

Informe de empleabilidad en el programa de Psicología, campus Barrancabermeja

Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas en el programa de pregrado de psicología, y programas similares, partiendo desde un nivel nacional, un énfasis a nivel territorial y finalizando en un análisis comparativo a nivel de una muestra de instituciones de educación superior que ofrecen este programa en la región centro oriente de Colombia. El propósito de este escrito es netamente descriptivo, junto con una actividad comparativa entre la Universidad Cooperativa de Colombia y otras instituciones de educación superior en el territorio, y basa su desarrollo en la información ofrecida por el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, así como la información sobre programas e instituciones de educación superior otorgada por el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES).

Ficha Técnica de elaboración	
Fecha y lugar	7 de diciembre de 2023, Medellín.
Responsable	Observatorio de Impacto y Dinámica Ocupacional – OIDO
Fuente de los datos	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) (https://n9.cl/25od1) Filtros utilizados: Nombre del programa: psicología (sin limitar posibles complementos denominacionales) Estado del programa: activos e inactivos Reconocimiento del Ministerio: todos Departamento: todos. Nivel académico: pregrado Nivel de formación: universitario Modalidad: todos - Observatorio Laboral para la Educación (OLE) (https://n9.cl/4sqf9) Ruta: Sistema de Indicadores – Consultas avanzadas – Situación laboral. Filtros utilizados: Lugar de Grado: Colombia (para el nivel nacional); Centro Oriente (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: Psicología. Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes. Año de corte: 2021
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

Conceptos clave:

- Sector institucional: da constancia de la naturaleza administrativa de las instituciones educativas, siendo las públicas aquellas administradas, financiadas y controladas por el Estado en cualquiera de sus niveles administrativos, mientras que las privadas tienen por propietarios personas naturales o jurídicas no gubernamentales.
- Egresados: personas que finalizaron sus estudios completamente y gozan de un reconocimiento de título profesional por alguna institución de educación superior acreditada para ello.
- Egresados que cotizan: profesionales que realizan aportes al Sistema de Seguridad Social (salud, pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar).
- Egresados cotizantes dependientes: trabajadores que tienen un vínculo laboral formal con alguna empresa o institución, sea esto bajo el título de contrato de trabajo, de prestación de servicios o alguna otra modalidad.
- Tasa de cotizantes: relación magnitudinal medida en porcentaje entre el número de graduados que cotizan y el número de graduados totales.
- Ingreso Base de Cotización (IBC): Porción del salario del trabajador dependiente o independiente que se toma como base para aplicar el porcentaje de aporte respectivo al momento de realizar la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Rango salarial: conjuntos de salarios promedios agrupados en una métrica basada en el salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).
- Salario Mínimo Legal Vigente: monto mínimo de remuneración al que tienen derecho los trabajadores colombianos que trabajan jornada continua y tienen un vínculo laboral formal con cualquier empresa o entidad pública. Para 2021 este monto tenía el nivel de \$ 908.526.
- Porcentaje de participación: relación en porcentaje entre una cifra y el total de la sumatoria que lo incluye.
- Mediana: valor central de la muestra cuando los datos se encuentran de forma ordenada de menor a mayor o viceversa. Funciona para observar la tendencia central de una la muestra.

Datos a nivel nacional

A continuación, se muestran datos referentes a la situación laboral de los egresados del pregrado en psicología, y similares, a nivel país a corte de 2021, caracterizados además por el sector institucional y su género:

