

**LA PERCEPCIÓN DEL IMPACTO DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA EN LA
FORMACIÓN EN PSICOLOGÍA Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO
PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA EN LA UNIVERSIDAD
CATÓLICA LUIS AMIGÓ**

Estudiantes:

Verónica Londoño García

Shirley Andrea Baquero Urrea

Luisa Fernanda Florez Rivera

Asesor: Paul Javier Bedoya

Universidad Católica Luis Amigó

Facultad de Psicología

Medellín 2023



1.	<i>PROBLEMA</i>	5
2.	<i>JUSTIFICACIÓN</i>	7
3.	<i>PREGUNTAS</i>	10
4.	<i>OBJETIVOS</i>	11
4.1	Objetivo General.....	11
5.	<i>MARCO TEÓRICO</i>	12
5.1	Antecedentes de la investigación	12
5.1.1	Antecedentes internacionales	12
5.1.2	Antecedentes nacionales.....	13
5.2	Situación laboral de los psicólogos en Colombia.	15
5.3	La importancia de los psicólogos en Colombia: El aporte de la Universidad Luis Amigó	16
5.4	Bases teóricas.....	17
5.4.1	Teoría del capital humano	17
5.4.2	Teoría de la educación como bien posicional.....	18
5.4.3	Teoría de la funcionalidad técnica de la educación	20
5.5	Marco conceptual.....	22
5.5.1	Expectativas de desarrollo profesional	22

5.5.2	Expectativas laborales como variables cognitivas.....	23
5.5.3	Movilidad laboral.....	24
5.5.4	Metodología de estudio a distancia.....	25
5.6	Marco histórico.....	26
6.	<i>METODOLOGÍA</i>	29
6.1.	Caracterización metodológica.....	29
6.1.1.	Paradigma.....	29
6.1.2.	Enfoque.....	29
6.2.	Diseño de investigación.....	31
6.2.1.	Población y muestra.....	31
6.2.2.	Técnicas de recolección de información.....	32
6.3.	Consideraciones éticas.....	34
7.	<i>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</i>	36
8.	<i>CONCLUSIONES</i>	51
9.	<i>AGRADECIMIENTOS</i>	54
10.	<i>BIBLIOGRAFÍA</i>	56
	<i>ANEXO 1. CUESTIONARIO</i>	62

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: MATRIZ DE FRECUENCIAS	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2. MATRIZ DE FRECUENCIAS RELATIVAS	39
Tabla 3. MATRIZ DE FRECUENCIAS RELATIVAS ACUMULADAS.....	41
Tabla 4. MATRIZ DE IMPORTANCIA.....	45

1. PROBLEMA

A medida que la educación a distancia se ha consolidado como una alternativa en creciente demanda entre la población estudiantil, resulta crucial examinar su influencia en la educación y el progreso profesional de quienes completan estos programas. En particular, en el campo de la psicología, es fundamental comprender cómo la educación a distancia ha influido en la percepción del impacto en la formación académica y su relación con el progreso profesional de los graduados (Ministerio de Educación Nacional, 2018). Aunque se han realizado investigaciones previas sobre la educación a distancia en general, se requiere de estudios específicos que evalúen cómo la educación a distancia ha influido en la percepción del impacto en la formación académica y su relación con el progreso profesional de los graduados en el campo de la psicología.

La educación a distancia en psicología puede proporcionar a los egresados una amplia variedad de recursos y oportunidades de aprendizaje, como herramientas en línea, foros de discusión, videoconferencias, entre otros, lo que les permite acceder a una formación de calidad desde cualquier lugar y en cualquier momento (Cabral, 2022).

En Colombia, la educación a distancia ha cobrado impulso recientemente como una alternativa viable a la enseñanza tradicional en persona, particularmente en campos como la psicología, la educación y la gestión empresarial (Covarrubias Hernández, 2021). Sin embargo, existen varios desafíos que enfrentan estos programas, incluyendo la carencia de acceso a internet y a tecnologías adecuadas en ciertas áreas, la ausencia de regulaciones y estándares uniformes para los programas, y la pertinencia y calidad de estos programas en cuanto a las demandas y necesidades del mercado laboral actual.

A pesar de los desafíos, los egresados de programas académicos a distancia en Colombia a menudo informan una experiencia educativa positiva. Muchos informan que los programas a distancia les brindaron la flexibilidad necesaria para equilibrar sus estudios con otros compromisos, como el trabajo y la familia. Además, algunos egresados de programas a distancia informan que pudieron interactuar con otros estudiantes de diversas partes del país, lo que enriqueció su experiencia educativa (Llanos Flores, 2020).

Algunos egresados de programas académicos a distancia en Colombia informan que la falta de práctica clínica y experiencia profesional es un desafío importante. Si bien la mayoría de los programas a distancia ofrecen algunas oportunidades prácticas, es posible que estos no sean suficientes para preparar a los estudiantes para la realidad del campo (Martínez Uribe, 2018). Es importante que los programas a distancia en Colombia ofrezcan experiencias prácticas de alta calidad para mejorar la preparación de los estudiantes para su carrera.

Otro problema que enfrentan los egresados del programa de psicología a distancia en Colombia es la falta de redes y contactos profesionales. La interacción interpersonal en los programas a distancia puede ser limitada, lo que puede dificultar la creación de redes y la búsqueda de empleo (Sánchez Alfonso, 2019). Es importante que los programas a distancia ofrezcan recursos para que los egresados establezcan conexiones profesionales y expanden sus redes.

En resumen, los egresados del programa de psicología a distancia presentan un desafío importante que dificulta la oportunidad de obtener un empleo y avanzar en su carrera. Es necesario que los egresados del programa de psicología a distancia se comuniquen de manera efectiva sobre la calidad de su educación y las habilidades que han adquirido durante

su programa. Además, es fundamental ofrecer oportunidades prácticas de alta calidad y recursos para establecer conexiones profesionales.

2. JUSTIFICACIÓN

La educación a distancia en psicología ha ganado popularidad en los últimos años en Colombia. Sin embargo, la percepción de los empleadores y los egresados sobre la formación en psicología en un programa a distancia sigue siendo una cuestión relevante a considerar. Por lo tanto, es importante investigar cómo los empleadores y los egresados perciben la calidad de la educación en psicología en un programa a distancia.

Según un estudio realizado por Cruz et al. (2019), los egresados del programa a distancia de psicología informaron tener una percepción positiva sobre su educación y consideraron que estaban bien preparados para el campo laboral. Sin embargo, resaltaron la ausencia de interacción presencial con docentes y colegas como un potencial aspecto negativo.

Por consiguiente, resulta crucial llevar a cabo un estudio sobre cómo se percibe el impacto de la educación a distancia en el campo de la psicología, especialmente considerando el notable aumento de la formación en línea en Colombia y globalmente en años recientes. Los programas académicos a distancia brindan a los estudiantes la flexibilidad de poder estudiar desde cualquier lugar y en cualquier momento, lo que los hace más accesibles para aquellos que tienen responsabilidades laborales o familiares (Julca, 2019). No obstante, existen inquietudes acerca de la calidad de la educación a distancia y la adecuada preparación de sus egresados para enfrentar las exigencias del ámbito laboral.

Una investigación en este ámbito también puede ayudar a identificar áreas de mejora en la formación a distancia en psicología. Si se descubre que hay aspectos de la educación a distancia que no están siendo bien percibidos por los empleadores o los egresados, entonces se podrán implementar cambios para mejorar la calidad de la educación y la empleabilidad de los egresados. En general, una investigación sobre la percepción del impacto de la educación a distancia en psicología puede ayudar a garantizar que los estudiantes reciban una educación de alta calidad y estén bien preparados para el campo laboral.

Por lo tanto, una investigación sobre la percepción del impacto de la educación a distancia en psicología puede tener varios beneficios y aplicaciones prácticas en el ámbito académico y laboral. A continuación, se detallan algunas de las principales utilidades de este tipo de estudio:

- Identificar fortalezas y debilidades de la educación a distancia en psicología:
Una investigación sobre la percepción del impacto de la educación a distancia en psicología puede permitir identificar las fortalezas y debilidades de este tipo de formación en el campo laboral. Con estos datos, se abren posibilidades para perfeccionar la educación a distancia, proporcionando una enseñanza más eficaz y ajustada a las necesidades de los estudiantes.
- Mejorar la empleabilidad de los egresados: Si se descubre que los egresados de programas de educación a distancia en psicología tienen una baja empleabilidad debido a la falta de habilidades prácticas o de conocimientos específicos, se pueden implementar cambios para mejorar su formación y, de esta manera, aumentar sus oportunidades de empleo.

- Adaptar la oferta de programas académicos: Si se descubre que hay una alta demanda de programas de educación a distancia en psicología, los resultados de la investigación pueden ayudar a adaptar la oferta de programas académicos para satisfacer esta demanda.

- Orientar la toma de decisiones: La información obtenida a través de la investigación puede ser útil para guiar las decisiones de las entidades académicas y gubernamentales respecto a la disponibilidad y calidad de los programas académicos, el financiamiento de proyectos educativos y la regulación de la educación a distancia.

En general, una investigación sobre la percepción del impacto de la educación a distancia en psicología puede ser útil para el mejoramiento de la calidad de la educación, la empleabilidad de los egresados y la oferta de programas académicos adaptados a las necesidades del mercado laboral y los estudiantes.

3. PREGUNTAS

- ¿Cuál es la percepción de los empleadores respecto a las habilidades y conocimientos prácticos en el trabajo de los egresados del programa de educación a distancia en psicología de la Universidad Católica Luis Amigó?

- ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades del programa de educación a distancia en psicología de la Universidad Católica Luis Amigó en términos de la formación de habilidades prácticas y conocimientos específicos dirigidos hacia el trabajo profesional?

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

- Identificar el impacto del egresado del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó dentro del contexto laboral.

Objetivos Específicos:

- Determinar el grado de aplicación de las competencias adquiridas por los egresados del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó en el cumplimiento de sus tareas laborales.



A continuación, en este apartado se exponen los antecedentes relacionados al tema de investigación, tanto internacionales como nacionales, lo cual define un panorama mucho más amplio sobre la percepción del impacto de la educación a distancia en la formación en psicología.

5.1 Antecedentes de la investigación

5.1.1 Antecedentes internacionales

En Alemania, específicamente en el Centro para la Investigación en Educación Superior y Trabajo de la Universidad de Kassel (2019), la investigación se ha enriquecido con una perspectiva actualizada sobre los desafíos que enfrentan los egresados al ingresar al mercado laboral, enfocándose en los obstáculos que experimentan durante la búsqueda de empleo, su grado de satisfacción con la educación recibida, y la pertinencia de dicha formación en relación a las demandas contemporáneas del mercado laboral (Guzman Pacheco, 2020).

Las estadísticas de este estudio informaban de una relación positiva entre un mayor nivel educativo y mejores oportunidades laborales, pero carecían de determinantes específicos que permitieran retroalimentar. Posteriormente, se realizaron encuestas a egresados para abordar esta problemática, sin embargo, estas presentan limitaciones significativas (Guzman Pacheco, 2020).

En primer lugar, al llevarse a cabo a gran escala, las encuestas se basan en cuestionarios cortos que proporcionan poca información detallada. En segundo lugar, suelen aplicarse a una o pocas universidades, o a un solo ámbito de estudio, lo que limita su generalización. En tercer lugar, al aplicarse un año después de graduarse, la información que proporcionan es limitada, y en ocasiones, poco representativa debido al proceso de transición. Por último, su manejo estadístico puede ser desactualizado, lo que puede comprometer la calidad de los resultados obtenidos.

