

**EXPERIENCIAS DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE
PSICOLOGÍA A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ**

Patricia Montoya Montoya

María Adelaida Arias Arenas

Universidad Católica Luis Amigó

Facultad de Psicología y Ciencias Sociales

Medellín

2023

**EXPERIENCIAS DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE
PSICOLOGÍA A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ**

Patricia Montoya Montoya

María Adelaida Arias Arenas

Director de tesis

Paul Javier Bedoya Pastrana

Universidad Católica Luis Amigó

Facultad de Psicología y Ciencias Sociales

Medellín

2023

Tabla de Contenido

Resumen.....	6
Planteamiento del Problema	7
Justificación.....	10
Pregunta.....	14
Objetivos	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos	15
Marco Referencial	16
Estado del Arte	16
Investigación 1: “Inserción Laboral de Jóvenes Profesionales El Caso de los Psicólogos Bonaventurianos”. 2013	17
Investigación 2: “Representaciones y Acciones de los Alumnos Universitarios Frente a la Empleabilidad”. 2007	18
Investigación 3: “Los Efectos de la Inestabilidad Laboral en el Trabajador y La Dependencia del Empleo”.....	19
Investigación 4: “Influencia del Proyecto Profesional y de la Marca Personal en la Empleabilidad, Diseño, Desarrollo y Evaluación Efectiva de un Programa” . 2018 tesis Doctoral.	19

Investigación 5: “Análisis de Competencias Profesionales de Psicólogos en Formación y su Impacto de Empleabilidad”. 2019. Tesis Maestría.....	20
Investigación 6: “Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología “2004	21
Investigación 7: “Empleabilidad, Cambios y Exigencias Psicosociales en el Trabajo” 2008.....	22
Investigación 8: “Pertinencia e Impacto de las Prácticas Empresariales desde la Perspectiva de los Empresarios, Graduados y Estudiantes en la Práctica de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga”. 2010.....	23
Marco Teórico	25
La Psicología Organizacional y del Trabajo	25
El Empleo	32
La Empleabilidad	35
El Aprendizaje	39
Educación a Distancia	45
Metodología	48
Tipo de investigación.....	48
Suposiciones o Hipótesis	50
Población.....	50

	5
Muestra	52
Instrumento.....	58
Procedimiento.....	59
Figura 1. Árbol de Categorías y Subcategorías.....	61
Análisis de Resultados	62
Conclusiones	79
Discusión.....	83
Bibliografía	88
Anexos	96
Entrevista para los Psicólogos Egresados de la Modalidad a Distancia de la Universidad Católica Luis Amigó.....	96
Invitación E-mail / Percepción del Impacto: Formación en Psicología a Distancia y Desarrollo Profesional de los Egresados del Programa	99
Invitación y Video Grupo WhatsApp	100
Consentimiento Informado	102
Entrevista: Datos Sociodemográficos.....	103
Entrevista: Transcripción de las Respuestas.....	113
Matriz de Análisis (Categorías y Subcategorías).....	156

Resumen

El propósito de este proyecto de investigación fue conocer las experiencias de empleabilidad de los egresados del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó. Se llevó a cabo un estudio fenomenológico descriptivo en el cual se aplicaron entrevistas semi estructuradas a un grupo de estudiantes egresados del programa. Estas entrevistas se enfocaron en tres tipos de competencias (sociales, personales y técnicas) y también se indagó sobre la formación recibida, el uso de conocimientos, la satisfacción con el programa y, finalmente, las recomendaciones para el mismo. Esto permitió a las investigadoras determinar si las experiencias de los egresados estaban en línea con los objetivos, perfil profesional y ocupacional planteados en el pensum del programa.

Palabras Clave: Psicología a distancia, experiencia, trabajo, empleabilidad, egresados.

Planteamiento del Problema

Uno de los principales inconvenientes que enfrentan los profesionales recién egresados es la inserción laboral, un proceso algo confuso debido a los entornos competitivos y globalizados. Estos demandan no solo una sólida base de conocimiento adquirida en las instituciones educativas, si no también habilidades interpersonales que les permitan su fácil adaptación a las dinámicas únicas de cada organización. El cambio de un entorno educativo a uno laboral presenta un punto neurálgico para los egresados requiriendo de ellos una capacidad de aprendizaje y disciplina que favorezcan su empleabilidad. Es posible considerar que dicho aprendizaje es un proceso que le permitirá construir y modificar conocimientos, actitudes, conductas, habilidades, creencias (Feldman, 2005) gracias a este proceso , los individuos pueden desarrollar habilidades cognitivas, físicas, comunicativas y sociales a través de la experiencia, la educación, la observación, el análisis crítico y otros procesos cognitivos (Sotelo et al, 2022), en relación a la disciplina, es importante destacar que los estudiantes que optan por una educación virtual o a distancia requieren contar con una alta motivación, una buena gestión del tiempo y autodisciplina para completar su proceso educativo (Pollard y Hillage, 2001) lo cual les brindaría una ventaja y valor adicional en su perfil académico y profesional.

Existe un importante número de investigaciones relacionadas al tema del empleo y la empleabilidad, por ejemplo, Sáez y Torres (2007) definen la empleabilidad como la capacidad que posee una persona para satisfacer necesidades no solo económicas, también profesionales, de permanencia y desarrollo en su vida mediante

un empleo. Según Gazier (2001) la empleabilidad se está orientando a trabajadores con un mayor nivel de competencia y hacia el tipo de interacción y la responsabilidad que deben desarrollar en el mercado con respecto a la oferta de empleo. Rentería (2007) plantea como diversos autores abordan la empleabilidad, donde ser competente no parece ser suficiente y los recursos humanos se encuentran inmersos en la complejidad de mantener una competitividad laboral permeada por la globalización, los avances tecnológicos y los aciertos y desaciertos gerenciales. En Colombia según información del DANE de febrero de 2023, la tasa de desempleo fue un 11,4% frente a un 9,2% en el 2017, esbozando un panorama poco alentador en cuanto a las oportunidades laborales.

El desconocimiento de esta realidad coloca la empleabilidad como una responsabilidad que recae únicamente en el egresado, pasando por alto las altas exigencias de los perfiles ocupacionales en el entorno laboral, la falta de experiencia y/o carencia de capacitación en temas específicos, así como la baja remuneración económica, lo cual dificulta la obtención y el mantenimiento de un trabajo. La falta de empleo puede acarrear un importante impacto significativo en la autoestima del egresado, experimentando sentimientos como tristeza, depresión, ansiedad, minusvalía, percepción de incompetencia, ser una carga, incluso dudar de sus capacidades y de la formación académica recibida.

Por lo tanto, universidades como la Universidad Católica Luis Amigó tiene la responsabilidad de velar por una formación educativa acorde a las nuevas exigencias y demandas laborales actuales, porque, si bien el hecho de ofrecer el pregrado de psicología a distancia a través de la “resolución MEN: 6012 del 2025/2013”

(funlam.edu.co, 2021) fue un primer paso para adaptarse a los nuevos estilos de aprendizaje como una alternativa educativa, en especial, para quienes su ubicación geográfica dificulta su desplazamiento, o debido a su rol trabajador-estudiante necesitan contar con una mayor flexibilidad en la gestión de su tiempo, existe poca o ninguna información de investigaciones relacionadas a las vivencias y el desempeño laboral de sus egresados de psicología de la modalidad a distancia, por lo cual se lleva a plantear la siguiente pregunta de investigación:

¿Son acordes las experiencias de empleabilidad de los egresados del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó al objetivo, perfil profesional y ocupacional establecidos en el pensum del programa?

