



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA.

UNAN-MANAGUA.

FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA DE MATAGALPA

FAREM MATAGALPA.

Tema:

Impacto socioeconómico, humano y ambiental de los graduados de la UNAN-CURM Matagalpa en el desarrollo de la región Norte (Matagalpa-Jinotega) durante el periodo 2006-2009.

Sub tema:

Impacto socioeconómico, humano y ambiental de los graduados de la carrera de Psicología de la UNAN-CURM Matagalpa en el desarrollo de la región Norte (Matagalpa-Jinotega) durante el periodo 2006-2009.

Seminario de Graduación para Optar al Título de Licenciado(a) en Economía.

Autores:

↪ ***Br. María auxiliadora López Gurdían.***

↪ ***Br. Bruno Rafael Valdivia López.***

Tutor:

Roger kühl de la Rocha.

Febrero del 2011.

INDICE

	Página
Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Valoración del Docente	iii
Resumen	iv
I. Introducción.....	1
II. Justificación.....	2
III. Objetivos	3
IV. Desarrollo	4
4.1 Comportamiento académico.....	4
4.1.1 Metodología.....	4
4.1.1.1 Plan de estudio.....	4
4.1.1.2 Formas de enseñanza	5
4.1.1.3 Cumplimiento de los programas de clase	6
4.1.1.4 Utilización de los medios de enseñanza.....	6
4.1.1.5 Capacitación del personal docente	7
4.1.1.6 Aceptación del alumno a la metodología.....	7
4.1.1.7 Evaluación del aprendizaje del alumno	8
4.1.2 Currículum.....	8
4.1.2.1 Investigación	8
4.1.2.1.1 Jornada Científica	9
4.1.2.1.2 Trabajo de Campo	9
4.1.2.1.3 Formas de culminación de la carrera	10
4.1.2.2 Extensión Social	10
4.1.2.2.1 Conferencias.....	11
4.1.2.2.2 Visitas a Empresas.....	12
4.1.3 Evaluación	12
4.1.3.1 Formas de evaluación	12
4.2 Desempeño laboral.....	13

4.2.1	Campo ocupacional.....	14
4.2.1.1	Sector Económico.....	17
4.2.2	Remuneración después de la titulación	21
4.2.3	Satisfacción profesional.....	22
4.2.3.1	Valores humanos	23
4.2.3.1.1	Responsabilidad	23
4.2.3.1.2	Relaciones Laborales	24
4.2.3.2	Condiciones de entorno laboral	25
4.2.3.2.1	Entorno físico.....	25
4.2.3.2.2	Condiciones sociales.....	26
4.2.4	Localización laboral	27
4.2.4.1	Localización Según Lugar de Trabajo	27
4.2.5	Capacitación post título	27
4.3	Aporte socioeconómico, humano, ambiental y cultural.....	30
4.3.1	Aporte social.....	30
4.3.2.	Aporte Humano	34
4.3.3.	Aporte Económico	37
4.3.4.	Aporte Ambiental	39
4.4	Análisis comparativo de la satisfacción profesional de la carrera de Psicología con respecto a las demás carreras	41
V.	Conclusiones.....	48
VI.	Bibliografía.....	49
VII.	Anexos	51

ÍNDICE DE GRÁFICOS:

	Pág.
Gráfico 1 . Clases prácticas y las prácticas de formación profesional.	5
Gráfico 2. Cumplimiento de los programas de asignaturas impartidos durante la carrera.....	6
Gráfico 3. Actividades en las que participó durante sus años de estudio.....	9
Gráfico 4. Forma de culminación de la carrera.	10
Gráfico 5. Las clases prácticas y las prácticas profesionales fueron suficientes para su desempeño laboral.....	11
Gráfica 6. Desempeño laboral del graduado.....	13
Gráfica 7. Graduados laborando dentro o fuera de su perfil profesional.....	14
Gráfico 8. Lugar que trabaja o trabajaba.....	17
Gráfico 9. Sector económico que pertenece su empresa.....	19
Gráfico 10. Situación laboral.....	20.
Gráfico 11. Ubicación de remuneración salarial.....	21
Gráfico 12. Su trabajo es solamente una rutina.....	22
Gráfico 13. Desarrolla el sentido de la responsabilidad de sus acciones y asume las consecuencias de sus propios errores.....	24
Gráfico 14. Respeta los distintos miembros de su centro de trabajo y de la sociedad en general.....	24
Gráfico 15. Entorno físico de su centro de trabajo.....	25
Gráfico 16. Cumplimiento de las leyes laborales.....	26

Gráfico 17.	Localización laboral.....	27
Gráfico 18.	Estudios de mayor nivel que han completado.....	27
Gráfico 19.	Si su respuesta fue docencia en que modalidad se desempeña.....	30
Gráfico 20.	Considera que en el ejercicio de sus funciones en su centro de trabajo contribuye al rescate de tradiciones regionales.....	32
Gráfico 21.	Si creó su propia empresa o negocio familiar, A qué tipo de unidad productiva pertenece.....	33
Gráfico 22.	Expresa sus opiniones de manera relajada y escucha la de los demás con actitud tolerante.....	34
Gráfico 23.	Desarrollo la capacidad de entendimiento, motivación y de responsabilidad con respecto a la toma de decisiones personales y de equipo de trabajo.....	35
Gráfico 24.	Respeto a los distintos miembros de su centro de trabajo y de la sociedad en general.....	36
Gráfico 25.	Asume las consecuencias de sus propios errores.....	36
Gráfico 26.	Se encuentra laborando actualmente.....	38
Gráfico 27.	La universidad le dio enseñanza de cómo cuidar el Medio Ambiente y que enseñanza recibió.....	40
Gráfico 28.	Oportunidades, Salarios y Metas.....	41
Gráfico 29.	Entorno físico en su lugar de trabajo.....	42
Gráfico 30.	Oportunidades que le ofrece su lugar de trabajo.....	43
Gráfico 31.	Proximidad, forma, igualdad y justicia que recibe por parte de sus superiores.....	44

Gráfico 32.	Capacidad y participación para la toma de decisiones con respecto a su trabajo.....	46
Gráfico 33.	Grado en que la empresa cumple convenios y forma en que se dan las negociaciones en su empresa	47

TEMA

Impacto socioeconómico, humano y ambiental de los graduados de la UNAN-CUR Matagalpa en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega) durante el periodo 2006-2009.

SUBTEMA

Impacto socioeconómico, humano y ambiental de los graduados en la carrera Psicología de la UNAN-CUR Matagalpa en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega) durante el periodo 2006-2009.

DEDICATORIA.

Dedico este seminario a toda mi familia.

A mi madre, por su comprensión y ayuda en momentos malos y menos malos. Me ha enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Me han dado todo como persona, valores, principios, perseverancia, mi empeño, y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio.

A mi esposo, por su paciencia, su comprensión, su empeño, su fuerza, su amor, porque lo amo.

A mi hijo, que es lo mejor que me ha pasado en mi vida, es mi referencia para el presente y para el futuro.

Son las personas que más directamente han sufrido las consecuencias del trabajo realizado. Realmente me ha ayudado por dentro para conseguir el equilibrio que me permite dar el máximo de mí. Nunca podre estar suficientemente agradecida.

A todos ellos,
Muchas gracias de todo corazón.

María Auxiliadora López Gurdíán.

I

DEDICATORIA.

“Dios, concédeme serenidad para aceptar las cosas que no puedo cambiar, el valor para cambiar las que puedo y sabiduría para conocer la diferencia.”

Dedico este trabajo principalmente.

A: Dios nuestro Padre Celestial por darnos la vida y la fortaleza para seguir día a día, a pesar de tantas dificultades y por haberme permitido culminar mis estudios.

A: Mi hijo Kevin Eduardo Valdivia Pérez, por ser el regalo maravilloso y por ser el lucero que ilumina mi camino para seguir siempre adelante.

A: Mi familia en especial a mi Madre Marina López Cruz por brindarme palabras de aliento y halago para ser lo que soy hoy en día, tanto en lo moral como en lo espiritual y por ser el ejemplo constante.

Bruno Rafael Valdivia López

AGRADECIMIENTO:

Agradecemos primeramente a Dios por la salud, la sabiduría, pues sin él nada se puede. A nuestras familias que siempre han estado con nosotros, por la paciencia que nos tuvieron durante todo este tiempo y principalmente en la elaboración de este trabajo al cual le hemos dedicado mucho tiempo. A nuestras madres que siempre nos han apoyado creyendo en nosotros. A nuestros hijos que son el motor de nuestras vidas y a todas aquellas personas que indirectamente nos ayudaron.

Agradecemos de una forma especial a los empleadores de los graduados por la disposición brindada.

A los Licenciados en Psicología por su aporte y tiempo brindado para responder todas nuestras inquietudes.

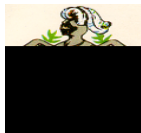
A los maestros de la carrera de Psicología por su disposición a contribuir con sus respuestas, ideas y sugerencias para la elaboración de éste trabajo.

A la Coordinadora de la carrera de Psicología por darnos toda la información requerida que necesitábamos.

Queremos agradecer a nuestro tutor Licenciado Roger Köhl de la Rocha por todos sus consejos, sugerencias, explicaciones y paciencia brindada.

María Auxiliadora López Gurdán

Bruno Rafael Valdivia López.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa
UNAN FAREM-MATAGALPA

VALORACION DEL DOCENTE ESPECIALISTA

El presente trabajo cuyo tema general es: “**Impacto socio-económico, humano y ambiental de los graduados de la UNAN CUR-Matagalpa, en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega), durante el periodo 2006-2009.**” y cuyo sub-tema que comprende el “*Impacto socioeconómico, humano y ambiental de los Graduados de la Carrera de Psicología de la UNAN CUR-Matagalpa, en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega), durante el período 2006-2009*”, trabajado cuidadosamente por los **Brs. María Auxiliadora López Gurdián y Bruno Rafael Valdivia López**, es producto no solo de una investigación bibliográfica, tal como lo exige el Seminario de Graduación, sino de un arduo trabajo de campo que exigió de los autores, además de, compartir con graduados de la UNAN, Docentes de la carrera y empleadores en la búsqueda de información primaria, realizar un intenso trabajo de procesamiento y análisis de la información, el cual requirió de mucho esfuerzo, paciencia y dedicación.

El producto de este trabajo investigativo constituye un valioso aporte para la Universidad y de manera particular para nuestra Facultad, para docentes y estudiantes interesados en conocer el impacto que tiene la UNAN en el desarrollo socio-económico de nuestra región a través de la formación de su capital humano y como punto de partida para futuras investigaciones relacionadas con el quehacer de la Universidad.

Por lo antes expuesto y a criterio de este servidor, el presente trabajo se encuentra listo para ser defendido de acuerdo al Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua.

Matagalpa, 10 de Febrero de 2011.

Róger J. Kühn de la Rocha
Docente-Especialista

RESUMEN

En este seminario de graduación se determinó el impacto socioeconómico, humano y ambiental de los graduados en la carrera de Psicología de la UNAN-CUR Matagalpa, en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega) durante el periodo 2006-2009, además de comparar los resultados de la satisfacción profesional con las carreras de Contabilidad, Economía, Administración, Agronomía e Informática. Las variables estudiadas en ésta investigación fueron: Comportamiento Académico, Desempeño Laboral y el Aporte Socioeconómico, Humano, Ambiental y Cultural de los graduados. Dicho estudio demostró que la metodología tradicional, es empleada en la UNAN-MATAGALPA, pues para los docentes todavía existen dificultades para salir de actividades rutinarias, sin embargo para los graduados de la carrera de Psicología el plan de estudio implementado en su carrera estaba bastante completo. El 100 % de los graduados en la Carrera de Psicología de la UNAN-MATAGALPA, se encuentran laborando un 68.75%, de estos, un 35% laboran dentro de su perfil profesional. Por otro lado, ésta investigación concluye que un 7.32% de los graduados, contribuyeron aportando a la generación de empleos por medio de la creación de pequeñas empresas que impulsan un poco las actividades económicas en la región norte. Del total de los graduados de la carrera de Psicología que se encuentran laborando un 100% se dedican a las actividades relacionadas al sector terciario o sector servicios, que en parámetros de indicadores económicos en uno de los más importantes, ya que es fundamental en una sociedad.

I. INTRODUCCION

La presente investigación aborda el comportamiento académico de los graduados en la carrera de Psicología, el desempeño laboral, el aporte socioeconómico, humano y ambiental en el desarrollo de la región Norte durante el periodo 2006-2009 así como también un análisis comparativo con relación a los resultados de satisfacción profesional de la carrera en estudio con respecto a los egresados de las diferentes carreras (Administración, Contabilidad, Informática, Economía y Agronomía).

En el análisis comparativo de los resultados de satisfacción profesional de la carrera de Psicología con las demás carreras mencionadas en el párrafo anterior básicamente es el desarrollo de este trabajo investigativo.

En el año 2001, como una respuesta a la demanda de la comunidad Matagalpina la UNAN- CUR Matagalpa oferta por primera vez la carrera de Psicología, logrando así formar profesionales que aportan a la solución de problemas sociales de la región, así como de abrir un espacio para la formación de jóvenes con vocación hacia esta área, lamentablemente la universidad se vio obligada a cerrar la carrera en el 2005, por poca demanda siendo la última graduación en el año 2009.

La carrera de Psicología tiende a formar un graduado con amplios conocimientos teóricos que puedan aplicar, proponer alternativas de prevención y solución a las diversas situaciones de interacción social y organizacional que se generan entre individuos, grupos, instituciones y comunidades, para el desarrollo integral del ser humano y la sociedad en el ámbito organizacional.

Para realizar y cumplir con los objetivos planteados en este trabajo se aplicó el método científico teórico consultando diferentes fuentes bibliográficas, este tipo de investigación es un estudio explorativo, porque el objetivo a examinar es un tema que no ha sido abordado antes, también se utilizó el método empírico por medio de las encuestas realizadas y dirigidas a los graduados en Psicología tomando toda la población representada por 76 graduados localizando solamente a 45 graduados, jefes inmediatos de los graduados así mismo a los docentes que impartieron las asignaturas a los graduados.

II. JUSTIFICACIÓN

La formación profesional constituye una herramienta que permite la adopción de conocimientos, habilidades y destrezas que el ser humano aprende a lo largo del ciclo educativo. A través de la educación se puede fomentar el desarrollo socioeconómico de una región, por tanto determinaremos cual ha sido el impacto de la educación superior pública en la Región Norte de Nicaragua.

En la actualidad las exigencias del mercado laboral, demandan profesionales que respondan a las necesidades socioeconómicas, éticas y morales con una visión humanística y una formación científica. Por lo tanto, la realización de la investigación, “Impacto socio económico de los graduados en Psicología en la UNAN CUR-Matagalpa en el desarrollo de la región norte (Matagalpa- Jinotega) durante el periodo 2006-2009”, nos dio las pautas para conocer de que manera han contribuido los graduados a través de la puesta en práctica de sus conocimientos a la resolución de los problemas sociales y económicos de nuestra región.

A través de la recopilación de información tanto primaria como secundaria, y según el análisis de los instrumentos aplicados se conoció el aporte de los graduados por medio del desempeño en el ámbito laboral como un profesional dotado de habilidades y conocimientos para contribuir al bienestar de la sociedad, no menos importante es resaltar el buen trabajo desempeñado por los docentes de la UNAN CUR Matagalpa, para lograr la consolidación de la formación del graduado. Esta investigación tiene una repercusión sobre la contribución de los graduados de ésta universidad al desarrollo regional de la sociedad.

Los resultados de la investigación contribuirán a una revisión de metodología y formas de evaluación de la universidad, aportando información valiosa a través de una base de datos que permitirá contactar a los graduados con el fin de ofrecer un seguimiento a través de la oferta de diversos cursos, maestrías y post grados que permita enriquecer su formación profesional.

III. OBJETIVOS

GENERAL:

Determinar el impacto socioeconómico, humano y ambiental de los graduados en la carrera Psicología de la UNAN-CUR Matagalpa en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega) durante el periodo 2006-2009.

ESPECÍFICOS:

1. Evaluar el comportamiento académico de los graduados de la carrera de Psicología.
2. Conocer el desempeño laboral de los graduados de la carrera de Psicología.
3. Valorar el aporte socioeconómico, humano y ambiental de los graduados de la carrera de Psicología en el desarrollo de la Región Norte.
4. Analizar comparativamente los resultados de satisfacción profesional de los graduados de la carrera de Psicología, con respecto a la demás carreras comprendidas en el tema general.

IV. DESARROLLO

4.1. COMPORTAMIENTO ACADEMICO

4.1.1. Metodología

"La metodología tradicional basada en el libro de texto y la clase magistral se revela insuficiente cuando en la enseñanza se pretende abordar la infinita diversidad del mundo físico y de la complejidad creciente de las relaciones sociales y del comportamiento humano"(Tetelbum, 1978: 84).

De acuerdo a esta afirmación dicha metodología implementada por la UNAN según docentes todavía, existen dificultades para salir de las actividades rutinarias con formatos poco flexibles para evaluar, pero ellos como maestros no se limitan, hacen sus propias observaciones al momento de calificar cualitativamente, dependiendo del aprendizaje observado. El docente debe facilitar el aprendizaje a través de diversas estrategias y metodologías sin embargo tanto el maestro como el alumno deben ser flexibles porque hay cosas que el maestro no puede cambiar, pero debe estar abierto a las sugerencias por parte de los alumnos.

La metodología tradicional sólo tiene como resultado un aprendizaje memorístico, repetitivo, dificultando la formación de valores y la conciencia social que pretende lograrse mediante la educación.

4.1.1.1. Plan de estudio

Plan de estudio "es una síntesis instrumental mediante la cual se organizan y ordenan una serie de factores tales como propósitos, metas, disciplinas, recursos y perfiles, para fines de enseñanza y aprendizaje de una profesión que se considere social y culturalmente importante".(Cavajal,1984:64).

La UNAN- CUR Matagalpa empleaba según docentes, un plan de estudio adecuado para la formación de un profesional competitivo en la carrera de Psicología, presentando clases prácticas como teóricas el cual fue abarcado en su totalidad, pero señalaron que no estaba actualizado, por tanto consideran ellos que se pudieron haber hecho algunas

modificaciones en los programas, pues en determinados momentos eran muy repetitivos, además que el material de algunas materias no era el suficiente.