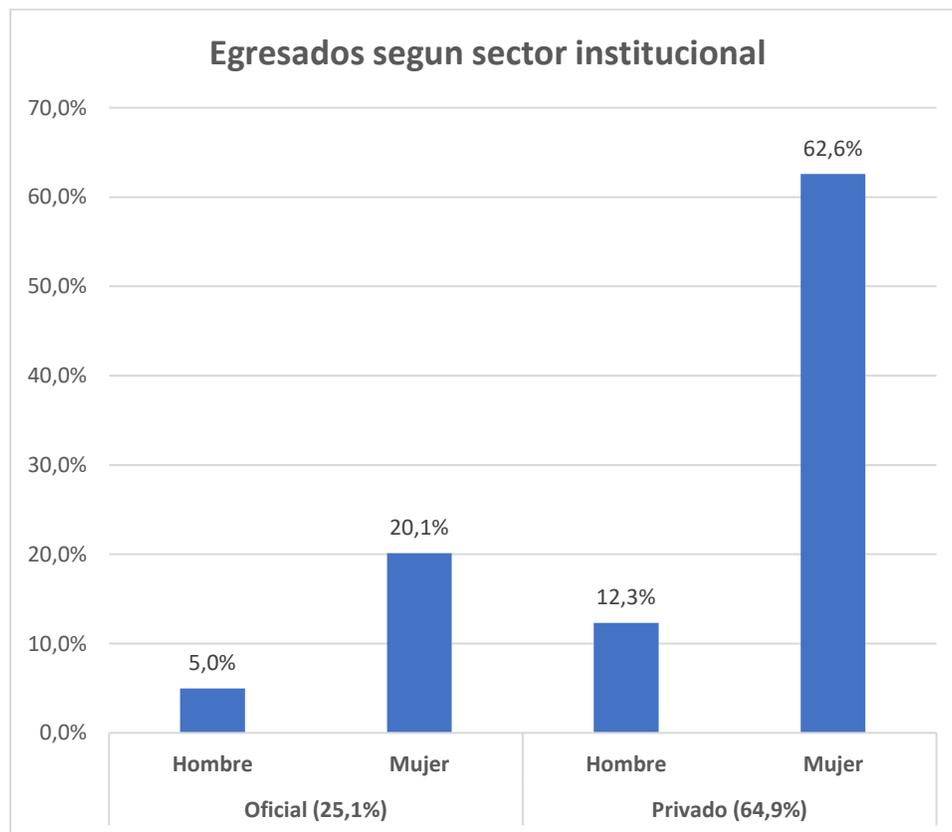
Sector	Género	Tasa de cotizantes	Tasa de cotizantes dependientes
Oficial	Hombre	63,2%	57,8%
	Mujer	61,1%	56,8%
Privado	Hombre	67,9%	63,4%
	Mujer	66,7%	63,8%
Promedio		65,6%	62,1%

Tomando el dato de tasa de cotizantes se puede hacer una inferencia aproximada del nivel de empleabilidad general de los graduados en psicología de instituciones colombianas en el país. En promedio, la tasa de empleabilidad es del 65,6%, presentándose una diferencia notable entre

instituciones privadas (66,9%) y oficiales (61,5%) en este aspecto. En cuanto a la comparación por género, las mujeres registran una tasa de cotización 2,2 puntos porcentuales más alta que los profesionales en este campo.

Por otro lado, según la tasa de cotizantes dependientes, definidos estos como graduados que trabajan para una empresa o institución bajo algún tipo de contrato laboral, dan cuenta del grado de colocación de los graduados de este programa académico en el mercado laboral, excluyendo los trabajadores independientes. El carácter institucional privado o público se tiene una diferencia significativa para los graduados en este apartado, siendo el porcentaje de graduados cotizantes como dependientes de instituciones oficiales del 61,5%, y de las privadas del 66,9%. Según el género, no existe diferencia entre hombres y mujeres en el nivel de empleo como dependiente (60% para ambos casos).

Según el sector institucional, se observa una participación muy superior de las instituciones de carácter privado sobre las de carácter público u oficiales, por otro lado, para ambos sectores, se observa una prevalencia en cantidad de egresados mujeres sobre personas egresadas hombres, siendo la distribución de egresados de la siguiente forma:



Rango salarial (SMMLV)	Oficial		Privado	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1	7,3%	7,7%	9,3%	9,2%
Entre 1 y 1,5	19,0%	25,7%	26,1%	27,6%
Entre 1,5 y 2	8,9%	12,3%	12,0%	14,2%
Entre 2 y 2,5	17,3%	17,8%	16,0%	16,8%
Entre 2,5 y 3	13,0%	12,1%	10,6%	10,3%
Entre 3 y 3,5	8,4%	7,4%	7,0%	6,6%
Entre 3,5 y 4	6,4%	4,5%	4,3%	3,9%
Entre 4 y 4,5	4,8%	3,6%	3,9%	3,0%
Entre 4,5 y 5	2,6%	2,7%	2,0%	1,9%
Entre 5 y 6	5,0%	2,9%	3,2%	2,4%
Entre 6 y 7	2,1%	1,2%	1,4%	1,3%
Entre 7 y 8	2,0%	1,0%	1,3%	0,8%
Entre 8 y 9	1,0%	0,4%	0,8%	0,6%
Entre 9 y 11	1,3%	0,5%	1,2%	0,8%
Entre 11 y 13	0,7%	0,2%	0,4%	0,3%
Entre 13 y 15	0,3%	0,1%	0,2%	0,2%
Más de 15	0,3%	0,1%	0,4%	0,3%
Mediana por género	Entre 2 y 2,5	Entre 2 y 2,5	Entre 2 y 2,5	Entre 1,5 y 2
Mediana por sector institucional	Entre 2 y 2,5		Entre 1,5 y 2	

