

Caracterización del contenido del contrato psicológico en la relación laboral en procesos de prácticas formativas universitarias.

Bohórquez, A.¹ y González, G.*

Resumen

La presente investigación busca caracterizar el contenido del contrato psicológico de estudiantes de psicología que se encuentran realizando su proceso de prácticas formativas en Colombia. Esta investigación se realizara en tres fases siendo esta la primera de ellas. En esta fase, de corte cualitativo, se realizó el primer acercamiento a los constructos de prácticas formativas y contenido del contrato psicológico mediante la realización de entrevistas a coordinadores de prácticas de psicología de la ciudad de Bogotá. El análisis de las mismas se realizó siguiendo la metodología de la teoría fundamentada con el uso de la herramienta ATLAS TI. Se describieron categorías del constructo contrato psicológico tales como expectativas, compromisos, obligaciones, y aprendizaje siendo esta una categoría emergente como resultado del proceso de análisis de información. Por parte del constructo prácticas formativas se describen categorías como características de las prácticas, factores de éxito, seguimiento, vinculación a prácticas entre otras.

Palabras Clave: Prácticas Formativas, Contenido del contrato psicológico y Teoría fundamentada.

Introducción

Las prácticas formativas son un espacio de aprendizaje que las instituciones educativas brindan a sus estudiantes por medio de convenios con empresas, las cuales cumplen el rol de sitios de práctica. En el sitio los estudiantes desarrollaran su rol de practicante en el área que hayan escogido (Echeverría de Uribe, 2009).

Tanto las empresas como las universidades tienen la tarea de trabajar de la mano con el fin de brindar un ambiente académico apto para los practicantes, esto con el fin de mejorar las prácticas formativas y a su vez generar un espacio de aprendizaje adecuado (Calderas y Calderas, 2011).

Se encontró que en Colombia no existen estudios que indiquen como las prácticas afectan a los estudiantes, la academia y las empresas. Como base se tiene el estudio realizado en por la Red de Prácticas Profesionales en Psicología (REPPSI) de la mano de la Dra. Stella de Echeverría de Uribe en el 2009 titulado Caracterización De Las Practicas De Psicología En Universidades De La Ciudad De Bogotá Y Chía, en el cual se hizo una descripción de las prácticas formativas en la capital del país.

En contraste, en Argentina se han realizado varios estudios sobre las prácticas formativas y la vida laboral que han demostrado que el estudiante que se encuentra en esta etapa de su formación genera rendimientos diferentes en el aprendizaje, desarrolla nuevas habilidades, y

¹ Tesista, Pregrado Psicología, Fundación Universitaria Konrad Lorenz

* Director Tesis, Pregrado Psicología, Fundación Universitaria Konrad Lorenz

reporta que este espacio les permite crecer en su parte personal (Arué, 2011 y Adamini, 2014).

Para entender que generan las prácticas formativas en los estudiantes y teniendo en cuenta que se genera una relación de tipo laboral el estudio se basó en el concepto del contrato psicológico para abordar esta inquietud.

El contrato psicológico se ha definido como la creencia individual acerca de los términos y condiciones de un intercambio recíproco acordado entre una persona y otra parte, lo que quiere decir que el valor subjetivo que le da la persona a su relación laboral es determinante para su funcionamiento dentro de la empresa (Rousseau, 1989).

Este concepto ha emergido en los últimos tiempos como clave para entender las actitudes de las personas hacia el trabajo y la organización, su comportamiento y su bienestar psicológico (García, Silla, Peiró y Fortes-Ferreire, 2006). Además, las personas generan expectativas con base a la percepción que tienen ellos mismos de su empleabilidad, entiéndase esto como la forma en que ellos trabajan o han trabajado, con respecto a las necesidades de la organización (Sok, Blomme, & Tromp, 2013). También se ha configurado como un concepto clave de las nuevas relaciones laborales.

De acuerdo con Guest y Conway (2002), en las organizaciones es necesario que la interacción entre el empleado y el sistema global, es decir, la organización, se caracterice por la reciprocidad, de esta manera, la organización proporciona ventajas y beneficios para el trabajador, tales como remuneración, confianza, seguridad y estatus; por su parte, el empleado debe responder trabajando y desempeñando sus actividades correctamente.

