacionales para los programas de psicología. Se establecieron cinco años de estudios universitarios con una formación diversificada en distintas áreas de la psicología para fomentar un campo laboral flexible. Además, se incluyó la realización de prácticas para garantizar un adecuado entrenamiento profesional y la presentación de una tesis de grado como prueba de habilidades investigativas. Esto marcó un hito en la profesionalización de la psicología en el suroccidente colombiano, consolidando al Departamento de Psicología, como un referente académico regional.

Durante los años 1990, el Departamento se transformó en Escuela de Psicología, ganando mayor autonomía académica y administrativa. Este cambio permitió la organización por áreas académicas (clínica, social, organizacional, cognición y psicoanálisis), facilitando el desarrollo de líneas de investigación y programas de posgrado (especialización y maestría). La

Escuela de Psicología obtuvo patrocinios de entidades municipales, departamentales y nacionales, como Colciencias, Ministerios de Salud, UNESCO, entre otros y el centro de investigación obtuvo un reconocimiento en 1998 y en el 2000 recibió el premio de Excelencia de Colciencias. Según el documento de la historia de la Facultad de Psicología, a inicios de la década de 2000 "la reestructuración académica y administrativa fortaleció la identidad disciplinaria y la capacidad para proponer proyectos propios, consolidando a la Escuela como un referente nacional e internacional" (Enríquez, 2023, p. 49).

En 2003, mediante el Acuerdo 018 del Consejo Superior de la Universidad del Valle, en respuesta a la globalización y a la creciente competitividad en la educación superior, la Escuela de Psicología fue transformada en el Instituto de Psicología, logrando autonomía administrativa y académica. Este cambio permitió expandir su oferta académica, destacándose la creación del primer Doctorado en Psicología en Colombia en 2005, la clasificación de los grupos de investigación en Colciencias y la participación del instituto en la iniciación de la Red de Investigadores en Psicología a nivel nacional. Además, se fortalecieron los programas de regionalización en Palmira y Buga, y se obtuvieron acreditaciones de alta calidad para los programas de pregrado y posgrado (Enríquez, 2023).

Proceso de Planeación para la Transformación en Facultad

Uno de los objetivos estratégicos planteados en el plan de desarrollo del Instituto de Psicología fue su transformación en Facultad. Para lograrlo, se requirió la gestión decidida de su dirección y consejo del Instituto de Psicología, conformado en 2019 por los profesores: Álvaro Enríquez como director del Instituto, Yenny Otálora como subdirectora de investigaciones y posgrados, Óscar Rosero como subdirector académico, Fátima Díaz Bambula, como coordinadora del área organizacional, Diana de Castro como coordinadora del área de cognición, Nelson Molina como coordinador del área social y Gabriel Arteaga como coordinador del área clínica (Enríquez, 2023).

Este equipo directivo emprendió la construcción de un documento argumentativo que

fundamentará la solicitud de transformación. Este trabajo culminó en la *Propuesta de reestructuración académico-administrativa del Instituto de Psicología*, aprobada internamente en enero de 2019 y posteriormente presentada a las directivas de la universidad, quienes respaldaron la iniciativa (Enríquez, 2023, p. 103). En este proceso, se desarrolló una amplia comunicación entre diferentes instancias universitarias para perfeccionar la propuesta, lo que implicó un período significativo de trabajo entre 2018 y 2019. Durante ese tiempo, se llevaron a cabo varias sesiones en las que se discutieron y ajustaron aspectos clave del proyecto, quedando registradas en diversas actas del Consejo de Instituto.

Los argumentos en favor de este cambio surgieron desde diferentes perspectivas. Uno de los principales fue la necesidad de equiparar la estructura organizativa del Instituto con la de las demás facultades, dado que su funcionamiento administrativo resultaba ineficiente frente a la amplia oferta académica que gestionaba: tres programas de pregrado en Psicología (Cali, Buga y Palmira), el pregrado en Primera Infancia, y los posgrados como maestría y doctorado en sus diferentes énfasis. Además, una oficina de extensión y proyección social, así como centro y grupos de investigación. Asimismo, los docentes del Instituto participaban en instancias colegiadas de la universidad, como el Consejo Académico, el Comité de Asuntos Estudiantiles y el CIARP, con responsabilidades equivalentes a las de una facultad, pero sin contar con una estructura administrativa que facilitara la gestión eficiente de estos compromisos (Enríquez, 2023).

Otro argumento clave fue el reconocimiento internacional de la Psicología como una disciplina independiente, lo que llevó a muchas universidades a reorganizar sus programas en facultades autónomas, separándolos de unidades tradicionales de ciencias humanas, sociales o de la salud. En este contexto, la Universidad del Valle buscaba consolidar una estructura organizativa en la que las facultades, escuelas y departamentos fueran la norma, reservando la denominación de "institutos" exclusivamente para unidades dedicadas a la investigación (Enríquez, 2023).

Los documentos fundamentales que sustentaron este proceso fueron el Direcccionamiento Estratégico: Instituto de Psicología UV 2019 y la mencionada Propuesta de reestructuración académico-administrativa. En 2020, con la posesión del profesor Nelson Molina como nuevo director, la iniciativa se retomó, avanzando en los trámites administrativos con el apoyo de la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional, la Oficina Jurídica y las directivas universitarias. A pesar de la crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19 en 2020, el proceso logró consolidarse gracias a la gestión previa y la coordinación interinstitucional (Enríquez, 2023).

Transición de Instituto a Facultad

La transformación del Instituto de Psicología en Facultad de Psicología, formalizada mediante el Acuerdo 007 de 2021 del Consejo Superior de la Universidad del Valle, representó un cambio estructural en la organización académico-administrativa de esta unidad. Esta modificación permitió su alineación con la estructura de las demás facultades de la Universidad, fortaleciendo sus funciones de docencia, investigación y proyección social, además de potenciar su desarrollo académico en correspondencia con las tendencias de calidad y excelencia.

Antes de esta transformación, el Instituto de Psicología contaba con una estructura organizativa definida en sus normativas internas, con instancias encargadas de la gestión académica, investigativa y administrativa. Su dirección estaba a cargo de un(a) Director(a), quien coordinaba las actividades de docencia, investigación y extensión, con el apoyo de las siguientes instancias:

- *Subdirección Académica*, responsable de la administración de los programas de pregrado y posgrado, la planeación curricular y el aseguramiento de la calidad académica.
- *Subdirección de Investigaciones y Posgrado*, encargada de la gestión de la producción científica, la coordinación de los grupos de investigación y la administración de los

programas de formación avanzada.

- *Coordinación Administrativa*, orientada a la gestión de recursos, apoyo logístico y procesos administrativos del Instituto.
- *Centro de Investigación en Psicología, Cognición y Cultura*, unidad dedicada a la articulación de proyectos de investigación y la consolidación de líneas de trabajo en psicología.
- *Áreas Académicas*, que agrupaban a los docentes en función de sus especialidades, tales como psicología clínica, social, organizacional, educativa y cognitiva.
- *Oficina de Extensión*, encargada de fortalecer la vinculación del Instituto con el entorno y gestionar proyectos de impacto social.

Con la transición a Facultad, esta estructura organizativa se transformó para alinearse con el modelo de gestión de las facultades de la Universidad del Valle. La Dirección del Instituto, junto con la Subdirección Académica y la Subdirección de Investigaciones y Posgrado, fueron reemplazadas por la Decanatura, la Vicedecanatura Académica y la Vicedecanatura de Investigaciones, respectivamente. La nueva estructura incorporó también la Coordinación Académica, la Dirección de Posgrados, la Oficina de Proyección Social y Relaciones con el Entorno, y formalizó el Centro de Investigaciones en Psicología, Cognición y Cultura como unidad de apoyo a la investigación.

Además, la transformación del Instituto en Facultad llevó a la creación de dos Departamentos Académico-Administrativos, definidos en el Acuerdo 007 de 2021:

- Departamento de Ciencias del Desarrollo, Cognición y Neurociencias
- Departamento de Estudios Psicosociales

En el ámbito de la gobernanza, el Consejo de Instituto, que cumplía la función de órgano colegiado de decisión académico-administrativa, fue reemplazado por el Consejo de Facultad, con una estructura equivalente a la de las demás facultades de la Universidad.

Asimismo, se mantuvieron y reorganizaron los comités existentes en el Instituto, entre ellos el Comité de Investigaciones y el Comité de Posgrados, con ajustes en su liderazgo y funcionamiento dentro de la nueva estructura de la Facultad.

El Comité de Investigaciones, que en el Instituto estaba adscrito a la Subdirección de Investigación y Posgrado, pasó a ser coordinado por la Vicedecanatura de Investigaciones en la Facultad, ampliando su alcance en la gestión y promoción de la investigación. Asimismo, el Comité de Posgrados, antes administrado por la Subdirección de Investigación y Posgrado, quedó adscrito a la Dirección de Posgrados y se estableció como un órgano asesor del Decano en asuntos curriculares y de administración académica. Como parte del fortalecimiento institucional, el Comité de Currículo fue formalmente estructurado en la Facultad bajo la coordinación de la Vicedecanatura Académica, con la función de dirigir y orientar la política curricular. De igual manera, el Comité de Ética fue establecido bajo la coordinación de la Vicedecanatura de Investigaciones, con la función de garantizar el cumplimiento de las normativas éticas en los procesos de investigación.

Adicionalmente, aunque no está mencionado en el Acuerdo 007 de 2021, en la Facultad de Psicología actualmente se realizan el Comité de Credenciales, los Comités de Departamento y los Comités de Programa de cada Departamento. Asimismo, se llevan a cabo Claustros de Facultad, en los que participan todos los docentes de los dos departamentos, fomentando la deliberación académica y la planificación estratégica en la Facultad.

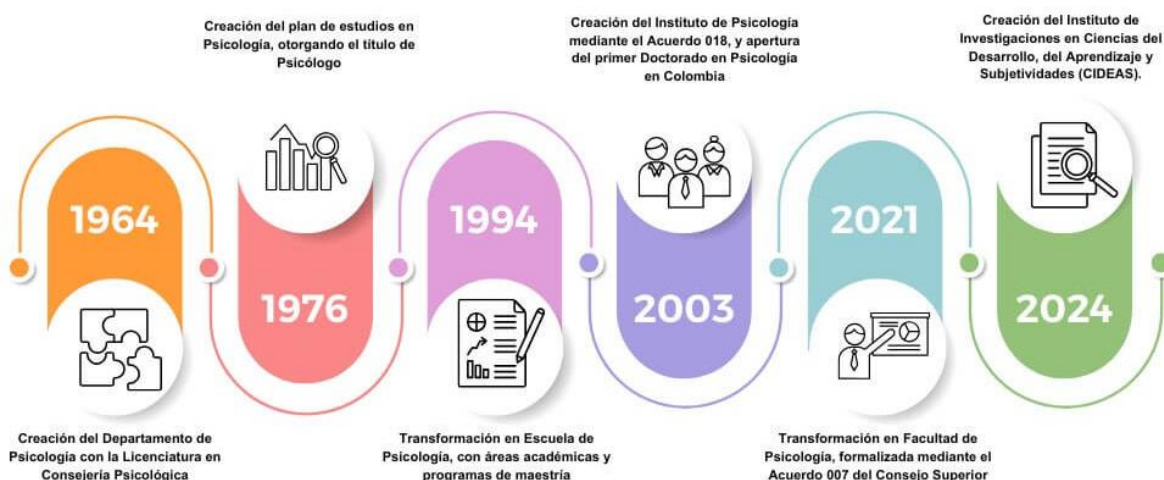
Desde el punto de vista administrativo, la transformación también supuso la modificación de la Planta Única de Cargos de Servidores Públicos Administrativos, lo que permitió la creación de nuevos cargos como un Coordinador de Área, un Técnico y una Secretaria, fortaleciendo la capacidad operativa de la Facultad.

En términos generales, la transición a Facultad consolidó una estructura que facilita la articulación entre los programas de pregrado y posgrado, promoviendo la integración de la formación académica con la investigación y la extensión. Este proceso ha contribuido a

fortalecer a la Facultad de Psicología como un referente académico a nivel nacional, alineando su desarrollo con los objetivos estratégicos de la Universidad del Valle.

Para ilustrar la evolución de la Facultad de Psicología, a continuación, se presenta una línea de tiempo (Figura 1) con los principales hitos históricos desde su creación como Departamento en 1964 hasta su transformación en Facultad en 2021, así como los avances recientes hasta 2024.

Figura 1 *Línea de tiempo de los principales hitos históricos de la Facultad de Psicología (1964-2024)*



Fuente: Elaboración propia.

Un hito reciente en este proceso de consolidación es la transformación del Centro de Investigación en Psicología, Cognición y Cultura en el Instituto de Investigaciones en Ciencias del Desarrollo, el Aprendizaje y las Subjetividades (CIDEAS), formalizado mediante la Resolución No. 025 del Consejo Académico de la Universidad del Valle, el 25 de febrero de 2024. Adscrito a la Facultad de Psicología, este Instituto tiene como propósito fortalecer la investigación interdisciplinaria y desarrollar propuestas formativas y de extensión en áreas

clave como el desarrollo humano, el aprendizaje y las subjetividades. Su creación representa un avance significativo en la capacidad investigativa y académica de la Facultad, reafirmando su compromiso con la generación de conocimiento y su impacto social.

Estos desarrollos reflejan un proceso continuo de fortalecimiento académico y organizativo. La transición de Instituto a Facultad en 2021 marcó un punto crucial que trajo consigo avances y desafíos, propiciando ajustes en la gestión administrativa y académica de la Facultad.

Situación Actual de la Facultad de Psicología

Desde su transformación, la Facultad de Psicología ha enfrentado importantes cambios y desafíos, especialmente en la integración de nuevas dinámicas organizativas y la redistribución de recursos. Uno de los principales avances ha sido la reestructuración académica y administrativa, con la creación de nuevas dependencias y roles que han optimizado la gestión en estos ámbitos.

Otro aspecto clave ha sido la redistribución de la carga laboral docente, que ha implicado ajustes en la asignación de funciones y responsabilidades académicas, permitiendo una mejor organización del trabajo. Asimismo, se ha trabajado en el fortalecimiento de los programas académicos, garantizando la continuidad y calidad de los programas de pregrado y posgrado, lo que ha contribuido a su acreditación y reconocimiento a nivel nacional.

En cuanto a la investigación y la proyección social, se han fortalecido los procesos investigativos y la vinculación con el entorno, promoviendo el desarrollo de proyectos que impacten positivamente a la comunidad. Sin embargo, persisten retos en el ámbito de la extensión, ya que es necesario ampliar y consolidar la oferta de programas y servicios para fortalecer el impacto social de la Facultad.

Estructura Organizativa Actual de la Facultad de Psicología

El organigrama de la Facultad de Psicología, aprobado en el Acuerdo 007 de 2021,

detalla la estructura administrativa y académica que sustenta las actividades de esta Facultad.

Este organigrama incluye las principales dependencias, como:

- a. Decanatura de la Facultad de Psicología: La máxima autoridad ejecutiva de la Facultad, responsable de la dirección de los asuntos académicos y administrativos. Coordina las políticas generales y supervisa todas las actividades de la Facultad, asegurando su alineación con los objetivos institucionales.
- b. Coordinación Administrativa: Ente encargado de apoyar a la decanatura en la toma de decisiones con respecto a los asuntos administrativos de la Facultad.
- c. Vicedecanatura Académica: Encargada de dirigir y orientar la política curricular, la gestión académica de los programas de pregrado y posgrado, y los procesos de evaluación y calidad académica. Lidera el Comité de Currículo de la Facultad.
- d. Dirección de Posgrado: Lidera la gestión de los programas de maestría y doctorado. Supervisa el desarrollo académico y administrativo de los posgrados y preside el Comité de Posgrados de la Facultad.
- e. Coordinación Académica: Ente encargado del apoyo en la toma de decisiones con respecto a los asuntos académico-administrativos de la Facultad (estudiantes, docentes, unidades académicas).
- f. Vicedecanatura de Investigaciones: Encargada de la gestión, promoción, aplicación y ejecución de las políticas y normatividad en materia de investigación en la Facultad de Psicología. Lidera el Comité de Investigaciones y coordina el funcionamiento del Comité de Ética de la Facultad.
- g. Oficina de proyección social y relaciones con el entorno: Se encarga de las actividades de extensión, incluyendo diplomados, consultorías y proyectos comunitarios. Además, lidera la vinculación estratégica con el entorno social y profesional.

- h. Centro de Investigaciones en Psicología Cognición y Cultura: Unidad interdisciplinaria que fomenta investigaciones en áreas como psicología, cognición y cultura. Su misión incluye la generación de conocimiento aplicado y la promoción de comunidades científicas.
- i. Departamento de Estudios Psicosociales: Este departamento es responsable del programa de pregrado en Psicología y desarrolla actividades de docencia, investigación y extensión en áreas relacionadas con el desarrollo humano, la neurociencia y la cognición.
- j. Departamento de Ciencias del Desarrollo, Cognición y Neurociencia: Este departamento lidera el programa de pregrado en Primera Infancia y se enfoca en promover actividades académicas, investigativas y de extensión relacionadas con los contextos psicosociales y educativos.

Ambos departamentos son unidades académico-administrativas que integran campos afines del conocimiento, siguiendo las políticas y directrices de la Universidad del Valle y la Facultad de Psicología.

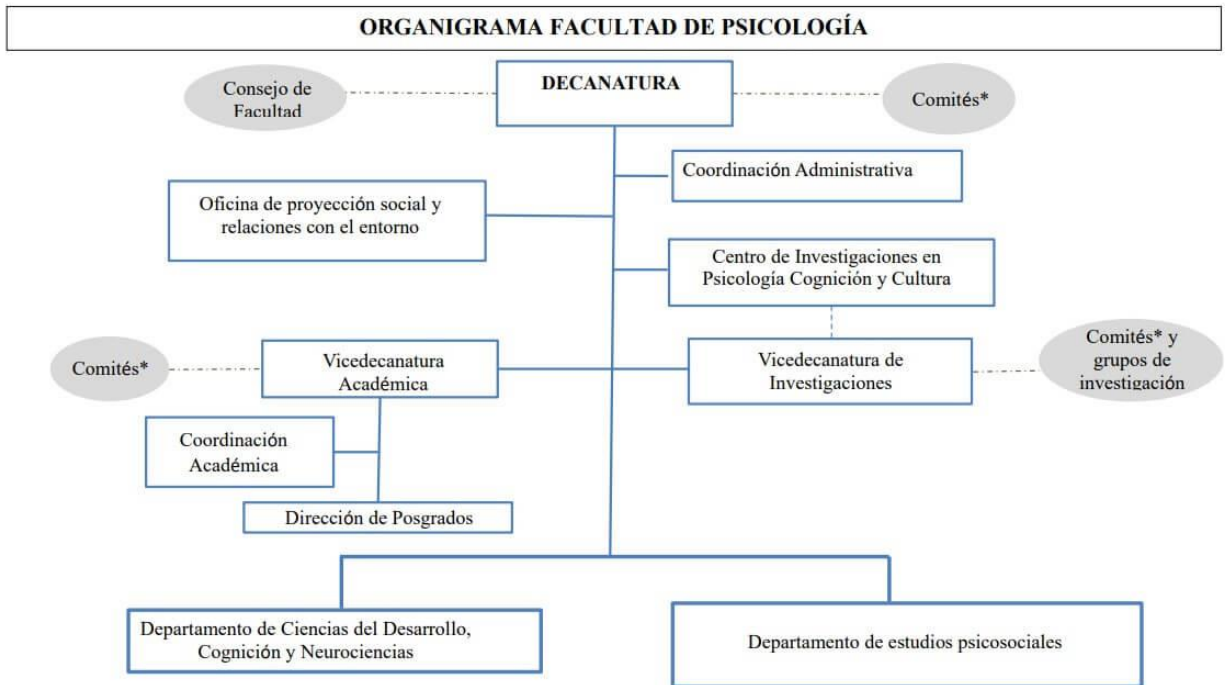
Es importante resaltar que, el organigrama actual requiere una actualización para reflejar la reciente creación del Instituto de Investigaciones en Ciencias del Desarrollo, del Aprendizaje y Subjetividades (CIDEAS), formalizado mediante la Resolución No. 025 de 2024. En el organigrama vigente aparece el Centro de Investigaciones en Psicología, Cognición y Cultura, que debe ser reemplazado para incluir el nuevo instituto de investigación (CIDEAS). Este ajuste es necesario para mantener la coherencia entre la estructura organizativa y las dinámicas institucionales actuales.

A continuación, se presenta el organigrama actual de la Facultad de Psicología de la Universidad del Valle (Figura 2), tomado del Acuerdo No. 007 de 2021:

Figura 2 Organigrama de la Facultad de Psicología de la Universidad del Valle.

UNIVERSIDAD DEL VALLE
ACUERDO No. 007 – 2021 Consejo Superior

ANEXO



* Comités que estén activos a la fecha como el comité de currículo o de investigaciones y aquellos que se creen posterior a la firma del presente acuerdo

Fuente: Acuerdo 007 de 2021 del Consejo Superior de la Universidad del Valle

Nota: El organigrama actual requiere una actualización para reflejar la reciente creación del Instituto de Investigaciones en Ciencias del Desarrollo, el Aprendizaje y las Subjetividades (CIDEAS), formalizado en 2024.

Distribución de la Planta de Cargos Públicos no Docentes de la Facultad de Psicología

La Facultad ha ajustado su planta de personal administrativo para adecuarse a la nueva estructura. En la transformación a Facultad se crearon algunos cargos administrativos adicionales, como se mencionó anteriormente, fortaleciendo las capacidades operativas. La distribución actual de los servidores públicos no docentes en la Facultad incluye cargos de coordinación, apoyo técnico y asistencial, entre otros, que facilitan la gestión diaria. A continuación, se presenta la distribución detallada de estos cargos:

Tabla 1 Distribución de cargos administrativos no docentes en la Facultad de Psicología

FACULTAD DE PSICOLOGÍA			
Denominación del Cargo	Público No docente	Oficial	Total
DECANATURA	2	0	2
Secretaría	1	0	1
Profesional	1	0	1
COORDINACIÓN DE ÁREA ADMINISTRATIVA	3	0	3
Coordinador de Área	1	0	1
Técnico	2	0	2
VICEDECANATURA ACADÉMICA	2	0	2
Coordinador(a) de Área	1	0	1
Secretaría	1	0	1
VICEDECANATURA DE INVESTIGACIONES	1	0	1
Secretaría	1	0	1
OFICINA DE PROYECCIÓN SOCIAL Y RELACIONES CON EL ENTORNO	1	0	1
Profesional	1	0	1
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DEL DESARROLLO, COGNICIÓN Y NEUROCIENCIAS	1	0	1
Secretaría	1	0	1
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS PSICOSOCIALES.	1	0	1
Secretaría	1	0	1
TOTAL CUPOS FACULTAD DE PSICOLOGÍA	11	0	11

Fuente: Acuerdo 007 de 2021 del Consejo Superior de la Universidad del Valle

Distribución de la Planta Docentes de la Facultad de Psicología

La Facultad de Psicología cuenta con una planta profesoral (nombrados) diversa y altamente calificada, compuesta por 25 docentes, en su mayoría con título de Doctorado y amplia experiencia en investigación. Estos docentes están organizados en dos departamentos: el Departamento de Ciencias del Desarrollo, Cognición y Neurociencias, con 9 docentes y Departamento de Estudios Psicosociales, con 16 docentes. No obstante, actualmente este último cuenta con 15 docentes, ya que la Facultad se encuentra en proceso de selección de un nuevo profesor para reemplazar a un docente jubilado, mediante la convocatoria docente de reemplazos 2025. A continuación, se presenta la distribución de los docentes por departamentos, junto con el nivel de formación y escalafón.

Tabla 2 Distribución de docentes nombrados en la Facultad de Psicología según nivel de formación y escalafón.

Departamento	Docentes Facultad de Psicología							
	Nivel de formación			Categoría dentro del escalafón docente				
	Doctorado	Maestría	Total	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular	Total
Estudios Psicosociales	14	1	15	3	7	3	2	15
Ciencias del Desarrollo, Cognición y Neurociencias	7	2	9	0	1	4	4	9
Total	21	3	24	3	8	7	6	24

Fuente: Elaboración propia, con datos proporcionados por la Decanatura de la Facultad de Psicología.

Nota: El Departamento de Estudios Psicosociales tiene 16 docentes, pero actualmente cuenta con 15 docentes mientras se selecciona un reemplazo por jubilación.

Grupos de Investigación de la Facultad de Psicología

La Facultad de Psicología fomenta el desarrollo de la investigación a través de sus siete grupos reconocidos por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (Minciencias), cuatro de los cuales están adscritos al Instituto de Investigaciones en Ciencias del Desarrollo, del Aprendizaje y Subjetividades (CIDEAS). La última medición de estos grupos y el reconocimiento de los docentes investigadores, realizada por Minciencias, corresponde a la Convocatoria 957 de 2024. Cabe resaltar que los resultados de esta convocatoria son preliminares y podrían variar una vez se publiquen los resultados definitivos el 17 de junio de 2025. A continuación, se presentan la Tabla 3 y la Tabla 4, que ilustran la evolución de las categorías asignadas a los grupos de investigación y a los docentes investigadores en los últimos años, reflejando el compromiso de la Facultad con la excelencia investigativa.

Tabla 3 Clasificación de grupos de investigación de la Facultad de Psicología en el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (2015-2024)

Grupo de Investigación		Categoría					
		2015	2016	2017	2018	2021	2024** Preliminares
1	COL0000686- Psicología Organizacional y del Trabajo	A	A	A	A	A1	A1
2	COL0024472- Grupo de Investigación Neurociencias y Psicología Clínica *	A	A	A	C	A1	A1
3	COL0013595- Cognición Científica y Matemática*	C	C	C	B	A	A
4	COL0013227- Lenguaje, Cognición y Educación*	B	B	A	A	A	A
5	COL0050329- Desarrollo Psicológico en Contexto*	A	A	A	B	A	B
6	COL0023009- Grupo de Investigación en Desarrollo, Sociedad y Medio Ambiente	B	B	Registrado VRI	Registrado VRI	RECONOCIDO	C
7	COL0015212- Cultura y Desarrollo Humano	B	B	C	Registrado VRI	Registrado VRI	RECONOCIDO

Fuente: Elaboración propia, con datos proporcionados por la Vicedecanatura de Investigaciones de la Facultad de Psicología y la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Valle.

Nota: *Pertenece al Instituto de Investigaciones CIDEAS

**Resultados preliminares de la Convocatoria 957-2024 Mincencias, publicados el 11 de marzo de 2025.

VRI: Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Valle

Tabla 4 Clasificación de investigadores de la Facultad de Psicología en el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (2015-2024)

Clasificación de los investigadores en el Sistema Nacional de Ciencias, Tecnología e Innovación					
Año	Investigador Sénior	Investigador Junior	Investigador Asociado	N/R*	Total
2015	2	4	2	17	25
2017	2	6	3	14	25

Clasificación de los investigadores en el Sistema Nacional de Ciencias, Tecnología e Innovación					
Año	Investigador Sénior	Investigador Junior	Investigador Asociado	N/R*	Total
2018	1	4	4	16	25
2021	3	4	4	14	25
2024**	4	8	4	9	25

Fuente: Elaboración propia con información de la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Valle

Nota: N/R*, Investigadores sin categoría por parte de Minciencias

**Resultados preliminares de la Convocatoria 957-2024 Minciencias, publicados el 11 de marzo de 2024.

Proyectos de Investigación de la Facultad de Psicología

Los grupos e investigadores de la Facultad de Psicología participan en diversos proyectos financiados mediante convocatorias internas y externas, consolidando así su impacto en la generación de conocimiento. A continuación, se relaciona la participación de la Facultad en las diferentes convocatorias internas y externas que lidera la Universidad del Valle.

Tabla 5 *Proyectos de investigación de la Facultad de Psicología según tipo de convocatoria (2021-2024)*

Tipo Convocatoria	2021	2022	2023	2024
Presentación Interna	3	3	3	3
Convocatoria Interna	1	1	3	3
Convocatoria Externa	1	4	0	4
TOTAL	5	8	6	10

Fuente: Elaboración propia, con datos proporcionados por la Vicedecanatura de Investigaciones de la Facultad de Psicología

De acuerdo con los datos de la Vicedecanatura de Investigaciones, la Facultad ha mantenido una participación constante en convocatorias internas (presentación y ejecución de proyectos) y ha incrementado su participación en convocatorias externas en el periodo reciente,

lo cual indica un esfuerzo por ampliar las fuentes de financiación y la proyección de la investigación a nivel nacional e internacional.

Programas Académicos de la Facultad de Psicología

La Facultad de Psicología ofrece una oferta académica que incluye programas de pregrado y posgrado, diseñados para responder a las necesidades de formación profesional, investigativa y social. En el nivel de pregrado, cuenta con el Programa de Psicología (ofrecido en la sede de Cali, con extensiones en Buga y Palmira y el Programa de Primera Infancia, para el caso de posgrado, ofrece la Maestría en Psicología y el Doctorado en Psicología, siendo este último el primer programa doctoral ofrecido en Colombia.

