

# APRENDIZAJE SITUADO PARA LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS EN EL ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA CLÍNICA. ANÁLISIS DESDE EL PENSAMIENTO COMPLEJO

## LEARNING TO FORM LOCATED INVESTIGATIVE SKILLS A STUDENT OF CLINICAL PSYCHOLOGY. ANALYSIS FROM THE THOUGHT COMPLEX

Sara Esther Castillo Ortega (1) y Andrés Cerón Salazar (2)

---

1.- Doctora en Psicología. Universidad Autónoma del Carmen [saribeat@gmail.com](mailto:saribeat@gmail.com)

2.- Maestro en Habilidades Directivas. Universidad Autónoma del Carmen. [aceron@pampano.unacar.mx](mailto:aceron@pampano.unacar.mx)

---

### Resumen

También denominado aprendizaje experiencial, el aprendizaje situado tiene como finalidad vincular la escuela con la vida cotidiana, posibilitando que los modos de construcción del conocimiento consideren el entorno donde los aprendizajes se van a llevar a cabo para contextualizarlos, por tanto, en el marco del curso de Investigación Laboral del 7mo. ciclo de la Lic. en Psicología Clínica de la Universidad Autónoma del Carmen se planeó realizar una investigación *in situ* a una empresa específica durante el ciclo escolar para articular competencias genéricas con competencias interdisciplinarias y específicas que conforman el perfil de egreso del estudiante.

**Palabras clave:** *Aprendizaje basado en proyectos, metacognición, recursos humanos, responsabilidad social universitaria.*

### Abstract

Situated learning considers the ongoing environment as an important element to place students in authentic learning situations. During the teaching period of the Organizational Psychology course an *in situ* research on a specific business organization was conducted attempting to the integration of generic, interdisciplinary and specific competencies that build up the profile of Clinic Psychologist students at Universidad Autonomy del Carmen.

**Keywords:** *Research-based learning, metacognition, personnel, university social responsibility*

El área empresarial no es un espacio prioritario dentro de la formación del Psicólogo Clínico, no obstante, en el devenir de la sociedad capitalista y neoliberal es parte de la dinámica cotidiana de gran parte de los egresados de las licenciaturas en Psicología a nivel mundial y su demanda se ha incrementado en los últimos años.(Universia España, 2013).

A la fecha, el 38 % de los egresados del Programa Educativo (P. E.) de la Licenciatura en Psicología Clínica de la Universidad Autónoma del Carmen

(UNACAR) se ha colocado en estos espacios laborales en la localidad o al interior de la República Mexicana ejerciendo profesionalmente en el departamento de Recursos Humanos de diversas empresas, en tanto que las plazas para ejercer como Psicólogos Clínicos en hospitales o clínicas no se abren con regularidad a nivel estatal o federal, empero, los egresados han demostrado tener las habilidades para ejercer de manera satisfactoria en esta área.

Por tal razón, surge la pregunta ¿Qué necesitan saber del entorno organizacional los estudiantes de la Lic. en Psicología Clínica de la UNACAR que pueda aportar a su formación profesional y al desarrollo de su proyecto de vida?

Aunque, el fin último de la formación del psicólogo clínico no es ser un psicólogo organizacional ni tampoco el objetivo del curso es formarlos como tales, es meritorio que se recalque el espacio empresarial como uno de los primeros espacios en donde los egresados puedan encontrar su vinculación al campo laboral.

Por tanto, en el curso del 7mo. semestre de la carrera, Investigación en ambientes laborales, se planteó como proyecto de investigación, ubicar una empresa real de la localidad con la finalidad de obtener información de la misma, ya fuera bajo la vía electrónica (página oficial de la empresa) o mediante entrevistas directas, si fuera factible, para conocerla. Dicha empresa podía ser de cualquier giro económico, y debería tener la característica de ser empresa, es decir ésta debía estar formalmente constituida y no ser una tienda informal o persona física con actividad empresarial.

Otro aspecto que se consideró fue que la información requerida no estuviera relacionada con la estructura económica de la empresa, es decir, tabla de sueldos o manejo de estrategias internas que fueran de carácter confidencial para la empresa. De igual manera se omitieron nombres específicos de empleados y empleadores.

La investigación se realizó bajo el método deductivo de obtención de información y se vincula a la línea de investigación del grupo disciplinar de Psicología Clínica: Desarrollo del Pensamiento Complejo (Morin, 1999) en Educación para la Salud de este mismo programa educativo.