Denise Rousseau, es la investigadora que más ha realizado aportes al estudio del contrato psicológico, dando comienzo a esta nueva etapa del desarrollo del tema. Para Rousseau (1989), el contrato psicológico se define como “las creencias del individuo acerca de los términos y condiciones de un acuerdo de intercambio recíproco entre una persona concreta y la otra parte. Un contrato psicológico emerge cuando una parte cree que se ha hecho una promesa de futuras compensaciones, se ha realizado una contribución y, en consecuencia, se ha creado una obligación de proporcionar beneficios futuros”. Posteriormente, Rousseau (1995) agrega un elemento adicional, que resulta clave para trabajos posteriores, al postular que el contrato psicológico es la percepción de un acuerdo de intercambio entre uno mismo y otra parte.

Así mismo Rousseau y Tijoriwala (1998) explican la construcción del contrato psicológico desde una perspectiva cognitiva pues para ellos el contrato es un constructo mental que se va creando con base en la percepción de la persona de sus expectativas, sumado a esto están los tipos de relaciones que se puedan dar entre empleado-empleador (recíproca, transaccional, etc).

El interés del presente estudio se centra en uno de los aspectos centrales del constructo: el contenido del contrato psicológico. Este, se refiere a las promesas que un empleado considera que le ha hecho a su organización y lo que cree que la organización le ha prometido a cambio.

En otras palabras, se refiere a lo que se encuentra realmente en el acuerdo entre el empleado y su organización. Desde la investigación teórica y empírica se define como las contribuciones que ofrecerán los empleados en correspondencia a determinadas compensaciones proporcionadas por las organizaciones que les emplean (Alcover, 2002).

El contenido del contrato psicológico es importante, porque surge de formar ciertos tipos de acuerdo entre las diferentes partes y permite realizar predicciones sobre los resultados por parte del empleado y la organización (Bal, De Lange, Jansen & Van Der Velde, 2008). La mayor parte de investigaciones en esta área intentan describir los tipos de acuerdo que llevan a resultados deseables y el contenido de dichos acuerdos (Briner y Conway, 2005). Un aspecto importante del contenido hace referencia a la reciprocidad, o la idea de que el empleado realiza alguna forma de retribución a cambio de algo que brinda la organización. Esto significa que los elementos en el contrato psicológico del empleado (tanto lo que se promete, como lo que se asume, tiene que conjugarse de una manera recíproca), es decir, que las contribuciones del empleado son parte del contenido del contrato psicológico si y solo si el empleado cree que al hacer lo que hace obliga a la empresa a cumplir con lo prometido.

Por otra parte, también se analizará el tema de las modalidades de trabajo como un punto importante del presente estudio más específicamente la relacionada con las prácticas formativas universitarias. De acuerdo con Vesga (2007), las modalidades de trabajo se refieren a las formas como las personas se vinculan a las organizaciones en calidad de trabajadores. Una modalidad de trabajo comprende un conjunto de características que definen el carácter contractual de la relación de trabajo establecida entre un trabajador y la empresa para la cual presta sus servicios. Hoy en día, las condiciones de globalización y flexibilización, han contribuido a que en las organizaciones de trabajo coexistan en muchos casos modalidades de trabajo como el empleo, el outsourcing y los servicios profesionales, entre otras.

Una de las modalidades que actualmente ha ganado un espacio notable en el mercado laboral son las prácticas formativas en la empresa (Vesga, 2011). Más allá de las reformas establecidas en el campo de las prácticas universitarias y su insuficiencia por la continua demanda socio laboral, ante el acelerado y progresivo cambio, se observa como las propias empresas pasan a constituirse en instituciones formativas, productoras de competencias y cualificaciones concretas e inmediatas (Tejada, 2005).

Es por eso que las prácticas formativas son un espacio que brindan las instituciones educativas con el fin de complementar su formación profesional (Acosta y Vuotto, 2001). En cuanto a su conceptualización, las prácticas profesionales en psicología son una actividad académica, que complementa el aprendizaje, permite el desarrollo e integración de la teoría y el desarrollo de competencias teniendo en cuenta el enfoque del centro educativo que las supervisa y sus planes de estudio para el desarrollo de habilidades y competencias durante la realización de las prácticas (Echeverría de Uribe, 2009).

