



Informe de Empleabilidad

Programa de Psicología, Campus Villavicencio

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 sur oriente del 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	12 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); Región Suroriental (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

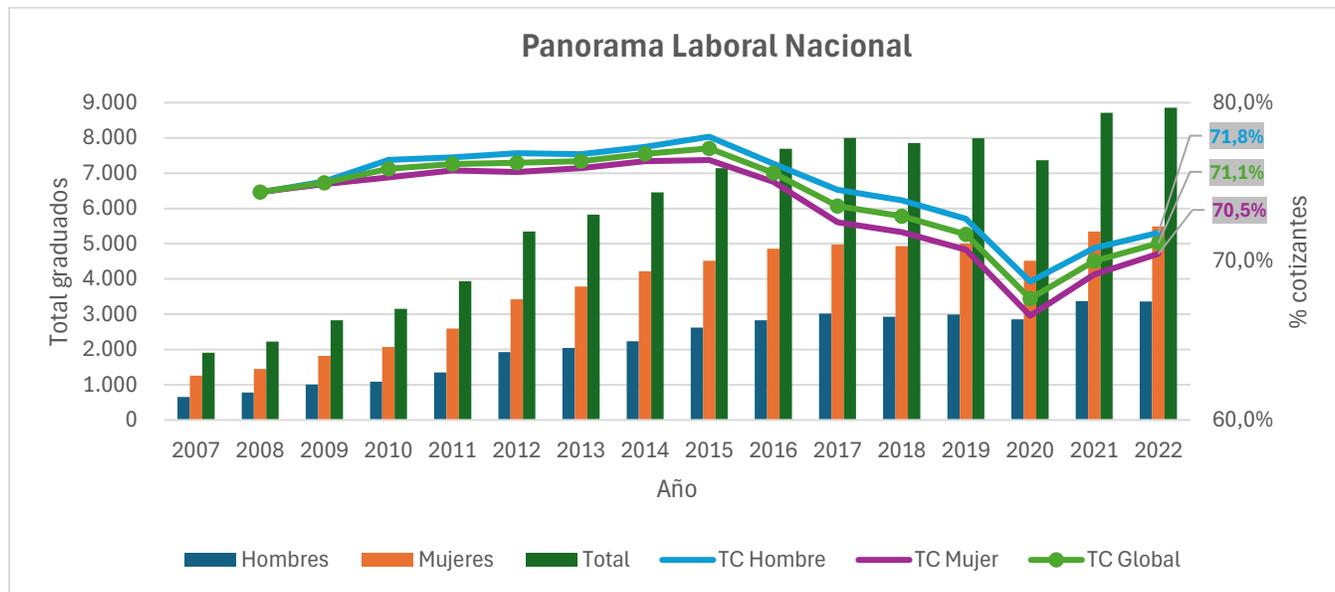
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	9
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Villavicencio.....	11
Conclusiones	13
Bibliografía	16

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:

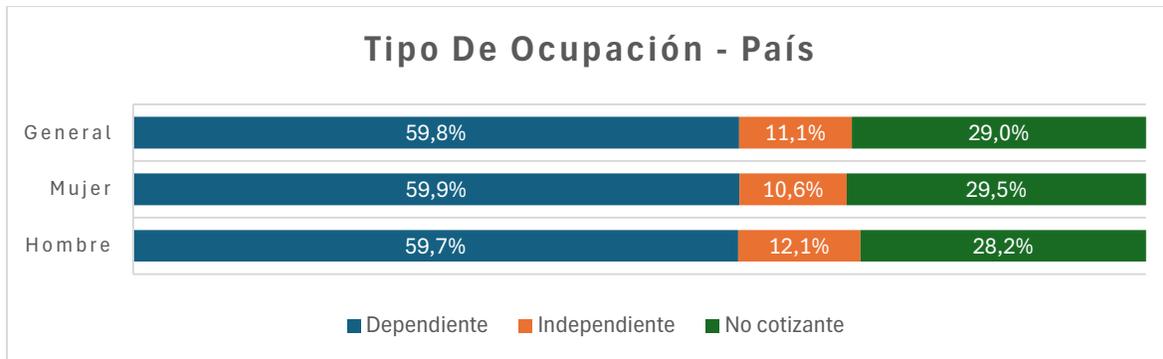


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

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.

