

Informe de empleabilidad en el programa de Psicología, campus Cartago

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 occidente 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	1 de noviembre 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 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 occidente (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:

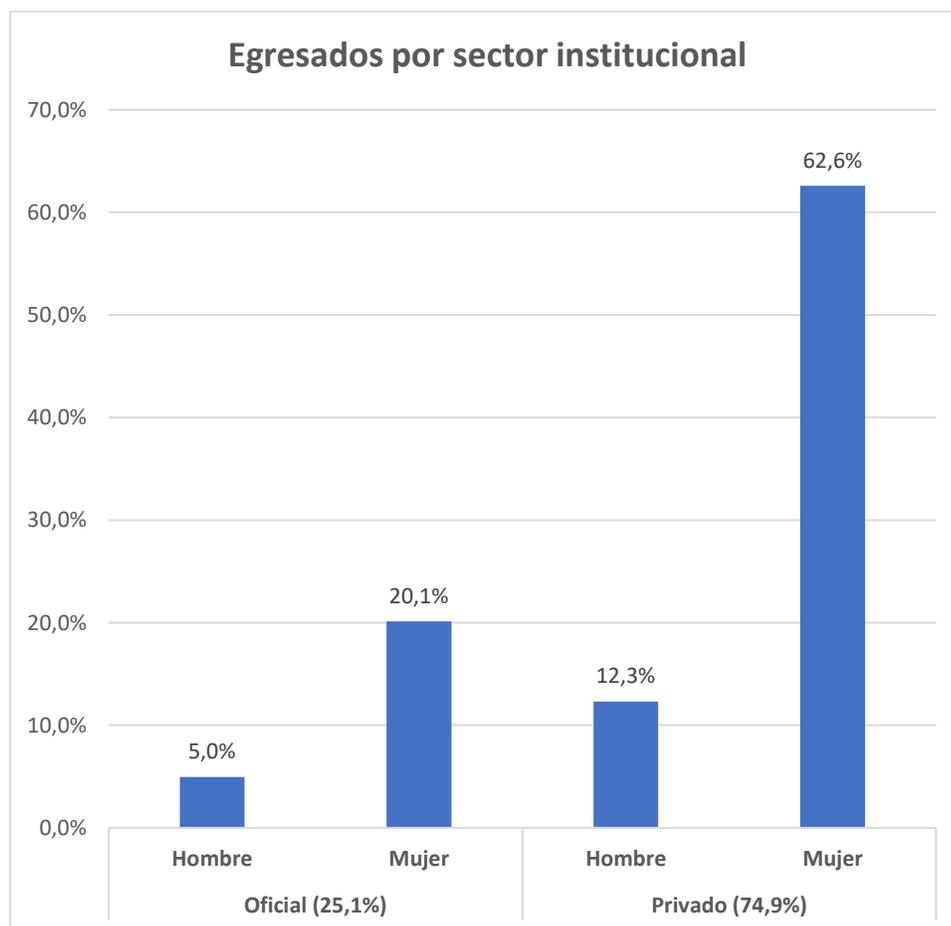
Sector	Género	Tasa de cotizantes	Tasa de cotizantes dependientes
Oficial	Hombre	63,2%	57,8%
	Mujer	61,1%	56,8%
Privado	Hombre	67,9%	63,4%
	Mujer	66,7%	63,8%
Promedio		65,6%	62,1%

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 (66,7%) y oficiales (61,5%) en este aspecto. En cuanto a la comparación por género, los hombres registran una tasa de cotización 1,1 puntos porcentuales más alta que las 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 57%, y de las privadas del 63,7%.

Según el sector institucional, se observa una participación muy superior de las instituciones de carácter privado sobre las de carácter público u oficiales (74,9% y 25,1% respectivamente), por otro lado, para ambos sectores, se observa una prevalencia en cantidad de egresadas mujeres sobre personas egresados 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 iguales para hombres y mujeres entre el sector oficial pero para el sector privado es un rango menor para las mujeres que para los hombres, ahora bien, en comparativa por sector institucional, no se aprecia diferencia alguna, registrando salarios iguales los egresados de instituciones de carácter oficial con el sector privado de entre 2 y 2,5 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Datos a nivel región Centro Occidente.

