



Informe de Empleabilidad
Programa de Psicología, campus Cali

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, 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 de Occidente de país. 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	4 de marzo de 2025, Medellín.
Dependencia	Observatorio de Impacto y Dinámica Ocupacional – OIDO Gestor: Freddy José Narváez 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); Occidente (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: Psicología. Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes, tasa de cotizantes. Año de corte: 2022
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

Contenido

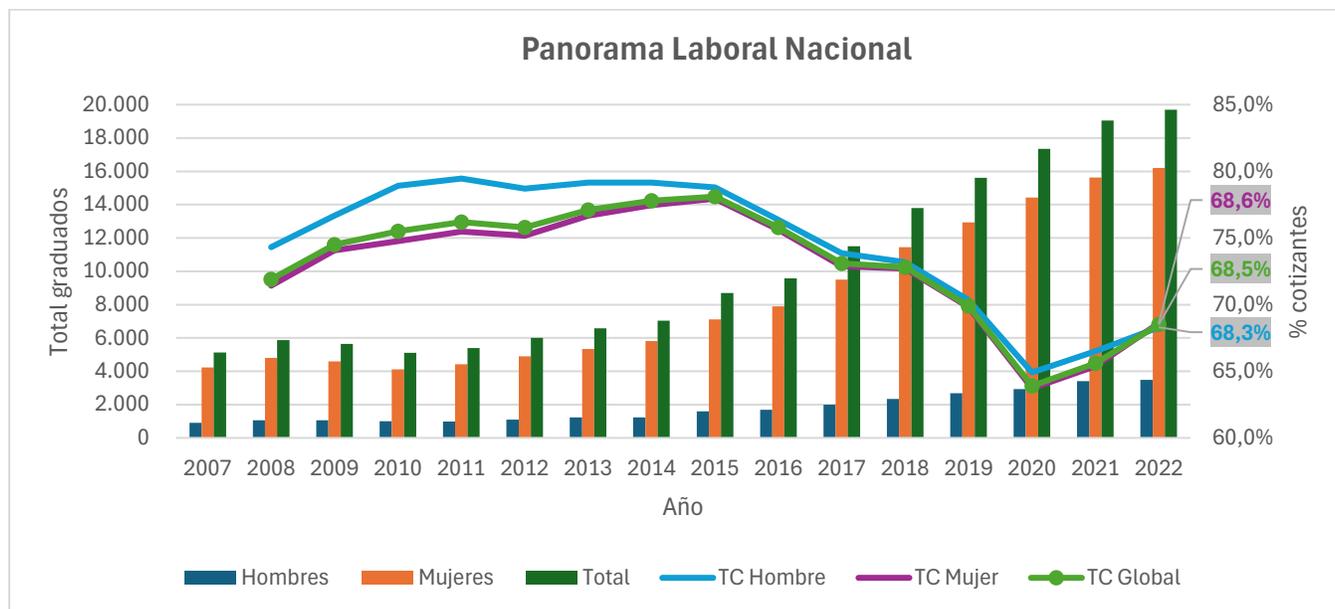
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	8
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Cali.....	10
Conclusiones	13
Recomendaciones.....	14
Bibliografía	16

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 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 del programa de psicología a nivel nacional registra una tendencia alcista desde 2010 hacia adelante, con un crecimiento constante, iniciando con 5.112 graduados y cerrando en 2022 con 19.688, es decir, 285,1% de crecimiento durante este rango, siendo siempre la población femenina el número más predominante en este grupo de profesionales (82,3% del total de graduados).