Justificación

En los últimos años, las condiciones educativas han sufrido grandes modificaciones a partir del rápido avance de la tecnología y la globalización, incrementando la demanda de educación a distancia y el desarrollo de programas por parte de las instituciones educativas para cubrirlas. Estos cambios también se han extrapolado al mundo laboral, en el cual, tener un título profesional independientemente de la modalidad educativa (presencial, virtual, distancia) no asegura la obtención de un empleo, más aún, en el contexto colombiano donde la realidad económica actual esboza un panorama no muy alentador, según el DANE (2023) la tasa de desempleo es del 11,4%, más una inflación del 13,34%. Esto es resultado de diferentes factores económicos, sociales y políticos tanto nacionales como internacionales, que han llevado también a las mismas empresas a replantear sus procesos de contratación y, por lo tanto, impactar en las oportunidades de empleabilidad de los profesionales recién egresados.

Las instituciones educativas y el gremio profesional de psicología, se enfrentan al desafío de investigar como son las condiciones de empleabilidad, su objetivo es proporcionar herramientas y conocimientos adaptados a las dinámicas económicas, políticas y sociales que posibiliten a los egresados obtener un empleo acorde a sus aspiraciones salariales, además se busca brindar la oportunidad de un crecimiento continuo como profesionales, contribuyendo así a enaltecer el nombre de la institución de la cual se han graduado, este proceso no solo beneficia al individuo, si no que abre

el camino para los profesionales que están próximos en graduarse, ya que es el campo laboral el que finalmente determinará la calidad del profesional.

La pertinencia de realizar esta investigación es poder abordar las vivencias de empleabilidad de los egresados del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó, permitiendo medir si el objetivo, perfil profesional y ocupacional planteados en el pensum del programa, son acordes o no a las necesidades laborales actuales, Funlam.edu.co (2021):

- **Objetivo:** Formar profesionales con unas competencias sólidas en el ejercicio de la psicología y con una fortaleza particular en las competencias que habilitan para la práctica grupal, la cual apunta hacia la dimensión vincular que constituye el vértice que articula la subjetividad y los procesos sociales, capacitados para interpretar y contribuir a la solución de las diversas problemáticas que se presentan en sus comunidades, en sus instituciones y en sus grupos sociales en general, en las que el factor psicológico está involucrado de manera fundamental, profesionales que movilicen y sostengan dispositivos adecuados para el reconocimiento de las necesidades grupales y para la organización de acciones que conduzcan al protagonismo de los distintos sectores de la comunidad, tanto en el nivel de la visualización, como en el de la resolución de los problemas (Funlam, 2021, p.3).
- **Perfil profesional:** El psicólogo de la universidad católica Luis Amigó será un ciudadano y un profesional que fomentará la ética, la participación, la solidaridad, la autogestión, la convivencia armónica y la justicia social, será un actor social crítico y un académico pluralista inscrito en el contexto de la

interdisciplinariedad de la ciencia, capaz de continuar con autonomía su proceso de formación, para responder de manera pertinente a los retos de una realidad cambiante (Funlam, 2021, p.3).

- Perfil ocupacional:
 - El diagnóstico e intervención clínica de los trastornos mentales definidos por la organización mundial de la salud OMS y por otras clasificaciones reconocidas en la comunidad académica internacional (Funlam, 2021, p.3).
 - El desarrollo de programas individuales y grupales de prevención de problemáticas psicológicas y de promoción de la salud mental, de acuerdo con las características específicas de los individuos y los grupos en sus contextos (Funlam, 2021, p.3).
 - La intervención idónea en el campo de la salud mental en los escenarios comunitario, educativo, organizacional, jurídico, deportivo y de la salud de acuerdo con las necesidades específicas de cada ámbito (Funlam, 2021, p.3).
 - El aporte a la reflexión de la dimensión psicosocial de los problemas contemporáneos que aquejan a la niñez, la juventud, la familia y la sociedad (Funlam, 2021, p.3).
 - La contribución al diseño de políticas gubernamentales en el campo de la salud mental (Funlam, 2021, p.3).

Con base en este perfil profesional y ocupacional, se espera que los profesionales estén ejecutando cada una de las premisas aquí expuestas, explorando con los egresados del programa sus experiencias individuales para conocer un panorama de su desenvolvimiento laboral, como la formación académica a distancia los hace competentes en los diferentes lugares donde se encuentren trabajando y si la PSICOLOGIA A DISTANCIA Código SNIES 102540 permite a los profesionales trabajar en cada una de las áreas en las cuales se manifiesta el programa o si por el contrario los objetivos del programa no se cumplen.

Pregunta

¿Son acordes las experiencias de empleabilidad de los egresados del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó al objetivo, perfil profesional y ocupacional establecidos en el pensum del programa?

Objetivos

Objetivo General

El objetivo de este estudio consiste en analizar las experiencias de empleabilidad de un grupo de egresados del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó de la sede de Medellín, y si están acordes al objetivo, perfil profesional y ocupacional planteados en el pensum del programa.

Objetivos Específicos

- Realizar entrevistas semiestructuradas a una muestra de egresados del programa de psicología a distancia de la sede de Medellín.
- Describir por medio de un estudio fenomenológico el significado que los participantes de la investigación atribuyen a sus experiencias de vida relacionadas al ámbito de la empleabilidad, mediante la codificación y posterior categorización de la información recolectada en las entrevistas.
- Encontrar experiencias que son comunes y distintas de los participantes de la investigación, al igual que categorías que se pueden estar presentando de forma frecuente en dichas experiencias y que son relevantes en su realidad laboral.
- Evaluar si el objetivo, perfil profesional y ocupacional planteados en el pensum del programa de Psicología a Distancia de la Universidad Católica Luis Amigó están o no acordes a la realidad laboral de sus egresados.

Marco Referencial

Estado del Arte

La presente tesis de grado tiene como uno de sus objetivos dar a conocer las experiencias de empleabilidad de los egresados del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó de las sedes de: Medellín, Bogotá, Manizales, Montería, Apartadó, la investigación se centra en evaluar si los resultados académicos obtenidos por estos egresados están acordes con los objetivos, perfil profesional y ocupacional establecidos en el pensum del programa. Estos resultados permitirían una visión clara de la coherencia entre la formación académica y la inserción laboral de los egresados, sino que también generaran una comprensión mas profunda de como se desenvuelven en el campo laboral dentro del entorno social colombiano. Con el análisis de estas experiencias, se pretende identificar posibles necesidades y áreas de mejora en la formación académica y profesional de los egresados de psicología a distancia

Para alcanzar este objetivo, se toman en consideración diversas investigaciones, tesis doctorales y tesis de maestría que abordan conceptos generales sobre el tema en cuestión. Entre estos conceptos se encuentran la empleabilidad, inserción laboral en jóvenes profesionales, los efectos de la inestabilidad laboral en el trabajador y la dependencia del empleo, la influencia del proyecto profesional y de la marca personal en la empleabilidad, el análisis de competencias profesionales de psicólogos, y las expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología,

entre otros, estos estudios previos proporcionarán un marco teórico sólido para el desarrollo y análisis de la presente investigación.