A continuación, se detalla el número de estudiantes matriculados y egresados de estos programas en los últimos años, reflejando el crecimiento y consolidación de la Facultad de Psicología como referente académico en la región.

Tabla 6 *Estudiantes matriculados y egresados de los programas académicos de la Facultad de Psicología (2021-2024)*

Programas Académicos		2021		2022		2023		2024	
		Matriculados	Egresados	Matriculados	Egresados	Matriculados	Egresados	Matriculados	Egresados
Pregrado	Psicología	612	18	600	44	570	47	563	43
	Primera Infancia	85	-	123	-	162	-	180	14
Posgrados	Maestría	68	18	56	13	47	12	46	3
	Doctorado	43	1	45	8	41	1	33	5
Total por año		808	37	824	65	820	60	822	22

Fuente: Anuarios Estadísticos de la Universidad del Valle

En línea con su compromiso de responder a las demandas educativas actuales, la Facultad de Psicología ha impulsado la creación de nuevos programas de posgrado para diversificar su oferta académica. Entre ellos se encuentran la Maestría en Psicología Deportiva

y la Actividad Física, la Maestría en Psicología Ambiental y Territorio, la Maestría en Intervención en Psicología Clínica, y los posgrados en Gestión del Conocimiento e Innovación, Salud Mental Comunitaria, Ciencias del Aprendizaje y Desarrollo, y Psicología Social. Estas iniciativas tienen como objetivo ampliar las oportunidades de formación avanzada y fortalecer el impacto académico y social de la Facultad.

Infraestructura y Recursos Tecnológicos de la Facultad de Psicología

La Facultad de Psicología de la Universidad del Valle cuenta con una infraestructura física y tecnológica diseñada para apoyar sus actividades académicas, investigativas y administrativas. Sus instalaciones se ubican principalmente en los edificios D8 y D13 de la sede Meléndez. En el edificio D13, los docentes disponen de oficinas individuales en el cuarto piso, equipadas adecuadamente. La Facultad cuenta con aulas de clase, un laboratorio dotado de herramientas especializadas (software como SPSS, Atlas.ti, y una cámara de Gesell), así como salas de reuniones con tecnología de apoyo para la enseñanza y la investigación.

La siguiente tabla detalla los espacios físicos destinados a la docencia y otras actividades académicas, junto con su capacidad y equipamiento principal.

Tabla 7 *Espacios académicos de la Facultad de Psicología: aulas, laboratorios y salas de reunión, con sus capacidades y recursos tecnológicos correspondientes.*

Inmueble	Capacidad	Equipamiento
Edificio D8, Sala Doctoral (4014)	13	13 computadores, 7 licencias Office 2016, 13 licencias Atlas Ti 7.0, 13 licencias SPSS 25, videobeam, sistema de sonido Logitech, impresora multifuncional, archivador, mesas, sillas, aire acondicionado 60000 BTU
Edificio D8, Salón de Posgrados (4010)	22	1 computador HP (Office 2016), videobeam, sistema de videoconferencia Logitech Group, sistema de sonido, 22 sillas y mesas, tablero, pantalla de proyección, amplificador mezclador
Edificio D13, Aula (4048)	26	1 computador HP (Office 2016), videobeam Epson 3600 lúmenes, sistema de audio Logitech, 26 sillas con bandeja abatible, pantalla de proyección, mesa con rodachines, aire acondicionado 36000 BTU

Inmueble	Capacidad	Equipamiento
Edificio D13, Sala de Consejo (4021)	15	1 computador HP (Office 2016), videobeam, tablero inteligente, sistema de sonido, televisor Sony Bravia 40", sistema de videoconferencia Logitech Group, 11 sillas ejecutivas, mesas de conferencias, aire acondicionado minisplit 18000 BTU, pantalla interactiva 65"
Edificio D13, Aula (5001)	34	1 computador HP (Office 2016), videobeam, televisor Sony Bravia 40", sistema de videoconferencia Logitech Group, sistema de sonido, 57 sillas, 16 mesas
Edificio D8, Laboratorio Virtual de Psicología (4012)	6	4 portátiles, licencias Office 2010 y 365, 2 licencias SPSS 23
Edificio D8, Aula (4000)	20	22 sillas, tablero, 1 computador, 12 mesas, 2 televisores, carro de transporte de equipos, videobeam, pantalla de proyección, sistema de audio
Edificio D8, Sala de Reuniones (4015)	8	9 sillas, 7 mesas, videoprojector, 2 parlantes, 1 computador, 1 televisor, 1 pantalla, table Matić
Edificio D13, Sala de Sistemas (4017)	20	10 computadores Dell, 18 sillas tapizadas, 10 mesas, cámara de Gesell, pantalla Samsung 65", videobeam Epson, aire acondicionado, 4 parlantes
Aula Móvil	17	17 equipos portátiles y 6 tablets

Fuente: Elaboración propia, con datos de la Oficina de Soporte Técnico de la Facultad de Psicología.

Además de los espacios académicos, la Facultad dispone de un laboratorio y áreas específicas destinadas a los grupos de investigación. Cada uno de estos espacios ha sido equipado con recursos obtenidos a través de la Facultad y mediante proyectos de investigación y extensión.

Tabla 8 *Espacios de los grupos de investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad del Valle.*

Denominación del Espacio	Objetivo	Equipos
Clínica en Psicología, Neuropsicología y Neuropsiquiatría (D13, 4040)	Espacio de trabajo para 8 personas	2 computadores, 2 licencias Office 2003, impresora Epson, estabilizador de voltaje, aire acondicionado
Cultura y Desarrollo Humano (D13, 5002)	Espacio de trabajo para 12 personas	6 computadores (Dell, HP, Mac), reguladores, aire acondicionado, mesas y sillas
Psicología Organizacional y del Trabajo (D13, 4005)	Espacio de trabajo para 10 personas	2 computadores, impresora multifuncional HP, estaciones de trabajo, archivadores, ventilador
Desarrollo, Sociedad y Medio Ambiente, GEMA (D13, 4037)	Espacio de trabajo para 6 personas	4 computadores, licencias de software, impresora HP, grabadora de audio, videocámara Sony, sistema de sonido

Denominación del Espacio	Objetivo	Equipos
Lenguaje, Cognición y Educación (D13, 4004)	Espacio de trabajo para 6 personas	3 computadores de escritorio, 1 portátil, licencias Office y SPSS, estabilizador de voltaje, impresoras
Laboratorio de Psicología y Ciencias Sociales (D13, 4017, 4018, 4019 y D8, 4012)	Apoyo a la docencia e investigación, capacidad para 20 personas	10 computadores Dell, licencias Office, SPSS y Atlas Ti, pantalla Samsung 65", videobeam, aire acondicionado, cámara de Gesell con 5 cámaras, televisor y consola audiovisual

Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficina de Soporte Técnico de la Facultad de Psicología

Como parte de las estrategias de fortalecimiento institucional, la Universidad del Valle avanza en la construcción de un nuevo edificio exclusivo para la Facultad de Psicología, ubicado en la Sede Meléndez. Este proyecto, liderado por la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional, contempla una estructura moderna de cinco pisos con aulas climatizadas, laboratorios especializados, oficinas docentes y administrativas, salas de cómputo, auditorios y espacios de integración. Diseñado bajo principios de sostenibilidad y funcionalidad, este edificio busca consolidar la infraestructura de la Facultad, promoviendo la excelencia académica y la integración de sus actividades misionales. Con esta ampliación, se fortalecerá el acceso a tecnología avanzada y la optimización de espacios, beneficiando tanto a estudiantes como a docentes en sus procesos de formación e investigación.

En conjunto, la Facultad de Psicología ha logrado avances significativos en su organización académica, investigativa y administrativa desde su transformación en el año 2021. Esta reestructuración ha permitido fortalecer los programas de formación, la investigación y la proyección social, alineándose con los estándares de calidad y pertinencia institucional. No obstante, persisten tareas pendientes como la ampliación de la oferta académica, la actualización del organigrama y la consolidación de la infraestructura, aspectos clave para su desarrollo estratégico. En definitiva, la transición de Instituto a Facultad ha marcado el inicio de un proceso de mejora continua, en el que la Facultad de Psicología trabaja para consolidar sus logros y abordar de manera estratégica las necesidades y retos que aún se encuentran pendientes.

Marco de Referencia

Marco teórico

El cambio organizacional es un fenómeno inherente a las organizaciones y puede manifestarse de diversas maneras según el contexto y las necesidades específicas. Generalmente, se considera un proceso dinámico de transformación y adaptación que busca fortalecer las capacidades de la organización y optimizar su funcionamiento. En este sentido, el cambio organizacional se define como la habilidad de adaptación de las organizaciones a las transformaciones que afectan el medio ambiente interno y externo (Hernández et al., 2011, p. 128). García y Forero (2020) destacan que este proceso permite a las organizaciones reestructurarse y ajustarse a los cambios en su entorno social, económico y cultural, respondiendo a factores como avances tecnológicos y dinámicas de mercado. No obstante, Errida y Lotfi (2021) plantean que evaluar estos procesos puede representar un reto, ya que no existe una única teoría o modelo de evaluación del proceso de cambio organizacional. Estos mismos autores señalan que los modelos existentes no siempre abarcan todos los factores críticos para el éxito del cambio, lo que implica que su gestión y evaluación deben adaptarse a las particularidades de cada organización, combinando diferentes estrategias y enfoques.

A lo largo del tiempo, distintos autores han abordado el cambio organizacional desde diversas perspectivas teóricas. Lewin (1951) lo conceptualizó como un equilibrio de fuerzas impulsoras y restrictivas que determinan la estabilidad de un sistema organizacional. En este sentido, Lewin propuso la teoría del campo de fuerza, la cual sostiene que el cambio organizacional es resultado de la interacción entre fuerzas que lo promueven y fuerzas que lo restringen, definiéndolo como “una modificación de las fuerzas que mantienen el comportamiento de un sistema estable” (Lewin, 1951, citado en Hernández et al., 2011, p. 130).

Por su parte, Beckhard (1969) lo interpretó como un esfuerzo planificado para mejorar la efectividad organizativa a través de intervenciones estratégicas, concepto que se alinea con la noción de cambio planeado, entendido como un esfuerzo deliberado para modificar una

situación insatisfactoria mediante estrategias sistemáticas (Beckhard, 1969, citado en Hernández et al., 2011, p. 129).

Más recientemente, Pakdel (2016) destacó que la resistencia al cambio organizacional depende de factores demográficos, lo que implica la necesidad de diseñar estrategias de gestión adaptadas a las características de los empleados. Asimismo, Salgado et al. (2018) identificaron que la actitud hacia el cambio y la resistencia varían en función de factores como la edad y la jerarquía laboral, afectando la capacidad de adaptación y éxito organizacional en entornos competitivos.

Desde una perspectiva estructural, el cambio organizacional puede analizarse en función de su magnitud y profundidad (Errida y Lotfi, 2021). En este sentido, se distingue entre cambios incrementales y cambios radicales, donde los primeros corresponden a ajustes progresivos que optimizan procesos sin modificar la estructura organizativa central, mientras que los segundos implican transformaciones profundas que pueden alterar significativamente el funcionamiento de la organización. La literatura también ha diferenciado entre cambio de primer y segundo orden, donde el primero está relacionado con modificaciones graduales dentro de un marco preexistente y el segundo supone una reestructuración más profunda (Smith et al., 2005).

Para comprender la dinámica del cambio organizacional, se han desarrollado múltiples modelos teóricos que han servido como referencia en la gestión del cambio. Uno de los enfoques más reconocidos es el Modelo de los Tres Pasos de Lewin, que plantea que el cambio organizacional ocurre en tres fases: descongelamiento, movimiento y recongelamiento, las cuales permiten modificar el estado de equilibrio de una organización y consolidar nuevas formas de operación (Hernández et al., 2011, p. 130).

Asimismo, el Modelo de Planeación del Cambio de Lippitt, Watson y Westley amplía la propuesta de Lewin y plantea siete etapas en las que el agente de cambio desempeña un papel clave en la transición organizacional (Hernández et al., 2011, p. 133).

Por otro lado, el Modelo de Kotter describe ocho pasos fundamentales para liderar un proceso de cambio organizacional, destacando la necesidad de una visión clara, una estrategia bien definida y la participación activa del liderazgo para garantizar la efectividad del cambio (Palomino et al., 2011, p. 146).

Si bien estos modelos han sido fundamentales en la gestión del cambio organizacional, su aplicación requiere complementarse con estrategias de evaluación, que permitan analizar el impacto de las transformaciones organizacionales y determinar si han cumplido con los objetivos propuestos. Errida y Lotfi (2021) identifican factores clave en la evaluación del cambio, entre los que destacan la claridad en los objetivos del cambio, su alineación con la visión institucional, el liderazgo y la gestión del cambio, la participación de los actores institucionales, la resistencia al cambio y la evaluación de los resultados.

Dicho esto, es pertinente decir que para evaluar la transición de Instituto a Facultad de Psicología de la Universidad del Valle, se consideraron sus características específicas y se emplearon dos fuentes principales de información. Por un lado, se retomaron los resultados de una encuesta aplicada por la Decanatura en 2023, dirigida a los docentes, con el propósito de analizar su percepción sobre los cambios estructurales y administrativos. Por otro lado, se realizó un análisis documental que incluyó la revisión del historial de asignación académica de los docentes entre 2015 y 2024, así como otros documentos institucionales relevantes para evidenciar la transformación organizativa. Este enfoque permitió examinar el proceso de cambio desde una perspectiva integral, considerando tanto los aspectos estructurales como la experiencia de los actores involucrados.

Marco legal

En Colombia la ley que regula la Educación Superior es la Ley 30 de 1992, en ella señala que el Estado velará “por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación Superior” (artículo 3°). Señala como principio, que “se desarrollará en un marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación

y de cátedra” (artículo 4º). Clasifica a las instituciones de Educación Superior en a) instituciones técnicas profesionales. b) instituciones universitarias o escuelas tecnológicas. c) universidades (artículo 16º). Por razón de su origen se clasifican las instituciones de Educación Superior en: estatales u oficiales, privadas y de economía solidaria (artículo 23º). (Torres, Maritza y Padilla José, 2013)

En relación con las universidades públicas o estatales, que es el tema de estudio, la ley 30 en su Art. N°57 señala que “deben organizarse como entes universitarios autónomos, con régimen especial y vinculados al Ministerio de Educación Nacional en lo que se refiere a las políticas y la planeación del sector educativo”. De otra parte, traza los lineamientos básicos para el diseño de la estructura organizacional a través del Art. N°62, en el cual expresa que, “la dirección de las universidades estatales u oficiales corresponde al Consejo Superior Universitario, al Consejo Académico y al Rector. Cada universidad adoptará en su Estatuto General una estructura que comprenda entre otras, la existencia de un Consejo Superior Universitario y un Consejo Académico, acordes con su naturaleza y campos de acción”. Adicionalmente, en los Art. N° 64 y 69 determina las funciones y quién integrará a cada órgano de dirección. (Torres, Maritza y Padilla José, 2013)

En el caso particular de la Universidad del Valle, la norma general que rige la institución es el Acuerdo 004 del 1 de octubre de 1996 “Por el cual se modifica el Estatuto General de la Universidad del Valle” en él se establece la misión, visión, principios, estructura orgánica, organización central, entre otros aspectos generales. Por ello todos los procesos, trámites y organización deben estar acorde con lo estipulado en dicha norma. Así mismo, el proceso de transición de instituto a facultad tuvo como referencia el Art N° 1 del Acuerdo No. 030 de diciembre 22 de 2003, el cual modificó el Estatuto General de la Universidad del Valle, y donde se establece que los institutos académicos de la Universidad del Valle, se regirán para todos los efectos administrativos y académicos, por las mismas normas existentes para las Facultades y podrán darse su organización interna, administrar sus recursos y planificar, y

promocionar su desarrollo académico administrativo.

Finalmente, el proceso de transición del cambio de Instituto Académico a Facultad se formalizó y aprobó mediante el Acuerdo 007 del 25 de junio del 2021” Por el cual se transforma el Instituto de Psicología en Facultad de Psicología, se modifica la estructura orgánica de la Universidad del Valle y la Planta Única de Cargos de servidores Públicos Administrativos y se dictan otras disposiciones”. En este sentido, el cambio conllevó un proceso transitorio para efectuar los cambios académicos y administrativos que tuviesen lugar para formalizar y cumplir con la normatividad vigente de las Facultades de la Universidad del Valle.

Método

Tipo de Investigación

El presente trabajo utiliza un enfoque mixto que integra métodos cualitativos y cuantitativos para realizar una investigación de tipo descriptivo. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este tipo de investigación busca especificar propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o fenómenos sometidos a análisis. Este enfoque permite describir las características actuales de la Facultad de Psicología de la Universidad del Valle tras su transición de Instituto a Facultad, proporcionando una visión detallada de los procesos académicos, administrativos y organizativos involucrados.

El enfoque mixto combina las fortalezas de ambos métodos, cualitativos y cuantitativos, para ofrecer un análisis integral de los datos recolectados y una comprensión más completa del problema de investigación. Como señalan Cueva et al. (2023), “la investigación cualitativa se centra en comprender y explorar los significados, experiencias y perspectivas de los participantes mediante técnicas como entrevistas, observación participante o análisis de contenido. Por su parte, la investigación cuantitativa se basa en la recolección y análisis de datos numéricos para identificar patrones, establecer relaciones y realizar inferencias estadísticas”.

Método de Investigación

El método de investigación utilizado corresponde al método concurrente, enfocado en el análisis cualitativo y cuantitativo de los datos estudiados en la investigación. Por tanto, este enfoque mixto permite relacionar la percepción de los diferentes insumos y/o herramientas que se han tenido en cuenta en la investigación. Según Cueva et al. (2023) “El método concurrente se basa en la idea de que los enfoques cualitativos y cuantitativos son igualmente valiosos y se pueden utilizar en conjunto para responder a las preguntas de investigación”.

Para el caso de este trabajo, el método concurrente facilita la integración de dos fuentes

principales de información:

- Histórico de asignaciones académicas entre los periodos 2015-I a 2024-II, que proporciona datos cuantitativos sobre la distribución del trabajo académico de los docentes antes y después de la transformación de Instituto a Facultad.
- Cuestionario de Evaluación de la Facultad de Psicología, que recoge percepciones cuantificadas de los docentes sobre los cambios organizacionales.

A través de este método, se logra una interpretación integral de los datos, permitiendo contrastar la percepción de los docentes con la información objetiva sobre la distribución del trabajo académico. De esta manera, se proporciona un análisis más completo del cambio organizacional en la Facultad de Psicología.

Técnicas para la Recolección de la Información

Para esta investigación, se emplearon fuentes primarias y secundarias con el propósito de abordar los aspectos cualitativos y cuantitativos, en el marco de un enfoque mixto. A continuación, se detallan las técnicas utilizadas para la recolección y análisis de la información.

Fuentes Primarias

Las fuentes primarias incluyeron los datos obtenidos a partir del Cuestionario de Evaluación de la Facultad de Psicología, el cual fue aplicado por la Decanatura en 2023 a docentes de la Facultad. Este instrumento permitió recopilar información sobre la percepción del cumplimiento de los propósitos institucionales definidos en 2021, así como sus opiniones generales acerca de las dinámicas actuales de la Facultad. Los resultados de este cuestionario fueron utilizados en el presente estudio como insumo para el análisis del proceso de evaluación del cambio organizacional.

En total, el cuestionario fue respondido por 33 docentes: 16 profesores nombrados, 8 contratistas y 9 ocasionales. Sin embargo, este análisis se centró exclusivamente en las percepciones de los 16 profesores nombrados, debido a su rol clave en la implementación de

los objetivos institucionales.

El cuestionario estuvo conformado por 45 preguntas, organizadas en tres secciones principales. En la primera sección, compuesta por 26 preguntas, se abordó el cumplimiento de los propósitos de la Facultad definidos en el año 2021. Para esta sección, se utilizó una Escala tipo Likert de 5 puntos, donde: (1) correspondía a "No se ha cumplido", (2) a "Se ha cumplido poco", (3) a "Se ha cumplido en gran medida", (4) a "Se ha cumplido completamente" y (5) a "No sabe".

Por otra parte, la segunda sección, compuesta por 13 preguntas, estuvo dirigida a medir la percepción de los encuestados sobre el estado actual de la Facultad y el nivel de conocimiento que tienen de ella. A diferencia de la sección anterior, está utilizó una Escala tipo Likert de 4 puntos, donde: (1) significaba "Totalmente en desacuerdo", (2) a "En desacuerdo", (3) a "De acuerdo" y (4) a "Totalmente de acuerdo". Finalmente, en la tercera sección, se incluyeron 6 preguntas abiertas, diseñadas para ofrecer a los encuestados la oportunidad de expresar libremente sus opiniones sobre diversos aspectos relacionados con la Facultad. Sin embargo, para este estudio no se tomaron en cuenta estas preguntas abiertas.

Para facilitar la interpretación de los resultados del Cuestionario de Evaluación, las preguntas fueron agrupadas en nueve categorías, las cuales permitieron organizar y analizar las respuestas en función de aspectos clave relacionados con la estructura organizativa, los procesos administrativos y el desarrollo académico, entre otros. Estas categorías se distribuyeron en dos secciones principales. La primera, correspondiente al cumplimiento de los propósitos definidos por la Facultad en 2021, incluyó las preguntas 1 a 26 y agrupó a cinco categorías específicas: Estructura Organizacional y Cargos, Gestión Administrativa y Procesos, Integración y Vinculación Institucional, Desarrollo Académico y Disciplinar, e Investigación y Desarrollo. La segunda sección, enfocada en el nivel de acuerdo con afirmaciones relacionadas con el estado actual de la Facultad y el conocimiento que se tiene de ella, comprendió las preguntas 27 a 39 y se dividió en cuatro categorías: Estructura Organizacional y Administrativa, Funcionamiento de

los Departamentos, Impacto y Visión Estratégica, y Desarrollo Académico y Profesional.

Fuentes secundarias

Para complementar la información obtenida en el cuestionario, se recurrió al análisis de documentos institucionales y bases de datos proporcionadas por la Facultad de Psicología.

En particular, se revisó y analizó el Histórico de Asignaciones Académicas, que comprende registros de asignaciones individuales y consolidado de carga laboral docente en el período 2015-I a 2024-II. Este análisis permitió diferenciar dos fases del proceso institucional: la primera, correspondiente al Instituto de Psicología (2015-I a 2021-I), y la segunda, vinculada a la Facultad de Psicología (2021-II a 2024-II).

La distribución de estas asignaciones se encuentra regulada por la Resolución No. 022 del 8 de mayo de 2001 del Consejo Superior de la Universidad del Valle, la cual establece los criterios, políticas y mecanismos para la distribución del trabajo académico en la Universidad. Bajo este marco normativo, las asignaciones académicas se organizan en seis categorías principales: la docencia en sus diversas modalidades (directa, indirecta y desescolarizada); la investigación y el desarrollo tecnológico; la sistematización, la creación artística y la humanística; la extensión; las actividades académico-administrativas; y las actividades orgánicas complementarias. Estas actividades se distribuyen con base en los tiempos promedio establecidos por la normativa y se ajustan según las necesidades y recursos de la Facultad.

Como parte del análisis, se realizó un proceso de consolidación y depuración de la información, con el fin de organizar las asignaciones según estas categorías y establecer comparaciones a lo largo del tiempo. Posteriormente, se calcularon porcentajes y tasas de variación, lo que permitió identificar tendencias y variaciones en la distribución del trabajo académico antes y después de la transformación de Instituto a Facultad.

Finalmente, se elaboraron gráficos comparativos para facilitar la interpretación de los datos, visualizando las variaciones en la carga académica y el impacto del cambio organizacional en la Facultad de Psicología.

Procedimiento de Aplicación

De acuerdo con Cueva et al. (2023), el diseño concurrente comprende cuatro etapas fundamentales: diseño de la investigación, recopilación de datos, análisis de datos e integración de resultados. En este estudio, estas etapas fueron implementadas considerando los insumos proporcionados por la Facultad de Psicología, específicamente el Histórico de Asignaciones Académicas y los resultados del Cuestionario de Evaluación de la Facultad.

a) Diseño de la Investigación

En esta primera etapa, se definieron las preguntas de investigación y los objetivos específicos del estudio, centrados en evaluar la transición de Instituto a Facultad y sus efectos en la gestión académica y administrativa. Asimismo, se establecieron los enfoques cualitativo y cuantitativo que orientarían el análisis de los datos, garantizando la coherencia metodológica entre ambas perspectivas y asegurando una integración efectiva de los resultados.

b) Recopilación de Datos

Para la recolección de información, se utilizaron tanto fuentes primarias como secundarias.

Como fuente primaria, se realizaron entrevistas semiestructuradas dirigidas al cuerpo docente y al personal administrativo, con el propósito de captar sus percepciones sobre el proceso de transición organizacional. Estas entrevistas permitieron identificar patrones y dinámicas clave, aportando un enfoque cualitativo a la investigación.

Por otro lado, se utilizaron fuentes secundarias proporcionadas por la Facultad de Psicología, incluyendo el Histórico de Asignaciones Académicas y los resultados del Cuestionario de Evaluación de la Facultad. Estos datos permitieron analizar la distribución del trabajo académico antes y después del cambio institucional.

c) Análisis de Datos

Una vez recopilada la información, se realizó un análisis separado de cada insumo, diferenciando entre los enfoques cuantitativo y cualitativo.

En el caso del Histórico de Asignaciones Académicas, se consolidaron y depuraron los datos para calcular porcentajes, tasas de crecimiento y promedio de horas en la distribución del trabajo académico. Además, se elaboraron gráficos comparativos que permitieron visualizar las tendencias en la carga laboral docente antes y después de la transformación institucional.

Para el Cuestionario de Evaluación de la Facultad, se agruparon las respuestas en nueve categorías temáticas, analizando la percepción docente sobre los cambios en la Facultad, asimismo se aplicó un análisis estadístico descriptivo para interpretar los resultados.

d) Integración de Resultados

Finalmente, se realizó un análisis comparativo entre las dos fuentes de información, contrastando los hallazgos cuantitativos del Histórico de Asignaciones Académicas con las percepciones obtenidas en el Cuestionario de Evaluación, lo que permitió enriquecer las perspectivas sobre la transformación de Instituto a Facultad.

Este enfoque metodológico no solo facilitó la respuesta a las preguntas de investigación, sino que también permitió generar recomendaciones para optimizar la gestión académica y administrativa de la Facultad de Psicología.

Resultados

En el presente apartado se presentan los resultados obtenidos a partir de dos fuentes principales de información: (1) el histórico de asignación académica de los docentes de 2015-I a 2024-II, y (2) el cuestionario de evaluación de la Facultad de Psicología aplicado por la Decanatura en 2023.

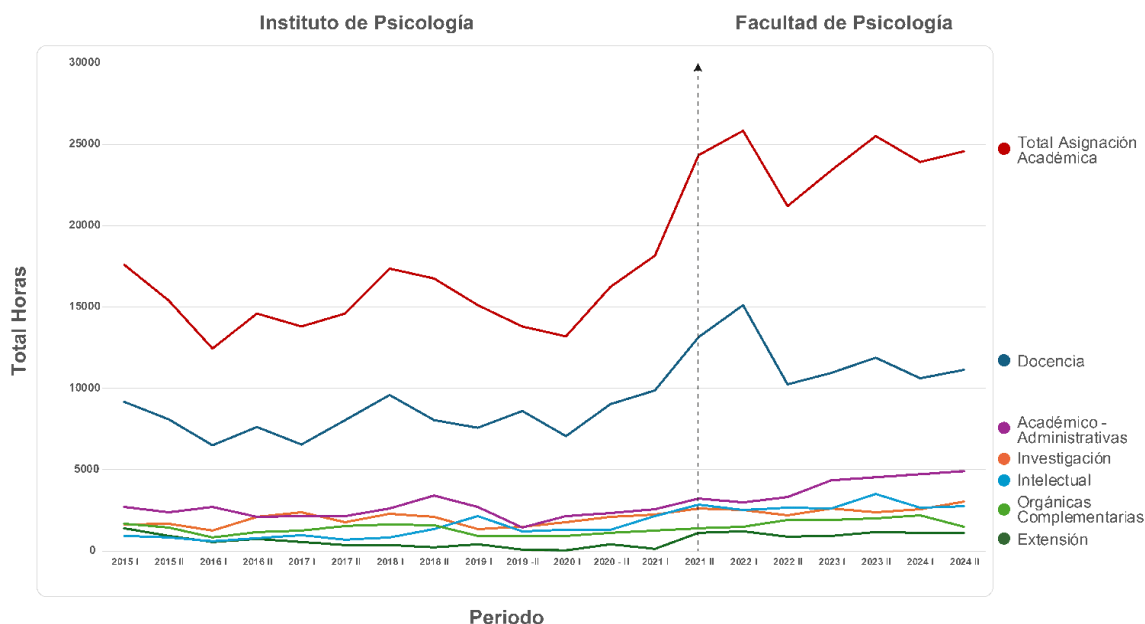
Cada una de estas fuentes fue revisada de manera independiente para garantizar una presentación estructurada y clara de los hallazgos, para proceder a explorar posibles correlaciones. A continuación, se presentan los resultados organizados según cada fuente de información:

Histórico de Asignaciones Académicas de los docentes de 2015-I a 2024-II

El análisis del histórico de asignación académica entre 2015-I y 2024-II muestra variaciones en la carga académica total, evidenciando cambios en la distribución de horas dedicadas a docencia, investigación, extensión, actividades académico-administrativas, producción intelectual y actividades orgánico-complementarias.