## **Principios de la enseñanza situada**

La enseñanza situada tiene como finalidad propiciar el aprendizaje autónomo y crítico, y aunque el estudiante recibe una acción tutorial del docente para aprender a hacer, es él quien tiene que aprender a reflexionar sobre su propio hacer. Donald Shön proponía dejar de lado la lógica positivista para impulsar la práctica reflexiva en este tipo de aprendizaje, lo cual es ampliamente recomendado en formaciones como la del Psicólogo Clínico en tanto que la reflexión es un proceso de encuadre, exploración y estructuración de problemas dentro de un contexto profesional determinado (Díaz-Barriga, 2006).

Bajo el rigor epistemológico del pensamiento complejo desarrollado por Edgar Morín, retomamos de Shön aquello que denominó “las zonas indeterminadas de la práctica” para referirnos a aquellos espacios de la realidad donde los sujetos se insertan cotidianamente y que se caracterizan por

la incertidumbre, la inseguridad y el conflicto de valores. Cuando se decide que los estudiantes realicen una investigación en paralelo a una empresa durante el curso de Investigación laboral, no se hace bajo la idea de que vivan y sientan la empresa positivísticamente hablando sino en el marco de que dicha actividad posibilite poner en juego los saberes construidos durante todo su proceso formativo estando a un año de egresar de la licenciatura. Por tanto, se considera que cada empresa que los estudiantes conozcan e investiguen será un caso único e irrepetible de abordar aunque los contenidos trabajados en el aula hayan sido los mismos para todos.

Esta concepción de aprendizaje se relaciona del mismo modo con la idea de escuela ecológica desarrollada por varios autores como Coll, Zabalza (2007, 2014) entre otros, quienes proponen que el medio ambiente se incluya en la formación académica como un objeto de aprendizaje y sea visto como un recurso didáctico interdisciplinario donde converjan diversas áreas de estudio en el análisis y comprensiones de situaciones o fenómenos determinados.

### **Investigación formativa**

El aprendizaje *in situ* está considerado como el enfoque instruccional contemporáneo más recomendable en tanto que pretende desarrollar habilidades y conocimientos propios de la profesión, así como la participación en la solución de problemas sociales o de la comunidad de pertenencia. Destaca la importancia de lo aprendido en escenarios reales y el hecho de que los estudiantes pueden afrontar de manera dimensional un problema de investigación o de intervención psicológica real ante situaciones concretas, poniendo en juego sus herramientas cognoscitivas referidas a aspectos conceptuales, estratégicos y actitudinales. (Díaz- Barriga, 2006).

En este sentido, el método de proyectos se vincula de manera congruente con las perspectivas situadas y experiencial ya mencionadas anteriormente. Bajo este esquema académico y concibiendo a la investigación como una oportunidad de poner en juego repertorios variados de procesos de razonamiento se propuso que el estudiante al enfrentarse a situaciones de la vida real aplicara y transfiriera significativamente el conocimiento trabajado en aula, manejara situaciones laborales que conocerá de manera cotidiana cuando egrese, vinculara su pensamiento a la acción y reflexionara acerca de valores y cuestiones éticas por sí mismo y no por lo que los docentes le digan o le propongan. Para eso se diseñó el siguiente proyecto de investigación.

#### **Esquema de Proyecto**

##### **A. Datos informativos:**

*Curso:* Investigación laboral: Ambientes laborales (7mo. ciclo).

*Estudiantes participantes:* Estudiantes del 7mo. ciclo escolar generación (2010-2014) de la Universidad Autónoma del Carmen (UNACAR).

*Profesor tutor:* Andrés Cerón Salazar, docente responsable del curso.

*Profesor adjunto:* Sara Esther Castillo Ortega. Líder de la Academia de Fundamentos epistemológicos y de investigación del P. E. de Psicología Clínica.

*Tipo:* de aula y de aplicación (campo).

*Modalidad:* Caso práctico de Cursos Integradores

## B. Estructura del proyecto

1. *Nombre del proyecto:* Conocer la estructura y funcionamiento administrativo de una empresa de la localidad.

*Objetivo:* Identificar y evaluar las características de funcionamiento de una empresa local, enfatizando los problemas psicológicos existentes y las áreas de oportunidad para el psicólogo clínico.