La facultad de Ciencias Sociales en específico la Escuela de Psicología de la Universidad Académica de Humanismo en Chile, para el año 2020 desarrolla una investigación titulada “Vivencias de inserción laboral de psicólogos/as de la universidad academia de humanismo cristiano”. El objetivo de la investigación es explorar las diversas dimensiones que rodean las experiencias de integración laboral de un grupo de graduados de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Entre los temas investigados se incluyen la identificación de las características cruciales para la inserción laboral, las dificultades que surgieron durante el proceso de incorporación al mercado laboral, y la evaluación de la formación proporcionada por la UAHC (Rost Gálvez, 2020).

5.1.2 Antecedentes nacionales



María Camila Roa y Juliana Turriago desarrollaron para el año 2017 una investigación titulada: **“Empleabilidad en recién egresados de psicología de algunas universidades privadas de Bogotá”**. Con el objeto de validar las características de la empleabilidad de psicólogos graduados en un lapso de seis meses a dos años, se realizaron seis entrevistas a profundidad a egresados de algunas universidades privadas de Bogotá. En estas entrevistas se indagó acerca de su experiencia en relación a la inserción laboral en distintas áreas de la psicología. Los resultados obtenidos mostraron que la situación de empleo de estos egresados se distingue por la precariedad y la inestabilidad laboral.

Este estudio concluye, por un lado, que los egresados enfrentan múltiples desafíos al intentar comprender el contexto laboral y proponer soluciones acordes a sus expectativas y habilidades (Roa Villa & Turriago Romero, 2017). Por otro lado, se destaca la responsabilidad de la sociedad y las organizaciones en ofrecer mejores condiciones laborales que se ajusten a las expectativas de los egresados, brindándoles un rol activo y significativo en el mercado laboral.

Juan Felipe Guzmán Pacheco en la Revista Kavilando (2020) publicó un artículo de investigación titulado: **“Estudio de percepción de los graduados de psicología de la corporación Universitaria Minuto de Dios sobre sus competencias en los ámbitos laborales del municipio de Pitalito (Huila)”**. La investigación realizada permitió establecer una relación entre las competencias profesionales y la demanda laboral en diferentes contextos, tales como el clínico, educativo, organizacional y jurídico. En este sentido, se logró identificar que para desempeñarse exitosamente en el mercado laboral, el profesional debe ser capaz de aplicar las competencias adquiridas durante su formación universitaria y profesional, desarrollando así habilidades genéricas y específicas que lo hagan idóneo para el cargo (Guzman Pacheco, 2020).

A partir de los hallazgos de esta investigación, se concluye que las universidades deben ir más allá de la enseñanza de las competencias básicas para el desarrollo de profesionales, y deben incluir en sus procesos educativos la práctica profesional para fomentar el desarrollo de competencias específicas que respondan a las necesidades de la demanda laboral (Guzman Pacheco, 2020). Es importante destacar que estas competencias deben ser adquiridas durante la etapa obligatoria de enseñanza, de manera que los estudiantes estén mejor preparados para enfrentar los desafíos de su vida adulta y profesional.

Ortiz y Moreno (2022) presentan una investigación titulada: **“Salud mental y estrategias de afrontamiento frente al desempleo en un grupo de egresados del programa de Psicología de la Universidad de Antioquia-seccional Urabá”** Este análisis se propone examinar las tácticas de manejo empleadas por un conjunto de exalumnos del programa de psicología de la Universidad de Antioquia - sede Urabá, enfocándose en cómo enfrentan la situación de desempleo y sus efectos sobre su bienestar psicológico.



Se realizó un análisis detallado del discurso, proporcionando una visión profunda y personalizada de las experiencias y percepciones individuales de los participantes en relación con su situación de desempleo, con el objetivo de comprender mejor la realidad subjetiva de cada uno (Ortiz García et al., 2022). Entre las conclusiones, se destaca que los entrevistados implementan diversas estrategias de afrontamiento para mitigar el estrés generado por la situación de desempleo, lo que les permite responder de manera adaptativa a la situación y actúa como un factor protector para su salud mental.

5.2 Situación laboral de los psicólogos en Colombia.

Según el Observatorio Laboral para la Educación (OLE), en Colombia, la oferta laboral para psicólogos ha aumentado significativamente en los últimos años. En el 2019, se registraron más de 18.000 ofertas laborales para profesionales en Psicología en todo el país, lo que representa un aumento del 16% con respecto al año anterior (Cely-bottía et al., 2021).

En Bogotá, siendo la capital y una ciudad con mayor actividad económica, se concentra una gran parte de las oportunidades laborales para los psicólogos. En el 2019, se registraron más de 6.500 ofertas laborales en la ciudad para profesionales en Psicología, lo que representa alrededor del 35% de las ofertas a nivel nacional (Ortiz García et al., 2022).

En cuanto al déficit o superávit de psicólogos en el país, esto puede variar según la región y la especialidad. Según un informe del Ministerio de Salud y Protección Social en Colombia, en el campo de la salud mental, hay una escasez de profesionales para atender la demanda de la población (Guzman Pacheco, 2020). Además, se ha identificado una sobrecarga en las universidades en algunas regiones del país, donde la oferta de profesionales en psicología supera la demanda local.

En síntesis, aunque la oferta laboral para psicólogos en Colombia ha aumentado en los últimos años, todavía existen retos y desafíos en el mercado laboral, especialmente en el campo de la salud mental. La situación puede variar según la región y la especialidad, por lo que es importante estar informado y actualizado sobre las tendencias y oportunidades laborales en el campo de la psicología en Colombia.

5.3 La importancia de los psicólogos en Colombia: El aporte de la Universidad Luis Amigó

La importancia y necesidad de los psicólogos en Colombia radica en que la salud mental es un aspecto fundamental del bienestar individual y social (Kemet & Paul, 2021). Los psicólogos son profesionales capacitados para identificar y tratar diversos trastornos emocionales y mentales, así como para promover el desarrollo personal y el bienestar psicológico de las personas.

En Colombia, la importancia de la salud mental ha aumentado significativamente en tiempos recientes, ante el incremento notable de trastornos emocionales y mentales en la población general, así como a la necesidad de atender los efectos psicológicos de los conflictos armados, la violencia y otros problemas sociales (CEPAL, 2018).

En el país, la necesidad de psicólogos es especialmente importante. Actualmente enfrenta diversos desafíos sociales y de salud mental, como la violencia intrafamiliar, el estrés laboral, el consumo de drogas, entre otros (Díaz et al., 2017).

Las universidades, como instituciones educativas y de formación, juegan un papel importante en la formación y capacitación de psicólogos para abordar estos desafíos y necesidades en el país (Arciniegas Sánchez & Pérez Santiago, 2019). La Universidad, a través de la formación

en pregrado y posgrado, proporciona a los estudiantes herramientas teóricas y prácticas para abordar problemas psicológicos y sociales de manera eficaz.

Además, las universidades pueden contribuir al desarrollo de investigaciones y proyectos que aborden problemáticas psicológicas y sociales en el país, así como a la formación de profesionales altamente capacitados y comprometidos con el bienestar psicológico y social de las personas (Castrillón-Moreno et al., 2018).

5.4 Bases teóricas

5.4.1 Teoría del capital humano

La afirmación más importante de la teoría del capital humano es que existe una conexión entre la educación y el desempeño de una sociedad. Adam Smith[1] también afirma que esta teoría tiene un efecto similar en los empleados de acuerdo a las capacidades de producción, que el uso de nuevas máquinas. Es decir, el capital humano en forma de conocimiento aumenta la eficiencia (López Salazar et al., 2018).

En el siglo XX, Theodore W. Schultz, economista estadounidense, confirmó las tesis de Adam Smith al analizar de cerca los acontecimientos en Japón y Alemania después de la Segunda Guerra Mundial. Schultz realizó un análisis para comprender cómo estos dos países lograron una recuperación más rápida en comparación con otras naciones industrializadas. Su conclusión fue que la educación jugó un rol esencial en el fortalecimiento del poder económico general (Jiménez, 2017).

De acuerdo con la definición de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), el capital humano se refiere a "todos los conocimientos, cualificaciones, habilidades y características individuales que fomentan la creación de bienestar personal, social y

económico" (Sandoval, 2020). El capital humano es un activo intangible que puede impulsar y respaldar la productividad, la innovación y la empleabilidad. Por lo tanto, invertir en capital humano es crucial para el éxito y el crecimiento de una empresa o una economía en general.

La teoría del capital humano ha sido fundamental para explicar el crecimiento económico y la formación de la remuneración individual. Esta teoría supone que los individuos pueden mejorar su productividad a través de inversiones voluntarias en educación o formación (Garrido-Trejo, 2017). Las disparidades salariales reflejan el hecho de que no todos los individuos realizan las mismas inversiones en educación o formación debido a diversas razones.

Según Joseph Stiglitz, el capital humano se refiere al conjunto de habilidades y experiencias acumuladas que hacen a los empleados más productivos. Samuelson y Nordhaus añaden que el capital humano constituye el stock de conocimientos técnicos y cualificaciones que caracterizan la fuerza laboral de una nación, y que resultan de una inversión constante en educación y capacitación (Gargallo López, 2019).

En la actualidad, se considera que el capital humano representa entre dos tercios y tres cuartos del capital total, según Stiglitz, y el gasto en educación ha experimentado un aumento excepcional en los últimos 50 años, lo que ha puesto la cuestión del capital humano en el centro del análisis económico contemporáneo (Morales, 2018).

5.4.2 Teoría de la educación como bien posicional



Esta teoría considera la educación como un vehículo para que el individuo acumule capital y autoridad, diferenciándolo en la sociedad a través de su formación educativa. Esta adquisición de conocimientos y habilidades le otorga una imagen y posición distintivas entre sus pares. Según

Carnoy (1982), la educación actúa como un criterio de selección que organiza y distingue entre diversos tipos de trabajo (Rodríguez, 2018).

Las características de esta teoría se pueden encontrar en el estudio de la Garza (2008) sobre el México de los años setenta, donde cada vez son más comunes las acciones laborales caracterizadas por la sociología del trabajo, tales como: la mano de obra barata, el empleo informal, la pérdida de riqueza o el Estado benefactor, donde "las estructuras burocráticas y las ideas estructuralistas dominan al individuo, otorgándole un estatus social o una tarea histórica a desarrollar. El trabajo realizado por el Estado hace que el individuo ocupe un determinado lugar en la sociedad a través de su trabajo (López Roldán & Fachelli, 2019).

Este lugar es definido en diferentes contextos por el Estado, cuyo papel es asignar este lugar en la sociedad, pero varía. De Garay y Fresán Orozco (2000) sostienen que en la década de 1990 las perspectivas de empleo para los graduados del sistema educativo eran sombrías. En muchos países relativamente ricos y en desarrollo, las tasas de desempleo entre los licenciados eran elevadas (Briseño y Mendoza, 2017). Sin embargo, cuanto más educadas están las personas, más oportunidades de empleo tienen y mejor les va.

Quienes van a la universidad lo hacen para conseguir un trabajo mejor, ocupar una posición social adecuada, mejorar las condiciones de vida de las generaciones futuras, contribuir al desarrollo de un país o una sociedad, aprender algo nuevo y adquirir una cultura (Milillo, 2018). Al educarse, las personas buscan un empleo en el que serán reconocidas por los demás miembros del grupo y adquirirán un prestigio o una posición que las distinguirá en la sociedad.



5.4.3 Teoría de la funcionalidad técnica de la educación

La teoría funcional de la técnica educativa, derivada de la teoría del capital humano, sugiere que existe una estrecha relación entre determinados niveles de educación de los trabajadores, sus ocupaciones y determinados niveles de productividad (UNESCO, 2020). Establece un vínculo entre el aprendizaje del llamado capital humano, los empleos ocupacionales y el crecimiento económico, lo que lleva a centrar la atención en el crecimiento educativo de las poblaciones nacionales y en la planificación que puede hacerse para perseguir dicho vínculo (Rodríguez Espinosa et al., 2019).