Pero el rol que cumple el practicante/pasante está definido por las empresas y las instituciones educativas lo que genera vacíos conceptuales, que a su vez, no son delimitadas las funciones del mismo dentro de sus prácticas, teniendo como única guía la ley 789 de 2002 (Colombia,

2002) que da la normativa en cuanto a su tipo de contrato laboral más no es claro en cuanto a sus deberes y derechos. De ahí la importancia de entender los factores que caracterizan la relación del profesional en formación con la organización que lo acoge para el desarrollo de su proceso.

Teniendo en cuenta la poca información que hay al respecto de la formación y el contenido del contrato psicológico en el practicante profesional a su vez que no siempre es claro su rol dentro de las empresas la siguiente investigación busca indagar sobre estos puntos y tener claridad sobre lo que ocurre con el practicante y la empresa en este nuevo modelo laboral.

Metodología

La presente investigación se realizó bajo una metodología de corte cualitativo con orientación a la teoría fundamentada. La teoría fundamentada es definida por Strauss y Corbin (2002) como:

“Una teoría derivada de datos recopilados de manera sistemática y analizados por medio de un proceso de investigación. En este método, la recolección de datos, el análisis y la teoría que surgirá de ellos guardan estrecha relación entre sí.”

Dado que la intención de este proyecto es caracterizar el contenido del contrato psicológico en estudiantes de psicología que se encuentran en el desarrollo de sus prácticas formativas y no se tiene un antecedente empírico en el país esta metodología permite de una forma sistemática generar esa descripción. El uso de la teoría fundamentada para el estudio se debe a que esta permite crear una teoría que explique un evento nuevo desde el análisis textual de los datos mediante el uso del programa ATLAS TI. Para el respectivo análisis que se realizó se establecieron dos constructos principales para la interpretación, que fueron las prácticas formativas y el contenido del contrato psicológico. Dentro del constructo del contrato psicológico se plantearon tres categorías o ejes de indagación (Strauss y Corbin 2002) los cuales fueron expectativas, compromisos y obligaciones. Otra de las características de la teoría fundamentada que nos permite crear teoría es la posibilidad de encontrar categorías emergentes, estas se construyen a partir de las comunalidades (Strauss y Corbin 2002) entre citas que se encuentra al realizar el análisis textual de las entrevistas.

Población

Para el proceso de selección de los sujetos se usó un muestreo no probabilístico, específicamente el muestro por conveniencia (Paramo, 2011) debido al poco tiempo que se contaba y a la dificultad para poder abarcar a toda la población estudiantil se optó por hacer una primera aproximación con los coordinadores de prácticas mediante este proceso.

Se tuvo en cuenta los siguientes criterios para la selección de los sujetos de la muestra en esta primera fase: ser graduado de la carrera de psicología, ser docente, mínimo 5 años de experiencia como coordinador de prácticas y/o asesor y que la institución educativa este adscrito a la red de prácticas REPPSI.

Consideraciones éticas

Leibovich (2000) plantea que la investigación sistemática con seres humanos debe adecuarse a las normas éticas establecidas por la comunidad científica y la sociedad. Se tomaron como base los lineamientos de la ley 1090 del 2006 (Colombia, L. 2006) - Código Bioético y Deontológico del psicólogo en Colombia- que regulan la actuación de los profesionales en psicología en diferentes ámbitos (profesional, investigativo, docencia, asesoría y consultoría).

También, se tiene en cuenta la utilización del consentimiento informado el cual informa al participante sobre la recolección de datos que se realizara y la forma en que se realizara el procedimiento. Además, el consentimiento informado se realiza en pro del bienestar de los participantes y su confidencialidad (Mondragón, 2009). Por último, se trabaja bajo lo indicado por la Ley 1090 de 2006 (Colombia, 2006) que estipula lo siguiente en su artículo 50:

“Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes.”

Procedimiento

Para el proceso de investigación, se llevaron a cabo las siguientes fases:

Fase I.