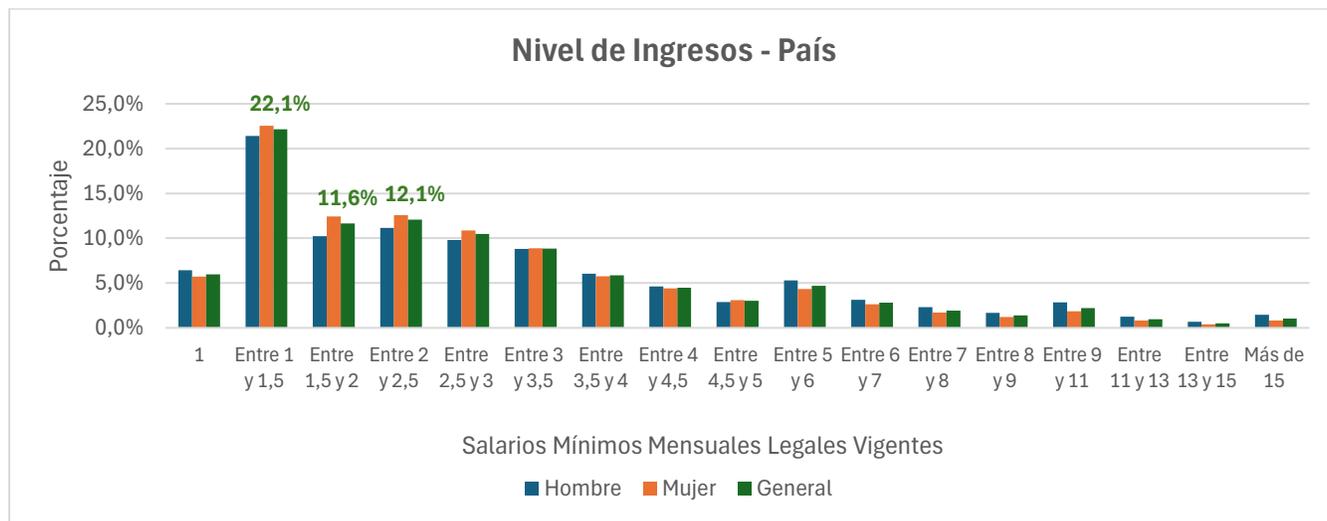
La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa promedio de cotizantes (TC) de los psicólogos en el país, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente entre 2008 y 2015 se observa una clara tendencia positiva en la tasa de empleo, 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 formal 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 formal en este campo es del 73,1%.

Cabe estacar 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, 2024).

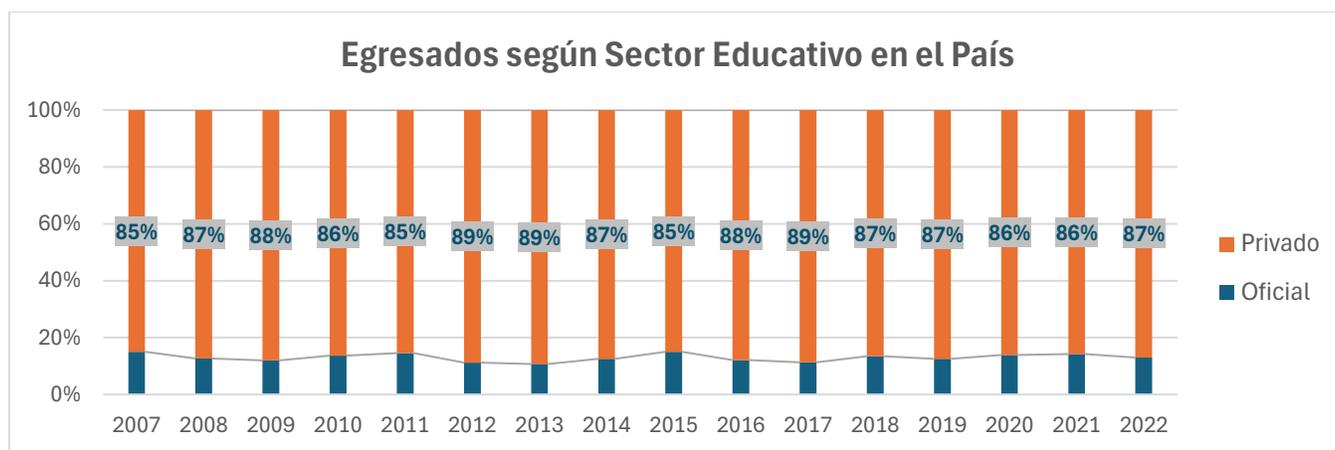
Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 68,5% de los profesionales en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral remunerada, frente a una tasa de no cotizantes del 31,5%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, 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, 2024).

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 33,7% del total; otro intervalo de ingresos salariales que sobresale es el de entre 2 y 2,5 SMMLV, rondando el 12,1% del total.

Cabe destacar un comportamiento particular, para los rangos salariales por encima de los 3 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.