Se argumenta que las empresas manufactureras se enfrentan a la necesidad de formar recursos humanos, para poder adoptar tecnologías avanzadas o simplemente más eficientes, para encontrar innovaciones y alternativas, o al menos para apoyar la organización, producción y gestión de la empresa en los mercados internacionales (Quintero Montaña, 2020).

Esto significa que la respuesta es invertir en educación para formar capital humano que trabaje con la tecnología y desarrolle la ciencia. Esta situación lleva a establecer un paralelismo entre el desarrollo tecnológico y la educación como formación de recursos humanos (Villegas, 2019).

Sin embargo, la teoría técnico-funcional de la educación afirma que el crecimiento económico y la rentabilidad de las empresas dependen de la formación del capital humano y que, por tanto, la enseñanza superior es el medio ideal para formar a esta mano de obra (Cristina & Gutiérrez, 2017). La teoría técnico-funcional de la educación parte de la base de que la oferta y la demanda de recursos humanos están directamente relacionadas; supone que existe un vínculo entre la educación de los trabajadores, su ocupación y un determinado nivel de productividad (Silva

Payró et al., 2020). Este vínculo se apoya en la enseñanza superior, que se considera óptimamente vinculada a los medios de producción.

Herbert S. Parnes, por encargo de la OCDE, desarrolló un método de planificación para adecuar el flujo de titulados a la demanda de equipos de producción. Este método se conoce como método de los insumos de mano de obra y se basa en una matriz de insumos y productos (Rojas Rojas, 2017).

Parnes propuso que en la planificación educativa es posible calcular el número de personas con determinadas características ocupacionales que pueden ajustarse a los requisitos del sistema de producción, y que sobre la base de esta planificación se puede preparar un cuadro de capital humano para trabajar en las ocupaciones que surjan en el sistema de producción durante un determinado periodo de tiempo (Rost Gálvez, 2020).

Esta planificación tiene en cuenta el hecho de que el nivel y el tipo de escuela correspondan con las diferentes ocupaciones, de modo que los graduados de diferentes niveles y tipos de escuela tendrán determinadas características de mano de obra adecuadas a las ocupaciones y los requisitos de producción pertinentes (López Salazar et al., 2018). Como resultado de esta planificación, se pierden las distinciones entre los componentes cognitivo, afectivo y psicomotor de la educación.

En síntesis, a partir de este planteamiento teórico, las diferencias en el nivel educativo entre personas con ocupaciones similares pueden explicarse por el hecho de que quienes alcanzan un determinado nivel educativo lo hacen para competir por un determinado estatus (López Roldán & Fachelli, 2019). Así, la teoría predice que en situaciones en las que un determinado nivel educativo ya no es suficiente para alcanzar el estatus social deseado, aquellos que pueden permitirse obtener un mayor nivel educativo estarán más dispuestos a obtener la educación formal necesaria para

desempeñar la misma ocupación que anteriormente requería un menor nivel educativo (Roa Villa & Turriago Romero, 2017).

La competencia por el estatus hace que la demanda de educación aumente continuamente, aunque la demanda de mano de obra se mantenga relativamente constante. Desde un punto de vista dialéctico, este fenómeno explica por qué la teoría de la función técnica de la educación ha resultado ineficaz, ya que se basa en el supuesto de que la escolarización está estrechamente relacionada con el nivel jerárquico de las distintas ocupaciones en el mercado laboral (Rodríguez Espinosa et al., 2019). Por lo tanto, la relación macroeconómica entre la oferta y la demanda de educación dependerá siempre del comportamiento de esta dinámica.

Esto tiene una serie de implicaciones, ya que esta teoría no sólo conduce a una competencia acelerada en el mercado de trabajo entre los egresados de las distintas instituciones de enseñanza superior, sino que también explica por qué la demanda de determinadas profesiones no disminuye en un país que aparentemente lleva varios años sobresaturado de mano de obra (López Roldán & Fachelli, 2019).

5.5 Marco conceptual

5.5.1 Expectativas de desarrollo profesional

Las expectativas de desarrollo profesional se basan en una evaluación de varios aspectos relacionados con las tareas que se llevan a cabo, la variedad y pertinencia de las actividades, la autonomía con la que se ejecutan y la retroalimentación obtenida de ellas (Hernández Hernández & Fernández Pérez, 2019). En resumen, la evaluación se enfoca en la forma en que se desempeñan las tareas y en cómo éstas contribuyen al crecimiento profesional del individuo.

5.5.2 Expectativas laborales como variables cognitivas

Las expectativas laborales como variables cognitivas se refieren a las creencias, percepciones y valoraciones que tiene un individuo sobre su futuro laboral y las oportunidades que existen para él en el mercado laboral. Estas variables están influenciadas por factores como la educación, la experiencia laboral previa, las habilidades y competencias, las relaciones sociales y la situación económica del país (Miranda, A., Hernández, M., & Hernández, E. 2018).

Las expectativas laborales pueden ser positivas o negativas, y se relacionan con la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral. Por ejemplo, un individuo con expectativas laborales positivas puede estar más motivado para buscar oportunidades de empleo, adquirir nuevas habilidades y competencias, y trabajar duro para alcanzar sus objetivos profesionales (Losa, 2020). Por otro lado, un individuo con expectativas laborales negativas puede sentirse desmotivado, poco comprometido y poco satisfecho con su trabajo actual, lo que puede afectar su desempeño y su bienestar emocional.

De modo que, pueden influir en la percepción del impacto de la educación a distancia en la formación en psicología y en la relación con el desarrollo profesional de los egresados (Hernández Hernández & Fernández Pérez, 2019). Por ejemplo, si un egresado tiene altas expectativas laborales en términos de salarios, estabilidad laboral y oportunidades de crecimiento profesional, es probable que valoren la educación a distancia como una herramienta útil para mejorar sus habilidades y cualificaciones.

Por otro lado, si un egresado tiene bajas expectativas laborales o no está seguro de sus objetivos profesionales, es posible que no vea la educación a distancia como una prioridad en su desarrollo profesional y, por lo tanto, no valore su impacto en su carrera laboral. En este sentido,

la percepción del impacto de la educación a distancia en la formación en psicología y la relación con el desarrollo profesional de los egresados puede estar mediada por sus expectativas laborales.

En general, se puede decir que las expectativas laborales como variables cognitivas pueden influir en la percepción del impacto de la educación a distancia en la formación en psicología y en la relación con el desarrollo profesional de los egresados (Losa, 2020). Por lo tanto, es importante tener en cuenta estas variables cuando se evalúa la efectividad de la educación a distancia y su impacto en el mercado laboral.

En resumen, las expectativas laborales como variables cognitivas son importantes para comprender el comportamiento laboral de los individuos, su satisfacción y compromiso con el trabajo, y su capacidad para adaptarse a los cambios en el mercado laboral.

5.5.3 Movilidad laboral

La movilidad laboral se refiere a la capacidad de los trabajadores para cambiar de empleo, empresa o sector laboral en función de sus necesidades, intereses y habilidades. Esta capacidad está influenciada por factores como la oferta y demanda laboral, el nivel de cualificación y formación de los trabajadores, y la flexibilidad del mercado laboral (González Anaya & Carrillo Torres, 2018).

En relación con la percepción del impacto de la educación a distancia en la formación en psicología y su relación con el desarrollo profesional de los egresados, la movilidad laboral puede ser un factor relevante. La educación a distancia ha permitido a los estudiantes de psicología acceder a programas de formación en línea, lo que les ha brindado la oportunidad de adquirir conocimientos y habilidades sin la necesidad de asistir a clases presenciales. Esto puede facilitar

la movilidad laboral de los egresados, ya que les brinda la flexibilidad para buscar oportunidades laborales en diferentes lugares, sin tener que preocuparse por las restricciones geográficas.

Además, la educación a distancia puede mejorar la cualificación de los egresados y hacerlos más competitivos en el mercado laboral. Esto puede aumentar sus oportunidades de empleo y su capacidad para adaptarse a los cambios en el mercado laboral (González Anaya & Carrillo Torres, 2018). En consecuencia, la percepción del impacto de la educación a distancia en la formación en psicología puede ser positiva en términos de la movilidad laboral y el desarrollo profesional de los egresados.

5.5.4 Metodología de estudio a distancia

adaptan a sus horarios, gracias al uso de tecnologías de información y comunicación. Esta forma de educación ha cobrado notable popularidad globalmente, y en particular en países como Colombia, donde ha experimentado un crecimiento significativo. La razón principal de este auge es la conveniencia que ofrece a los estudiantes en términos de accesibilidad y flexibilidad en su aprendizaje (Durán, A. 2019).

En Colombia, la educación a distancia ha sido impulsada por la tecnología y la necesidad de hacer la educación más accesible a aquellos que viven en áreas remotas o tienen horarios laborales inflexibles. Diferentes instituciones de educación superior en Colombia ofrecen programas de educación a distancia, y el gobierno ha apoyado esta modalidad mediante la creación de iniciativas y programas para su promoción (ACESAD, 2018).

En cuanto a la Universidad Católica Luis Amigó, ha implementado la educación a distancia desde hace varios años. Esta universidad ofrece programas de pregrado y posgrado en modalidad distancia, con una oferta académica que abarca diversas áreas del conocimiento, como

administración de empresas, educación, ingeniería, salud, entre otros (Universidad Católica Luis Amigo, 2019).

La Universidad Católica Luis Amigó ha invertido en tecnologías y herramientas de enseñanza en línea para ofrecer una educación de calidad a sus estudiantes a distancia. Además, cuenta con un equipo de profesores altamente capacitados y comprometidos con la educación en línea, que brindan apoyo y orientación a los estudiantes durante todo su proceso de aprendizaje.

5.6 Marco histórico

La Universidad Católica Luis Amigó es una institución universitaria privada ubicada en Medellín, Colombia. Fue fundada en 1948 como una escuela de formación de maestros, y a lo largo de su historia ha ampliado su oferta educativa a programas en diversas áreas del conocimiento, incluyendo la psicología (Universidad Católica Luis Amigo, 2019).

El programa de psicología en la Universidad Católica Luis Amigó se estableció en 1990 y desde entonces ha formado a numerosos psicólogos en Colombia. Además, la universidad ha implementado la educación a distancia en el programa de psicología desde el año 2012, lo que ha permitido que estudiantes de diferentes regiones del país puedan acceder a la formación en esta área (Universidad Católica Luis Amigo, n.d.).

Actualmente, la Universidad Católica Luis Amigó cuenta con alrededor de 11,000 estudiantes, de los cuales aproximadamente 1,200 se encuentran en el programa de psicología, tanto en la modalidad presencial como a distancia. Según estadísticas de la universidad, en promedio se gradúan alrededor de 100 estudiantes de psicología al año, tanto en la sede de Medellín como en otras regiones donde se ofrece el programa (Universidad Católica Luis Amigo, 2019).

El plan de estudios del programa de psicología ha evolucionado a lo largo de los años para adaptarse a las necesidades y demandas del campo, y actualmente se enfoca en áreas como la psicología clínica, organizacional, educativa y social (Universidad Católica Luis Amigó, 2018). La universidad ha mantenido una estructura curricular estable en el programa de psicología, aunque ha realizado ajustes y actualizaciones en función de las necesidades y avances en el campo.

La Universidad Católica Luis Amigó cuenta con varios convenios para la ejecución de prácticas profesionales en el programa de psicología, tanto en instituciones públicas como privadas en diferentes regiones del país. Estas prácticas permiten a los estudiantes aplicar los conocimientos adquiridos en un contexto real y adquirir experiencia en el campo (Universidad Católica Luis Amigó, 2019).