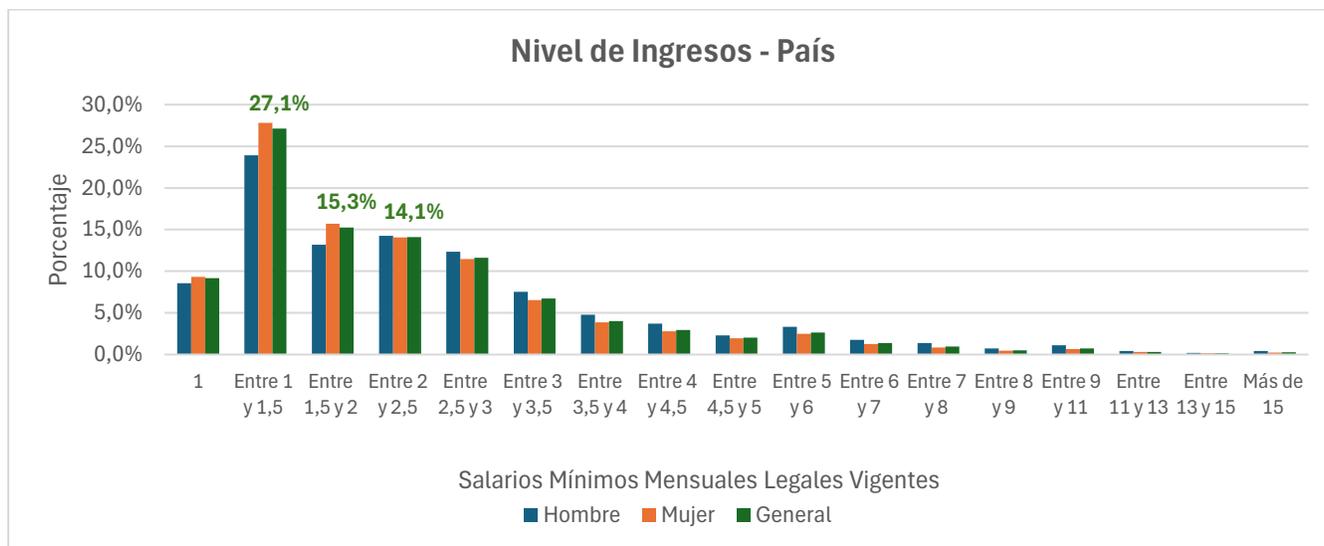
La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa de cotizantes en el país para este grupo, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro entre 2008 y 2022. Se contempla crecimiento en esta tasa los siete años iniciales (2008 al 2015) alcanzando la tasa más alta registrada del rango (78,1%) donde, a partir de aquí, inicia una tendencia a la baja, tocando el mínimo en 2020, con una tasa del 63,9%, decrementando catorce puntos porcentuales en 5 años. Los datos disponibles más recientes, a 2022, registran una mejora de la situación laboral de los psicólogos, siendo la tasa de cotizantes del 68,5%. A nivel global e histórico el promedio de la empleabilidad formal en este campo es del 73,1%.

Cabe estacar además que el grupo de profesionales mujeres registra, en todo el periodo aquí registrado, menores tasas de cotizantes, estando por debajo del promedio de tasa de cotizantes de la población masculina hasta por 4 puntos porcentuales (en 2011), aunque esta diferencia registra una constante disminución en la tendencia, es decir, las cifras de TC para cada grupo tienden a acercarse durante el paso de los años.



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

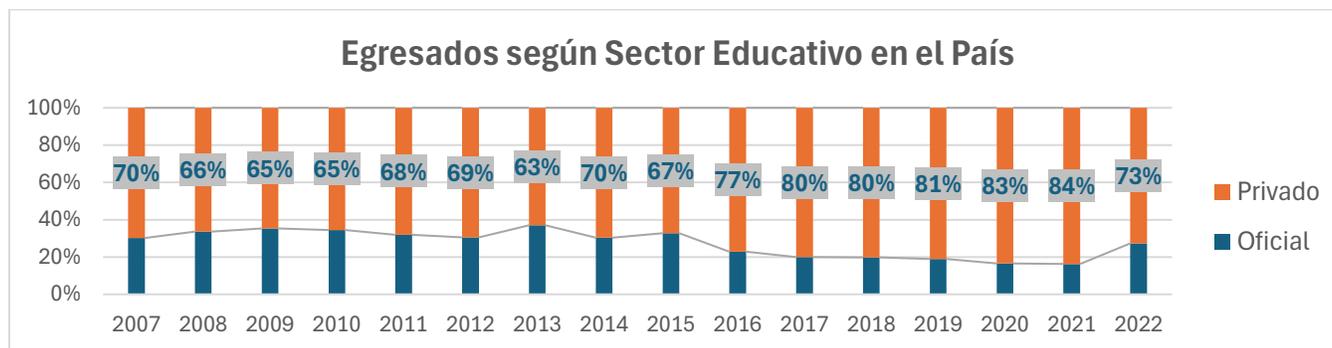
Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, 68,5% de las y los psicólogos en el país realizaba alguna actividad laboral formal remunerada, frente a una tasa de no cotizantes del 31,5%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 42,2% del total, es decir, el 61,6% 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, los hombres registran, de forma poco significativa, mayor tasa de no cotizantes, así como un menor porcentaje de trabajadores independientes (25,7%), las mujeres por su parte cuentan con una menor tasa de no cotizantes (31,4%), junto con una mayor proporción de ocupación de forma dependiente (26,5%).



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

El anterior gráfico surge del proceso de estimación el nivel de ingresos salariales de los psicólogos en el país para 2022, medidos en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) a ese mismo año, esto únicamente posible para aquellos psicólogos 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 1,5 SMMLV, cerca al 27,1% del total; otro intervalo de ingresos salariales que sobresale es el de entre 1,5 y 2,5 SMMLV, rondando el 29,4% 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 mantiene hasta los rangos más altos, dando esto un posible indicio de disparidad en temas de ingresos por razones de género dentro de este grupo de profesionales, sin embargo, es necesario realizar un acercamiento más preciso a este tema para poder obtener conclusiones más certeras.