*Metodología:* Se propuso adentrar al estudiante al desarrollo de una investigación en paralelo con las clases del curso para que conociera y comprendiera lo que es una empresa desde el punto de vista de un psicólogo clínico. Se incorporaron aspectos relacionados con la parte administrativa de una empresa, sin que eso implicara el hacer del curso una rama de especialización de psicología laboral.

## Método

Proyecto Formativo: epistemológicamente consiste en ciclos recurrentes de pensamiento-acción-reflexión cuya realización lleva implícita una visión sistémica, multidimensional (y) ecológica de un problema o situación determinados (Díaz-Barriga, 2006). Para Tobón (2014) implica que las actividades a realizar estén articuladas unas con otras, desarrollen o formen competencias, articulen saberes nuevos con los previos, es decir, sea significativo lo que se construya en él o para él y logre productos concretos cuando proponga resolver un problema o situación del contexto en específico.

## Fases del proyecto

Primera fase: Los estudiantes buscaron aspectos nodales de cada empresa, por ejemplo, el giro o actividad comercial, es decir, identificaron el tipo de empresa y definieron las implicaciones que tenía para cada una en lo particular, reconociendo cuáles son los impactos sociales y económicos en los que pudiera verse involucrado, sin que esto se considerara como un estudio de mercado o macroeconómico. La idea fue hacer que el estudiante dimensionara que la empresa juega un papel relevante dentro del espacio social de la comunidad, dado que en el país tenemos casos de ciudades que se formularon a partir de la explotación petrolera o de la minera y el dar empleo a los pobladores de la localidad impacta directamente en su condición de vida socioeconómico familiar, sea de manera positiva o negativa.

Fue necesario tener presente estos aspectos para poder encontrar su correlación social más allá de poder definirlos de forma estrictamente categorial, pues las empresas no sólo realizan actividades económicas en la localidad, sino que están conformada por personas y son éstas las que al final

de cuentas hacen posible que dicho espacio tenga “vida”, reconociendo de esta manera que los ahí involucrados encuentran en los avatares de lo cotidiano también la propia posibilidad de expresión de sus aciertos, desaciertos, malestares y formas de subsistencia, algo que es completamente significativo en el campo psicológico.

Otro aspecto importante fue reconocer la importancia y claridad de la estructura de la empresa con referencia a cómo está distribuida, lo cual fue posible a partir de la obtención del organigrama de cada empresa.

Estas experiencias posibilitaron la factibilidad de hacer la lectura de cada una de ellas desde un plano gráfico y por ende permitió entender otros aspectos que se van conjugando con los aportes teóricos, como son los tipos de organigrama y lo que significa en la lógica interna de una empresa. Finalmente, se indagó sobre la misión, visión y valores de cada una de las empresas contactadas.

En esta primera fase, se enfatizó en aspectos generales que enmarcan las dinámicas empresariales, que para algunas empresas pueden ser sus propios postulados de funcionamiento, pero también para algunas pueden ser, en ocasiones, sólo un papel pegado en la pared. Por tanto, en esta parte fue menester establecer contacto con algún trabajador de cada empresa que permitiera obtener la información requerida, resultando interesante la interacción con ellos, pues a lo largo del ciclo escolar se rectificó y amplió la información recabada de diversas fuentes de consulta; incluso se recurrió en algunos casos a pequeñas anécdotas que los mismos entrevistados compartieron y que posibilitaron que el estudiante tuviera una lectura de esa realidad de quien la vive de manera cotidiana contrastándola con su propia mirada ajena a la empresa. Estas interacciones permitieron un panorama más amplio de lo que es una empresa y el ejercicio de trabajo en el aula permitió afinar aspectos más nodales y complejos de dichas empresas.

Segunda Fase: Después de tener el panorama general de la empresa, se posibilitó el acercamiento a un concepto integrador de importancia para el desarrollo del curso que se refiere a tres aspectos generales de la cuestión: Rentabilidad, Cultura empresarial y Procesos administrativos.