Utilizando el ingreso base de cotización (IBC) como un indicador que permite inferir el salario promedio de los graduados, se agrupan los porcentajes de graduados cotizantes, según su género y sector institucional de egreso, por rangos de niveles de ingresos, medidos en Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (a 2021), no se aprecian diferencias significativas entre los rangos salariales de hombres y mujeres. En cuanto a niveles de medianas de los datos para cada grupo, es decir, el nivel medio donde está el 50% de la muestra, son similares para hombres y mujeres entre cada uno de los sectores institucionales, ahora bien, en comparativa por sector institucional, si se aprecia una diferencia, registrando mayores salarios los egresados de instituciones de carácter oficial.

Datos a nivel región Centro Oriente.

A continuación, se muestran datos referentes a la situación laboral de los egresados del pregrado de psicología, y similares, a nivel de la región Centro oriente a corte de 2021, caracterizados además por el sector institucional y su género:

Sector	Género	Tasa de cotizantes	Tasa de cotizantes dependientes
Oficial	Hombre	64,4%	52,4%
	Mujer	63,2%	52,9%
Privado	Hombre	68,1%	59,4%
	Mujer	65,4%	62,6%
Promedio		64,9%	58,7%

En promedio, la tasa de empleabilidad es del 64,9%, presentándose una diferencia mínima entre instituciones privadas (65,8%) y oficiales (63,4%) en este aspecto, si se le compara con los datos de promedio nacional, se observa que en esta región la tasa de cotizantes es un 0,7% más baja. Según su género, en esta región no se aprecia una diferencia significativa entre tasas de cotización para hombre que para mujeres.

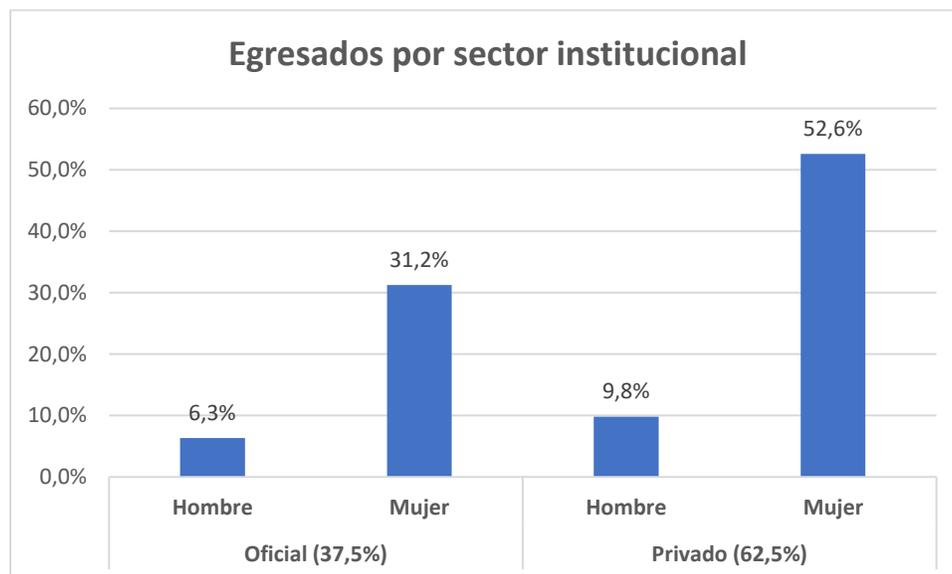
Región	Tasa de cotizantes
Bogotá	66,3%
Centro occidente	69,8%
Centro oriente	64,9%
Norte	58,2%
Occidente	65,5%
Sur oriente	69,0%

Haciendo una comparación por la tasa promedio de cotizantes de cada una de las regiones del país, la región centro oriental, donde se encuentra el campus Barrancabermeja de la UCC, se encuentra como la penúltima en tasa de cotizantes.

