



Informe de Empleabilidad

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 en psicología, 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 de Centro Oriente. 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	21 de febrero de 2025, Medellín.
Dependencia	Observatorio de Impacto y Dinámica Ocupacional – OIDO Gestor: Freddy José Narváz Hernández
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 (y similares). Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes, tasa de cotizantes. Año de corte: 2022
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

Contenido

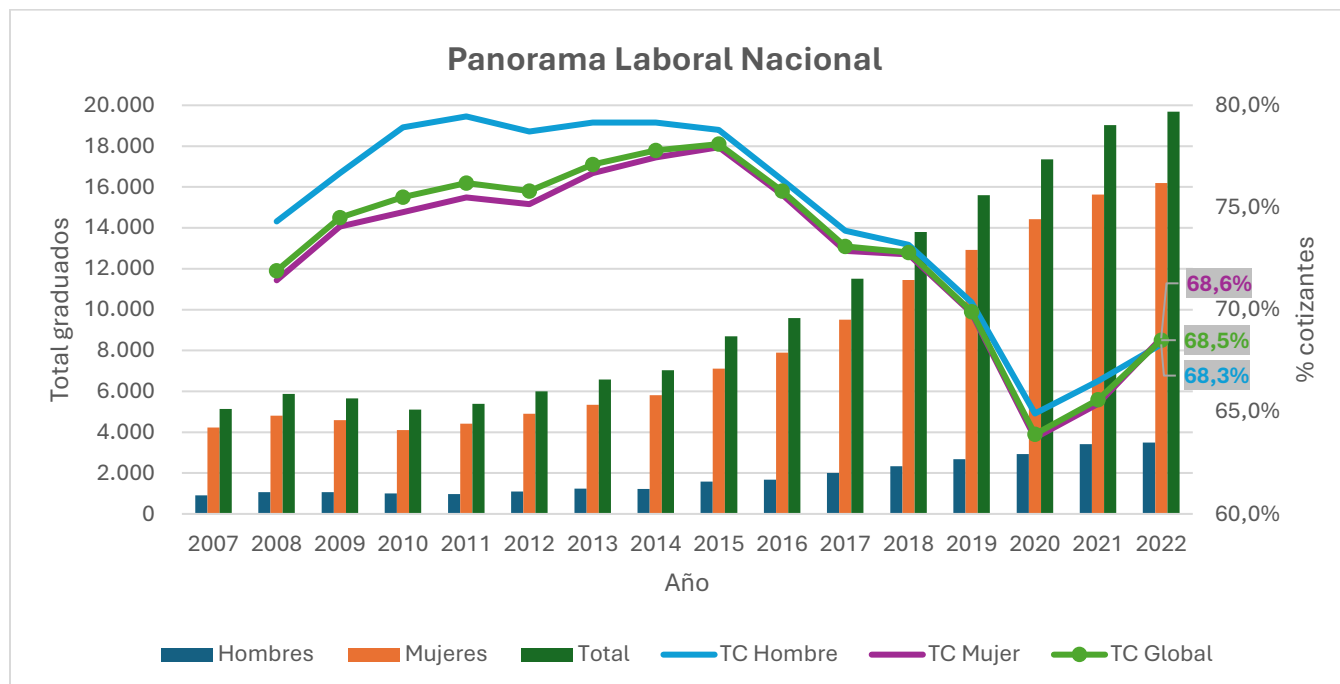
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	9
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Barrancabermeja	11
Conclusiones	13
Recomendaciones.....	15
Bibliografía	16

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 Mensual 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 2022 este monto tenía el nivel de \$1.000.000.
- 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 muestra.

Panorama Nacional

Inicialmente se presenta a continuación un compilado histórico con las variables de total de personas graduadas por año, desde 2007 hasta 2022 a nivel país, junto con la tasa de cotizantes (TC) para este grupo de profesionales entre 2008 y 2022, entendido esto como la proporción del total de graduados que se encuentran realizando aportes al sistema de seguridad social, lo cual da lugar a entenderlos como trabajadores formales, ya sean dependientes o independientes:

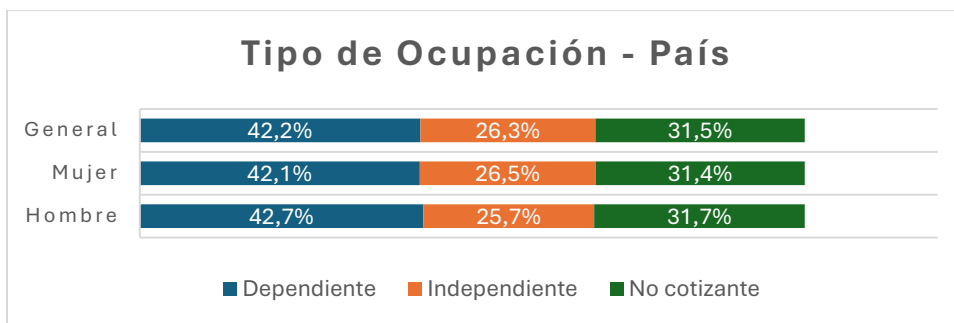


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

El número de graduados de programas de psicología a nivel profesional en el país registra una tendencia al alza desde 2011 hasta la medición más reciente en 2022, registrando incluso una aceleración destacada en 2015; en 2022 se contabilizaron un total de 19.688 nuevos profesionales en el área. Según el género, se observa una tendencia particular, el predominio en cantidad de mujeres, representando el 82,3% del conteo total en estos años, sin embargo, se nota una tendencia al alza en la cantidad de profesionales hombres en este campo, superando los 3.400 nuevos profesionales en el año 2022.