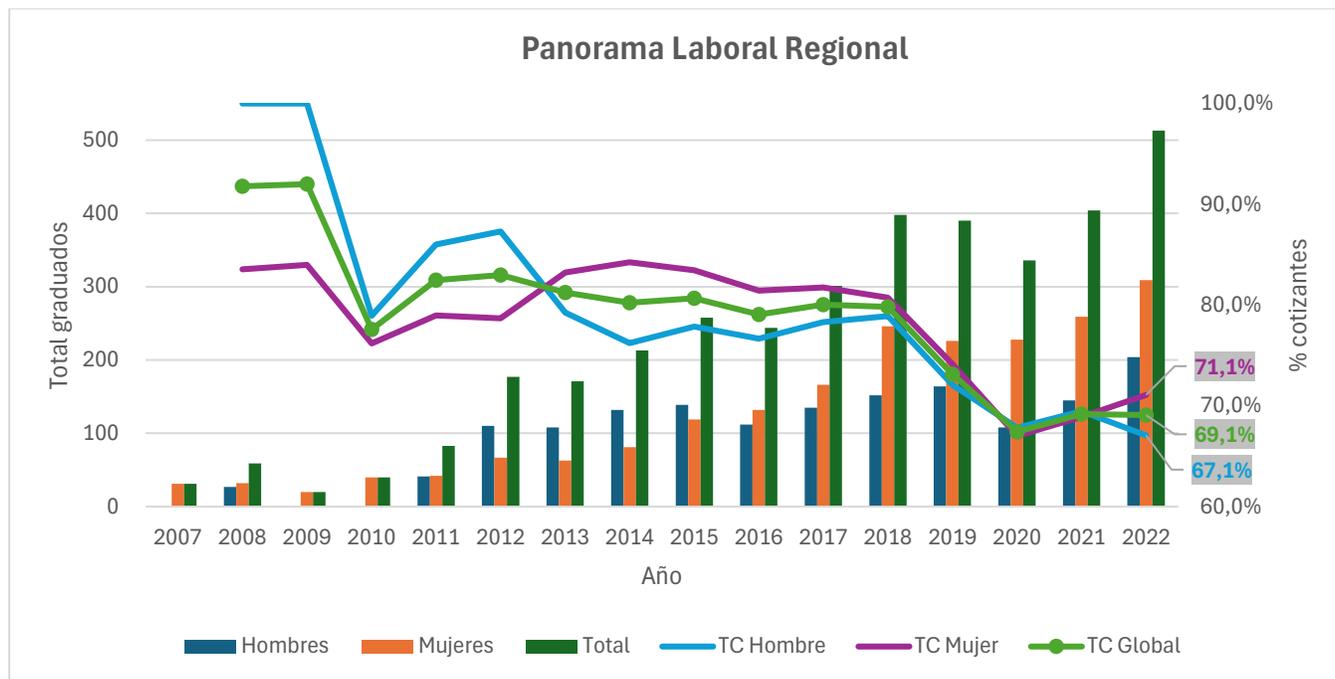


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

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

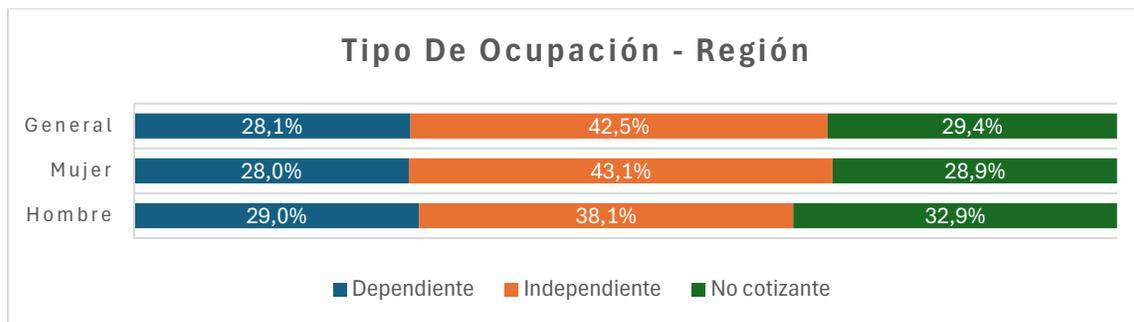
Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de los profesionales en el área de psicología en la región Suroriental, considerando la cercanía geográfica de estos territorios, así como sus relaciones culturales y económicas, se presentan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