Desde el momento en que se revisan estas investigaciones, se infiere que la empleabilidad se percibe como una fase de carácter individual, donde la responsabilidad es únicamente del egresado y no de su entorno social, esta perspectiva abre la puerta para comprender que en la empleabilidad intervienen diversos aspectos tales como: la formación académica del egresado, las oportunidades que brindan las empresas, las políticas gubernamentales, entre otros

Investigación 1: “Inserción Laboral de Jóvenes Profesionales El Caso de los Psicólogos Buenaventurianos”. 2013

Según Orejuela et al. (2013), se llevó a cabo un estudio descriptivo que analiza la inserción laboral de los egresados del programa de psicología de la Universidad San Buenaventura de Cali. La investigación, realizada con 90 egresados, se centra en proporcionar una visión detallada de la inserción laboral de estos jóvenes profesionales en Colombia. Como instrumento de estudio, se empleó un cuestionario cerrado de diseño mixto de sondeo, caracterizado por un número reducido de variables específicas. Estas variables se enfocaron en diversos aspectos, tales como el proceso de inserción laboral, los mecanismos utilizados, así como los apalancamientos y barreras identificados en el caso particular de los egresados buenaventurianos graduados hasta el 2011 (Orejuela et al., 2013).

La finalidad de esta investigación fue examinar las condiciones laborales de los egresados de la Universidad de San Buenaventura Cali. Se prestaron especial atención

a aspectos como los tipos de contratos, la remuneración salarial y la percepción de los egresados sobre la formación recibida. Además, se abordaron factores a nivel profesional y personal que influyen en sus condiciones laborales. Estos temas se destacan como áreas de énfasis, particularmente cuando se busca que la investigación se convierta en un punto de referencia. Para los estudiantes próximos a graduarse, los resultados pueden ser utilizados como estrategias para lograr una inserción laboral más efectiva y rápida.

Investigación 2: “Representaciones y Acciones de los Alumnos Universitarios Frente a la Empleabilidad”. 2007

En la investigación realizada por Rentería y Andrade (2007), se llevó a cabo un cuestionario a 30 estudiantes mediante la técnica de análisis de contenido. Los resultados obtenidos revelaron que los profesionales investigan las necesidades del mercado laboral, centrándose, por ejemplo, en la modalidad de empleo. Además, se destacó que establecen redes de adquisición laboral antes de culminar sus estudios, siendo aspectos como el manejo de otro idioma y la presentación personal relegados a un segundo plano (Rentería & Andrade, 2007).

En consecuencia, se postula que el concepto de empleabilidad debe asociarse con las capacidades intelectuales y habilidades que permitan a los egresados de las universidades adquirir estrategias para acceder a un empleo de manera rápida. Al comparar las estadísticas que reflejan los niveles de empleabilidad según la carrera estudiada, se destaca la importancia de fortalecer estas habilidades a través de prácticas profesionales y la preparación académica específica para el campo de acción deseado.

Investigación 3: “Los Efectos de la Inestabilidad Laboral en el Trabajador y La Dependencia del Empleo”.

Según Sora et al (2010), el propósito de esta investigación es divulgar las consecuencias de la inestabilidad y la dependencia del empleo, explorando la manera en que los colaboradores actúan en sus puestos de trabajo. La muestra de este estudio estuvo compuesta por 942 trabajadores provenientes de 47 empresas pertenecientes a tres sectores de la economía española, específicamente, la industria alimentaria.

Este estudio resalta cómo la internacionalización y la creciente competencia a nivel internacional han evolucionado a lo largo de los años, evidenciando que las formas de contratación se han vuelto más flexibles, lo que ha contribuido al aumento de la inestabilidad en el empleo.

Investigación 4: “Influencia del Proyecto Profesional y de la Marca Personal en la Empleabilidad, Diseño, Desarrollo y Evaluación Efectiva de un Programa” . 2018 tesis Doctoral.

En este estudio, se exploró la importancia de contar con un proyecto profesional y una marca personal, elementos que posibilitan a los profesionales ser seleccionados para diversas oportunidades laborales y proyectos de su interés.

Los egresados participantes en el estudio expresaron la creencia de que es viable integrarse al mercado laboral en roles que no necesariamente se alineen con sus preferencias o áreas de estudio. Mencionan la posibilidad de ser seleccionados para empleos que no guardan relación directa con su profesión actual (Natalya y María, 2013). Un aspecto fundamental para comprender el nuevo enfoque propuesto en esta

investigación es la alta proporción de vacantes que no se publican en medios de comunicación convencionales, sino que se cubren a través de recomendaciones, redes sociales, agencias de empleo informales o mediante el "voz a voz". El 85% de las ofertas ocasionales contratan personas para puestos especializados, mientras que el 25% de las oportunidades en empleos públicos pueden beneficiarse de métodos clásicos de búsqueda de empleo, como la presentación del currículum vitae y el deseo de ser seleccionado para una entrevista.

En este contexto, se destaca que para la mayoría de las ofertas laborales, puede resultar más beneficioso desarrollar estrategias de posicionamiento de marca personal y networking. Se enfatiza que los nuevos profesionales deben tener claridad sobre cómo desean ser reconocidos, dónde desean trabajar y qué estrategias utilizarán para conseguir empleo. Estas dinámicas son cruciales para orientarse en el camino laboral, especialmente cuando se busca poner a prueba toda la formación recibida en las universidades y la efectividad de un programa académico.

Investigación 5: “Análisis de Competencias Profesionales de Psicólogos en Formación y su Impacto de Empleabilidad”. 2019. Tesis Maestría

Este trabajo de investigación se llevó a cabo con el propósito de divulgar las competencias profesionales que deben poseer los egresados de la licenciatura de psicología de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Las competencias profesionales de los estudiantes abarcan todas las áreas de formación, incluyendo la educativa, social, clínica y organizacional (Coyote, 2019). Estas competencias están diseñadas para cultivar un pensamiento crítico, donde los estudiantes aprendan a aplicar sus conocimientos en tareas prácticas, permitiéndoles integrarse al entorno

laboral con amplias posibilidades de empleabilidad y permanencia en sus nuevos trabajos.

A través de esta investigación, se puede inferir que la empleabilidad está influenciada por diversos factores, como el nivel académico del egresado, las ofertas laborales de diferentes empresas y cómo las entidades públicas determinan las leyes que afectan la amplitud de las ofertas laborales.

Investigación 6: “Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología “2004

El objetivo de esta investigación fue presentar la empleabilidad de los estudiantes de las carreras de enfermería y psicología en relación con la búsqueda, obtención y expectativas de empleo. Se llevó a cabo un estudio descriptivo y transversal en estudiantes universitarios de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM, Cuernavaca, México), con una muestra de 1060 estudiantes. Las variables estudiadas incluyeron el perfil del trabajo ideal, futuro laboral, mercado de trabajo, aportación a la empresa u organización, valoración del empleo, y variables sociodemográficas. Se utilizó una encuesta para medir la variable dependiente (Paz, Betanzos, Uribe, 2004).