La Figura 3, ilustra la evolución de las horas asignadas a cada actividad académica a lo largo del período analizado, diferenciando las etapas del Instituto de Psicología (2015-I a 2021-I) y la Facultad de Psicología (2021-II a 2024-II). En esta gráfica se observa la variabilidad en la distribución del trabajo académico, reflejando cambios en la asignación de horas para cada actividad.

Figura 3 *Evolución de la distribución de horas asignadas a docentes por actividad académica (2015-I a 2024-II)*

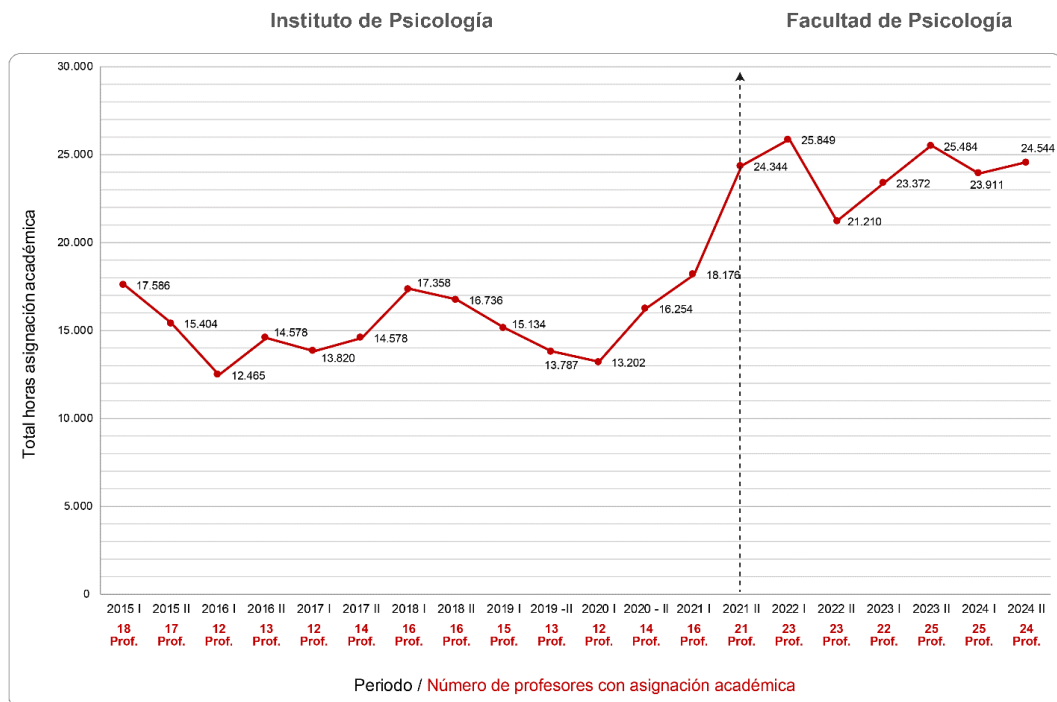


Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

Por su parte, la evolución de la carga académica entre 2015-I y 2024-II, muestra variaciones tanto en las horas de asignación académica total como en el número de profesores que contaron con asignación académica en cada semestre.

Entre 2015 y 2017, se observa una disminución, pasando de 17.586 horas en 2015-I a 12.465 en 2016-I, con una ligera recuperación en los semestres siguientes. A partir de 2018, las horas asignadas presentan fluctuaciones, con un incremento desde 2020-II, alcanzando un punto alto en 2022-I, con 25.849 horas. Posteriormente, se registra una reducción en 2022-II (21.210 horas), seguida de una recuperación, con valores superiores a 23.000 horas por semestre entre 2023 y 2024. Estos cambios se pueden ver en la Figura 4, donde se identifican los puntos más altos y bajos a lo largo del periodo observado.

Figura 4 Evolución de las horas asignadas a la carga académica total 2015-I a 2024-II



Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología 2015-I a 2024-II.

La Tabla 9 muestra la evolución de la asignación académica por profesor en el período 2015 a 2024, evidenciando cambios en la cantidad de horas asignadas y en el número de docentes con carga académica en cada año. Se observa una reducción entre 2015 y 2016, seguida de variaciones en los años siguientes. A partir de 2018, la distribución de las horas muestra una mayor estabilidad, con valores que oscilan entre 42.520 y 48.856 horas anuales. Es importante destacar que no todos los profesores cuentan con asignación en cada una de las actividades académicas, ya que la distribución de horas varía según las responsabilidades individuales.

El número de docentes con asignación ha variado entre 16 y 25 a lo largo del período, lo que no responde a un cambio en la planta docente, sino a factores como comisiones de estudio, licencias, incapacidades, años sabáticos o procesos de reemplazo por jubilación. A pesar de estos ajustes en la disponibilidad de los profesores, el promedio de horas asignadas por docente se ha mantenido relativamente estable, situándose entre 1.670 y 2.006 horas

anuales.

Tabla 9 Distribución anual de horas totales de asignación académicas por profesor (2015-2024)

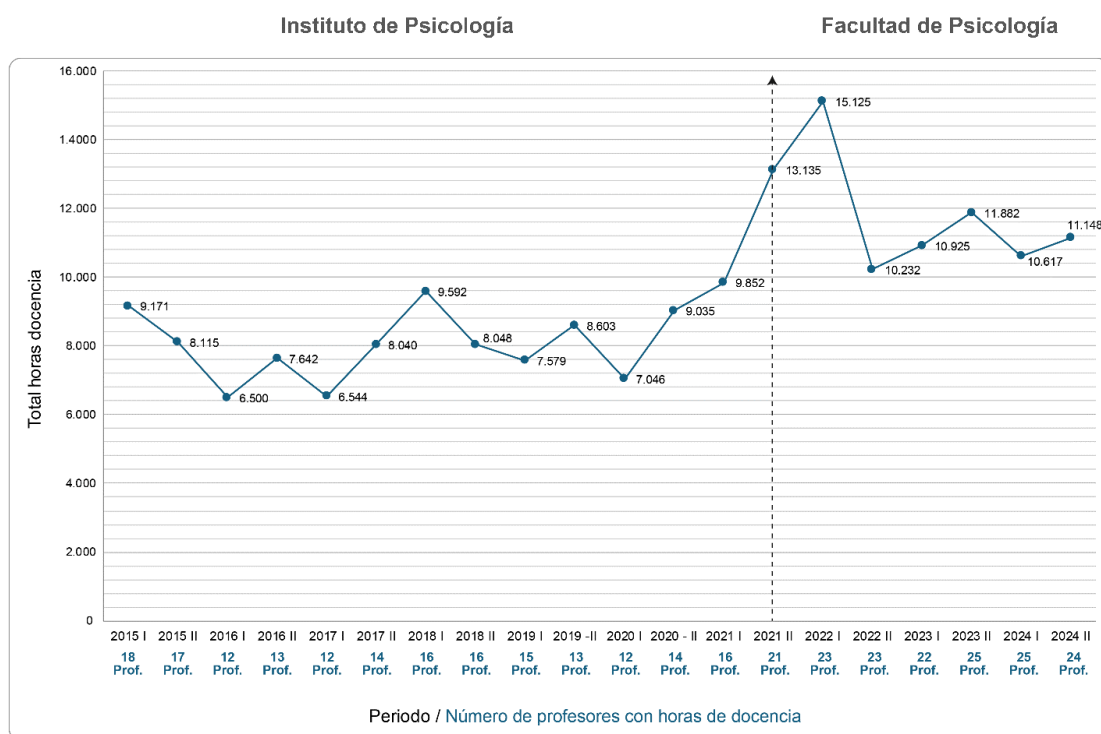
	Total horas de asignación académica por año										
	Prof.	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Profesores con asignación académica	1	-	-	-	-	-	-	912	1.834	1.833	2.007
	2	1.923	2.052	2.081	2.155	1.967	2.146	1.995	2.229	1.935	1.928
	3	1.845	-	-	-	-	919	2.069	2.305	2.158	2.209
	4	-	-	-	-	-	-	-	-	893	1.974
	5	1.956	2.070	2.295	1.888	1.799	1.918	2.175	2.008	2.374	2.131
	6		-	1.007	1.887	1.000	1.979	2.199	2.045	1.903	1.917
	7	1.845	-	-	1.896	890	121	1.818	759	1.442	109
	8		-	620	2.129	1.996	2.212	2.291	2.789	2.578	2.481
	9	1.807	920	-	2.066	1.067	954	2.208	1.986	1.948	1.910
	10	1.218	1.897	1.866	-	-	-	-	-	1.843	2.054
	11	-	-	-	-	-	-	-	940	2.049	1.921
	12	-	888	1.010	1.932	2.120	2.228	2.571	2.433	2.196	2.054
	13	-	-	1.013	-	1.080	1.174	2.136	2.063	2.007	1.929
	14	887	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	15	1.974	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	16	1.929	1.074	-	-	-	-	-	-	-	-
	17		-	-	-	-	-	-	-	-	-
	18	2.059	2.195	2.018	2.288	2.009	2.246	2.301	2.200	2.302	2.346
	19	1.973	2.251	2.142	1.970	1.897	-	2.285	1.146	748	1.774
	20	1.898	1.017	2.049	2.006	1.844	1.841	2.299	2.366	2.138	2.064
	21	1.819	-	-	-	-	-	-	1.786	2.231	2.030
	22		962	998	1.949	1.119	964	1.317	2.503	2.559	2.116
	23	2.057	2.190	2.210	1.568	1.926	2.185	2.061	2.165	1.411	777
	24	-	-	-	-	-	-	-	-	943	1.945
	25	-	1.980	2.006	2.013	1.980	2.063	2.213	2.140	2.553	2.155
	26	-	-	-	-	-	-	1.045	2.178	2.407	1.919
	27	2.125	1.881	2.088	1.967	2.180	2.161	2.154	2.084	2.108	2.023
	28		-	-	2.055	2.111	2.234	2.556	2.902	2.458	2.667
	29	2.051	1.926	2.011	2.013	-	-	-	-	-	-
	30	2.546	2.382	947	-	-	-	845	915	-	-
	31	-	-	-	-	-	-	920	1.974	1.839	2.015
	32	1.078	1.358	2.037	2.312	1.936	2.111	2.150	1.309	-	-
Total horas asignación académica		32.990	27.043	28.398	34.094	28.921	29.456	42.520	47.059	48.856	48.455
Total de profesores con asignación académica		18	16	17	17	17	17	22	24	25	25
Promedio de horas de asignación académica al año por profesor		1.833	1.690	1.670	2.006	1.701	1.733	1.933	1.961	1.954	1.938

Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología 2015-I a 2024-II.

Con el fin de ilustrar las variaciones en cada una de las actividades académicas que componen la asignación académica total, se observa que las horas destinadas a docencia han seguido una tendencia similar, con fluctuaciones a lo largo del mismo periodo. Entre 2015 y 2017, se presenta una reducción, pasando de 9.171 horas en 2015-I a 6.500 en 2016-I, seguida de una recuperación leve en los semestres siguientes. A partir de 2018, las horas asignadas a la docencia han mostrado variaciones, con un aumento sostenido desde 2020-II,

alcanzando un punto máximo en 2022-I, con 15.125 horas. Sin embargo, en 2022-II, se registra una disminución a 10.232 horas, seguida de una recuperación con valores entre 10.925 y 11.882 horas por semestre entre 2023 y 2024. Estos cambios reflejan la evolución de la docencia como componente central de la asignación académica total, lo que se visualiza en la Figura 5.

Figura 5 Evolución de la asignación de horas en docencia 2015-I a 2024-II



Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología 2015-I a 2024-II.

La Tabla 10 muestra la distribución de las horas de docencia por profesor en el período 2015 a 2024. Durante este tiempo, la cantidad total de horas asignadas a la docencia ha oscilado entre 14.142 y 25.357 horas anuales. Se observa una reducción entre 2015 y 2016, seguida de variaciones en los años siguientes. A partir de 2018, la asignación de horas en esta actividad muestra un incremento alcanzando su punto máximo en 2022 y disminuyendo levemente en los años posteriores. El número de docentes con carga en docencia ha fluctuado entre 16 y 25 en distintos periodos, lo que evidencia ajustes en la distribución de las

asignaciones. A pesar de estos cambios en la cantidad total de horas y en el número de docentes asignados, el promedio de horas de docencia por profesor se ha mantenido dentro de un rango estable, entre 858 y 1.057 horas anuales.

Tabla 10 Distribución anual de horas asignadas a docencia por profesor (2015-2024)

	Total horas de docencia por año										
	Prof.	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Profesores con asignación de docencia	1	-	-	-	-	-	-	516	1.208	1.019	871
	2	383	556	981	1.449	1.316	1.442	1.331	1.607	1.043	1.160
	3	459	-	-	-	-	611	1.007	853	640	900
	4	-	-	-	-	-	-	-	-	531	1.270
	5	1.340	1.564	1.135	832	1.315	1.032	1.319	1.468	1.720	1.576
	6	-	-	557	1.133	701	1.278	1.275	1.061	652	670
	7	806	-	-	598	458	117	933	487	421	-
	8	-	-	242	1.053	1.083	874	1.023	981	448	541
	9	1.069	410	-	240	231	622	1.394	994	706	914
	10	910	777	662	-	-	-	-	-	853	492
	11	-	-	-	-	-	-	-	384	927	807
	12	-	426	662	1.098	897	849	1.134	910	964	910
	13	-	-	615	-	684	492	938	1.425	1.393	1.185
	14	365	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	15	973	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	16	1.255	566	-	-	-	-	-	-	-	-
	17	893	1.025	1.424	1.568	1.525	1.036	937	836	812	796
	18	969	1.021	988	840	724	-	788	424	266	510
	19	1.337	629	1.221	1.060	1.145	1.131	1.365	1.805	946	902
	20	1.335	-	-	-	-	-	-	1.016	1.417	1.249
	21	-	350	498	585	301	345	393	585	883	597
	22	1.283	1.442	1.312	1.128	1.074	1.354	1.273	997	1.042	503
	23	-	-	-	-	-	-	-	-	279	675
	24	-	1.252	944	1.295	1.298	1.336	1.604	1.458	1.705	1.247
	25	-	-	-	-	-	-	561	1.306	1.034	839
	26	937	605	838	1.011	992	1.189	1.628	1.336	986	957
	27	-	-	-	1.157	1.426	1.186	1.605	1.450	1.314	1.413
	28	1.715	1.590	1.565	1.727	-	-	-	-	-	-
	29	551	857	179	-	-	-	283	431	-	-
	30	-	-	-	-	-	-	476	1.378	806	781
	31	706	1.072	761	866	1.012	1.187	1.204	957	-	-
Total horas docencia		17.286	14.142	14.584	17.640	16.182	16.081	22.987	25.357	22.807	21.765
Total de profesores con asignación de docencia		18	16	17	17	17	17	22	24	25	24
Promedio de asignación de horas de docencia al año por profesor		960	884	858	1.038	952	946	1.045	1.057	912	907

Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología 2015-I a 2024-II.

Dado que la asignación total de horas de docencia se compone de las horas destinadas a pregrado y posgrado, resulta relevante mostrar su distribución a lo largo del periodo. Durante

la etapa del Instituto, las horas de docencia en pregrado presentaron fluctuaciones, con una reducción significativa en 2016-I, seguida de una recuperación progresiva hasta alcanzar un máximo de 6.200 horas en 2021-I. En el posgrado, las variaciones fueron menos marcadas, con un aumento entre 2018-I y 2019-II, leves fluctuaciones en 2020 y un incremento en 2021-I, cuando se registraron 3.652 horas.

En el periodo de Facultad, la docencia en pregrado mostró un crecimiento sostenido, alcanzando un máximo de 11.443 horas en 2022-I, seguido de una reducción en los semestres posteriores, con valores entre 7.317 y 9.555 horas. En contraste, la docencia en posgrado ha experimentado una disminución progresiva desde 2022-II, registrando su nivel más bajo en 2024-II con 2.323 horas. Estos resultados reflejan los cambios en la distribución de la docencia y se presentan en la Figura 6.

Figura 6 Evolución de las horas de docencia en pregrado y posgrado del Instituto y Facultad de Psicología 2015-I a 2024-II

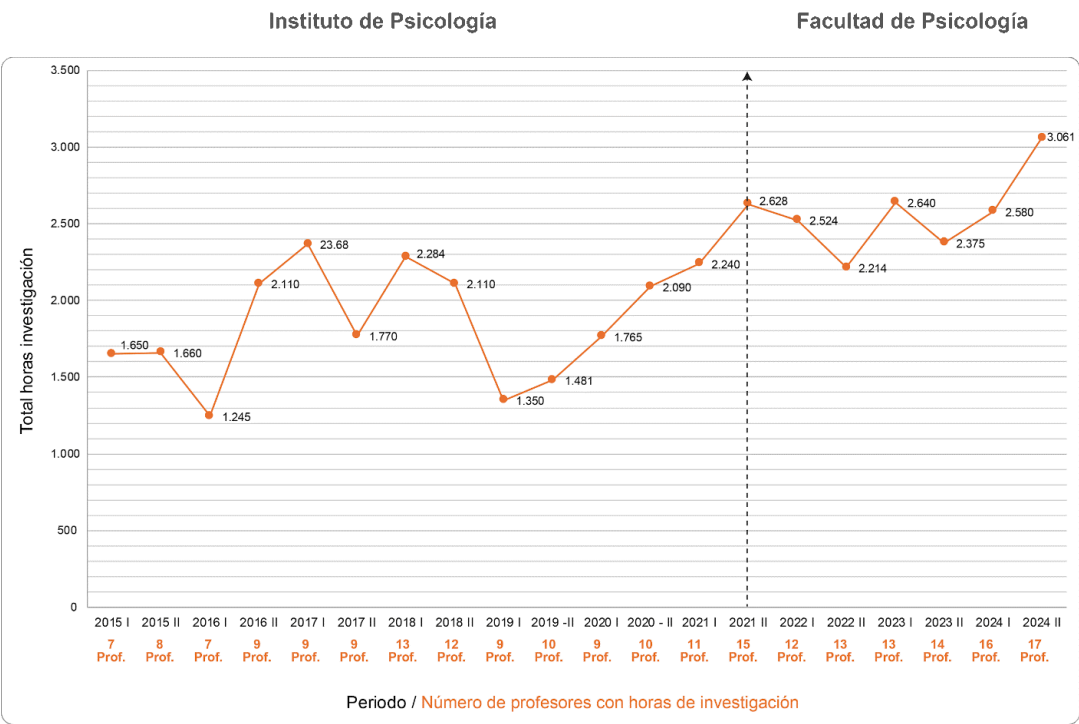


Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología 2015-I a 2024-II.

Por su parte, la asignación de horas a la investigación ha mostrado variaciones a lo largo del tiempo. Se identifican descensos marcados en 2016-I, con 1.245 horas, y 2019-I, con

1.350 horas, los valores más bajos del periodo. A partir de 2016-II (2.110 horas), se evidencia un incremento que alcanza un primer pico en 2017-I, con 2.368 horas, seguido de una reducción en 2017-II a 1.770 horas. Para el 2018-I y 2018-II, la asignación se mantiene relativamente alta, pero en 2019-II vuelve a descender a 1.481 horas. Desde 2020, se observa una recuperación sostenida, con incrementos progresivos hasta alcanzar en 2024-II el valor más alto del periodo, con 3.061 horas. La Figura 7, muestra la evolución en esta categoría.

Figura 7 Evolución de la asignación de horas en investigación 2015-I a 2024-II



Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología 2015-I a 2024-II.

La Tabla 11 presenta la distribución anual de las horas de investigación por profesor en el período 2015-2024, evidenciando que esta actividad no es asumida por la totalidad de la planta docente. El número de profesores con carga en investigación ha oscilado entre 10 y 19 por año. La cantidad total de horas ha mostrado variaciones a lo largo del tiempo, con reducciones en 2016 y 2019, y un incremento sostenido desde 2020, alcanzando su punto más alto en 2024 con 5.641 horas. A pesar de estos cambios, el promedio de horas asignadas por

docente se ha mantenido relativamente estable, situándose entre 236 y 338 horas anuales.

Tabla 11 Distribución anual de horas asignadas a investigación por profesor (2015-2024)

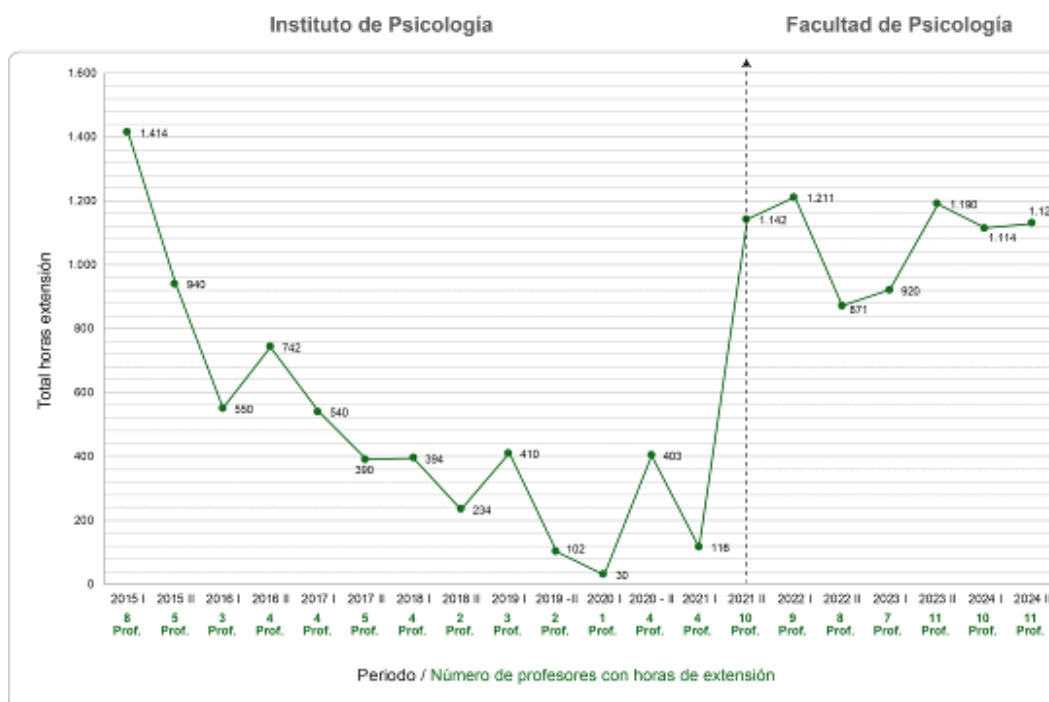
	Total horas en Investigación por año										
	Prof.	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Profesores con asignación de Investigación	1	-	-	-	-	-	-	220	220	550	510
	2	220	440	264	-	220	440	290	-	-	110
	3	330	-	-	-	-	110	220	220	-	275
	4	-	-	-	-	-	-	-	-	110	330
	5	440	330	660	440	440	220	-	-	-	165
	6	-	-	110	110	110	440	360	-	440	385
	7	220	-	-	660	70	0	220	-	-	-
	8	-	-	110	220	-	110	220	330	330	110
	9	110	-	-	220	-	-	-	-	-	-
	10	-	-	-	-	-	-	-	-	110	220
	11	-	-	-	-	-	-	-	110	-	220
	12	-	220	260	284	180	330	340	440	440	220
	13	-	-	110	-	220	220	440	330	-	-
	14	220	440	280	220	-	-	-	-	-	-
	15	550	570	760	700	220	-	440	308	110	495
	16	-	-	44	-	220	240	230	190	220	495
	17	-	-	-	-	-	-	-	148	220	275
	18	-	110	110	220	110	264	374	792	770	330
	19	340	440	440	220	440	440	370	660	110	55
	20	-	-	-	-	-	-	-	-	110	220
	21	-	440	220	-	-	-	-	-	-	-
	22	-	-	-	-	-	-	110	-	440	440
	23	-	-	440	440	-	220	-	110	220	-
	24	-	-	-	220	161	381	660	660	660	550
	25	660	145	-	-	-	-	44	-	-	-
	26	-	-	-	-	-	-	110	220	175	236
	27	220	220	330	440	440	440	220	-	-	-
	1	-	-	-	-	-	-	220	220	550	510
	2	220	440	264	-	220	440	290	-	-	110
	3	330	-	-	-	-	110	220	220	-	275
	4	-	-	-	-	-	-	-	-	110	330
Total Horas de investigación		3.310	3.355	4.138	4.394	2.831	3.855	4.868	4.738	5.015	5.641
Total de profesores con asignación en investigación		10	10	14	13	12	14	17	14	16	19
Promedio de asignación de horas de investigación al año por profesor		331	336	296	338	236	275	286	338	313	297

Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología 2015-I a 2024-II.

En cuanto a la asignación de horas a actividades de extensión ha mostrado una tendencia general a la baja entre 2015 y 2020, pasando de 1.414 horas en 2015-I a 30 horas en 2020-I, con disminuciones marcadas en 2016-I, 2017-II y 2019-II, donde se registraron 550,

390 y 102 horas, respectivamente. Sin embargo, a partir de 2020-II, con 403 horas, se observa una recuperación sostenida, alcanzando 1.142 horas en 2021-II y un pico de 1.211 horas en 2022-I. Posteriormente, las horas presentan variaciones, con valores entre 871 y 1.190 horas entre 2022-II y 2024-II, manteniéndose en niveles superiores a los observados antes de la caída de 2020. La Figura 8, ilustra esta evolución.

Figura 8 Evolución de la asignación de horas en extensión 2015-I a 2024-II



Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología 2015-I a 2024-II.

La Tabla 12 presenta la distribución anual de las horas asignadas a extensión por profesor en el período 2015-2024, evidenciando que esta actividad ha sido asumida por un número variable de docentes. A lo largo del periodo, el número de profesores con asignación en extensión ha oscilado entre 4 y 15 por año, reflejando que no todos los docentes participan en esta actividad de manera constante. La cantidad total de horas destinadas a extensión experimentó una reducción sostenida entre 2015 y 2020, con mínimos en 2019 y 2020. Sin embargo, a partir de 2020-II, se observa una recuperación que alcanzó su punto más alto en

2022, con 2.110 horas. A pesar de estas variaciones, el promedio de horas asignadas por profesor ha permanecido dentro de un rango de 103 a 262 horas anuales.

Tabla 12 Distribución anual de horas asignadas a extensión por profesor (2015-2024)

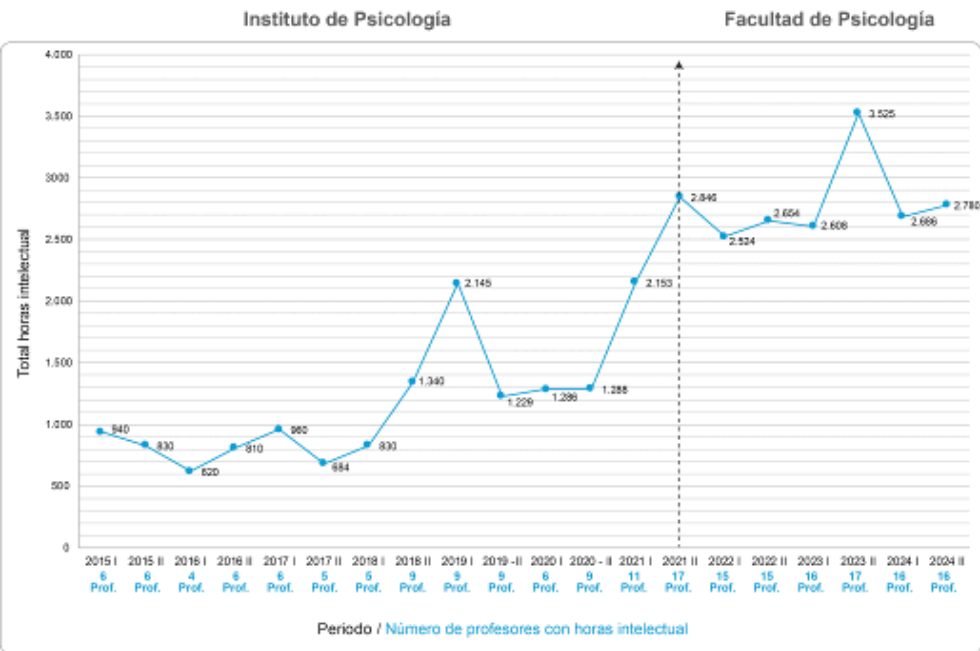
	Total horas de extensión por año										
	Prof.	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Profesores con asignación de extensión	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	110
	2	440	-	-	-	-	-	88	300	220	220
	3	-	-	-	-	-	-	-	170	170	100
	4	230	-	-	-	-	-	66	-	180	60
	5	-	-	70	80	-	93	72	258	-	-
	6	-	-	-	-	110	110	110	-	-	-
	7	220	-	60	-	-	-	-	-	440	330
	8	-	-	-	-	-	-	-	-	60	-
	9	-	-	-	-	72	-	-	-	-	110
	10	-	-	90	-	-	-	-	-	-	-
	11	260	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	12	-	160	50	-	-	-	-	-	-	-
	13	-	220	40	120	-	-	40	40	20	65
	14	220	220	110	220	-	-	-	190	220	-
	15	220	-	-	-	-	-	-	110	-	110
	16	-	-	-	-	-	-	22	44	20	88
	17	50	-	150	88	220	120	100	310	120	110
	18	-	-	-	-	-	-	-	-	220	440
	19	-	32	110	-	-	-	-	-	-	60
	20	-	-	-	-	-	-	220	440	440	220
	21	-	-	-	120	110	110	110	-	-	-
	22	-	-	-	-	-	-	-	-	-	110
	23	650	660	250	-	-	-	430	220	-	-
	24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	110
	25	64	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total Horas de extensión		2.354	1.292	930	628	512	433	1.258	2.082	2.110	2.243
Total de profesores con asignación de extensión		9	5	9	5	4	4	10	10	11	15
Promedio de asignación de horas de extensión al año por profesor		262	258	103	126	128	108	126	208	192	150

Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología 2015-I a 2024-II.