Según graduados de la carrera de Psicología, en su plan de estudio emplearon clases prácticas y con ellas acentuaron sus conocimientos teóricos, por otra parte opinaron que las clases prácticas deberían de implementarse desde los primeros años de la carrera. (Ver anexo 5).

4.1.1.2. Formas de enseñanza



Gráfico 1. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

El 60 % de los graduados en la carrera de Psicología consideran suficientes las formas de enseñanza utilizadas por la universidad, ya que se emplearon 60 horas prácticas de familiarización, 75 horas prácticas de especialización y 270 horas prácticas de profesionalización, según los planes de estudios de dicha disciplina, con las cuales acentuaron sus conocimientos.

Lo fundamental en la educación, es adecuar los medios a los fines propuestos de enseñar de la mejor manera, los cambios tecnológicos en la educación implica cambios en la forma de impartir el conocimiento; es por ello que los docentes sostienen que los métodos de enseñanza con mayores recursos tecnológicos serian más efectivo. En la universidad todavía hay dificultades para salir de las clases tradicionales; además de que existen pocos medios y los existentes no dan abasto. Los docentes debemos ir cambiando

el medio de transmisión de los conocimientos, complementando de manera más frecuente, otros métodos de enseñanza.

4.1.1.3. Cumplimiento de los programas de clases

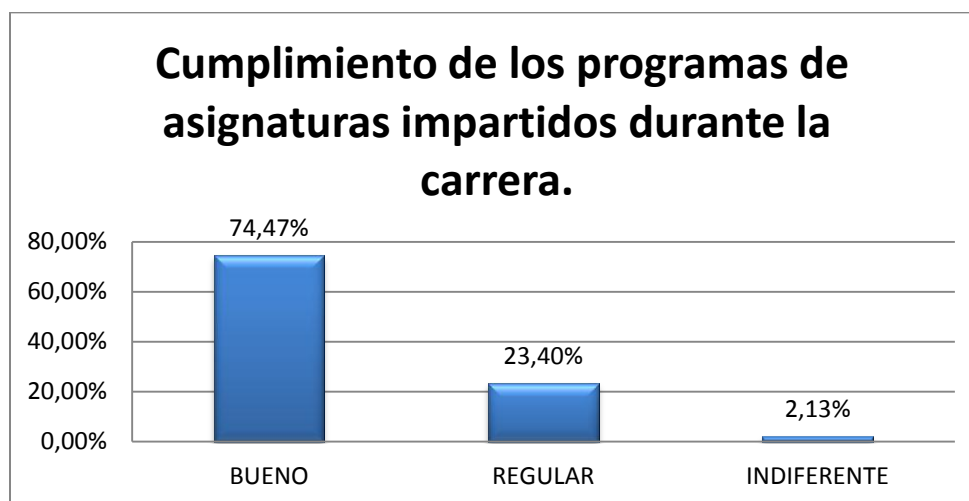


Gráfico 2. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

El 74.47% de los graduados de la carrera de Psicología consideran como bueno el cumplimiento de los programas de clases ya que manifestaron que para su carrera lo indispensable es la relación teórica – práctica.

Para los docentes el tiempo estipulado en el cumplimiento del plan de estudio de esta carrera es el adecuado para la apropiación de los conocimientos de los estudiantes.

Se observó que los maestros y estudiantes estaban conformes con la manera que la universidad impartía el conocimiento de esta carrera dedicada a la salud mental.

4.1.1.4. Utilización de medios de enseñanza

Para los docentes los medios o recursos de enseñanzas son componentes esenciales en todo proceso, como apoyo para facilitar la metodología a utilizar, dirigido al desarrollo del aprendizaje.

La utilización de medios con tecnología, la cual hoy en día no debe ser una herramienta de trabajo, sino un medio de aprendizaje, juega otro papel dentro del proceso de enseñanza.

Los egresados de la carrera de psicología demostraron en un 68% que los medios de enseñanza con los cuales aprendieron durante sus años de estudio, fueron los adecuados, pero no en su totalidad, por que existieron nuevos medios que no fueron utilizados.

4.1.1.5. Capacitación del personal docente

"La capacitación es toda acción organizada y evaluable que se desarrolla en una empresa para modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal en conductas produciendo un cambio positivo en el desempeño de sus tareas. El objeto es perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo"(Aquino y otros, 1997).

La universidad da capacitaciones según, docentes de la carrera de Psicología, pero los graduados de la carrera de Psicología consideran que se pudieron haber impartido capacitaciones más profundas, orientadas al desarrollo personal y profesional que les permitiera un mayor enfoque de cómo desenvolverse en las aulas de clase a través de metodologías y estrategias, pues muchas veces el problema que impide el desarrollo de una mejor enseñanza está en que no se capacita como se espera.(Ver anexo 3).

4.1.1.6. Aceptación del alumno a la metodología

"La clave se encuentra en generar capacidades genéricas que permitan el aprendizaje a lo largo de toda la vida y provean a los estudiantes capacidades para su desarrollo autónomo". (Watters 2000: 89-92).

Según los graduados la metodología que aplicaron los docentes en el trayecto de la carrera fue muy buena, ya que se impartieron clases teóricas como prácticas, en las teóricas hacían sus propios comentarios sobre el trabajo, bibliografía y con respecto las practicas complementaban su aprendizaje; así como también las formas que se hicieran autodidactas a la hora de no limitarse a lo que el docente sugería, mencionaron repetidas veces que los medios tecnológicos no eran los suficientes para cubrir la demanda por parte de los estudiantes.

4.1.1.7. Evaluación del aprendizaje del alumno

"El aprendizaje pretende pues liberar la curiosidad, permitir que las personas evolucionen en según sus propios intereses, desatar el sentido de la indagación, abrir todo a la pregunta y a la exploración, reconocer que todo está en proceso de cambio, aunque nunca lo logre de manera total". (Roger, 1991:144).

Los docentes opinan que la universidad pide variar metodología, aun cuando siguen dando los mismos formatos poco flexibles para evaluar, pero ellos como maestros no se limitan a los parámetros sugeridos por la universidad si no que buscan estrategias donde el estudiante se adecúe a ellas. (Ver anexo 2).

4.1.2. Curriculum

"El currículum es un entramado cultural que está conformado por elementos diversos y su carácter es el de una estructura dinámica o relativamente estable. Es por tanto prioritaria, la asignación de nuevos sentidos a "las prácticas" en tanto acciones humanas que exigen de decisiones normativas y éticas. Decisiones que remiten a una tarea de desvelamiento del imaginario colectivo y de las significaciones que construye el colectivo desde una "posición" y en un "campo" particular. (Bourdieu, 1991).

El curriculum no solo representa un planteamiento de un conjunto de contenidos y de materias, sí no que también parte de una formación básica general tanto de orden humanístico como psicológico para seguir con contenidos de base de cada una de las diferentes áreas de aplicación de la psicología .

4.1.2.1. Investigación

"La investigación es una forma de conocimiento que se caracteriza por la construcción de evidencia empírica-apoyada en un cuerpo teórico, a partir de la aplicación de reglas de procedimientos rigurosos y explícitas."(Sautu, 1997:180.).

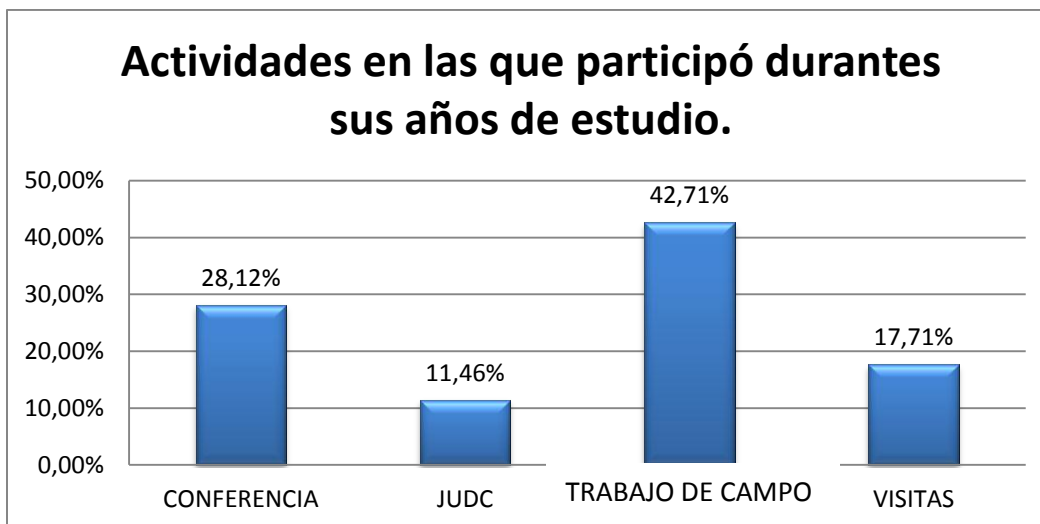


Gráfico 3. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

4.1.2.1.1. Jornada Universitaria de Desarrollo Científico (JUDC)

"Para llegar al conocimiento científico es el método científico el cual es un modo razonado de investigación, de una estrategia, un procedimiento o un camino planeado deliberadamente en sus principales etapas, para llegar al objetivo de conocer un fenómeno en los aspectos que nos interesen".(Dieterich,2003:19).

La UNAN realiza la jornadas científicas cada año, donde los estudiantes participan de manera voluntaria, un 11.46% de los graduados encuestados manifestaron haber participado en estas jordanas a lo largo de sus años de estudio.

4.1.2.1.2. Trabajo de campo

(Sauwéns, 1998).concibe al trabajo de campo como un recurso didáctico metodológico de gran importancia en el hecho educativo: "Que enriquece la experiencia personal del alumno y no tiene que considerarse una actividad extraordinaria, sino más bien una parte constitutiva del trabajo normal de clase".

El 42.71% los graduados de la carrera de Psicología realizaron trabajo de campo lo cual estimulo la capacidad del graduado de analizar y sintetizar la realidad en un espacio concreto produciendo su propia síntesis.

4.1.2.1.3. Formas de culminación de la carrera de Psicología

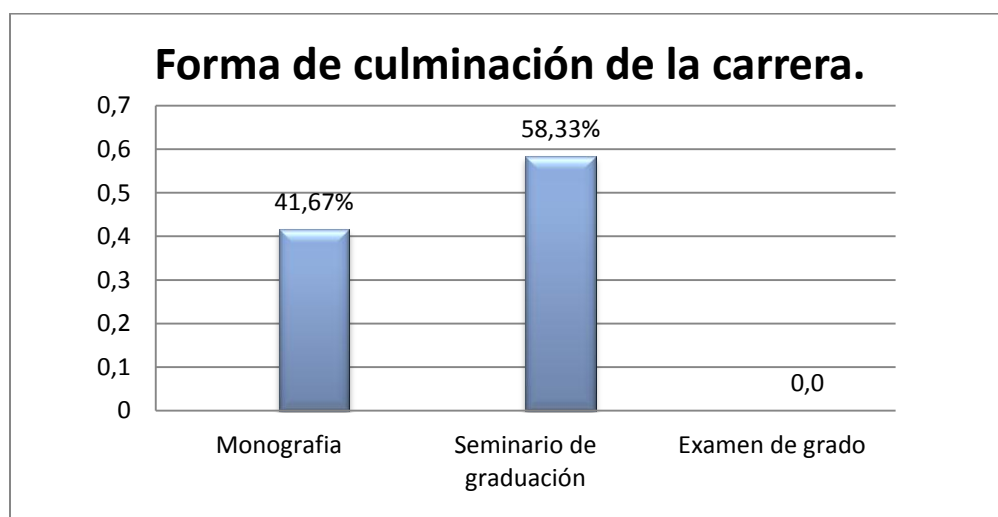


Gráfico 4. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

De los graduados de la carrera de Psicología el 58.33% culminó sus estudios con seminario de graduación porque ellos consideraron que este tipo de trabajo para culminar sus estudios era el más conveniente ya que les exigía terminar en el tiempo estipulado con ayuda de todos los grupos trabajando bajo el seguimiento de los encuentros de seminario de seguido de un 41.67% con monografía los cuales consideraron trabajar de manera independiente en sus grupos, pues consideraron que podían trabajar sin presión en el tiempo requerido.

4.1.2.2. Extensión social

4.1.2.2.1 .Prácticas

"La práctica no forma solo por que impone, sino que para muchos, porque lo reactualiza". (Feldman, 1999:86).

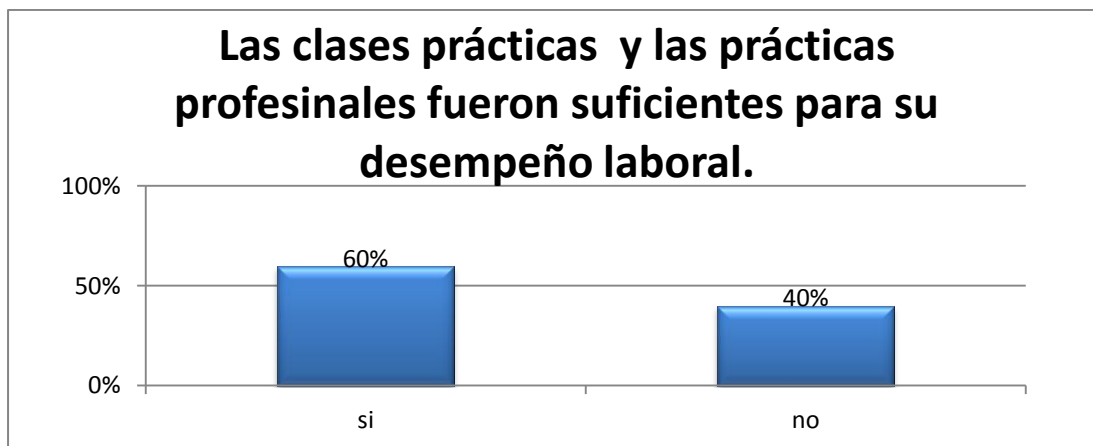


Gráfico 5. Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta realizada a graduados.

El aprender por cuenta propia, propiciar e incentivar la metodología de la práctica experimental a partir de contenidos desarrollados y la búsqueda de soluciones para problemas, el 60 % de los encuestados afirmaron que las prácticas profesionales fueron suficientes, porque por medio de ellas acentuaron sus conocimientos teóricos al dar atención Psicológica bajo la supervisión de los maestros.

Las prácticas profesionales constituyen un ejercicio guiado y supervisado donde se ponen en juego los conocimientos adquiridos durante el proceso formativo. Permiten concretizar teorías aplicándolas a situaciones problemáticas reales. Este ejercicio profesional posibilita a los estudiantes reconocer los límites de la teoría y acceder a los requerimientos de la realidad.

Las prácticas profesionales no tienen un solo sentido; establecen un diálogo continuo entre la formación recibida en la Universidad y la realidad proponiendo un vínculo bidireccional en el que teoría y práctica se asimilan mutuamente, concretándose, dando lugar a un nuevo sentido a la realidad social y profesional.

4.1.2.2.2. Conferencias

"La conferencia es la exposición lógica y armónica, la secuencia sistemática y clara de todo lo relacionado con una cuestión científica, construida sobre la base dialéctico

materialista y frecuentemente acompañada de la demostración de experimentos y de manuales didácticos.”(Lenin, 1969).

Los graduados de la carrera de Psicología en un 28.1% asistieron a conferencias, las cuales introdujeron a los alumnos en la ciencia, brindándole la familiarización previa con los planteamientos científicos y teóricos.

Las conferencias más que una técnica de impartir el conocimiento es una herramienta indispensable que se práctica hoy en día para asentar las bases científicas, determinando la dirección, contenido principal y el carácter de todos los tipos de asignaturas impartidas.

4.1.2.2.3. Visitas empresas

Un 17.71% de los graduados realizaron visitas a empresas. El objetivo de estas visitas realizadas por los estudiantes de la carrera de Psicología, es acercarlos al mundo real de las empresas, estas empresas en la carrera de Psicología estaban representadas por el hospital Cesar Amador Molina, el Sistema penitenciario, escuelas, colegios en donde observaban los diferentes comportamientos de las personas.

4.1.3. Evaluación

“Los sistemas de evaluación no deberán limitarse a memorizar conceptos de forma mecánica sino a aumentar la reflexión, así como también la capacidad de investigación. No haciéndose necesarios rigurosos sistemas de evaluación para explotarlas habilidades de los estudiantes.” (Citado por Galacia, 2003).

4.1.3.1. Formas de evaluación

Con respecto a los instrumentos de evaluación, los Psicólogos comentaron en un 67% que son buenos pero no lo suficiente para saber el grado de conocimiento de los estudiantes, ya que existen otras medidas para la medición del aprendizaje, porque el

estado de ánimo y la rutina del examinado hacen variar los resultados; pues muchas veces el alumno sabe mucho más de lo que se puede constreñirse en un examen.

Según los docentes las formas de evaluación es un proceso indispensable en la tarea educativa para comprobar si se han logrado los objetivos del aprendizaje, planear la actividad académica, decidir la promoción del estudiante y contribuir a elevar la calidad de la enseñanza.

Por medio de las distintas formas de evaluación el docente analiza los conocimientos o habilidades adquiridos por cada uno de los estudiantes y así tomar acciones tendientes a corregir errores, repasar o reforzar puntos débiles, asignar actividades extras y programar la atención diferenciada de los estudiantes.

4.2. DESEMPEÑO LABORAL

"El desempeño laboral se define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización .en efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización" (Chiavenato, 2000).

El desempeño laboral de los graduados de la UNAN-CUR Matagalpa, se determinó a partir de la información proporcionada por los empleadores, los cuales manifestaron que un 66.70% de los graduados tienen un desempeño laboral muy bueno y un 33.30% excelente, distinguiéndose así por la formación profesional adquirida por la universidad.