En el contexto de esta investigación, se proporcionó una descripción de la empleabilidad de estudiantes de psicología y enfermería, participando un total de 297 estudiantes universitarios en el estudio descriptivo. Los resultados revelan que los egresados evalúan su empleo en función de sus contribuciones a la empresa y los perfiles laborales. En cuanto a los egresados de enfermería, muestran puntuaciones

más altas que los de psicología. Se sugiere que la empleabilidad es un fenómeno complejo, y el nivel académico agrega valor al perfil profesional buscado por las organizaciones. Diversas características, como el potencial humano, factores culturales, habilidades y competencias laborales, emergen como elementos cruciales en la búsqueda de ofertas laborales que se ajusten a las expectativas laborales deseadas.

Investigación 7: “Empleabilidad, Cambios y Exigencias Psicosociales en el Trabajo” 2008

En el presente artículo, se exploran diversas reflexiones sobre el constructo de empleabilidad, basadas en la investigación "Empleabilidad, Cambios y Exigencias Psicosociales en el Trabajo" de Rentería (2008). Dentro de esta investigación, se presentan diversas ideas orientadas hacia la responsabilidad que las personas tienen al ingresar, mantenerse y retirarse del ámbito laboral. Se destaca la importancia de que cada individuo se cuestione sobre los factores que influyen en la consecución de un nuevo empleo, teniendo claridad en los requisitos y exigencias del mercado, accesibles a los sistemas de formación, así como en las demandas del talento humano. Estos aspectos inciden en las reflexiones sobre las implicaciones de índole psicológica y social del fenómeno de empleabilidad (Rentería, Malvezzi, 2008).

En este trabajo, se lleva a cabo una investigación sobre el concepto teórico de empleabilidad y sus implicaciones en la sociedad colombiana. Esto no solo tiene relevancia para las organizaciones, sino también para aquellos que ingresan al mundo laboral, identificando las características y necesidades del mercado, como habilidades

académicas, especializaciones, posgrados, maestrías, manejo de un segundo idioma y experiencia laboral.

Investigación 8: “Pertinencia e Impacto de las Prácticas Empresariales desde la Perspectiva de los Empresarios, Graduados y Estudiantes en la Práctica de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga”. 2010

En el presente artículo, se exploran diversas reflexiones sobre el constructo de empleabilidad, basadas en la investigación "Empleabilidad, Cambios y Exigencias Psicosociales en el Trabajo" de Rentería (2008). Dentro de esta investigación, se presentan diversas ideas orientadas hacia la responsabilidad que las personas tienen al ingresar, mantenerse y retirarse del ámbito laboral. Se destaca la importancia de que cada individuo se cuestione sobre los factores que influyen en la consecución de un nuevo empleo, teniendo claridad en los requisitos y exigencias del mercado, accesibles a los sistemas de formación, así como en las demandas del talento humano. Estos aspectos inciden en las reflexiones sobre las implicaciones de índole psicológica y social del fenómeno de empleabilidad (Rentería, Malvezzi, 2008).

En este trabajo, se lleva a cabo una investigación sobre el concepto teórico de empleabilidad y sus implicaciones en la sociedad colombiana. Esto no solo tiene relevancia para las organizaciones, sino también para aquellos que ingresan al mundo laboral, identificando las características y necesidades del mercado, como habilidades académicas, especializaciones, posgrados, maestrías, manejo de un segundo idioma y experiencia laboral.

Las investigaciones anteriores, abordando diversos aspectos de la empleabilidad, posiblemente reflejan las situaciones que enfrentan los egresados de la facultad de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó. Se destaca que el egresado no solo debe contar con un título académico, sino también reunir una serie de factores adicionales para ser seleccionado en una empresa, como los requisitos de la vacante, las necesidades culturales y las habilidades del candidato. Estas perspectivas se exploran desde el punto de vista de los egresados, los practicantes y las empresas que facilitan las prácticas a los estudiantes de últimos semestres. En estas investigaciones, se subraya la favorabilidad de algunas profesiones sobre otras, como el caso señalado por Paz, Betanzos y Uribe (2004), quienes indican que los egresados de enfermería tienen más favorabilidad para conseguir empleo en comparación con los egresados de psicología.

En estos trabajos de grado, se observan las condiciones laborales en las que se encuentran aquellos que actualmente están empleados. Aspectos como las asignaciones salariales, los horarios de trabajo y las condiciones físicas de los lugares de trabajo, entre otros, se revelan como factores relevantes en el proceso de obtener un empleo. Estos aspectos también influyen en la percepción de favorabilidad de un programa académico en relación con el ámbito laboral.

Marco Teórico

Para abordar el tema de investigación propuesto, se recurrirá principalmente a la psicología organizacional y del trabajo, así como a diversos estudios relacionados con la educación a distancia, el aprendizaje y la motivación. Además, se considerarán el empleo y la empleabilidad como elementos transversales adicionales.

La Psicología Organizacional y del Trabajo

Resulta imposible desvincular la empleabilidad de la psicología del trabajo, ya que, independientemente del sector en el que se desempeñe el psicólogo egresado, estará inevitablemente inmerso en un entorno empresarial u organizacional. Este entorno puede pertenecer a diversos sectores, como el comercial, servicios, industrial, educativo, salud, entre otros. La psicología del trabajo, al ser una teoría con fuertes vínculos con el modelo de industrialización y administración, ha experimentado diversas transformaciones a lo largo de la historia. Estos cambios conceptuales a lo largo del tiempo son resumidos por Furnham (2001) en la siguiente tabla:

Tabla 1

Evolución del Concepto de la Psicología Organizacional y del Trabajo

Psicología aplicada	Busca aplicar de forma directa la teoría y/o los métodos de investigación psicológica.
---------------------	--

Psicología de los negocios	El término empleado por científicos y consultores para referirse a los problemas en la administración es cada vez más aceptado como un sinónimo de psicología organizacional.
Psicología Industrial	Probablemente fue el primer término empleado en el área industrial, reflejando los intereses de la psicología aplicada al igual que un mayor interés en los factores físicos y ambientales en el trabajo.
Psicología Ocupacional	De origen británico, este término abarca tanto la investigación organizacional como la industrial.
Comportamiento Organizacional	Área multidisciplinaria que contiene teorías y métodos provenientes de otras ciencias (social, administrativa, comportamiento).
Psicología Organizacional	Es uno de los términos más conocidos y difundidos, el cual incluye el concepto de psicología de trabajo y del comportamiento organizacional.
Psicología Vocacional	Término empleado principalmente en las alternativas vocacionales.
Psicología del Trabajo	Término utilizado especialmente por psicólogos europeos para referirse a la psicología ocupacional, organizacional, industrial y de negocios.

Nota. Furnham, A. (2001). La Historia de la Psicología Organizacional y el Estudio del Comportamiento Organizacional. En A. Furnham, Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones. (págs. 51-97) México: Alfaomega.

La psicología organizacional y del trabajo ha experimentado un crecimiento exponencial a lo largo de la historia. Este desarrollo se evidenció cuando los administradores y gerentes de empresas comenzaron a reconocer que la productividad no solo está ligada a beneficios económicos, como salarios o remuneraciones, sino que también abarca aspectos que van más allá, como la motivación, los sentimientos, las emociones y el crecimiento de los trabajadores. López (2008) aborda la evolución de este concepto en la siguiente tabla:

Tabla 2

Concepto de la psicología organizacional en la historia

Landy y Conte (2005)	En el ámbito laboral, la psicología desempeña un papel crucial, no limitándose únicamente al lugar físico de trabajo, sino extendiéndose a la influencia de diversos factores en el comportamiento organizacional. La investigación y la teoría psicológica se entrelazan para comprender y abordar dinámicas complejas que van más allá de los límites físicos de la empresa.
Spector (2002)	La Psicología Industrial/Organizacional (I/O), es un campo de la psicología aplicada, que implica

desarrollar y aplicar principios científicos en el trabajo.