En este punto se analizó la importancia de las certificaciones ISO, es decir, los procesos que están determinados para las actividades que se realizan dentro de la empresa, de tal manera que algunas tienen sus procesos de calidad, de comunicación, de relaciones interpersonales, de actividades, entre otros; con esto se planteó incrementar el desarrollo del análisis hacia una formulación cada vez más compleja, ya que interviene lo visto previamente y lo que puede representar para las empresas en la actualidad por ejemplo conocer como son los criterios de calificación para las empresas certificadas y la importancia que tiene dentro de cada empresa la toma de decisiones, el seguimiento de reglamento y como se podría describir al diferencia en cada una de ellas al tener una forma particular de operar. En este punto se cubrieron los temas I y II del programa del curso, y se prosiguió a la tercera fase.

Tercera fase: Dado que no es menester de la asignatura explicar el funcionamiento de cada área o puesto, se continuó con el análisis de lo específico, sin descuidar el dar una revisión general de algunos departamentos que según el giro de la empresa se observan comúnmente en los organigramas

como serían los departamentos de costos, almacén, QHSE, entre otros. Una vez que se tuvo una mirada general, se planteó la necesidad de enfocar los esfuerzos y la investigación hacia un departamento específico de las empresas que es el de Recursos Humanos (R. H.), -teniendo en cuenta que en algunas empresas el nombre puede cambiar – se aclara, dentro de lo posible, el motivo de esa situación. Lo que se pretendió con este ejercicio de acompañamiento, fue observar diferentes formulaciones empresariales y las implicaciones que ello puede representar tanto para la empresa como para quienes estén dentro de dicho departamento.

La importancia de detenernos específicamente en este departamento fue por considerar que una vez que los estudiantes finalizan su formación académica, el espacio con mayores probabilidades para acceder al interior de la empresa es en dicho departamento o en el de capacitación.

Después nos centramos en presentar de manera general algunos procesos que generalmente se llevan a cabo por el departamento de R. H., aunque no son los de mayor relevancia para el perfil del egresado de psicología clínica es necesario conocer brevemente sobre el manejo de nómina, conocimiento de la Ley Federal del Trabajo, salarios o procesos ante el IMSS. De este tipo de actividades se pretendió que los estudiantes conocieran de qué manera intervienen estos procesos en la dinámica de la empresa y cómo en relación al trabajador. Más adelante se adentraron en procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal. Para ello se retomó lo que en cada empresa investigada se ha dispuesto como diseño de dicho departamento, teniendo presente que cada una de las empresas seleccionadas puede y no tener similitudes. Fue el caso de reconocer qué empresas tienen dispuesto el proceso de R. H. de manera formalizada en documentos internos y otras que siguen siendo una forma no organizada de estos procesos.

Con respecto a la malla curricular de los estudiantes de Psicología Clínica, en este mismo ciclo escolar cursan Pruebas Psicométricas IV: Diagnóstico y Evaluación en Ambientes Laborales, cuyo propósito de formación incluye aspectos que permiten clarificar la importancia de las pruebas en este ámbito. Por tanto, en este curso paralelo se trabajó sobre la formulación de baterías psicométricas para el desarrollo de los procesos de selección y cómo se desarrolla todo el recorrido para ello, partiendo desde la solicitud de personal hasta la contratación propiamente dicha sin que esto implicara la revisión teórica de las pruebas o la enseñanza de las mismas, ya que eso se trabaja de manera más detallada en el curso antes mencionado.

Este recorrido posibilitó no solo comprender la particular formulación que pueden tener las empresas sino también conocer qué papel ocupa dentro de la empresa el departamento de R. H. pues se concibe como uno el área de atención, asesoría y servicio, no solo por los procesos internos sino también externos, es en este espacio donde se muestra la primera cara hacia el exterior y también el primer lugar en donde la persona tiene contacto toda vez que ha sido contratada.

Fase final: Para terminar, cada equipo realizó una presentación desde los orígenes de la empresa (antecedentes/ referentes históricos) hasta su situación actual, para permitir la recuperación histórica de la empresa e integrar



todo lo recopilado de la misma hasta el momento mediante un informe oral y escrito.

La presentación se hizo con toda formalidad mediante diapositivas en software especializado, los estudiantes se podían apoyar en la información recopilada por ellos y los análisis que se lograron en el aula de clases, lo cual permitió que la presentación fuera mucho más completa que la simple descripción de las partes de una empresa y la lectura de la lámina proyectada. Finalmente de manera grupal se recuperó de manera reflexiva y crítica el trabajo realizado, identificando cuál es el papel que les corresponde dentro del ámbito laboral a los psicólogos clínicos, denotando tanto sus fortalezas como áreas de oportunidad.