Se realizó una revisión teórica y conceptual del contenido del contrato psicológico desde la revisión del marco teórico y empírico, metodología, y ejes de indagación del proyecto con el fin de sentar las bases de lo que será la creación del instrumento (entrevista semi-estructurada) para la recolección de datos.

Fase II

Del análisis de la información recolectada en la primera parte se desarrolló el borrador del instrumento para la recolección de datos, en este caso fue una entrevista semiestructurada, la cual fue validado en primera instancia por un grupo de jueces expertos, 3 en total, y sería parte de un proceso de validación cognitiva en las dos primeras aplicaciones de la misma.

Fase III

La primer parte del trabajo en campo se realizó en el Congreso Colombiano de Psicología 2015 y la 1ra Conferencia Regional Latinoamericana de Psicología 2015 realizado en Armenia, Quindio. En este primer acercamiento se definieron las muestras y la forma de aplicación de la mano de REPPSI, por cuestiones de tiempo se trabajó solo con universidades de Bogotá. Se proyecta la prueba para realizar una recogida de datos por medio virtual en la segunda fase de la investigación.

Fase IV

Se realizaron 4 entrevistas a coordinadores de prácticas formativas en 4 instituciones universitarias diferentes en la ciudad de Bogotá, además se realizó una entrevista a un representante del Ministerio del Trabajo con respecto a las normativas que rigen las prácticas formativas en el país.

Fase V

En una primera parte se hizo un análisis textual de los datos para la creación de las categorías que brindaron una descripción del objeto de estudio y finalmente se realizó un proceso de revisión de las categorías para generar unos resultados finales de esta fase, este proceso se realizó mediante la utilización del programa ATLAS TI.

Resultados

El análisis de las entrevistas arrojó información que permitió realizar la conceptualización de los constructos, los ejes de indagación y las categorías emergentes que serán presentados a continuación:

Prácticas Formativas

Siendo este el primer gran constructo las prácticas formativas son definidas como un espacio que brindan las instituciones educativas con el fin de complementar su formación profesional (Acosta y Vuotto, 2001). En cuanto a su conceptualización, las prácticas profesionales en psicología son una actividad académica, que complementa el aprendizaje, permite el desarrollo e integración de la teoría y el desarrollo de competencias teniendo en cuenta el enfoque del centro educativo que las supervisa y sus planes de estudio para el desarrollo de habilidades y competencias durante la realización de las prácticas (Echeverría de Uribe, 2009).

Dentro de este constructo encontramos las siguientes categorías que le dan un significado más amplio a las prácticas formativas. Tenemos la Definición Prácticas que es la forma como cada universidad entiende y define las prácticas formativas, teniendo en cuenta que cada una tiene un punto o enfoque diferente sobre las mismas.

Los Procesos de Práctica pues las instituciones educativas realizan diferentes procesos para lograr que los estudiantes desarrollen su proceso de práctica sin ningún inconveniente, este proceso se da desde el inicio de las prácticas, su desarrollo y el final de las mismas.

En los procesos de práctica se encuentra la Vinculación de Practicantes que son todos los procesos que realiza la institución educativa antes y durante el inicio de las prácticas formativas con los estudiantes. En esta categoría se encuentran los procesos de inducción, entrevistas de selección, presentación de las áreas aplicadas, etc. También se encuentra el Seguimiento que la institución educativa realiza para estar al tanto del proceso de prácticas formativas de sus estudiantes, de sus necesidades y el desarrollo de sus actividades.

Además, como parte del seguimiento que realizan las instituciones educativas se encuentra la Supervisión. Como parte de las prácticas formativas los estudiantes están obligados a

asistir a sesiones especiales guiadas por un docente que la institución educativa asigna como su supervisor. Estas sesiones están dedicadas a revisar el proceso del estudiante en sus prácticas, revisión de casos específicos, revisión de trabajos y todo lo que sea referente a su proceso en el sitio de prácticas.