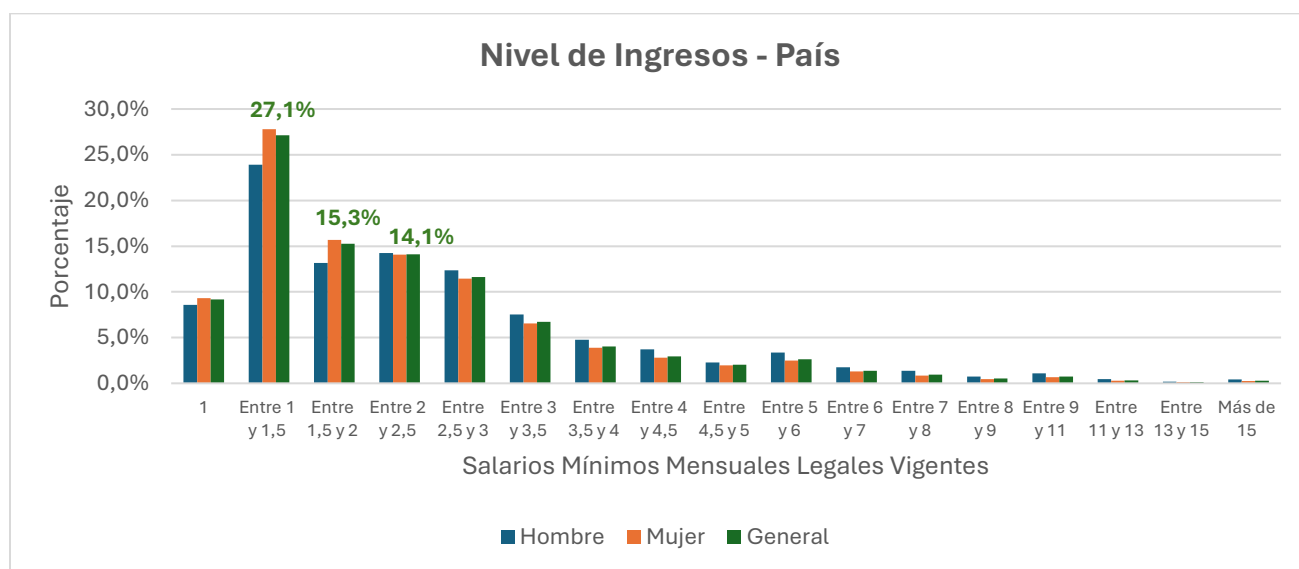
La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa promedio de cotizantes (TC) de los psicólogos en el país, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente entre 2008 y 2015 se observa una clara tendencia positiva en la tasa de empleo, registrando su máximo histórico en este último periodo, con una cifra de empleo de alrededor del 78,1% (77,9% para mujeres y 78,8% para hombres), mientras que el mínimo se registra en el año 2020, llegando hasta el 63,9% (63,7% para mujeres y 64,9% para hombres), es decir, una reducción cercana a los catorce puntos porcentuales en cuanto a tasa de empleabilidad en 5 años. Los datos disponibles más recientes, a 2022, registran una mejora importante de la situación laboral de este grupo de profesionales, siendo la tasa de empleo del 68,5%. A nivel global e histórico el promedio de la empleabilidad en este campo es del 73,1%.

Cabe destacar además que el grupo de profesionales hombres registra, en todo el periodo aquí registrado, mayores tasas de cotizantes aun siendo un menor porcentaje del total de profesionales, estando por encima del promedio de tasa de cotizantes de la población femenina hasta por 4,2 puntos porcentuales (en 2010), aunque esta diferencia registra una tendencia a la baja, es decir, las cifras de TC para cada grupo tienden a acercarse, registrando más recientemente una diferencia de solo 0,3 puntos porcentuales en 2022, dando esto señal de una posible paridad en cuanto a oportunidades laborales para cada grupo en la actualidad.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

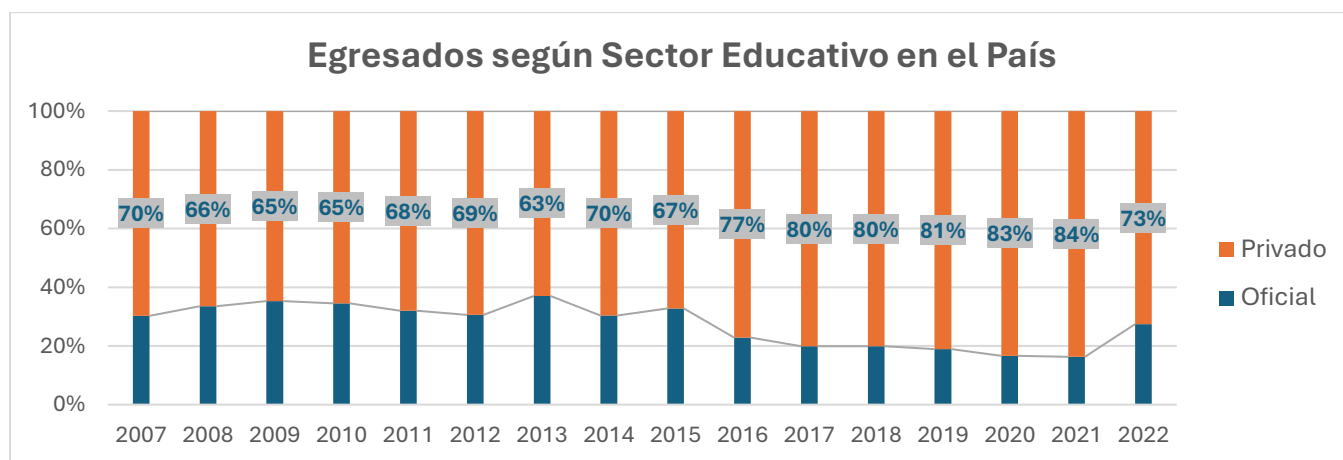
Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 68,5% de los profesionales en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral formal remunerada, frente a una tasa de no cotizantes del 31,5%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 42,2% del total, es decir, el 61,6% del total de la población ocupada (dependientes más independientes), frente a un 26,3% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia, representando el 38,4% de los profesionales ocupados. Según su género, las mujeres registran menor tasa de no cotizantes, tal cual se observó en el registro histórico, así como un mayor porcentaje de trabajadoras independientes; los hombres por su parte cuentan con una mayor proporción de ocupación de forma dependiente, junto con una mayor tasa de no cotizantes, aunque las diferencias pueden considerarse como mínimas.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

El anterior gráfico surge del proceso de estimación el nivel de ingresos salariales de los profesionales en psicología en el país para 2022, medidos en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) a ese año, esto únicamente posible para aquellos profesionales que realizan sus procesos de cotización al sistema de seguridad social bajo la figura de trabajador dependiente, es decir, se omiten los datos de los trabajadores independientes. Destaca, tanto en hombres como en mujeres, la cantidad de profesionales que perciben entre 1 y 2 SMMLV, cerca al 42,4% del total; otro intervalo de ingresos salariales que sobresale es el de entre 2 y 2,5 SMMLV, rondando el 14,1% del total.