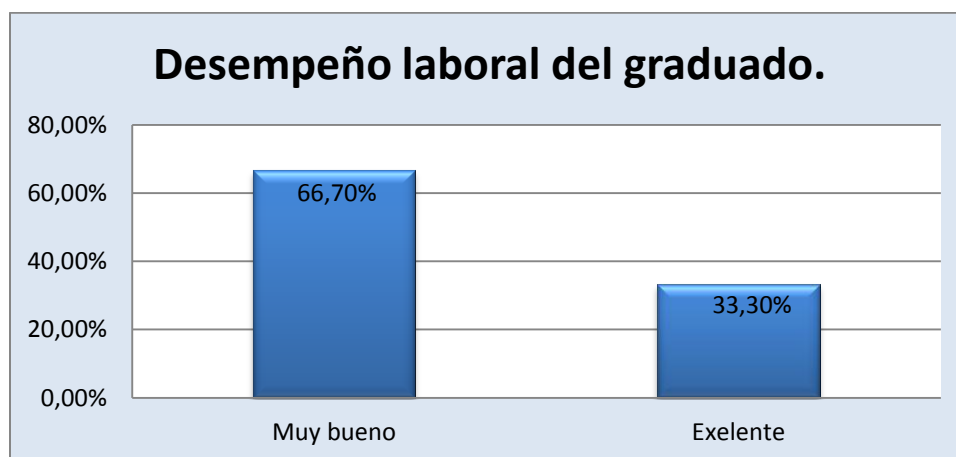


Gráfico 6. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a empleadores.

4.2.1. Campo ocupacional

De los graduados de la carrera de Psicología de la UNAN-CUR MATAGALPA un 35% se encuentran laborando dentro de su perfil profesional, esto significa que la mayor parte de los graduados dedican su tiempo a actividades no relacionadas con la carrera, aun cuando estén bien preparados para ejercer su profesión, esto se debe por la falta de oportunidad en el campo laboral o bien por la situación económica que se vive actualmente.

Lo que indica un 65% de los Psicólogos no están ejerciendo su profesión, convirtiéndose en un reto para la sociedad, ya que no se está aprovechando al máximo los factores productivos (humanos) que pueden sacar adelante a la región. Este resultado demuestra que la oferta laboral por parte de los profesionales es mayor que la demanda, es decir que el campo ocupacional de los graduados de Psicología se encuentra muy limitado, ya que los graduados se desempeñan según las oportunidades que se les presenten aunque no fuese en su carrera porque no tiene otras opciones.(Ver anexo 4).



Gráfico 7. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

4.2.1.1. Sector

El sector productivo, el sector social y las instituciones educativas conforman un proceso de retroalimentación continua para integrar no solo a los sectores productivos si no también al sector social (agrupaciones civiles, gobiernos, partidos políticos, etc.). La idea es que todas las áreas de conocimientos que se cultiven en las instituciones de educación superior aporten algo a la sociedad. Convirtiéndose así en una acción de doble sentido: de

las instituciones de educación superior a la sociedad y de estas a las instituciones de educación superior (ANUIES, 2000).

4.2.1.1.1. Independiente

Un 7.31% de los graduados trabajan de manera independiente ya que construyeron su propia empresa y un 9.80% trabajan en negocios familiares.

El sector independiente está constituido por cuenta propia, no están integrados plenamente en el marco institucional que regulan las actividades. En nuestro país los sectores independientes son los negocios o unidades económicas en pequeña escala con bajo nivel de organización y tecnología artesanal que aportan gran parte a la economía por ser la mayoría.

Los trabajos que se realizan de manera independiente ya sean negocios familiares o propios son buenos económicamente porque de ellos se vive, pero no es suficiente para un desarrollo empresarial que se puede lograr como profesional, en este caso con los Psicólogos, una institución puede funcionar mejor si se ponen en práctica las doctrinas que tal disciplina ofrece.

4.2.1.1.2. Sector empresarial

El 17.10% de los graduados se dedica a laborar en empresas del sector privado las cuales estimulan el crecimiento económico gracias a que aprovechan la iniciativa de los inversionistas, ya sean residentes o extranjeros.

Esto es muy bueno para la región norte porque se demuestra el potencial económico que se tiene profesionalmente.

4.2.1.1.3. Sector Público

De los graduados que se encuentran laborando el 24.40% están ubicados en organismos e instituciones del sector público, pues manifiestan tener un trabajo estable con todos los beneficios laborales que les ofrece el estado.

Los organismos e instituciones del sector público son entes que garantizan al empleado una estabilidad laboral y están destinados al bienestar social.

La confianza de un trabajo estable ha sido la causa de que un porcentaje de los Psicólogos graduados en la UNAN-Matagalpa estén en empresas públicas que les ofrece contratos fijos y no temporales como los del sector privado, además que se está mejorando la calidad de los servicios que el estado brinda al país, este es un gran aporte a la sociedad en general, ya que se mejora la calidad de vida en la región.

4.2.1.1.4. ONG'S

El 22% de los graduados en Psicología se dedican a laborar en Organismos no Gubernamentales las cuales están orientadas y dirigidas a prestar servicios y funciones humanitarias con temas relacionados al desarrollo local.

El perfil de las ONG's como tal es contribuir al desarrollo de la sociedad a través de Proyectos o Programas, por lo que al contratar profesionales graduados en Psicología estos aportan al desarrollo del entorno familiar y social al cumplir con los objetivos planteados por dichas Organizaciones.

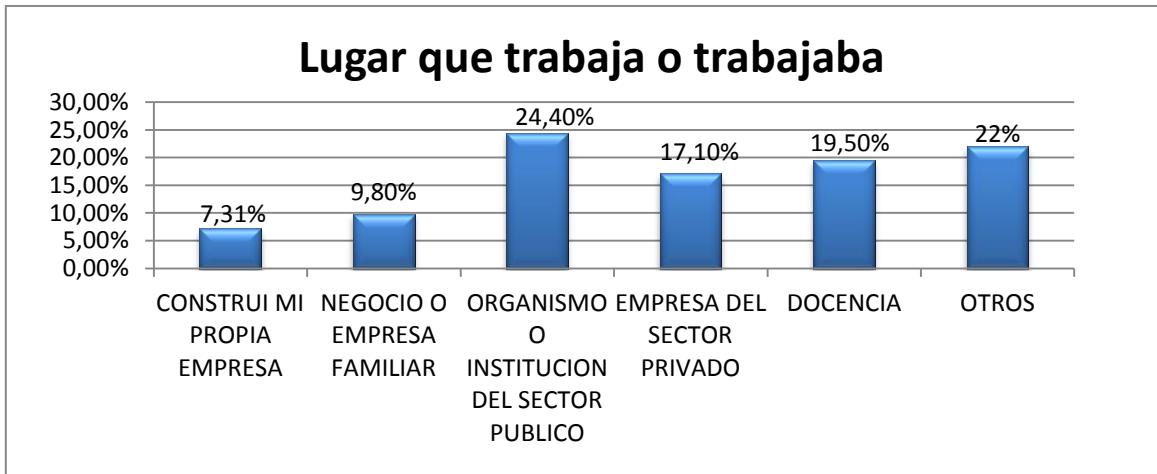


Gráfico 8. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

4.2.1.2. Sector económico

"Es la división de la actividad económica de un estado o territorio a tendiendo a tipos de proceso productivo que tenga." (Diccionario económico).

4.2.1.2.1. Sector Primario

Sector primario. Dícese del conjunto de las actividades económicas directamente vinculadas con la obtención de productos de la tierra: agricultura, ganadería, silvicultura, caza, pesca, minería, petróleo, etc. Las sociedades tradicionales y los países menos desarrollados tienden a tener un sector primario considerable, generalmente con baja incorporación de tecnología y escasa productividad; gran parte de la población económicamente activa se concentra en el mismo y sus exportaciones, del mismo modo, se componen mayormente de materias primas sin elaborar y productos alimenticios básicos.

Según las encuestas aplicadas a los empleadores de psicólogos comentaron que sus empresas no pertenecían a actividades como las que se reflejan en el párrafo anterior. Esto quiere decir que dichas empresas están dentro de otro sector productivo.

4.2.1.2.2. Sector secundario

Sector secundario. Parte de la economía que comprende las industrias manufactureras y otras actividades similares: construcción, generación de energía, etc. El sector secundario se expandió grandemente en los países que hicieron la llamada revolución industrial, lo que produjo una disminución paralela del sector primario dentro del conjunto de la economía. (Diccionario de economía y finanzas).

Como el primero, éste segundo sector productivo no está dentro de las actividades que están realizando actualmente los Psicólogos, se confirma que sus funciones aportan al desarrollo de servicios sociales que algunas empresas del estado y entes no gubernamentales ofrecen a la población. Un desarrollo no necesariamente tiene que ser económico, en este caso los Psicólogos mejoran la calidad de vida cultural en la región esto viene a caer en progreso social.

4.2.1.2.3. Sector terciario

El sector terciario se dedica, sobre todo, a ofrecer servicios a la sociedad, a las personas y a las empresas. Lo cual significa una gama muy amplia de actividades que está en constante aumento. Esta heterogeneidad abarca desde la tienda de la esquina, hasta las altas finanzas o el Estado. Es un sector que no produce bienes, pero que es fundamental en una sociedad.

El 100% de los graduados de la carrera de Psicología laboran en empresas que pertenecen a este sector que constituye uno de los sectores más amplios y dinámicos de la economía del país como resultado de su creciente auge, ofertando principalmente servicios privados que atienden a las demandas del mercado dedicándose a actividades de servicios mercantiles, no mercantiles, a los seguros, las finanzas, al turismo, a la sanidad, a la educación, a la asesoría, a la cultura, los servicios ofrecidos por las administraciones públicas y al ocio, demostrando así su aporte social como económico que de una manera u otra se contribuye a los procesos productivos de cada una de las empresas en las cuales

están ubicados estos profesionales, ya sea en servicios sociales a la comunidad como en la producción de bienes intangibles.

El sector terciario, finalmente, es un conjunto que incluye todas las actividades y prestación de servicios que no pertenecen a los otros dos sectores y que podrían considerarse como actividades de suministro de bienes inmateriales a las personas, a las colectividades o a las empresas.



Gráfico 9. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a empleadores.

4.2.2. Trabajo

“El trabajo es la ejecución de tareas que precisan de un esfuerzo físico y mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios que cubran las necesidades humanas. Muchos trabajos importantes –como el doméstico o el voluntario– no están remunerados. Una ocupación es un trabajo que se realiza a cambio de un salario regular. En todas las culturas el trabajo es la base del sistema económico.” (Giddens, 1989).

4.2.2.1. Fijo

El 68.75% de los graduados que se encuentran laborando tiene una situación laboral estable con contrato a termino fijo contando con todas las prestaciones correspondientes según como lo dicta la ley.

Para el trabajador, lo mejor indudablemente es un contrato de trabajo fijo, puesto que le ofrece estabilidad laboral, lo cual es muy bueno para la economía familiar ya que no está con el temor de que se le termine el contrato si acaso fuese temporal. Se puede decir que la población está económicamente bien cuando se cuenta con trabajos seguros, porque de lo contrario no se constaría con ingresos, económicamente una población desempleada es un país pobre y esto no es bueno ya que no se estaría produciendo.

4.2.2.2. Eventual

De los graduados que se encuentran laborando el 2.94% es eventual realizando una sustitución.

Se consideran trabajos eventuales a toda aquella actividad laboral que no esté sujeto a ningún contrato donde se estipule tiempo, salario u otro tipo de convenio entre las partes, tan solo el hecho de hacer un acuerdo verbal ya se está poniendo en práctica a lo que llamamos trabajos temporales.

Los trabajos temporales o eventuales ayudan a mantenerse a los profesionales activos pero no son suficientes para tener una buena calidad de vida, si la mayoría de los trabajos fuesen temporales las personas se verían en problemas ya que no contarían con ingresos seguros, de tal modo que este tipo de trabajo no satisface completamente las necesidades económica.

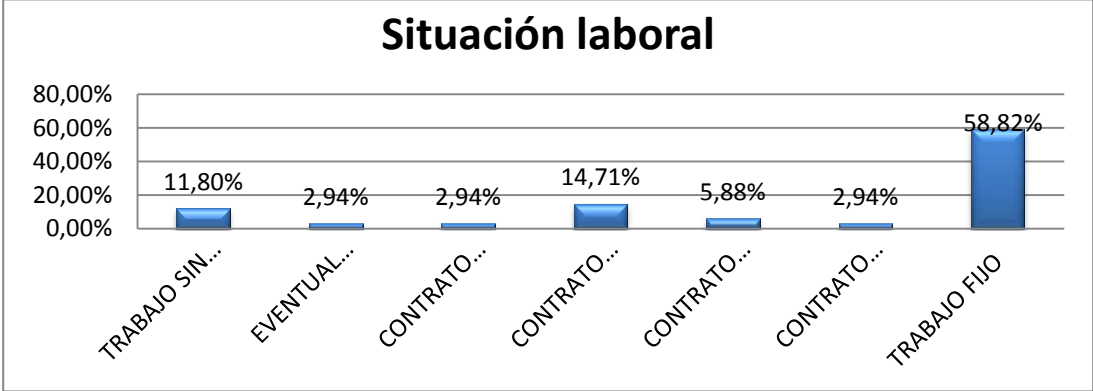


Gráfico 10. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

4.2.2.3. Área de trabajo

Del 68.75% de los graduados que se encuentran laborando actualmente están ubicados en las siguientes aéreas:

- 19.50% se ubican como docentes
- 35% dando orientación Psicológica.
- 4 % en el área de RRHH.
- 2% como analistas de desarrollo local
- 6% en el área administrativa.
- 2.25% no facilitó información.

4.2.3. Remuneración después de la titulación

4.2.3.1. Remuneración salarial

En un sentido amplio, Salario es la retribución del factor productivo trabajo, incluyendo todos los ingresos provenientes del empleo o del autoempleo, los horarios profesionales, etc. En un sentido más restringido salario es la remuneración del personal empleado en las empresas incluyendo todos los pagos que estas asignan a sus empleados.

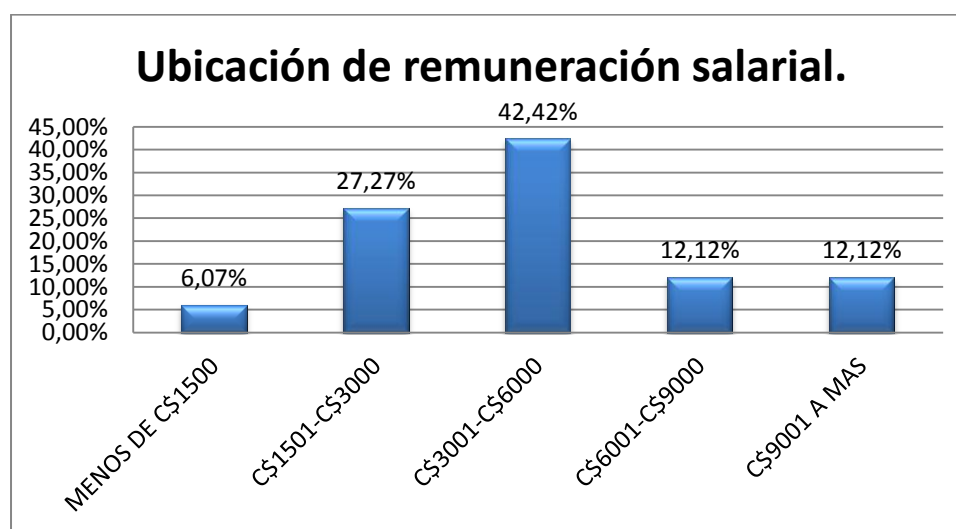


Gráfico 11. Fuente: Elaboración propia partir de encuestas realizadas a graduados.

El 42.42% de los graduados de la carrera de Psicología se ubican en un rango salarial entre C\$ 3001-C\$ 6000, lo cual demuestra que lo devengado por los graduados está por encima del salario mínimo en Nicaragua que es de 3,303.90 córdobas (cifra 2011, según última reforma), esto permite a los graduados en Psicología que están laborando satisfacer un poco sus necesidades contribuyendo al quehacer económico dentro de la región.

Los salarios son uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de las personas, permitiendo al trabajador vivir dignamente y tener para disfrutar de la tranquilidad que da el saber de asegurar las necesidades básicas de la familia, incluso, con algún pequeño lujo de vez en cuando.

4.2.4. Satisfacción profesional

“un estado emocional positivo o agradable, resultado de la valoración que el individuo hace de su trabajo o de sus experiencias con el mismo”. (Locke,1976: 27).

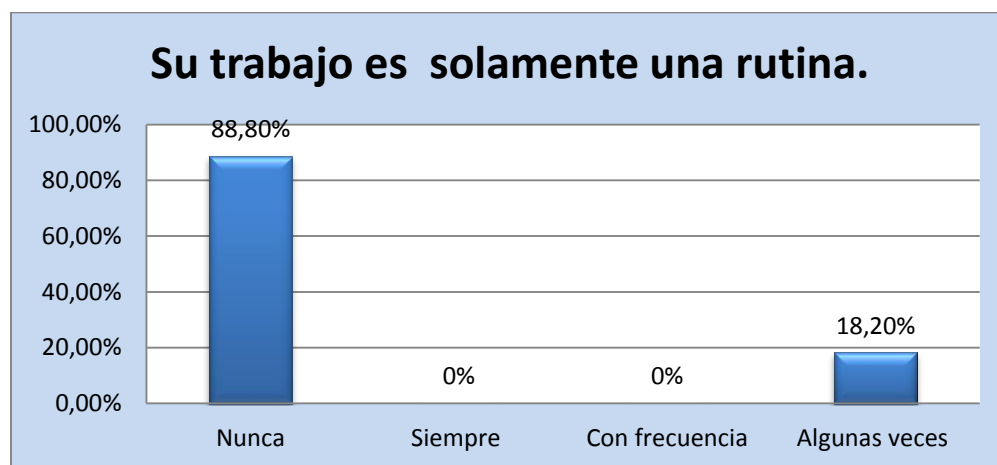


Gráfico 12. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

Del 68.75% que se encuentran laborando, el 88.8% expresa que su trabajo nunca es una rutina, esto nos demuestra que realizan sus actividades laborales con empeño y deseo de ejercer mejor cada día su profesión y función asignada.(Ver anexo 1).

4.2.4.1. Valores humanos

"Un valor es una concepción explícita o implícita que caracteriza un individuo o un grupo, de lo que es deseable (o preferible) y que influye en la selección de modos, medios disponibles y metas de acciones" (Kluckhohn, 1951).

El 100% de los encuestados dicen que es excelente que la universidad transmita valores éticos, morales pues forman la base de la confianza y cooperación; ya que como persona se necesita crecer cada día de una forma integral en cuanto a conocimientos pero con respecto a lo espiritual dicen que es una disciplina de familia a la cual se debe respetar.