Nota: los departamentos incluidos en de cada región son:

- Bogotá: Bogotá D.C.
- Centro Occidente: Antioquia, Caldas, Huila, Quindío, Risaralda y Tolima
- Centro Oriente: Boyacá, Cundinamarca, Norte de Santander, Santander
- Norte: Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, La Guajira, Magdalena, Sucre, Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.
- Occidente: Cauca, Chocó, Nariño y Valle del Cauca
- Sur Oriente: Caquetá, Meta, Arauca, Casanare, Putumayo, Amazonas, Guainía, Guaviare, Vaupés, Vichada.

Según el sector institucional, la disparidad entre egresados de instituciones oficiales y privadas se mantiene, la prevalencia de egresadas mujeres frente a egresados hombres se mantiene, así:



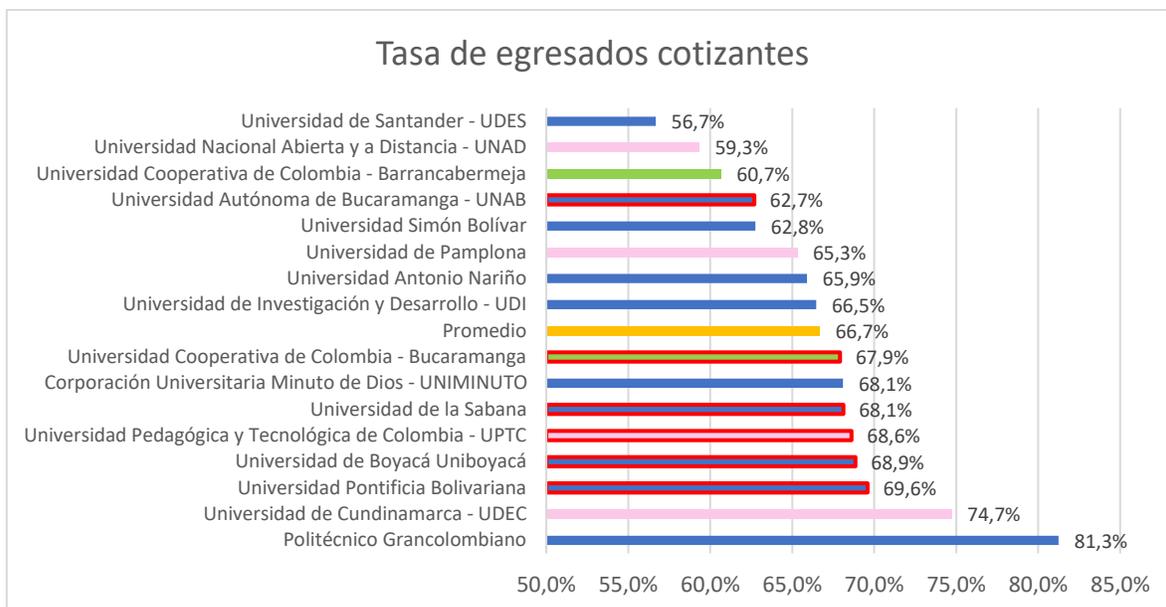
Rango salarial (SMMLV)	Oficial		Privado	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1	13,7%	11,1%	12,9%	11,0%
Entre 1 y 1,5	21,8%	29,8%	27,9%	30,2%
Entre 1,5 y 2	13,0%	13,5%	10,2%	13,4%
Entre 2 y 2,5	16,4%	18,4%	14,8%	14,8%
Entre 2,5 y 3	13,7%	10,5%	9,2%	8,8%
Entre 3 y 3,5	6,1%	6,2%	6,1%	5,6%
Entre 3,5 y 4	4,6%	3,0%	2,5%	3,3%
Entre 4 y 4,5	3,1%	2,6%	2,9%	2,5%
Entre 4,5 y 5	0,8%	1,8%	3,5%	1,7%
Entre 5 y 6	3,1%	1,9%	4,1%	2,3%
Entre 6 y 7	0,8%	0,3%	0,8%	1,7%
Entre 7 y 8	0,8%	0,5%	0,8%	1,1%
Entre 8 y 9	0,4%	0,2%	0,6%	0,8%
Entre 9 y 11	1,5%	0,0%	2,5%	1,1%
Entre 11 y 13	0,0%	0,2%	0,0%	0,6%
Entre 13 y 15	0,4%	0,0%	0,0%	0,2%
Más de 15	0,0%	0,0%	1,2%	0,8%
Mediana por género	Entre 2 y 2,5	Entre 2 y 2,5	Entre 2 y 2,5	Entre 1,5 y 2
Mediana por sector institucional	Entre 2 y 2,5		Entre 1,5 y 2	