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

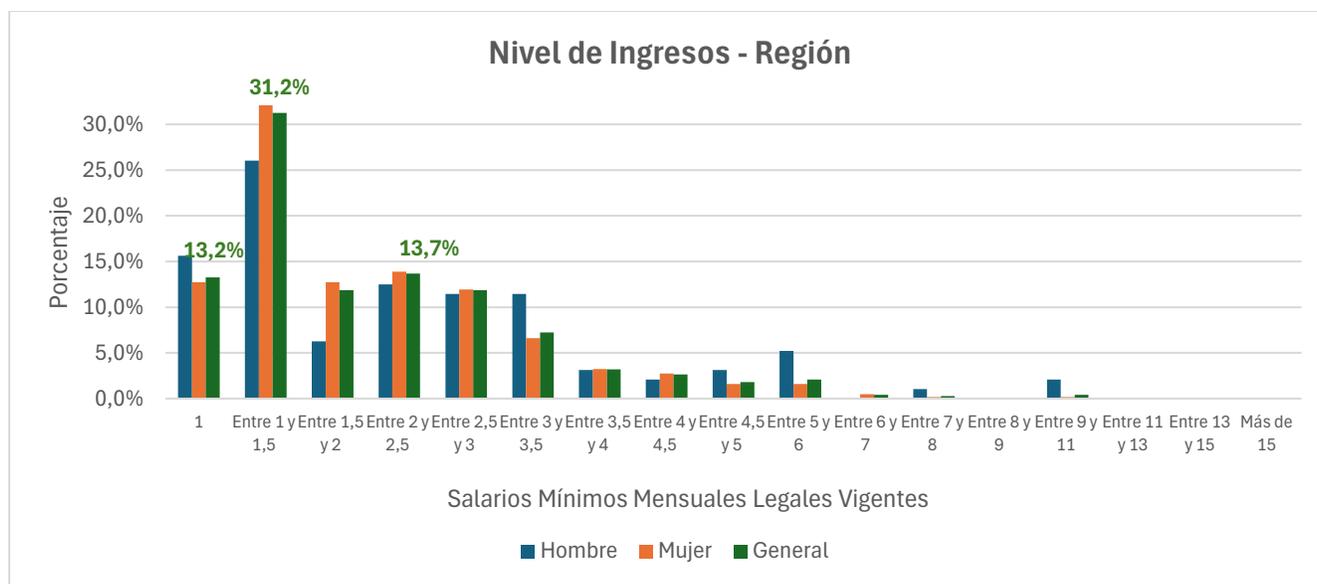
A nivel histórico, la cantidad de graduados en esta región registra una tendencia inicial dispareja, con un crecimiento desde el 2009 hasta el 2015, teniendo una pequeña caída en 2016 y volviendo a la tendencia alcista en los siguientes dos años. En 2020 registra una caída en el número de graduados para luego iniciar una tendencia al alza, cerrando en 2022 con el número más alto de egresados hasta la fecha en la región (513 graduados). En cuanto al número de graduados por género, desde el 2012 y hasta el 2015 el género masculino fue predominante y, a partir del 2016, el número de mujeres aumenta significativamente, sobrepasando al género masculino y cerrando en 2022 con 309 frente a 204 graduados hombres.

En relación con la tasa de empleo o el porcentaje de cotizantes, el nivel de cotizantes muestra un comportamiento dinámico que difiere al registro nacional, con un periodo de deterioro en los primeros años, manteniendo una tendencia estable hasta 2018, para luego registrar una caída significativa en la tasa general hasta 2020 y una leve recuperación en 2022 con una tasa de 69,1%. En comparativa por género, el comportamiento registra inicialmente un mejor desempeño del grupo de hombres en esta variables, pero en 2013 se genera un punto de inflexión, sobrepasando la tasa de cotizantes femenina a la masculina y manteniendo este registro de forma general hasta 2022, cerrando con una tasa de cotizantes del 71,1% frente al 67,1% del género masculino.



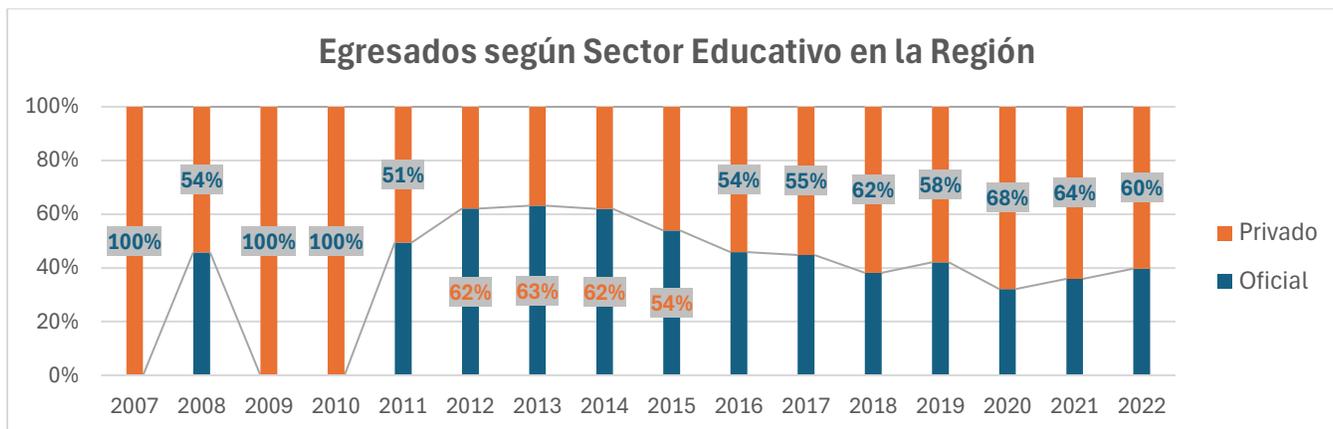
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Con referencia a los datos a nivel nacional, en 2022 la región contó con una tasa de profesionales cotizantes que difiere con esta, pues se logra identificar que los trabajadores independientes representan un 42,5% frente al 11,1% a nivel nacional, mientras que la tasa de cotizantes dependientes disminuye casi a la mitad del porcentaje nacional (28,1% y 59,8% respectivamente). En el caso de la tasa de desempleo en la región, se evidencia un comportamiento análogo al mostrado en los datos nacionales, ambos con un nivel del 29% de los egresados.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

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 un comportamiento diferente al nacional, ocupando el rango de hasta un (1) SMMLV como el tercero más registrado en 2022 con un registro del 13,2% de los cotizantes formales profesionales. Por otro lado, los rangos de entre 1 y 1,5 y de 2 y 2,5 mantienen los registros más altos dentro de los rangos, con un porcentaje de 31,2% y 13,7% respectivamente. En cuanto a la distribución salarial por géneros, vemos que en los rangos de entre 1 y 3 SMMLV, el género femenino tiene predominancia en el porcentaje, mientras que el género masculino representa, de forma general, la mayoría en los rangos de entre 3 y 11 SMMLV.