Los valores morales permiten el desarrollo de la capacidad de juicio y razonamiento sobre cuestiones y problemas morales, lo cual permitió a los graduados actuar con el sentido de comprensión, aceptación de las normas morales, reglas de vida social y costumbre vigentes en la sociedad, esto crea un ambiente de confianza en los trabajos, lo cual permite desarrollar o desempeñar las funciones de manera ordenada respetando su posición laboral.

4.2.4.1.1. Responsabilidad

La palabra responsabilidad contempla varias definiciones posibles. De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española (RAE), se trata del cargo o la obligación moral que resulta para un sujeto del posible error cometido en un asunto determinado. La responsabilidad es también la obligación de reparar y satisfacer una culpa.

Los graduados reflejaron en un 56.30% desarrollar el sentido de la responsabilidad asumiendo las consecuencias de los hechos realizados.

Por lo tanto, una persona responsable es aquella que reflexiona, administra, orienta y valora las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral. De esta forma, la responsabilidad es una virtud de los seres humanos.

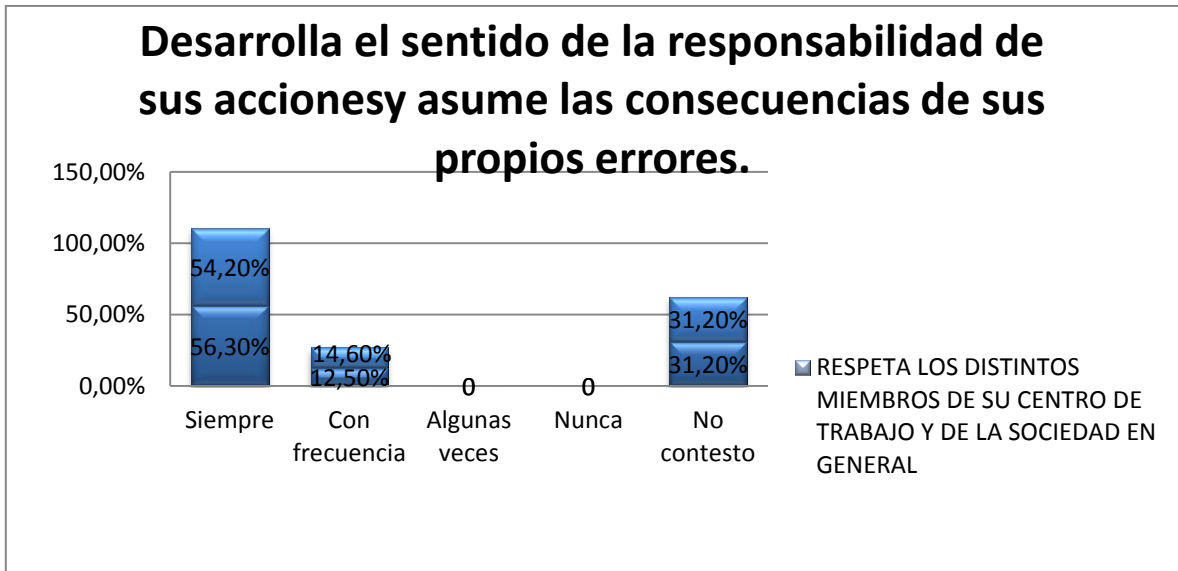


Gráfico 13. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

4.2.4.1.1. Relaciones laborales

El 64.6% de los graduados de la carrera de Psicología expresan respetar siempre a los distintos miembros de su trabajo y sociedad en general, lo que les permite tener una buena relación laboral que es muy importante para un buen desarrollo tanto en nivel personal como profesional, además que ayuda a las empresas o lugar de trabajo tener un clima agradable en cuanto al respeto entre compañeros.

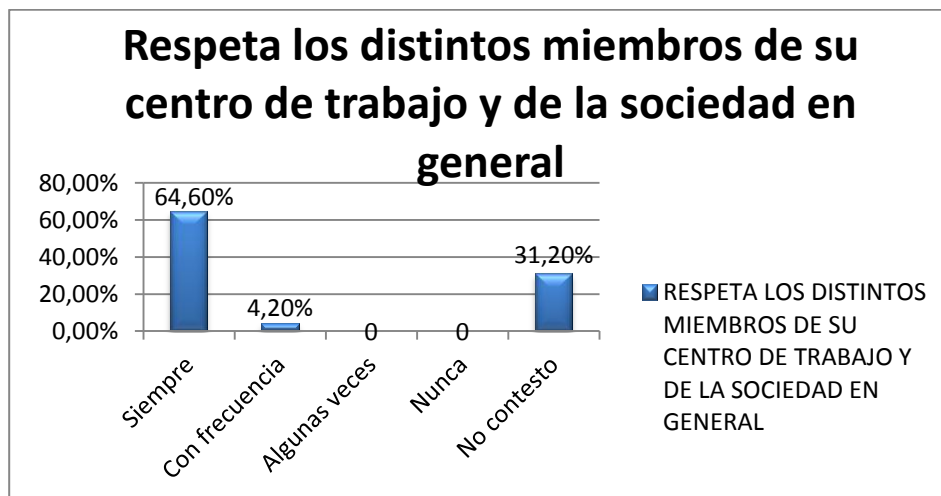


Gráfico 14. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

4.2.4.2. Necesidades básicas fisiológicas

4.2.4.2.1. Condiciones de entorno laboral

Se enumeran una serie de factores para evaluar las condiciones de trabajo. Estos elementos son el tipo de tarea, cargas y esfuerzos, concentración sobre la tarea, horario laboral, ambiente en el trabajo, aspectos socioeconómicos, características individuales del trabajador y lugar de trabajo. (Gómez y Cols, 1998).

Con respecto a las diferentes carreras, los graduados de la carrera de Psicología se encuentra satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad en su centro de trabajo, pues manifestaban que en su trabajo son indispensables estas condiciones, al igual que con su entorno, espacio físico, iluminación, ventilación y temperatura, todos ellos indispensables para que un Psicólogo desempeñe sus funciones con tranquilidad y que el paciente también goce de éstas.

En general, unas malas condiciones ambientales pueden constituir una fuente de incomodidad que influye negativamente en la salud de los trabajadores y deben ser objeto de una intervención por parte de la empresa.

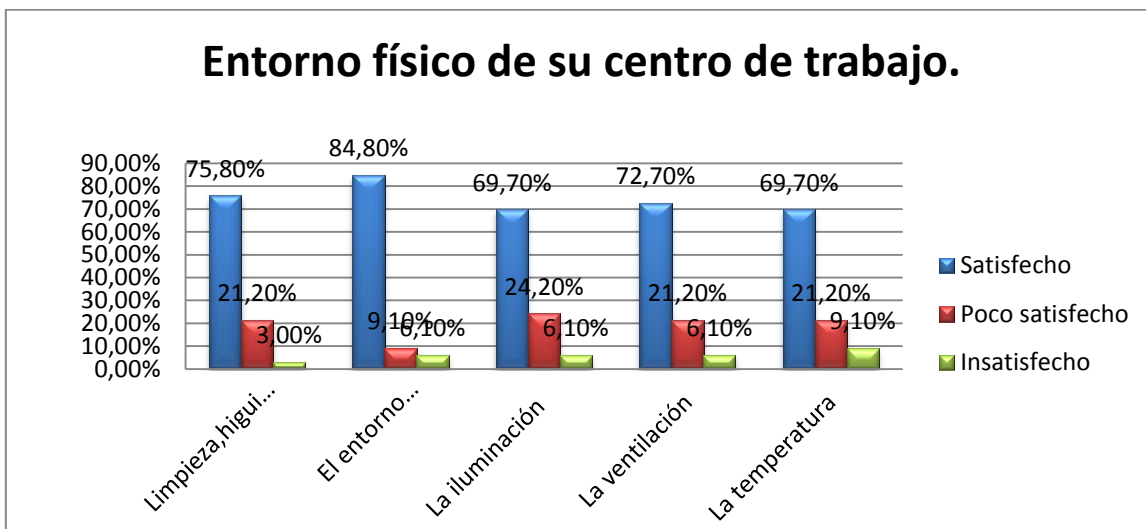


Gráfico 15. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

4.2.4.2.2. Condiciones sociales

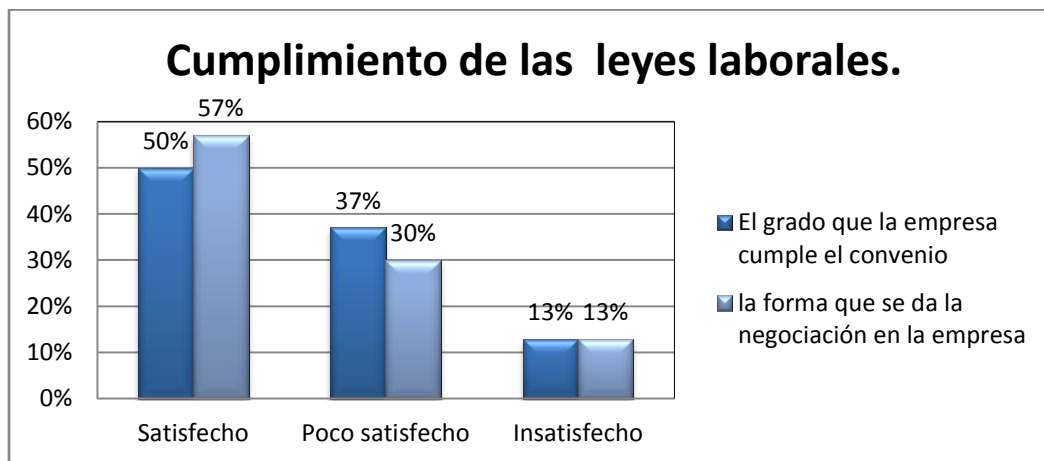


Gráfico 16. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

“Contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio.” (Derecho individual del trabajo, Atr.19).

Un convenio laboral es un instrumento básico para establecer las condiciones de trabajo, en donde las obligaciones de las partes se limitan a incluir las cláusulas de los contratos individuales de trabajo.

Su efecto inmediato es producir derechos y obligaciones como cualquier otro contrato, el 57% de los graduados están satisfechos con las formas en que se dan las negociaciones laborales en su empresa pues les brindan y les garantizan beneficios contemplados en su contrato laboral como las prestaciones sociales, vacaciones, además de mantener una relación de confianza y respeto entre sus superiores y subordinados.

4.2.5. Localización laboral

4.2.5.1. Localización según lugar de trabajo

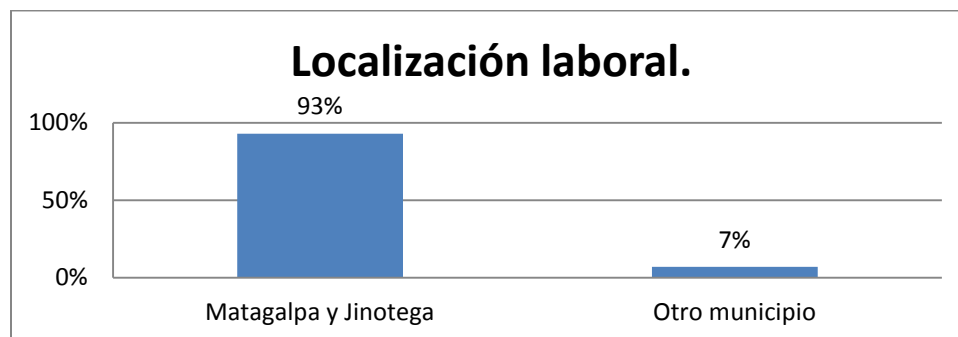


Gráfico 17. Fuente: encuesta realizada a graduados de la carrera de Psicología. Elaboración propia.

Según las encuestas aplicadas a los actuales Psicólogos graduados en la UNAN-MATAGALPA en el periodo 2006-2009 solamente un 7% de los que se encuentran laborando están fuera del municipio de Matagalpa, esto quiere decir que la mayor parte de ellos o sea un 93% está contribuyendo con sus oficios al desarrollo local de nuestra región norte, una cifra muy considerable para decir que la UNAN-Matagalpa forma profesionales para el progreso socioeconómico del municipio.

4.2.6. Capacitación post título

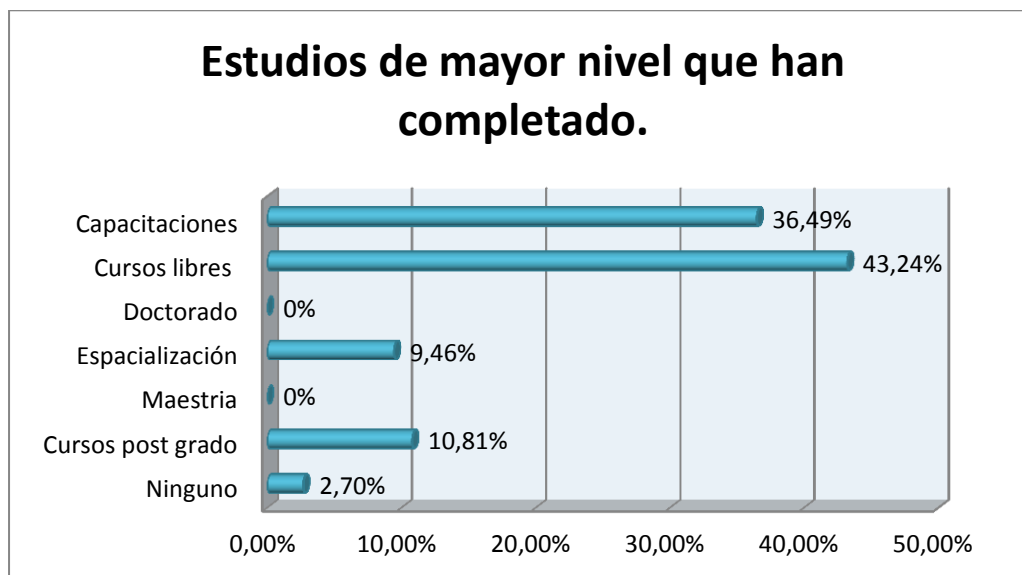


Gráfico 18. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados

4.2.6.1. Doctorado

Doctor es una palabra latina que permite nombrar a la **persona** que ha recibido el **último grado académico** que otorga una universidad o un establecimiento autorizado para ello. El **doctorado**, por lo tanto, es el grado académico universitario de nivel más alto que los Psicólogos graduados en el periodo 2006-2009 no han podido realizar por el costo que este implica.

4.2.6.2. Maestría

La maestría contribuye, junto con el doctorado, a la formación de recursos humanos para la ciencia, que es una necesidad del desarrollo de cualquier sociedad, lo que se realiza no solo propiciando el dominio de la cultura científica precedente, sino también y principalmente, enriqueciéndola con nuevos conocimientos, creando cultura científica, tal es la esencia de esta formación.

Según los graduados no han podido optar por estas categorías anteriores pues consideran que están inaccesibles a su situación económica y laboral.

4.2.6.3. Especialización

Los estudios de Especialización Profesional comprenderán un conjunto de asignaturas y otras actividades organizadas en un área específica, destinadas a proporcionar los conocimientos y el adiestramiento necesario para la formación de expertos de elevada competencia profesional.

El 9.46% de los Psicólogos tienen especialización Profesional en disciplina o áreas complementarias afines a su carrera, lo que contribuye a complementar su formación profesional y por ende mejorar su desempeño laboral.

4.2.6.4. Cursos post grado

Post grado o posgrado es el ciclo de estudios de especialización que se cursa tras la graduación o licenciatura. Se trata de la formación que sigue al título de grado, que es la titulación de educación superior que se obtiene al concluir una carrera universitaria.

Un 10.81% de los graduados estudiaron un postgrado después de culminar su carrera lo que les sirvió para fomentar la actividad de investigación y la actualización de los contenidos universitarios a demás de la especialización del conocimiento.

Al realizar estudios postgrado desarrollaron una mayor la capacidad, esto permite que su oferta laboral sea más cotizada por parte de los demandantes de sus servicios, un profesional debe estar en constante actualización de su materia para llegar a hacer un factor productivo de calidad dentro de las empresas.

4.2.6.5. Capacitaciones

El significado de Capacitación es la preparación de una persona para que sea apta o capaz para hacer una cosa.

Un 36.49% han recibido diferentes capacitaciones las cuales les han brindado oportunidades continuas para mejorar enriqueciendo su perfil profesional, pues en la actualidad las empresas están aprovechando el hecho de que la capacitación puede mejorar el compromiso del empleado desempeñando una función central .

Las capacitaciones hoy en día se realizan con el propósito de satisfacer nuevos criterios que son necesarios para que la fuerza laboral sea capaz de analizar y resolver problemas relacionados con el trabajo. Al igual que los post grado este tipo de estudios extras ayuda a que el perfil profesional de cada uno de los graduados este en constante competencia.

4.2.6.6. Cursos libres

Los cursos libres constituyen una opción académica no formal, de vinculación y acercamiento de la Universidad con los diferentes sectores de la población.

Un 43.24% han optado por estudiar cursos libres lo que les ha permitido el intercambio de conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias en diferentes campos de especialidades, enriqueciendo el quehacer académico al vincularse con la realidad además de ser este tipo de estudio el más accesible económicamente.

4.3. APORTE SOCIOECONÓMICO, HUMANO, AMBIENTAL Y CULTURAL

4.3.1. Aporte Social

4.3.1.1. Educación

“La educación tiene como finalidad fundamental el pleno desarrollo de la personalidad y el logro de un hombre sano, culto crítico y apto para convivir en una sociedad democrática, justa y libre basada en la familia como célula fundamental y en la valoración del trabajo; capaz de participar activa, consciente y solidariamente en los procesos de transformación social; consustanciado con los valores de identidad nacional y con la comprensión, la tolerancia, la convivencia y las actividades que favorezcan el fortalecimiento de la paz entre las naciones y los vínculos de integración y solidaridad Latinoamericana” (la Ley Orgánica de Educación establece lo siguiente, Atrt.3).

4.3.1.1.1. Educación no formal

Define a la Educación no formal como “aquellas actividades que se organizan intencionalmente con el propósito expreso de lograr determinados objetivos educativos y de aprendizaje” (Coombs, 1968: 19).