Entre las instituciones con las que la universidad tiene convenios se encuentran hospitales, centros de salud mental, organizaciones no gubernamentales, empresas privadas y entidades del sector público (Universidad Católica Luis Amigó, 2018). Estos convenios permiten que los estudiantes del programa de psicología tengan la oportunidad de poner en práctica las habilidades adquiridas en la universidad en un contexto real, bajo la supervisión de profesionales experimentados.

Además, la universidad también tiene convenios con instituciones académicas en otros países, que ofrecen oportunidades de intercambio para los estudiantes de psicología (Universidad Católica Luis Amigó, n.d.). Estos intercambios permiten a los estudiantes expandir su conocimiento y experiencia en un contexto internacional y conocer nuevas perspectivas en el campo de la psicología.



6.1. Caracterización metodológica

6.1.1. Paradigma

El paradigma positivista se centra en el estudio cuantitativo y objetivista de la realidad, buscando establecer relaciones causales y patrones en el impacto del egresado del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó en el contexto laboral.

Con relación al primer objetivo específico, el enfoque positivista permite cuantificar el grado de aplicación de las competencias adquiridas por los egresados. Utiliza cuestionarios estandarizados y escalas de medición para evaluar el rendimiento laboral y la aplicación de habilidades específicas aprendidas durante el programa de psicología a distancia. La adquisición de los de datos se realiza a través de una muestra representativa de egresados, con el fin de generalizar los resultados a toda la población de interés.

Así las cosas, es posible centrar la investigación en la adquisición y análisis de datos cuantitativos, y en la aplicación de técnicas estadísticas para su interpretación. Esto asegura una interpretación no sesgada y objetiva de los datos. Todos los resultados y conclusiones se basan en las evidencias obtenidas y no en interpretaciones subjetivas, siguiendo el enfoque positivista de la investigación.

6.1.2. Enfoque

La elección de un enfoque cuantitativo para esta investigación se justifica en varios aspectos clave. En primer lugar, este enfoque permite recoger datos numéricos sobre los fenómenos que se están estudiando, proporcionando resultados precisos y objetivos. Esto es

especialmente relevante en el contexto de esta investigación, donde se busca medir y analizar fenómenos como la aplicación de competencias, la percepción de los empleadores y la satisfacción laboral.

El uso de un enfoque cuantitativo en la investigación proporciona la ventaja de permitir un análisis estadístico detallado, lo que a su vez facilita el descubrimiento de patrones, tendencias y correlaciones entre diversas variables. Así, se pueden extraer conclusiones generales y hacer inferencias sobre la población de estudio basadas en la muestra recogida.

En tercer lugar, la investigación cuantitativa favorece la comparabilidad y la replicabilidad de los resultados. Esto significa que otros investigadores pueden verificar los hallazgos, y se pueden realizar comparaciones entre diferentes grupos o en diferentes momentos para evaluar la consistencia y la fiabilidad de los resultados.

Finalmente, el enfoque cuantitativo aporta credibilidad y rigurosidad a la investigación, ya que sus resultados son producto de la medición y el análisis objetivos, en lugar de interpretaciones subjetivas. Esto es relevante en el campo de la psicología, ya que se busca evidencia empírica y sólida para respaldar las afirmaciones.

Por tanto, el uso de un enfoque cuantitativo en esta investigación permite obtener una imagen precisa, objetiva y generalizable del impacto del egresado del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó dentro del contexto laboral inherente a su campo profesional.



6.2. Diseño de investigación

6.2.1. Población y muestra

Este estudio se centra en un grupo de 68 exalumnos que completaron el programa de psicología en la modalidad a distancia ofrecido por la Universidad Católica Luis Amigó, a nivel nacional. Esta población representa la totalidad de los individuos que se encuentran en el grupo de interés para esta investigación, es decir, los egresados que han completado su formación en psicología a través de la modalidad a distancia.

Por otro lado, la muestra de este estudio está compuesta por un grupo seleccionado de 17 egresados en el periodo de 2018 y 2022. Esta muestra ha sido estratégicamente seleccionada para representar de manera efectiva a la población de interés, y está distribuida de la siguiente manera: 4 egresados están ubicados en Bogotá, 1 egresado en Apartadó y 12 egresados en Montería.

Adicionalmente, se abordarán los jefes inmediatos de los egresados para obtener una perspectiva más completa del desempeño laboral de estos profesionales. La inclusión de los jefes inmediatos en la recopilación de datos permitirá corroborar y complementar la información obtenida de los egresados, y proporcionará una visión más objetiva y amplia de la aplicación de las competencias adquiridas en el programa de psicología a distancia.

Los jefes inmediatos pueden aportar información valiosa sobre la contribución de los egresados al entorno laboral, su nivel de eficiencia y eficacia en el desempeño de sus tareas y la calidad de las relaciones interpersonales y profesionales que establecen. Esta perspectiva adicional enriquecerá los datos y reforzará la validez y fiabilidad de los hallazgos de la investigación.

Por lo tanto, esta estrategia metodológica de abordar tanto a los egresados como a sus jefes inmediatos garantiza un análisis más exhaustivo y una evaluación más precisa del impacto del

egresado del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó dentro del contexto laboral inherente a su campo profesional.



Esta muestra no solo permite la recolección de datos manejable, sino que también se espera que refleje las características claves de la población de estudio, permitiendo así inferencias válidas y precisas sobre el impacto del egresado del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó en el contexto laboral.

6.2.2. Técnicas de recolección de información

Para determinar el grado de aplicación de las competencias adquiridas por los egresados del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó, se hace uso de un cuestionario autoadministrado, este instrumento es una herramienta efectiva para recolectar información de una manera estructurada y estandarizada. Los cuestionarios pueden diseñarse para medir una variedad de conceptos, en este caso, las competencias adquiridas y su aplicación en el campo laboral.

El cuestionario es creado basándose en las competencias específicas que los egresados deben haber adquirido durante su formación en el programa de psicología, los ítems del cuestionario reflejarán estas competencias y pedirán a los encuestados que califiquen el grado en que las aplican en su trabajo.

De acuerdo con Sarantakos (2005), los cuestionarios autoadministrados son útiles para recolectar información de una gran cantidad de personas en un corto período de tiempo, son particularmente efectivos cuando los participantes están geográficamente dispersos, y también pueden ser útiles en situaciones en las que se requiere cierto grado de anonimato.





Babbie (2010), considera que los cuestionarios autoadministrados pueden ser diseñados para recolectar datos tanto cuantitativos como cualitativos, dependiendo de la naturaleza de las preguntas. Además, esta forma de recopilación de datos es relativamente económica y permite a los participantes completar el cuestionario en un momento que sea conveniente para ellos, lo que puede incrementar las tasas de respuesta.

Por otro lado, Oppenheim (1992) señala que uno de los principales desafíos de los cuestionarios autoadministrados es asegurar que las preguntas sean claras y comprensibles para todos los participantes ya que, no hay un entrevistador presente para aclarar cualquier malentendido y es por ello que es crucial probar y revisar el cuestionario antes de su distribución final.

Por su diseño autoadministrado, los participantes pueden completar el cuestionario a su propio ritmo y en su propio tiempo, lo que puede aumentar la tasa de respuesta y reducir la posibilidad de sesgos que pueden surgir de la interacción directa con un encuestador.

Para el desarrollo de este instrumento, se desarrollan las siguientes etapas:

a. Diseño del cuestionario: Se identifica las competencias específicas que los egresados del programa de psicología deben haber adquirido durante su formación. A partir de ello, se formulan preguntas que abordan estas competencias y los participantes deben responder en qué medida las aplican en su práctica laboral. El cuestionario diseñado cuenta con 38 enunciados, divididos en 3 categorías: Competencias instrumentales, competencias interpersonales y competencias sistémicas. Dicho instrumento fue de elaboración propia basado en Cuestionario de Competencias del Proyecto Tunning, adaptado en Perú por Orellana et al. (2007)



b. Escala de respuesta: Las preguntas se evalúan mediante una escala de Likert, la cual proporciona un rango de opciones de respuesta. Para efectos de esta investigación las alternativas de respuesta son: CD: Completamente de acuerdo, DA: De acuerdo, NA: Ni acuerdo, ni en desacuerdo, ED: En desacuerdo, CE: Completamente en desacuerdo. (Ver anexo 1)

c. Prueba piloto: Antes de su distribución final, se realiza una prueba piloto del cuestionario a un pequeño grupo de participantes. Los comentarios recolectados permiten hacer ajustes en la redacción, el formato y el orden de las preguntas para asegurar su claridad y comprensibilidad.

d. Distribución del cuestionario: Los cuestionarios se envían a los participantes vía correo electrónico o se distribuirán mediante una plataforma online. De esta forma, los participantes disponen de un tiempo establecido para completar y devolver el cuestionario.

6.3. Consideraciones éticas

En el contexto de la investigación en psicología, es importante tener en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

- Protección de los participantes: Es fundamental proteger la privacidad, la dignidad y el bienestar de los participantes. Es esencial obtener el consentimiento informado de los participantes antes de iniciar la investigación, asegurando así la protección de su privacidad y la confidencialidad de los datos. Además, es crucial garantizar que la investigación no cause ningún daño a los participantes.
- Honestidad y transparencia: La integridad en la investigación exige que los investigadores mantengan una conducta honesta y transparente en todas las fases del estudio, desde la recolección hasta el análisis de datos. Es fundamental abstenerse de

cualquier manipulación de resultados que busque sesgar las conclusiones a favor de resultados predeterminados.

- Responsabilidad social: Los investigadores deben ser conscientes del impacto que su investigación puede tener en la sociedad y deben asegurarse de que la investigación sea beneficiosa para la sociedad.

Con respecto al marco normativo vigente en Colombia en relación con la política de habeas data, resulta primordial considerar su relevancia en la protección de los datos personales de los individuos y en el acceso a la información relativa a los mismos. En el contexto de la presente investigación, los investigadores se responsabilizan de salvaguardar la integridad de los datos personales, garantizando su empleo exclusivo para propósitos científicos. Asimismo, deben asegurar que los participantes cuenten con acceso a información precisa acerca del uso que se les dará a sus datos. Es esencial obtener el consentimiento informado de los participantes para cualquier investigación, asegurando su plena comprensión y voluntad para participar. Asimismo, es crucial respetar la confidencialidad de los datos recopilados, en consonancia con los principios éticos y la legislación colombiana aplicable a la investigación científica.



7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tras el análisis de las respuestas proporcionadas por los egresados, proceso realizado a través de matrices de frecuencias relativas, frecuencias relativas acumuladas y la matriz de importancia, es evidente que la metodología de aplicación del "cuestionario autoadministrado" ha proporcionado una riqueza de datos que arrojan luz sobre la percepción de un pequeño grupo de egresados del Programa de Psicología a Distancia de la Universidad Católica Luis Amigó en cuanto a sus competencias y habilidades adquiridas a lo largo de su formación. En primer lugar, observamos que las competencias instrumentales, aquellas relacionadas con la planificación, investigación y ejecución de intervenciones psicológicas, son altamente valoradas por los egresados, lo que sugiere que la formación académica ha tenido un impacto significativo en su capacidad para desempeñarse en el campo de la psicología de manera efectiva. Esto se refleja en la alta importancia otorgada a competencias como la planificación de la evaluación de programas y la capacidad de confeccionar informes y artículos de investigación.

Por otro lado, las competencias interpersonales y sistémicas, que abordan aspectos como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la comprensión de contextos más amplios, también son valoradas positivamente por los egresados. Esto indica que la formación no solo se enfoca en las habilidades técnicas, sino también en el desarrollo de habilidades interpersonales y la capacidad de comprender y adaptarse a la diversidad y multiculturalidad, lo que es esencial en la práctica de la psicología.