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 occidente a corte de 2021, caracterizados además por el sector institucional y su género:

Sector	Genero	Tasa de cotizantes	Tasa de cotizantes dependientes
Oficial	Hombre	69,3%	58,3%
	Mujer	68,3%	58,5%
Privado	Hombre	72,8%	61,7%
	Mujer	69,6%	61,2%
Promedio		69,7%	60,6%

En promedio, la tasa de empleabilidad es del 69,7%, presentándose una diferencia significativa entre instituciones privadas (70,2%) y oficiales (68,5%) 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 6.2% más alta, lo cual se relaciona con un mejor desempeño del mercado laboral en este campo en esta región, aunque dicha diferencia se puede considerar como pequeña. Según su género, en esta región se conserva la tendencia nacional de mayores tasas de cotización para hombre que para mujeres, estando en este caso la tasa de cotización para mujeres 2.4 puntos porcentuales por encima que la de los hombres.

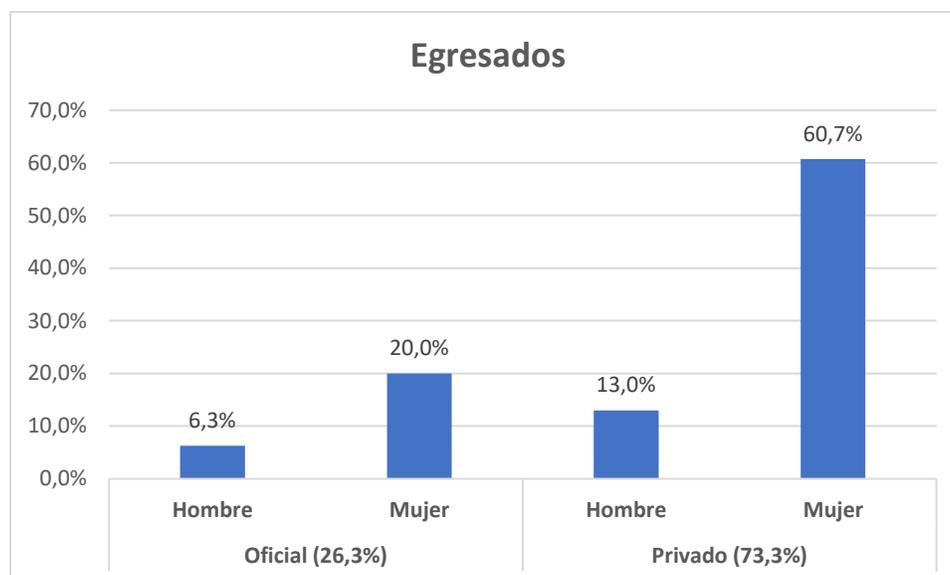
Región	Tasa de cotizantes
Bogotá	66,3%
Centro occidente	69,8%
Centro oriente	64,9%
Norte	58,2%
Occidente	65,5%
Sur oriente	69,0%

Haciendo una comparación por la tasa promedio de cotizantes de cada una de las regiones del país, la región centro occidental, destaca como la que mayor nivel de empleabilidad reporta, incluso por encima de regiones altamente competitivas como centro oriente y occidente. Lo cual permite definir a esta región como propicia para este campo de formación profesional.

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, además se mantiene la prevalencia de egresados hombres frente a egresados mujeres se mantiene, así:



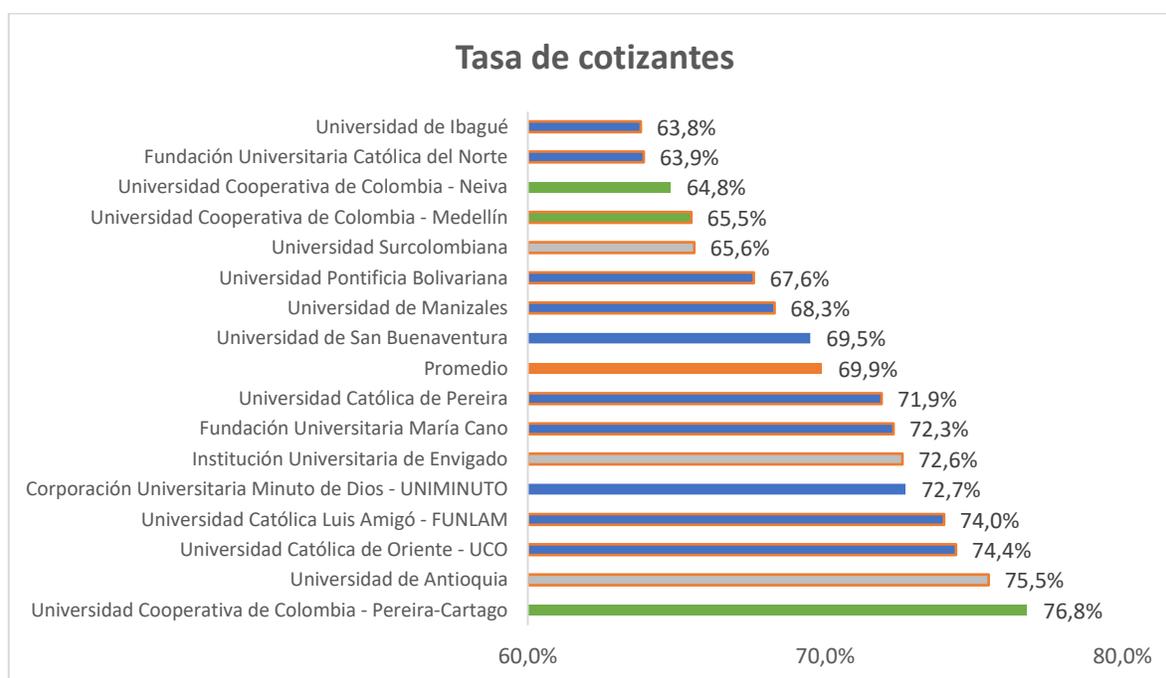
Rango Salarial (SMMLV)	Oficial		Privado	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1	7,4%	8,4%	9,5%	10,0%
Entre 1 y 1,5	18,3%	26,3%	26,4%	28,0%
Entre 1,5 y 2	9,3%	11,7%	11,4%	12,5%
Entre 2 y 2,5	17,6%	18,2%	16,5%	17,6%
Entre 2,5 y 3	13,7%	12,9%	11,7%	11,4%
Entre 3 y 3,5	9,9%	6,7%	7,1%	6,7%
Entre 3,5 y 4	6,1%	5,0%	4,1%	3,8%
Entre 4 y 4,5	3,8%	2,9%	3,7%	2,8%
Entre 4,5 y 5	3,3%	2,1%	1,8%	1,8%
Entre 5 y 6	4,5%	2,7%	3,4%	2,0%
Entre 6 y 7	1,9%	1,2%	1,0%	1,5%
Entre 7 y 8	1,6%	1,0%	1,4%	0,8%
Entre 8 y 9	0,7%	0,4%	0,7%	0,4%
Entre 9 y 11	0,7%	0,2%	0,9%	0,3%
Entre 11 y 13	0,5%	0,3%	0,3%	0,2%
Entre 13 y 15	0,5%	0,1%	0,1%	0,1%
Más de 15	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%
Mediana según género	Entre 2 y 2,5	Entre 2 y 2,5	Entre 2 y 2,5	Entre 1,5 y 2
Mediana según sector	Entre 2 y 2,5		Entre 2 y 2,5	

Según los rangos salariales y sector en esta región del país, 64,9% de los hombres de instituciones oficiales registran salarios por encima de los 2 SMMLV, en este mismo rango se encuentra el 53,6% de las mujeres, remarcándose cierto nivel de desigualdad en cuanto a ingresos promedios según el género del profesional. En el caso de los egresados de instituciones privadas, en este mismo rango, se encuentra un menor porcentaje de los profesionales, 52,7% para el caso de los hombres, y 49,5% para el caso de mujeres. Con lo anterior, y haciendo una comparativa con las tendencias a nivel nacional, se aprecia una diferencia en el rango salarial en este grupo de profesionales, registrando lo de esta región salarios por encima de los niveles de tendencia nacional.