Furnham (2001)

La Psicología Organizacional asume la responsabilidad de investigar y comprender la selección, reclutamiento y socialización de individuos en el contexto organizacional. Examina cómo se premian y motivan a las personas, así como la estructura de la organización en términos de grupos, áreas y equipos, junto con el comportamiento de sus líderes. Además, se ocupa de analizar cómo la organización influye en los empleados en términos de pensamientos, sentimientos y comportamientos, ya sea a través de elementos imaginarios, implícitos o reales. Esta disciplina, a pesar de ser relativamente joven, se presenta como una ciencia híbrida que trasciende las fronteras disciplinarias, centrándose en el estudio tanto del individuo como de los grupos dentro de la organización.

Saal y Knight (1988)

Dos definiciones: 1. Estudia los comportamientos, pensamientos y sentimientos a medida que los individuos se adaptan a las personas, el ambiente, los objetivos donde se desenvuelven laboralmente. 2. Emplea la información para incrementar no solo el

bienestar psicológico también económico de los empleados. Presenta una dicotomía entre la ciencia de la psicología industrial y organizacional. Busca nuevos conocimientos y prácticas en beneficio de la organización y sus empleados.

Blum y Naylor (1968) Utilización de hechos y nociones psicológicas en problemas que atañen a los seres humanos que se desenvuelven laboralmente en un contexto de negocios y/o industria (Muchinsky, 2002).

Nota. López, E. (2008). Historia de la Psicología Organizacional: cuando el pasado influye en el presente (de lo particular a lo global). Mexico: Universidad del Valle de Atemajac.

Según Arnold y Randall (2012), la psicología del trabajo se define en función del contexto en el que se aplica, donde el individuo interactúa con su trabajo al establecer relaciones con otras personas en un entorno laboral. Este campo abarca diversas áreas, como la evaluación, selección, capacitación, desarrollo profesional, ascensos, cambios y desarrollo organizacional. También implica la interacción con tecnologías y maquinaria, asesoría, diseño de espacios de trabajo, motivación y gestión de relaciones entre empleados. Por ende, los egresados se enfrentarán a un mundo laboral en constante cambio, con estructuras menos jerárquicas, menor número de trabajadores y condiciones laborales diversas, que incluyen flexibilidades como el teletrabajo o la alternancia.

Según Aamodt (2010), los psicólogos organizacionales se ven en la necesidad de abordar temas cruciales como el liderazgo, la satisfacción personal, la motivación de

los colaboradores, la comunicación asertiva, la gestión de conflictos y la realización de encuestas para evaluar las fortalezas y debilidades de las empresas. Además, desempeñan funciones de consultoría mediante intervenciones grupales y grupos focales, facilitando la participación de los empleados en la toma de decisiones dentro de la organización.

En el ámbito de la psicología personal, según Aamodt (2010), los psicólogos que trabajan en empresas se ocupan de aspectos como el reclutamiento, la selección de personal, la gestión de niveles salariales, las capacitaciones y las evaluaciones de desempeño. Además, llevan a cabo pruebas para evaluar la continuidad de los colaboradores en sus puestos de trabajo y ofrecen capacitaciones continuas adaptadas a las necesidades específicas de cada área.

Según Tudón (2004), la medicina del trabajo y salud ocupacional adopta un enfoque multidisciplinario con el objetivo de promover y proteger la salud física y mental de los trabajadores. Esto se logra a través de la prevención, eliminación y control de accidentes, enfermedades y otros factores que puedan afectar la salud y seguridad en el entorno laboral. Asimismo, busca generar y fomentar ambientes laborales saludables y seguros, contribuyendo así a mantener la capacidad de trabajo de los empleados. Esto, a su vez, permite que los trabajadores lleven vidas social y económicamente productivas para lograr un desarrollo sostenible.

La medicina laboral se compone de un equipo de profesionales de diversas disciplinas, entre los cuales se incluyen los psicólogos. Estos no solo se preocupan por la salud mental de los trabajadores, sino que también desempeñan un papel crucial en

la prevención y el cuidado de la salud de los colaboradores dentro de las organizaciones.

Para autores como Londoño y Arcila (2013), la psicología organizacional se presenta como una ciencia orientada hacia el desarrollo, siendo su eje y motor principal el crecimiento evolutivo, gradual, metódico y sistemático del capital humano. En el contexto colombiano, la psicología aplicada cobra gran relevancia para las organizaciones debido a su capacidad instrumental en la gestión del recurso humano y el cumplimiento de marcos normativos legales, cuya omisión podría acarrear sanciones. Por lo tanto, el papel del profesional, no solo de psicología, sino también de otras disciplinas, debe asegurar la mejora de la productividad, ejercer control, garantizar ascensos y velar por la adaptación a nuevas condiciones laborales como un mecanismo de supervivencia en mercados cada vez más competitivos e implacables (Velásquez, 2016, p. 37).

Adicionalmente, en la actualidad, se busca alcanzar un equilibrio entre las necesidades del empleador y del empleado, abordando aspectos satisfactorios que van más allá de la compensación salarial o de productividad. Otros aspectos, como el régimen prestacional, la salud mental, la estabilidad laboral y el reconocimiento, también están inmersos en este equilibrio (Londoño y Arcila, 2013, p. 38). Estos elementos impactan en la empleabilidad y en los resultados o el impacto de las organizaciones en el mercado y la sociedad.

El Empleo

La OIT (s.f.), conocida como la Organización Internacional del Trabajo, de la cual Colombia es miembro, tiene como objetivo promover empleos libremente escogidos y productivos como base fundamental para el desarrollo social, económico y personal. A pesar de que la globalización ha traído consigo tanto prosperidad como desigualdad, existe una responsabilidad colectiva en la búsqueda de establecer bases permanentes para la generación de trabajo en condiciones de dignidad, seguridad, libertad e igualdad.

Investigaciones como las realizadas por Torres et al. (2019) abordan dimensiones culturales relacionadas con el empleo, destacando que este debe generar satisfacción y proporcionar seguridad económica para adquirir bienes y servicios. Además, se subraya la importancia de contar con capacidades y competencias educativas, así como valores como la honestidad y el compromiso, junto con características personales como la disciplina, dedicación, responsabilidad y vocación. También es crucial tener la oportunidad de acceder a estas condiciones.

Para los recién egresados, el empleo, aunque representa una oportunidad vinculada a sus sueños a futuro, puede revelar una realidad que genera niveles de frustración. Esto se debe a la percepción de ofertas laborales con baja remuneración económica y un gran volumen de trabajo, con especificaciones que pueden resultar amenazantes, como "alta resiliencia" y "bajos niveles de frustración".

Resulta inevitable abordar la otra cara del empleo: el desempleo. En Colombia, esta problemática ha experimentado un aumento en los últimos años, exacerbado por la crisis generada por el COVID-19 y el incremento de nuevas fuentes de trabajo a

través de empleos temporales. Según la OIT (2022), los empleos temporales ayudaron a mitigar el impacto significativo de la pandemia, ya que algunas plazas de trabajo se renovaban o liquidaban, y se creaban oportunidades laborales alternativas para aquellos que habían perdido un puesto fijo en las empresas. Según la OIT, los registros relacionados con el trabajo temporal no mostraron una variación significativa.