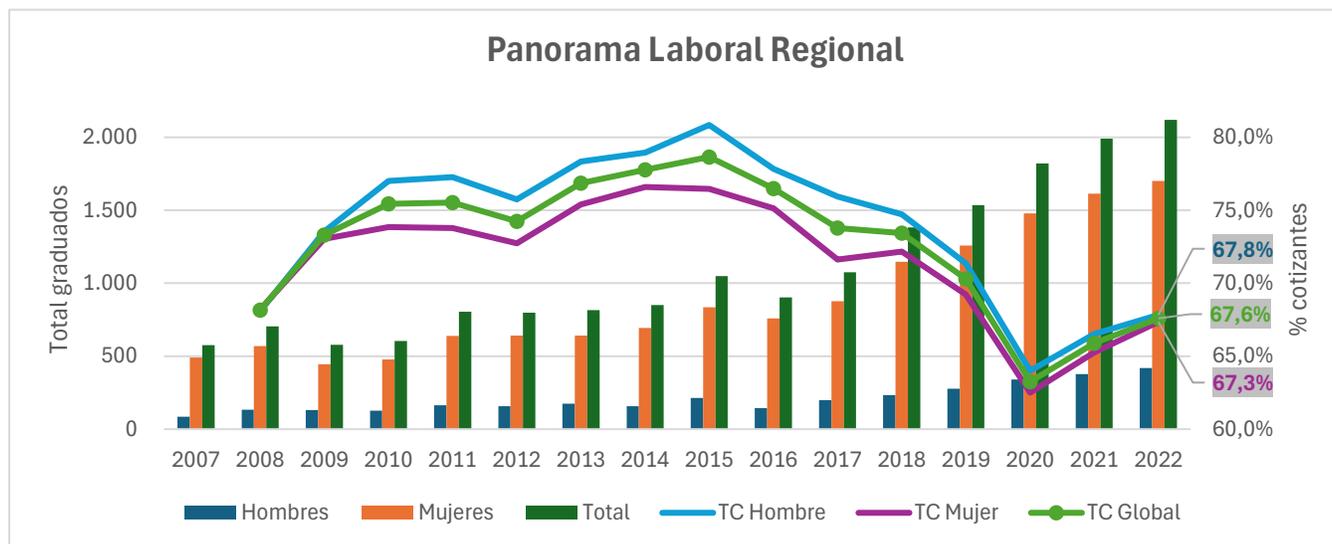


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

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 del país. Se percibe en general una tendencia a la baja entre los años 2013 y 2021 para las universidades públicas, presentando en el último año una leve recuperación.

Panorama Regional

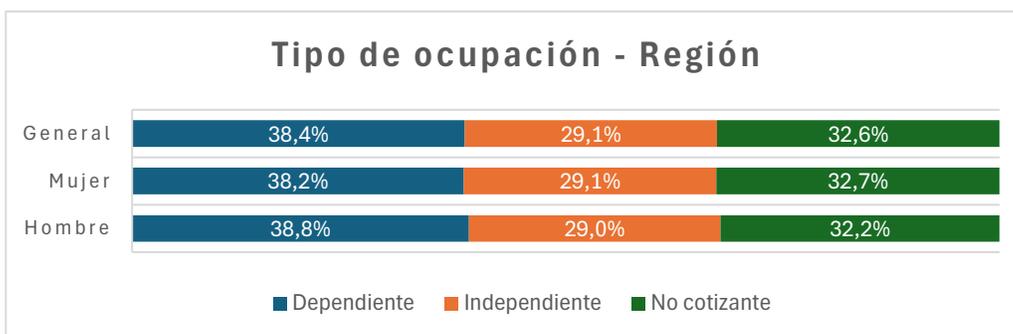
Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de los profesionales en el área de psicología en la región occidente, considerando la cercanía geográfica de estos territorios, así como sus relaciones culturales y económicas, se representan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



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

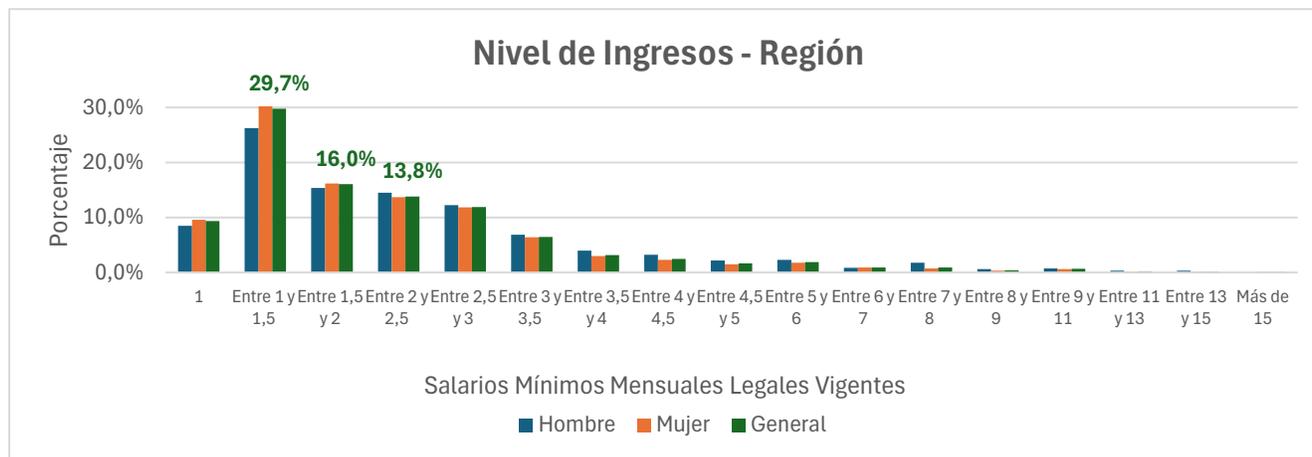
A nivel histórico, la cantidad de graduados en el área de psicología en esta región registra una tendencia similar al panorama nacional, en donde desde el año 2010 se observa, de forma general, una tendencia al alza de la cantidad total de profesionales graduados, con algunas pequeñas caídas, como en 2009 y 2016, cerrando en 2022 con el pico más alto, con un total de 2.119 nuevos egresados. En cuanto a la distribución por géneros, las mujeres siguen primando en este sector profesional, representando el 81% del total acumulado al 2022.