Respecto a la asignación de horas a actividades de producción intelectual ha mostrado variaciones significativas a lo largo del tiempo. Entre 2015 y 2016, se observa una reducción, pasando de 940 horas en 2015-I a 620 horas en 2016-I, seguida de un aumento en 2017-I, con 960 horas. En 2018-II, las horas asignadas alcanzan 1.340, pero en 2019-I experimentan un crecimiento notable, llegando a 2.145 horas. A partir de 2020, se mantiene una tendencia al alza, con un punto máximo en 2021-II con 2.846 horas. En los años siguientes, la asignación se

mantiene elevada, alcanzando 3.525 horas en 2023-II, el valor más alto del periodo. Finalmente, en 2024-II, se registran 2.780 horas. En la Figura 9, se presentan estos resultados.

Figura 9 Evolución de la asignación de horas en producción intelectual 2015-I a 2024-II



Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología 2015-I a 2024-II.

La Tabla 13 muestra que a lo largo del período 2015-2024, la asignación de horas a producción intelectual ha presentado variaciones, con una reducción inicial en 2016, seguida de un crecimiento sostenido a partir de 2019. El número de docentes con horas en esta actividad ha oscilado entre 8 y 22 por año, reflejando que no todos los profesores participan de manera constante en esta labor. El punto más alto de asignación se registró en 2023 con 6.133 horas, mientras que en 2024 se evidenció una leve disminución a 5.466 horas. A pesar de estos cambios, el promedio de horas asignadas por docente ha permanecido entre 164 y 288 horas anuales.

Tabla 13 Distribución anual de horas asignadas a intelectual por profesor (2015-2024)

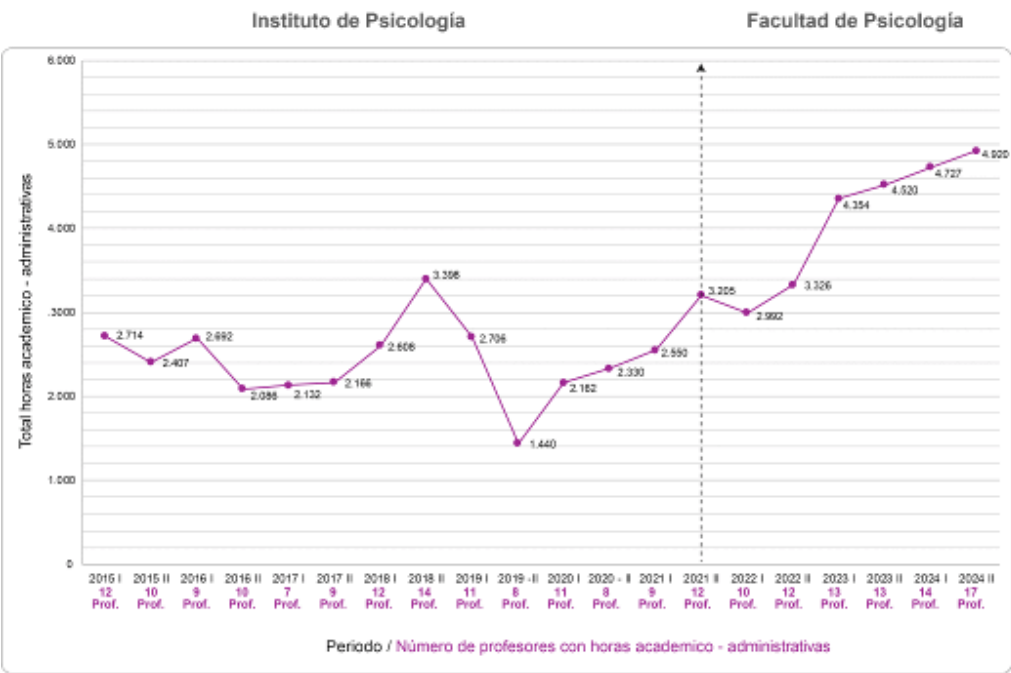
Profesores con asignación de intelectual	Total horas de intelectual por año										
	Prof.	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	1	-	-	-	-	-	-	110	220	-	50
	2	-	-	-	-	-	-	-	-	220	110
	3	440	-	-	-	-	110	440	110	418	220
	4	-	-	-	-	-	-	-	-	230	330
	5	-	-	-	-	-	200	250	350	500	250
	6	-	-	220	410	20	-	340	550	440	256
	7	220	-	-	330	220	-	385	220	660	-
	8	-	-	110	220	440	420	230	380	140	70
	9	270	180	-	-	-	110	250	170	380	220
	10	-	110	-	-	-	-	-	-	220	220
	11	-	-	-	-	-	-	-	330	880	660
	12	-	110	-	220	394	245	400	440	110	110
	13	-	-	110	-	110	-	-	110	110	-
	14	170	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	15	220	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	16	-	220	-	-	-	-	-	-	-	-
	17	110	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	18	110	220	90	90	550	-	440	220	220	440
	19	-	-	-	-	270	220	440	-	110	330
	20	-	-	-	-	-	-	-	220	110	-
	21	-	220	134	360	110	176	66	88	110	550
	22	120	-	-	-	160	120	120	110	110	-
	23	-	-	-	-	-	-	-	-	230	440
	24	-	-	220	110	550	440	485	340	110	110
	25	-	-	-	-	-	-	110	330	385	330
	26	110	220	110	-	330	330	220	440	220	440
	27	-	-	-	370	220	203	203	220	220	330
	28	-	-	110	-	-	-	-	-	-	-
	29	-	150	430	-	-	-	-	220	-	-
	30	-	-	-	-	-	-	290	110	-	-
	31	-	-	110	60	-	-	220	-	-	-
Total horas de intelectual		1.770	1.430	1.644	2.170	3.374	2.574	4.999	5.178	6.133	5.466
Total de profesores con asignación de intelectual		9	8	10	9	12	11	18	20	22	19
Promedio de asignación de horas de intelectual al año por profesor		197	179	164	241	281	234	278	259	279	288

Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología 2015-I a 2024-II.

Por otro lado, la asignación de horas a actividades académico-administrativas ha mostrado fluctuaciones a lo largo del tiempo. En los primeros años, entre 2015 y 2017, se observa cierta estabilidad con valores que oscilan entre 2086 y 2714 horas. Sin embargo, en 2018-II se presenta un incremento notable, alcanzando 3398 horas, seguido de una reducción en 2019-II, donde se registra el valor más bajo del periodo con 1440 horas. A partir de 2020, se observa una tendencia al alza, con incrementos sostenidos que alcanzan 3205 horas en 2021-II. En los años siguientes, la asignación continúa en aumento, llegando a 4354 horas en 2023-I y alcanzando el valor más alto del periodo en 2024-II con 4920 horas. La evolución de las

actividades académico-administrativo se ilustra en la Figura 10.

Figura 10 Evolución de la asignación de horas en actividades académico-administrativas 2015-I a 2024-II



Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología 2015-I a 2024-II.

La Tabla 14 presenta la distribución anual de horas asignadas a actividades académico-administrativas por profesor en el periodo 2015-2024. El número de profesores con asignación en estas actividades varió entre 10 y 17 por año. La cantidad total de horas asignadas fluctuó a lo largo del periodo, con un descenso en 2019 y un incremento sostenido desde 2020, alcanzando 9.647 horas en 2024. El promedio de horas por profesor osciló entre 346 y 683 horas anuales.

Tabla 14 Distribución anual de horas asignadas a académico- administrativas por profesor (2015-2024)

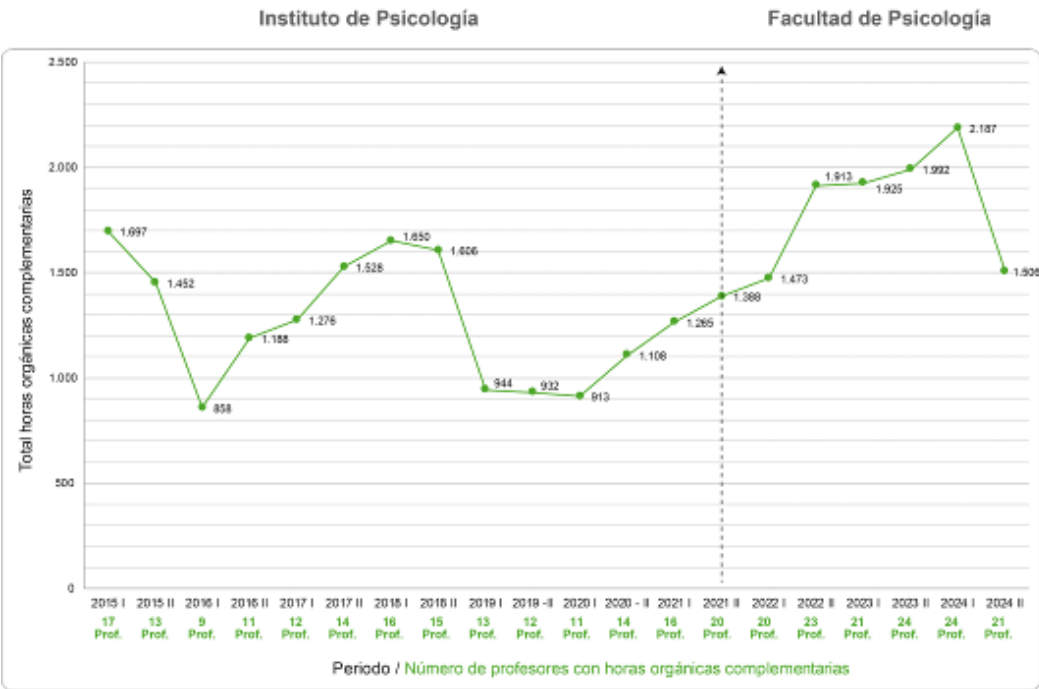
Profesores con asignación académico -	Total horas académico - administrativas por año										
	Prof.	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

administrativas	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	220
	2	1.320	990	660	530	300	110	220	440	440	410
	3	-	-	-	-	-	-	220	660	660	440
	4	-	-	324	440	-	330	440	-	-	-
	5	-	-	-	80	100	80	-	-	-	367
	6	215	-	-	44	22	-	-	-	-	-
	7	-	-	-	380	270	580	660	660	1.660	1.760
	8	160	220	-	1.430	660	80	410	690	660	660
	9	-	790	880	-	-	-	-	-	-	660
	10	-	44	-	110	400	595	520	440	440	440
	11	-	-	-	-	-	440	714	110	440	660
	12	220	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	13	517	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	14	150	200	-	-	-	-	-	-	-	-
	15	660	570	-	280	330	1.210	1.320	1.320	1.470	1.540
	16	102	-	-	-	220	-	313	132	-	-
	17	77	80	520	550	-	-	-	-	450	140
	18	-	-	-	-	-	-	-	220	220	220
	19	-	150	190	630	550	110	330	770	674	290
	20	-	44	44	44	-	-	-	-	-	80
	21	-	80	380	410	-	147	80	260	660	660
	22	880	880	480	154	660	150	-	-	440	440
	23	-	-	-	44	194	220	-	308	-	-
	24	160	160	160	110	-	-	-	-	-	-
	25	660	570	-	-	-	-	88	-	-	-
	26	-	-	-	-	-	-	-	-	660	660
	27	-	-	660	770	440	440	440	308	-	-
Total Horas académico - administrativas		5.121	4.778	4.298	6.006	4.146	4.492	5.755	6.318	8.874	9.647
Total de profesores con asignación de académico - administrativas		12	13	10	16	12	13	13	13	13	17
Promedio de asignación de horas de académico - administrativas por profesor		427	368	430	375	346	346	443	486	683	567

Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología 2015-I a 2024-II.

Finalmente, la asignación de horas a actividades orgánicas complementarias ha presentado variaciones notables a lo largo del tiempo. En el periodo 2015-2017, los valores oscilan entre 858 y 1.697 horas, con una disminución en 2016-I, seguida de una recuperación en los semestres posteriores. Durante 2018, la asignación se mantiene relativamente estable, con valores cercanos a 1.600 horas. Sin embargo, en 2019-I y 2019-II se registra una reducción significativa, con menos de 950 horas por semestre, registrando sus niveles más bajos del periodo. A partir de 2020, se observa una recuperación progresiva, alcanzando 1.925 horas en 2023-I y un máximo de 2.187 horas en 2024-I. No obstante, en 2024-II se observa una reducción a 1.506 horas. La Figura 11, muestra esta evolución.

Figura 11 Evolución de la asignación de horas en actividades orgánico-complementarias 2015-I a 2024-II



Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología 2015-I a 2024-II.

La Tabla 15 presenta la distribución anual de horas asignadas a actividades orgánico-complementarias por profesor en el periodo 2015-2024. El número de profesores con asignación en estas actividades varió entre 14 y 24 por año. La cantidad total de horas fluctuó a lo largo del periodo, con una disminución en 2019 y una recuperación progresiva a partir de 2020, alcanzando un máximo de 3.917 horas en 2023. El promedio de horas por profesor osciló entre 110 y 192 horas anuales.

Tabla 15 Distribución anual de horas asignadas a orgánico-complementarias por profesor (2015-2024)

Profesores con asignación de orgánico - complementarias	Total horas de orgánico - complementarias por año										
	Prof.	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	1	-	-	-	-	-	-	66	186	264	246

	2	-	66	176	176	131	154	154	182	232	138	
	3	176	-	-	-	-	88	94	162	220	202	
	4	-	-	-	-	-	-	-	-	22	44	
	5	176	176	176	176	44	136	166	190	154	140	
	6	-	-	120	154	69	181	224	264	201	139	
	7	154	-	-	264	120	4	214	52	181	49	
	8	-	-	88	176	203	135	86	180	-	-	
	9	198	110	-	176	66	32	44	132	202	116	
	10	88	220	264	-	-	-	-	-	220	132	
	11	-	-	-	-	-	-	-	116	182	234	
	12	-	88	88	220	177	209	177	203	242	264	
	13	-	-	88	-	66	22	44	88	64	84	
	14	132	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	15	264	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	16	264	88	-	-	-	-	-	-	-	-	
	17	176	-	264	220	154	-	44	44	20	10	
	18	242	220	264	220	183	-	264	22	132	264	
	19	264	88	154	176	209	250	264	181	192	197	
	20	264	-	-	-	-	-	-	72	264	176	
	21	-	132	66	154	48	69	132	224	102	261	
	22	264	264	264	88	32	151	198	88	29	29	
	23	-	-	-	-	-	-	-	-	104	170	
	24	-	176	132	198	132	140	44	82	78	78	
	25	-	-	-	-	-	-	44	102	108	90	
	26	198	176	220	242	88	162	196	198	242	186	
	27	-	-	-	264	110	244	88	264	264	264	
	28	176	176	176	176	-	-	-	-	-	-	
	29	25	-	88	-	-	-	-	44	-	-	
	30	-	-	-	-	-	-	44	266	198	228	
	31	88	66	176	176	44	44	66	44	-	-	
	Total horas orgánico complementarias		-	3.149	2.046	2.804	3.256	1.876	2.021	2.653	3.386	3.917
Total de profesores con asignación de orgánico - complementarias		-	17	14	17	17	17	16	21	24	24	24
Promedio de asignación de horas de orgánico - complementarias al año por profesor		-	185	146	165	192	110	126	126	141	163	156

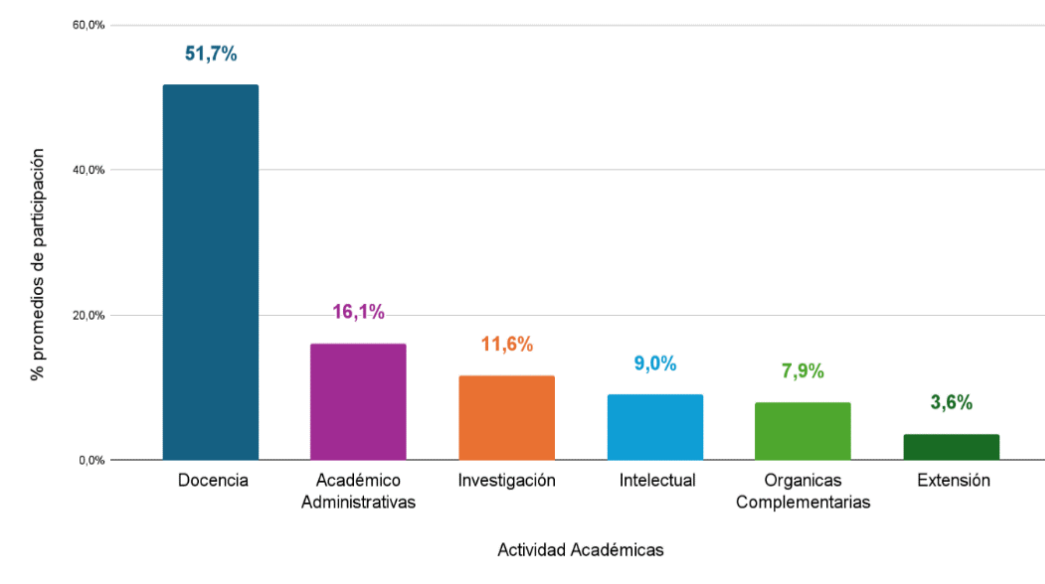
Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología 2015-I a 2024-II.

Los resultados obtenidos permiten analizar la distribución de las horas asignadas a cada actividad académica en el período 2015-I a 2024-II, diferenciando las etapas del Instituto de Psicología y la Facultad de Psicología, así como las variaciones semestrales en cada una de ellas. Se identificaron los picos más altos y bajos en la carga académica total y en cada una de las actividades, evidenciando cambios en la asignación de horas a lo largo del tiempo.

En este sentido, para consolidar la información y presentar datos de manera general, se calcularon los valores promedio de las horas totales de las asignaciones académicas. Durante el período comprendido entre el primer semestre de 2015 y el segundo semestre de 2024, del total de las Horas de Asignación Académica de los docentes, en promedio el 51,7% de las

horas asignadas correspondió a docencia, el 16,1% a actividades académico-administrativas y el 11,6% a investigación. En menor proporción, las actividades orgánicas complementarias y la producción intelectual representaron un 7,9% y un 9,0%, respectivamente, mientras que la extensión tuvo la menor participación, con un 3,6% del tiempo total. La Figura 12, ilustra estos porcentajes promedio, permitiendo visualizar la distribución de actividades académicas a lo largo del período analizado.

Figura 12 *Distribución promedio de la asignación del trabajo académico desde el 2015-I a 2024-II*



Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

Nota: Los datos corresponden al promedio de horas asignadas a las diferentes actividades académicas durante el periodo comprendido entre 2015-I y 2024-II, abarcando tanto la etapa del Instituto como la de la Facultad de Psicología.

Sin embargo, esta distribución promedio no refleja los cambios que han ocurrido a lo largo del tiempo. Para analizar la evolución de la asignación académica en los diferentes períodos, la Tabla 16, presenta los valores promedio de horas asignadas a cada actividad y la tasa de variación entre el período del Instituto (2015-I a 2021-I) y el de la Facultad (2021-II a 2024-II).

Tabla 16 Promedio de horas asignadas a las actividades académicas y su tasa de variación
(2015-I a 2024-II)

Actividad Académicas	Horas Promedio Instituto (2015-I a 2021-I)	Horas Promedio Facultad (2021-II a 2024-II)	Diferencia de las horas promedio	Tasa de Variación (%)
Docencia	8.136	11.866	3.730	46%
Investigación	1.856	2.575	719	39%
Extensión	482	1.082	600	125%
Académico-Administrativas	2.415	4.006	1.591	66%
Producción Intelectual	1.163	2.803	1.640	141%
Orgánicas Complementarias	1.263	1.769	506	40%
Total, promedio asignación Académica	15.314	24.102	8.788	57%

Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología.

Nota: La tasa de variación (%) se calculó utilizando la fórmula $(A/B - 1) \times 100$, donde:

- **A** corresponde al promedio de horas asignadas en el periodo del Instituto (2015-I a 2021-I).
- **B** corresponde al promedio de horas asignadas en el periodo de la Facultad (2021-II a 2024-II).

Este cálculo permite visualizar el cambio porcentual en la asignación de horas para cada actividad académica tras la transición del Instituto a la Facultad de Psicología.

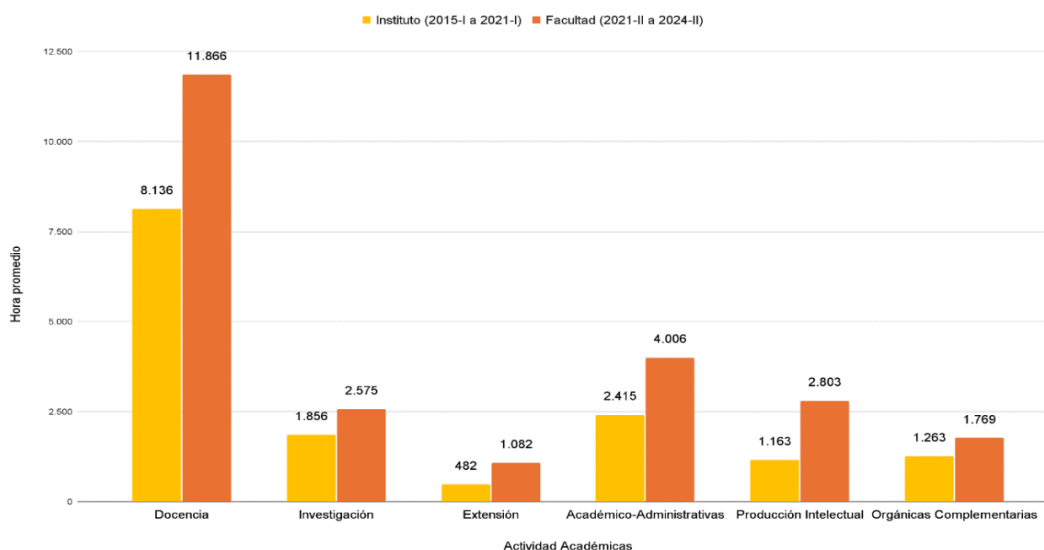
A partir de estos datos, se observa un incremento del 57% en el total de horas promedio de la asignación académica, con aumentos diferenciados en cada actividad. La docencia presentó un crecimiento del 46%, pasando de un promedio de 8.136 a 11.866 horas. La investigación tuvo un incremento del 39%, aumentando de 1.856 a 2.575 horas en promedio.

Por su parte, las actividades de extensión mostraron el mayor crecimiento, con una variación del 125%, al pasar de 482 a 1.082 horas promedio. De manera similar, la producción intelectual evidenció un aumento del 141%, reflejando una mayor dedicación de los docentes a estas actividades. Las actividades académico-administrativas registraron un incremento del 66%, con un aumento en las horas promedio asignadas de 2.415 a 4.006. Finalmente, las

actividades orgánicas complementarias tuvieron un crecimiento del 40%, alcanzando un promedio de 1.769 horas en el período más reciente.

Estos cambios se ilustran en la Figura 13, que permite visualizar la comparación de las horas promedio asignadas a cada actividad académica en los períodos del Instituto (2015-I a 2021-I) y la Facultad (2021-II a 2024-II).

Figura 13 *Distribución promedio de las horas asignadas a actividades académicas en los períodos del Instituto y la Facultad*



Fuente: Elaboración propia con datos del histórico de asignaciones académicas proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

Si bien estos cambios coinciden con la transición del Instituto a la Facultad, es importante considerar otros factores externos que pudieron influir en la redistribución del tiempo académico de los docentes.

Por otra parte, se presentan a continuación los resultados del Cuestionario de Evaluación de la Facultad de Psicología, el cual recoge información sobre las percepciones del cuerpo docente respecto a diversos aspectos de la Facultad.

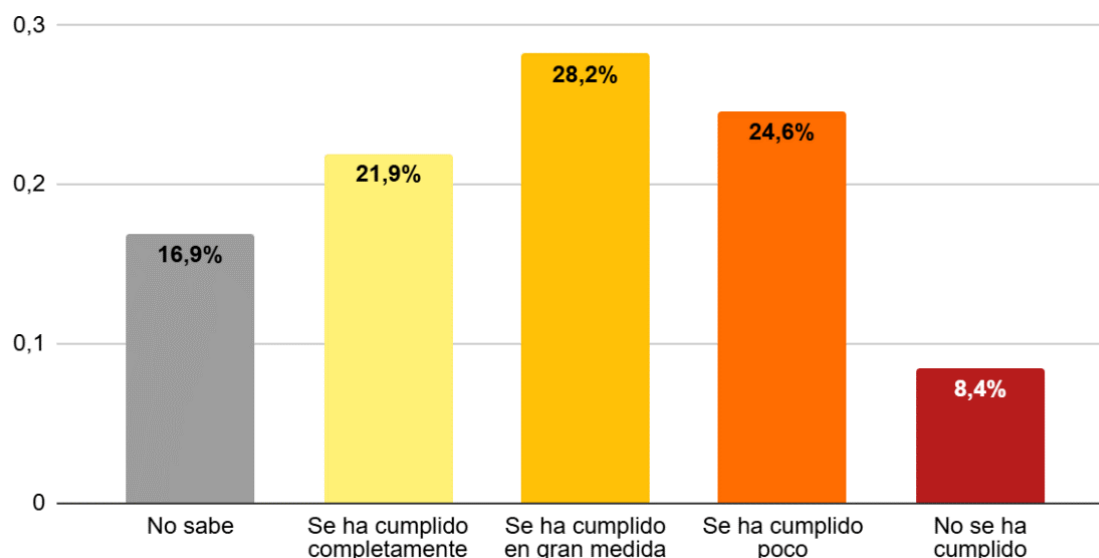
Cuestionario de Evaluación de la Facultad de Psicología aplicado por la Decanatura en 2023.

Primera sección: cumplimiento de los propósitos definidos por la Facultad en 2021.

Los resultados del cuestionario reflejan una diversidad de percepciones entre los 16 profesores nombrados que respondieron a la encuesta. En la primera sección, compuesta por las primeras 26 preguntas del cuestionario, relacionada con el cumplimiento de los propósitos definidos por la Facultad en 2021, el 50,1% de las respuestas se concentran en las opiniones “se ha cumplido completamente” y “se ha cumplido en gran medida”. Por otro lado, el 24,6% de los encuestados indicaron que los propósitos “se han cumplido poco”, mientras que un 8,4% consideran que “no se ha cumplido”. Adicionalmente, el 16,9% de las respuestas corresponden a “no sabe”.

Estos datos se resumen en la Figura 14, que permite visualizar la distribución de las respuestas y apreciar las proporciones entre los distintos niveles de cumplimiento reportados.

Figura 14 *Percepción general de los docentes nombrados sobre el cumplimiento de los propósitos de la Facultad de Psicología.*



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado

por la Decanatura de la Facultad de Psicología

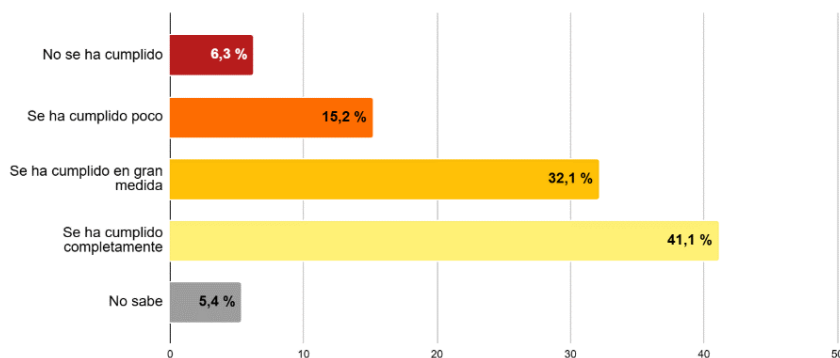
Los resultados iniciales muestran tendencias generales sobre la percepción del cuerpo docente respecto a la transición de Instituto a Facultad. Se identifican tanto avances como desafíos en diferentes áreas organizativas. A continuación, se presentan los hallazgos específicos en cada una de las cinco categorías evaluadas, resaltando los niveles de cumplimiento y las variaciones en la opinión de los encuestados.