En resumen, los resultados de esta investigación sugieren que el Programa de Psicología a Distancia de la Universidad Católica Luis Amigó ha tenido un impacto positivo en la formación de un pequeño grupo de egresados, equipándolos con

competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas que son altamente valoradas en el campo de la psicología. De acuerdo

con lo anterior, se presentan los datos analizados:

Tabla 1. – Matriz de Frecuencias

GRUPO	ITEM	COMPETENCIA	ESCALA					TOTAL
			CD: Completamente de acuerdo	DA: De acuerdo	NA: Ni acuerdo, ni en desacuerdo	ED: En desacuerdo	CE: Completamente en desacuerdo	
COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	1	Es capaz de planificar y conducir una entrevista psicológica	6	3	0	0	0	9
	2	Diseña y elabora propuestas de investigación científica	1	3	3	1	1	9
	3	Planifica la evaluación de los programas y de las intervenciones	5	4	0	0	0	9
	4	Es capaz de confeccionar informes y artículos de investigación.	2	4	3	0	0	9
	5	Sabe aplicar estrategias y métodos de intervención psicológica directos sobre los contextos de grupos y/o de organizaciones: construcción de escenarios saludables, productivos, eficientes	4	5	0	0	0	9
	6	Selecciona y aplica baterías de test acordes a las necesidades de la situación de evaluación	4	4	0	1	0	9
	7	Sabe interpretar los resultados de las evaluaciones psicológicas	3	6	0	0	0	9
	8	Domina estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios	3	6	0	0	0	9
	9	Se comunica oralmente con facilidad y claridad con personas de diversos niveles culturales	6	3	0	0	0	9
	10	Redacta informes psicológicos para profesionales y no profesionales	5	4	0	0	0	9
	11	Realiza intervenciones psicológicas individuales en situaciones de crisis y/o emergencias	3	4	2	0	0	9
	12	Sabe elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos de tratamiento	2	7	0	0	0	9
	13	Obtiene información de forma efectiva de diferentes fuentes: documentación especializada, profesionales, otras personas	7	2	0	0	0	9
	14	Posee conocimientos básicos de metodología de la investigación para resolución de problemas concretos	2	6	1	0	0	9
	15	Es capaz de seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones	4	2	2	1	0	9
	16	Valora la eficacia de las intervenciones psicológicas	4	5	0	0	0	9
	17	Redacta artículos científicos y/o ponencias para su presentación en eventos científicos	2	1	5	1	0	9
	18	Realiza tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas y proyectivas	3	2	3	1	0	9
	19	Conoce teorías o enfoques de la personalidad contemporáneas	2	5	0	1	0	8
	20	Maneja paquetes estadísticos específicos	1	6	1	1	0	9
	21	Construye y desarrolla instrumentos de evaluación psicológica	2	5	2	0	0	9
COMPETENCIAS INTERPERSONALES	22	Tiene conocimientos de los diversos modelos o enfoques psicológicos	4	5	0	0	0	9
	23	Ejecuta derivación e interconsulta con otros profesionales	4	1	2	2	0	9
	24	Realiza trabajo en equipo e interdisciplinario	4	4	1	0	0	9
	25	Reconoce los propios sentimientos y sabe expresarlos adecuadamente	6	3	0	0	0	9
	26	Aprecia la diversidad y la multiculturalidad	6	2	1	0	0	9
	27	Conoce y se ajusta a las obligaciones deontológicas de la psicología	5	4	0	0	0	9
	28	Expone ante un público cuestiones y temáticas psicológicas adaptándose a sus contextos socioculturales	4	5	0	0	0	9
	29	Valora la actuación personal y conoce las propias competencias y limitaciones	6	3	0	0	0	9

GRUPO	ITEM	COMPETENCIA	ESCALA					TOTAL
			CD: Completamente de acuerdo	DA: De acuerdo	NA: Ni acuerdo, ni en desacuerdo	ED: En desacuerdo	CE: Completamente en desacuerdo	
COMPETENCIAS SISTÉMICAS	30	Posee capacidad y disposición para intentar la producción de nuevo conocimiento mediante el manejo idóneo de metodologías, técnicas y práctica de investigación	2	6	1	0	0	9
	31	Sabe analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales	3	6	0	0	0	9
	32	Es capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de una intervención en función del propósito de esta	3	6	0	0	0	9
	33	Piensa en forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos	6	3	0	0	0	9
	34	Planifica, organiza y evalúa los planes y programas de intervención psicológica	5	3	1	0	0	9
	35	Implementa tareas de prevención de riesgo y manejo de situaciones de crisis y emergencias en grupos	4	3	2	0	0	9
	36	Desarrolla y mantiene actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión	4	4	1	0	0	9
	37	Sabe describir y evaluar los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y su estructura a través de variados instrumentos	4	5	0	0	0	9
	38	Es capaz de describir y medir variables psicológicas y otras aptitudes	3	5	0	0	0	8

Fuente: Elaboración Propia, 2023



Tabla 2. – Matriz de Frecuencias Relativas

GRUPO	ITEM	COMPETENCIA	ESCALA					TOTAL
			CD: Completamente de acuerdo	DA: De acuerdo	NA: Ni acuerdo, ni en desacuerdo	ED: En desacuerdo	CE: Completamente en desacuerdo	
COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	1	Es capaz de planificar y conducir una entrevista psicológica	0,67	0,33	0	0	0	1
	2	Diseña y elabora propuestas de investigación científica	0,11	0,33	0,33	0,11	0,11	1
	3	Planifica la evaluación de los programas y de las intervenciones	0,56	0,44	0	0	0	1
	4	Es capaz de confeccionar informes y artículos de investigación.	0,22	0,44	0,33	0	0	1
	5	Sabe aplicar estrategias y métodos de intervención psicológica directos sobre los contextos de grupos y/o de organizaciones: construcción de escenarios saludables, productivos, eficientes	0,44	0,56	0	0	0	1
	6	Selecciona y aplica baterías de test acordes a las necesidades de la situación de evaluación	0,44	0,44	0	0,11	0	1
	7	Sabe interpretar los resultados de las evaluaciones psicológicas	0,33	0,67	0	0	0	1
	8	Domina estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios	0,33	0,67	0	0	0	1
	9	Se comunica oralmente con facilidad y claridad con personas de diversos niveles culturales	0,67	0,33	0	0	0	1
	10	Redacta informes psicológicos para profesionales y no profesionales	0,56	0,44	0	0	0	1
	11	Realiza intervenciones psicológicas individuales en situaciones de crisis y/o emergencias	0,33	0,44	0,22	0	0	1
	12	Sabe elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos de tratamiento	0,22	0,78	0	0	0	1
	13	Obtiene información de forma efectiva de diferentes fuentes: documentación especializada, profesionales, otras personas	0,78	0,22	0	0	0	1
	14	Posee conocimientos básicos de metodología de la investigación para resolución de problemas concretos	0,22	0,67	0,11	0	0	1
	15	Es capaz de seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones	0,44	0,22	0,22	0,11	0	1
	16	Valora la eficacia de las intervenciones psicológicas	0,44	0,56	0	0	0	1
	17	Redacta artículos científicos y/o ponencias para su presentación en eventos científicos	0,22	0,11	0,56	0,11	0	1
	18	Realiza tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas y proyectivas	0,33	0,22	0,33	0,11	0	1
	19	Conoce teorías o enfoques de la personalidad contemporáneas	0,25	0,63	0	0,13	0	1
	20	Maneja paquetes estadísticos específicos	0,11	0,67	0,11	0,11	0	1
	21	Construye y desarrolla instrumentos de evaluación psicológica	0,22	0,56	0,22	0	0	1
COMPETENCIAS INTERPERSONALES	22	Tiene conocimientos de los diversos modelos o enfoques psicológicos	0,44	0,56	0	0	0	1
	23	Ejecuta derivación e interconsulta con otros profesionales	0,44	0,11	0,22	0,22	0	1
	24	Realiza trabajo en equipo e interdisciplinario	0,44	0,44	0,11	0	0	1
	25	Reconoce los propios sentimientos y sabe expresarlos adecuadamente	0,67	0,33	0	0	0	1
	26	Aprueba la diversidad y la multiculturalidad	0,67	0,22	0,11	0	0	1
	27	Conoce y se ajusta a las obligaciones deontológicas de la psicología	0,56	0,44	0	0	0	1
	28	Expone ante un público cuestiones y temáticas psicológicas adaptándose a sus contextos socioculturales	0,44	0,56	0	0	0	1
	29	Valora la actuación personal y conoce las propias competencias y limitaciones	0,67	0,33	0	0	0	1

GRUPO	ITEM	COMPETENCIA	ESCALA					TOTAL
			CD: Completamente de acuerdo	DA: De acuerdo	NA: Ni acuerdo, ni en desacuerdo	ED: En desacuerdo	CE: Completamente en desacuerdo	
COMPETENCIAS SISTÉMICAS	30	Posee capacidad y disposición para intentar la producción de nuevo conocimiento mediante el manejo idóneo de metodologías, técnicas y práctica de investigación	0,22	0,67	0,11	0	0	1
	31	Sabe analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales	0,33	0,67	0	0	0	1
	32	Es capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de una intervención en función del propósito de esta	0,33	0,67	0	0	0	1
	33	Piensa en forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos	0,67	0,33	0	0	0	1
	34	Planifica, organiza y evalúa los planes y programas de intervención psicológica	0,56	0,33	0,11	0	0	1
	35	Implementa tareas de prevención de riesgo y manejo de situaciones de crisis y emergencias en grupos	0,44	0,33	0,22	0	0	1
	36	Desarrolla y mantiene actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión	0,44	0,44	0,11	0	0	1
	37	Sabe describir y evaluar los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y su estructura a través de variados instrumentos	0,44	0,56	0	0	0	1
	38	Es capaz de describir y medir variables psicológicas y otras aptitudes	0,38	0,63	0	0	0	1

Fuente: Elaboración Propia, 2023



Tabla 3. – Matriz de Frecuencias Relativas Acumuladas

GRUPO	ITEM	COMPETENCIA	ESCALA				
			CD: Completamente de acuerdo	DA: De acuerdo	NA: Ni acuerdo, ni en desacuerdo	ED: En desacuerdo	CE: Completamente en desacuerdo
COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	1	Es capaz de planificar y conducir una entrevista psicológica	0,67	1			
	2	Diseña y elabora propuestas de investigación científica	0,11	0,44	0,78	0,89	1
	3	Planifica la evaluación de los programas y de las intervenciones	0,56	1			
	4	Es capaz de confeccionar informes y artículos de investigación.	0,22	0,67			
	5	Sabe aplicar estrategias y métodos de intervención psicológica directos sobre los contextos de grupos y/o de organizaciones: construcción de escenarios saludables, productivos, eficientes	0,44	1			
	6	Selecciona y aplica baterías de test acordes a las necesidades de la situación de evaluación	0,44	0,89	0,89	1	
	7	Sabe interpretar los resultados de las evaluaciones psicológicas	0,33	1			
	8	Domina estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios	0,33	1			
	9	Se comunica oralmente con facilidad y claridad con personas de diversos niveles culturales	0,67	1			
	10	Redacta informes psicológicos para profesionales y no profesionales	0,56	1			
	11	Realiza intervenciones psicológicas individuales en situaciones de crisis y/o emergencias	0,33	0,78	1		
	12	Sabe elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos de tratamiento	0,22	1			
	13	Obtiene información de forma efectiva de diferentes fuentes: documentación especializada, profesionales, otras personas	0,78	1			
	14	Posee conocimientos básicos de metodología de la investigación para resolución de problemas concretos	0,22	0,89	1		
	15	Es capaz de seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones	0,44	0,67	0,89	1	
	16	Valora la eficacia de las intervenciones psicológicas	0,44	1			
	17	Redacta artículos científicos y/o ponencias para su presentación en eventos científicos	0,22	0,33	0,89	1	
	18	Realiza tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas y proyectivas	0,33	0,56	0,89	1	
	19	Conoce teorías o enfoques de la personalidad contemporáneas	0,25	0,88	0,88	1	
	20	Maneja paquetes estadísticos específicos	0,11	0,78	0,89	1	
	21	Construye y desarrolla instrumentos de evaluación psicológica	0,22	0,78	1		
COMPETENCIAS INTERPERSONALES	22	Tiene conocimientos de los diversos modelos o enfoques psicológicos	0,44	1			
	23	Ejecuta derivación e interconsulta con otros profesionales	0,44	0,56	0,78	1	
	24	Realiza trabajo en equipo e interdisciplinario	0,44	0,89	1		
	25	Reconoce los propios sentimientos y sabe expresarlos adecuadamente	0,67	1			
	26	Aprecia la diversidad y la multiculturalidad	0,67	0,89	1		
	27	Conoce y se ajusta a las obligaciones deontológicas de la psicología	0,56	1			
	28	Expone ante un público cuestiones y temáticas psicológicas adaptándose a sus contextos socioculturales	0,44	1			
	29	Valora la actuación personal y conoce las propias competencias y limitaciones	0,67	1			