En relación con la tasa de empleo o el porcentaje de cotizantes, tuvo un comportamiento similar al nacional, con un incremento inicial, de forma general, entre el 2008 al 2015, para luego tener una tendencia a la baja hasta el 2020, con el punto más bajo del análisis, registrando un 63,3% de tasa de cotizantes, disminuyendo poco más de diecisiete puntos porcentuales desde el punto más alto registrado, en 2015. Igualmente, el grupo de mujeres ostenta un nivel de cotizantes histórico menor que el de los hombres, 67,3 y 67,8 por ciento, respectivamente, alcanzando una diferencia de 0,5 puntos porcentuales en 2022, aunque estas diferencias se han reducido en los años recientes, llegando a un nivel de poca relevancia.



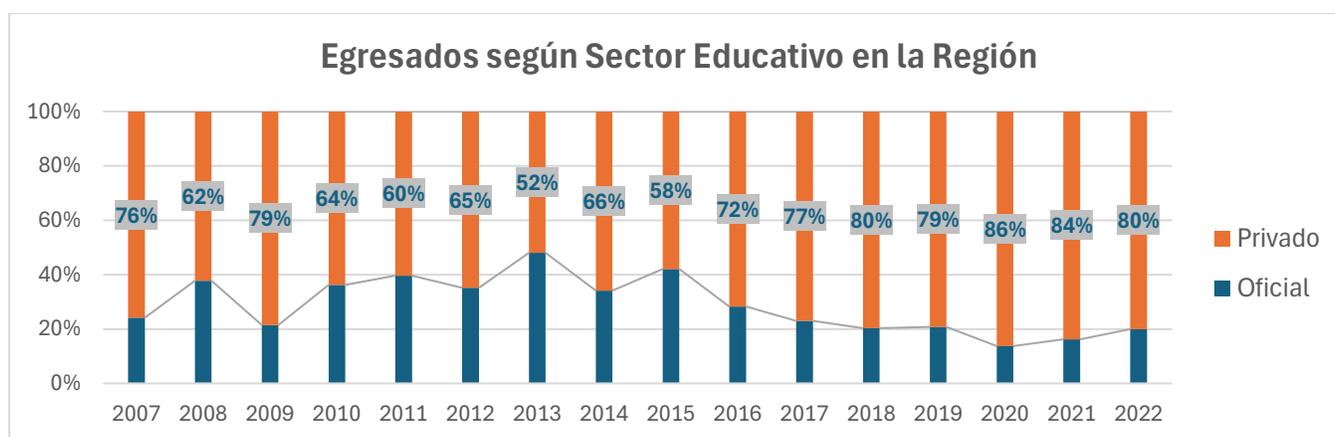
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Con referencia a los datos a nivel nacional, la región cuenta con una mayor tasa de profesionales no cotizantes, es decir, mayor porcentaje de tasa de desempleo formal, también se reconoce una menor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador dependiente, llegando a representar el 38,4% del total, es decir, casi cuatro puntos porcentuales inferior al promedio nacional. En cuanto a comparación por género, los hombres tienen una cifra de trabajadores independientes por debajo del promedio, al igual que los profesionales no cotizantes, pero la cifra de trabajadores dependientes cuenta con una mayor tasa que las mujeres.



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 similar a la anotada a nivel nacional, teniendo en cuenta el hecho de que para los rangos salariales superiores (más de 2 SMMLV) las proporciones de hombres generalmente son mayores que las de las mujeres, mientras que para los rangos salariales bajos la tendencia es inversa. La mayor proporción de los profesionales en esta región perciben entre 1 y 1,5 SMMLV, también destaca, el porcentaje de profesionales, tanto de hombres como de mujeres, que perciben ingresos en el rango de entre 1,5 y 2,5 SMMLV (29,8%).