Tenemos que la supervisión se divide en dos categorías grandes Supervisión Individual y Supervisión Grupal, la primera se realiza a modo individual con cada uno de los practicantes semanalmente. Esta dinámica permite que los estudiantes puedan trabajar temas específicos y personales con su tutor; la segunda se trabaja con el grupo de supervisados al tiempo, son sesiones especiales que no se dan semanalmente si no en ocasiones específicas, como es el caso de la preparación de seminarios de caso. En estas se trabajan problemas específicos en grupo.

Parte fundamental del constructo de las prácticas formativas son las Características de las Prácticas la cual está estructurada de la siguiente forma: las Actividades en Práctica hacen referencia a todos los trabajos, proyectos, y productos que el practicante debe entregar en el transcurso de sus prácticas formativas; La Duración de las prácticas que cada institución educativa maneja determinados por periodos de uno o dos semestres; el Sitio de práctica que son las características de las entidades donde los practicantes realizan sus prácticas formativas; los Escenarios de Aprendizaje que son momento físico o virtual que las instituciones educativas y las entidades de práctica brindan al estudiante para que desarrolle sus conocimientos teóricos y aplicados ya sea en campo o en momentos específicos de su formación (Seminario, supervisión); la Jornada de Práctica pues los estudiantes tienen características y necesidades diferentes dependiendo de la jornada en la que se encuentran; y el Rol del docente pues en las prácticas formativas cumple una función diferente dado que ya no está encargado de impartir una clase sino de acompañar al estudiante en el desarrollo de su actividad como practicante, tiene un rol de supervisor. Como asesor puede afectar de manera favorable o no el desempeño del practicante en su sitio de práctica.

Por último dentro de esta categoría tenemos las Competencias que son las habilidades que puede desarrollar durante la práctica o con las que ya cuenta el estudiante al inicio de las mismas. Las competencias están clasificadas como Competencias del Saber, del Hacer, del Ser, y el Sentido Ético que es la conducta guiada por reglas o normas establecidas dentro de un entorno organizacional particular, en este caso las prácticas formativas.

Finalmente tenemos los Factores de Éxito en las Prácticas que hace referencia a los factores y/o indicadores que ve la institución educativa para referirse a que se logró el objetivo de aprendizaje en las prácticas además de lograr varios objetivos como: Una buena imagen de la universidad, el buen desempeño del estudiante, la realimentación por parte de la empresa de prácticas, entre otros.

Contenido del contrato

Al revisar el desarrollo del constructo, el contenido del contrato psicológico es uno de los pilares fundamentales del mismo. Desde la investigación teórica y empírica se define como las contribuciones que ofrecerán los empleados en correspondencia a determinadas compensaciones proporcionadas por las organizaciones que les emplean (Alcover, 2002). Esta implica que en la experiencia laboral del empleado se va configurando dicha percepción y modificando acorde con su vivencia e interacción con el contexto.

Como parte de la aproximación investigativa trabajada, el contenido del contrato psicológico del practicante se estructura de cuatro dimensiones principales: a) expectativas, b) obligaciones, c) compromisos y d) aprendizajes. A continuación se presenta la red general de este componente y se plantean algunas definiciones de sus componentes.

Compromisos

El compromiso hace referencia a :”*la intensidad de identificación e implicación que tiene un individuo con una organización que conlleva el deseo del trabajador de permanecer en ella, la aceptación de los valores y las metas organizacionales y su voluntad de contribuir para su consecución.*” (Alcover, 2002). Para Guillén, (2015) el compromiso laboral está integrado por cuatro dimensiones a) el apoyo, b) el reconocimiento, c) el aprendizaje y lo observado a partir del apoyo que la organización le otorga al individuo para su desarrollo personal, familiar y laboral. En el desarrollo de la investigación se tomó una de estas dimensiones que es el reconocimiento. Esta se puede definir como la valoración que hace una organización a sus colaboradores por la labor desempeñada retroalimentando sus acciones entorno de su trabajo. Así mismo, se identificaron otras dos dimensiones: los compromisos académicos, que refieren a las responsabilidades que los estudiantes en práctica tienen en el desarrollo de sus actividades de formación y los compromisos profesionales que están asociados con las responsabilidades asumidas en el sitio de práctica que el profesional en formación asume como consecuencia de su vinculación con la organización y que tienen que ver con aspectos relacionados con el rol que asume dentro del contexto de práctica.