*Técnicas:* Observación, consulta documental, entrevistas, encuestas, exposiciones.

*Recursos:* Computadora, Proyector de diapositivas.

*Evaluación de la actividad:* Para evaluar los dos primeros temas se consideró la participación sistémica en clases, las exposiciones tanto grupal como individual y la búsqueda bibliográfica articulados todo a la visita *in situ* de la empresa seleccionada por el equipo de 4 o 5 estudiantes. Los instrumentos de evaluación fueron la lista de asistencia (10%), la lista de cotejo (20%) y una rúbrica (20%). El tercer y cuarto tema se evaluó de la misma manera (20%) sólo que al final del curso se realizó una presentación final por equipo de la empresa seleccionada con valor de 30%. En total son dos secuencias de aprendizaje del curso con un valor de 50% cada una (100%).

Lo anterior se le dio a conocer al estudiante desde el primer día de clases en el encuadre del curso y fue presentado a cada uno de ellos en el formato de las secuencias de aprendizaje del curso. El proyecto se realizó durante todo el ciclo escolar agosto- diciembre 2013.

## **Resultados**

En la experiencia de este ciclo escolar las empresas que los estudiantes eligieron libremente para su investigación fueron principalmente de giro industrial y de servicios.

Con respecto al trabajo de la identificación de los organigramas de las empresas, los estudiantes se encontraron en algunos casos con la necesidad de tener que elaborarlos ellos mismos con la ayuda de una persona de la empresa, a manera de ayuda gráfica.

Conocer sobre la misión, visión y valores de cada una de las empresas les permitió a los estudiantes entender más allá de la definición en tanto que comprendieron la relación entre los postulados de dichos documentos y la importancia que las empresas le otorgaban a los trabajadores o a los procesos como son de calidad y de satisfacción.

En la Tabla 1. se muestra el análisis de los cursos que contribuyeron al trabajo realizado por los estudiantes en la investigación *in situ* debido a la formación de competencias que se trabajan en ellos.

Tabla 1. *Cursos de la malla curricular que contribuyeron a la formación de competencias para realizar la investigación in situ.*

<b>Curso</b>	<b>Eje</b>	<b>Competencia a la que contribuye</b>	<b>Ciclo</b>
TICS y cursos de Inglés	Sello	Dominio de Tecnologías de Información y Comunicación	1ro.
Expresión oral y escrita	Sello	Genérica: Trabajo en equipo, gestión de información, Comprensión sistémica.  Evidencia de desempeño y dominio alcanzado: Redacción de informe final, exposición de lo trabajado en la empresa y presentación final de la empresa.	1ro.
Sociedad e Instituciones	Investigación y Epistemológico	Específicas: Competencia argumentativa (capacidad de análisis y síntesis). Competencia interpretativa Evidencia de desempeño y dominio alcanzado: Análisis de aspectos simbólicos inherentes en el funcionamiento de una empresa y su articulación con la lógica social imperante.	4to.
Investigación cualitativa	Investigación	Competencia investigativa y argumentativa.  Evidencia de desempeño y dominio alcanzado: Reporte final integrador. Construcción de vías e acción que rebasa planteamientos valorativos y simplificadores, coherencia argumentativa.	6to.
Emprendedores	Sello	Genérica: Resolución de problemas, planificación del trabajo Evidencia de desempeño y dominio alcanzado: Creatividad para el manejo y uso de la información presentada, implementación de estrategias mentales para la resolución de problemas.	6to.
Pruebas Psicométricas IV: Diagnóstico y evaluación en ambientes laborales	Instrumental	Específica: Identificar la pertinencia de la implementación de una prueba psicométrica o psicológica en el departamento de R. H. y la importancia de su interpretación con argumentos clínicos en la elaboración de informes psicológicos.  Evidencia de desempeño y dominio alcanzado: Procesos metacognitivos que permitieron que el estudiante valore que el desempeño de su profesión no puede ser sustituida por otro profesional que solo aplique pruebas como un administrador o contador, debido al carácter fino y delicado que amerita la interpretación clínica de las pruebas en la contratación de personal en las empresas.	7mo.

Fuente: elaboración propia Castillo, 2014.