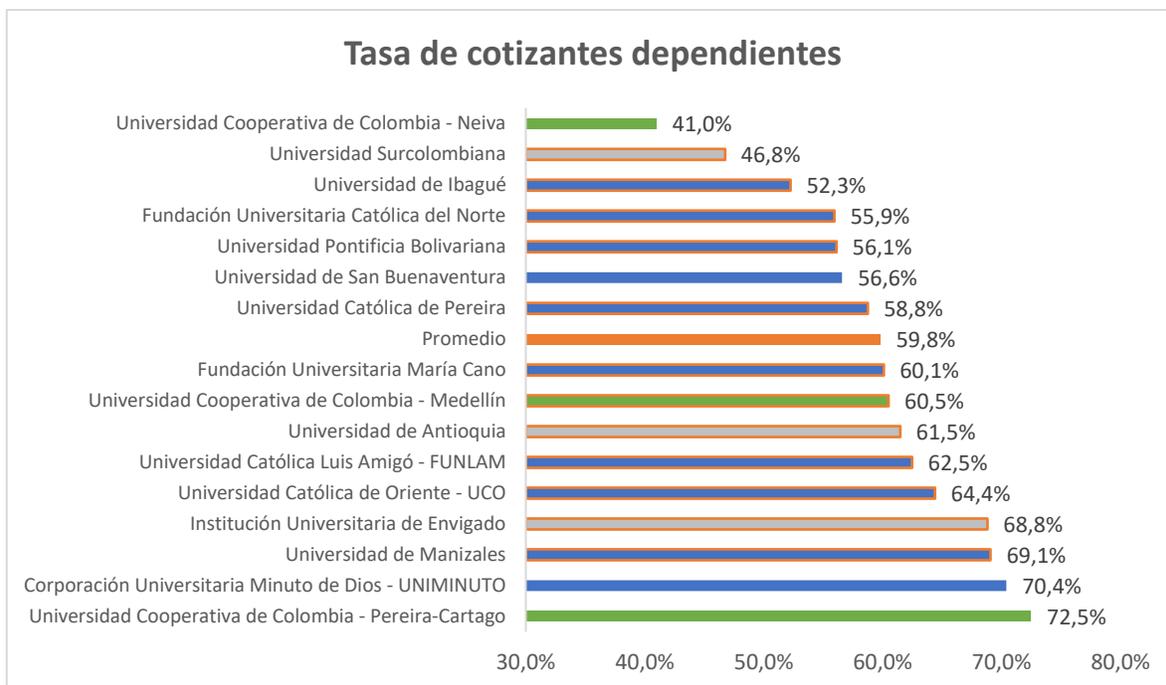
Comparativa por instituciones educativas

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 Pereira-Cartago 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 Pereira - Cartago, para los graduados de este pregrado es de 76,8%, liderando la lista de instituciones de educación superior aquí presentadas, 6.9 puntos porcentuales por encima del promedio (69,9%). El carácter privado (azul) o público (gris) 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 naranja) no muestra una relación directa con una tasa de colocación de los egresados más alta, esto puede deberse a que gran parte de los programas aquí considerados cuentan con dicha distinción. En este aspecto destacan el campus Pereira – Cartago de la Universidad Cooperativa de Colombia así como las universidades de Antioquia, Católica de Oriente y Católica Luis Amigó.



En cuanto a la tasa de cotizantes como dependientes, es decir, aquellos graduados vinculados formalmente a una empresa o institución, el campus Pereira – Cartago de la UCC presenta un valor de 72,5%, quedando, nuevamente, como líder de la lista, el promedio de este grupo de instituciones en este aspecto es del 59,8%, las características de institución pública o priva, o la presencia o no de registro de alta calidad, no parecen tener algún tipo de relación directa con esta variable.

Institución	Mediana de rango salarial (SMMLV)
Universidad Cooperativa de Colombia - Pereira-Cartago	Entre 1 y 1,5
Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO	Entre 1,5 y 2
Universidad Católica de Pereira	Entre 1,5 y 2
Universidad Cooperativa de Colombia - Neiva	Entre 1,5 y 2
Institución Universitaria de Envigado	Entre 2 y 2,5
Universidad Surcolombiana	Entre 2 y 2,5
Universidad de Antioquia	Entre 2 y 2,5
Fundación Universitaria María Cano	Entre 2 y 2,5
Universidad Católica Luis Amigó - FUNLAM	Entre 2 y 2,5
Universidad Católica de Oriente - UCO	Entre 2 y 2,5
Universidad de Ibagué	Entre 2 y 2,5
Universidad de Manizales	Entre 2 y 2,5
Universidad de San Buenaventura	Entre 2 y 2,5
Universidad Cooperativa de Colombia - Medellín	Entre 2 y 2,5
Fundación Universitaria Católica del Norte	Entre 2,5 y 3
Universidad Pontificia Bolivariana	Entre 2,5 y 3
Mediana global	Entre 2 y 2,5

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 2 y 2,5 SMMLV. Según los datos a 2021, la UCC campus Pereira - Cartago registra una mediana de rango salarial ubicado en el rango de 1 a 1,5 SMMLV, lo cual la ubica en último lugar en el listado de este grupo de instituciones de educación superior. En este aspecto, destacan los datos registrados para los egresados de la Pontificia Universidad Javeriana y la Fundación Universitaria Católica del Norte. 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 con fondo amarillo claro. Entre los campus UCC destaca el caso de Medellín, que registra ingresos promedios por encima de los otros dos campus, el programa de psicología de este campus también cuenta con la denominación de alta calidad académica.