De acuerdo con la información proporcionada por el DANE en febrero de 2023, la tasa de desempleo nacional alcanzó un 11,4%, en comparación con el 9,2% registrado en 2017, pintando un panorama desafiante en términos de oportunidades laborales. Las propuestas para abordar esta crisis incluyen brindar flexibilidad laboral, trabajo por horas, capacitaciones, inclusión laboral y fomentar el emprendimiento (Vallejo, 2020, p. 2). Sin embargo, estas iniciativas no han arrojado los resultados esperados, ya que, para 2022, el número de trabajadores informales llegó a 12,9 millones, de un total de 22,2 millones de ocupados registrados. Esto significa que solo 9,26 millones de personas cuentan con un empleo formal en Colombia (Portafolio, 2022, p. 1). Además, es crucial evaluar si los trabajadores informales cuentan con todas las garantías necesarias para el adecuado desarrollo de sus labores y si experimentan satisfacción y autorrealización en sus roles laborales.

Es fundamental tener en cuenta que, según la OIT, la definición oficial de desempleo se rige por tres criterios que deben cumplirse simultáneamente, considerando la edad adecuada de una población económicamente activa (OIT, 2003, p. 7):

- "Sin trabajo": se refiere a personas sin empleo remunerado y que tampoco trabajan por cuenta propia.

- "Actualmente disponibles para trabajar": implica que las personas tienen la disposición para trabajar en un empleo remunerado o por cuenta propia.
- "Buscando trabajo": indica que las personas han realizado acciones concretas en un periodo reciente para encontrar empleo remunerado, es decir, han emprendido tareas con el propósito de conseguir un trabajo remunerado en un plazo determinado.

Además, el desempleo, según la OIT (2003), puede clasificarse de diversas maneras:

- Desempleo keynesiano: se refiere a la cantidad numérica de personas que buscan trabajo, la cual es superior a la cantidad de empleos disponibles en el mercado.
- Desempleo estructural: implica un desajuste entre los empleos necesarios y los disponibles, lo que podría requerir programas de capacitación para abordar la falta de calificaciones necesarias para el empleo.
- Desempleo friccional o transitorio: ocurre cuando las personas están buscando o esperando un trabajo, ya sea de manera voluntaria o involuntaria.
- Desempleo de larga duración: se presenta cuando las personas pasan un periodo prolongado (seis meses o más) sin empleo.
- Desempleo específico: aborda a grupos específicos en la sociedad fácilmente identificables, como por ejemplo, jóvenes sin experiencia laboral.

En relación con el subempleo, la OIT (2003) identifica dos clasificaciones:

- Por insuficiencia de horas (estacional): se refiere a situaciones en las que se trabaja solo durante períodos determinados, y no hay más trabajo fuera de estos periodos. Un ejemplo serían las zonas turísticas en temporada alta.
- Por insuficiencia de horas (ocasional): implica empleo por tiempo limitado. En Colombia, este tipo de empleo a menudo se observa en entidades públicas a través de contratos por prestación de servicios.

La importancia de abordar el empleo, y por ende el desempleo y subempleo, radica en su impacto en la empleabilidad y en las oportunidades laborales que tienen los profesionales egresados para desarrollarse.

La Empleabilidad

A lo largo de la historia, el concepto de empleabilidad ha experimentado cambios significativos. En sus inicios, se definía principalmente a través de las características sociodemográficas de los individuos considerados potencialmente empleables. En una segunda etapa, este concepto evolucionó hacia un enfoque en el cual intervenían aspectos sociales y organizacionales que determinaban las oportunidades de empleo en el mercado. En la actualidad, la empleabilidad se considera un constructo psicosocial que influye en las probabilidades de una persona para obtener o mantener un empleo, siendo esto atractivo o no, y en cómo se ajusta a un contexto socio-laboral específico (Hernández et al., 2011).

Existen diferentes definiciones de empleabilidad:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la empleabilidad como las competencias y cualificaciones que poseen las personas, aprovechando

oportunidades de formación y educación para encontrar y mantener un buen trabajo (OIT, 2006).

Según Thijssen et al. (2008), a través de su investigación, abordaron el hecho de que el concepto de empleabilidad comenzó a estudiarse empíricamente en la década de los noventa y ha sido tratado desde diferentes perspectivas (individual, organizacional e industrial). Sin embargo, proponen una definición tentativa que abarca la diversidad de enfoques existentes: "La posibilidad de sobrevivir en el mercado de trabajo interno o externo" (Thijssen et al., 2008, p. 167). Esta definición, según los autores, es general y busca abordar la variedad de interpretaciones del concepto.

Según Forrier y Sels (2003), la empleabilidad se refiere a las oportunidades que tienen las personas para obtener empleo en mercados laborales, tanto internos como externos. Estos autores ilustran cómo este término puede cumplir diversos propósitos, describiéndolo como un indicador de la posibilidad de trabajo desde varias perspectivas:

- Desde la óptica de la sociedad, especialmente del gobierno, la empleabilidad se considera un indicador de las oportunidades para lograr pleno empleo (p. 104).
- Desde el punto de vista de una organización empleadora, la empleabilidad se entiende como un indicador de la posibilidad de equilibrar la oferta y demanda de mano de obra (p. 104).
- Desde el punto de vista del individuo, la empleabilidad se asocia con la oportunidad de obtener un trabajo o avanzar en una carrera profesional (p. 104).

Según Gamboa et al. (2007), la empleabilidad se define como la percepción que tienen los individuos sobre las oportunidades disponibles para conseguir un nuevo empleo que sea de su interés o mejorar el que ya poseen. Estas oportunidades están condicionadas por sus comportamientos, características y otros contextos que les rodean. La empleabilidad, según esta definición, se concibe como "la percepción subjetiva del mercado laboral y la estimación de las probabilidades propias de obtener un empleo en ese mercado" (Gamboa et al., 2007, pp. 8-9). Esta definición es interesante porque implica explorar las percepciones subjetivas que las personas tienen sobre sus capacidades para obtener y mantener un empleo, así como su satisfacción laboral. Esta satisfacción se compone de tres componentes básicos: extrínseco, intrínseco y social (Gamboa et al., 2007).

Por otro lado, Saenz y Torres (2007) señalan que la empleabilidad aborda cuestiones psicosociales asociadas al trabajo. A pesar de la diversidad y, a veces, la difusión del término, los trabajadores son sujetos que deben enfrentar cambios culturales, exigencias e identidades para sobrevivir en una sociedad salarial (pp. 330-331).

Según Gamboa et al. (2007), la empleabilidad se define como la percepción que tienen los individuos sobre las oportunidades disponibles para conseguir un nuevo empleo que sea de su interés o mejorar el que ya poseen. Estas oportunidades están condicionadas por sus comportamientos, características y otros contextos que les rodean. La empleabilidad, según esta definición, se concibe como "la percepción subjetiva del mercado laboral y la estimación de las probabilidades propias de obtener un empleo en ese mercado" (Gamboa et al., 2007, pp. 8-9). Esta definición es

interesante porque implica explorar las percepciones subjetivas que las personas tienen sobre sus capacidades para obtener y mantener un empleo, así como su satisfacción laboral. Esta satisfacción se compone de tres componentes básicos: extrínseco, intrínseco y social (Gamboa et al., 2007).