Debilidades detectadas:

Si el estudiante carece de fundamentos conceptuales y/o categoriales apropiados para realizar esta actividad será casi imposible obtener resultados alentadores en el trabajo. En el grupo se detectaron varios casos con pocos referentes teóricos claramente definidos, que tendrían que haber sido trabajados en cursos previos como Sociedad e Instituciones del 4to. Ciclo escolar, por ejemplo, y eso imposibilitó en gran medida el tipo de análisis que realizaron de la empresa investigada. Si se sigue pensando en la disociación teoría y práctica y no en una idea de praxis reflexiva el trabajo final será escueto. Durante la exposición final de la empresa analizada algunos estudiantes inventaron aspectos de la misma, otros desconocían incluso el giro o el impacto de la empresa en la localidad y descontextualizaban la historicidad de la empresa lo cual permitiría dimensionar el sentido del porqué del funcionamiento de una empresa.

## Conclusiones

Una vez elegida la empresa y al determinar cuáles eran las posibilidades reales de acceder a la información necesaria para el desarrollo de la investigación se estipuló que no existirían cambios posteriores de empresa, con la finalidad de no perder tiempo en la posibilidad de la comprensión de la misma. En las dos semanas iniciales solo dos grupos cambiaron de empresa justamente por algunos inconvenientes presentados en el desarrollo de las primeras actividades como el no tener la posibilidad de consultar bajo ningún medio la información necesaria o el hecho de que la empresa no tenía desarrollada ninguna estructura definida ni procedimientos para el funcionamiento de la misma, haciendo con esto imposible el poder realizar algún tipo de investigación correspondiente a los objetivos que se busca con el desarrollo del curso así que procedieron a ponerse en contacto con otra empresa.

La experiencia desarrollada con el grupo del 7° ciclo del P. E. de Psicología Clínica a lo largo de todo el semestre, teniendo como apoyo didáctico el acompañamiento de los procesos académicos con la descripción pormenorizada de una empresa escogida de manera semi-dirigida, permitió cuestionar cómo un psicólogo clínico puede encontrar y forjarse un lugar para laborar la interior del espacio empresarial identificando cuáles son las aportaciones que su misma formación le permite poner en juego por tener como objeto de estudio la psique.

Se posibilitó establecer aspectos tanto teóricos como prácticos, que de otra manera hubieran quedado descontextualizados probablemente para muchos de los estudiantes, esto no quiere decir que la realidad la pensemos desde una perspectiva positivista o naturalista (Castorina, 2007) que requiera de los sentidos o la vivencia *in situ* para poder comprenderla, muy por el contrario, están enfocadas a que en el desarrollo de las habilidades vívidas el estudiante pueda incorporar estructuras de pensamientos y lógicas que desde el campo clínico pueden ser susceptibles de ser utilizadas para la comprensión, desenvolvimiento y desarrollo de tareas propias del campo laboral para un Psicólogo Clínico.

Consideramos que el poder pensar los espacios, descubrirlos de manera lógica y no simplemente desde el acercamiento real, fomenta lazos mucho más claros entre el perfil de egreso (formación de competencias) y su responsabilidad social como profesional. Por otro lado, habilita en el estudiante herramientas a las que puede recurrir en el momento que tenga un acercamiento con espacios laborales empresariales. Por ejemplo, permite conocer las diferentes fuerzas o exigencias que pudieran estar presentes en el espacio laboral así como las estructuras en las cuales se organizan las empresas posibilitándole comprender cuál es su papel o participación dentro del concepto central de una empresa en relación a la *rentabilidad*, la cual no puede ser tomada como un resultado mágico, en tanto que está articulado al quehacer de cada uno de los que participan en la empresa aportando, desde su lugar de injerencia y monto de responsabilidad que cada quien tiene según el cargo que ocupa.

En el desarrollo del curso se permitió articular conceptos construidos en otras asignaturas del ciclo escolar y de otros anteriores con respecto a los cursos de Expresión oral y escrita, este curso fue básico para la elaboración de los informes entregados de manera sistemática y para la explicación de las presentaciones finales de las empresas tanto de manera oral como escrita. El tipo de investigación realizada fue netamente cualitativa y se evaluó una metodología de este tipo para la entrega del trabajo final del curso. El apoyo del curso de emprendedores se recuperó en la lógica de la dimensión de una empresa, independientemente de su giro económico, y sus aportes al contexto social y económico de la localidad identificando su impacto en la cotidianidad de la localidad. En el caso del curso de Sociedad e Instituciones y Salud Mental de 4° y 5° ciclo respectivamente, de esta forma también se cumple como una experiencia integradora para el estudiante, en donde puede recurrir a su propio acervo de conocimiento para la articulación de los conceptos del curso y complejizarlos.