Cabe destacar un comportamiento particular, para los rangos salariales por encima de los 2 SMMLV, el porcentaje de hombres en cada rango es mayor que el porcentaje del total de mujeres, tendencia que se acentúa en los rangos de ingresos superiores, mientras que en los rangos inferiores el porcentaje de mujeres es más alto. Esto podría mostrar un indicio de desigualdad en la paridad de ingresos en este sector laboral, sin embargo, se tendrían que tomar en cuenta otros aspectos, como los niveles de experiencias de cada persona, el rol o cargo desempeñado y el tipo de conocimientos o habilidades adicionales con los que cuentan para poder realizar conclusiones más acertadas.

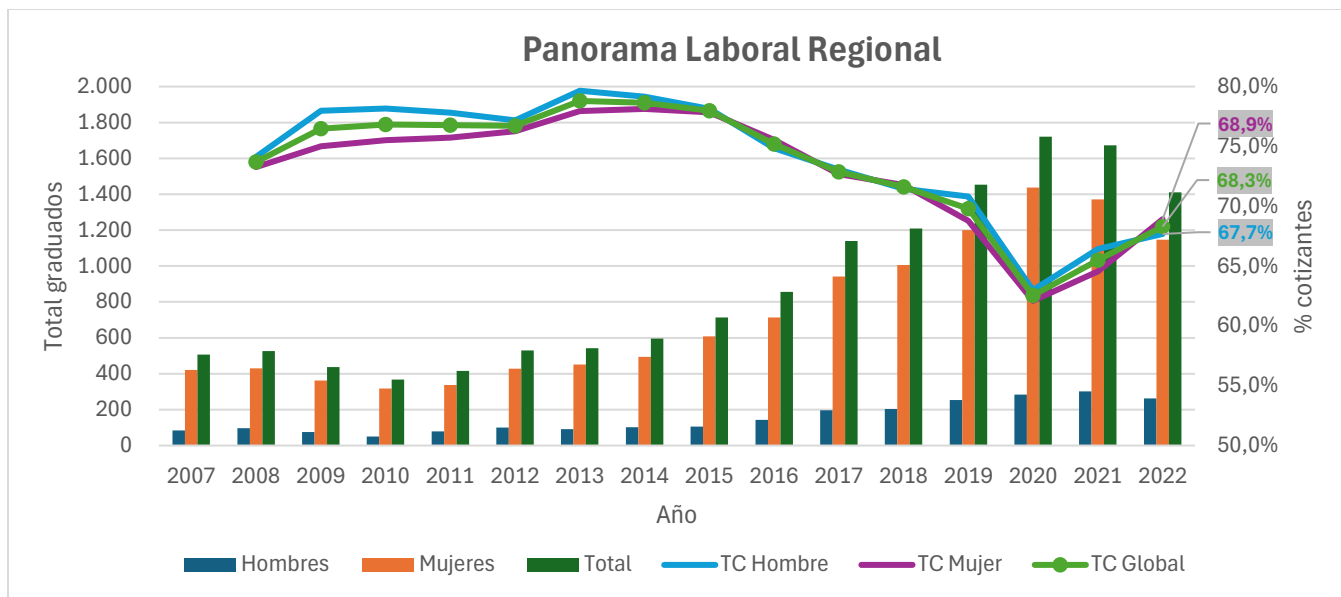


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Finalmente, según el sector administrativo de la institución educativa de donde son egresadas las personas de estos programas académicos, el sector de la educación privada representa, en promedio, un poco más del 73% de la formación actual de psicólogos y psicólogas en el país para 2022. Desde 2016 se registra un aumento en la participación de este sector en la formación de nuevos profesionales, llegando a representar más del 84% del total de nuevos graduados en 2021.

Panorama Regional

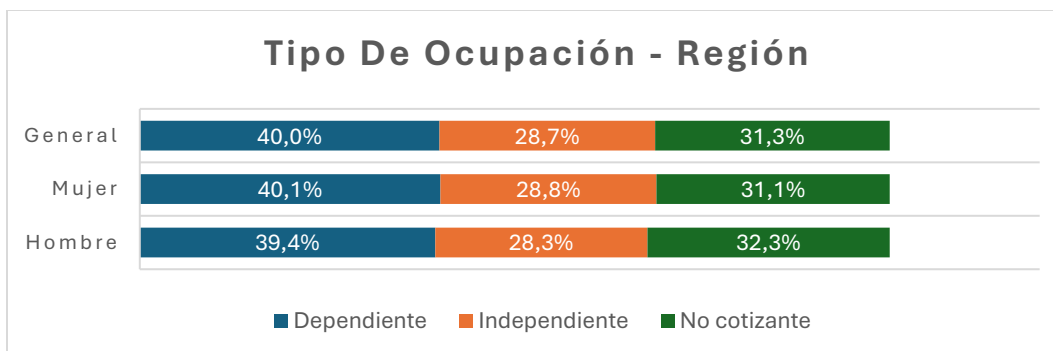
Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de los profesionales en el área de psicología en la región de centro oriente del país, considerando la cercanía geográfica de estos territorios, así como sus relaciones culturales y económicas, se presentan los siguientes datos frente al total de personas y las tasas de cotizantes (TC):