El 100% de los graduados aportan a la sociedad de manera informal contribuyendo a la no contaminación del Medio Ambiente realizando actividades como: recoger la basura,

utilizar productos biodegradables reciclar, reutilizar bolsas, botellas, etc., no utilizando aerosoles, ayudando a crear conciencia en los demás sobre las acciones para no contaminar el medio ambiente así como divulgar la existencias de leyes .

Lo que demuestra que las actividades que se realizaron en la UNAN- CUR Matagalpa aportaron al cuidado del Medio Ambiente dando sus frutos en el comportamiento de sus egresados.

4.3.1.1.2. Docencia

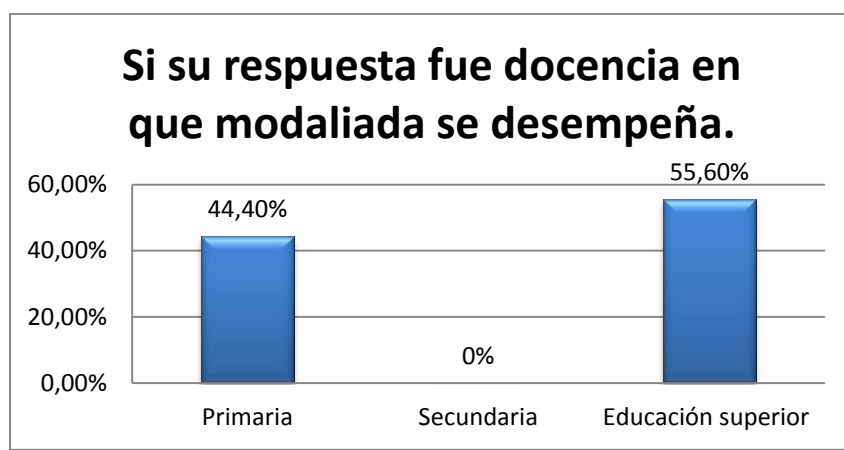


Gráfico 19. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

Docencia significa enseñar según su etimología latina (del latín “docere”). La docencia por lo tanto hace referencia a la actividad de enseñar, siendo actualmente docentes aquellos que se dedican profesionalmente a ello, recibiendo una remuneración por sus servicios.

El 19.50% de los graduados de la carrera de Psicología que se dedican a la docencia ya sea a la modalidad de educación superior o a la modalidad de educación primaria aportan al desarrollo social y cultural de la región por medio del proceso de integración de los miembros de la sociedad y la transmisión cultural, garantizando la estabilidad de la sociedad, permitiendo conservar, promover y consolidar los patrones de conducta, las ideas y valores socialmente aceptados, creando una cualidad superior, traducida en nuevos valores.

Las sociedades que busquen el desarrollo deben modernizar sus estructuras, sus procesos de producir sus valores, y potenciar una educación donde prime la formación de hombres creativos, innovadores, libres, atendiendo a todos los sectores sociales.

La formación docente es una convocatoria para aprender desde la rigurosidad, la exigencia, disciplina, es decir acto de valentía y de entrega, de confrontación contra la oscuridad de la ignorancia, compromiso consigo y con el otro.

4.3.1.2. Cultural

4.3.1.2.1. Rescate de tradiciones y costumbres

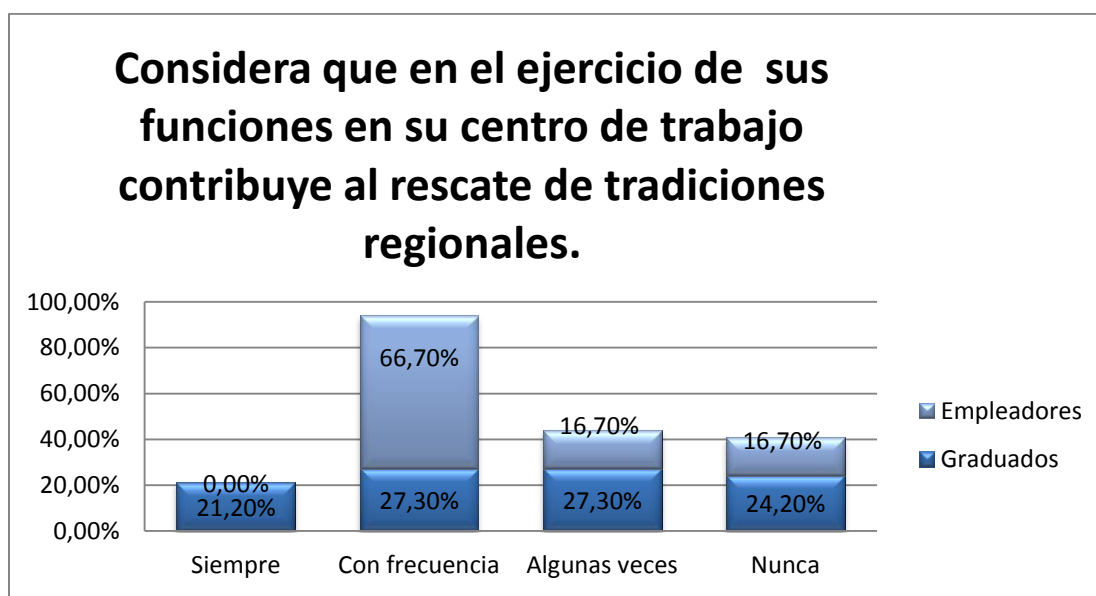


Gráfico 20. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados y empleadores.

El 27.30% consideran que con el desempeño de sus funciones laborales algunas veces contribuye al rescate de las tradiciones regionales realizando actividades como ferias, actos culturales, comidas típicas entre otras como danza folklórica, coincidiendo con la información brindada por los empleadores manifestando estos, que los egresados contribuyen con las actividades mencionadas por ellos anteriormente, aportando de esta manera a mantener arraigada nuestra identidad cultural.

4.3.1.3. Empleo

4.3.1.3.1. Porcentaje de empleos creados

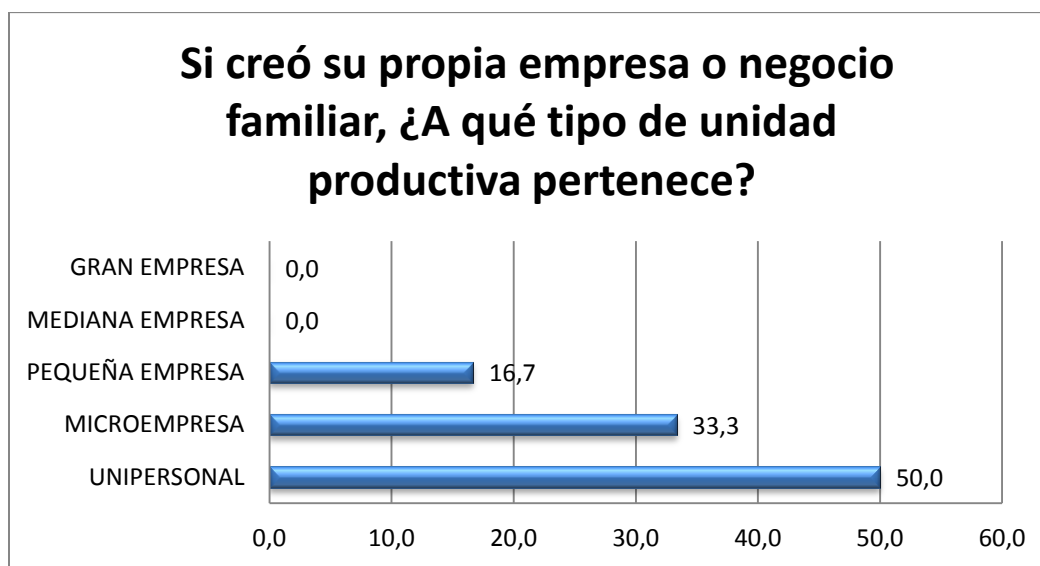


Gráfico 21. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

Del 7.32% de los graduados que construyeron su propia empresa el 50% pertenece a la unidad productiva unipersonal pues reunían las cualidades requeridas por lo que opinaron optar por ella ya que poseen un responsabilidad limitada arriesgando solo la suma invertida por ellos mismos, es decir su patrimonio personal no sufrirá desmedro alguno y por lo tanto su familia o quienes dependan de él, tendrán mayor estabilidad.

En cuanto a la creación de empleos por parte de los graduados según la gráfica refleja estar ubicados dentro de la micro y mediana empresa lo que significa que de una u otra manera están empleando personas, esto se puede entender como una contribución al desarrollo de la economía regional y nacional.

4.3.2. Aporte Humano

4.3.2.1. Principios, valores y ética

«La ética es esencialmente autónoma, ya que radica últimamente en las convicciones personales, que son las que dan sentido a las normas» (Camacho y Miralles, 2002:21).

Los principios, valores y ética dirige la conducta humana a la búsqueda del bien y la profesión tiene su origen, justificación y claves últimas de comprensión en la aportación de algún bien a los demás y la sociedad.

4.3.2.1.1. Tolerancia

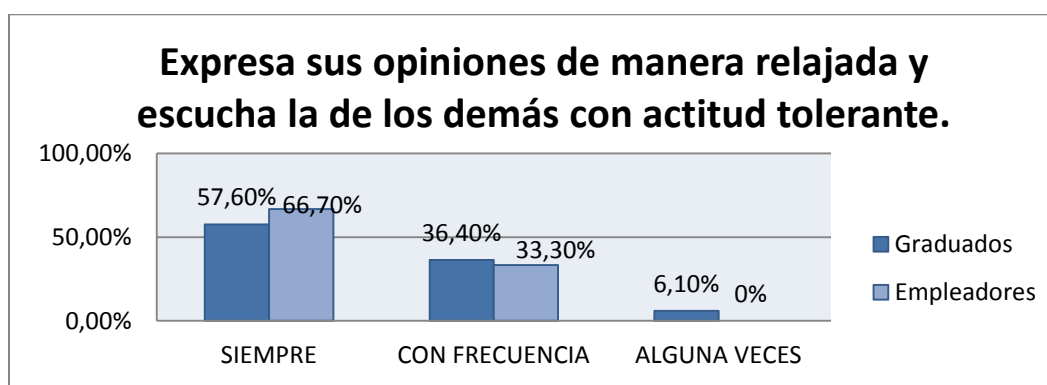


Gráfico 22. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados y empleadores.

Un 57.6% de los graduados siempre expresa sus opiniones de manera relajada y escucha la de los demás con actitud tolerante coincidiendo con la información proporcionada a los empleadores de los graduados.

4.3.2.1.2. Responsabilidad

La palabra responsabilidad proviene del latín responsum, que es una forma de ser considerado sujeto de una deuda u obligación.

El 66.7% de los graduados siempre desarrolla la capacidad de entendimiento, motivación y de responsabilidad con respecto a la toma de decisiones personales y de equipo de trabajo.

La responsabilidad para el profesional es una cualidad indispensable principalmente para la carrera de Psicología puesto que es la disciplina que estudia los procesos psíquicos, así como los procesos que se producen en el entorno social, lo cual involucra la cultura.

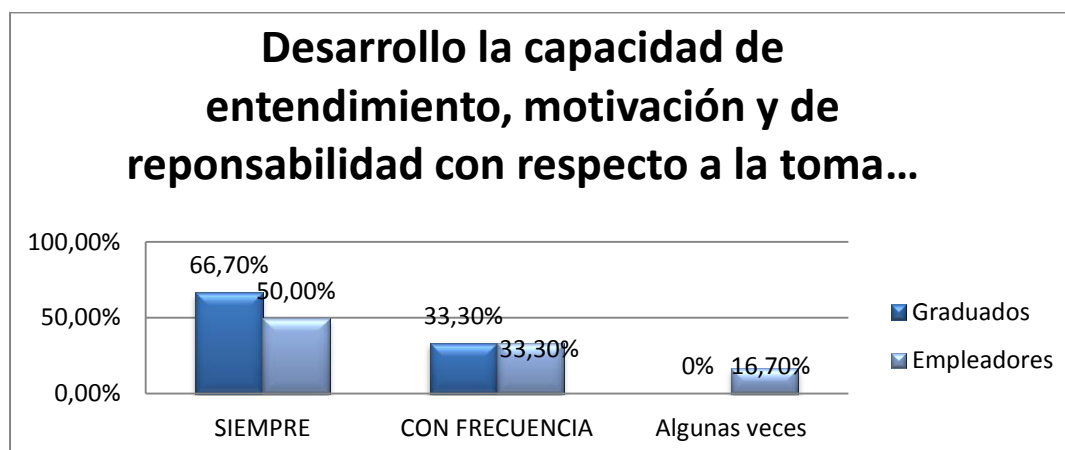


Gráfico 23. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados y empleadores

4.3.2.1.3. Respeto

La palabra respeto proviene del latín "respectus", y significa atención o consideración. De acuerdo al diccionario de la real academia española (REA), el respeto está relacionado con la veneración o el acatamiento que se hace a alguien. El respeto incluye miramiento, consideración y deferencia.

El 93.90% de los graduados expresaron siempre respetar a los distintos miembros de su centro de trabajo y de la sociedad en general.

El respeto al profesional le permite poder reconocer, aceptar, apreciar, valorar las cualidades del prójimo y sus **derechos**. Es decir, el respeto es el reconocimiento del valor propio, los derechos individuales y de la sociedad en general que nos hace **vivir** en una sana convivencia.

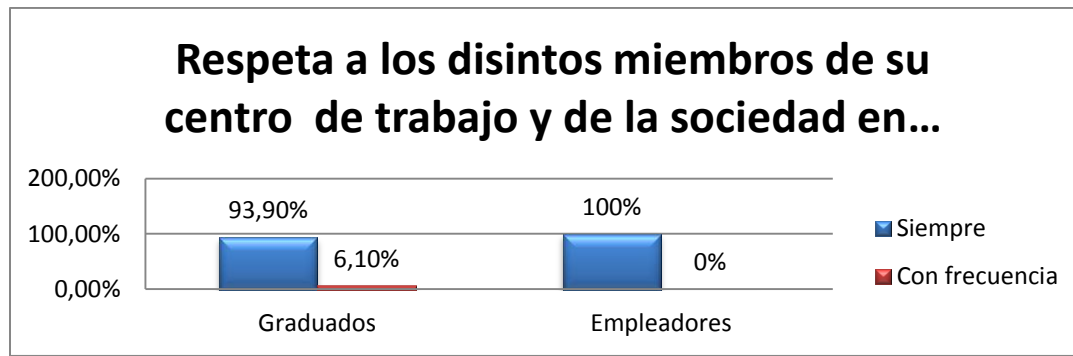


Gráfico 24. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados y empleadores.

4.3.2.1.4. Honestidad

La **honestidad**, del término latino *honestitas*, es la cualidad de honesto. Por lo tanto, la palabra hace referencia a aquel que es **decente, decoroso, recatado, pudoroso, razonable, justo, probó, recto u honrado**, según detalla el diccionario de la **Real Academia Española (RAE)**.

El 78.80% de los graduados siempre asume las consecuencias de sus propios errores, pues la honestidad constituye para ellos una cualidad humana que consiste en comportarse y expresarse con **sinceridad y coherencia**, respetando los valores de la **justicia y la verdad**.

El 66.70% de los empleadores opinan que los graduados en la carrera de Psicología siempre asumen las consecuencias de sus propios errores en su trabajo.

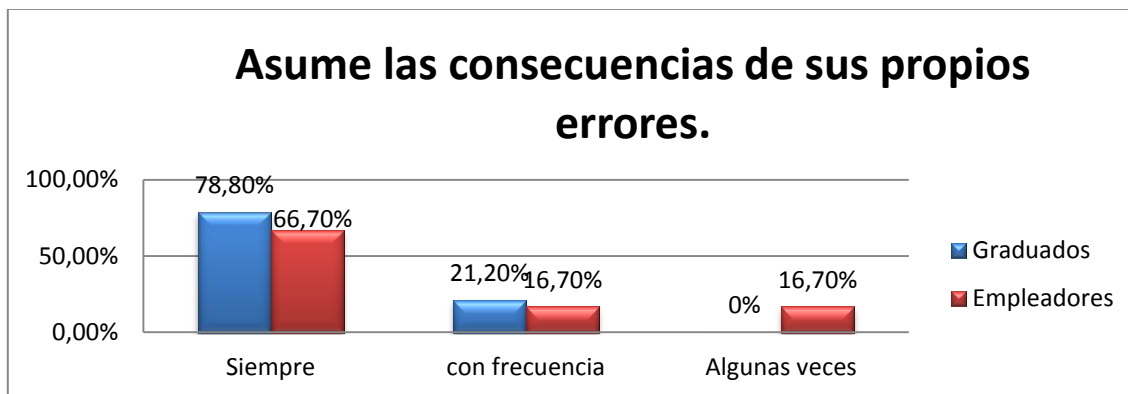


Gráfico 25. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados y empleadores.

4.3.3. Aporte Económico

4.3.3.1. Crecimiento económico

El crecimiento económico es el crecimiento porcentual de producto interno bruto en relación con los habitantes del país. (Castro; 2003).

Toda actividad económica que produzca una o más unidades productivas aporta al producto interno bruto del país es por ello que los graduados de la carrera de Psicología aportan con su desempeño laboral a aumentar el Producto Interno Bruto (PIB).

4.3.3.1.1. Ingresos

En un sentido amplio es la retribución del factor productivo trabajo, incluyendo todos los ingresos provenientes del empleo o del autoempleo, los honorarios profesionales, etc. En un sentido más restringido, salario es la remuneración del personal empleado en las empresas incluyendo todos los pagos que éstas asignan a sus empleados.

Los ingresos en los graduados se reflejan en los salarios pagados por las empresas a la cual trabajan. Se concluyó mediante el análisis de las encuestas que los graduados que están trabajando un 42.24% devengan un salario por encima del salario mínimo promedio establecido por el código laboral y un 33.34% no están dentro de este régimen.

4.3.3.1.2. Empleo

Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. (Constitución de la República, Art.127).

El empleo o trabajo son aquellas actividades que se desarrollan en un determinado lugar por una persona y dirigido por un superior. Se estima según las encuestas dirigidas a los graduados en Psicología que un 68.75 % están empleados.