Por otro lado, Saenz y Torres (2007) señalan que la empleabilidad aborda cuestiones psicosociales asociadas al trabajo. A pesar de la diversidad y, a veces, la difusión del término, los trabajadores son sujetos que deben enfrentar cambios culturales, exigencias e identidades para sobrevivir en una sociedad salarial (pp. 330-331).

Según Rabanal et al. (2020), el desarrollo de competencias sociales y personales en los egresados universitarios desempeña un papel crucial para mejorar su empleabilidad. La teoría de la sobre cualificación plantea que las personas son contratadas según su nivel académico al buscar empleo, sin considerar necesariamente las características específicas del puesto laboral (p. 254). No obstante, Rabanal et al. (2020) argumentan que, además de los niveles de estudios alcanzados, otros aspectos como la experiencia laboral y las ventajas que un postulante pueda tener sobre otros trabajadores son relevantes para las empresas. Los resultados de la investigación indican que es necesario abordar las carencias motivacionales y actitudinales de los egresados, con el objetivo de mejorar su efectividad al ingresar al mercado laboral y garantizar su permanencia exitosa en las organizaciones (p. 257). Esto implica proporcionar a los estudiantes formación motivacional y social para el desarrollo de competencias blandas.

El Aprendizaje

El aprendizaje desde la línea conductista, cognitiva social, el constructivismo y el humanismo:

Pavlov (1932) reconocido fisiólogo ruso, cuyas investigaciones sobre la salivación en perros le llevaron a formular la teoría del condicionamiento clásico. Esta teoría sostiene que dos estímulos, el estímulo incondicionado (EI) y el estímulo condicionado (EC), se presentan con estrecha proximidad temporal. El primero produce un reflejo, y después de varios ensayos, el segundo adquiere la capacidad de provocar un reflejo similar (Sarason, 1981, p. 574). Sin embargo, otras investigaciones han demostrado que no siempre es necesario repetir el emparejamiento de EC y EI para generar una respuesta condicionada (RC). La extinción de esta última depende en gran medida del contexto, indicando que el condicionamiento no se limita a estímulos y respuestas automáticas, sino que también involucra procesos cognitivos básicos y superiores para facilitar el aprendizaje.

Watson (1916, 1926), influenciado por la teoría de Pavlov, desarrolló la idea de la relación entre estímulo y respuesta, y concibió la psicología como el estudio de la conducta observable para explicar las formas de aprendizaje. Watson afirmó que, dadas las circunstancias adecuadas, podría tomar a un bebé al azar y adiestrarlo para convertirse en cualquier cosa, desde un abogado hasta un mendigo, sin importar habilidades, talentos, raza o tendencias (Watson, 1926, p. 10). En su modelo de condicionamiento clásico, Watson consideraba la mente como una "caja negra" y el aprendizaje como una secuencia de estímulos y respuestas que podrían asociarse a emociones. Su famoso experimento "el pequeño Albert" buscaba demostrar cómo se

podía condicionar una respuesta emocional, como el miedo, mediante la exposición a un estímulo (un roedor) y su asociación con un fuerte ruido.

Skinner (1954), con su teoría del condicionamiento operante, propuso que la conducta humana es manipulable y la introdujo en el ámbito educativo como un proceso de enseñanza y aprendizaje (Mergel, 1998, pp. 6-7). Sus planteamientos han influido significativamente en la educación actual, donde se destaca la importancia del reforzamiento, la instrucción paso a paso y la retroalimentación inmediata para que los alumnos puedan aprender a su propio ritmo y alcanzar los objetivos conductuales. La teoría de Skinner también resalta variables ambientales, como el tiempo de aprendizaje, que dependen de factores como la aptitud, la actitud y la motivación del estudiante.

Thorndike (1913), psicólogo estadounidense, contribuyó con la teoría del aprendizaje por ensayo y error. Sus experimentos con animales demostraron que el aprendizaje es gradual y resultado de la experimentación de consecuencias. Por ejemplo, un gato aprende, después de varios ensayos, cuál es la respuesta más adecuada y rápida para salir de una jaula. Thorndike también formuló la ley del efecto, que establece que las respuestas consideradas satisfactorias se aprenden más que las insatisfactorias. No obstante, el castigo no evita que se olvide una respuesta inadecuada, solo la suprime. Sus principios de enseñanza se centran en la formación de hábitos y la importancia de no formar hábitos que luego requieran eliminación, así como formar hábitos de la manera en que se utilizarán.

Para Bandura (1986), el aprendizaje es principalmente una actividad de procesamiento de información, donde la información sobre la estructura de la conducta

y los eventos ambientales se convierte en representaciones simbólicas que guían la acción (p. 51). En su teoría cognitiva social, Bandura destaca la importancia del aprendizaje vicario, que se produce mediante la observación y la experiencia de las consecuencias de los actos. Las consecuencias, ya sean propias o vicarias, son fuentes de información y motivación para fortalecer conductas. Además, la teoría incluye funciones de autorregulación, donde las personas no se limitan a actuar para adaptarse a las preferencias de otros, sino que la conducta se regula mediante estándares internos. La teoría de Bandura también aborda la autorregulación y la influencia autoproducida en la toma de decisiones.

Piaget (1970) el desarrollo cognoscitivo busca lograr un equilibrio cuando se presente un conflicto entre las creencias y la realidad observada, mediante la asimilación y acomodación. En otras palabras, dentro de los mecanismos de aprendizaje existen factores internos y externos que influyen en el desarrollo y deben resolverse. Si bien Piaget sostiene la importancia del desarrollo mediante interacciones sociales útiles, aprender requiere un desarrollo cognoscitivo que implica al estudiante contrastar lo aprendido con la realidad y ejecutar acciones que le permitan autorregular el desequilibrio de este contraste.

Vygotsky (1978) sostiene la importancia del desarrollo social para lograr el aprendizaje, al contrario de las teorías conductistas, el ser humano puede modificar el ambiente para su beneficio sin limitarse a simplemente reaccionar. Es en la interacción con el entorno que rodea al individuo donde se estimula los procesos de desarrollo y aprendizaje y por consiguiente el desarrollo cognoscitivo. Es en la interacción donde las experiencias y conocimiento permiten la reorganización de las estructuras mentales. Un

concepto importante a destacar de la teoría de Vygotsky es la zona de desarrollo próximo, con la cual “la distancia entre el nivel actual del desarrollo, determinada mediante la solución independiente de problemas, y el nivel de desarrollo potencial, determinado por medio de la solución de problemas bajo la guía adulta o en colaboración con pares más capaces” (Vygotsky, 1978, p. 86). En otras palabras, el aprendizaje se puede lograr siempre y cuando existan instrucciones adecuadas para lograrlo mediante participación guiada.

Maslow (1970) la teoría humanista involucra tanto procesos afectivos como cognoscitivos, para Maslow es necesario suplir necesidades bajo una jerarquía para la obtención de metas. Una vez se suplen necesidades básicas como son las fisiológicas, es posible intentar suplir otras como las de seguridad, pertenencia y estima para alcanzar la autorrealización. Un estudiante que no logra satisfacer su hambre y no cuenta con un lugar seguro para poder estudiar, difícilmente podrá tener conductas motivadas para alcanzar un momento cumbre (necesidad de autorrealización) como podría ser el día de sus grados. Para Maslow (1968) las neurosis junto con otros elementos determinantes, involucran deseos que no han sido satisfechos de pertenencia, seguridad, amor, respeto y prestigio (p. 21). En este aspecto, una persona sana con tendencias a la autorrealización, buscará su mayor potencial haciendo uso de sus talentos, conocimientos, capacidades y aceptación plena para el cumplimiento de su misión, con una tendencia recurrente hacia la unidad, sinergia e integridad (Maslow, 1968, p. 21).