Estructura Organizacional y Cargos

La categoría Estructura Organizacional y Cargos agrupa las preguntas relacionadas con la creación de nuevos cargos, la claridad de sus funciones y la diferenciación en la estructura organizativa. En general, los resultados promedio reflejaron una percepción en su mayoría favorable hacia los cambios implementados en la estructura organizacional y los nuevos cargos. El 41.1% de las respuestas indicó que los aspectos evaluados "se han cumplido completamente", y un 32.1% señala que "se han cumplido en gran medida". Sin embargo, un 15.2% de los encuestados consideró que "se ha cumplido poco", mientras que un 6.3% opinó que "no se han cumplido". Además, el 5.4% promedio de respuestas afirmaron que "no sabe".

Estos resultados corresponden a las preguntas 1, 2, 4, 10, 20, 25 y 26 del cuestionario y se ilustran en la Figura 15, que muestra la distribución promedio de las respuestas en esta categoría.

Figura 15 *Percepción promedio de la categoría estructura organizacional y cargos*

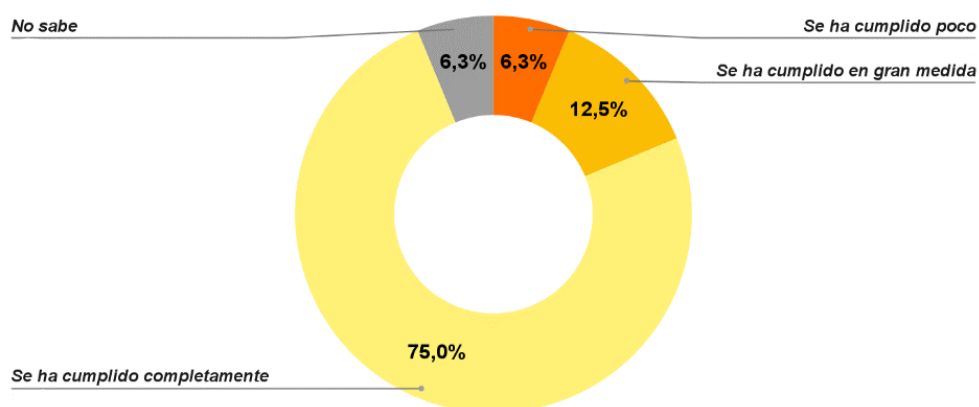


Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

Los resultados también muestran que el 75% de los docentes indicaron que la creación de la Coordinación Académica para cualificar los procesos de la Facultad (Pregunta 1), "se ha cumplido completamente", mientras que un 18.8% reportó niveles de cumplimiento medios o bajos. Un 6.3% señaló desconocimiento sobre este aspecto.

Estos datos se presentan en la Figura 16, que ilustra la percepción sobre el cumplimiento de la Coordinación Académica.

Figura 16 *Percepción de los docentes sobre la pregunta 1: "Crear la Coordinación Académica para cualificar los procesos de la Facultad"*



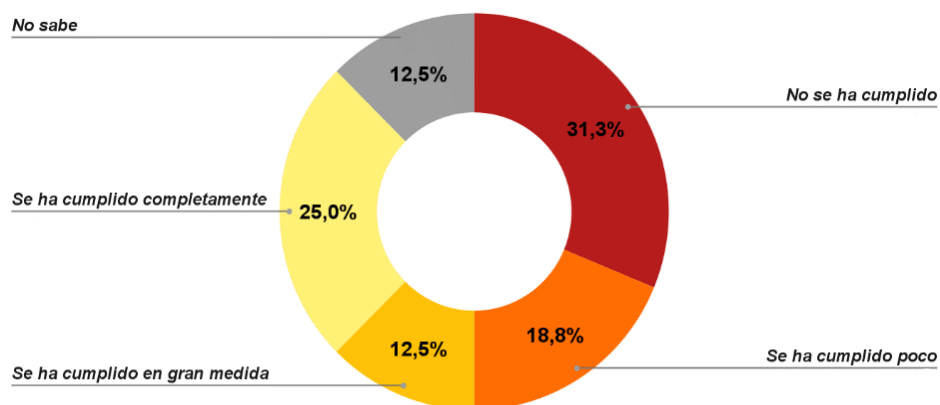
Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

En cuanto a la creación del cargo de la Secretaría de la Vicedecanatura Académica, diferente a la Coordinación Académica de la Facultad (Pregunta 2), los resultados muestran una percepción más dispersa. El 50% de los docentes consideró que el cumplimiento ha sido bajo ("no se ha cumplido" o "se ha cumplido poco"), mientras que el 35,5% percibe que "se ha cumplido en gran medida" y "se ha cumplido completamente". Además, un 12.5% señaló desconocimiento sobre este cargo.

Estos datos se representan en la Figura 17, que muestra la distribución de respuestas

sobre la creación de la Secretaría de la Vicedecanatura Académica.

Figura 17 *Percepción de los docentes sobre la pregunta 2: “Crear la Secretaría de la Vicedecanatura Académica, diferente a la Coordinación Académica de Facultad”.*



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

Respecto a la creación del cargo de profesional de extensión para la Facultad de Psicología (Pregunta 4), el 75% de los encuestados indicó una percepción positiva donde "se ha cumplido completamente" o "en gran medida", aunque un 25% señaló bajo cumplimiento o desconocimiento de este cargo.

Por otro lado, la claridad de las funciones de los nuevos cargos que se integraron a la gestión académico-administrativa de la Facultad (Pregunta 10), el 62.5% de los docentes percibe avances positivos ("se ha cumplido en gran medida" y "se ha cumplido completamente"). Sin embargo, el 31.3% considera que las funciones no están suficientemente claras, y un 6.3% indicó desconocimiento sobre este tema.

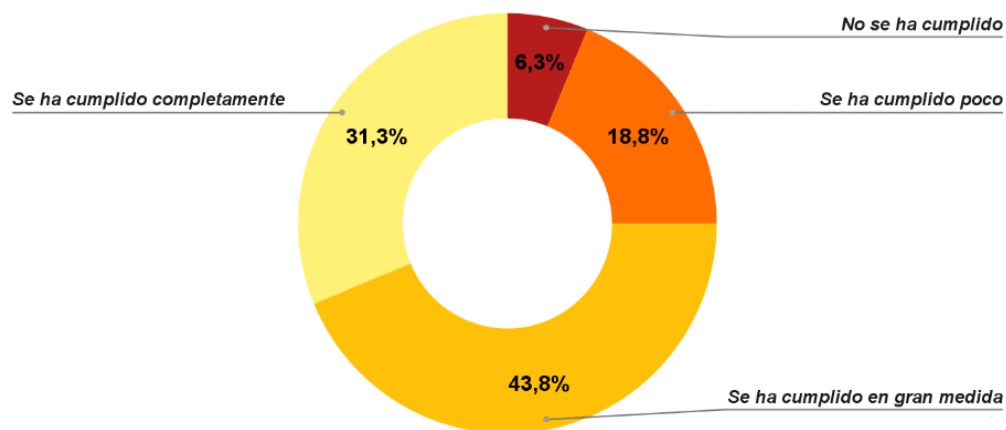
En cuanto a la diferenciación e identificación de funciones en la estructura organizativa (Pregunta 20), los resultados muestran avances en las Vicedecanaturas y la Decanatura. El 50% de los docentes consideran que la diferenciación de las funciones de las Vicedecanaturas

“se han cumplido completamente”, mientras que un 37.5 % lo perciben como “se ha cumplido en gran medida”. De manera similar, las funciones de la Decanatura (Pregunta 25) fueron percibidas favorablemente por el 43.8%, que señaló que “se ha cumplido completamente” y el otro 43.8% indicó que “se ha cumplido en gran medida”.

Sin embargo, los resultados muestran una percepción variada respecto a la identificación de las funciones de las Direcciones de Departamento (Pregunta 26). Un 31.3% de los docentes consideran que “se ha cumplido completamente”, mientras que el 43.8% perciben que “se ha cumplido en gran medida”. No obstante, un 18.8% indicó que “se ha cumplido poco” y un 6.3% consideró que “no se ha cumplido”.

Estos datos se ilustran en la Figura 18, que muestra la distribución de respuestas sobre la claridad y diferenciación de funciones en las Direcciones de Departamento.

Figura 18 *Percepción de los docentes sobre la pregunta 26: “Se ha producido una identificación favorable de las funciones de las Direcciones de Departamento”.*



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

Los resultados muestran diferentes niveles de cumplimiento en la percepción de los docentes sobre la estructura organizacional y los cargos creados en la Facultad. A

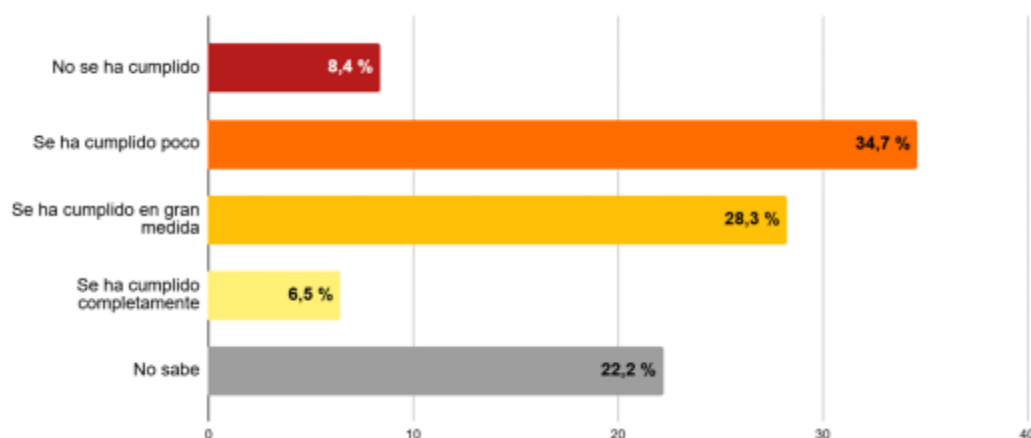
continuación, se presentan los datos correspondientes a la siguiente categoría.

Gestión Administrativa y Procesos

La categoría gestión administrativa y procesos agrupa las preguntas relacionadas con la eficiencia, claridad y efectividad de los procesos administrativos en la Facultad de Psicología, así como los ajustes realizados tras su transformación en Facultad. En general, los resultados promedio en esta categoría muestran que el 6.5% de los encuestados considera que los procesos administrativos "se han cumplido completamente", mientras que el 28.3% opina que "se ha cumplido en gran medida". Por otro lado, el 34.7% percibe que "se ha cumplido poco", y un 8.4% señala que "no se ha cumplido". Además, un 22.2% de los encuestados respondió "no sabe" en esta categoría.

Estos resultados corresponden a las preguntas 6, 15, 16, 17, 19 y 22 del cuestionario y se ilustran en la Figura 19, que muestra la distribución promedio de las respuestas en esta categoría.

Figura 19 *Percepción promedio de la categoría gestión administrativa y procesos*

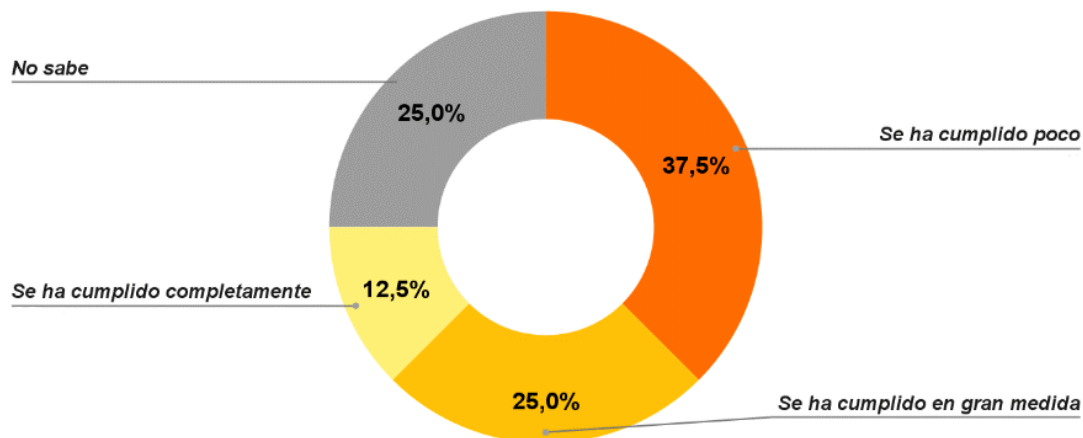


Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología.

En relación con el impacto positivo de las asignaciones académicas y administrativas tras la transformación de la Facultad (Pregunta 6), el 37.5% de los docentes considera que "se ha cumplido poco", mientras que el 25% seleccionó la opción "no sabe". Por otro lado, el 12.5%

percibe que "se ha cumplido completamente", y un 25% indica que "se ha cumplido en gran medida". Estos datos se presentan en la Figura 20, que ilustra la percepción sobre este aspecto.

Figura 20 Percepción de los docentes sobre la pregunta 26: “Las asignaciones académicas y administrativas han tenido impacto positivo luego de la organización como Facultad”.

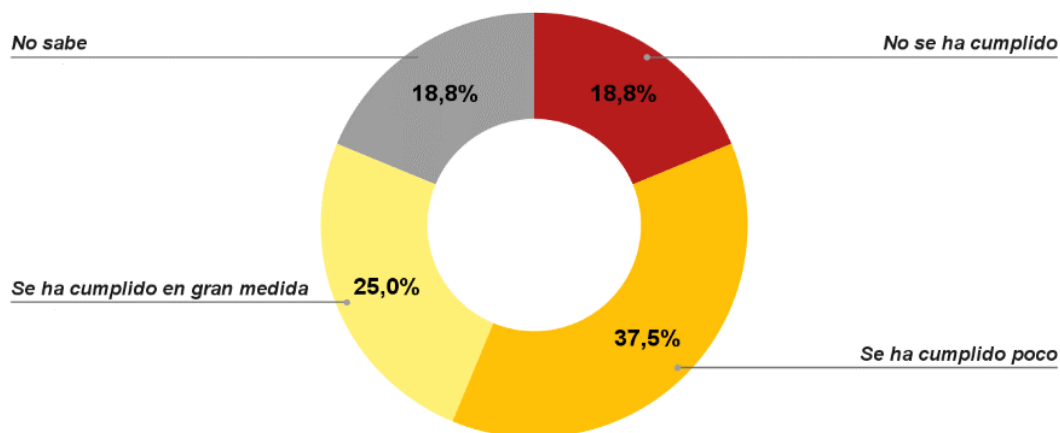


Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

Asimismo, la percepción sobre los ajustes administrativos para disminuir el desgaste y las presiones (Pregunta 15) muestra que el 25% de los docentes considera que "se ha cumplido en gran medida". Por otro lado, el 37.5% opina que "se ha cumplido poco", seguido por un 18.8% que señala que "no se ha cumplido" y un 18.8% que indicó "no sabe".

Estos datos se presentan en la Figura 21, que muestra la distribución de respuestas sobre los ajustes administrativos.

Figura 21 Percepción de los docentes sobre la pregunta 15: “La Facultad ha promovido un ajuste administrativo que disminuye los desgastes y las presiones”.



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

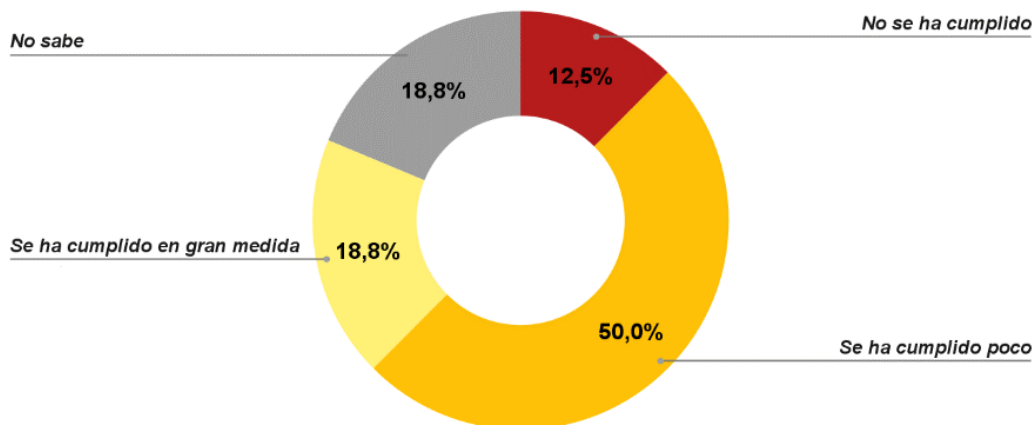
En relación con la cualificación del seguimiento con indicadores en procesos administrativos (Pregunta 16), los resultados muestran que el 33.3% de los docentes indicó "no sabe", mientras que otro 33.3% considera que "se ha cumplido en gran medida" o "se ha cumplido completamente". Por su parte, el 26.7% percibe que "se ha cumplido poco", y un 6.7% opina que "no se ha cumplido".

En cuanto al reconocimiento y visibilidad de las acciones en la Facultad (Pregunta 17), el 43.8% de los docentes considera que "se ha cumplido en gran medida", mientras que el 37.6% opina que "no se ha cumplido" o "se ha cumplido poco". Además, el 12.5% señaló que "no sabe".

Respecto a la reglamentación de asuntos derivados de la transformación del organigrama (Pregunta 19), el 50% de los encuestados considera que "se ha cumplido poco", mientras que un 18.8% indicó que "no sabe". Por su parte, otro 18.8% considera que "se ha cumplido en gran medida".

Estos datos se presentan en la Figura 22, que muestra la percepción sobre la reglamentación de asuntos derivados de la transformación del organigrama.

Figura 22 *Percepción de los docentes sobre la pregunta 19: "Se han identificado los asuntos que al transformarse el organigrama requieren reglamentación para que sea claro el proceso".*



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

En cuanto a la mejora en la dinámica y funcionamiento de los comités (Pregunta 22), el 43.8% de los docentes opina que "se ha cumplido en gran medida", mientras que el 25% señala que "no sabe". Por otro lado, otro 25% indica que "se ha cumplido poco".

Tras la revisión de los resultados sobre la gestión administrativa y procesos, se presentan a continuación los datos obtenidos en relación con la siguiente categoría.

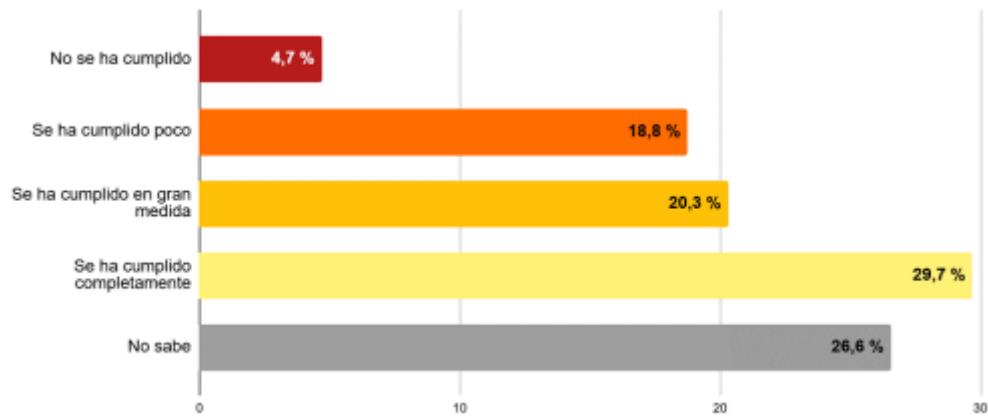
Integración y Vinculación Institucional

La categoría Integración y Vinculación Institucional agrupa las preguntas relacionadas con la integración de la Facultad de Psicología con las políticas, sistemas y escenarios institucionales de la Universidad, luego de su transformación de Instituto a Facultad. En general, la percepción promedio sobre la categoría de Integración y Vinculación Institucional muestran que el 29.7% de los docentes considera que los objetivos evaluados "se han cumplido completamente", mientras que el 20.3% opina que "se ha cumplido en gran medida". Por otro lado, el 18.8% señala que "se ha cumplido poco" y el 4.7% considera que "no se ha cumplido". Además, el 26.6% de los encuestados seleccionó la opción "no sabe".

Estos resultados corresponden a las preguntas 9, 11, 18 y 24 del cuestionario y se ilustran en la Figura 23, que muestra la distribución promedio de las respuestas en esta

categoría.

Figura 23 *Percepción promedio de la categoría integración y vinculación institucional*

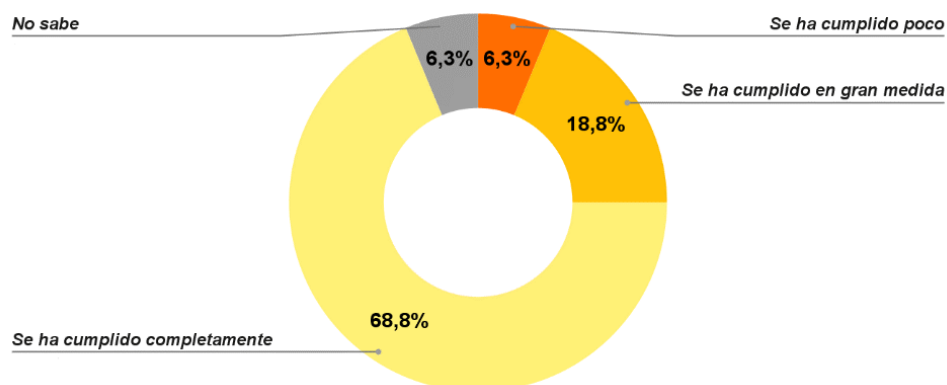


Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

En cuanto a la integración de la Dirección de Posgrados con el sistema de posgrados de la Universidad (Pregunta 9), el 68.8% de los encuestados percibe que "se ha cumplido completamente", mientras que un 18.8% considera que "se ha cumplido en gran medida". Por otro lado, un 6.3% indica que "se ha cumplido poco" y otro 6.3% seleccionó "no sabe".

Estos datos se presentan en la Figura 24, que muestra la percepción sobre la integración de la Dirección de Posgrados.

Figura 24 *Percepción de los docentes sobre la pregunta 9: "Se cuenta con una Dirección de Posgrados vinculada con el sistema de posgrados de la Universidad".*



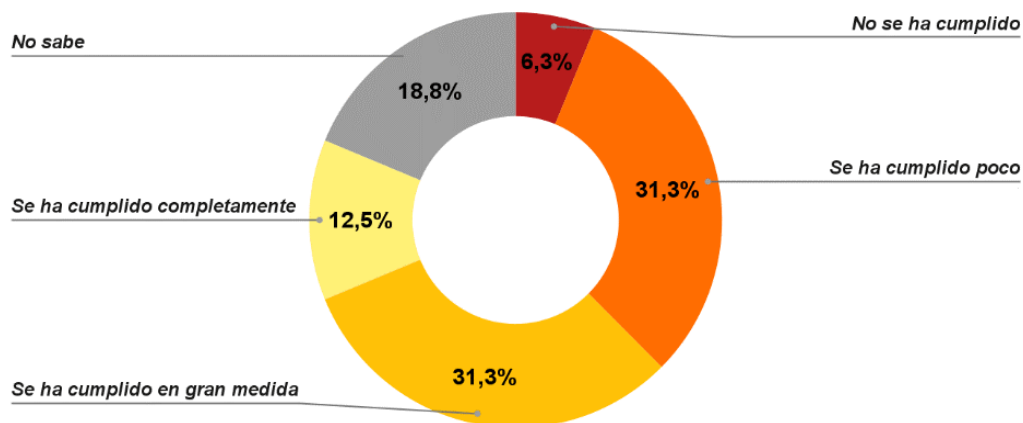
Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

En relación con la formalización del programa Universidad y Culturas en el marco de las políticas académicas de la Universidad (Pregunta 11), el 12.5% de los encuestados considera que "no se ha cumplido", y el 25% opina que "se ha cumplido poco". Solo un 12.5% señala que "se ha cumplido en gran medida", mientras que un 6.3% indica que "se ha cumplido completamente". Además, un 43.8% seleccionó la opción "no sabe".

Por otro lado, la percepción sobre la integración en escenarios de trabajo con otras unidades y personas de la Universidad (Pregunta 18), el 31.3% de los encuestados considera que "se ha cumplido en gran medida", mientras que otro 31.3% indica que "se ha cumplido poco". Además, un 12.5% señala que "se ha cumplido completamente", un 6.3% cree que "no se ha cumplido", y el 18.8% indicó "no sabe".

Estos datos se presentan en la Figura 25, que muestra la percepción sobre la integración en escenarios de trabajo.

Figura 25 Percepción de los docentes sobre la pregunta 18: "El paso a Facultad ha permitido integrarse en diferentes escenarios de trabajo con otras personas y unidades de la Universidad".

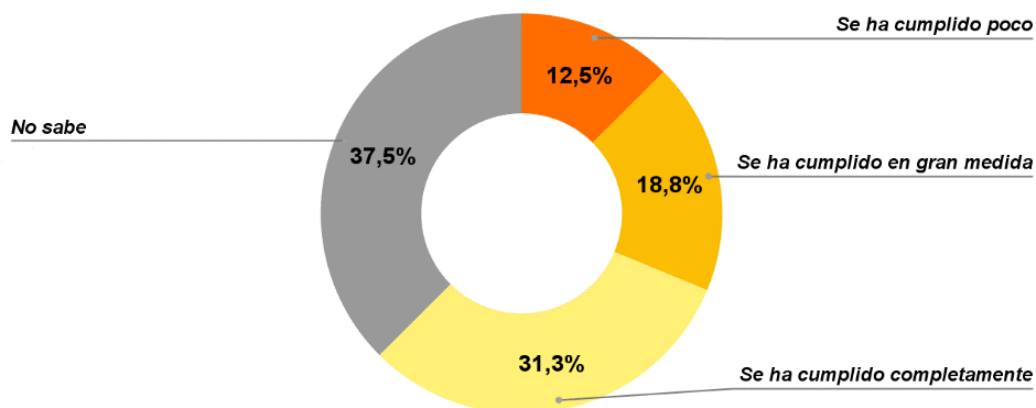


Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

Respecto a la integración de los laboratorios de la Facultad al Sistema de Laboratorios de la Universidad (Pregunta 24), el 31.3% de los encuestados considera que "se ha cumplido completamente" y el 18.8% opina que "se ha cumplido en gran medida". Por otro lado, un 12.5% percibe que "se ha cumplido poco", mientras que el 37.5% indicó "no sabe".

Estos datos se presentan en la Figura 26, que muestra la percepción sobre la integración de los laboratorios de la Facultad.

Figura 26 Percepción de los docentes sobre la pregunta 24: "Los laboratorios de la Facultad se han integrado de forma clara y eficiente al Sistema de Laboratorios de la Universidad"



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

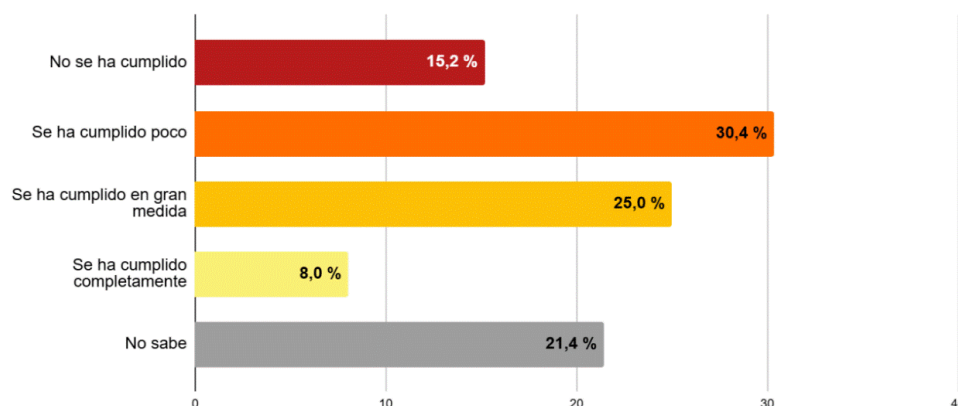
Los resultados reflejan distintos niveles de percepción sobre la integración de la Facultad con las políticas y sistemas de la Universidad. A continuación, se presentan los datos correspondientes a la siguiente categoría.