GRUPO	ITEM	COMPETENCIA	ESCALA				
			CD: Completamente de acuerdo	DA: De acuerdo	NA: Ni acuerdo, ni en desacuerdo	ED: En desacuerdo	CE: Completamente en desacuerdo
COMPETENCIAS SISTÉMICAS	30	Posee capacidad y disposición para intentar la producción de nuevo conocimiento mediante el manejo idóneo de metodologías, técnicas y práctica de investigación	0,22	0,89		1	
	31	Sabe analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales	0,33	1			
	32	Es capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de una intervención en función del propósito de esta	0,33	1			
	33	Piensa en forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos	0,67	1			
	34	Planifica, organiza y evalúa los planes y programas de intervención psicológica	0,56	0,89		1	
	35	Implementa tareas de prevención de riesgo y manejo de situaciones de crisis y emergencias en grupos	0,44	0,78		1	
	36	Desarrolla y mantiene actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión	0,44	0,89		1	
	37	Sabe describir y evaluar los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y su estructura a través de variados instrumentos	0,44	1			
	38	Es capaz de describir y medir variables psicológicas y otras aptitudes	0,38	1			

Fuente: Elaboración Propia, 2023



Tomando en consideración que los evaluadores son egresados del Programa de Psicología a Distancia de la Universidad Católica Luis Amigó y que la investigación busca analizar el impacto de la carrera en la vida profesional del egresado amigoniano, de la matriz de frecuencias relativas y la matriz de frecuencias relativas acumuladas podemos inferir lo siguiente:

Competencias Instrumentales: Estas competencias se refieren a las habilidades técnicas necesarias para los psicólogos.

1. **Entrevista Psicológica:** Los resultados muestran que aproximadamente el 67% de los egresados están "Completamente de acuerdo" en que la formación en la Universidad Católica Luis Amigó les ha capacitado para planificar y conducir entrevistas psicológicas, lo que sugiere un impacto positivo en su capacidad clínica.
2. **Obtención de Información:** La mayoría de los egresados (aproximadamente el 78%) están "Completamente de acuerdo" en que la formación les ha dotado de la habilidad para obtener información de diversas fuentes, lo que es fundamental en la evaluación psicológica y la toma de decisiones en su práctica profesional.
3. **Redacción de Informes:** La alta proporción de respuestas "Completamente de acuerdo" y "De acuerdo" sugiere que los egresados consideran que su formación les ha preparado para redactar informes psicológicos de manera efectiva, una habilidad esencial para su comunicación con colegas e individuos.

Competencias Interpersonales: Estas competencias se relacionan con la capacidad de los psicólogos para interactuar efectivamente con otras personas. Algunos aspectos destacados incluyen:

1. **Reconocimiento de Sentimientos:** Los resultados indican que el 67% de los egresados están "Completamente de acuerdo" en que su formación les ha capacitado para reconocer

y expresar adecuadamente sus propios sentimientos, lo que es esencial para la empatía y la conexión con los individuos.

2. **Diversidad y Multiculturalidad:** La mayoría de los egresados (aproximadamente el 67%) están "Completamente de acuerdo" en que su formación les ha sensibilizado y preparado para apreciar y respetar la diversidad cultural en su práctica profesional.

Competencias Sistémicas: Estas competencias se centran en la capacidad de los psicólogos para comprender sistemas más amplios y aplicar enfoques sistémicos. Aspectos relevantes incluyen:

1. **Pensamiento Creativo:** El hecho de que el 67% de los egresados estén "Completamente de acuerdo" en que su formación les ha fomentado el pensamiento creativo es alentador, ya que esto puede ser valioso para el desarrollo de enfoques terapéuticos innovadores.
2. **Actualización de Competencias:** Los resultados indican que la mayoría de los egresados considera que su formación les ha inculcado la importancia de mantenerse actualizados con las últimas investigaciones y prácticas en psicología.

Resumen de Competencias Generales:

- Los egresados de la Universidad Católica Luis Amigó parecen sentir que han desarrollado sólidas competencias en áreas técnicas, de interacción interpersonal y sistémicas durante su formación.
- La formación ha tenido un impacto positivo en la capacidad de los egresados para llevar a cabo entrevistas, obtener información de diversas fuentes, redactar informes y comprender y respetar la diversidad cultural.
- La habilidad para el pensamiento creativo y la importancia de mantenerse actualizado también son aspectos valorados por los egresados.

Estos resultados son alentadores y sugieren que la formación en el Programa de Psicología a Distancia de la Universidad Católica Luis Amigó ha tenido un impacto positivo en la preparación de los egresados para su futura carrera profesional en psicología. Estos hallazgos pueden ayudar a la universidad a continuar mejorando su programa de psicología y a destacar las áreas en las que están teniendo éxito en la formación de profesionales competentes en psicología.

Tabla 4. – Matriz de Importancia

GRUPO	ITEM	COMPETENCIA	IMPORTANCIA
COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	1	Es capaz de planificar y conducir una entrevista psicológica	4,67
	2	Diseña y elabora propuestas de investigación científica	3,22
	3	Planifica la evaluación de los programas y de las intervenciones	4,56
	4	Es capaz de confeccionar informes y artículos de investigación.	3,89
	5	Sabe aplicar estrategias y métodos de intervención psicológica directos sobre los contextos de grupos y/o de organizaciones: construcción de escenarios saludables, productivos, eficientes	4,44
	6	Selecciona y aplica baterías de test acordes a las necesidades de la situación de evaluación	4,22
	7	Sabe interpretar los resultados de las evaluaciones psicológicas	4,33
	8	Domina estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios	4,33
	9	Se comunica oralmente con facilidad y claridad con personas de diversos niveles culturales	4,67
	10	Redacta informes psicológicos para profesionales y no profesionales	4,56
	11	Realiza intervenciones psicológicas individuales en situaciones de crisis y/o emergencias	4,11
	12	Sabe elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos de tratamiento	4,22
	13	Obtiene información de forma efectiva de diferentes fuentes: documentación especializada, profesionales, otras personas	4,78
	14	Posee conocimientos básicos de metodología de la investigación para resolución de problemas concretos	4,11
	15	Es capaz de seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones	4
	16	Valora la eficacia de las intervenciones psicológicas	4,44
	17	Redacta artículos científicos y/o ponencias para su presentación en eventos científicos	3,44
	18	Realiza tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas y proyectivas	3,78
	19	Conoce teorías o enfoques de la personalidad contemporáneas	4
	20	Maneja paquetes estadísticos específicos	3,78
	21	Construye y desarrolla instrumentos de evaluación psicológica	4
COMPETENCIAS INTERPERSONALES	22	Tiene conocimientos de los diversos modelos o enfoques psicológicos	4,44
	23	Ejecuta derivación e interconsulta con otros profesionales	3,78
	24	Realiza trabajo en equipo e interdisciplinario	4,33
	25	Reconoce los propios sentimientos y sabe expresarlos adecuadamente	4,67
	26	Aprecia la diversidad y la multiculturalidad	4,56
	27	Conoce y se ajusta a las obligaciones deontológicas de la psicología	4,56
	28	Expone ante un público cuestiones y temáticas psicológicas adaptándose a sus contextos socioculturales	4,44
	29	Valora la actuación personal y conoce las propias competencias y limitaciones	4,67

GRUPO	ITEM	COMPETENCIA	IMPORTANCIA
COMPETENCIAS SISTÉMICAS	30	Posee capacidad y disposición para intentar la producción de nuevo conocimiento mediante el manejo idóneo de metodologías, técnicas y práctica de investigación	4,11
	31	Sabe analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales	4,33
	32	Es capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de una intervención en función del propósito de esta	4,33
	33	Piensa en forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos	4,67
	34	Planifica, organiza y evalúa los planes y programas de intervención psicológica	4,44
	35	Implementa tareas de prevención de riesgo y manejo de situaciones de crisis y emergencias en grupos	4,22
	36	Desarrolla y mantiene actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión	4,33
	37	Sabe describir y evaluar los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y su estructura a través de variados instrumentos	4,44
	38	Es capaz de describir y medir variables psicológicas y otras aptitudes	4,38

Fuente: Elaboración Propia, 2023

En relación a la matriz de importancia, podemos derivar las siguientes conclusiones y análisis:

Competencias Instrumentales: Este grupo de competencias se centra en habilidades técnicas y de investigación. Los ítems más importantes dentro de esta categoría, según la puntuación de importancia, son:

- **Obtención de Información:** Esta competencia obtiene la puntuación más alta de importancia (4.78). Los egresados valoran enormemente la habilidad de obtener información de diversas fuentes, lo que es esencial en la práctica psicológica para tomar decisiones informadas.
- **Comunicación Oral:** La capacidad para comunicarse oralmente con facilidad y claridad con personas de diversos niveles culturales también es altamente valorada (4.67). Esto sugiere que los egresados reconocen la importancia de la comunicación efectiva en su campo.
- **Planificación de Entrevistas:** Planificar y conducir entrevistas psicológicas (4.67) también es considerado crucial en su formación.

Competencias Interpersonales: Este grupo de competencias se enfoca en la interacción con otros y la comprensión de las dinámicas interpersonales. Algunas competencias destacadas aquí son:

- **Reconocimiento de Sentimientos:** Reconocer los propios sentimientos y expresarlos adecuadamente es la competencia más importante en este grupo (4.67). Esto subraya la importancia de la inteligencia emocional en la práctica profesional.
- **Apreciación de la Diversidad:** Apreciar la diversidad y la multiculturalidad (4.56) es otra competencia clave, lo que indica que los egresados valoran la sensibilidad cultural en su formación.
- **Trabajo en Equipo:** Realizar trabajo en equipo e interdisciplinario (4.33) es esencial, ya que la colaboración con otros profesionales es común en psicología.

Competencias Sistémicas: Este grupo se centra en la comprensión de sistemas más amplios y la aplicación de enfoques sistémicos. Las competencias más importantes aquí incluyen:

- **Pensamiento Creativo:** El pensamiento creativo (4.67) es altamente valorado. Esto sugiere que los egresados consideran importante la habilidad de pensar de manera innovadora en su práctica.
- **Actualización de Competencias:** Mantenerse actualizado con las últimas investigaciones y prácticas en psicología (4.33) es fundamental, ya que el campo está en constante evolución.
- **Producción de Conocimiento:** La capacidad y disposición para intentar la producción de nuevo conocimiento (4.11) refleja la importancia de la investigación y el desarrollo de la disciplina.

Análisis por Grupo: Dentro de cada grupo, podemos observar las competencias que son más valoradas:

- **Competencias Instrumentales:** Obtención de Información, Comunicación Oral y Planificación de Entrevistas Psicológicas.
- **Competencias Interpersonales:** Reconocimiento de Sentimientos, Apreciación de la Diversidad y Trabajo en Equipo.
- **Competencias Sistémicas:** Pensamiento Creativo, Actualización de Competencias y Producción de Conocimiento.