Analizado los rangos salariales en esta región del país, 35,1% de los hombres de instituciones oficiales registran salarios por encima de los 2,5 SMMLV, en este mismo rango se encuentra el 45,9% de las mujeres de instituciones oficiales que cotizan como dependientes. Mientras que, para las instituciones privadas, el 49% de los hombres registran salarios por encima de los 2,5 SMMLV, mientras que las profesionales se encuentran en este rango representan el 45,4% del total de cotizantes dependientes. Con lo anterior, y haciendo una comparativa con las tendencias a nivel nacional, se aprecia una diferencia en el rango salarial entre los graduados de instituciones oficiales y privadas, siendo mayor el rango salarial de los primeros, por otro lado, se infieren diferencias entre los rangos salariales entre hombres y mujeres, de instituciones oficiales o privadas, y, finalmente, los valores promedios regionales no se alejan de los observados en las estadísticas de carácter nacional.

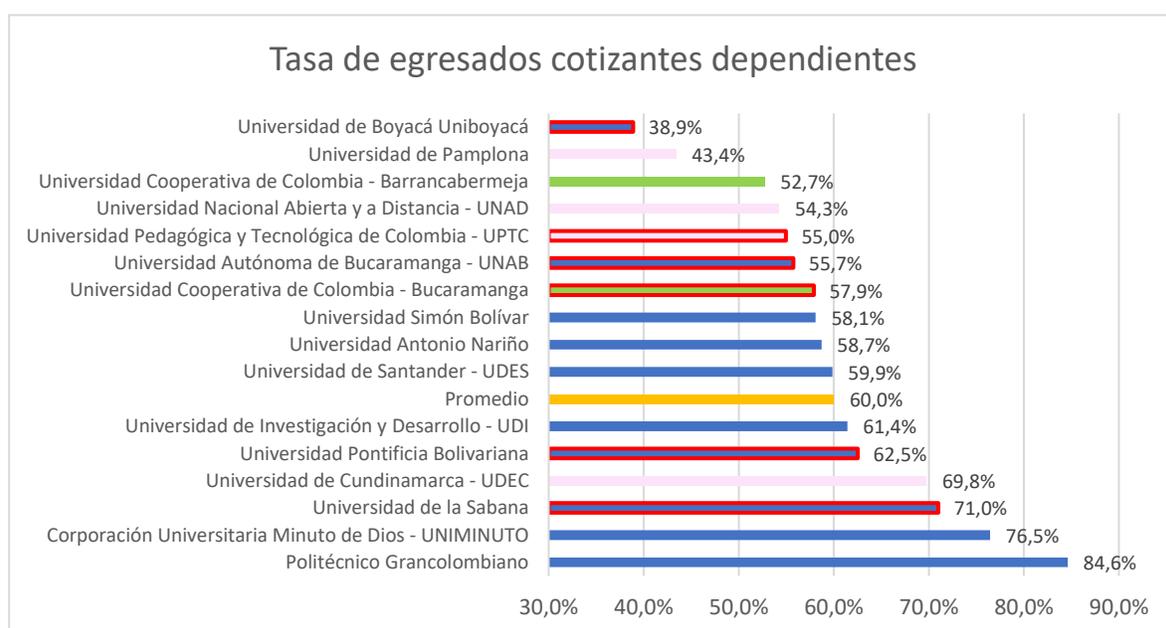
Comparativa por instituciones educativas

A continuación, se presentarán los datos de empleabilidad a nivel de instituciones de educación superior que ofrecen el pregrado de psicología (y relacionadas) a nivel regional en comparativa con los egresados del campus Barrancabermeja de la Universidad Cooperativa de Colombia. Esta actividad se realiza con un propósito comparativo entre la UCC y otras instituciones de la región en donde inicialmente confluyen las actividades de oferta de programas académicos y, posteriormente, la competencia de los egresados en la búsqueda de empleo.