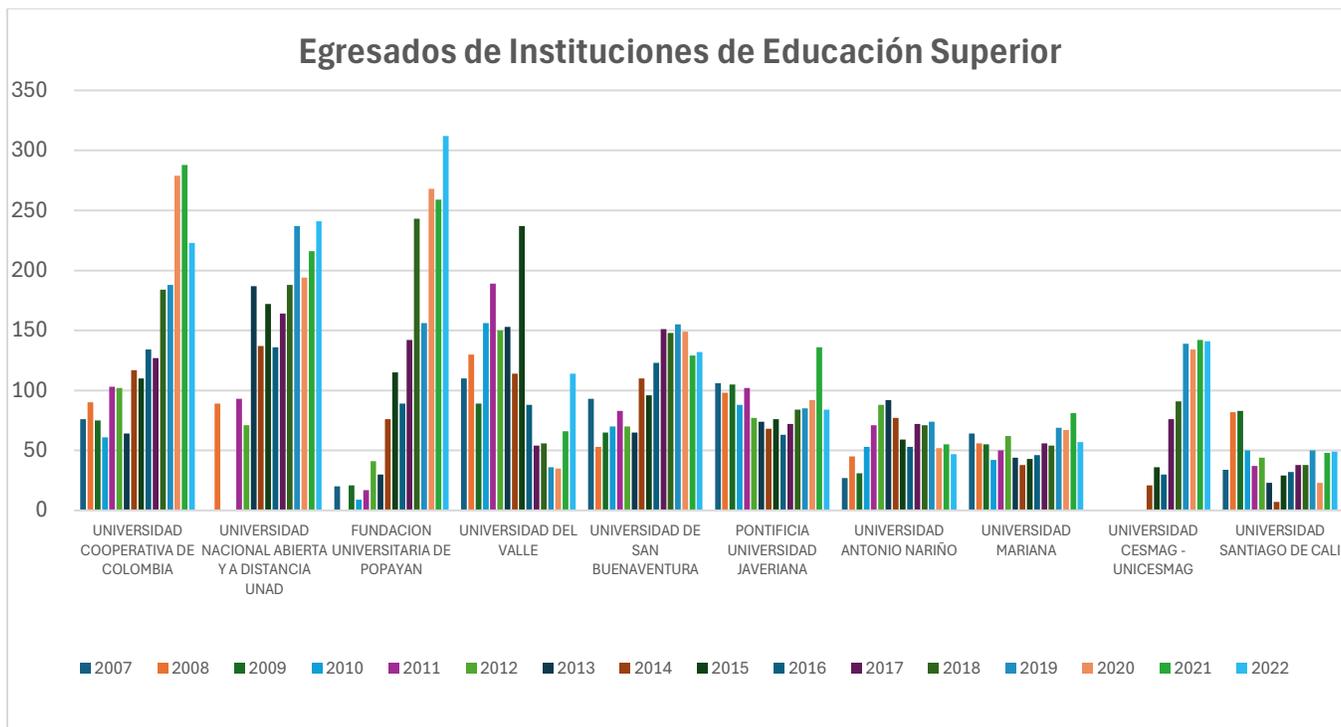


Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2025).

Para finalizar, analizando la composición de la participación de cada sector educativo según el porcentaje de profesionales que gradúan, a nivel regional se acentúa la predominancia de las instituciones de carácter privado, llegando a representar incluso más del 86% del total de personas graduadas en el área de psicología en el año 2020, estas cifras se encuentran en niveles diferentes a los promedios nacionales para cada año, pero, en ambos casos, resultando positivo el sector privado.

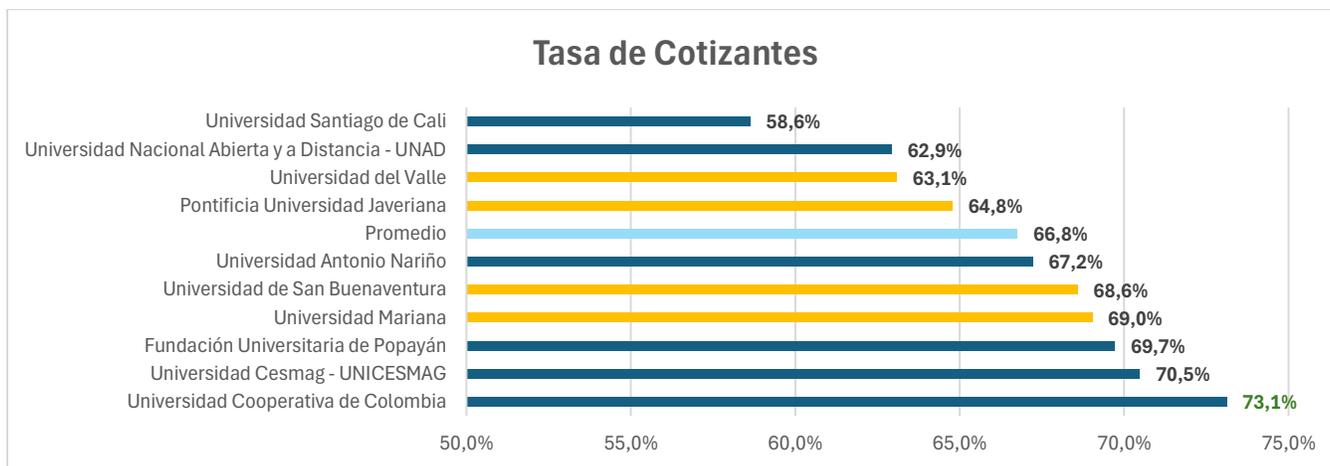
Comparativa de Instituciones Educativas

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. En este caso se toman en consideración los datos de las instituciones ubicadas en la región occidente:



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

Para un total de 10 instituciones de educación superior que reportan egresados en el programa de psicología y similares entre 2007 y 2022 en la región, aclarando que esta lista inicialmente contaba con más de 20 instituciones, la Universidad Cooperativa de Colombia, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia y la Fundación Universitaria de Popayán registran las mayores cifras, sumando 2.221, 2.125 y 1.798 egresados en estos años, correspondientemente. Cabe destacar además los datos provenientes de la Universidad Cesmag, registrando una tendencia alza notable en su número de graduados por año; caso contrario a la Universidad del Valle, mostrando generalmente una disminución en su número de graduados; el resto de las universidades cuentan con una tendencia variable durante los años.



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 Cooperativa de Colombia y la Universidad Cesmag, superando el 70%, casi seis puntos porcentuales por encima del promedio (66,8%). Para el caso de la Universidad Cooperativa de Colombia se registra una tasa de cotizantes de 73,1%, lo cual la ubica en la cabeza de la lista, 6 puntos porcentuales por encima del promedio. Cabe destacar que, de las universidades en el top 3 de la lista, ninguna cuenta con acreditación de alta calidad en sus programas de psicología (barras color amarillo); sin embargo, hay dos universidades sobre el promedio y otras dos bajo el mismo, que cuentan con acreditación de alta calidad, otorgado este reconocimiento por el Ministerio de Educación Nacional, esto puede indicar que puede no haber algún tipo de relación entre la calidad certificada del programa y la habilidad de sus egresados para integrarse en el mundo laboral una vez culminados sus estudios, pero requeriríamos de mas datos para afirmar esta conclusión.

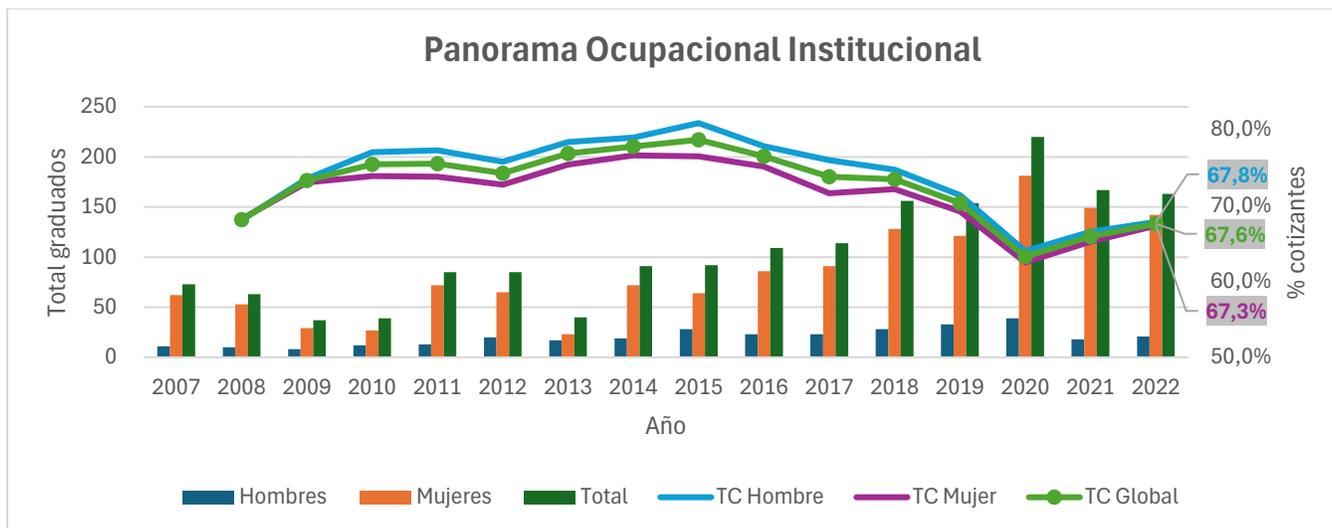
Universidad	Salario (SMMLV)
Universidad Cooperativa de Colombia	1,5 y 2 SMMLV
Universidad Santiago de Cali	1,5 y 2 SMMLV
Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD	1,5 y 2 SMMLV
Fundación Universitaria de Popayán	1,5 y 2 SMMLV
Universidad de San Buenaventura	1,5 y 2 SMMLV
Universidad Antonio Nariño	1,5 y 2 SMMLV
Universidad Cesmag - UNICESMAG	1,5 y 2 SMMLV
Universidad Mariana	1,5 y 2 SMMLV
Universidad del Valle	2 y 2,5 SMMLV
Pontificia Universidad Javeriana	2 y 2,5 SMMLV