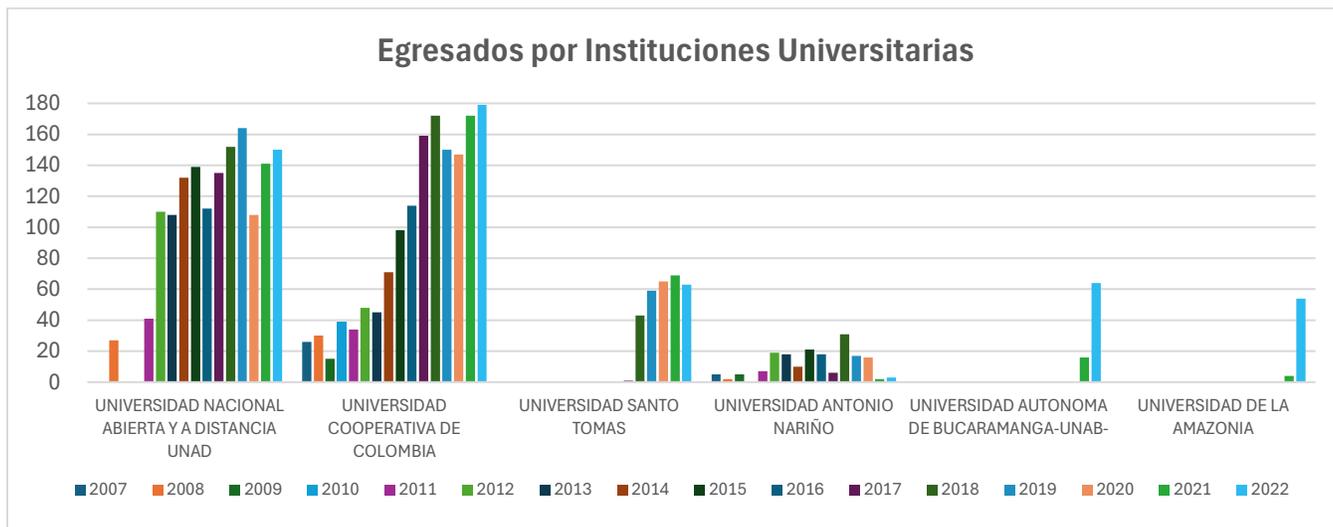


Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2024).

Para finalizar, analizando la composición de la participación de cada sector educativo según el porcentaje de profesionales que gradúan, a nivel regional, exceptuando los años 2007, 2009 y 2010 donde el sector privado dominó completamente el número de graduados de psicología, el porcentaje de participación ha sido parejo entre ambos sectores, con una representación superior entre el 2012 y el 2015 por parte del sector oficial, y entre el 2016 y 2022 por parte del sector privado. La dominancia de sector por egresados cierra en 2022 con un 60% del sector privado frente a un 40% del sector público.

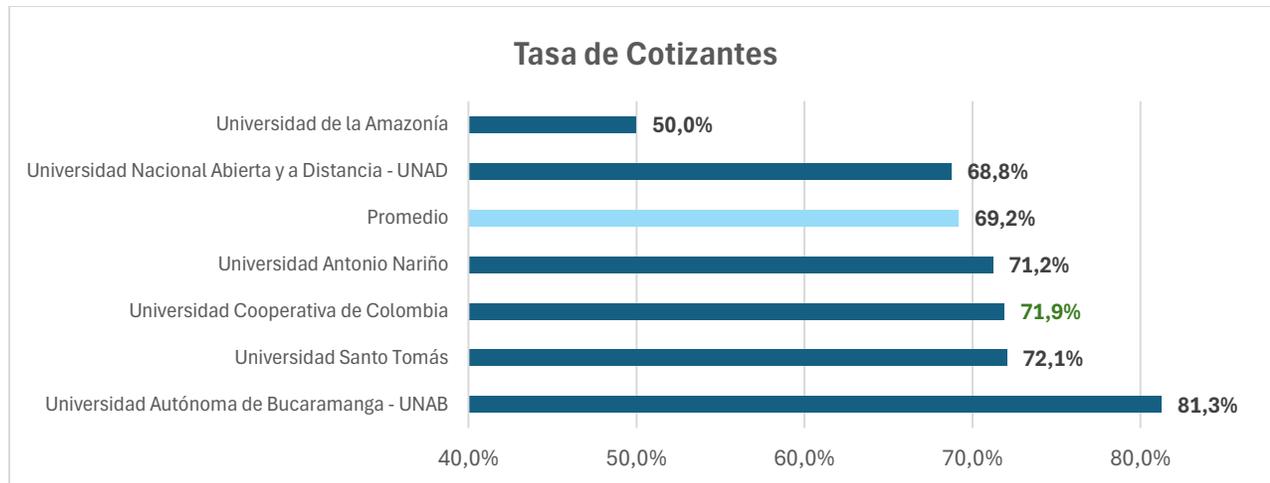
Comparativa de Instituciones Educativas

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, 2024).