Nota: el reconocimiento de Acreditación de Alta Calidad es otorgado por el Consejo Nacional de Acreditación, entidad de carácter pública adscrita al Sistema Nacional de Acreditación del Ministerio de Educación de Colombia, con el fin de dar la razón de la calidad educativa de un programa en específico.



La tasa de cotizantes de la Universidad Cooperativa de Colombia campus Barrancabermeja, para los graduados de este pregrado es de 60,7%, estando 6 puntos porcentuales por debajo del nivel promedio. El carácter privado (azul) o público (rosa claro) de la institución educativa no parece mostrar ningún nivel de relación con la tasa de colocación de los egresados en estos programas de pregrado, por otro lado, el carácter de alta calidad académica del programa (contorno amarillo) si muestra una relación directa con una tasa de colocación de los egresados más alta. En este aspecto destaca el Politécnico Grancolombiano y la Universidad de Cundinamarca.



En cuanto a la tasa de cotizantes como dependientes, es decir, aquellos graduados vinculados formalmente a una empresa o institución, el campus Barrancabermeja presenta un valor de 52,7%, quedando por debajo del promedio regional (60%), siendo la diferencia de 7,3 puntos porcentuales, y quedando lejos del líder de la lista, en este caso el Politécnico Grancolombiano y la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Institución	Rango salarial (SMMLV)
Universidad de Investigación y Desarrollo - UDI	Entre 1 y 1,5
Universidad Simón Bolívar	Entre 1 y 1,5
Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO	Entre 1 y 1,5
Universidad Cooperativa de Colombia - Barrancabermeja	Entre 1 y 1,5
Universidad de Santander - UDES	Entre 1,5 y 2
Universidad de Boyacá Uniboyacá	Entre 1,5 y 2
Universidad Pontificia Bolivariana	Entre 1,5 y 2
Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD	Entre 1,5 y 2
Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB	Entre 1,5 y 2
Universidad de Cundinamarca - UDEC	Entre 1,5 y 2
Universidad de Pamplona	Entre 1,5 y 2
Universidad Cooperativa de Colombia - Bucaramanga	Entre 1 y 1,5
Politécnico Grancolombiano	Entre 2 y 2,5
Universidad Antonio Nariño	Entre 2 y 2,5
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia - UPTC	Entre 2 y 2,5
Universidad de la Sabana	Entre 3 y 3,5
Promedio Global	Entre 1,5 a 2

Por último, analizando el nivel de IBC para este grupo de universidades, los egresados de programas de pregrado de psicología y programas afines registran una mediana de rango salarial entre 1,5 y 2 SMMLV. Según los datos a 2021, la UCC campus Barrancabermeja registra una mediana de rango salarial ubicado en el rango de 1,5 a 2 SMMLV, lo cual la ubica en la mediana global de este grupo de instituciones de educación superior. Cabe anotar que estos datos solo consideran a la población egresada cotizante bajo la figura de dependiente. Las universidades con programa de psicología certificados con “alta calidad” se encuentran destacados don fondo naranja claro, la universidad que registra un rango salarial promedio más alto, Universidad de la Sabana, cuenta con esta certificación en alta calidad académica.

Datos Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Barrancabermeja

Importante anotar que el para el total de este campus se registran un total de 759 egresados del programa de psicología, cuyo código SNIES es 4803, a septiembre de 2023, 118 hombres (15,5%) y 641 mujeres (84,5%).