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

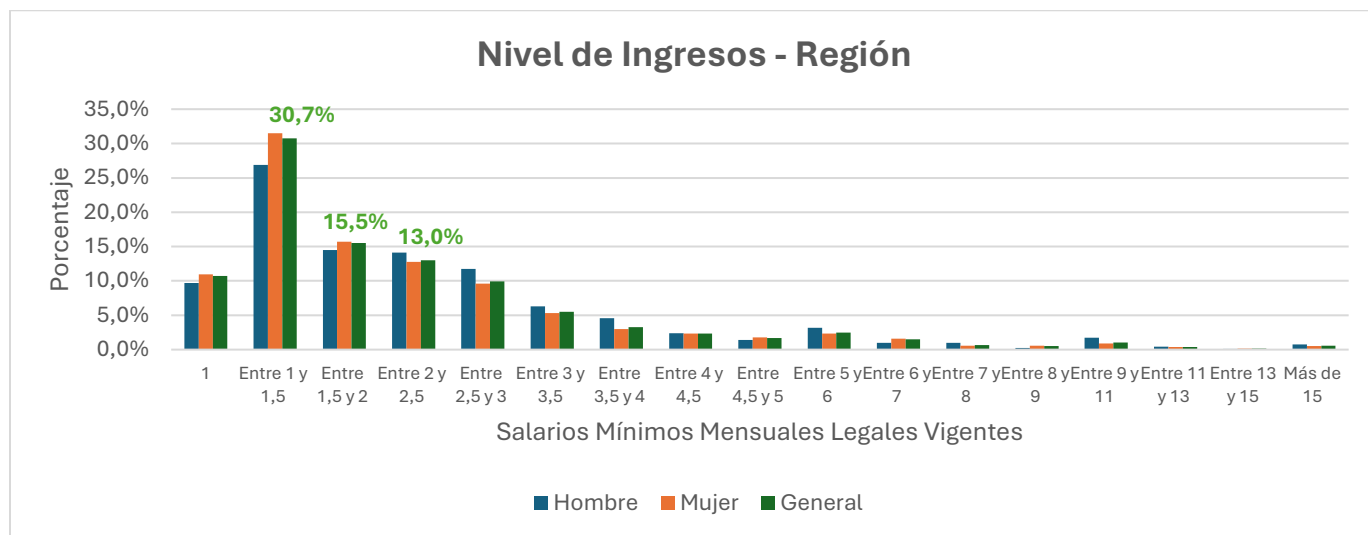
A nivel histórico, la cantidad de graduados en esta región registra una tendencia similar al panorama nacional hasta el 2020, en donde desde 2011 se observa un aumento constante de la cantidad total de profesionales graduados; sin embargo, se genera un decrecimiento en los últimos dos años. En cuanto a la distribución por géneros, las mujeres registran, igualmente al panorama nacional, una proporción mayoritaria, representado el 83% del total histórico, mientras que la cantidad de nuevos profesionales hombres ha aumentado desde el año 2015, representado un poco menos del 17% en 2022.

En relación con la tasa de empleo formal o el porcentaje de cotizantes formales, el nivel de cotizantes muestra un comportamiento bajista desde el 2013, registrando en 2020 una tasa de 62,5%, aunque mostrando una tendencia de recuperación en los dos últimos años. Mientras que el promedio histórico a nivel nacional la TC es del 73,1%, a nivel regional el promedio es de menos del 73,5%, esta menor tasa de cotizantes puede ser síntoma de una paridad en cuanto a la favorabilidad en el mercado laboral de este sector en la región, pues las diferencias se podrían considerar como no significativas.



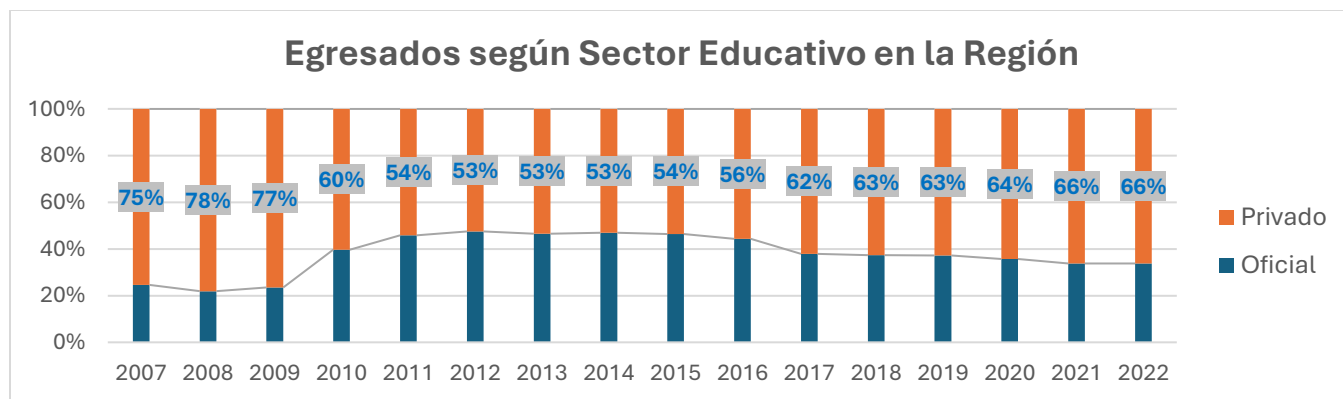
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Con referencia a los datos a nivel nacional, la región cuenta con una similar tasa de profesionales no cotizantes, es decir, semejante porcentaje de tasa de desempleo formal, también se reconoce una similar tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador dependiente, llegando a representar el 40% del total, es decir, un 58,2% del total de trabajadores. En cuanto a comparación por género, en el grupo de hombres se reporta una tasa de no cotizantes mayor y una menor proporción de trabajadores de forma dependiente.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

El agrupamiento de los cotizantes bajo la figura de trabajadores dependientes según su nivel de ingresos, medidos estos en salarios mínimos mensuales legales vigentes, a nivel regional, muestra una distribución análoga a la anotada a nivel nacional por el hecho de que existe una mayor concentración de trabajadores en ciertos rangos salariales, en donde el 30,7% se encuentra en el rango de entre 1 y 1,5 SMMLV, seguido de un 15,5% del total, registrando ingresos de entre 1,5 y 2 SMMLV. Se repite el hecho de que, para rangos salariales mayores a los 2 SMMLV la proporción de hombres en cada rango, exceptuando entre 4 y 4,5 y entre 6 y 7 SMMLV, es mayor que la de mujeres, siguiendo el comportamiento a nivel nacional.