4.3.3.1.3. Desempleo

El desempleo puede definirse como la pérdida de un trabajo y su respectivo salario, como la imposibilidad de conseguir el mismo en un tiempo que para las personas se convierte en excesivo para sus necesidades y expectativas. Es el paro forzoso o la desocupación de los salarios que pueden y quieren trabajar pero no encuentran una posibilidad laboral. (Álvaro y Garrido, 2003).

El desempleo realmente es un problema muy grande para la economía ya que se pierde mucho de producir, en otras palabras detiene en cierto modo a la economía, además de los costos sociales que trae consigo la pobreza. En lo personal, pienso que un país por sobre muchos otros factores de economía debe preocuparse de mantener un desempleo bajo.

Del 100% de los graduados en psicología un 31.25% se encuentra en el desempleo, es una situación dura para la economía de los hogares de estos profesionales, pues se entiende que una persona desempleada no cuenta con ingresos para solventar las necesidades básicas.

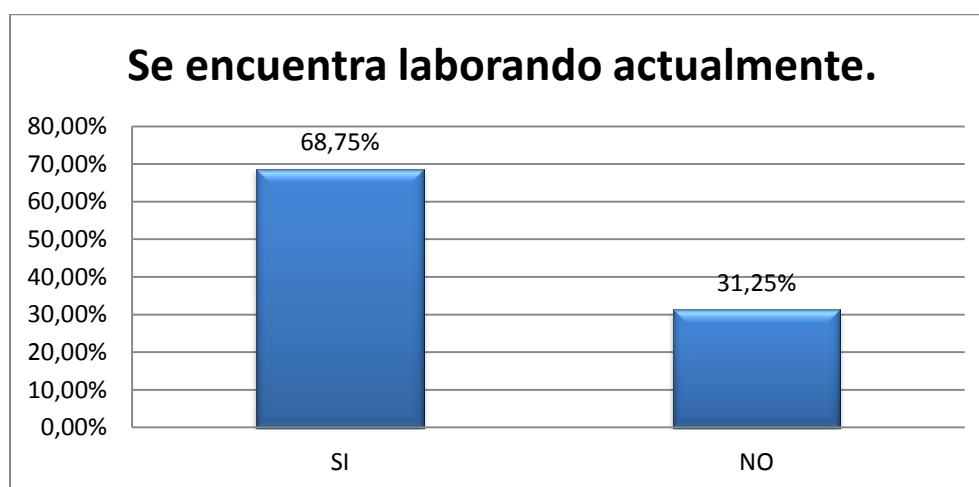


Gráfico 26. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

4.3.4. Aporte Ambiental

“Condiciones o circunstancias físicas, sociales, económicas, etc., de un lugar, de una reunión, de una colectividad o de una época.” RAE.

4.3.4.1. Laboral

La protección del medio ambiente laboral se ha constituido desde finales del pasado siglo, en una prioridad muy relevante para los países desarrollados. Se ha tratado de vincular la información disponible acerca de la tecnología para mantener el equilibrio con el desarrollo e impacto que ejercen los procesos productivos sobre su entorno.

Del 68.75 de los graduados que se encuentran trabajando, ninguno en especial labora en instituciones que se dedican meramente con la protección del medio ambiente, hablamos de instituciones como MAGFOR, MARENA, INTA, etc.

4.3.4.2. Personal

Todos causamos daño a nuestro medioambiente, de una u otra forma contribuimos a contaminarlo; la basura, los desechos de papel o plástico, los pesticidas y fertilizantes en los cultivos, los detergentes y los residuos recogidos por el sistema de alcantarillado y si no se reciclan también pueden contaminar el suelo con restos que contienen metales u otras sustancias nocivas.

El 92% de los actuales profesionales en Psicología manifestaron que la universidad les brindo una serie de actividades (foros, capacitaciones, asignaturas) las cuales crearon conciencia de forma personal, responsabilidad en la protección y cuidado del medio ambiente que nos rodea, esto es muy importante ya que se deja entrever que la universidad enseña la preservación del medio ambiente.

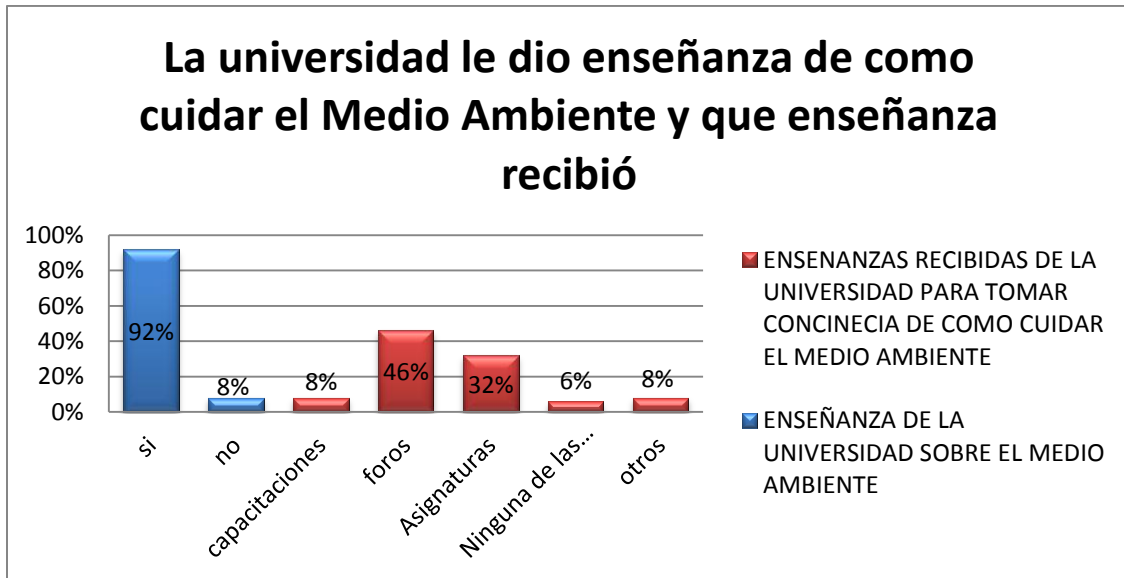


Gráfico 27. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

4.3.4.3. Actividades en pro del medio ambiente

El 100% de los graduados evitaban votar la basura fuera de su lugar, reciclan, reutilizan las cosas plásticas, no queman basura, no despalan árboles, hacen conciencia en las demás personas para que contribuyeran a no contaminar el medio ambiente, además de sembrar árboles en sus viviendas, utilizan gas butano para cocinar para no utilizar cocinas de fuego que contaminaran el aire, economizan el agua y la luz.

4.4. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS DE SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA, CON RESPECTO A LAS DE LAS DEMÁS CARRERAS COMPRENDIDAS EN EL TEMA GENERAL.

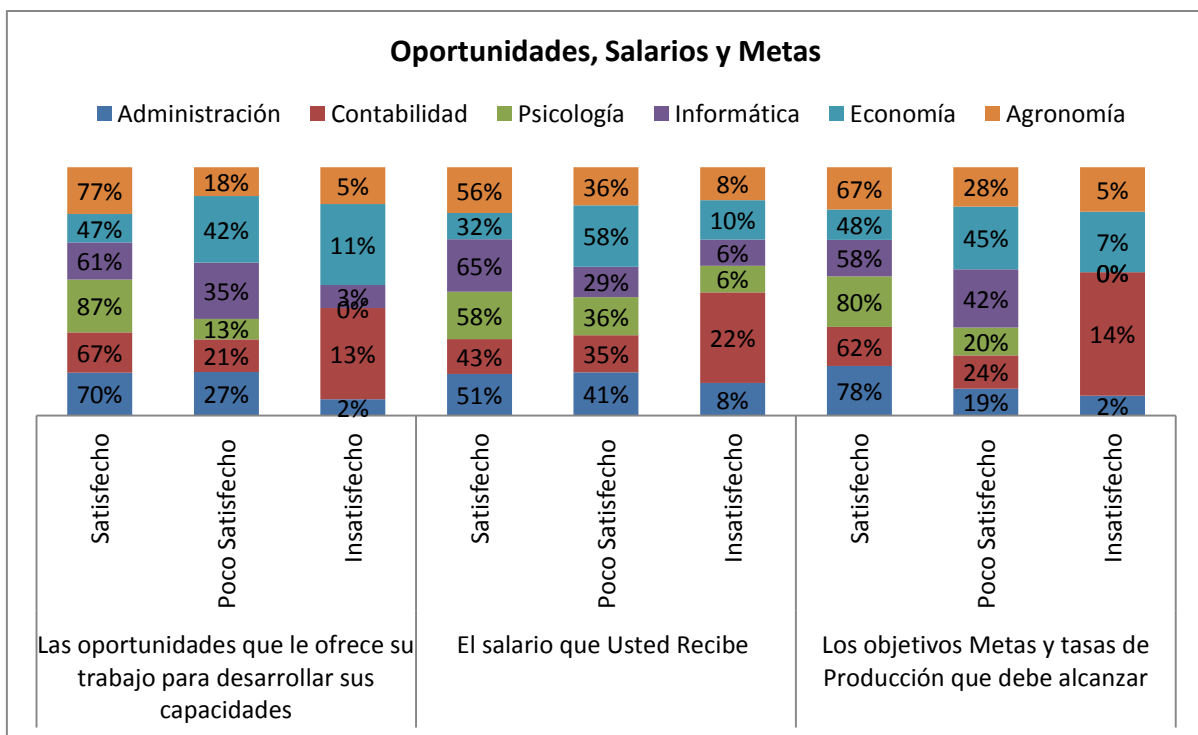


Gráfico 28. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

Los profesionales de la carrera de psicología en relación con las demás carreras en estudio son los que actualmente demuestran una actitud positiva y satisfactoria en el desarrollo y desempeño profesional en sus puestos de trabajo, estos profesionales se consideran bien pagados porque la remuneración salarial que reciben está por encima del salario mínimo.

En cuanto los profesionales de las carreras de administración, contabilidad, informática y agronomía presentan un equilibrio satisfactorio con las oportunidades que les ofrecen sus empleadores para desarrollar sus capacidades intelectuales.

En síntesis todas las carreras contestaron sentirse satisfechos con las oportunidades que le ofrece su trabajo para desarrollar sus capacidades profesionales ya que en menor porcentaje demuestran sentirse poco satisfecho e insatisfecho en su totalidad.

Los profesionales de la carrera de informática y psicología son los que se encuentran satisfechos con el salario que reciben y sólo un 32% de la carrera de economía manifestaron estar satisfechos por ende son los que presentan mayor insatisfacción con su ingreso laboral.

El ambiente laboral, el salario, los beneficios y la posibilidad de crecimiento son factores que se traducen en empleos productivos lo que beneficia a la institución y al trabajador individualmente, pues la insatisfacción está directamente relacionada con la baja eficiencia de la organización trayendo como consecuencias conductas negativas, falta de lealtad, negligencia, agresión o retiro remitiendo una perdida financiera a la empresa.

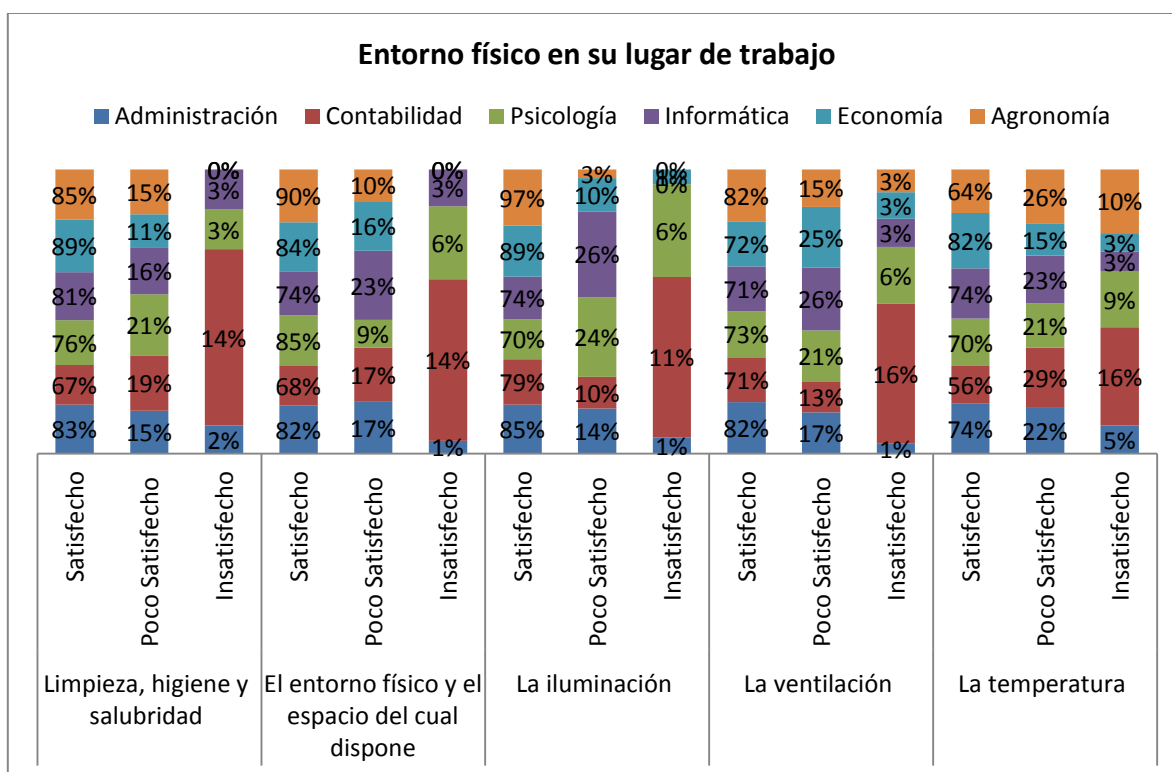


Gráfico 29. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

Tanto la carrera de Psicología como Agronomía se encuentran satisfechos con el entorno físico que presenta su trabajo en comparación con las demás carreras ya que para los Psicólogos representa más que una limitante un impedimento que el lugar en donde haga ejercicio de su profesión no tenga las condiciones que requiere este tipo trabajo,

manifestando que para obtener el mejor resultado es necesario que los pacientes se sientan a gusto, además un medio ambiente laboral no adecuado puede repercutir negativamente en la salud dependiendo las características de cada persona, es por ello que cada puesto de trabajo debe reunir las condiciones necesarias para ejercer su trabajo de manera segura.

La necesidad de logro, como factor que inflúa en el éxito de las organizaciones, dado que cualquier empresa organizada y cada departamento dentro de ella representan grupos de individuos que trabajan para alcanzar metas conjuntas, la necesidad de logro se hace importante. Posteriormente al ampliar sus investigaciones, indicó que la motivación laboral estaba en función de tres necesidades: de poder, de logro y de afiliación, pero también hay una necesidad negativa: la de evitar el fracaso (Strauss y Sayles, 1981).

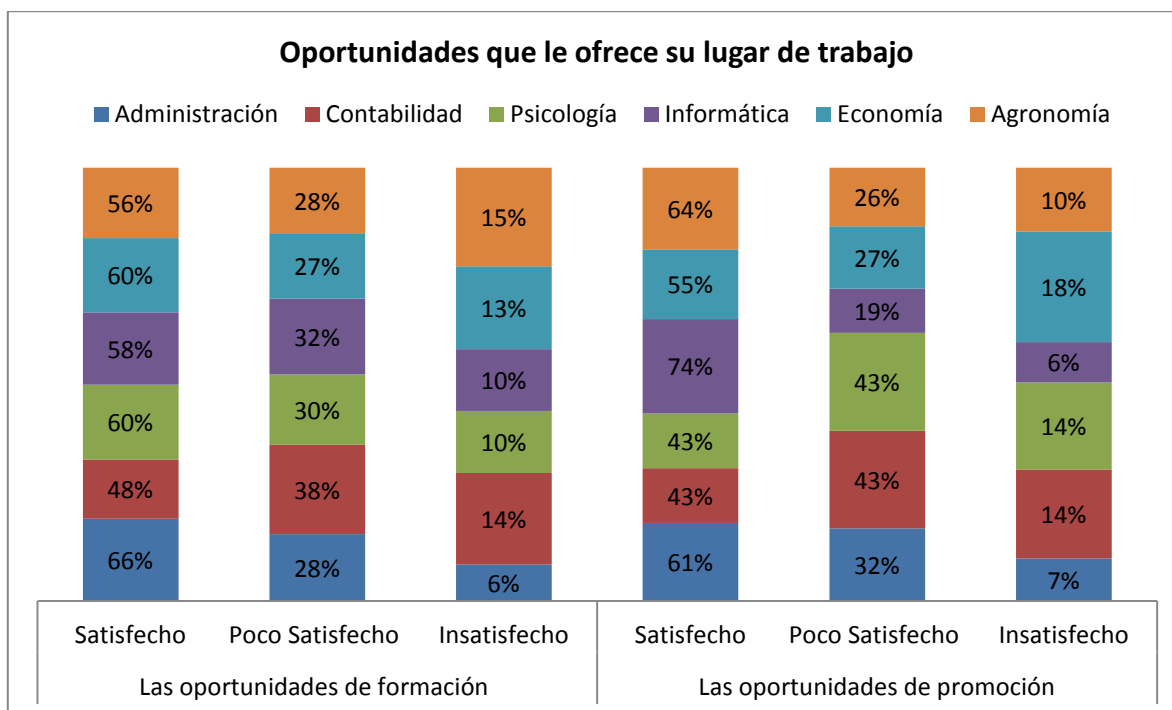


Gráfico 30. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

Con respecto a las demás carreras, la carrera de Psicología y Administración se encuentran con el mayor porcentaje de satisfacción con las oportunidades de formación que le ofrece su centro de trabajo.

Los graduados en Psicología se encuentran satisfechos con las oportunidad de contar con un trabajo en el cual se les presta la oportunidad de formación ya que ellos como

graduados consideran que se les brinda las oportunidades a medida de las posibilidades de su centro de trabajo ya que las empresas de nuestro país no cuentan con el dinero necesario para invertir tanto en la formación de cada uno de sus trabajadores.

Los graduados de la carrera de psicología demostraron tener el mismo porcentaje tanto de satisfacción como poca satisfacción en las oportunidades de promoción, es decir, que un 43% está satisfecho a las promociones que le ofrecen en su trabajo y otro 43% está poco satisfecho y un 18% determinó estar insatisfecho totalmente dijeron que las promociones nunca se daban en su centro de trabajo que siempre que surgía un trabajo que perfectamente pueden desempeñar, no los tomaban en cuenta y buscaban profesionales de afuera de la empresa con años de experiencia.