Sector económico	Porcentaje graduados
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	27,6%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	19,5%
Otras actividades de servicios	9,2%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	8,5%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	8,5%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	6,6%
Educación	4,8%
Construcción	4,0%
Explotación de minas y canteras	4,0%
Industrias manufactureras	1,8%
Transporte y almacenamiento	1,1%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1,1%
Alojamiento y servicios de comida	1,1%
Actividades financieras y de seguros	0,7%
Información y comunicaciones	0,7%
Actividades inmobiliarias	0,4%
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	0,4%

Se presenta el dato de la ubicación de los egresados de la UCC que registran como cotizantes según el sector económico donde se desenvuelven, en este aspecto destaca la participación en el sector de administración pública y defensa, y en actividades profesionales, científicas y técnicas, acumulando el 47,1% de los egresados cotizantes. Lo anterior puede inferir un grado de pertinencia y relevancia de la oferta educativa alta en la región.

Rango salarial (SMMLV)	Hombre	Mujer
1	10,0%	9,6%
Entre 1 y 1,5	23,3%	39,5%
Entre 1,5 y 2	10,0%	11,4%
Entre 2 y 2,5	6,7%	13,2%
Entre 2,5 y 3	6,7%	10,5%
Entre 3 y 3,5	10,0%	5,3%
Entre 3,5 y 4	6,7%	0,0%
Entre 4 y 4,5	3,3%	4,4%
Entre 4,5 y 5	6,7%	0,0%
Entre 5 y 6	3,3%	1,8%
Entre 6 y 7	0,0%	1,8%
Entre 7 y 8	0,0%	1,8%
Entre 8 y 9	0,0%	0,9%
Entre 9 y 11	3,3%	0,0%
Más de 15	10,0%	0,0%
Mediana por género	Entre 2 y 2,5	Entre 1,5 y 2

Finalmente, haciendo un análisis sobre los rangos salariales que perciben la población de egresados y egresadas del pregrado de psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia campus Barrancabermeja, se logra apreciar un nivel salarial promedio distinto entre hombres y mujeres, siendo mayor el rango salarial de los hombres, estando la mediana de rango de ingresos promedios en el mismo nivel que la mediana de ingresos de egresados de instituciones privadas de la región centro oriente.

Conclusiones

1. Empleabilidad nacional: La tasa de empleabilidad para graduados en psicología a nivel nacional es del 65.6%, con una notoria diferencia entre instituciones privadas (66.9%) y oficiales (61.5%). Las mujeres tienen una tasa de cotización más alta que los hombres en este campo, destacando la participación significativa de instituciones privadas.
2. Dependencia laboral: La mayoría de los graduados en psicología tiende a trabajar de manera dependiente, siendo la tasa de dependencia ligeramente más alta en instituciones privadas que en las oficiales, aunque se anota que el número de psicólogos independientes es considerable.
3. Distribución de género: Hay una participación superior de mujeres en comparación con hombres en el campo de la psicología, tanto en instituciones privadas como oficiales.
4. Salarios y sector institucional: A nivel nacional, los graduados de instituciones oficiales registran salarios promedio más altos. Se anotan algunas diferencias significativas entre los salarios de hombres y mujeres.
5. Empleabilidad regional (Centro Oriente): En la región centro oriente, la tasa de empleabilidad promedio es del 64.9%, con una distribución similar entre instituciones privadas y oficiales. Se observa una tendencia regional de menor empleabilidad en comparación con el promedio nacional.
6. Disparidades de género y salarios: A nivel regional, persisten las diferencias en la distribución de género y salarios entre graduados de instituciones oficiales y privadas.
7. Comparativa con otras regiones: La región centro oriente se sitúa en una posición intermedia en términos de tasas de empleabilidad en comparación con otras regiones del país.
8. Análisis comparativo UCC - Barrancabermeja: La UCC campus Barrancabermeja presenta tasas de empleabilidad y dependencia laboral por debajo del promedio regional, a pesar de mantener la calidad académica certificada.
9. Ubicación laboral: La mayoría de los egresados de la UCC en Barrancabermeja se encuentra ubicada en el sector de administración pública y defensa, y en actividades profesionales, científicas y técnicas.
10. Disparidad salarial de género en Barrancabermeja: Existe una disparidad salarial entre hombres y mujeres en Barrancabermeja, con los hombres registrando salarios promedio más altos.