Obligaciones

Las obligaciones son exigencias que son impuestos tanto por la organización como por el mismo empleado en el desarrollo de las actividades laborales. En el caso de las prácticas formativas universitarias, dichas obligaciones son mediadas por el proceso que se da en la actividad. Como ya se vio anteriormente, el proceso de práctica tiene una serie de fases y en cada una de ellas surgen responsabilidades de las diferentes partes que intervienen en el proceso. Las obligaciones identificadas que hacen parte del contrato psicológico se describen a continuación:

Obligaciones Empresa

Hace referencia a aquellos acuerdos establecidos entre la entidad de práctica, la institución educativa y el estudiante, orientados a favorecer la formación del estudiante en práctica. Estos pueden estar explícitos, documentados en un convenio de práctica entre la entidad y la institución educativa, en un contrato de aprendizaje entre la entidad y el estudiante o enunciarse de manera implícita en procesos de relacionamiento en el ámbito de práctica entre los tres actores de práctica mencionados anteriormente.

Obligaciones del Estudiante

Las obligaciones pueden ser definidas como aquellas conductas llevadas a la acción que el estudiante en práctica considera debe hacer en su rol como profesional en formación, y que no necesariamente están estipuladas en manuales o reglamentos documentados formalmente establecidos.

Obligaciones Universidad

Se puede definir como aquellos acuerdos establecidos por la institución educativa que van en pro de la formación universitaria del estudiante en práctica. Estos pueden estar explícitos documentados en documentos institucionales como el Proyecto Educativo Institucional (PEI) o el Proyecto Educativo del Programa (PEP) o en los procedimientos que guían la formación del estudiante.

Expectativas

Para Alcover (2002), la expectativa se puede definir como: la “*Probabilidad percibida de que a cierto comportamiento o acción corresponderá cierto resultado*”. Esto refiere a una construcción cognitiva que se va estableciendo en la medida que la persona va teniendo una interacción con su contexto de trabajo. Para el caso de las prácticas formativas, estas surgen en el mismo momento de elegir la modalidad de dicha práctica, el área aplicada en la cual la desarrollará y el momento de vida que está viviendo el estudiante. Dentro del análisis de información se identificaron algunas expectativas relacionadas directamente con el estudiante y otras que se dan por parte de los participantes en el proceso de práctica. Las expectativas de los estudiantes se centran en su posibilidad de desarrollo personal y profesional, la oportunidad de poner en práctica sus conocimientos y habilidades y la probabilidad de que pueda quedar vinculado laboralmente a la organización. Una particularidad de las expectativas del estudiante en su actividad de práctica es la remuneración económica ya que en muchos casos su interés está más centrado en el “salario” que pueda recibir que en el aprendizaje y fortalecimiento de competencias que podrá lograr con el desarrollo de la práctica.

De otro lado, las expectativas de la universidad se centran en que el sitio de práctica se constituya en contexto que proporcione al profesional en formación las garantías para el crecimiento personal y profesional del practicante. Otro elemento primordial es que el estudiante funge como representante de la institución ante la organización y se convierte en un embajador que debe mantener la imagen de la universidad en alto y esta es una gran preocupación y expectativa de la institución educativa. De otro lado, los representantes de la universidad que son los encargados de realizar el procesos de ubicación y seguimiento a los estudiantes y que en algunas de estas son denominados coordinadores de práctica tienen sus expectativas centradas al igual que la institución de identificar un sitio que favorezca el proceso de aprendizaje del profesional en formación y se constituya en un espacio de desarrollo para el estudiante.

En cuanto a las expectativas de las entidades de práctica son variados los propósitos que tienen para vincular a un estudiante en práctica. En la mayoría de los casos, la entidad recibe al estudiante a fin de brindarle un espacio de desarrollo profesional que favorezca su aprendizaje y que permita la posibilidad de un intercambio recíproco de conocimiento. En otros casos, la entidad espera que el estudiante se convierta en “*mano de obra calificada a bajo costo*”, es decir, un trabajador más de la organización desconociendo los objetivos del proceso de prácticas y asumiendo una relación contractual que no contribuye al crecimiento integral del estudiante.