Desarrollo Académico y Disciplinar

La categoría Desarrollo Académico y Disciplinar agrupa las preguntas relacionadas como la planificación docente, el reconocimiento de la pluralidad académica, la creatividad e innovación, la visibilización de áreas de formación, la consolidación de espacios de trabajo colaborativos y la transición hacia enfoques interdisciplinarios en los posgrados. En general, el promedio de las respuestas en esta categoría refleja una percepción dividida sobre los aspectos evaluados. Un 30.4% de los encuestados indicó que estos aspectos “se han cumplido poco”, mientras que un 25% señaló que “se han cumplido en gran medida”. Solo un 8% manifestó que “se han cumplido completamente”, mientras que un 15.2% afirmó que “no se ha cumplido”. Además, un 21.4% de los encuestados indicó que “no sabe”.

Estos resultados corresponden a las preguntas 3, 7, 8, 12, 13, 14 y 23 del cuestionario y se ilustran en la Figura 27, que muestra la distribución promedio de las respuestas en esta categoría.

Figura 27 *Percepción promedio de la categoría Desarrollo Académico y Disciplinar*



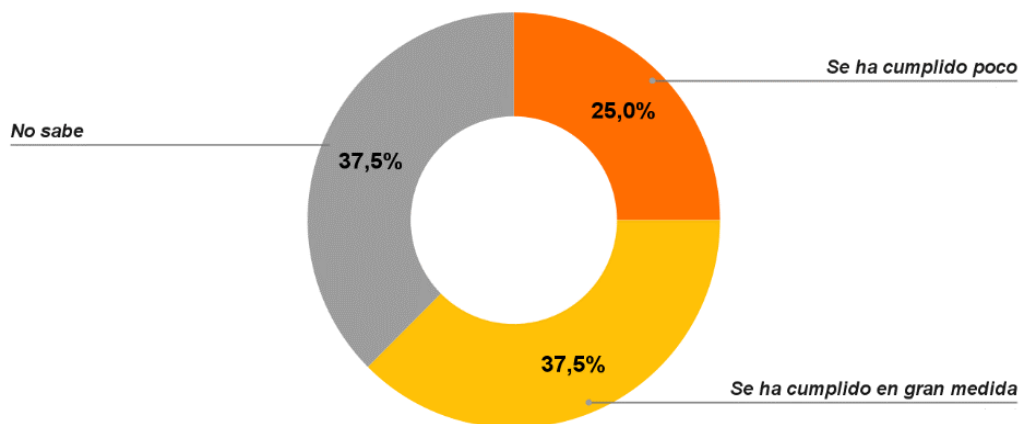
Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

En relación con el reconocimiento de la pluralidad académica en la Facultad (Pregunta 7), el 50% de los docentes indicó que "se ha cumplido completamente" o "se ha cumplido en gran medida". Sin embargo, el otro 50% de los docentes consideró que "se ha cumplido poco" o "no se ha cumplido" dicho reconocimiento.

En cuanto a la creatividad e innovación en la Facultad (Pregunta 8), un 37.5% de los docentes consideró que "se ha cumplido en gran medida", mientras que un 25% opinó que "se ha cumplido poco". Además, un 37.5% de los encuestados indicó "no sabe" sobre estos aspectos.

Estos datos se presentan en la Figura 28, que muestra la percepción sobre la creatividad e innovación en la Facultad.

Figura 28 *Percepción de los docentes sobre la pregunta 8: "Se ha aumentado la creatividad e innovación sin salir de la norma institucional, dando visibilidad a los intereses diversos del cuerpo profesoral".*



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

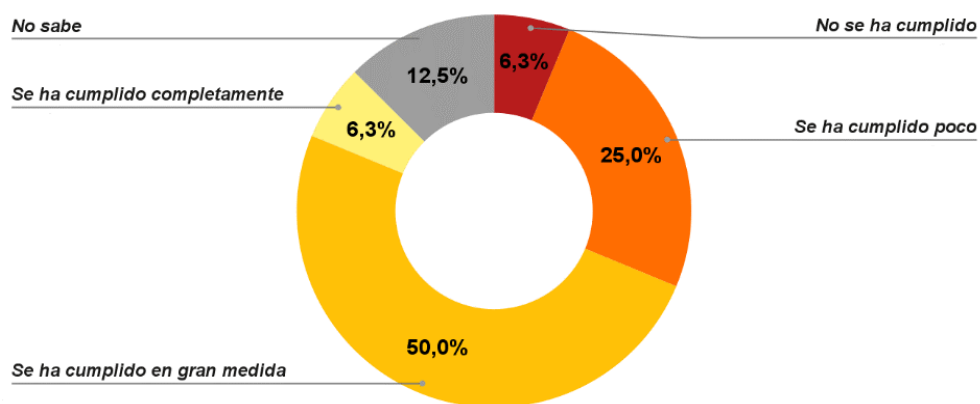
Respecto a la comprensión y formación de la psicología clínica como un campo

pluridisciplinar (Pregunta 12), un 18.8% de los docentes encuestados percibió que "se ha cumplido completamente", mientras que un 6.3% consideró que "se ha cumplido en gran medida". En contraste, un 31.3% indicó que "se ha cumplido poco" y otro 18.8% opinó que "no se ha cumplido". Asimismo, un 25% señaló "no sabe" sobre este proceso.

Por otro lado, en relación con la visibilidad y existencia de otros campos de la psicología en la formación posgradual de egresados (Pregunta 13), el 50% de los docentes consideró que "se ha cumplido en gran medida", mientras que un 25% indicó que "se ha cumplido poco" y un 6.3% señaló que "no se ha cumplido". Además, un 12.5% de los encuestados indicó "no sabe".

Estos datos se presentan en la Figura 29, que ilustra la percepción sobre la visibilidad de otros campos de la psicología.

Figura 29 *Percepción de los docentes sobre la pregunta 13: “Se ha dado visibilidad y existencia de otros campos de la psicología que se hacen presentes a través de la formación posgradual de egresados.”*



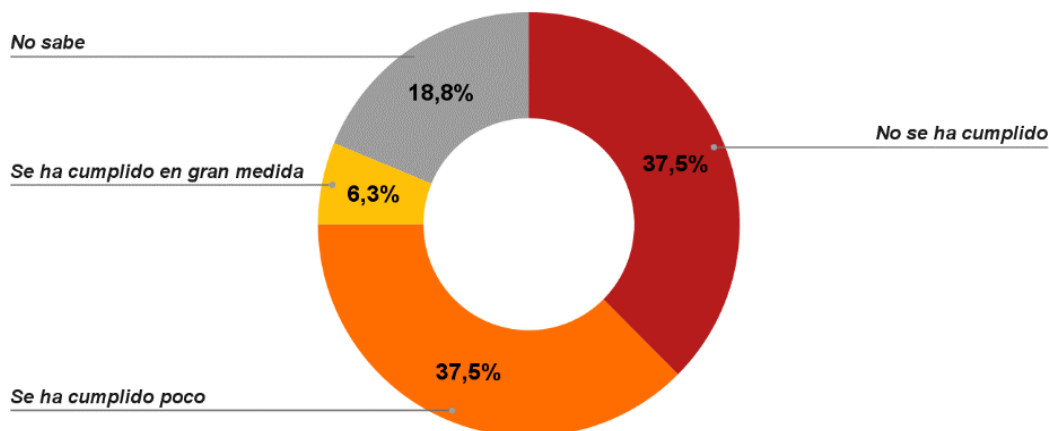
Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

En cuanto a la existencia de un plan de desarrollo con los docentes de Cali para los programas de las sedes regionales (Pregunta 3), un 75% de los encuestados consideró que este objetivo "no se ha cumplido" o "se ha cumplido poco". Por su parte, solo un 6.3% percibió

avances significativos, mientras que un 18.8% indicó "no sabe".

Estos datos se presentan en la Figura 30, que muestra la percepción sobre la existencia de un plan de desarrollo con los docentes de Cali y las sedes regionales.

Figura 30 Percepción de los docentes sobre la pregunta 3: "Tener un plan de desarrollo con los docentes de Cali para los programas de las sedes regionales".



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

En relación con la consolidación de espacios de trabajo colaborativo (Pregunta 14), un 37.5% de los docentes consideró que "se ha cumplido poco", mientras que solo un 25% indicó que "se ha cumplido en gran medida". Un 31.3% expresó "no sabe", y no hubo respuestas que indicaran "se ha cumplido completamente".

Por último, sobre la transición de los programas de posgrado hacia enfoques interdisciplinarios (Pregunta 23), un 31.3% de los docentes percibió que "se ha cumplido poco", mientras que un 25% consideró que "se ha cumplido en gran medida". Solo un 6.3% señaló que "se ha cumplido completamente", mientras que otro 25% indicó "no sabe".

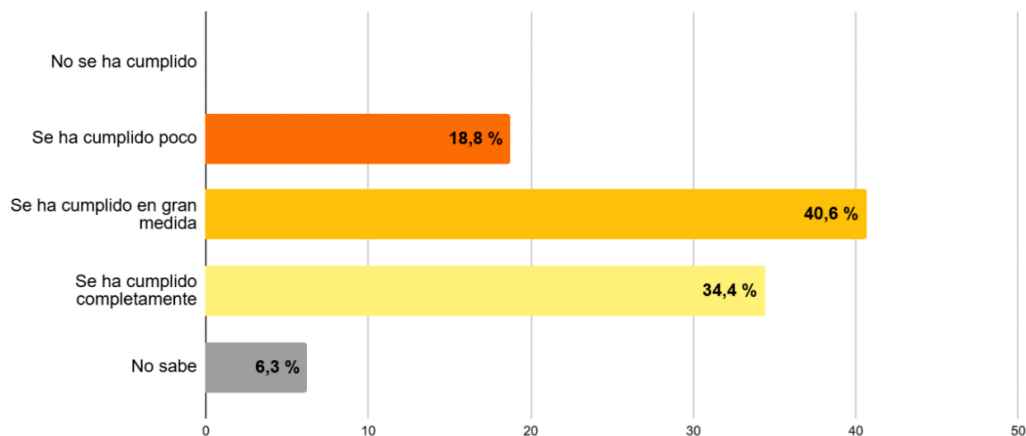
Tras la revisión de los resultados sobre desarrollo académico y disciplinar, se presentan a continuación los datos obtenidos en relación con la siguiente categoría.

Investigación y Desarrollo

En la categoría Investigación y Desarrollo se agrupa las preguntas relacionadas con la estructura de gestión de la Facultad sobre la investigación, así como el mantenimiento de la agenda investigativa y sus diferentes formas organizativas. En general, el promedio de las respuestas reflejó una percepción favorable hacia los procesos investigativos de la Facultad. Por un lado, un 34,4% y un 40,6% de los docentes consideraron que "se ha cumplido completamente" y "se ha cumplido en gran medida", respectivamente, con el fortalecimiento de la gestión de la investigación en la Facultad. Por otro lado, un 18,8% de los docentes percibió que "se ha cumplido poco", mientras que sólo un 6,3% indicó "no sabe".

Estos resultados corresponden a las preguntas 5 y 21 del cuestionario y se ilustran en la Figura 31, que muestra la distribución promedio de las respuestas en esta categoría.

Figura 31 *Percepción promedio de la categoría Investigación y Desarrollo*

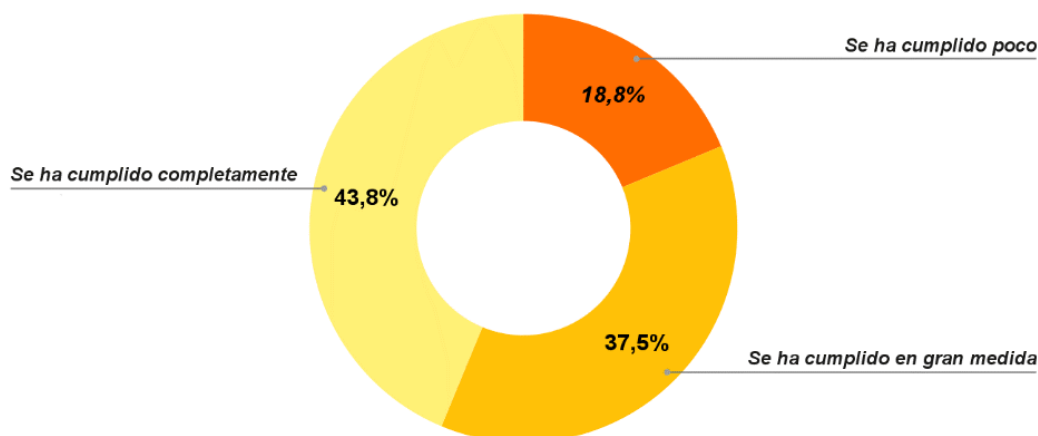


Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

En cuanto al mantenimiento de la agenda investigativa y demás formas organizativas de investigación, el 43.8% de los docentes consideró que este aspecto "se ha cumplido completamente", mientras que un 37.5% señaló que "se ha cumplido en gran medida". Sin embargo, un 18.8% indicó que "se ha cumplido poco".

Estos datos se presentan en la Figura 32, que ilustra las percepciones sobre el mantenimiento de la agenda investigativa en la Facultad.

Figura 32 *Percepción de los docentes sobre la pregunta 5: “Mantenimiento de la agenda investigativa de la Facultad y las demás formas organizativas de investigación”.*

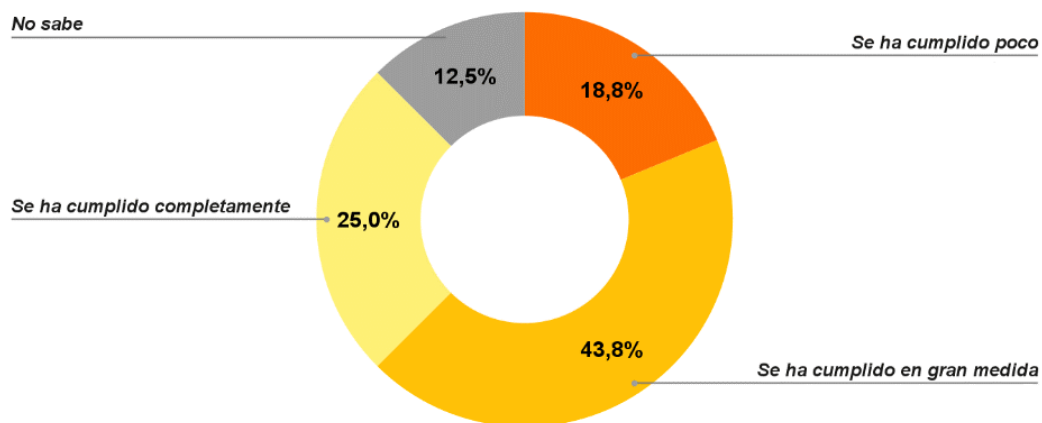


Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

Respecto al fortalecimiento de la estructura para la gestión de la investigación en la Facultad, el 43.8% de los encuestados afirmó que "se ha cumplido en gran medida", mientras que un 25% opinó que "se ha cumplido completamente". Por otro lado, un 18.8% consideró que "se ha cumplido poco", y un 12.5% manifestó "no sabe" sobre este aspecto.

Estos datos se presentan en la Figura 33, que visualiza las percepciones sobre el fortalecimiento de la estructura de gestión de la investigación en la Facultad.

Figura 33 *Percepción de los docentes sobre la pregunta 21: “Se ha fortalecido la estructura para la gestión de la investigación en la Facultad”.*



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

Los resultados muestran una percepción favorable hacia los procesos investigativos de la Facultad, con avances en la gestión de la investigación y la agenda investigativa.

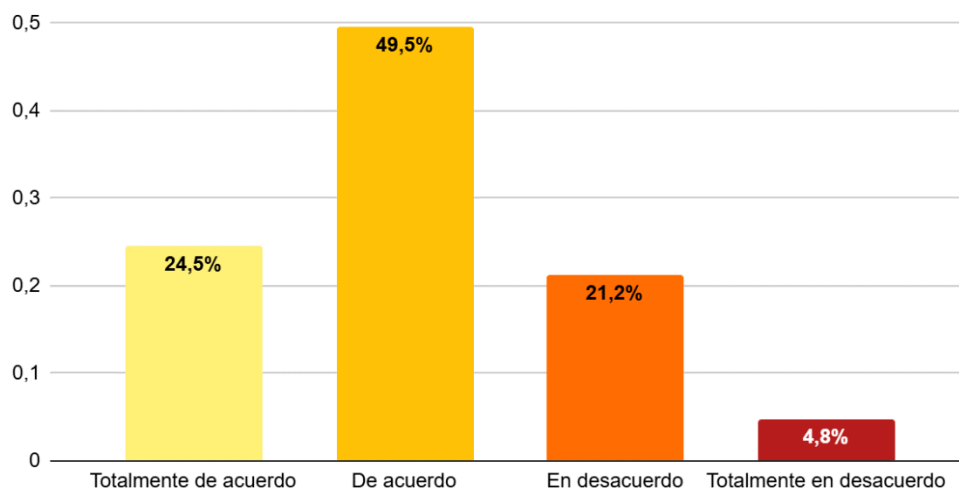
Los resultados obtenidos en la primera sección del cuestionario permitieron identificar tendencias sobre el cumplimiento de los propósitos definidos por la Facultad en 2021.

Segunda sección: Nivel de acuerdo y conocimiento de los docentes sobre distintos aspectos del estado actual de la Facultad.

Esta sección presenta los resultados relacionados con la percepción de los docentes sobre el estado actual de la Facultad, con énfasis en su nivel de acuerdo y conocimiento respecto a los cambios y condiciones institucionales. A partir de los resultados del cuestionario, se identifican tendencias en la valoración de distintos aspectos organizativos y administrativos.

Como se muestra en la Figura 34, el 74% de las respuestas se concentraron en las categorías “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”. Por otro lado, el 21,2% de los encuestados manifestó estar “en desacuerdo” y un 4,8% seleccionó “totalmente en desacuerdo”.

Figura 34 *Percepción general sobre el nivel de acuerdo con afirmaciones relacionadas con el estado actual de la Facultad y el conocimiento que los docentes tienen de ella.*



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

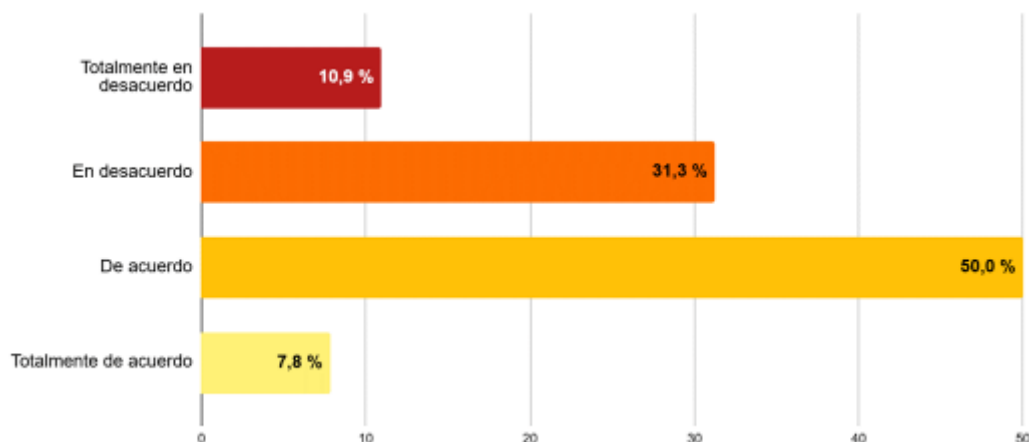
A continuación, se presentan los resultados obtenidos en cada una de las cuatro categorías evaluadas, permitiendo comprender las diferencias en la percepción de los docentes sobre estos aspectos.

Estructura Organizacional y Administrativa

La categoría Estructura Organizacional y Administrativa agrupa las preguntas relacionadas con el número de profesores nombrados, la organización académica en departamentos, el tiempo dedicado a la transición hacia Facultad y la claridad del organigrama de la Facultad. En términos generales, los resultados muestran que el 57.8% de las respuestas se agruparon en las categorías “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”, mientras que el 42.2% se ubicó en “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”.

Estos resultados corresponden a las preguntas 27, 28, 29 y 39 del cuestionario y se ilustran en la Figura 35, que muestra la distribución promedio de las respuestas en esta categoría.

Figura 35 *Percepción promedio de la categoría Estructura Organizacional y Administrativa*



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

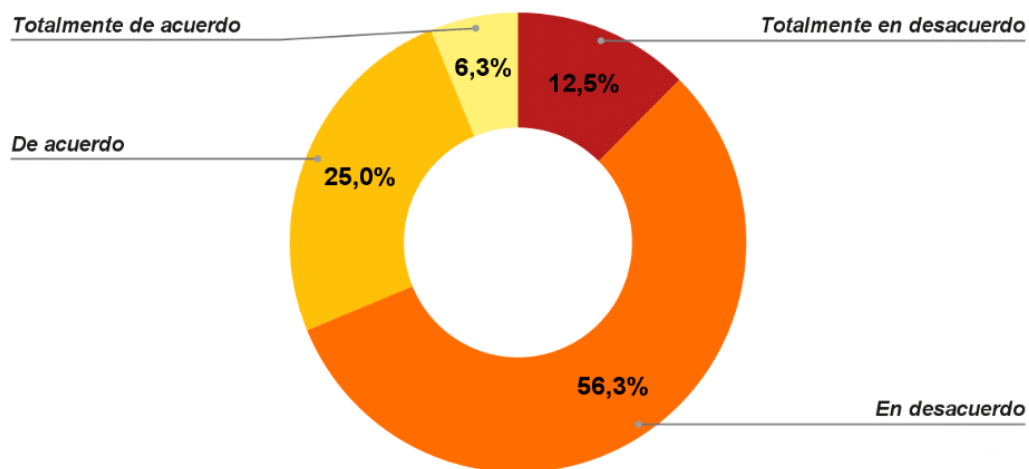
En relación con el número de profesores nombrados (Pregunta 27), el 50% de los docentes indicó estar "de acuerdo", mientras que el 12.5% manifestó estar "totalmente de acuerdo". Por otro lado, el 25% señaló estar "en desacuerdo" y el 12.5% "totalmente en desacuerdo".

Respecto a la agrupación académica en los departamentos (Pregunta 28), el 37.5% de los docentes expresó estar "de acuerdo", y el 12.5% "totalmente de acuerdo". A su vez, el 31.3% indicó estar "en desacuerdo" y el 18.8% "totalmente en desacuerdo".

Sobre el tiempo asignado para la transición académica y administrativa hacia Facultad (Pregunta 29), la percepción de los docentes fue baja. El 56.3% manifestó estar "en desacuerdo" y el 12.5% "totalmente en desacuerdo", mientras que el 25% de los encuestados respondió estar "de acuerdo", y el 6.3% indicó estar "totalmente de acuerdo".

Estos datos se presentan en la Figura 36, que muestra la percepción si el tiempo para la transición a Facultad fue adecuado.

Figura 36 Percepción de los docentes sobre la pregunta 29: "El tiempo para la transición académica y administrativa hacia Facultad fue suficiente".

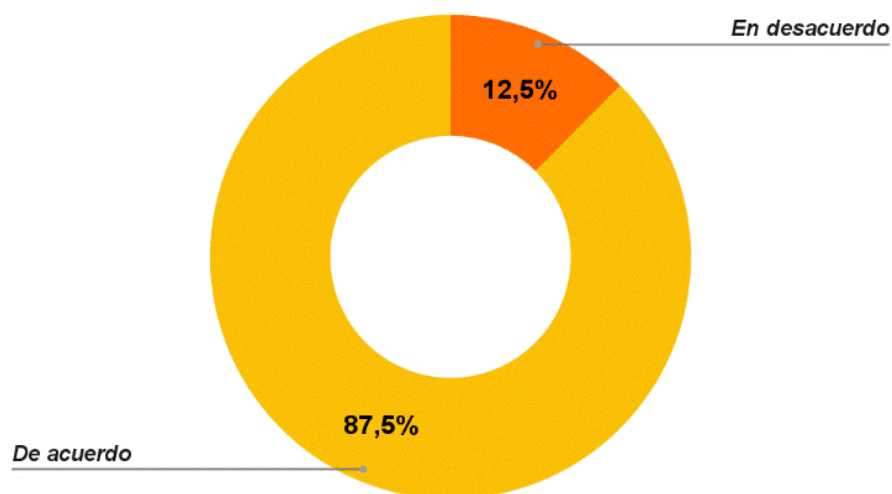


Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

En contraste, el aspecto mejor valorado fue la claridad del organigrama (Pregunta 39), donde el 87.5% de las respuestas indicaron "de acuerdo", mientras que el 12,5 % de los encuestados manifestó estar "en desacuerdo".

La Figura 37, ilustra las percepciones relacionadas con la claridad del organigrama de la Facultad de Psicología.

Figura 37 Percepción de los docentes sobre la pregunta 39: "El organigrama de la Facultad es claro y conocido".



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

Tras la revisión de los resultados sobre la Estructura Organizacional y Administrativa, se presentan a continuación los datos obtenidos en relación con la siguiente categoría.

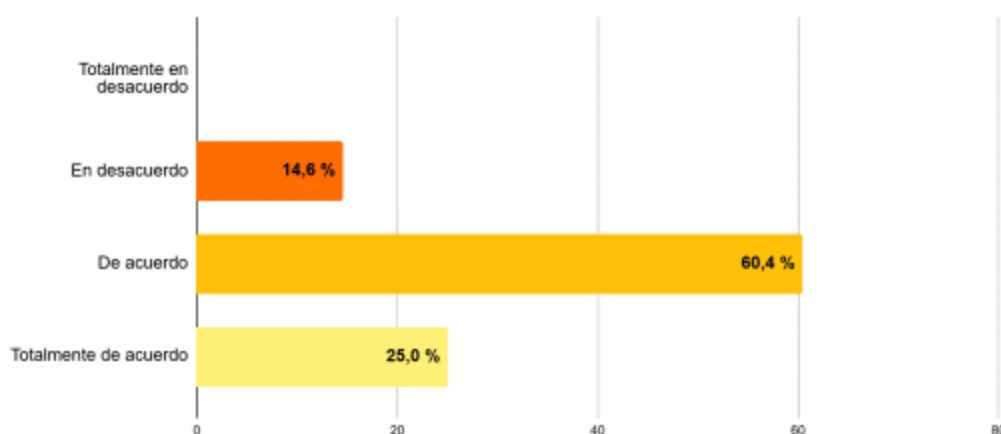
Funcionamiento de los Departamentos

La categoría Funcionamiento de los Departamentos muestra las percepciones de los docentes respecto a la efectividad de la organización por departamento dentro de la Facultad. tales como la solución de asuntos por resolver de temas pendientes, la integración de posibilidades académicas y la autonomía de los departamentos en la gestión de investigación y formación.

De manera global, los resultados muestran que el 85.4% de las respuestas se ubicaron en las categorías "de acuerdo" y "totalmente de acuerdo", mientras que el 14.6% correspondió a "en desacuerdo" y "totalmente en desacuerdo".

Estos resultados corresponden a las preguntas 32, 33 y 34 del cuestionario y se ilustran en la Figura 38, que muestra la distribución promedio de las respuestas en esta categoría.

Figura 38 *Percepción promedio de la categoría Funcionamiento de los Departamentos*

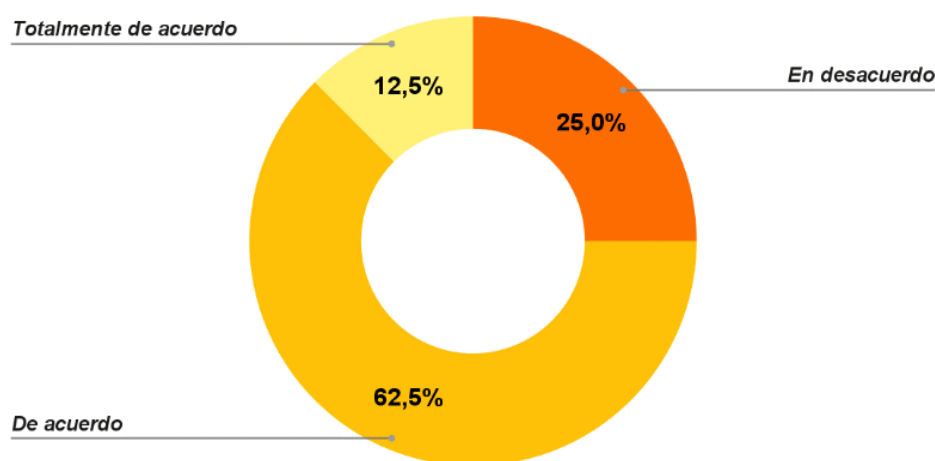


Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

En relación con la resolución de asuntos pendientes (Pregunta 32), el 56.3% de los docentes manifestó estar "totalmente de acuerdo", mientras que el 31.3% indicó estar "de acuerdo". Por otro lado, el 12.5% expresó estar "en desacuerdo".

Sobre la organización por departamento como una estructura práctica e integradora (Pregunta 33), el 62.5% de los encuestados respondió estar "de acuerdo", mientras que el 12.5% indicó estar "totalmente de acuerdo". Un 25.0% manifestó estar "en desacuerdo" y "totalmente en desacuerdo". La Figura 39, muestra la distribución de estas percepciones.