Recomendaciones

1. Fomentar empleabilidad: Las instituciones deberían colaborar en programas que mejoren las habilidades de empleabilidad de los graduados, preparándolos para el mercado laboral.
2. Equidad de género: Implementar medidas que fomenten la igualdad de género en el ámbito laboral, abordando las disparidades salariales observadas.
3. Vinculación con empresas: Establecer convenios y alianzas con empresas para fortalecer la vinculación de los graduados al mercado laboral, especialmente en regiones con tasas de empleabilidad inferiores, como la región centro oriente.
4. Evaluación continua: Realizar evaluaciones continuas de los programas académicos para asegurar que estén alineados con las demandas del mercado laboral actual.
5. Apoyo a la independencia laboral: Brindar apoyo a los graduados que buscan emprender o trabajar de manera independiente, proporcionando recursos y orientación.
6. Monitoreo de tendencias: Mantener un monitoreo constante de las tendencias salariales y laborales en el campo de la psicología para adaptar los programas académicos según sea necesario.
7. Fortalecimiento de vínculos regionales: Fortalecer los vínculos con empresas locales en regiones específicas para mejorar las oportunidades laborales para los graduados.
8. Programas de desarrollo profesional: Implementar programas de desarrollo profesional que incluyan habilidades blandas, idiomas y competencias específicas de la industria.
9. Acompañamiento Post-Graduación: Establecer programas de acompañamiento y seguimiento a los graduados durante los primeros años de su carrera profesional para brindar orientación y apoyo.
10. Promoción de la Alta Calidad: Continuar promoviendo y manteniendo altos estándares de calidad académica, ya que la certificación de alta calidad está correlacionada con mayores tasas de empleabilidad y sobre todo a mayores salarios.
11. Formación en psicología digital: Introducir módulos de formación en psicología digital, que incluyan habilidades relacionadas con la salud mental en entornos digitales, telepsicología y el uso ético de la tecnología en la práctica psicológica.
12. Competencias en Inteligencia Artificial: Incorporar conocimientos básicos sobre inteligencia artificial y su aplicación en la psicología para preparar a los profesionales para trabajar con herramientas y tecnologías emergentes.
13. Habilidades de gestión de datos y privacidad: Enseñar habilidades sólidas en la gestión de datos y la privacidad, especialmente en el contexto de la recopilación y el análisis de datos en la investigación psicológica y la práctica clínica.
14. Psicología organizacional y del trabajo remoto: Incluir contenidos sobre psicología organizacional, adaptada a entornos laborales remotos, para abordar los desafíos y oportunidades asociados con la gestión del talento a distancia.

15. Salud mental en el trabajo: Enfocarse en la salud mental en el trabajo, considerando el aumento de la conciencia sobre el bienestar emocional en el entorno laboral y la necesidad de intervenciones psicológicas efectivas.
16. Especialización en psicología positiva: Ofrecer programas de especialización en psicología positiva y bienestar, que respondan a la creciente demanda de enfoques preventivos y orientados hacia el florecimiento humano.
17. Colaboración interdisciplinaria: Fomentar la colaboración interdisciplinaria con áreas como la tecnología, la ciencia de datos, y la inteligencia artificial para abordar problemas complejos desde diversas perspectivas.
18. Desarrollo de competencias empresariales: Introducir cursos que desarrollen habilidades empresariales para aquellos interesados en emprender en el ámbito de la psicología, incluyendo la gestión de consultorios privados y servicios especializados.
19. Énfasis en la diversidad cultural: Acentuar la formación en competencia cultural y diversidad para que los profesionales estén preparados para trabajar con una variedad de poblaciones y contextos culturales.
20. Formación continua: Promover la importancia de la formación continua y el desarrollo profesional, alentando a los psicólogos a mantenerse actualizados con las últimas investigaciones, prácticas y tecnologías.
21. Ética en la Psicología Digital: Integrar cursos que aborden cuestiones éticas específicas relacionadas con el uso de tecnologías digitales en la práctica psicológica, como la privacidad del paciente en plataformas en línea.
22. Programas de Mentoría: Establecer programas de mentoría que conecten a estudiantes y nuevos graduados con profesionales experimentados, facilitando la transmisión de conocimientos y experiencias prácticas.

Construyó:	Freddy Narvárez Hernández	Dirección Nacional de Bienestar y Egresados
Revisó:	Reina Duque Vélez	Dirección Nacional de Bienestar y Egresados
Aprobó:	Juan Carlos Lizarazo	Coordinación de Bienestar y Egresados, campus Barrancabermeja