Aprendizaje

Esta última categoría surge de manera emergente como resultado del análisis realizado. Para el presente estudio el aprendizaje será definido como la incorporación de nuevos

conocimientos y adquisición de nuevas habilidades y competencias por parte del estudiante en el contexto de práctica que favorecen su adaptación al sitio y su proceso formativo. El estudiante en práctica debe tener una actitud de aprendizaje constante, que es esa disposición a recibir del contexto esa nueva información que se va forjando a partir de la experiencia y que no solamente se da a nivel procedimental sino también relacional. También el estudiante en práctica presenta cambios resultados de este nuevo aprendizaje, pasa de un estado inicial en el cual tiene una serie de conocimientos y repertorios conductuales básicos que se van puliendo y perfeccionando hasta finalizar la práctica. Dichos conocimientos y habilidades son la base para la proyección profesional que desempeñará de aquí en adelante.

Discusión

El principal objetivo del estudio era caracterizar el contenido del contrato psicológico en estudiantes de psicología que se encontrarán en el desarrollo de sus prácticas formativas. Dado el interés manifestado por REPPSI en este proyecto se tomó la decisión de dividir la investigación en tres fases. Una primera fase de caracterización del constructo, una segunda fase de creación y validación de un instrumento que permita conocer el contenido del contrato psicológico el cual será aplicado en una tercera fase a estudiantes de psicología de diferentes universidades en el país.

Siendo esta la primera fase del proyecto la intención fue caracterizar el contenido del contrato psicológico en practicantes, al no tener la disponibilidad de tiempo para interactuar con estudiantes se realizó la aplicación de la entrevista estructurada a coordinadores de práctica de diferentes universidades, 4 en total, que arrojaron los datos antes expuestos.

En este primer acercamiento al constructo se pudo inferir que el aprendizaje es un factor importante en el desarrollo de las prácticas formativas pues este permite observar el progreso del estudiante, sus cambios, y la calidad de los productos que genera durante el proceso en el sitio de práctica.

Además, Arué (2011) plantea que las prácticas generan un cambio en el estudiante, tanto a nivel personal como académico, y las instituciones educativas lo tienen como uno de sus mayores objetivos durante las prácticas, pues se considera que el proceso fue exitoso si se observan los cambios en el estudiante. Otro apartado valioso es la importancia de realizar un monitoreo constante de los estudiantes durante la realización de su proceso, pues este asegura la efectividad del proceso y fortalece la formación de los mismos.

Transversal a todos los hallazgos los coordinadores manifiestan que se debe generar un cambio en el estudiante en todos sus aspectos, pues las prácticas formativas están diseñadas para generar experiencia y experticia en los estudiantes. Es por eso que se busca generar un impacto en las competencias del practicante no solo desde del quehacer sino en el desarrollo personal y el sentido ético mediante el trabajo que él realiza en el proceso de prácticas.

También se encontró que no hay una definición clara de las prácticas formativas por parte de las universidades, es por eso la importancia que desde el Estado se genere una definición del concepto de prácticas formativas y los lineamientos que deben tenerse en cuenta para el desarrollo de las mismas.

Cabe resaltar la importancia del seguimiento al estudiante en práctica por parte de los diferentes actores que intervienen en este proceso. Por un lado la universidad haciendo

monitoreo de las condiciones que tienen los sitios de prácticas para el desarrollo de las mismas, los docentes asesores apoyando el proceso y la formación del estudiante, y finalmente las entidades brindando un acompañamiento al estudiante en el proceso de formación.

Sumado a esto se encontró que si los estudiantes no tienen la actitud de apertura al conocimiento o de cambio generarían dificultades en el desarrollo de las prácticas, además que genera inconvenientes tanto con la entidad como la institución de educación, afectando la imagen de la universidad y las expectativas de la empresa. Es por eso que es importante clarificar las expectativas del estudiante en prácticas al inicio de su labor como practicante para direccionar de una mejor forma su proceso.