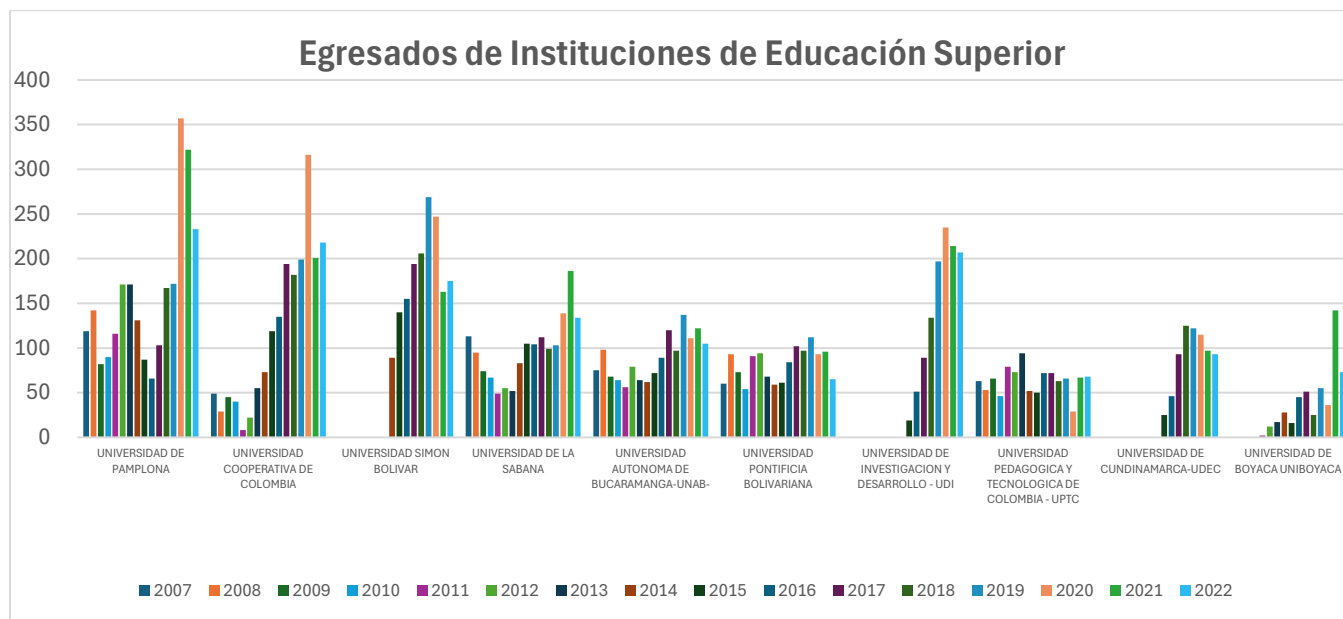


Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2025).

Para finalizar, analizando la composición de la participación de cada sector educativo según el porcentaje de profesionales que gradúan, a nivel regional se mantiene la predominancia de las instituciones de carácter privado en todos los años, llegando a representar cerca del 66% del total de personas graduadas en el área en el año 2022, nuevamente esto es resultado de una tendencia creciente de la participación del sector público, en detrimento del aporte de graduados de las instituciones del sector privado desde 2010.

Comparativa de Instituciones Educativas

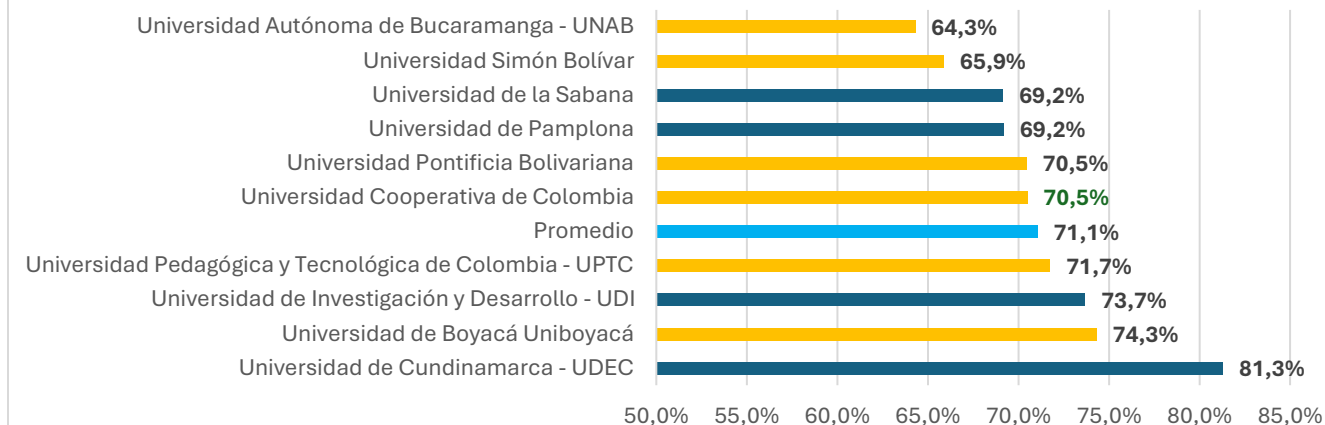
En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación en psicología en la región, tomando solo aquellas instituciones de carácter universitario certificadas para esto:



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Se muestran los datos de la cantidad total de egresados del total de 10 instituciones de educación superior que con el programa de psicología entre 2007 y 2022 en la región, hay que anotar que existen datos para más instituciones, pero en este caso se seleccionaron aquellas con mayor número de egresados acumulados en este periodo. La Universidad de Pamplona y la Universidad Cooperativa de Colombia junto con la Universidad Simón Bolívar registran el mayor número de graduados, 2.529, 1.885 y 1.638, respectivamente en el periodo mencionado, registrando las tres una tendencia al alza en cuanto a nuevos egresados en los últimos años con un pequeño decrecimiento en 2021, caso contrario al comportamiento del resto de las instituciones, que registran una estabilidad en el número anual de nuevos graduados, exceptuando el caso de la Universidad de Investigación y Desarrollo, cuya tendencia es alcista.

Tasa de Cotizantes



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Tomando el dato de tasa de cotizantes para los grupos de egresados de este conjunto de universidades, destaca el dato de la Universidad de Cundinamarca, superando el 81%, once puntos porcentuales por encima del promedio (71,1%). Cabe destacar que 4 de las universidades de la lista no cuentan con acreditación de alta calidad en sus programas (barras color azul), mientras que el resto sí (color amarillo), otorgado este reconocimiento por el Ministerio de Educación Nacional, sin embargo, no se puede indicar algún tipo de relación entre la calidad certificada del programa y las oportunidades de sus egresados para integrarse en el mundo laboral una vez culminados sus estudios, por lo menos en este grupo de instituciones, sería necesario ampliar la cantidad de instituciones analizadas en posteriores documentos en caso de ser necesario. Los egresados de la UCC campus Barrancabermeja registran una TC por debajo del promedio (70,5%).