(Maslow, 1992). concibió las necesidades humanas bajo la forma de una jerarquía, la cual va de abajo hacia arriba y concluyó que una vez que se encuentran satisfechas una serie de necesidades, estas dejan de fungir como motivadores.

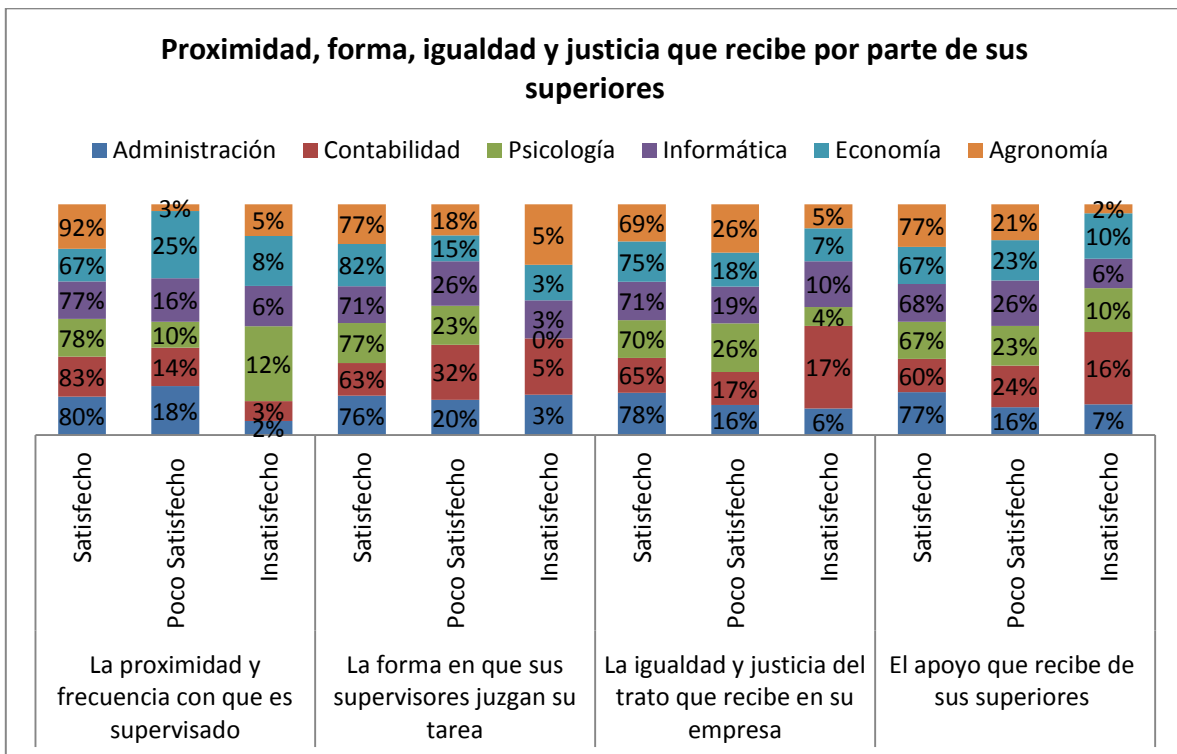


Gráfico 31. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

De los graduados de las carreras en estudio de la UNAN-CUR Matagalpa con respecto a la proximidad y frecuencia con la son supervisado en sus puestos de trabajo, un 92% de los graduados en la carrera de Agronomía se encuentran satisfechos presentando el mayor porcentaje dentro de todas las carreras pero cabe destacar que todas presentan un porcentaje alto que determinan conformidad en la supervisión aplicada en sus centros de trabajos.

En cuanto a la forma, igualdad y justicia del trato que reciben en su empresa todas las carreras en estudio presentan arriba del 60% expresando satisfacción, menos del 40% manifiestan poca satisfacción y en menor porcentaje consideran que el trato que reciben es inadecuado porque algunos jefes o sus superiores por el hecho de estar en un nivel jerárquico más alto abusan de sus atribuciones, impidiendo una buena relación entre el jefe y los subordinados y muchas veces traen como consecuencia poca motivación para trabajar de manera correcta, porque el maltrato afecta el autoestima del empleado y este se siente incompetente y por consecuencia es desfavorable tanto para la empresa en la que trabaja como para el profesional, aunque los egresados de la carrera de psicología por su misma formación saben sobrellevar la situación aplicando terapias para mejorar pero los egresados de las demás carreras carecen del sentido del perfil psicológico y eso viene hacer una desventaja cuando se encuentran en un ambiente de riñas y malos tratos de parte de sus superiores en el trabajos.

Es factible percibir lo benéfico, agradable y estimulante que resulta el trabajar con un grupo de personas con los que existen buenas relaciones y que se llevan bien, se comprenden, comunican, respetan, trabajan en armonía y cooperación. La buena atmósfera en el trato es indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo de un grupo humano de trabajo, como lo es el oxígeno, para el normal funcionamiento de los pulmones y la respiración, lo cual se logra más que nada por una labor consiente de los jefes.

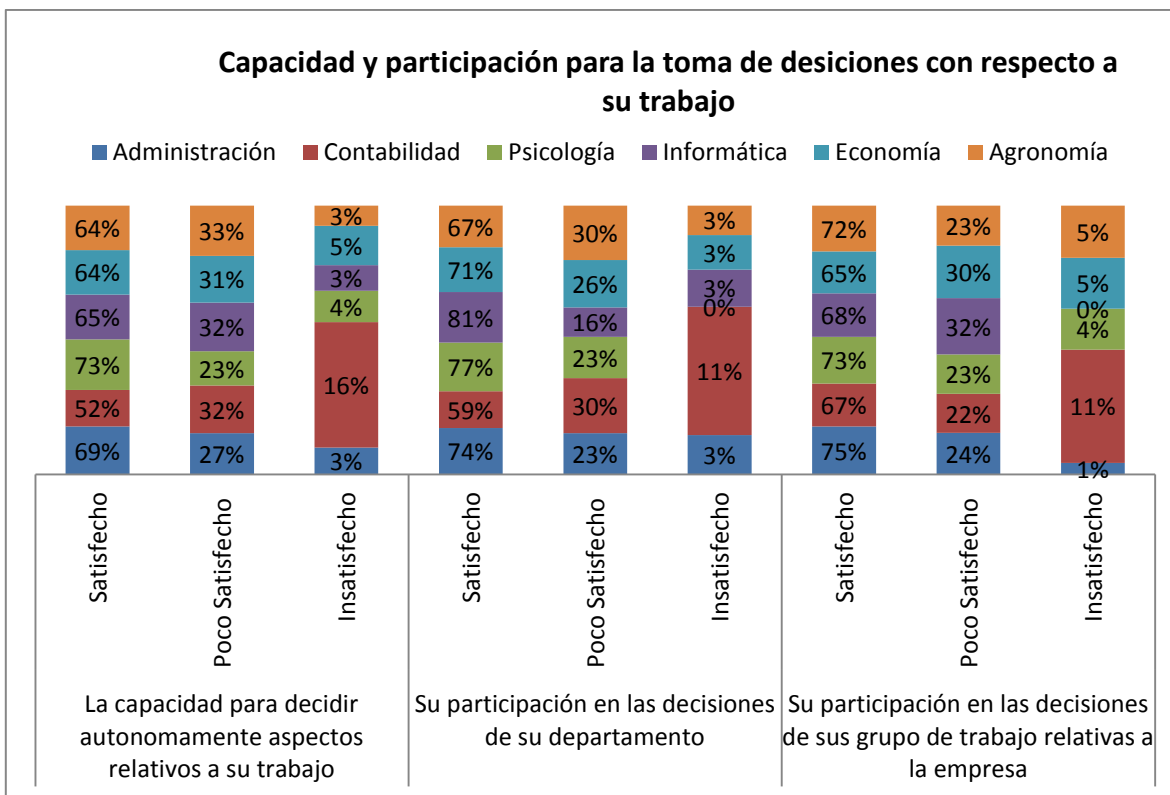


Gráfico 32. Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a graduados.

Con las oportunidades de formación que le ofrece su trabajo al igual que con las oportunidades de promoción que tiene en su centro de trabajo la carrera de Psicología se encuentra en las tres carreras con mayor porcentaje de satisfacción.

Los graduados participan con las decisiones pertinentes a su área de trabajo, además de tener autonomía para decidir en las decisiones convenientes para mejorar el desempeño laboral ayudando al cumplimiento de las metas de las instituciones en las cuales prestar sus servicios laborales.

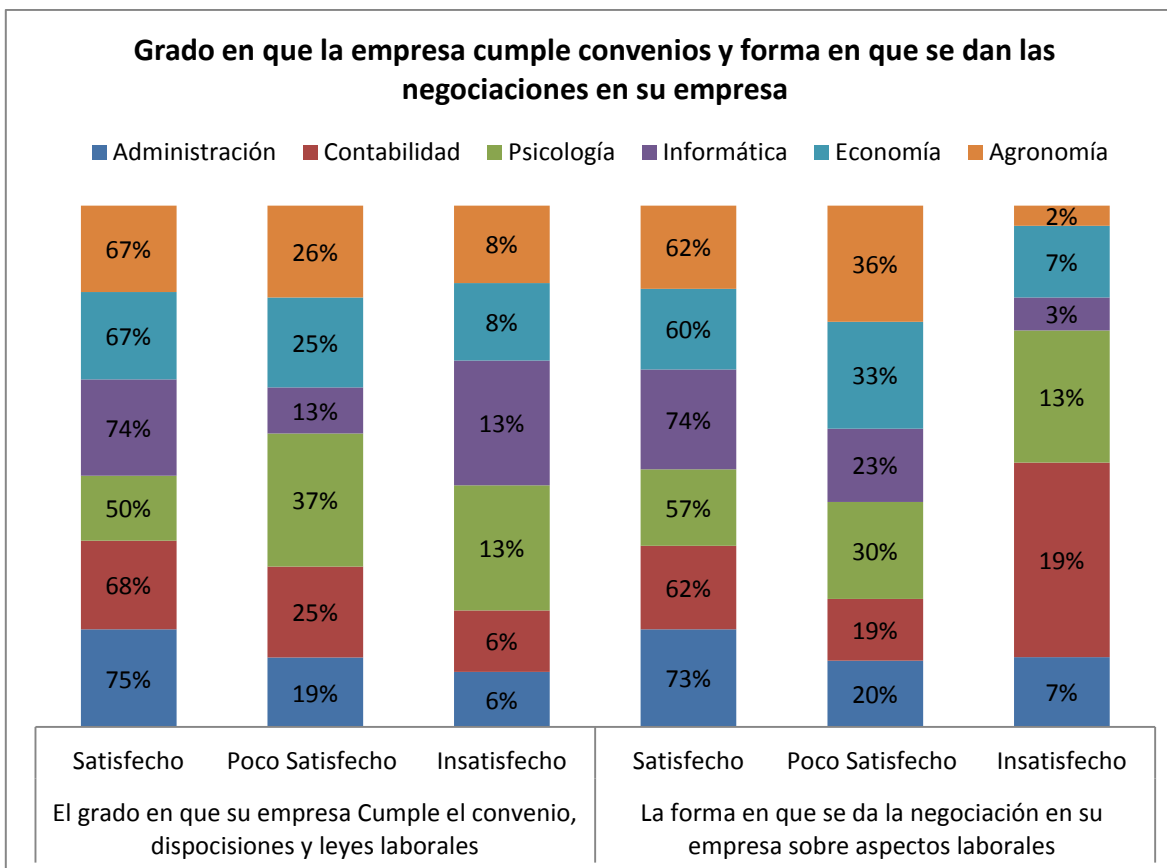


Gráfico 33. Fuente: Elaboración propia partir de encuestas realizadas a graduados.

Los graduados de la carrera Psicología que se encuentran laborando manifestaron estar menos satisfecho con el grado en que la empresa cumple los convenios, y forma en que se dan las negociaciones en su empresa a diferencia de las demás carreras ya que manifestaron que reciben su pago fuera del tiempo estipulado pues muchas veces no les permitían gozar de algunos beneficios pertenecientes a ellos como trabajador.

La satisfacción laboral comprende sentimientos humanos, no es posible medirla en forma directa, por esto que es común que las empresas se preocupen por la actitud de los empleados solo después de que estos han emitido un impacto negativo en la productividad de la empresa es por ello que es necesario darle al empleado oportunidad de usar las habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación.

V. CONCLUSIONES

- ✓ Los graduados de la carrera de Psicología de la UNAN-CUR Matagalpa, tienen un comportamiento académico bueno, porque la universidad cumplió en su totalidad el programa metodológico a pesar que se utilizó una metodología tradicional y aun existía dificultades para implementar nuevos métodos de aprendizaje.

- ✓ El desempeño laboral de los graduados de la carrera de psicología se encuentra limitado porque la oferta laboral de esta especialidad es mayor que la demanda, por ende no todos los egresados de esta carrera están desempeñando su profesión, solo un 35% trabaja dentro su perfil profesional.

- ✓ El aporte socioeconómico, humano y ambiental de los graduados en la desarrollo de la región Norte es efectiva y real, porque al insertarse en la masa laboral, realizan grandes contribuciones tanto de manera personal, como profesional, El 100% de los graduados en psicología aportan al cuidado del medio ambiente realizando actividades dentro de su lugar de trabajo.

- ✓ La carrera de Psicología se encuentra entre las tres primeras carreras con mayor satisfacción profesional, en cuanto entorno físico, oportunidad de salario y metas, en comparación con las otras carreras.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ↪ Álvaro, J. y Garrido A. (2003). Desempleo, salud y exclusión social. Madrid: Siglo XXI.
- ↪ Aquino, Jorge A. Vola, Roberto E.; Arecco, Marcelo J.; Aquino, Gustavo J. (1997) «Recursos Humanos». Ediciones Macchi. Argentina, 2da Edición.
- ↪ Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2000).
- ↪ Bourdieu, P. (1991). *El sentido Práctico*. Madrid: Taururs.
- ↪ Camacho, I.; Fernandez, J. L. y Miralles, J. (2002) *Ética de la Empresa*. Colección «Ética de las Profesiones». Bilbao, Desclée.
- ↪ Carvajal Carlos A. (1984). Algunos aspectos teóricos de los planes de estudio. Revista Educación URC. Número 1 y 2 páginas 63-64 costa Rica.
- ↪ Castro, F. (2003): "Los parques científicos y tecnológicos. Orígenes, desarrollo y perspectivas" en: *Ciencia, Tecnología y Sociedad*, Editorial Científico-Técnica, Ciudad de La Habana.
- ↪ Chivenato, I (2000). *Administración de recursos humanos* Quinta edición Santa fe de Bogotá: Editorial: McGraw-Hil.
- ↪ Coombs P, H. (1968). *La crisis mundial de la educación* .Barcelona. Diaz de Santos.
- ↪ Diccionario Manual (2007) de la Lengua Española Vox. © Larousse Editorial, S.L.
- ↪ Dieterich, Heinz (2003). *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, junio, 147-150.
- ↪ Feldman, D. (1999). *Aprender a enseñar* Bs. As., Aique.
- ↪ Galacia Arcila, Angélica (2003). *Plan tecnológico en E-Learninig para el desarrollo de nuevos métodos de enseñanzas*.
- ↪ Giddens, Anthony (1989). *El trabajo y la vida económica*. En: *Sociología*, Madrid: Alianza Editorial.
- ↪ Gómez y Cols (1998). *Motivación profesional* Bolivia. Editorial universidad.
- ↪ Kluckhohn c. y Cols (1951). *values and value-orientation in the theory of action*. En T. Parsons y E.A. Shils (Eds), *toward a general theory of action* .cambridge, Mass: Harvard university Press.

- ↳ Lenin, Vladimir Ilich (1969). "Nuestro Programa" O.C. Segunda Edición. t. 4. Buenos Aires.
- ↳ Ley Orgánica de Educación Caracas (1990). Congreso Nacional.
- ↳ Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. Chicago: Rand McNally.
- ↳ Maslow, Abraham Harold, (1991). Motivación y Personalidad. Madrid: Ediciones Diaz de Santos. Robbins, S.P. y Coulter, M. Administración (6ta. Ed.) México: Prentice Hall.
- ↳ Maslow, Abraham Harold, (1991). Motivación y Personalidad. Madrid: Ediciones
- ↳ Ontoria, A., J.P.R. Gómez y A. (2000). Potenciar la capacidad de aprender y pensar. Madrid: Editorial Narcea., p 49-61.
- ↳ Peiró, J. M. (1996). Tratado de Psicología del trabajo. La actividad laboral en su contexto. (1°ed. Vol I). Madrid. Ed. Síntesis.
- ↳ Roger (1977).Libertad y creatividad en la educación. (2da edición)Barcelona paidós.
- ↳ Sautu, R. (1997), "Acerca de qué es y no es investigación científica en Ciencias Sociales", en WAINERMAN, C. y SAUTU, R. (comps.), La Trastienda de la Investigación, Buenos Aires, Editorial Lumiere (segunda edición 2001).
- ↳ Sauwéns, A. (1988) Política Institucional de un Programa de Trabajo de la Geografía a Nivel Superior. Trabajo de ascenso. Maracay, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico Maracay.
- ↳ Strauss, G. y Sayles, L.E. (1981). Personal. Problemas humanos de la administración (4ª. Ed.). México: Prentice Hall.
- ↳ Tetelbum, A. (1978). El Papel de la Educación Ambiental en América Latina UNESCO. París.
- ↳ Watters, James J. (2000). Pitfalls in the development of generis attributes in undergraduate students. In Appleton, K. and MacPherson, C. and Orr, D., Eds. Proceedings Lifelong Learning Conference: Inaugural International Lifelong Learning Conference, Yeppoon., pages pp. 88-94, Yeppoon, Central Queensland, Australia.

AneXos



ANEXO N° 1

Encuesta a Graduados

Fecha de Aplicación de la Encuesta

_____/_____/_____

Esta encuesta está diseñada con el fin de Determinar el impacto socioeconómico, humano y ambiental de los graduados de la UNAN-CUR Matagalpa en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega) durante el periodo 2006-2009. Como graduado, se le solicita que evalúe distintos aspectos de la carrera que usted estudió y la formación recibida así como su desempeño profesional.