Datos Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Pereira – Cartago

Importante anotar que el para el total de este campus se registran un total de 307 egresados del programa de psicología, cuyo código SNIES es 54142, a septiembre de 2023, 70 hombres (22,8%) y 237 mujeres (77,2%).

Sector económico	Porcentaje de cotizantes
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	21,6%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	18,0%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	13,7%
Comercio al por mayor y al por menor	10,8%
Educación	9,4%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	5,8%
Otras actividades de servicios	5,0%
Actividades financieras y de seguros	4,3%
Construcción	3,6%
Información y comunicaciones	2,2%
Industrias manufactureras	1,4%
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	1,4%
Sin información	0,7%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0,7%
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores	0,7%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	0,7%

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 actividades de servicios administrativos y de apoyo, cargos en puestos dentro de la administración pública, defensa y planes de seguridad social de afiliación obligatoria, y actividades profesionales,

acumulando el 53,2% de los egresados cotizantes. Lo anterior puede inferior un grado de pertinencia y relevancia de la oferta educativa alta en la región.

Rango salarial (SMMLV)	Hombre	Mujer
1	9,5%	11,4%
Entre 1 y 1,5	33,3%	45,6%
Entre 1,5 y 2	14,3%	22,8%
Entre 2 y 2,5	14,3%	13,9%
Entre 2,5 y 3	23,8%	2,5%
Entre 3 y 3,5	4,8%	2,5%
Entre 4,5 y 5	0,0%	1,3%
Mediana	Entre 1,5 y 2	Entre 1 y 1,5

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 Pereira - Cartago, se logra apreciar un nivel salarial promedio diferente entre hombres y mujeres, registrando los hombres un ingreso promedio más alto, estando la mediana de rango de ingresos promedios de ambos grupos un en un nivel inferior a la mediana de ingresos de egresados de instituciones privadas de la región centro occidental.

Conclusiones

Basándonos en los datos proporcionados sobre la situación laboral de los egresados del pregrado en psicología a nivel nacional y en la región centro occidental a corte de 2021, podemos extraer las siguientes conclusiones:

1. **Empleabilidad y género:** A nivel nacional, la empleabilidad para graduados en psicología es comparativamente baja, con una tasa promedio del 65.6%. Los hombres tienen una ligera ventaja en términos de tasas de cotización en comparación con las mujeres en este campo. En la región centro occidental, la empleabilidad es algo mayor, alcanzando el 69.7%, y las mujeres superan a los hombres en tasas de cotización.
2. **Sector institucional:** Existe una brecha significativa en la empleabilidad entre instituciones privadas y oficiales. En promedio, las instituciones privadas tienen tasas de cotización más altas (66.7%) en comparación con las instituciones oficiales (61.5%) a nivel nacional. En la región centro occidental, esta brecha es más pequeña, pero aún se observa una ventaja para las instituciones privadas.
3. **Salarios y género:** En general, no se observan diferencias significativas en los niveles de ingresos promedio basados en el género a nivel nacional. Sin embargo, en la región centro occidental, se aprecia una brecha salarial, con los hombres ganando más que las mujeres. En todas las regiones, los salarios promedio están en el rango de 2 a 2.5 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV).
4. **Ubicación de empleo:** La mayoría de los egresados trabajan en el sector de actividades de servicios administrativos y de apoyo, en la administración pública y planes de seguridad social de afiliación obligatoria, y en actividades profesionales. Esto sugiere una demanda continua de profesionales en psicología en estos campos.

Recomendaciones:

Considerando las conclusiones anteriormente presentadas y considerando las situaciones de contexto en el desarrollo laboral y profesional de los psicólogos y psicólogas del país, y en especial de los que se desenvuelven laboralmente en la región centro occidental, se listan una serie de recomendaciones que podrían ayudar a mejorar su situación y promover un desarrollo profesional integral en este campo:

1. **Desarrollo profesional:** Es importante que los graduados sigan invirtiendo en su desarrollo profesional. Mantenerse actualizado en las últimas tendencias en psicología, como la incorporación de tecnologías de análisis de datos e inteligencia artificial, puede mejorar las perspectivas de carrera y el potencial de ingresos.
2. **Equidad de género:** Dado que las brechas salariales basadas en el género se observan en algunas regiones, se deben tomar medidas para promover la equidad salarial. Esto podría incluir programas de capacitación y sensibilización en el lugar de trabajo, así como la promoción de igualdad de oportunidades en la contratación y promoción.
3. **Colaboración con instituciones privadas:** Si bien las instituciones privadas tienen tasas de empleabilidad más altas, las instituciones oficiales pueden buscar colaboraciones con empresas y organizaciones para aumentar las oportunidades de empleo para sus graduados.
4. **Fomentar la alta calidad académica:** Continuar buscando y manteniendo acreditaciones de alta calidad puede ayudar a aumentar las tasas de colocación de los egresados y elevar su calidad educativa en general.
5. **Fomentar la empleabilidad en áreas de alta demanda:** Dado que la mayoría de los graduados encuentran empleo en actividades de servicios administrativos, administración pública y actividades profesionales, las instituciones de educación superior pueden diseñar programas de formación que se alineen con las necesidades de estas áreas de alta demanda.
6. **Fomentar habilidades digitales:** Dado el crecimiento de la tecnología y el análisis de datos en psicología, es esencial que los programas de psicología brinden a los estudiantes la capacitación necesaria en habilidades digitales y análisis de datos. Esto incluye la familiarización con herramientas y software de análisis de datos y la comprensión de cómo aplicar métodos de investigación digital.
7. **Integrar la telepsicología:** La telepsicología se ha convertido en una parte importante de la práctica psicológica, especialmente en situaciones de crisis como la pandemia. Los programas de psicología deben preparar a los estudiantes para brindar servicios de telepsicología de manera efectiva, incluida la gestión de la confidencialidad y la ética en entornos en línea.
8. **Incentivar la especialización:** Dado que la psicología abarca una amplia gama de subcampos, como psicología clínica, psicología industrial-organizacional, psicología deportiva, entre otros, los programas académicos pueden fomentar la especialización. Los estudiantes pueden beneficiarse de una formación más específica en función de sus intereses y las demandas del mercado laboral.

9. **Promover la inteligencia emocional y las habilidades interpersonales:** Las habilidades interpersonales y la inteligencia emocional son fundamentales en la práctica de la psicología. Los programas deben incluir capacitación en la comunicación efectiva, la empatía y la gestión de relaciones, lo que es esencial para el éxito en la interacción con los clientes y pacientes.
10. **Incentivar la investigación y la innovación:** La psicología está en constante evolución, y la investigación es fundamental para comprender mejor el comportamiento humano. Los programas pueden fomentar la investigación entre los estudiantes y brindar oportunidades para la innovación en métodos de tratamiento y evaluación.
11. **Mantenerse actualizado con la ética digital:** A medida que la tecnología avanza, surgen nuevas cuestiones éticas en la práctica de la psicología, como la privacidad de los datos del paciente y la ética en la recopilación de datos en línea. Los programas deben abordar estas cuestiones y garantizar que los futuros psicólogos comprendan y cumplan con las pautas éticas.
12. **Facilitar oportunidades de pasantías y prácticas:** Brindar a los estudiantes la oportunidad de realizar pasantías y prácticas en entornos clínicos y organizacionales les permite adquirir experiencia práctica y desarrollar redes profesionales, lo que mejora sus perspectivas de empleo.
13. **Fomentar la educación continua:** La psicología es un campo en constante cambio. Los programas pueden promover la educación continua y el aprendizaje a lo largo de la vida para que los graduados sigan siendo relevantes en su campo y estén al tanto de las últimas tendencias y avances.

Al seguir estas recomendaciones, las instituciones académicas pueden preparar a los estudiantes de psicología para un mercado laboral en constante evolución y garantizar que estén bien equipados para abordar los desafíos actuales y futuros en el campo de la psicología. Estas recomendaciones pueden ayudar a mejorar las perspectivas laborales y la igualdad en el campo de la psicología en Colombia, y garantizar que los graduados estén bien preparados para enfrentar los desafíos del mercado laboral. Igualmente pueden ayudar a preparar a los futuros psicólogos para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que surgen de la convergencia de la psicología y la tecnología, incluyendo la inteligencia artificial y el análisis de datos.

Construyó:	Freddy Narváez Hernández	Dirección Nacional de Bienestar y Egresados
Revisó:	Reina Duque Vélez	Dirección Nacional de Bienestar y Egresados
Aprobó:	María Alexandra Orozco	Coordinación de Egresados y Proyección Social, campus Pereira-Cartago