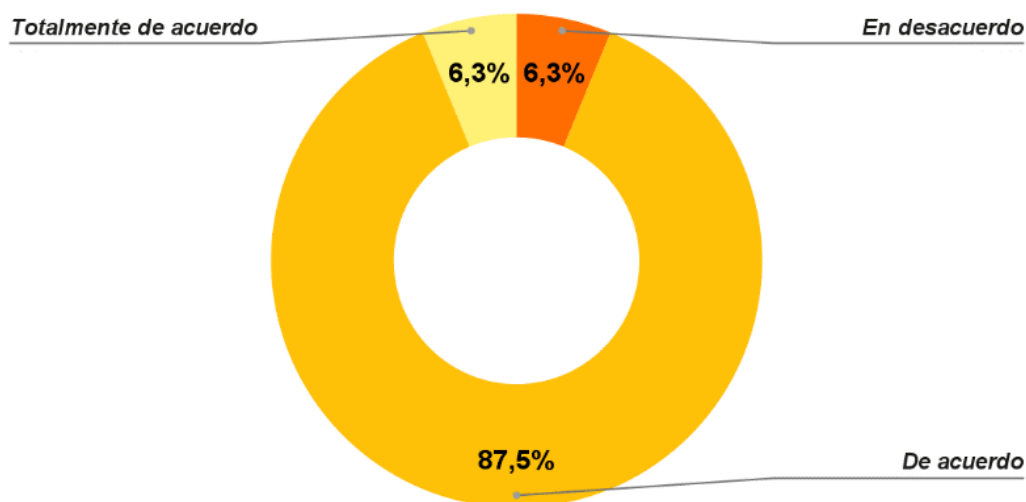
Figura 39 *Percepción de los docentes sobre la pregunta 33: "La organización por Departamentos es una decisión práctica e integradora de posibilidades".*



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

Finalmente, en cuanto a si los Departamentos se entienden como espacios estratégicos con autonomía para las líneas de investigación y formación (Pregunta 34), esta pregunta obtuvo la respuesta más positiva. En la Figura 40, se muestra que un 87.5% de los docentes indicó estar "de acuerdo", y el 6.3% manifestó estar "totalmente de acuerdo". En contraste, solo el 6.3% de las respuestas se ubicó en "en desacuerdo".

Figura 40 *Percepción de los docentes sobre la pregunta 34: “Los Departamentos se entienden como espacios estratégicos al interior de los cuales hay autonomía para las líneas de investigación y de formación”.*



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

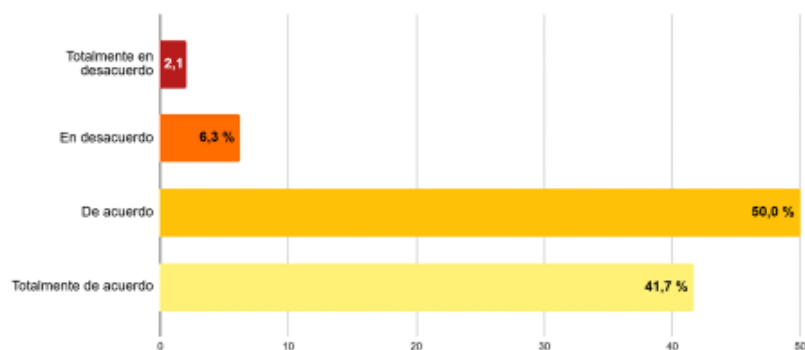
Una vez mostrados los resultados sobre el Funcionamiento de los Departamentos, se detallan a continuación los datos correspondientes a la siguiente categoría.

Impacto y Visión Estratégica

La categoría Impacto y Visión Estratégica muestra las percepciones de los docentes respecto a la relevancia estratégica del paso a Facultad y su proyección como un modelo organizativo orientado hacia el futuro. En términos generales, los resultados muestran una buena percepción de los docentes hacia la transformación a Facultad como un cambio positivo. Un 91.7% de las respuestas se ubicaron en las categorías "de acuerdo" y "totalmente de acuerdo". Sólo un 8.4% expresó desacuerdo.

Estos resultados corresponden a las preguntas 31, 35 y 37 del cuestionario y se ilustran en la Figura 41, que muestra la distribución promedio de las respuestas en esta categoría.

Figura 41 Percepción promedio de la categoría Impacto y Visión Estratégica.

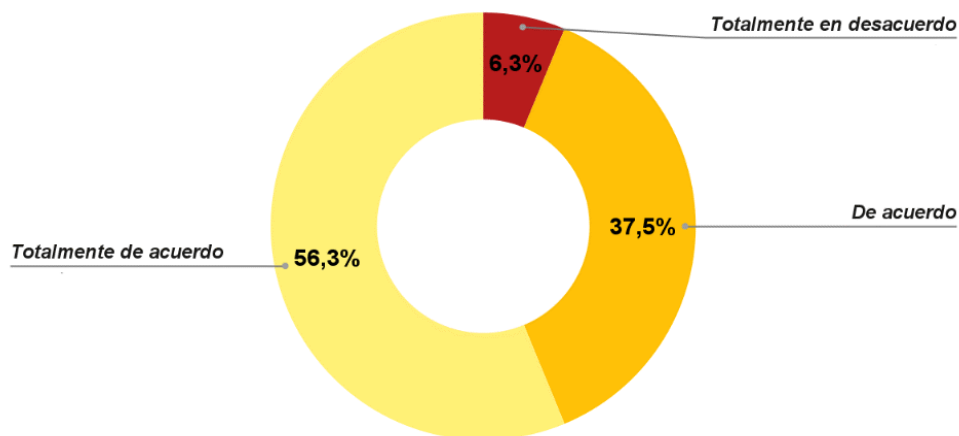


Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

Respecto a si el paso a Facultad ha sido una decisión estratégica relevante (Pregunta 31), la mayoría de los encuestados coincidió con esta decisión. Un 56.3% seleccionó "totalmente de acuerdo" y un 37.5% "de acuerdo", mientras que solo un 6.3% indicó "totalmente en desacuerdo".

Estos datos se presentan en la Figura 42, que muestra las percepciones sobre la relevancia de la decisión estratégica al paso de Facultad.

Figura 42 Percepción de los docentes sobre la pregunta 31: "El paso a Facultad ha sido una decisión estratégica relevante".

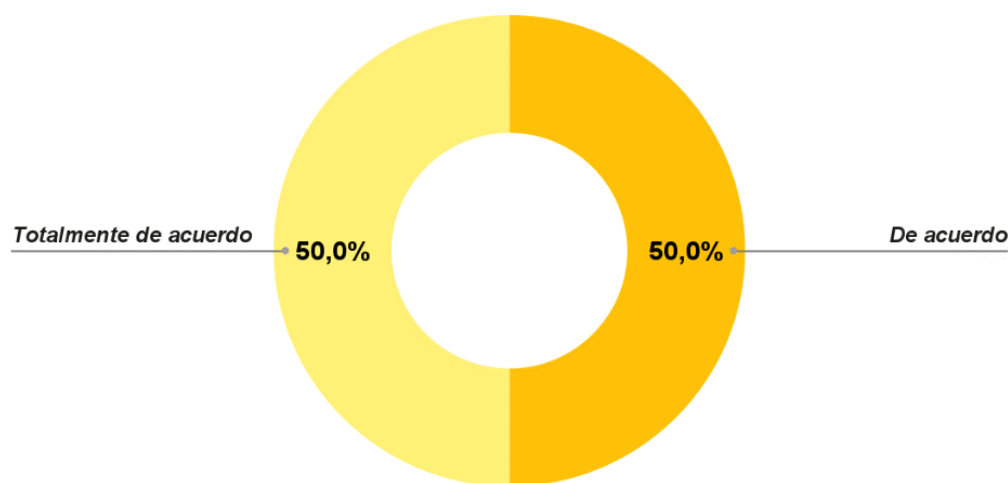


Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

Por otro lado, al abordar si la Facultad es una oportunidad de organización diferente que hace posible otros proyectos (Pregunta 35), el 81.3% de los encuestados manifestó conformidad, con un 62.5% “de acuerdo” y un 18.8% “totalmente de acuerdo”. Sin embargo, un 18.8% señaló estar “en desacuerdo”.

Por último, en relación con si ser Facultad es un proyecto de futuro y no solo un asunto nominal (Pregunta 37) esta pregunta muestra resultados más positivos. En la Figura 43, se evidencia que el 100% de las respuestas se concentraron en “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”.

Figura 43 *Percepción de los docentes sobre la pregunta 37: “Ser Facultad es un proyecto de futuro y no solo un asunto nominal”.*



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

En general, los resultados reflejan percepciones más positivas en la categoría Impacto y Visión Estratégica de la Facultad. A continuación, se presentan los datos correspondientes a la siguiente categoría.

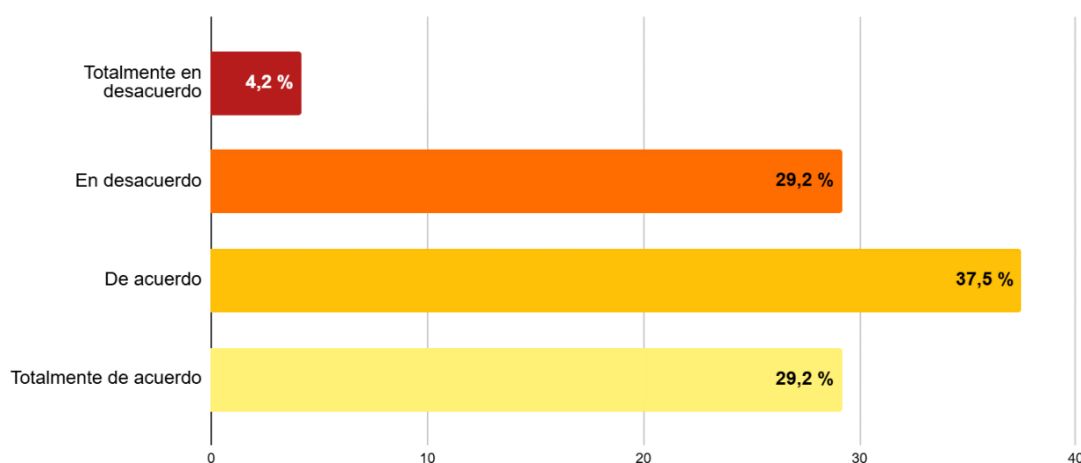
Desarrollo Académico y Profesional

La categoría Desarrollo Académico y Profesional agrupa las preguntas relacionadas con la motivación de los docentes y su compromiso hacia la enseñanza, la organización eficiente de la Facultad frente a las dinámicas globales, y las condiciones existentes para fomentar la pluridisciplinariedad.

De manera general, los resultados promedio muestran que el 66.7% de las respuestas estuvieron en las opciones "de acuerdo" y "totalmente de acuerdo", reflejando una percepción positiva de los docentes sobre el desarrollo académico y profesional. Sin embargo, un 29.2% de los docentes expresó estar "en desacuerdo" y solo un 4.2% manifestó estar en "totalmente en desacuerdo".

Estos resultados corresponden a las preguntas 30, 36 y 38 del cuestionario y se ilustran en la Figura 44, que muestra la distribución promedio de las respuestas en esta categoría.

Figura 44 *Percepción promedio sobre el Desarrollo Académico y Profesional*

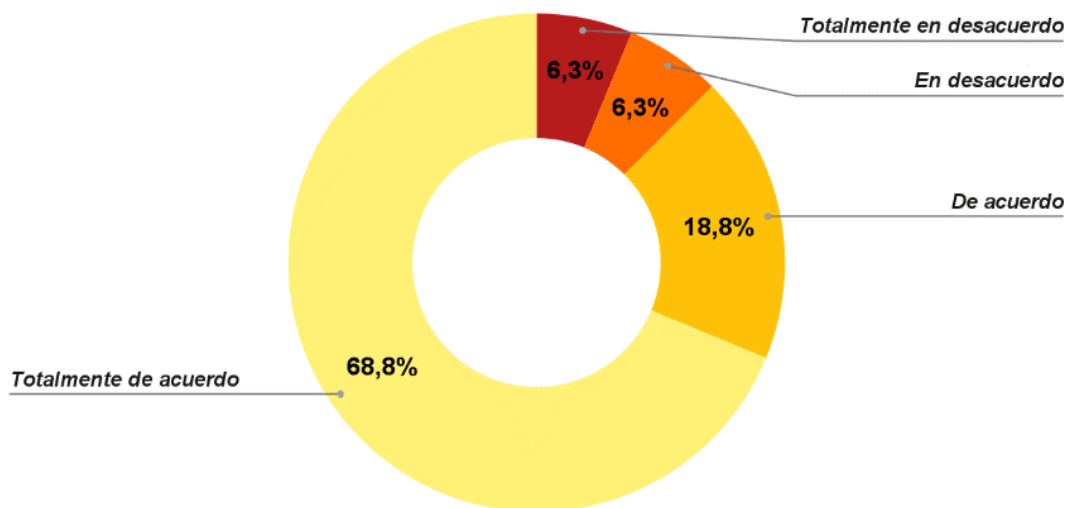


Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

Respecto a si los profesores sienten gusto y motivación por su labor docente y estimulan este ejercicio (Pregunta 30), la percepción fue muy positiva. En la Figura 45, se muestra que, el 87.6% de los encuestados manifestó estar "totalmente de acuerdo" y "de

acuerdo", mientras que solo el 12.6% mostró desacuerdo.

Figura 45 *Percepción de los docentes sobre la pregunta 30: “Los profesores(as) sentimos el gusto por ser un buen profesor(a) y estimular este ejercicio”.*



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

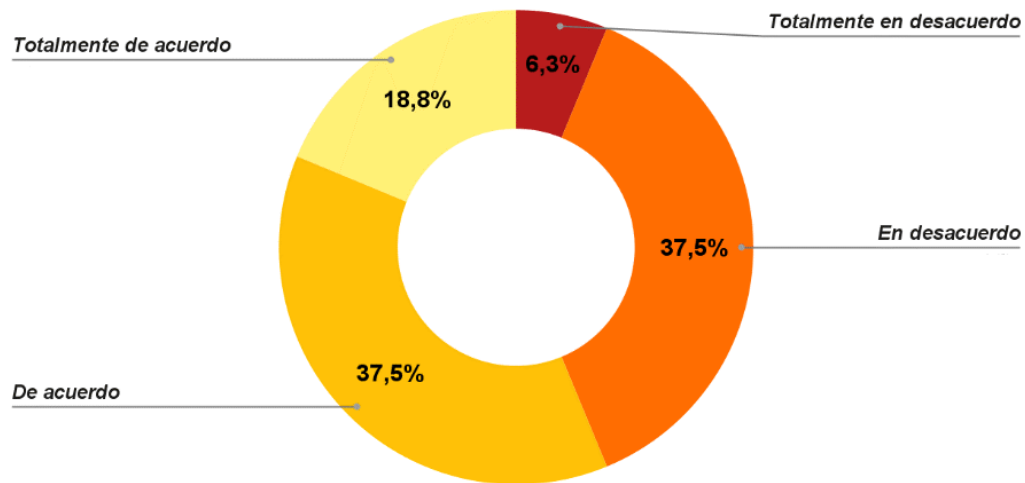
Por otro lado, la percepción sobre la eficiencia organizativa de la Facultad frente a la dinámica mundial de la academia, la investigación y los escenarios profesionales está dividida (Pregunta 36). Mientras que el 56,3% de los profesores está de acuerdo, un 43,8% está en desacuerdo, sin que haya respuestas en las categorías de totalmente de acuerdo o totalmente en desacuerdo.

En cuanto a las condiciones para el desarrollo y ejercicio de la pluridisciplinariedad en la Facultad (Pregunta 38), el 37,5% de los profesores está de acuerdo y otro 37,5% en desacuerdo, mientras que el 18,8% está totalmente de acuerdo y el 6,3% totalmente en desacuerdo.

La Figura 46, ilustra estas respuestas, mostrando claramente las percepciones de los docentes.

Figura 46 *Percepción de los docentes sobre la pregunta 38: “La Facultad cuenta con*

condiciones claras para el desarrollo y ejercicio de la pluridisciplinariedad”.



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de evaluación aplicado a los docentes en el 2023, proporcionado por la Decanatura de la Facultad de Psicología

Los resultados presentados hasta este punto reflejan las percepciones de los docentes sobre distintos aspectos de la Facultad, permitiendo identificar tendencias generales y áreas con opiniones divididas. A continuación, se presentan los resultados relacionados con las entrevistas realizadas a algunos docentes y personal administrativo de la Facultad de Psicología, con el fin de ampliar la descripción e integrar las distintas fuentes de información consideradas en este estudio.

Análisis y Discusión

El presente apartado analiza los hallazgos obtenidos a partir del histórico de asignaciones académicas, la información cualitativa derivada del cuestionario de evaluación y las entrevistas semiestructuradas. La discusión está organizada en torno a los cambios en la distribución del trabajo académico, tras la transición del Instituto a Facultad de Psicología, así como los retos administrativos y académicos asociados a esta transformación.

Histórico de Asignaciones Académicas 2015-I a 2024-II

El análisis del histórico de asignaciones académicas entre 2015-I y 2024-II muestra un aumento significativo de la carga académica a partir de 2021, impulsado principalmente por la docencia, que representa una proporción considerable del total de horas asignadas en la Facultad de Psicología de la Universidad del Valle. Sin embargo, este crecimiento no puede atribuirse exclusivamente a la transformación del Instituto de Psicología en Facultad, ya que múltiples factores pudieron haber incidido en esta variación, incluyendo cambios en la oferta académica, modificaciones en los planes de estudio y ajustes derivados de coyunturas externas, como la pandemia de COVID-19 y el Paro Nacional de 2021.

En este contexto, la docencia ha sido históricamente la actividad con mayor participación dentro de la carga académica total, aunque su evolución no ha sido uniforme. Entre 2015 y 2017, se registró una reducción en la carga asignada a esta actividad, posiblemente asociada a reestructuraciones internas o ajustes en la oferta académica. A partir de 2018, se observó una tendencia de recuperación progresiva, que se acentuó desde 2020-II, coincidiendo con la reorganización de los calendarios académicos debido a la contingencia sanitaria y la interrupción de actividades por el Paro Nacional. Durante este periodo, la Universidad implementó medidas extraordinarias, como la reprogramación de cursos y la adopción de modalidades virtuales, lo que pudo haber impactado la distribución de la carga docente.

Asimismo, las modificaciones en los calendarios académicos, aprobadas mediante

resoluciones del Consejo Académico de la Universidad del Valle, reestructuraron los periodos de clases en pregrado y posgrado, generando superposición de semestres y acumulación de carga docente en ciertos periodos. Esto podría explicar el incremento sostenido de la docencia hasta alcanzar su punto más alto en 2022-I. Posteriormente, desde 2022-II, se observa una reducción en la carga docente, posiblemente debido a la estabilización del calendario académico y ajustes en la planeación curricular que permitieron una distribución más regular de las horas de clase.

En cuanto a la docencia en pregrado mostró un crecimiento sostenido en los primeros años de la Facultad, mientras que la docencia en posgrado ha registrado una disminución progresiva desde 2022-II. Esto podría estar relacionado con una menor inscripción de estudiantes en los programas de maestría y doctorado, una tendencia que no solo se ha identificado en la Facultad de Psicología, sino también en otros programas de la Universidad del Valle.

Por otro lado, las actividades académico-administrativas han mostrado un crecimiento progresivo a lo largo del periodo analizado, alcanzando su punto más alto en 2024-II. Este incremento parece estar relacionado con la transformación del Instituto en Facultad, lo que ha requerido una mayor dedicación a la gestión académica e institucional. Se puede deducir que parte de este crecimiento se debe a la asignación de docentes en cargos académico-administrativos esenciales para la gestión de la Facultad. La estructura organizativa está conformada por la Decanatura de la Facultad de Psicología, la Vicedecanatura de Investigaciones y la Vicedecanatura Académica, encargadas de la gestión académica y administrativa. La Facultad cuenta además con dos departamentos: el Departamento de Estudios Psicosociales y el Departamento de Ciencias del Desarrollo, Cognición y Neurociencias, cada uno con un jefe. En la gestión académica, los Directores de Programa de Psicología, Primera Infancia y Posgrados, así como el Director del Instituto (antes Centro) de Investigaciones, desempeñan un papel clave en la planificación y desarrollo de las actividades.

En relación con esto, la Facultad asigna carga académica a docentes que ejercen representaciones institucionales y externas, como la Coordinación del Laboratorio, la Representación de Credenciales y la Representación Profesoral, además de la participación en redes académicas de alcance nacional e internacional. Estas asignaciones reflejan el interés de la Facultad en fortalecer su presencia en distintos espacios académicos y administrativos, consolidando su proyección institucional. Asimismo, la asignación académica a cargos administrativos en transición, como los jefes de departamento y directores de posgrados entrantes y salientes, evidencia la necesidad de asegurar continuidad en la gestión y minimizar disrupciones en los procesos administrativos. Este fenómeno no es exclusivo de la Facultad de Psicología, sino que forma parte de una tendencia global en la educación superior, donde se ha evidenciado un incremento sostenido en la carga administrativa de los docentes universitarios.

Por otra parte, desde noviembre de 2022, una profesora de planta de la Facultad de Psicología ocupa el cargo de Vicerrectora de Extensión y Proyección Social, una posición a nivel de Universidad que también implica una asignación y, por lo tanto, un aumento de carga académico-administrativa. El crecimiento sostenido de esta actividad administrativa refleja la importancia creciente de la gestión institucional dentro de la Facultad. No obstante, también implica un desafío en la distribución del tiempo de los docentes entre la gestión y las demás funciones misionales, como la docencia y la investigación.

Complementariamente, vale mencionar que el incremento en la carga académico-administrativa también puede estar influenciado por la inclusión de actividades que, si bien implican gestión y representación institucional, no corresponden estrictamente a cargos académico-administrativos dentro de la Facultad. Estas actividades, como las representaciones en instancias externas o la participación en redes académicas, requieren dedicación y gestión, pero tienen una naturaleza diferente a la de los cargos formalmente establecidos en la estructura organizativa de la Facultad. En este sentido, su registro dentro de la carga académico-administrativa podría estar contribuyendo al aumento de las horas en esta actividad.

Para el caso de las horas de investigación en la Facultad de Psicología ha mostrado una tendencia creciente en los últimos años, con fluctuaciones que podrían estar asociadas a la disponibilidad de financiación, la carga administrativa de los docentes y los cambios en las prioridades institucionales. A partir de 2020-II, se observa un mayor impulso en esta actividad, lo que podría estar relacionado con la consolidación de la Facultad y el proceso de creación del Instituto de Investigaciones CIDEAS. Este crecimiento ha estado acompañado por la participación en diversas convocatorias de investigación, tanto internas, promovidas por la Universidad del Valle, como externas, financiadas por el Sistema General de Regalías, MinCiencias, la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología (ASCOFAPSI) y redes académicas internacionales. La Facultad ha desarrollado proyectos en el marco de programas como las convocatorias internas para la presentación de proyectos de investigación y creación artística, las convocatorias de apoyo a estudiantes de maestría y doctorado, los programas de salud mental, innovación educativa y primera infancia, así como iniciativas financiadas por organismos internacionales y asociaciones científicas. La asignación de horas para la preparación de propuestas refuerza la estrategia institucional de garantizar la continuidad y el crecimiento de la investigación. No obstante, aunque esta actividad ha mantenido niveles relativamente altos en los últimos períodos, su sostenibilidad dependerá del acceso a financiación, el fortalecimiento de alianzas estratégicas y el equilibrio entre las diferentes funciones misionales de la Facultad.

Las actividades de Extensión, Producción Intelectual y Orgánicas Complementarias han tenido una menor participación en la asignación académica en comparación con otras funciones misionales. La extensión, aunque con un leve aumento reciente, sigue siendo la actividad con menor asignación, pese a su importancia en la proyección social. Un factor clave es la creación de la Oficina de Proyección Social y Relaciones con el Entorno y la asignación de un profesional de extensión, lo que indica una estrategia para su fortalecimiento tras la transformación en Facultad. Durante la pandemia de COVID-19, la extensión se redujo

significativamente, posiblemente debido a restricciones para actividades presenciales y ajustes en la vinculación con la comunidad. La producción intelectual ha mostrado un crecimiento sostenido, lo que sugiere un esfuerzo institucional por fortalecer la publicación académica y la divulgación del conocimiento.

En cuanto a las actividades orgánicas complementarias, su tendencia al alza en los últimos periodos refleja una mayor participación de los docentes en espacios de gestión y representación universitaria, lo que también pudo verse influenciado por la virtualización de reuniones y comités durante la pandemia. Dado que estas actividades han mantenido una asignación relativamente baja y estable, no se profundizará en su análisis en este trabajo.

Cuestionario de Evaluación de la Facultad de Psicología aplicado por la Decanatura en 2023

El análisis de los resultados del cuestionario permite identificar tendencias y percepciones clave sobre la transición del Instituto a Facultad de Psicología. En términos generales, los datos reflejan una percepción mixta respecto a los cambios en la estructura organizativa, evidenciando tanto avances como desafíos en la gestión académica y administrativa.

Uno de los principales hallazgos indica que un porcentaje significativo de los encuestados considera que la transición ha generado mejoras en la visibilidad institucional y en la consolidación de la Facultad dentro de la Universidad del Valle. Esta percepción sugiere que el cambio ha favorecido el reconocimiento de la unidad académica y ha permitido fortalecer su posicionamiento dentro de la comunidad universitaria y en redes de colaboración académica. Sin embargo, también se identifican retos relacionados con la asignación de recursos, la carga académica docente y la distribución de responsabilidades administrativas.

Desde la perspectiva del cambio organizacional, estos hallazgos reflejan dinámicas comunes en procesos de reestructuración institucional. Según la teoría del cambio organizacional las transformaciones estructurales suelen generar expectativas y resistencias, lo

que podría explicar las opiniones divergentes respecto al impacto de la transición. La percepción de aumento en la carga administrativa podría indicar la necesidad de ajustes en la distribución de funciones y la implementación de estrategias para optimizar la gestión académica y administrativa.

En relación con la asignación académica, los resultados del cuestionario muestran que una parte del cuerpo docente percibe que la transición ha traído consigo un aumento en las exigencias administrativas sin una redistribución equitativa de la carga laboral. Este aspecto es clave, ya que una gestión eficiente de los recursos humanos resulta fundamental para garantizar la calidad de la docencia, la investigación y la extensión, que son los ejes misionales de la Universidad del Valle. En este sentido, es necesario revisar estrategias que permitan equilibrar las responsabilidades entre los docentes, considerando la carga de enseñanza, investigación y gestión académica administrativa.

Otro punto relevante identificado en los resultados es la percepción sobre la disponibilidad y acceso a recursos para el desarrollo de las funciones académicas. Aunque algunos encuestados consideran que la Facultad ha logrado avances en la dotación de herramientas tecnológicas y espacios físicos adecuados, otros perciben que aún existen limitaciones en la infraestructura y en el apoyo administrativo. Estas percepciones resaltan la importancia de continuar fortaleciendo las condiciones de trabajo para el personal docente y administrativo, con el fin de garantizar un entorno propicio para la formación y la investigación.

Las implicaciones de estos hallazgos para la gestión académica de la Facultad de Psicología son múltiples. En primer lugar, es fundamental continuar con el análisis detallado de la distribución de la carga académica para identificar posibles áreas de mejora y optimización de recursos. Además, se recomienda evaluar estrategias de apoyo administrativo y financiero que permitan mitigar los efectos de la reestructuración sobre el cuerpo docente y el personal administrativo.

Como ya se ha mencionado, se analizaron dos fuentes de información, documentos y

encuesta, que corresponden a tipos de información diferente. Sin embargo, es posible afirmar que los resultados del histórico de asignaciones académicas muestran un aumento en la carga administrativa de los docentes, lo que coincide con la percepción reportada en el cuestionario de evaluación de la Facultad de Psicología, en el que un porcentaje significativo de docentes indicó que el cambio organizacional de Instituto a Facultad ha generado mayores exigencias administrativas.

Conclusiones y Recomendaciones

Este estudio permitió analizar el impacto de la transición de Instituto a Facultad de Psicología de la Universidad del Valle, evidenciando cambios en la asignación académica y la gestión administrativa. Si bien en algunos periodos se observó un aumento en la carga total, este incremento coincidió con la transformación institucional, pero no puede atribuirse directamente a ella. El análisis de los datos indica que dicho crecimiento estuvo influenciado, en gran medida, por la reprogramación de los calendarios académicos tras la pandemia de COVID-19 y el Paro Nacional de 2021, lo que afectó la distribución de la docencia y generó ajustes temporales en la planificación académica. Una vez normalizadas estas condiciones, se observa que el impacto real del cambio de Instituto a Facultad en la carga académica fue mínimo.