Se muestran los datos de la cantidad total de egresados de las 6 instituciones de educación superior que cuentan con el programa de psicología en su catálogo entre 2007 y 2022 en la región. La Universidad Nacional Abierta y a Distancia, la Universidad Cooperativa de Colombia y la Universidad Santo Tomás registran el mayor número de graduados, 1.529, 1.473 y 300, respectivamente en el periodo mencionado, registrando las tres, en general, una tendencia al alza en cuanto a nuevos egresados en los últimos años, caso contrario a el comportamiento de la Universidad Antonio Nariño, que registra una estabilidad en el número anual de nuevos graduados.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Tomando el dato de tasa de cotizantes para los grupos de egresados de este conjunto de universidades, destaca el dato de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, superando el 81,3%, diez puntos porcentuales por encima del promedio (71,2%), La Universidad Santo Tomás y la Universidad Cooperativa de Colombia, con 72,1% y 71,9% respectivamente. Cabe destacar que ninguna universidad en la lista cuenta con acreditación de alta calidad en sus programas, por lo cual 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.

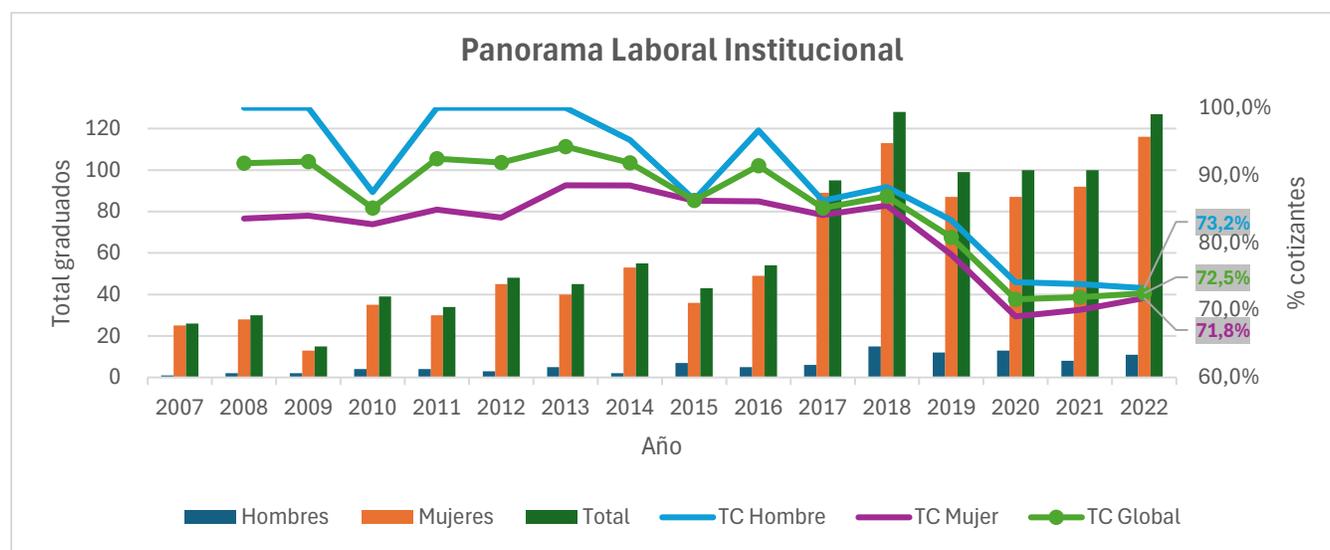
Universidad	Salario (SMMLV)
Universidad de la Amazonía	1
Universidad Santo Tomás	1 y 1,5
Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB	1 y 1,5
Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD	1,5 y 2
Universidad Cooperativa de Colombia	1,5 y 2
Universidad Antonio Nariño	2 y 2,5

Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

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 Antonio Nariño con una mediana de 2 y 2.5 SMMLV, la Universidad Cooperativa de Colombia y la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, ambas con una mediana de 1,5 y 2 SMMLV. Cabe aclarar que, como se aclaró en el análisis anterior, ninguna universidad de la lista cuenta con reconocimiento de alta calidad educativa en el programa de psicología en la región.

Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Villavicencio

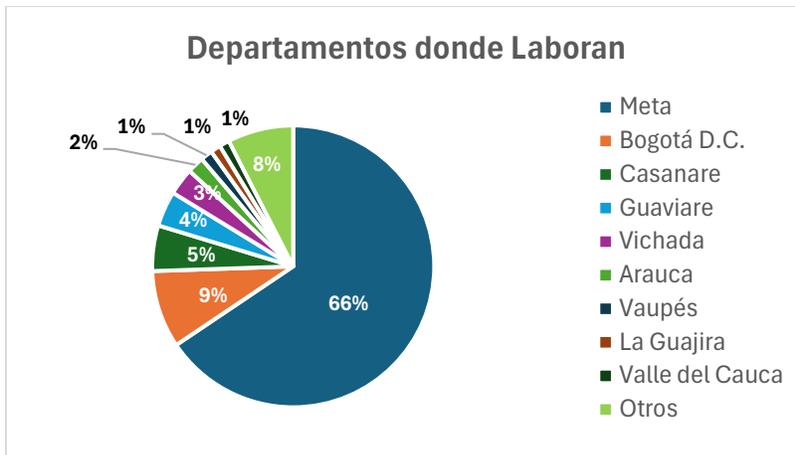
A continuación, se presenta el comportamiento de las variables anteriormente expuestas, más algunas adicionales, específica y únicamente para el grupo de egresados de la UCC en su campus de la ciudad de Villavicencio, para el programa de Psicología, hay que constatar que ante el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) este registra con código 5407 y 13615, ambos presenciales y estando este último en estado inactivo.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

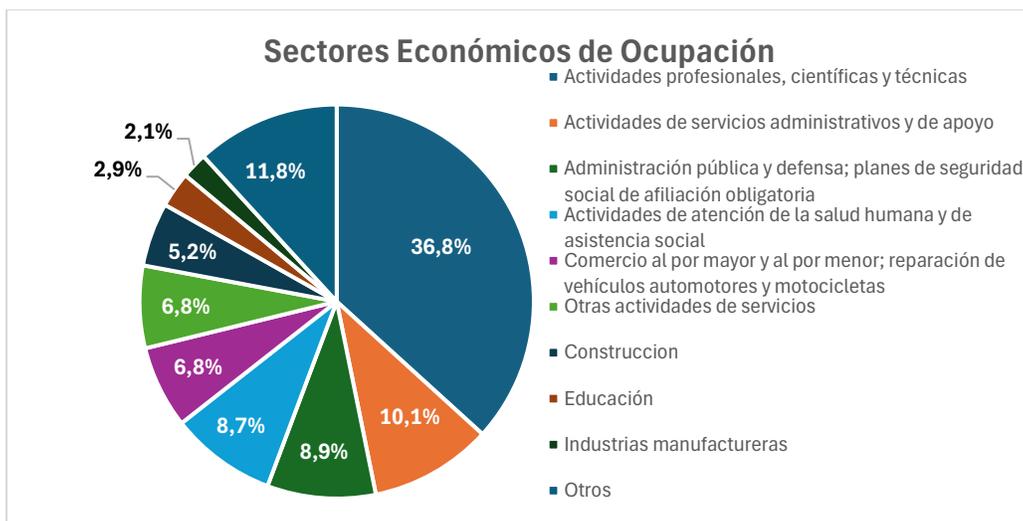
Los datos en cuanto al total de graduados para la institución muestran un comportamiento regularmente creciente entre 2016 y 2022, percibiéndose de forma general un aumento desde el primer año hasta el último, teniendo un máximo de egresados en 2018 con 228 estudiantes, generándose una reducción en 2019 y manteniendo ese número hasta el 2021, para luego alzarse en 2022 registrando un total de 127 graduados, es decir, casi igualando al pico más alto en 2018. En cuando a división por género, se sigue la tendencia nacional, pero a grandes escalas porcentuales, en donde las mujeres representan, en promedio, una mayoría considerable, con un porcentaje de 90,3%, frente al 9,7% del promedio de hombres graduados a 2022, representando casi una décima parte del personal graduado femenino.

El comportamiento de la tasa de cotizantes de este grupo de profesionales registra una tendencia más dispersa a comparación del nivel nacional y regional, presentando una reducción general desde el máximo histórico registrado en 2013 (94,3%), hasta a un punto mínimo en 2020 (71,6%). Para 2022 esta tasa de cotizantes ha ascendido menos de un punto porcentual. Haciendo una comparativa por género, los hombres registran, al igual que en el panorama nacional, mayores tasas de cotizantes en todos los periodos. La diferencia a partir del 2018 entre ambas tasas se ha mantenido, cerrando la brecha en 2022 con 1,4 PP de diferencia entre ambas tasas.