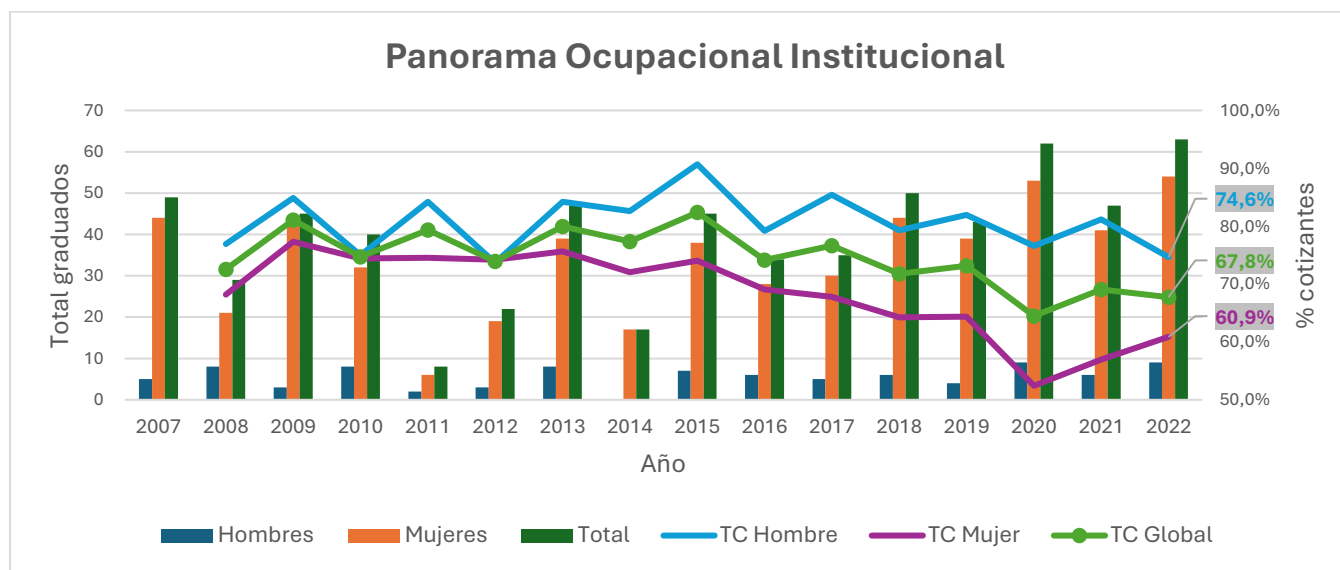
Universidad	Salario (SMMLV)
Universidad Cooperativa de Colombia	Entre 1 y 1,5
Universidad Simón Bolívar	Entre 1 y 1,5
Universidad de Investigación y Desarrollo - UDI	Entre 1 y 1,5
Universidad de Pamplona	Entre 1,5 y 2
Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB	Entre 1,5 y 2
Universidad Pontificia Bolivariana	Entre 1,5 y 2
Universidad de Cundinamarca - UDEC	Entre 1,5 y 2
Universidad de Boyacá Uniboyacá	Entre 1,5 y 2
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia - UPTC	Entre 2 y 2,5
Universidad de la Sabana	Entre 3 y 3,5

Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Como dato adicional, la tabla anterior muestra la mediana de los rangos salariales promedio de los profesionales en psicología de este grupo de instituciones. Destacan los valores alcanzados por los egresados de la Universidad de la Sabana, la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia y la Universidad de Boyacá Uniboyacá, teniendo estas dos últimas el reconocimiento de alta calidad educativa en sus respectivos programas. Los salarios correspondientes a las universidades con programas de psicología con la acreditación de alta calidad están marcados en color naranja. El dato para la UCC – Barrancabermeja se ubica en el rango más bajo, con ingresos promedios de entre 1 y 1,5 salarios mínimos mensuales.

Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Barrancabermeja

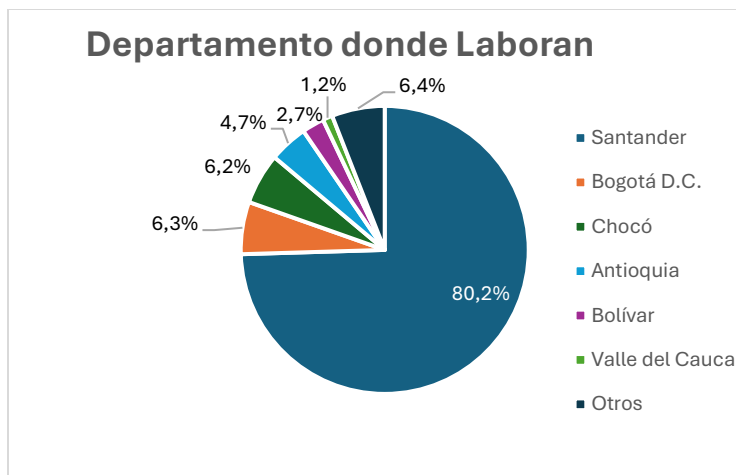
A Continuación, se presenta el comportamiento de las variables anteriormente expuestas, más algunas adicionales, específica y únicamente para el grupo de egresados de la UCC en su campus de la ciudad de Barrancabermeja, para el programa de Psicología, hay que constatar que ante el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) este registra con código 4803.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