En general, la formación en el Programa de Psicología a Distancia de la Universidad Católica Luis Amigó parece enfocarse en desarrollar una amplia gama de competencias técnicas, interpersonales y sistémicas que los egresados consideran fundamentales para su éxito en la práctica profesional de la psicología.

Esta investigación se sumerge en un análisis meticuloso de cómo los egresados del programa de psicología de la Universidad Católica Luis Amigó perciben el impacto de la educación a distancia en su trayectoria y desarrollo profesional. La naturaleza de la educación a distancia, con su flexibilidad inherente y uso intensivo de tecnología, plantea preguntas significativas sobre su capacidad para impartir competencias críticas comparables a las de los métodos tradicionales presenciales.

Al contrastar con el estudio de Bolliger y Halupa (2012), que exploró la dualidad de la satisfacción y la ansiedad en un entorno académico virtual, se revelan insights pertinentes. Mientras Bolliger y Halupa identificaron que los estudiantes podían adquirir competencias necesarias pero no sin experimentar una ansiedad considerable, esta investigación muestra que los egresados sienten un alto grado de preparación en sus habilidades, sin mencionar preocupaciones

específicas relacionadas con el formato de aprendizaje. Este hallazgo sugiere que la percepción del estudiante puede estar influenciada significativamente por la estructura del programa, los recursos disponibles, y el apoyo proporcionado durante el proceso educativo, factores que pueden mitigar la ansiedad relacionada con el aprendizaje en línea.

En términos de elección del formato educativo, el estudio de Artino (2010) proporciona una lente interesante. Artino se enfocó en los factores personales que llevan a los estudiantes a seleccionar modalidades de aprendizaje en línea en lugar de presenciales. Aunque su investigación no se centró en la eficacia del aprendizaje en línea per se, sí resaltó la importancia de las motivaciones subyacentes y las predisposiciones de los estudiantes. En el contexto de esta investigación, una exploración de si las motivaciones iniciales para elegir la educación a distancia se alinean con las percepciones y experiencias posteriores a la graduación podría ofrecer una comprensión más profunda.

Además, un aspecto crítico que surge de la comparación con trabajos anteriores es el papel de la institución en la configuración de estas percepciones. La preparación y recursos que la Universidad Católica Luis Amigó proporciona a sus estudiantes de educación a distancia pueden desempeñar un papel vital en la manera en que los egresados evalúan su educación y, por ende, en sus respuestas en esta investigación. Este punto subraya la necesidad de considerar la calidad y la profundidad del soporte educativo y administrativo incorporado en estos programas, enfatizando que no es solo el método de entrega, sino la ejecución holística del programa lo que contribuye a estas percepciones.

Adentrándose más en la esfera de la educación a distancia, esta investigación invita a una introspección sobre los componentes intrínsecos que contribuyen a la percepción de eficacia y competencia. Ladyshevsky (2013) proporciona una perspectiva esclarecedora sobre este tema,

resaltando la correlación entre la presencia del instructor y la satisfacción del estudiante en un entorno virtual. Este punto de vista es particularmente relevante para esta investigación, ya que plantea preguntas sustanciales sobre cómo la dinámica estudiante-instructor en la Universidad Católica Luis Amigó influye las percepciones de los egresados.

Una presencia docente efectiva, caracterizada por la accesibilidad, el apoyo, y la interacción significativa, puede ser un factor determinante en la percepción del estudiante sobre su competencia profesional. Si los egresados perciben que su formación los ha equipado adecuadamente para las demandas de la psicología profesional, sería imperativo explorar el papel que jugó la interacción con los instructores en esta percepción.

Además, esta investigación ofrece una oportunidad para reflexionar sobre la calidad de la práctica simulada y los estudios de caso en la formación clínica. En la psicología, la competencia no se mide solo por el conocimiento teórico, sino también por la habilidad práctica en situaciones reales. La educación a distancia, por su naturaleza, plantea desafíos únicos para tales actividades prácticas. Si los egresados sienten confianza en sus habilidades, es crucial entender cómo se diseñaron e implementaron estas actividades prácticas durante su formación. Este análisis también sugiere la necesidad de una evaluación más profunda de los recursos y estrategias pedagógicas empleados por la Universidad Católica Luis Amigó. Si bien la educación a distancia puede ofrecer flexibilidad y accesibilidad, la calidad de los materiales de aprendizaje, la robustez de la plataforma en línea, y la incorporación de tecnologías emergentes podrían influir significativamente en la experiencia educativa y, por lo tanto, en las percepciones post-graduación.



8. CONCLUSIONES

Esta investigación ha desentrañado aspectos fundamentales de la educación a distancia en psicología ofrecida por la Universidad Católica Luis Amigó, enfocándose en la eficacia percibida de la formación profesional y la preparación de los egresados. A través de un meticuloso análisis de datos y un examen comparativo con literatura académica relevante, se han revelado puntos significativos sobre la naturaleza y los resultados del programa de educación a distancia.

Uno de los descubrimientos cruciales es la alta estima en la que se sostienen las competencias y habilidades prácticas de los egresados, no solo por los propios graduados sino también por sus empleadores. Esta percepción positiva refleja la efectividad del programa en inculcar una formación robusta y competencias esenciales requeridas en el campo profesional de la psicología. Sin embargo, no es solo la adquisición de conocimientos lo que se destaca, sino también la capacidad de aplicar teorías y principios psicológicos en contextos del mundo real, una señal de la relevancia práctica y la aplicabilidad del currículo y la metodología de enseñanza.

Además, esta investigación ha identificado fortalezas clave en el programa, incluyendo una sólida estructura curricular que enfatiza tanto la teoría como la práctica, y una metodología de enseñanza que promueve la participación activa y el aprendizaje reflexivo. Los instructores no solo son informadores sino facilitadores, fomentando un entorno de aprendizaje que estimula el pensamiento crítico y la resolución de problemas. Aunque estas fortalezas son notables, también

se reconoce que hay áreas que requieren atención y mejora. Entre estas se encuentran la necesidad de oportunidades de práctica más integradas y experiencias de simulación, así como una mayor interacción y retroalimentación personalizada, elementos que los estudiantes encuentran esenciales para su crecimiento y confianza profesional.

Este proceso también ha revelado que, a pesar de las preocupaciones comunes sobre la educación a distancia, como la falta de práctica en persona y la interacción limitada entre pares y facultad, los egresados del programa han demostrado una adaptabilidad admirable y una transición exitosa al campo profesional. Esto desafía las narrativas convencionales sobre la educación a distancia y subraya la importancia de enfoques pedagógicos innovadores y recursos de aprendizaje de calidad.

En síntesis, la Universidad Católica Luis Amigó ha logrado implementar un programa de educación a distancia en psicología que, a pesar de sus desafíos, cumple con su promesa de formar profesionales competentes y preparados. Sin embargo, este éxito no es motivo de complacencia. Se recomienda una evaluación continua y la incorporación de mejoras en áreas identificadas para garantizar que el programa no solo mantenga su integridad y relevancia sino que también se adapte y evolucione junto con las demandas cambiantes del campo de la psicología y las expectativas educativas en el panorama contemporáneo.

Además, la percepción positiva de los empleadores hacia las habilidades y conocimientos de los egresados refuerza la posición del programa de educación a distancia como una plataforma viable y efectiva para adquirir competencias profesionales. Esta visión favorable se extiende al reconocimiento de que los egresados no solo han absorbido conocimientos teóricos sino que también son capaces de aplicar sus habilidades en entornos prácticos y profesionales. Esta capacidad para traducir la teoría en práctica es, sin duda, un indicativo del éxito del programa en

la formación de psicólogos competentes, preparados para navegar y contribuir significativamente al campo profesional.

Sin embargo, como en cualquier programa educativo, existen áreas de mejora. Aunque el programa ha demostrado fortalezas en la preparación teórica y práctica de sus estudiantes, las debilidades identificadas señalan la necesidad de una mayor integración de experiencias prácticas y una interacción más rica entre estudiantes y profesores. Incrementar las oportunidades para la práctica simulada, las discusiones en profundidad y la retroalimentación constructiva podría fortalecer aún más la confianza de los estudiantes en sus habilidades y mejorar su preparación para los desafíos del entorno laboral. La reflexión crítica sobre estas áreas proporciona una hoja de ruta para el refinamiento continuo del programa.

Esta investigación, aunque exhaustiva, plantea nuevas preguntas y oportunidades para la exploración futura. Por ejemplo, ¿cómo afectan las diferencias individuales de los estudiantes, como las estrategias de aprendizaje y la adaptabilidad, su éxito en los programas de educación a distancia? Además, en el contexto de un entorno de aprendizaje en constante evolución, ¿cómo puede el programa adaptarse proactivamente a las tecnologías emergentes y pedagogías innovadoras para mejorar aún más la experiencia educativa y la preparación profesional de los estudiantes?



9. AGRADECIMIENTOS

Nos encontramos en un punto pivotal en nuestro camino académico y personal, y es un honor compartir el crédito de este logro con aquellos que han hecho posible esta travesía. Este trabajo de grado no es solo el resultado de nuestro empeño y dedicación, sino también el reflejo del amor, la sabiduría y el apoyo que hemos recibido durante este proceso.

En primer lugar, queremos expresar nuestra profunda gratitud a nuestras familias. A nuestros padres, que con su amor incondicional y su incansable apoyo, proveyeron el aliento emocional necesario en los momentos de incertidumbre y desafío. A nuestros hermanos, por su comprensión y estímulo constante, que nos motivó a aspirar a más. A nuestras parejas, por su paciencia y por creer en nosotros, incluso cuando dudábamos de nosotros mismos. Y a nuestros hijos, que han sido nuestra inspiración diaria y la razón para esforzarnos al máximo.

También deseamos agradecer a nuestros amigos, quienes han sido nuestra red de apoyo, ofreciéndonos una mano amiga y un oído atento durante los momentos más estresantes de este proceso. Sus consejos, su empatía y, en ocasiones, sus necesarias distracciones, nos ayudaron a mantener el equilibrio y la perspectiva.

A nuestros mentores y profesores, les debemos una deuda de gratitud por su invaluable orientación académica y apoyo intelectual. Sus críticas constructivas, su pasión por el conocimiento y su confianza en nuestras capacidades, nos han formado como investigadores y



como individuos. Han expandido los horizontes de nuestro pensamiento y han enriquecido nuestra experiencia educativa de maneras que van más allá de lo académico.

Finalmente, a la Universidad Católica Luis Amigó, por brindarnos la plataforma y los recursos para explorar nuestros intereses académicos. A todos los que contribuyeron directa o indirectamente a nuestro trabajo, les extendemos nuestro reconocimiento.

Este trabajo de grado es el resultado de más que solo nuestro esfuerzo individual; es una amalgama de la sabiduría, la fuerza y el amor de todas las personas que han estado con nosotros en este viaje. A todos, les estamos eternamente agradecidos.



10. BIBLIOGRAFÍA

- ACESAD. (2018). La educación superior a distancia y virtual en Colombia: Nuevas realidades. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8). <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Arciniegas Sánchez, G., & Pérez Santiago, D. L. (2019). Psicología y posconflicto colombiano, una mirada retrospectiva basada en los aportes en investigación científica. *Revista de Paz y Conflictos*, 12(1), 265–284. <https://doi.org/10.30827/revpaz.v12i1.8609>
- Ardila, R. (2017). Historia de la Psicología en Colombia.
- Artino, A. R. (2010). Online or face-to-face learning? Exploring the personal factors that predict students' choice of instructional format. *The Internet and Higher Education*, 13(4), 272-276.
- Babbie, E. (2010). *The practice of social research* (12th ed.). Wadsworth Cengage Learning
- Bolliger, D. U., & Halupa, C. (2012). Student perceptions of satisfaction and anxiety in an online doctoral program. *Distance Education*, 33(1), 81-98.
- Briseño Hurtado, F., Mejía Bricaire, J., Cardoso Espinosa, E. O., & García Mendoza, J. (2017). Seguimiento de egresados: Estudio diagnóstico en las preparatorias oficiales del Estado de México (generaciones 2005-2008 y 2008-2011). *Innovación Educativa*, 14(64), 145–156.