En muchos casos el factor salario le da un sentido diferente a las prácticas formativas, llevando a que el objetivo sea la remuneración económica y no el proceso de aprendizaje. Finalmente es importante realizar más estudios acerca de la temática de las prácticas formativas en Colombia pues estos pueden mostrar la importancia de hacer una regulación por parte del Estado de las prácticas formativas en pro de mejorar el proceso. Además, se busca continuar con este estudio para poder corroborar los resultados en las siguientes fases del proyecto

REFERENCIAS

- Acosta, M., & Vuotto, M. (2001). La Pasantía como recurso de aprendizaje dentro de las organizaciones: la percepción de los estudiantes universitarios. Ponencia presentada en el 5 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de ASET.
- Adamini, M. (2014). Formaciones precarias en el Estado: La pasantía universitaria como dispositivo pedagógico de control laboral. *Trabajo y sociedad*, (22), 161-173.
- Alcover, C. (2002). *El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Arué, R. L. (2011). Trabajo, estudiantes y graduados universitarios. Una relación temprana y conflictiva. *Educación, Lenguaje y Sociedad*, 8(8), 151-169.
- Bal, P. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G. W., & Van Der Velde, M. E. G. (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 143-158. doi:10.1016/j.jvb.2007.10.005
- Briner y Conway (2005). *Understanding psychological contracts of work: A critical evaluation of theory and research*. Ney York. Ed Oxford University Press.
- Calderas, R., & Calderas, J. (2011). Desafíos de la gestión del conocimiento en la educación actual dentro de las pasantías universitarias. *Negotium*, 7(19), 29-44.
- Colombia, L. (2002). Ley 789 de 2002. “Por la cual se por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo” disponible en: <http://www.camacol.org.co/legal/leyes.L-789-02.html>.

- Colombia, L. (2006). Ley 1090 DE 2006. “Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones”. Recuperado de http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GPV2_UPB_MEDELLIN/PGV2_M030_PREGRADOS/PGV2_M030040020_PSICOLOGIA/CODIGO_ETICO/CODIGO%20DEONTOLOGICO%20Y%20BIOETICO.PDF
- Echeverría de Uribe, E. (2009). Caracterización De Las Practicas De Psicología En Universidades De La Ciudad De Bogotá Y Chía. 3er Congreso Internacional de Psicología bienal, *Revista Santiago*. La Habana: Cuba.
- García, F.J., Silla, I., Peiró, J.M. y Fortes-Ferreira, L. (2006). El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, 18, 256-262.
- Guest, D. y Conway, N. (2002). Communicating the psychological contract: an employer perspective. *Human Resource Management Journal*, 12, 22-38.
- Guillén, J. C. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y administración*, 60(1), 31-51.
- Leibovich, A. (2000). La dimensión ética en la investigación psicológica. *Investigaciones en psicología*, 5(1), 41-61.
- Ministerio De La Protección Social. (2006). Ley 1090 de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Recuperado de http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GPV2_UPB_MEDELLIN/PGV2_M030_PREGRADOS/PGV2_M030040020_PSICOLOGIA/CODIGO_ETICO/CODIGO%20DEONTOLOGICO%20Y%20BIOETICO.PDF
- Mondragón B, L. (2009). Consentimiento informado: una praxis dialógica para la investigación. *Revista Investigación Clínica*, 6(1).
- Paramo, P. (2011). La investigación en Ciencias Sociales. Estrategias de investigación. Colombia: Universidad Piloto de Colombia. pp. 31-42
- Rousseau, D. M., & Tijoriwala, S. A. (1998). Assessing psychological contracts: issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior*, 19(S1), 679–695. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(1998)19:1+<679::AID-JOB971>3.0.CO;2-N
- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Rousseau, D.M. (1989). “Psychological Contract in Organizations”. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121 – 138.

- Sok, J., Blomme, R., & Tromp, D. (2013). The use of the psychological contract to explain self-perceived employability. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 274–284. doi:10.1016/j.ijhm.2013.03.008
- Strauss, A. L., & Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Universidad de Antioquia.
- Tejada, J. (2005) “El trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo.” *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 7.
- Vesga Rodríguez, J.M. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 171-182
- Vesga, J. (2007). Contenido y extensión del contrato psicológico en distintas modalidades de trabajo. Universidad de Manizales.