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

Como dato adicional, la tabla anterior muestra la mediana de los rangos salariales promedios de los profesionales de psicología de este grupo de instituciones. Se ha de resaltar que el hecho de que las universidades que poseen acreditación de alta calidad (color naranja en la tabla), registran rangos salariales promedios más altos, pudiendo marcar esto una relación directa entre este reconocimiento y el desempeño de los egresados de estos programas en el mercado laboral en términos de ingresos.

Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Cali

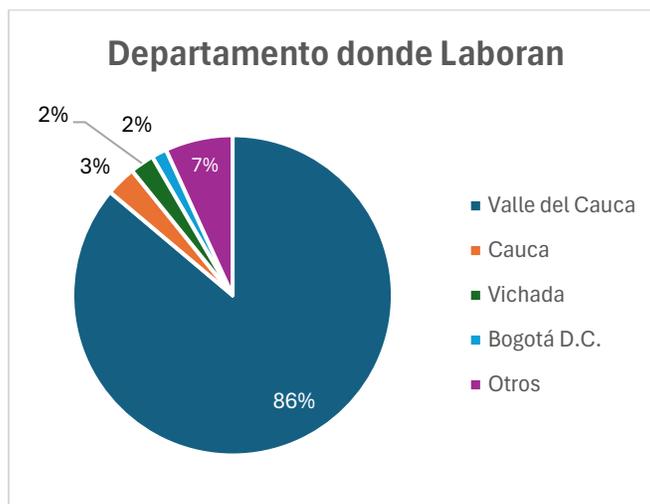
Adicionalmente a continuación se presenta el comportamiento de las variables anteriormente expuestas, más algunas adicionales, específica y únicamente para el grupo de egresados de la UCC en su campus de la ciudad de Santiago de Cali para el programa de psicología, hay que constatar que, ante el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), registran dos programas homónimos para este campus, con códigos 5390 y 16851, estando actualmente “activo” el primero e inactivo y el segundo (SNIES, 2025).



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

Los datos en cuanto al total de graduados del programa de psicología para la institución presentan una primera tendencia oscilante entre los años 2007 al 2013 estando este último en el punto más bajo de los datos con 40 graduados, para luego crecer, en casi todos los años, hasta 2020, tocando el punto máximo de graduados por la institución (220 egresados). Los dos últimos años han tenido una tendencia a la baja, registrando en el último año un número de 163 graduados. Se mantiene la tendencia global de un mayor número de mujeres sobre hombres.

El comportamiento de la tasa de empleo de este grupo de profesionales sigue una tendencia a la baja, con una leve recuperación en el 2021 y el 2022, cerrando el último año con una tasa de 67,6%. Realizando una comparativa según el género, los hombres registran una tasa de empleabilidad mayor al femenino, llegando a diferenciarse, en 2015, por más de cuatro puntos porcentuales; esta diferencia en la tasa por género se ha ido reduciendo conforme pasan los años, cerrando la brecha casi en su totalidad en 2022.



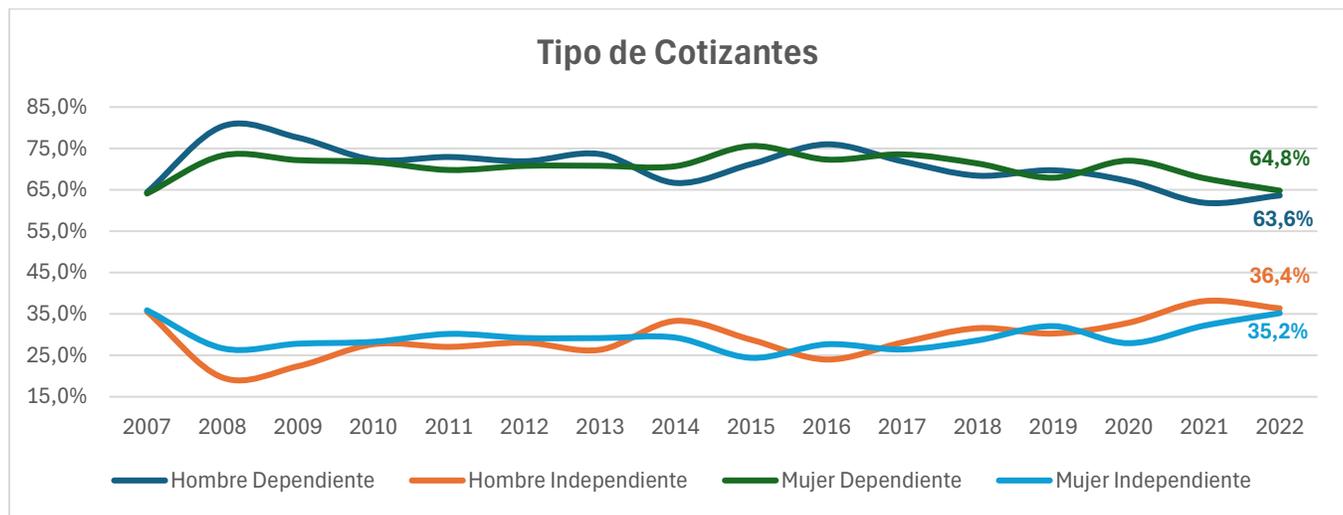
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2025).