La presentación final de los trabajos permitió reconocer que los estudiantes no solo podían incorporar conceptos vistos en clases o la presentación a manera de resumen de una empresa, sino por el contrario, muchos lograron involucrarse en el análisis como profesionales de la salud teniendo en cuenta que también su quehacer impacta en un compromiso social y ético, siendo estos conceptos que se retoman de manera implícita en el desarrollo de la materia.

Algunos de los estudiantes destacados en la presentación de la empresa que investigaron fueron invitados a participar en un Foro de Competencias Institucional de carácter interno, para que compartieran sus experiencias formativas en la realización de estas actividades con lo cual se promovió igualmente la formación de procesos metacognitivos que posibilitaran que el estudiante valorara desde su propia mirada los alcances y herramientas que este ejercicio práctico les deja y el aprendizaje construido en su realización. En las experiencias compartidas, una estudiante señaló el dominio del Idioma Inglés como primordial en la empresa que analizaron ya que siendo ésta de origen alemán todos sus manuales, lineamientos y organigrama están en inglés, por lo cual fue necesario poner en práctica el dominio del idioma para realizar la investigación de manera eficaz. Los estudiantes comentaron

dimensionar la importancia del curso y la actividad realizada para acercarse más al área industrial de la psicología desde la mirada de la clínica.

Otro aspecto relevante en el análisis realizado por ellos fue otorgarle un valor real al espacio organizacional en la formación del psicólogo clínico ya que permite poner en práctica otras competencias que se forjan durante la carrera y que ellos no alcanzan a ver explícitamente hasta que lo viven, como el hecho de que las direcciones de R. H. deberían de preocuparse más porque el análisis de los perfiles profesionales y la aplicación de pruebas psicométricas o psicológicas sean trabajadas exclusivamente por profesionales de la salud, específicamente psicólogos dado que aunque cualquiera puede aplicar una prueba no cualquiera está apto o capacitado para interpretarla ya que esto es único y exclusivo de todo el repertorio conceptual y experiencial que un psicólogo clínico tenga.

Con relación a las debilidades detectadas, la reflexión se planteó en torno a reconocer la importancia de mantener la coherencia vertical y horizontal (Coll, 2007) de la malla curricular del P. E. de Psicología Clínica y cuidar mediante el trabajo de academia no sólo el diseño de las secuencias de aprendizaje y las actividades a realizar en los cursos sino también la ejecución de ellas dentro o fuera del aula con todos los profesores que imparten docencia en el P. E.

## Referencias

- Castorina, J. A. (2007). *Cultura y conocimientos sociales. Desafíos de la psicología del desarrollo*. Buenos Aires: Aique.
- Coll, C. (2007). *Psicología y currículum*. México: Paidós.
- Coriat, B. (1992). *Pensar al revés*. México: Siglo XXI.
- Díaz- Barriga, F. (2006). *Enseñanza situada: Vínculo entre la escuela y la vida*. México: McGraw Hill.
- Ishikawa, K. (2003). *¿Qué es el control total de la calidad?* Colombia: Norma.
- Ivancevich J. M. y Matteson M. T. (1985). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. México: Trillas.
- Morin, E. (1999). *Los siete saberes necesarios a la educación del futuro*. Paris: UNESCO.
- Rodríguez, S. (comp). (1997). *La psicología en México hoy: tópicos de investigación*. México: UAQ.
- Stora J. (1992). *El estrés*. México: Publicaciones Cruz O.
- Tobón S. (2005). *Formación basada en Competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Segunda edición. Bogotá: Ecoe.
- Tobón, S. (2014). *Proyectos Formativos. Teoría y metodología*. México: Pearson.
- Universia España (21-05-2013). Noticias: Formación laboral. Las seis carreras con mayor demanda. Recuperado de: <http://noticias.universia.es/entrada/noticia/2013/05/21/1024575/6-carreras-demanda.html>
- Zabalza. M. A. (2007). *Las competencias como una nueva visión del currículo escolar*. Berritzegunes de Guipúzcoa Jornadas de Educación.