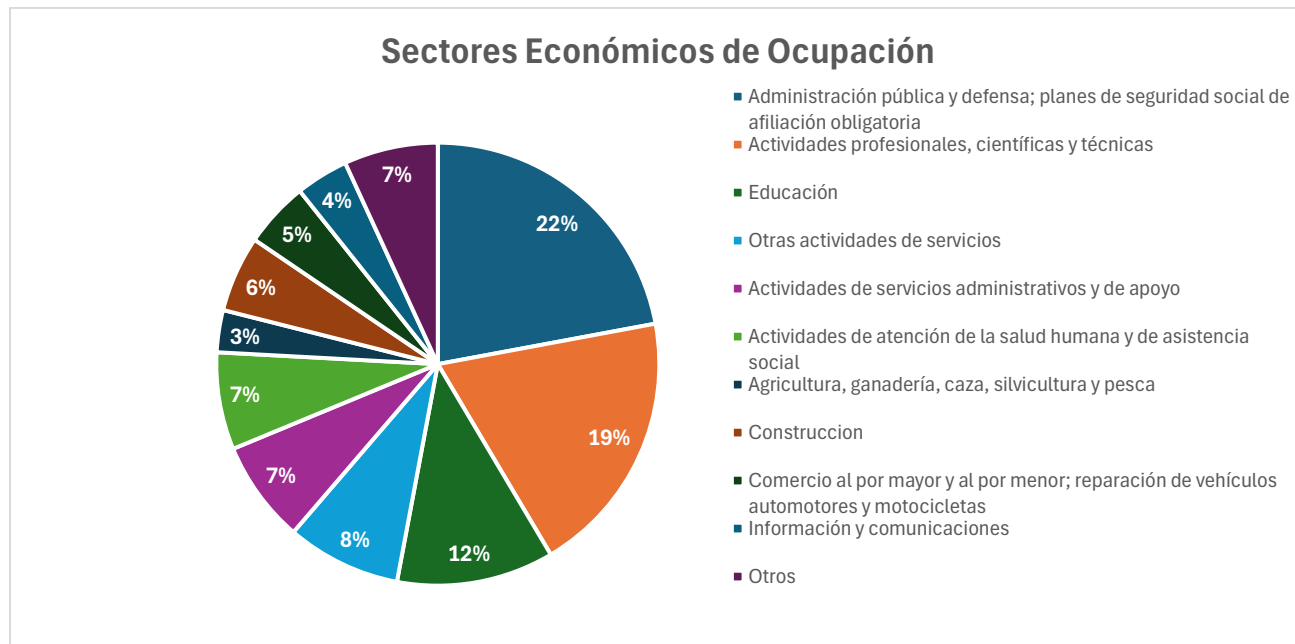
Los datos en cuanto al total de graduados para la institución muestran un comportamiento bastante irregular entre 2008 y 2022, percibiéndose de forma general un aumento desde el primer año hasta el último, teniendo un máximo de egresados en 2022 con 63 estudiantes. En cuanto a división por género, se sigue la tendencia nacional, en donde las mujeres representan una mayoría considerable, de 86% a 2022.

El comportamiento de la tasa de cotizantes de este grupo de profesionales sigue una tendencia con ciertas particularidades, presentando una reducción continua desde el máximo histórico registrado en 2015 (82,4%), hasta a un punto mínimo en 2022 (67,8%). Haciendo una comparativa por género, los hombres registran, al igual que el panorama nacional, mayores tasas de cotizantes durante todos los periodos, entre 2008 y 2022, a excepción del 2012 y con una tendencia de alejamiento entre los niveles de TC para cada grupo en los últimos 10 años.



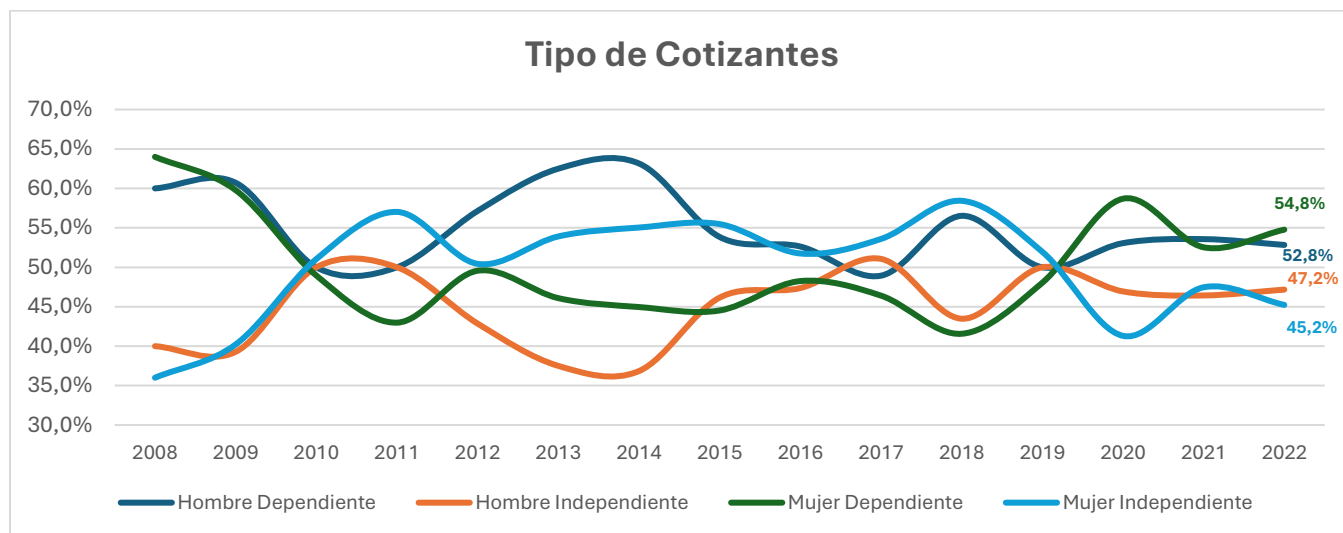
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Identificando el lugar donde laboran este grupo de profesionales, se observa que un 80,2% del total se encuentran laborando en el departamento de Santander, es decir, no salieron del departamento en donde estudiaron, por lo tanto, se puede concluir que la mayoría de los egresados del programa de Psicología del campus Barrancabermeja de la UCC se quedan a laborar cerca al lugar en donde realizaron sus estudios; es decir, hubo retención del capital humano para el territorio. Otros lugares relevantes en donde este grupo de profesionales realizan sus actividades laborales son la ciudad de Bogotá (6,3%), y os departamentos de Chocó (6,3%) y Antioquia (4,7%).



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Según el sector económico donde se desempeñan los psicólogos de la UCC campus Barrancabermeja, se puede decir que la mayoría se ocupa en administración pública (22%), en actividades profesionales (19%) y en entidades dedicadas a la educación (12%). Un enfoque con más detalle puede dar luces sobre la pertinencia de la formación, así como la correspondencia entre estudios y ocupación de este grupo de profesionales.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Finalmente, mostrando el dato de las tendencias de los trabajadores para realizar sus actividades profesionales de manera dependiente, es decir, bajo contratos laborales formales con alguna empresa o institución, o independientemente, se anota el hecho que a largo plazo se presencia una inestabilidad constante en los porcentajes, para ambos géneros, con variaciones repetitivas desde 2008. Este comportamiento es importante de analizar pues da cuenta de las tendencias ocupacionales variables de este grupo de profesionales en el mercado laboral, lo cual es un tema interesante de estudio, para conocer sus implicaciones, y como formar académicamente de manera adecuada a los actuales y futuros estudiantes para potenciar sus capacidades y habilidades una vez puedan integrarse al mercado laboral.