Identificando el lugar donde laboran este grupo de profesionales, se observa que un poco más del 86% del total se encuentran laborando en el Valle del Cauca, mientras que un 3,1% se encuentra en el departamento del Cauca, por lo tanto, se puede concluir que la mayoría de los egresados del programa de psicología del campus Santiago de Cali de la UCC se quedan laborando cerca al lugar en donde realizaron sus estudios, es decir, hubo retención del capital humano para la región.



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

Según el sector económico donde se desempeñan los psicólogos de la UCC campus Santiago de Cali, se puede decir que la mayoría se ocupa en actividades profesionales (30%), actividades de servicios administrativos y apoyo (14%), y actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (11%). Otro sector económico que destaca por porcentaje de participación son otras actividades de servicios (9%), junto con actividades de administración pública y defensa (6%).



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 desde el año 2007 se presentan cambios fluctuantes hasta el último periodo, 2022, cerrando el rango de dependientes con un porcentaje casi igual que al inicio, cerca del 35%.

En el caso del rango independiente tienen el mismo comportamiento oscilante que el dependiente, teniendo una baja en 2008 para luego recuperarse para cerrar el rango, en el caso de las mujeres, levemente por debajo del porcentaje inicial.

Conclusiones

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

1. **Tendencia de graduados:** El programa de psicología ha experimentado un crecimiento significativo a nivel nacional, con un aumento del 285,1% en el número de graduados entre 2010 y 2022, manteniendo una predominancia constante de graduadas mujeres (82,3% del total).
2. **Empleabilidad y cotización:** La tasa de cotizantes del sector ha mostrado variaciones importantes:
 - Alcanzó su punto máximo en 2015 con un 78,1%
 - Experimentó una caída hasta el 63,9% en 2020
 - Se recuperó parcialmente en 2022, llegando al 68,5%
 - El promedio histórico de empleabilidad formal se mantiene en 73,1%
3. **Distribución laboral:**
 - El 68,5% de los psicólogos realizan actividades laborales formales
 - 61,6% son trabajadores dependientes
 - 38,4% trabajan de manera independiente
4. **Disparidades de género:**
 - Las mujeres han mostrado históricamente tasas de cotización ligeramente menores
 - Se observa una reducción gradual en la brecha de empleabilidad entre hombres y mujeres
 - Persisten diferencias en los rangos salariales, con los hombres tendiendo a ocupar posiciones con mayores ingresos

5. Sector educativo:

- El sector privado domina la formación en psicología, representando aproximadamente el 73% de los graduados a nivel nacional
- En la región occidente, esta proporción es aún más marcada, llegando al 86% en algunos años

6. Contexto regional:

- La región occidente muestra patrones de empleo similares al panorama nacional
- Se observa una mayor tasa de profesionales no cotizantes comparado con el promedio nacional
- La mayoría de los egresados tienden a trabajar en su región de formación

7. Desempeño institucional:

- No se encontró una correlación directa entre la acreditación de alta calidad y la empleabilidad
- Algunas instituciones con acreditación de alta calidad muestran rangos salariales más elevados

8. Sectores de desempeño:

- Los psicólogos se desempeñan principalmente en:
 - Actividades profesionales (30%)
 - Servicios administrativos y de apoyo (14%)
 - Atención de salud humana y asistencia social (11%)

9. Tendencias laborales:

- Se observa una fluctuación en la proporción de trabajadores dependientes e independientes
- Los profesionales mantienen una capacidad de adaptación a diferentes modalidades de trabajo

Estas conclusiones reflejan un panorama complejo de la empleabilidad en psicología, con tendencias de crecimiento, desafíos de género y una fuerte presencia del sector privado en la formación profesional.

Recomendaciones

Con base en la información presentada en el informe, se plantean una serie de recomendaciones que se pueden realizar desde la gestión administrativa de una universidad para mejorar el desarrollo profesional y laboral de los profesionales en este campo:

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.
 - Fomentar alianzas con empresas e instituciones que acrediten prácticas laborales incluyentes y equitativas.
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 preparación de los estudiantes para el mercado laboral, fortalecer sus oportunidades de empleo y desarrollo profesional, y mantener la relevancia del programa de psicología en un entorno económico cambiante.

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.mineduccion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>

SNIES. (2025). *Consulta de Programas*. Obtenido de <https://hecaa.mineduccion.gov.co/consultaspublicas/programas>