I. Datos Descriptivos:

1. Nombre: _____
2. Carrera _____
3. Sexo: F ___ M ___
4. Período en el que estudió la carrera:
Año de Inicio: _____ Año de Finalización: _____
5. En que actividades participó durante sus años de estudio
JUDC__ Conferencias__ Visitas a empresas__ Trabajo de campo__
6. Condición de egreso (marque la o las etapas de egreso cumplidas)
Egresado _____ Titulado _____
7. Cual fue la forma de culminación de carrera
Seminario de graduación__ Monografía__ Examen de grado__
8. ¿Considera usted que las clases prácticas y las prácticas de formación profesional son suficientes para su desempeño profesional? Explique su respuesta. _____

II. Ubicación laboral

9. ¿Se encuentra laborando actualmente?
1. SI 2. NO

10. ¿En qué lugar se desempeña actualmente?

11. ¿ Qué cargo desempeña?

12. ¿Aunque actualmente no se encuentra laborando, en años anteriores ha laborado?

1. Si 2. No

13. ¿En qué lugar trabaja o trabajaba?

- a) Constituí mi propia empresa
- b) Negocio o empresa familiar
- c) Cooperativa
- d) Organismo o institución del sector público
- e) Empresa del sector privado
- f) Docencia
- g) Otros, especifique _____

14. Si su respuesta anterior fue docencia ¿en qué modalidad se desempeña?

- a) Primaria
- b) Secundaria
- c) Educación superior

15. Si creó su propia empresa o negocio familiar, ¿A qué tipo de unidad productiva pertenece?

- a. Unipersonal
- b. Microempresa (hasta 10 trabajadores)
- c. Pequeña empresa (de 11 a 50 trabajadores)
- d. Mediana empresa (de 51 a 100 trabajadores)
- e. Gran empresa (de 101 a más trabajadores)

16. Indique en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo:

- a) Empleado o trabajador
- b) Supervisor
- c) Mando intermedio
- d) Directivo
- e) Alta dirección o dirección general

17. Situación laboral:

- a) Trabajo sin nómina.
- b) Eventual por terminación de tarea
- c) Eventual realizando una sustitución.
- d) Contrato de seis meses o menos.
- e) Contrato hasta un año.
- f) Contrato hasta dos años
- g) Contrato hasta tres años
- h) Contrato hasta cinco años.
- i) Trabajo Fijo.

18. ¿Qué porcentaje de su formación profesional aplica en su trabajo actual?

- a) 100% a 76%
- b) 75% a 50%
- c) Menos del 50%

19. Escriba aquellas ocupaciones que ha desempeñado a lo largo de su vida Profesional.

20. Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted ha llegado a completar:

- 1) Doctorado
- 2) Maestría
- 3) Especialización
- 4) Curso Pos Grado
- 5) Capacitaciones
- 6) Cursos Libres
- 7) Ninguno

21. Señale dentro de los siguientes intervalos la ubicación de su remuneración salarial.

- a) Menos de C\$1500
- b) C\$1501- C\$3000
- c) C\$3001- C\$6000
- d) C\$6001- C\$9000
- e) C\$9001 o más.

22. ¿Cree usted que la universidad le dio enseñanza sobre cómo cuidar el medio ambiente?

Si _____ No _____

23. ¿Qué recibió en la universidad para tomar conciencia de cómo cuidar el medio ambiente.?

A. capacitaciones

B. foros

C. Asignaturas

D. Ninguna de las anteriores

D. Otros, especifique _____

24. Contribuyó esto, en su conciencia para tratar de mejorar el medio que le rodea

Si _____ No _____

25. ¿De qué manera usted como persona contribuye a no contaminar el medio ambiente?

26. Considera usted que los medios de enseñanza utilizados en la universidad son los requeridos para el proceso enseñanza aprendizaje?

27. ¿Las formas de evaluación que la universidad implementa para medir el aprendizaje, son suficientes para determinar si el alumno tiene conocimiento o no?

28. Considera usted que la universidad debe formar de manera integral a los profesionales o sea, no solo en el ámbito laboral sino en valores éticos, morales, espirituales?

29. ¿Cómo considera usted el cumplimiento de los programas de asignatura impartidos durante la carrera?

- a. Bueno
- b. Malo
- c. Regular
- d. Indiferente

¿Por qué?

En el desempeño de sus funciones basado en la educación en valores, que objetivos principales cumple:

30. ¿Desarrolla la capacidad de entendimiento, motivación y de responsabilidad con respecto a la toma de decisiones personales y de equipo de trabajo?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

31. ¿En situaciones conflictivas de su Centro de trabajo ha sido capaz de dar soluciones a través de la puesta en práctica de los valores adquiridos en la universidad?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

32. ¿Desarrolla el sentido de la responsabilidad de sus acciones?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

33. Asume las consecuencias de sus propios errores?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

34. Respeta a los distintos miembros de su centro de trabajo y de la sociedad en general?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

35. Expresa sus opiniones de manera relajada y escucha la de los demás con actitud tolerante?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces

d) Nunca

Al ejercer sus funciones, en su calidad de profesional graduado de la UNAN, considera que:

36. ¿En el ejercicio de su profesión experimenta la satisfacción de hacer el bien a los demás?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

37. ¿Experimenta la satisfacción de sentirse socialmente útil, al haber encontrado un trabajo que gusta?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

38. ¿Su trabajo es solamente una rutina, la cual tiene que cumplir por obligación?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

39. ¿Se siente realizado ejerciendo su trabajo?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

40. ¿Considera usted que con su desempeño laboral contribuye a la sociedad?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

41. ¿De qué manera contribuye?

- a) Relaciones interpersonales
- b) Compartiendo sus ideas
- c) Otros_____

42. ¿Considera que en el ejercicio de sus funciones en su centro de trabajo contribuye al rescate de tradiciones regionales?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

43. Si su respuesta es a,b o c, ¿Que actividades realiza?

	Se encuentra satisfecho con:	Satisfecho	poco satisfecho	Insatisfecho
44	Las oportunidades que le ofrece su trabajo para desarrollar sus capacidades			
45	El salario que usted recibe			
46	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar			
47	Limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo			
48	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo			
49	La iluminación de su lugar de trabajo			
50	La ventilación de su lugar de trabajo			
51	La temperatura de su local de trabajo			
52	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa			
53	Las oportunidades de Promoción que le ofrece su centro de trabajo			
54	Las relaciones personales con sus superiores			
55	La supervisión que ejercen sobre usted			

56	La proximidad y frecuencia con que es supervisado			
57	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea			
58	La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa			
59	El apoyo que recibe de sus superiores			
60	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo			
61	Su participación en las decisiones de su departamento o sección			
62	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa			
63	El grado en que su empresa cumple el convenio, la disposiciones y leyes laborales			
64	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales			

ANEXO N° 2



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa
UNAN FAREM MATAGALPA.

Modelo de encuesta: Dirigida a los empleadores de los graduados de la UNAN CUR
Matagalpa.

La presente encuesta tiene como objetivo determinar el Impacto socioeconómico, cultural, ambiental y humano de los graduados de la UNAN-CUR Matagalpa en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega) durante el periodo 2006-2009. De esta manera agradecemos su valiosa colaboración, lo cual nos permitirá conocer el desempeño de los graduados en el campo laboral.

Datos Generales del Graduado:

Carrera: _____

Nombre de la empresa: _____

Cargo que desempeña: _____

Cuestionario

1. ¿Cuál es la función de su empresa?

2. ¿A qué sector económico pertenece?

Primario

Secundario

Terciario

3. ¿A qué sector social pertenece?

Publico

Privado

ONG

4. ¿Cuál fue el procedimiento utilizado por la empresa para la contratación del profesional?

a) Examen

b) Entrevista

c) Currículo

d) Otros_____

5. ¿Que lo distinguió de los demás aspirantes al puesto?

6. ¿Qué criterios utilizo para contratar al graduado?

- La evaluación de las prácticas en su empresa

- Por recomendación

- Por su currículo

- Por los resultados de examen o entrevista

- Otros _____

7. ¿Qué cualidades y destrezas distinguen al graduado de la UNAN de los demás empleados?

8. Según su criterio ¿cómo evalúa el desempeño del graduado de la UNAN?

Malo Muy bueno

Regular Excelente

Bueno

9. ¿Incentiva Ud. a su trabajador mediante el reconocimiento de títulos?

Si No

10. La empresa realiza capacitaciones técnicas para su personal?

Si No

11. Si su respuesta anterior es SI, ¿Con qué frecuencia realiza capacitaciones para sus empleados?

Mensual Semestral

Semanal Anual

12. ¿Qué actitudes a favor del medio ambiente realiza el empleado graduado de la UNAN CUR?

En el desempeño de sus funciones basado en la educación en valores, que objetivos principales cumple el empleado graduado de la UNAN:

13. ¿Desarrolla la capacidad de entendimiento, motivación y de responsabilidad con respecto a la toma de decisiones personales y de equipo de trabajo?

- e) Siempre
- f) Con frecuencia
- g) Algunas veces
- h) Nunca

14. ¿En situaciones conflictivas de su Centro de trabajo ha sido capaz de dar soluciones a través de la puesta en práctica de los valores adquiridos en la universidad?

- e) Siempre
- f) Con frecuencia
- g) Algunas veces
- h) Nunca

15. ¿Desarrolla el sentido de la responsabilidad de sus acciones?

- i) Siempre
- j) Con frecuencia
- k) Algunas veces
- l) Nunca

16. ¿Asume las consecuencias de sus propios errores?

- m) Siempre
- n) Con frecuencia
- o) Algunas veces
- p) Nunca

17. ¿Respeto a los distintos miembros de su centro de trabajo y de la sociedad en general?

- e) Siempre
- f) Con frecuencia
- g) Algunas veces
- h) Nunca

18. Expresa sus opiniones de manera relajada y escucha la de los demás con actitud tolerante?

- e) Siempre

- f) Con frecuencia
- g) Algunas veces
- h) Nunca

Estimado Señor (a), las siguientes preguntas están dirigidas a conocer su percepción sobre el desempeño del graduado de la UNAN en el ejercicio de sus funciones dentro de la empresa:

19. ¿En el ejercicio de su profesión experimenta la satisfacción de hacer el bien a los demás?

- e) Siempre
- f) Con frecuencia
- g) Algunas veces
- h) Nunca

20. ¿Experimenta la satisfacción de sentirse socialmente útil, en el desempeño de su trabajo?

- e) Siempre
- f) Con frecuencia
- g) Algunas veces
- h) Nunca

21. ¿Su trabajo es solamente una rutina, la cual tiene que cumplir por obligación?

- e) Siempre
- f) Con frecuencia
- g) Algunas veces
- h) Nunca

22. ¿Se siente realizado ejerciendo el cargo que desempeña?

- e) Siempre
- f) Con frecuencia
- g) Algunas veces
- h) Nunca

23. ¿Considera usted que con su desempeño laboral el graduado contribuye a la sociedad?

- e) Siempre
- f) Con frecuencia
- g) Algunas veces
- h) Nunca

24. ¿De qué manera contribuye?

- a) Relaciones interpersonales
- b) Compartiendo sus ideas
- c) Otros _____

25. ¿Considera que en el ejercicio de sus funciones en su centro de trabajo contribuye al rescate de tradiciones regionales?

- e) Siempre
- f) Con frecuencia
- g) Algunas veces
- h) Nunca

26. Si su respuesta es a, b ó c, ¿Que actividades realiza?



ANEXO N°3

Entrevista a Docentes.

Plan de estudio

¿Cree usted que en la UNAN CUR Matagalpa se emplea un plan de estudio adecuado para la formación de un profesional competitivo? (plan de estudio)

¿Qué aportaría usted de manera general para diseñar un plan de estudio que ayudará a la formación de los estudiantes tanto profesional como socialmente? (plan de estudio)

¿El tiempo estipulado para culminar el plan de estudio de la carrera es el adecuado para la formación de los estudiantes? (plan de estudio)

¿Cree usted que la universidad enseña de manera teórica como práctica?

Los profesionales adquieren por medio de la universidad el conocimiento necesario para desempeñarse en la sociedad?

Formas de enseñanza

1. En la Universidad ¿ La utilización de las diferentes formas de enseñanza son suficientes y apropiadas para el alumno?

2. La universidad se encarga de darles la capacitación necesaria para enfrentar el proceso enseñanza-aprendizaje?

3. El alumno debe adaptarse a la metodología del maestro ya establecida o el maestro debe de utilizar diferentes metodologías para integrar al alumno?

4. La universidad implementa diferentes formas para medir el aprendizaje del alumno, ¿son estas suficientes para determinar si el alumno tiene o no conocimiento?

5. Es deber de la universidad formar profesionales no solamente en el ámbito laboral sino en valores éticos, morales, espirituales?

6. Que acciones toma la Universidad para que los alumnos tomen conciencia de lo que pasa alrededor del mundo entero con nuestro medio ambiente?

7. Cree usted que las horas practicas establecidas por la universidad para la carrera son suficiente?

ANEXO N°4.



Perfil del egresado de la UNAN-CUR Matagalpa de la Carrera de Psicología:

El departamento de psicología tiene como objetivo general formar profesionales que conozcan y comprendan el comportamiento humano las variables que lo caracterizan y determinan a fin de planificar y evaluar programas de intervención desarrollo, y corrección de patrones de conducta.

El psicólogo (a) deberá ser capaz de identificar y diagnosticar problemas de comportamiento individual y social en las diferentes áreas del ser humano.

Proponer estrategias de intervención en las áreas socios laborales, clínicos, educativos y experimentales.

Realizar proyectos de investigación, cooperación y evaluación aplicados en los campos de psicología.

1.3.3. Campos de trabajo:

- Instituciones de salud y privada, como hospitales, clínicas, centros de salud.
- Empresa del sector productivo y de servicio.
- Instituciones educativas públicas y/o privadas, escuelas, colegios, centros de educación superior.
- Instituciones de rehabilitación (centros de educación especial, cárceles, etc.)
- Centros de investigación.

- Consulta privada.

ANEXO N°5.



Plan de estudio de la UNAN CUR Matagalpa de la Carrera de Psicología:

I. Año

I. Semestre.

- Español general
- Matemática General
- Psicología General I
- Introducción a la Biología
- Historia de Nicaragua

II. Semestre.

- Introducción a la Filosofía
- Bases Biología de Psiquismo I
- Psicología General II
- Introducción a la Antropología
- Psicoestadística I

II. Año

III. Semestre.

- Bases Biológicas del Psiquismo II
- Psicoestadística II
- Seminario de Formación Integral
- Historia de la Psicología
- Psicología del Desarrollo I

IV. Semestre.

- Metodología de la Investigación

- Psicología del Desarrollo II
 - Psicología de la Personalidad
 - Técnicas de Medición Psicológica I
 - Técnicas Grupales
- III. Año
- V. Semestre.
- Formulación y Evaluación de Proyecto
 - Técnicas de Medición Psicológica II
 - Psicología Social
 - Psicología del Desarrollo Excepcional
- VI. Semestre.
- Técnicas de medición Psicológica III
 - Técnicas de Entrevista
 - Psicopatología II
 - Psicología y Problemática Nacional
 - Psicología Comunitaria
- IV. Año
- VII. Semestre.
- Orientación Psicológica
 - Psicología Organizacional
 - Psicopatología II
 - Psicología y Criminología
- VIII. Semestre.
- Investigación Aplicada a la Psicología
 - Psicología Educativa
 - Psicoterapia I
 - Psicología Forense
- V. Año
- IX. Semestre.
- Psicología del aprendizaje
 - Fundamentos Psicológicos de la publicidad y la mercadotecnia

- Psicoterapia II
- Psicología Experimental
- Psicofarmacología

X. Semestre.

ANEXO N°6.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

No.	VARIABLE	SUB-VARIABLE 1	SUB-VARIABLE 2	INDICADOR	FUENTES	TÉCNICAS
		Metodología		Plan de estudio Formas de Enseñanza Cumplimiento de programa de clases Utilización de material de enseñanza Capacitación de personal docente Aceptación del alumno a la metodología	Docentes Graduados-Docente Personal docente-graduados Personal docente-graduados Docente Graduado-docente Docente	Encuesta
01	COMPORTAMIENTO ACADEMICO		Investigación	JUDC Formas de culminación de carrera	Docente-Graduados	Encuesta-encuesta

		Currículum	Extensión social	Trabajo de campo Practicas Conferencias Visitas a empresas	Docente-Empleador	Encuesta-encuesta
		Evaluación		Formas de evaluación	Docente Graduados	Encuesta Encuesta

XI.
XII.

No.	VARIABLE	SUB-VARIABLE 1	SUB-VARIABLE 2	INDICADOR	FUENTES	TECNICAS
02	Desempeño laboral	Campo ocupacional	Sector	Independiente Empresarial Publico ONG'S	Graduados	Encuesta
			S. Económico	Primario Secundario Terciario	Graduados	Encuesta
		Trabajo		Fijo Eventual Área de trabajo	Graduados	Encuesta
		Remuneración después de la Titulación		Remuneración salarial	Graduados	Encuesta
			Valores	Responsabilidad Relaciones Laborales	Graduados	Encuesta

			Humanos	Respeto		
		Satisfacción Profesional	Condiciones del Entorno Laboral	Ambiente Físico Beneficios Condiciones sociales	Graduados	Encuesta
		Localización Laboral		Localización según lugar de trabajo	Graduados	Encuesta
		Capacitación Pos Titulo		Doctorado Maestría Especialización Curso Pos Grado Capacitaciones Cursos libres	Graduados	Encuesta

XIII.

No.	VARIABLE	SUB-VARIABLE 1	SUB-VARIABLE 2	INDICADOR	FUENTES	TECNICAS
03	Aporte socioeconómico humano, ambiental y cultural	Social	Educación	Educación no formal Docencia Colectivo de trabajo	Graduados	Encuesta
			Cultural	Rescate de tradiciones y costumbres	Graduados Empleadores	Encuesta
			Empleo	Porcentaje de empleos creados Formal Informal	Graduados	Encuesta
		Humano	Principios valores y ética	Tolerancia Responsabilidad	Graduados Empleadores	Encuesta

		Económico	Crecimiento Económico	Ingresos Empleo Desempleo	Graduados	Encuesta
		Ambiental		Laboral Personal Actividades en pro del Medio Ambiente	Graduados Empleadores	Encuesta