Conclusiones

Considerando toda la información presentada anteriormente, se pueden obtener las siguientes conclusiones generales:

1. Tendencias en la formación de psicólogos:
 - Se observa un crecimiento sostenido en el número de graduados a nivel nacional desde 2011, con una aceleración notable desde 2015.

- Existe un claro predominio femenino en la profesión, representando el 82,3% del total de graduados históricamente.
 - El sector privado domina la formación de psicólogos, representando más del 73% de los graduados en 2022.
2. Empleabilidad y tendencias laborales:
- La tasa de empleo formal mostró su punto más alto en 2015 (78,1%) y su punto más bajo en 2020 (63,9%), con una recuperación parcial al 68,5% en 2022.
 - Los hombres consistentemente muestran tasas de empleo ligeramente superiores a las mujeres, aunque esta brecha se ha reducido significativamente.
 - Del total de profesionales empleados, 61,6% trabajan como dependientes y 38,4% como independientes.
3. Aspectos salariales y brechas de género:
- La mayoría de los profesionales (42,4%) perciben entre 1 y 2 SMMLV.
 - Existe una clara brecha salarial por género: los hombres tienen mayor representación en rangos salariales superiores a 2 SMMLV.
 - Las mujeres tienen mayor presencia en rangos salariales inferiores, a pesar de ser mayoría en la profesión.
4. Panorama regional (Centro Oriente):
- La región muestra patrones similares al nacional en empleabilidad (73,5% promedio histórico).
 - Se observa una mayor retención de talento local, especialmente en el caso de la UCC Barrancabermeja, donde 80,2% de graduados permanecen en Santander.
 - Los principales sectores de empleo son administración pública (22%), actividades profesionales (19%) y educación (12%).
5. Desempeño específico UCC Barrancabermeja:
- Muestra una tendencia irregular pero creciente en el número de graduados.
 - La tasa de empleabilidad ha decrecido desde su máximo en 2015 (82,4%) hasta 67,8% en 2022.
 - Los egresados muestran una alta tasa de permanencia en la región, contribuyendo al desarrollo local.

6. Calidad educativa e impacto laboral:

- No se evidencia una correlación directa entre la acreditación de alta calidad de los programas y las tasas de empleabilidad de sus egresados.
- Sin embargo, las instituciones con acreditación de alta calidad tienden a mostrar mejores resultados en los rangos salariales de sus egresados.

Estas conclusiones reflejan tanto los logros como los desafíos en la formación y empleabilidad de los psicólogos, especialmente en aspectos de equidad de género, calidad educativa y desarrollo regional.

Recomendaciones

Aquí algunas recomendaciones que se podrían hacer en base a lo expuesto en el informe y considerando las tendencias actuales en el área de psicología:

1. Fortalecer la articulación entre las instituciones de educación superior y el sector productivo:

- Implementar más programas de prácticas y pasantías que permitan a los estudiantes adquirir experiencia laboral relevante.
- Promover espacios de diálogo entre academia y empleadores para identificar brechas de competencias y ajustar los planes de estudio (Campos & Jaimes, 2014).
- Fomentar la realización de proyectos y trabajos de grado que atiendan necesidades del sector empresarial y social.

2. Impulsar el desarrollo de habilidades para el trabajo autónomo e independiente:

- Incorporar en los planes de estudio cursos y actividades que fortalezcan las competencias emprendedoras, de consultoría y trabajo freelance (esade, 2021).
- Brindar acompañamiento y asesoría a los estudiantes y egresados interesados en emprender o trabajar de forma independiente.
- Explorar modelos de educación más flexibles que permitan a los estudiantes combinar estudios y trabajo.

3. Promover la equidad de género en el mercado laboral:

- Analizar y abordar las causas de las brechas salariales y de empleabilidad entre hombres y mujeres psicólogos (Observatorio Igualdad y Empleo, 2022).
- Implementar programas de mentoría y acompañamiento dirigidos especialmente a estudiantes y egresadas.

4. Fortalecer la calidad y pertinencia de los programas de psicología:

- Mantener y mejorar los procesos de acreditación de alta calidad de los programas.
- Actualizar periódicamente los planes de estudio para que se alineen con las tendencias y demandas del mercado laboral (Gutiérrez, 2024):
 - Habilidades para el trabajo autónomo e independiente
 - Competencias digitales y tecnológicas
 - Especialización en áreas emergentes (psicología organizacional, clínica, virtual, neuropsicología, deportiva, entre otras)
 - Habilidades blandas y de relacionamiento
 - Orientación a la solución de problemas reales
 - Perspectiva multidisciplinar e interdisciplinar
 - Responsabilidad social y compromiso ético
- Incentivar la formación continua y actualización de conocimientos del cuerpo docente.

5. Promover la vinculación de los egresados con su región:

- Implementar estrategias de fidelización y acompañamiento a los egresados para que permanezcan en sus regiones.
- Fortalecer los vínculos entre las instituciones y los sectores productivos locales.
- Apoyar la creación de redes y comunidades de práctica de psicólogos en las regiones.

Estas recomendaciones buscan mejorar la pertinencia y calidad de la formación universitaria en psicología, así como asegurar mejores oportunidades laborales y desarrollo profesional para los actuales y futuros estudiantes.

Bibliografía

Campos, L., & Jaimes, M. (2014). Integración Académica en Psicología. *Asociación Latinoamericana para la Formación y Enseñanza de la Psicología*, 2(4). Obtenido de <https://integracion-academica.org/12-volumen-2-numero-4-2014/44-perfil-de-competencias-profesionales-del-psicologo>

esade. (2021). *7 dimensiones para desarrollar la competencia emprendedora en los jóvenes*. Obtenido de <https://dobetter.esade.edu/es/competencia-emprendedora-jovenes>

Gutiérrez, E. (2024). *¿Cuáles serán las tendencias en psicología en 2024?* Obtenido de Siquia: <https://www.siquia.com/blog/tendencias-en-psicologia-en-2024/>

Observatorio Igualdad y Empleo. (2022). *Causas de la brecha salarial entre mujeres y hombres*. Obtenido de <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/causas-de-la-brecha-salarial-entre-mujeres-y-hombres/>

OLE. (2025). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>