De acuerdo con Smith et al. (2005), el impacto inmediato del cambio organizacional puede ser significativo, pero sus efectos a largo plazo suelen ser ambiguos, ya que la nueva configuración organizacional tiende a preservar valores y creencias preexistentes. En este sentido, la transición del Instituto de Psicología a la Facultad de Psicología en la Universidad del Valle no representó un cambio revolucionario, sino un ajuste organizativo que responde a un proceso de optimización. Este tipo de cambio, descrito en la literatura sobre gestión del cambio, permite superar crisis y adaptarse a nuevas condiciones sin alterar de manera significativa la estructura central de la organización.

Otro hallazgo relevante fue la falta de información sistematizada en algunos periodos, especialmente entre 2016 y 2021, lo que dificultó un análisis continuo y detallado de las tendencias en la asignación académica. Esta limitación resalta la importancia y necesidad de consolidar un sistema de información más preciso y actualizado que facilite el seguimiento y la toma de decisiones estratégicas.

En cuanto a la percepción docente, los resultados del Cuestionario de Evaluación de 2023 reflejan opiniones mixtas sobre la transición a Facultad. Mientras algunos docentes

consideran que el cambio ha fortalecido la estructura organizativa y la visibilidad institucional, otros perciben un aumento en la carga administrativa sin una redistribución equitativa del trabajo. Estos hallazgos indican la necesidad de evaluar estrategias que permitan optimizar la gestión académica y evitar posibles sobrecargas laborales.

Dado que el análisis evidenció vacíos en la información histórica sobre la asignación académica, especialmente entre 2016 y 2021, se recomienda fortalecer los sistemas de recolección y gestión de datos institucionales. Contar con registros sistematizados y accesibles permitirá realizar un seguimiento continuo de la evolución de la Facultad de Psicología, facilitando la toma de decisiones estratégicas y asegurando la transparencia en la distribución de la carga académica.

Asimismo, se recomienda actualizar el organigrama de la Facultad de Psicología para reflejar de manera precisa su estructura actual, incorporando la creación del Instituto de Investigaciones en Ciencias del Desarrollo, del Aprendizaje y Subjetividades (CIDEAS), formalizado mediante la Resolución No. 025 de 2024. Esta actualización garantizará coherencia entre la estructura organizativa y las dinámicas institucionales, permitiendo una mejor identificación de los roles y funciones dentro de la Facultad de Psicología.

Para mejorar el análisis de la información académica, se recomienda que los datos sobre asignación académica sean producidos y desagregados por departamento, permitiendo identificar con mayor precisión el comportamiento de cada unidad académica dentro de la Facultad de Psicología. Además, se debería contar con un sistema de información que facilite a la dirección de turno visualizar la trayectoria académica de cada docente, identificando en qué momentos ha dedicado mayor tiempo a las distintas actividades misionales de la universidad, como docencia, investigación o gestión. Implementar este tipo de herramientas permitiría un mejor seguimiento de la carga académica a lo largo del tiempo y podría servir como referencia para evaluar la trayectoria profesional de los docentes en función de su contribución a las diferentes áreas institucionales.

Finalmente, se recomienda complementar este estudio con investigaciones cualitativas que permitan profundizar en la percepción de los docentes y administrativos sobre el impacto de la transformación en Facultad. La aplicación de entrevistas individuales o grupos focales ofrecería una visión más detallada sobre los desafíos y oportunidades generados por este proceso de cambio, proporcionando insumos valiosos para futuras decisiones estratégicas. En este sentido, se destaca la importancia de continuar con el análisis del impacto organizacional mediante estudios complementarios, incorporando metodologías cualitativas que permitan comprender con mayor profundidad la experiencia de los docentes y administrativos en este proceso de transformación.

Referencias

Cueva Luza, T., Jara Córdova, O., Arias Gonzáles, J. L., Flores Limo, F. A., & Balmaceda Flores, C. A. (2023). *Métodos mixtos de investigación para principiantes*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.

<https://doi.org/10.35622/inudi.b.106>

Enríquez, A. (2023). Historia de la Facultad de Psicología. Programa Editorial Universidad del Valle. <https://doi.org/10.25100/peu.872>

Errida, A., y Lotfi, B. (2021). The determinants of organizational change management success: Literature review and case study. International Journal of Engineering Business Management. <https://doi.org/10.1177/18479790211016273>

Garcia Monica y Forero Carlos (2020). Libro Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional. Capitulo 5 <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/49227df0-a421-4df0-b6ab-211943e724fa/content>

Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C.P. (2018). Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. McGraw Hill México.. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Ministerio de Educación Nacional en Colombia (1992). Ley 30 del 28 de diciembre de 1992 “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.” <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-85860.html>

Pakdel Abbas (2016). An Investigation of the Difference in the Impact of Demographic Variables on Employees' Resistance to Organizational Change in Government Organizations of

Khorasan Razavi. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816311569>

Salgado J., Lería F., Arcos L., Pineda C. y González C. (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. Revista de psicología.

<https://doi.org/10.18800/psico.201801.004>

Smith, A. C. T., Evans, D. M., y Westerbeek, H. M. (2005). The examination of change management using qualitative methods: A case study approach. The Qualitative Report.

<https://doi.org/10.46743/2160-3715/2005.1860>

Torres Maritza y Padilla José (2013). Teorías Organizacionales Aplicadas en las Universidades Públicas: Estudio de Caso de la Ciudad de Bogotá.

<https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/4135625f-6139-4d4a-ace8-089c4ce4bb35/content>

Universidad del Valle. (2021). Acuerdo 007 del 25 de junio del 2021 del Consejo Superior. <https://drive.google.com/file/d/1WJe9tGenMLyzlzWN1FRuawXdwKjPAezc/view>

Universidad del Valle. (2024). Resolución No. 025 del 25 de febrero de 2024 del Consejo Académico. <https://drive.google.com/file/d/1nSVQuUoJZj-VYuVfZSGyRxnF0Lrbph>

Universidad del Valle (1996). Acuerdo 004 Octubre 1 de 1996 “Por el cual se modifica el Estatuto General de la Universidad del Valle”

<http://proxse16.univalle.edu.co/~secretariageneral/consejo-superior/Estatuto%20General/Estatuto-General.pdf>

Universidad del Valle (2003). Acuerdo No. 030 de diciembre 22 de 2003 “Por el cual se modifica el Estatuto General de la Universidad”.

<https://proxse16.univalle.edu.co/~secretariageneral/consejo-superior/Estatuto%20General/ACU-030-modificacion%20estatuto.pdf>

Anexos

Anexo 1. Histórico de Asignaciones Académicas de los docentes del Instituto de Psicología y la Facultad de Psicología (2015-I a 2024-II)

Periodo		Total Horas Docencia Pregrado	# de Profesores con horas de Docencia Pregrado	Total Horas Docencia Posgrado	# de Profesores con horas de Docencia Posgrado	Total Horas Docencia	# de Profesores con total de horas Docencia	Total Horas Investigación	# de Profesores con total de horas Investigación	Total Horas Extensión	# de Profesores con total de horas Extensión	Total Horas Intelectual	# de Profesores con total de horas Intelectual	Total Horas Academico- Administrativ as	# de Profesores con total de horas Academico- Administrativ as	Total Horas Organicas Complementari as	# de Profesores con total de horas Organicas Complementari as	Total Horas Asignación Académica	# de Profesores con total de horas de Asignación Académica	% Horas en Docencia	% Horas en Académico – Administrativ a	% Horas en Investigación	% Horas en Extensión	% Horas en Intelectual	% Horas En Orgánico - Complemento
Instituto de Psicología	2015 I	6.029	18	3.142	15	9.171	18	1.650	7	1.414	8	940	6	2.714	12	1.697	17	17.586	18	52,1%	15,4%	9,4%	8,0%	5,3%	9,6%
	2015 II	5.704	16	2.411	13	8.115	17	1.660	8	940	5	830	6	2.407	10	1.452	13	15.404	17	52,7%	15,6%	10,8%	6,1%	5,4%	9,4%
	2016 I	3.493	11	3.007	12	6.500	12	1.245	7	550	3	620	4	2.692	9	858	9	12.465	12	52,1%	21,6%	10,0%	4,4%	5,0%	6,9%
	2016 II	5.392	13	2.250	13	7.642	13	2.110	9	742	4	810	6	2.086	10	1.188	11	14.578	13	52,4%	14,3%	14,5%	5,1%	5,6%	8,1%
	2017 I	3.777	12	2.767	12	6.544	12	2.368	9	540	4	960	6	2.132	7	1.276	12	13.820	12	47,4%	15,4%	17,1%	3,9%	6,9%	9,2%
	2017 II	5.117	14	2.923	14	8.040	14	1.770	9	390	5	684	5	2.166	9	1.528	14	14.578	14	55,2%	14,9%	12,1%	2,7%	4,7%	10,5%
	2018 I	4.941	15	4.651	16	9.592	16	2.284	13	394	4	830	5	2.608	12	1.650	16	17.358	16	55,3%	15,0%	13,2%	2,3%	4,8%	9,5%
	2018 II	4.905	15	3.143	16	8.048	16	2.110	12	234	2	1.340	9	3.398	14	1.606	15	16.736	16	48,1%	20,3%	12,6%	1,4%	8,0%	9,6%
	2019 I	4.050	15	3.529	15	7.579	15	1.350	9	410	3	2.145	9	2.706	11	944	13	15.134	15	50,1%	17,9%	8,9%	2,7%	14,2%	6,2%
	2019 II	4.439	13	4.164	13	8.603	13	1.481	10	102	2	1.229	9	1.440	8	932	12	13.787	13	62,4%	10,4%	10,7%	0,7%	8,9%	6,8%
	2020 I	3.589	12	3.457	13	7.046	12	1.765	9	30	1	1.286	6	2.162	11	913	11	13.202	12	53,4%	16,4%	13,4%	0,2%	9,7%	6,9%
	2020 II	5.302	14	3.733	15	9.035	14	2.090	10	403	4	1.288	9	2.330	8	1.108	14	16.254	14	55,6%	14,3%	12,9%	2,5%	7,9%	6,8%
	2021 I	6.200	16	3.652	16	9.852	16	2.240	11	116	4	2.153	11	2.550	9	1.265	16	18.176	16	54,2%	14,0%	12,3%	0,6%	11,8%	7,0%
Facultad de Psicología	2021 II	9.224	21	3.911	20	13.135	21	2.628	15	1.142	10	2.846	17	3.205	12	1.388	20	24.344	21	54,0%	13,2%	10,8%	4,7%	11,7%	5,7%
	2022 I	11.443	23	3.682	20	15.125	23	2.524	12	1.211	9	2.524	15	2.992	10	1.473	20	25.849	23	58,5%	11,6%	9,8%	4,7%	9,8%	5,7%
	2022 II	7.317	22	2.915	18	10.232	23	2.214	13	871	8	2.654	15	3.326	12	1.913	23	21.210	23	48,2%	15,7%	10,4%	4,1%	12,5%	9,0%
	2023 I	8.021	21	2.904	19	10.925	22	2.640	13	920	7	2.608	16	4.354	13	1.925	21	23.372	22	46,7%	18,6%	11,3%	3,9%	11,2%	8,2%
	2023 II	9.555	25	2.327	17	11.882	25	2.375	14	1.190	11	3.525	17	4.520	13	1.992	24	25.484	25	46,6%	17,7%	9,3%	4,7%	13,8%	7,8%
	2024 I	7.629	23	2.988	20	10.617	25	2.580	16	1.114	10	2.686	16	4.727	14	2.187	24	23.911	25	44,4%	19,8%	10,8%	4,7%	11,2%	9,1%
	2024 II	8.825	24	2.323	19	11.148	24	3.061	17	1.129	11	2.780	16	4.920	17	1.506	21	24.544	24	45,4%	20,0%	12,5%	4,6%	11,3%	6,1%

Anexo 2. Resultados del Cuestionario de Evaluación de la Facultad de Psicología

	No. de preguntas del cuestionario	Preguntas del Cuestionario de Evaluación de la Facultad de Psicología	1 (No se ha cumplido)		2 (Se ha cumplido poco)		3 (Se ha cumplido en gran medida)		4 (Se ha cumplido completamente)		5 (No sabe)		Total respuestas (profesores Nombrados)
			# de respuesta por pregunta	% de respuesta por pregunta	# de respuesta por pregunta	% de respuesta por pregunta	# de respuesta por pregunta	% de respuesta por pregunta	# de respuesta por pregunta	% de respuesta por pregunta	# de respuesta por pregunta	% de respuesta por pregunta	
Primera sección: Cumplimiento de los propósitos definidos por la Facultad en 2021	1	Crear la Coordinación Académica para cualificar los procesos de la Facultad	0	0,0%	1	6,3%	2	12,5%	12	75,0%	1	6,3%	16
	2	Crear la Secretaría de la Vicedecanatura Académica, diferente a la Coordinación Académica de Facultad	5	31,3%	3	18,8%	2	12,5%	4	25,0%	2	12,5%	16
	3	Tener un plan de desarrollo con los docentes de Cali para los programas de las sedes regionales	6	37,5%	6	37,5%	1	6,3%	0	0,0%	3	18,8%	16
	4	Crear el cargo de profesional de extensión para la Facultad de Psicología	0	0,0%	3	18,8%	4	25,0%	8	50,0%	1	6,3%	16
	5	Mantenimiento de la agenda investigativa de la Facultad y las demás formas organizativas de investigación	0	0,0%	3	18,8%	6	37,5%	7	43,8%	0	0,0%	16
	6	Las asignaciones académicas y administrativas han tenido impacto positivo luego de la organización como Facultad	0	0,0%	6	37,5%	4	25,0%	2	12,5%	4	25,0%	16
	7	Los Departamentos reconocen la pluralidad académica existente en la Facultad.	4	25,0%	4	25,0%	4	25,0%	4	25,0%	0	0,0%	16
	8	Se ha aumentado la creatividad e innovación sin salir de la norma institucional, dando visibilidad a los intereses diversos del cuerpo profesoral.	0	0,0%	4	25,0%	6	37,5%	0	0,0%	6	37,5%	16
	9	Se cuenta con una Dirección de Posgrados vinculada con el sistema de posgrados de la Universidad.	0	0,0%	1	6,3%	3	18,8%	11	68,8%	1	6,3%	16
	10	Están claras las funciones de los nuevos cargos que se integraron a la gestión académico administrativa de la Facultad.	0	0,0%	5	31,3%	8	50,0%	2	12,5%	1	6,3%	16
	11	Se ha formalizado el programa Universidad y Culturas en el marco de las políticas académicas de la Universidad.	2	12,5%	4	25,0%	2	12,5%	1	6,3%	7	43,8%	16
	12	Se ha ampliado la comprensión y la formación de la psicología clínica como un campo pluridisciplinar	3	18,8%	5	31,3%	1	6,3%	3	18,8%	4	25,0%	16
	13	Se ha dado visibilidad y existencia de otros campos de la psicología que se hacen presentes a través de la formación posgradual de egresados.	1	6,3%	4	25,0%	8	50,0%	1	6,3%	2	12,5%	16
	14	Consolidamos mejores y renovados espacios de trabajo desde una matriz común de inicio que es la psicología.	1	6,3%	6	37,5%	4	25,0%	0	0,0%	5	31,3%	16
	15	La Facultad ha promovido un ajuste administrativo que disminuye los desgastes y las presiones	3	18,8%	6	37,5%	4	25,0%	0	0,0%	3	18,8%	16
	16	Es preciso cualificar el seguimiento con indicadores de diverso orden todos y cada uno de los procesos administrativos	1	6,7%	4	26,7%	2	13,3%	3	20,0%	5	33,3%	15
	17	Se ha obtenido reconocimiento, divulgación y visibilidad a todo lo que hay en la Facultad.	1	6,3%	5	31,3%	7	43,8%	1	6,3%	2	12,5%	16
	18	El paso a Facultad ha permitido integrarse en diferentes escenarios de trabajo con otras personas y unidades de la Universidad	1	6,3%	5	31,3%	5	31,3%	2	12,5%	3	18,8%	16
	19	Se han identificado los asuntos que al transformarse el organigrama requieren reglamentación para que sea claro el proceso.	2	12,5%	8	50,0%	3	18,8%	0	0,0%	3	18,8%	16
	20	Se ha producido una diferenciación favorable de las funciones de las vicedecanaturas	0	0,0%	1	6,3%	6	37,5%	8	50,0%	1	6,3%	16
	21	Se ha fortalecido la estructura para la gestión de la investigación en la Facultad.	0	0,0%	3	18,8%	7	43,8%	4	25,0%	2	12,5%	16
	22	Se ha mejorado la dinámica y funcionamiento de los comités en pro de la asignación laboral.	1	6,3%	4	25,0%	7	43,8%	0	0,0%	4	25,0%	16
	23	Los programas de posgrado han transitado a lógicas interdisciplinarias en el sistema de posgrados.	2	12,5%	5	31,3%	4	25,0%	1	6,3%	4	25,0%	16
	24	Los laboratorios de la Facultad se han integrado de forma clara y eficiente al Sistema de Laboratorios de las Universidad.	0	0,0%	2	12,5%	3	18,8%	5	31,3%	6	37,5%	16
	25	Se ha producido una identificación favorable de las funciones de la Decanatura.	1	6,3%	1	6,3%	7	43,8%	7	43,8%	0	0,0%	16
	26	Se ha producido una identificación favorable de las funciones de las Direcciones de Departamento.	1	6,3%	3	18,8%	7	43,8%	5	31,3%	0	0,0%	16
Totales y promedios de respuesta por preguntas			35	8,4%	102	24,6%	117	28,2%	91	21,9%	70	16,9%	415

Anexo 2. Resultados del Cuestionario de Evaluación de la Facultad de Psicología (Continuación)

	No. de preguntas del cuestionario	Preguntas del Cuestionario de Evaluación de la Facultad de Psicología	1 (Totalmente en desacuerdo)		2 (En desacuerdo)		3 (De acuerdo)		4 (Totalmente de acuerdo)		Total respuestas (profesores Nombrados)
			# de respuesta por pregunta	% de respuesta por pregunta	# de respuesta por pregunta	% de respuesta por pregunta	# de respuesta por pregunta	% de respuesta por pregunta	# de respuesta por pregunta	% de respuesta por pregunta	
Segunda sección: Nivel de acuerdo y conocimiento de los docentes sobre distintos aspectos del estado actual de la Facultad	27	El número de profesores nombrados es preciso para los procesos y proyectos de fortalecimiento de la Facultad.	2	12,5%	4	25,0%	8	50,0%	2	12,5%	16
	28	La agrupación académica en los Departamentos es satisfactoria	3	18,8%	5	31,3%	6	37,5%	2	12,5%	16
	29	El tiempo para la transición académica y administrativa hacia Facultad fue suficiente	2	12,5%	9	56,3%	4	25,0%	1	6,3%	16
	30	Los profesores(as) sentimos el gusto por ser un buen profesor(a) y estimular este ejercicio	1	6,3%	1	6,3%	3	18,8%	11	68,8%	16
	31	El paso a Facultad ha sido una decisión estratégica relevante	1	6,3%	0	0,0%	6	37,5%	9	56,3%	16
	32	La organización por Departamentos ha dejado asuntos sin resolver	0	0,0%	2	12,5%	5	31,3%	9	56,3%	16
	33	La organización por Departamentos es una decisión práctica e integradora de posibilidades.	0	0,0%	4	25,0%	10	62,5%	2	12,5%	16
	34	Los Departamentos se entienden como espacios estratégicos al interior de los cuales hay autonomía para las líneas de investigación y de formación.	0	0,0%	1	6,3%	14	87,5%	1	6,3%	16
	35	La Facultad es una oportunidad de organización diferente que hace posible otros proyectos.	0	0,0%	3	18,8%	10	62,5%	3	18,8%	16
	36	La Facultad ha permitido formas de organización eficiente dada la dinámica mundial de la academia, la investigación y los escenarios profesionales para los que formamos.	0	0,0%	7	43,8%	9	56,3%	0	0,0%	16
	37	Ser Facultad es un proyecto de futuro y no sólo un asunto nominal	0	0,0%	0	0,0%	8	50,0%	8	50,0%	16
	38	La Facultad cuenta con condiciones claras para el desarrollo y ejercicio de la pluridisciplinariedad.	1	6,3%	6	37,5%	6	37,5%	3	18,8%	16
	39	El organigrama de la Facultad es claro y conocido.	0	0,0%	2	12,5%	14	87,5%	0	0,0%	16
Totales y promedios de respuesta por preguntas			10	4,8%	44	21,2%	103	49,5%	51	24,5%	208

Anexo 3. Resultados del Cuestionario de Evaluación de la Facultad de Psicología agrupados por categorías.

Primera Sección: Cumplimiento de los propósitos definidos por la Facultad en 2021						
No. de preguntas del cuestionario	Categoría: Estructura Organizacional y Cargos	No se ha cumplido	Se ha cumplido poco	Se ha cumplido en gran medida	Se ha cumplido completamente	No sabe
1	Crear la Coordinación Académica para cualificar los procesos de la Facultad	0,0%	6,3%	12,5%	75,0%	6,3%
2	Crear la Secretaría de la Vicedecanatura Académica, diferente a la Coordinación Académica de Facultad	31,3%	18,8%	12,5%	25,0%	12,5%
4	Crear el cargo de profesional de extensión para la Facultad de Psicología	0,0%	18,8%	25,0%	50,0%	6,3%
10	Están claras las funciones de los nuevos cargos que se integraron a la gestión académico administrativa de la Facultad.	0,0%	31,3%	50,0%	12,5%	6,3%
20	Se ha producido una diferenciación favorable de las funciones de las vicedecanaturas	0,0%	6,3%	37,5%	50,0%	6,3%
25	Se ha producido una identificación favorable de las funciones de la Decanatura.	6,3%	6,3%	43,8%	43,8%	0,0%
26	Se ha producido una identificación favorable de las funciones de las Direcciones de Departamento.	6,3%	18,8%	43,8%	31,3%	0,0%
Promedio de respuestas en la categoría: Estructura Organizacional y Cargos		6,3%	15,2%	32,1%	41,1%	5,4%
No. de preguntas del cuestionario	Categoría: Gestión Administrativa y Procesos	No se ha cumplido	Se ha cumplido poco	Se ha cumplido en gran medida	Se ha cumplido completamente	No sabe
6	Las asignaciones académicas y administrativas han tenido impacto positivo luego de la organización como Facultad	0,0%	37,5%	25,0%	12,5%	25,0%
15	La Facultad ha promovido un ajuste administrativo que disminuye los desgastes y las presiones	18,8%	37,5%	25,0%	0,0%	18,8%
16	Es preciso cualificar el seguimiento con indicadores de diverso orden todos y cada uno de los procesos administrativos	6,7%	26,7%	13,3%	20,0%	33,3%
17	Se ha obtenido reconocimiento, divulgación y visibilidad a todo lo que hay en la Facultad.	6,3%	31,3%	43,8%	6,3%	12,5%
19	Se han identificado los asuntos que al transformarse el organigrama requieren reglamentación para que sea claro el proceso.	12,5%	50,0%	18,8%	0,0%	18,8%
22	Se ha mejorado la dinámica y funcionamiento de los comités en pro de la asignación laboral.	6,3%	25,0%	43,8%	0,0%	25,0%
Promedio de respuestas en la categoría: Gestión Administrativa y Procesos		8,4%	34,7%	28,3%	6,5%	22,2%

Anexo 3. Resultados del Cuestionario de Evaluación de la Facultad de Psicología agrupados por categorías (Continuación)

No. de preguntas del cuestionario	Categoría: Integración y Vinculación Institucional	No se ha cumplido	Se ha cumplido poco	Se ha cumplido en gran medida	Se ha cumplido completamente	No sabe
9	Se cuenta con una Dirección de Posgrados vinculada con el sistema de posgrados de la Universidad.	0,0%	6,3%	18,8%	68,8%	6,3%
11	Se ha formalizado el programa Universidad y Culturas en el marco de las políticas académicas de la Universidad.	12,5%	25,0%	12,5%	6,3%	43,8%
18	El paso a Facultad ha permitido integrarse en diferentes escenarios de trabajo con otras personas y unidades de la Universidad	6,3%	31,3%	31,3%	12,5%	18,8%
24	Los laboratorios de la Facultad se han integrado de forma clara y eficiente al Sistema de Laboratorios de las Universidad.	0,0%	12,5%	18,8%	31,3%	37,5%
Promedio de respuestas en la categoría: Integración y Vinculación Institucional		4,7%	18,8%	20,3%	29,7%	26,6%
No. de preguntas del cuestionario	Categoría: Desarrollo Académico y Disciplinar	No se ha cumplido	Se ha cumplido poco	Se ha cumplido en gran medida	Se ha cumplido completamente	No sabe
3	Tener un plan de desarrollo con los docentes de Cali para los programas de las sedes regionales	37,5%	37,5%	6,3%	0,0%	18,8%
7	Los Departamentos reconocen la pluralidad académica existente en la Facultad.	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%
8	Se ha aumentado la creatividad e innovación sin salir de la norma institucional, dando visibilidad a los intereses diversos del cuerpo profesoral.	0,0%	25,0%	37,5%	0,0%	37,5%
12	Se ha ampliado la comprensión y la formación de la psicología clínica como un campo pluridisciplinar	18,8%	31,3%	6,3%	18,8%	25,0%
13	Se ha dado visibilidad y existencia de otros campos de la psicología que se hacen presentes a través de la formación posgradual de egresados.	6,3%	25,0%	50,0%	6,3%	12,5%
14	Consolidamos mejores y renovados espacios de trabajo desde una matriz común de inicio que es la psicología.	6,3%	37,5%	25,0%	0,0%	31,3%
23	Los programas de posgrado han transitado a lógicas interdisciplinarias en el sistema de posgrados.	12,5%	31,3%	25,0%	6,3%	25,0%
Promedio de respuestas en la categoría: Desarrollo Académico y Disciplinar		15,2%	30,4%	25,0%	8,0%	21,4%
No. de preguntas del cuestionario	Categoría: Investigación y Desarrollo	No se ha cumplido	Se ha cumplido poco	Se ha cumplido en gran medida	Se ha cumplido completamente	No sabe
5	Mantenimiento de la agenda investigativa de la Facultad y las demás formas organizativas de investigación	0,0%	18,8%	37,5%	43,8%	0,0%
21	Se ha fortalecido la estructura para la gestión de la investigación en la Facultad.	0,0%	18,8%	43,8%	25,0%	12,5%
Promedio de respuestas en la categoría: Investigación y Desarrollo		0,0%	18,8%	40,6%	34,4%	6,3%

Anexo 3. Resultados del Cuestionario de Evaluación de la Facultad de Psicología agrupados por categorías (Continuación)

Segunda sección: Nivel de acuerdo y conocimiento de los docentes sobre distintos aspectos del estado actual de la Facultad					
No. de preguntas del cuestionario	Categoría: Estructura Organizacional y Administrativa	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
27	El número de profesores nombrados es preciso para los procesos y proyectos de fortalecimiento de la Facultad.	12,5%	25,0%	50,0%	12,5%
28	La agrupación académica en los Departamentos es satisfactoria	18,8%	31,3%	37,5%	12,5%
29	El tiempo para la transición académica y administrativa hacia Facultad fue suficiente	12,5%	56,3%	25,0%	6,3%
39	El organigrama de la Facultad es claro y conocido.	0,0%	12,5%	87,5%	0,0%
Promedio de respuestas en la categoría: Estructura Organizacional y Administrativa		10,9%	31,3%	50,0%	7,8%
No. de preguntas del cuestionario	Categoría: Funcionamiento de los Departamentos	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
32	La organización por Departamentos ha dejado asuntos sin resolver	0,0%	12,5%	31,3%	56,3%
33	La organización por Departamentos es una decisión práctica e integradora de posibilidades.	0,0%	25,0%	62,5%	12,5%
34	Los Departamentos se entienden como espacios estratégicos al interior de los cuales hay autonomía para las líneas de investigación y de formación.	0,0%	6,3%	87,5%	6,3%
Promedio de respuestas en la categoría: Funcionamiento de los Departamentos		0,0%	14,6%	60,4%	25,0%
No. de preguntas del cuestionario	Categoría: Impacto y Visión Estratégica	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
31	El paso a Facultad ha sido una decisión estratégica relevante	6,3%	0,0%	37,5%	56,3%
35	La Facultad es una oportunidad de organización diferente que hace posible otros proyectos.	0,0%	18,8%	62,5%	18,8%
37	Ser Facultad es un proyecto de futuro y no sólo un asunto nominal	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
Promedio de respuestas en la categoría: Impacto y Visión Estratégica		2,1%	6,3%	50,0%	41,7%
No. de preguntas del cuestionario	Desarrollo Académico y Profesional	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
30	Los profesores(as) sentimos el gusto por ser un buen profesor(a) y estimular este ejercicio	6,3%	6,3%	18,8%	68,8%
36	La Facultad ha permitido formas de organización eficiente dada la dinámica mundial de la academia, la investigación y los escenarios profesionales para los que formamos.	0,0%	43,8%	56,3%	0,0%
38	La Facultad cuenta con condiciones claras para el desarrollo y ejercicio de la pluridisciplinariedad.	6,3%	37,5%	37,5%	18,8%
Promedio de respuestas en la categoría: Desarrollo Académico y Profesional		4,2%	29,2%	37,5%	29,2%