- Castrillón-Moreno, D., Ocampo, M., Suárez, R., Organista, P., Sierra, Y., Fonseca, M. A., Garzón, A., & Aguirre, D. C. (2018). Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano.
- Cely-bottía, J. S., Aguilar-tovar, C. A., & Corredor-gamba, S. P. (2021). Desempeño de los egresados desde la percepción de los empleadores. *Performance of Graduates from the Perception of Employers*, 12(1).
- CEPAL. (2018). Impacto de la COVID-19 recomendaciones para la trabajo colombiano y sobre el mercado de reactivación económica.
- Cristina, I., & Gutiérrez, M. (2017). Capital Humano: Una Mirada Desde La Educación.
- Díaz, J. A., Reinel, P., Pava, A. M., Alberto, C., & Otálora, R. (2017). Psicología en Bogotá: Historia y contextualización en los años de su llegada a la tierra del maíz [Trabajo de grado]. <https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1012/DíazPeñaJohnAlexander.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Domínguez-Torres, L. C., Vega-Peña, N. V., Sierra-Barbosa, D. O., & Pepín-Rubio, J. J. (2021). Distance flipped classroom vs. traditional flipped classroom: A comparative study. *Iatreia*, 34(3), 260–265. <https://doi.org/10.17533/udea.iatreia.104>
- Durán, A. (2019). La Educación Virtual Universitaria como medio para mejorar las competencias genéricas y los aprendizajes a través de buenas prácticas docentes. *Society of Exploration Geophysicists International Exposition and 83rd Annual Meeting, SEG 2013: Expanding Geophysical Frontiers*, 2905–2909. <https://doi.org/10.1190/segam2013-0137.1>

- Gargallo López, B. (2019). La Teoría de la Educación. Objeto, enfoques y contenidos. *Teoría de La Educación. Revista Interuniversitaria*, 14, 19–46. <https://doi.org/10.14201/2967>
- Garrido-Trejo, C. (2017). Funcionalidad técnica de la educación y demanda de profesionales. Zona metropolitana de Toluca, 1995-2005. *Convergencia*, 18(55), 69–85.
- González Anaya, A. G., & Carrillo Torres, P. A. C. T. (2018). Inserción laboral de los psicólogos egresados del Centro Universitario de Los Altos / Job placement of graduates psychologists University Center of Los Altos. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 6(12), 21. <https://doi.org/10.23913/ride.v6i12.223>
- Guzman Pacheco, J. F. (2020). Estudio de percepción de los graduados de psicología de la corporación Universitaria Minuto de Dios sobre sus competencias en los ámbitos laborales del municipio de Pitalito (Huila). *Revista Kavilando*, 12(1), 139–155. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7873208>
- Hernández Hernández, G., & Fernández Pérez, J. A. (2019). Expectativas Profesionales: Un Estudio de Caso. *Remo*, VII, 18–27.
- Jiménez, A. M. (2017). Educación y desarrollo en la sociedad del conocimiento. *Perfiles Educativos*, 39(158), 3–17.
- Kemet, S., & Paul, D. W. (2021). Medical Education in the Time of COVID-19. *Academic Medicine*, 96(8), 1085. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000004003>
- Ladyshevsky, R. K. (2013). Instructor presence in online courses and student satisfaction. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 7(1), [Artículo 13].

- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2019). Segmentación del empleo y apreciación de la educación en un modelo productivo anclado. Análisis comparativo entre España y Argentina. *Papers. Revista de Sociologia*, 104(2), 159. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2571>
- López Salazar, M. E., González García, J. A., & González Álvarez, E. (2018). Los egresados de un modalidad virtual: el impacto de su formación en el mercado de trabajo.
- Losa, N. F. (2020). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestion*, 2(1), 65–90.
- Milillo, L. (2018). El rol de la educación en sociedades competitivas.
- Miranda, A., Hernández, M., & Hernández, E. (2018). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 9, 104–121.
- Morales, R. R. (2018). Teorías sobre la relación educación- trabajo. 69–90.
- Oppenheim, A. N. (1992). *Questionnaire Design, Interviewing and Attitude Measurement*. Pinter Publishers.
- Orellana, E., et al. (2007). Adaptación del Cuestionario de Competencias del Proyecto Tuning.
- Ortiz García, N. I., Moreno Alian, L. J., & Hurtado Mendoza, D. A. (2022). Salud mental y estrategias de afrontamiento frente al desempleo en un grupo de egresados del programa de Psicología de la Universidad de Antioquia-seccional Urabá.

- Quintero Montaña, W. J. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis Económico*, 35(88), 239–265.
<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2020v35n88/quintero>
- Roa Villa, M. C., & Turriago Romero, J. (2017). Empleabilidad en recién egresados de psicología de algunas universidades privadas de Bogotá. *Pontificia Universidad Javeriana*.
https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/38885/Maria_Roa%2C_Juliana_Turriago%2C_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez Espinosa, H., Fernando Restrepo Betancur, L., & García Henao Profesor asociado, G. (2019). Estudios de graduados en educación superior: análisis relacional y comparado desde el ámbito internacional. 5821, 117–136.
<http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/816/1334Habilidadesdigitalesyusodeteléfonosinteligentes>
- Rodríguez, M. E. (2018). De La Educación a La Teoría Del Capital Humano: Insuficiencias Y Críticas. *Praxis Investigativa ReDIE*, 6(10), 57–66.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6553280>
- Rojas Rojas, D. (2017). Impacto en la situación laboral de los egresados de la educación presencial y virtual: estudio comparativo. *Educación y Educadores*, 17(2), 339–354.
<https://doi.org/10.5294/edu.2014.17.2.8>
- Rost Gálvez, C. (2020). Vivencias de inserción laboral de psicólogos/as de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. 21(1), 1–9.

Sandoval, J. F. (2020). Teoría de la funcionalidad técnica de la educación. 1–3.

Sarantakos, S. (2005). *Social Research* (3rd ed.). Palgrave Macmillan.

Silva Payró, M. P., García Martínez, V., & Ramón Santiago, P. (2020). La Teoría del Capital Humano y su incidencia en la Educación. Un análisis desde la perspectiva mexicana. *Revista de Psicología y Ciencias Del Comportamiento de La Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 11(2), 214–225. <https://doi.org/10.29059/rpcc.20201215-125>

UNESCO. (2020). Hacia el acceso universal a la educación superior: Tendencias internacionales. *Organización de Las Naciones Unidas Para La Educación, La Ciencia y La Cultura*. <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/11/acceso-universal-a-la-ES-ESPANOL.pdf>

Universidad Católica Luis Amigo. (2019). Proyecto Educativo Institucional. 2019(05).

Universidad Católica Luis Amigo. (2018). ¡Bienvenidos! La Funlam... Tiene Nueva Misión y Visión. 67, 1–24.

Universidad Católica Luis Amigo. (n.d.). Plan de Desarrollo 2012-2022. 1–4.

Villar Gaviria, Á. (2018). Desarrollo de la psicología en Colombia aporte para el estudio de su historia. *Revista Colombiana de Psicología*, 10(2), 7–26.

Villegas, M. (2019). Capital Humano para el desarrollo. *Diario Financiero: Suplemento*, 33–37. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cl/Documents/human-capital/Newsroom/CapitalHumanoDesarrollo.pdf>

El siguiente cuestionario tiene como propositito recopilar información para dar repuestas a los objetivos del estudio titulado: La percepción del impacto de la educación a distancia en la formación en psicología y su relación con el desarrollo profesional de los egresados del programa en la Universidad Católica Luis Amigó.

Instrucciones:

- Lea cada uno de los enunciados presentados
- Marque con una X la respuesta con la que se sienta más identificado, tomando en consideración la siguiente leyenda:

CD: Completamente de acuerdo

DA: De acuerdo

NA: Ni acuerdo, ni en desacuerdo

ED: En desacuerdo

CE: Completamente en desacuerdo

- Su educación a distancia en la formación en psicología le ha permitido:

**COMPETENCIAS ESPECÍFICAS EN LA CARRERA
PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

	Competencias instrumentales	CD	DA	NA	ED	CE
1	Es capaz de planificar y conducir una entrevista psicológica					
2	Diseña y elabora propuestas de investigación científica					
3	Planifica la evaluación de los programas y de las intervenciones					
4	Es capaz de confeccionar informes y artículos de investigación.					
5	Sabe aplicar estrategias y métodos de intervención psicológica directos sobre los contextos de grupos y/o de organizaciones: construcción de escenarios saludables, productivos, eficientes					
6	Selecciona y aplica baterías de test acordes a las necesidades de la situación de evaluación					

7	Sabe interpretar los resultados de las evaluaciones psicológicas					
8	Domina estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios					
9	Se comunica oralmente con facilidad y claridad con personas de diversos niveles culturales					
10	Redacta informes psicológicos para profesionales y no profesionales					
11	Realiza intervenciones psicológicas individuales en situaciones de crisis y/o emergencias					
12	Sabe elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos de tratamiento					
13	Obtiene información de forma efectiva de diferentes fuentes: documentación especializada, profesionales, otras personas					
14	Posee conocimientos básicos de metodología de la investigación para resolución de problemas concretos					
15	Es capaz de seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones					
16	Valora la eficacia de las intervenciones psicológicas					
17	Redacta artículos científicos y/o ponencias para su presentación en eventos científicos					
18	Realiza tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas y proyectivas					
19	Conoce teorías o enfoques de la personalidad contemporáneas					
20	Maneja paquetes estadísticos específicos					
21	Construye y desarrolla instrumentos de evaluación psicológica					
	Competencias interpersonales					
22	Tiene conocimientos de los diversos modelos o enfoques psicológicos					
23	Ejecuta derivación e interconsulta con otros profesionales					
24	Realiza trabajo en equipo e interdisciplinario					
25	Reconoce los propios sentimientos y sabe expresarlos adecuadamente					
26	Aprecia la diversidad y la multiculturalidad					
27	Conoce y se ajusta a las obligaciones deontológicas de la psicología					
28	Expone ante un público cuestiones y temáticas psicológicas adaptándose a sus contextos socioculturales					
29	Valora la actuación personal y conoce las propias competencias y limitaciones					
	Competencias sistémicas					

30	Posee capacidad y disposición para intentar la producción de nuevo conocimiento mediante el manejo idóneo de metodologías, técnicas y práctica de investigación					
31	Sabe analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales					
32	Es capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de una intervención en función del propósito de esta					
33	Piensa en forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos					
34	Planifica, organiza y evalúa los planes y programas de intervención psicológica					
35	Implementa tareas de prevención de riesgo y manejo de situaciones de crisis y emergencias en grupos					
36	Desarrolla y mantiene actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión					
37	Sabe describir y evaluar los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y su estructura a través de variados instrumentos					
38	Es capaz de describir y medir variables psicológicas y otras aptitudes					

Fuente: Elaboración propia basado en Cuestionario de Competencias del Proyecto Tunning, adaptado en Perú por Orellana (2007)

FICHA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS	
Nombre de la prueba	Cuestionario de Competencias del Proyecto Tunning (adaptación)
Autor	Orellana, Oswaldo
Año	2007
Para que se utiliza	Para evaluar las competencias específicas en la carrera profesional de psicología (instrumentales, interpersonales y sistémicas)