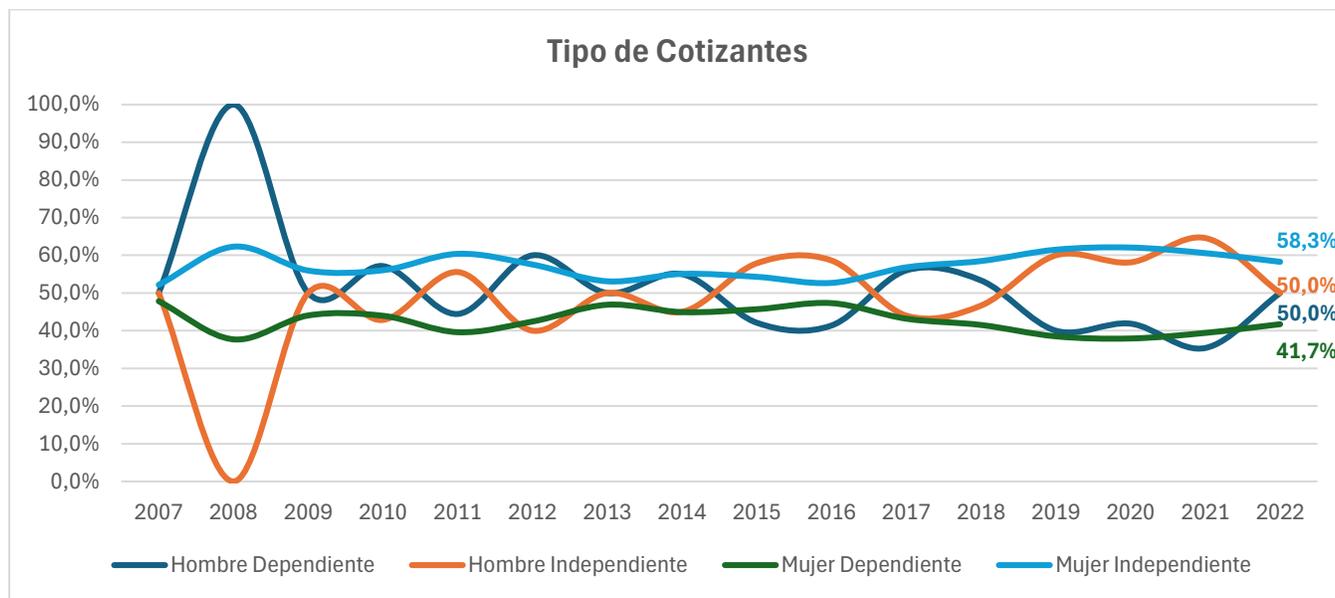
Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Identificando el lugar donde laboran este grupo de profesionales, se observa que un 66% del total se encuentran laborando en el departamento del Meta, es decir, no salieron del sector en donde estudiaron, por lo tanto, se puede concluir que la mayoría de los egresados del programa de Psicología del campus Villavicencio 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 Bogotá D.C (9%), Casanare (5%) y el Guaviare (4%).



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Según el sector económico donde se desempeñan los psicólogos de la UCC campus Villavicencio, se puede decir que la mayoría se ocupa en actividades profesionales (36,8%), en entidades de servicios administrativos y de apoyo (10,1%) y en administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación no obligatoria (8,9%). 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, 2024).

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 evidencia, en el caso del género masculino, una tendencia con altibajos durante todo el registro, para ambos tipos de cotizantes, cerrando en 2022 con un porcentaje del 50% de representación para ambos casos; en el caso del género femenino, se evidencia una estabilidad, con unos leves altibajos, durante los años analizados, cerrando en 2022 con un 58,% de representación en mujeres independiente, frente a un 41,7% para las dependientes.

Conclusiones

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

1. Evolución en la cantidad de graduados:

- Se evidencia un crecimiento constante en el número de graduados en el periodo analizado (2007-2022).
- En los últimos años, la cantidad de egresados ha mostrado una estabilización, con variaciones menores entre años.

2. Tasa de ocupación y cotización:

- La tasa de cotizantes graduados ha tenido fluctuaciones notables, con descensos en ciertos períodos de crisis económica y recuperaciones posteriores.
- En 2022, se observa una tendencia de recuperación en la inserción laboral de los egresados.

3. Diferencias de género en el mercado laboral:

- Existen brechas de género en la distribución laboral, con los hombres generalmente obteniendo mejores condiciones salariales y mayores tasas de cotización.
- A pesar de la brecha salarial, se evidencia una mayor participación de mujeres en el sector educativo y social.

4. Condiciones de empleo:

- La mayor parte de los egresados se desempeña en empleos dependientes, aunque ha crecido el trabajo independiente en los últimos años.
- Se observa una concentración significativa en sectores específicos como educación, salud y administración pública.

5. Distribución por sectores y tipo de institución:

- Los egresados de universidades privadas representan la mayor proporción del total de graduados, con una diferencia considerable respecto a las instituciones públicas.
- No se encuentra una correlación clara entre la acreditación de alta calidad de una institución y la tasa de cotizantes de sus egresados.

6. Tendencias salariales:

- La mayoría de los egresados percibe entre 1 y 2 SMMLV, con una reducida proporción alcanzando niveles salariales superiores.
- Las diferencias salariales por género persisten, con una mayor representación masculina en los rangos más altos de ingresos.

7. Retención de talento y movilidad laboral:

- Una alta proporción de egresados de la UCC campus Villavicencio permanece trabajando en su región de origen, lo que sugiere una alta retención de talento en ciertas áreas geográficas.
- En algunas regiones, se observa una migración hacia centros urbanos con mayor dinamismo económico.

Estas conclusiones reflejan la dinámica del mercado laboral de los graduados en el período analizado, identificando tendencias clave que pueden guiar estrategias de mejora en la formación y empleabilidad de los egresados.

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. (2024). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineduccion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>