La motivación es entonces un aspecto fundamental no solo en la obtención de buenos resultados durante el aprendizaje académico, también en el desempeño laboral de los trabajadores en sus distintos lugares de trabajo.

Rogers (1963) la tendencia a la realización abordada por Rogers, presta una gran importancia a la motivación para el crecimiento personal, autonomía y liberación, en donde el organismo humano siempre está motivado y en búsqueda de algo, concibiéndolo como un todo y no una sola parte, con tendencia a la integridad, realización, mantenimiento y la mejora de dicho organismo (Rogers, 1963, p. 6).

Esta motivación ligada al aprendizaje significativo, lleva a los estudiantes a involucrarse en sus estudios bajo impulsos que vienen de su interior que involucra conductas, actitudes y la personalidad del estudiante, este potencial y deseo natural de aprender. Rogers (1969) lo describiría como una idea molesta el hecho de que un estudiante deba ser “motivado” cuando los jóvenes poseen un alto grado de motivación intrínseca y se encuentran inmersos en ambientes que son un reto para él (descubrir, saber, resolver problemas). La educación luego de unos años de escuela para el niño a sofocado la motivación en gran medida (p. 131).

Por lo tanto, los egresados de programas académicos percibieron el aprendizaje significativo como algo que les ayudaría no solo mejorar como personas, también impactar positivamente el entorno donde se podrían desempeñar laboralmente, recibiendo una gratificación económica que les permitiría ayudar suplir parte de sus necesidades.

Atkinson (1966-1974) con su teoría de las expectativas y el valor de la motivación para el logro, planteó el conflicto entre la aproximación y evitación. La

primera está asociada a las expectativas de éxito, mientras que la segunda es el miedo a fracasar. Serán las acciones que realice la persona que la lleven a uno u otro resultado: $T_s = M_s \times P_s \times I_s$.

La motivación para el logro (M_s) es una disposición estable o un rasgo característico del individuo a esforzarse por el éxito. La estimación que hace el individuo de la probabilidad de alcanzar la meta (P_s) se relaciona inversamente con I_s . Los individuos tienen un mayor incentivo para esforzarse en tareas difíciles que en tareas fáciles. Se experimenta mayor orgullo cuando se cumplen tareas difíciles (Schunk, 2012, p. 359).

Si ejemplificamos esta teoría en el entorno educativo, estudiantes con alto nivel de motivación para el logro, elegirán actividades que sean de dificultad media (retadoras pero alcanzables) y evitarán tareas que sean difíciles de cumplir debido a su alta probabilidad de fracaso o demasiado fáciles que no producen satisfacción alguna.

Feldman (2005) el aprendizaje a lo largo de la historia ha contado con múltiples definiciones según el modelo teórico con el cual se mire, sin embargo, es posible considerar que dicho aprendizaje es un proceso que permite construir y modificar conocimientos, actitudes, conductas, habilidades, creencias. “Cada uno de nosotros debe adquirir y después depurar sus habilidades y capacidades por medio del aprendizaje” (Feldman, 2005, p. 168). Por consiguiente, es posible determinar que el egresado deberá continuar su proceso de aprendizaje incluso en el ámbito laboral, ya que le permitirá una mejor adaptación a los procesos y condiciones laborales únicas de cada empresa, en donde la motivación será un eje principal para el logro de los objetivos propuestos.

Educación a Distancia

A lo largo de la historia, el aprendizaje ha recibido diversas definiciones según el marco teórico considerado, como se discutió anteriormente. Por lo tanto, se puede lograr el aprendizaje sin otorgar una importancia significativa a la modalidad de estudio, ya sea presencial, virtual o a distancia.

No obstante, algunos estudios han identificado ciertos inconvenientes asociados a la educación virtual y a distancia. Estos problemas incluyen una potencial baja efectividad en áreas científicas que requieren experiencias prácticas (Barker, 1986). Además, se señalan obstáculos como la falta de habilidades en el uso de herramientas tecnológicas, escasa autonomía, dificultades en la gestión del tiempo, temor al fracaso y desafíos socioeconómicos (García, 2019). Asimismo, se destaca la ausencia de contacto humano y una retroalimentación menos continua con docentes y compañeros de estudio, lo que puede contribuir a una percepción negativa respecto al aprendizaje adquirido en modalidades virtuales o a distancia (Bali y Liu, 2018).

Por otra parte, se han realizado estudios que comparan el rendimiento académico entre modalidades presenciales y virtuales, como el llevado a cabo por Soffer y Nachmias (2018), donde se observó que los estudiantes que participaban en cursos en línea obtenían calificaciones más altas, así como un mayor compromiso y satisfacción con sus estudios. Usach et al. (2020), citando a García-Aretio (2017), sostienen que, con un diseño pedagógico adecuado, ambas modalidades de aprendizaje, ya sea presencial o a distancia, pueden proporcionar formación de calidad (p. 5).

Los resultados de la investigación de Usach et al. (2020) indican que los estudiantes que forman parte del grupo semipresencial presentan características distintas, como una mayor edad, actividad laboral, menor disponibilidad de tiempo, mayores responsabilidades y un mayor interés y motivación por el ciclo. En contraste, los alumnos de la modalidad presencial se caracterizan por tener menos responsabilidades, un mayor conocimiento en idiomas extranjeros y mejores calificaciones académicas (Usach et al., 2020, p. 5). Estos hallazgos respaldan la idea de que la motivación desempeña un papel esencial en el proceso de aprendizaje.

Incluso psicólogos destacados como Robert S. Feldman, reconocido por ser el autor del libro "Psicología con aplicaciones en países de habla hispana", ha sido pionero en la implementación de cursos de aprendizaje a distancia en la Universidad de Massachusetts (Feldman, 2005, p. 5). Ha compartido charlas sobre el uso de la tecnología para la enseñanza y se ha desempeñado como maestro de estudiantes de pregrado a través de internet (Feldman, 2005). Además, la educación a distancia, también conocida como modalidad mixta, donde no se descarta completamente la presencialidad, se ha convertido en una alternativa educativa, especialmente para aquellas personas que, debido a su ubicación geográfica, enfrentan dificultades para desplazarse o que, debido a su rol de trabajador-estudiante, requieren mayor flexibilidad en la gestión de su tiempo.

A pesar de los diversos resultados en cuanto a la calidad de la formación a distancia, las investigaciones señalan que, con un diseño pedagógico adecuado, independientemente de la modalidad de aprendizaje, es posible ofrecer formación de

calidad. Esto sugiere que la demanda de la educación a distancia seguirá en aumento en el futuro.

Este crecimiento es evidente en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) (s.f.) en Colombia, donde solo en el año 2021, se graduaron 5.625 estudiantes de programas de psicología a distancia en comparación con los 14.599 estudiantes de programas de psicología presencial. Al contrastar estas cifras con años anteriores, queda claro que la modalidad a distancia está ganando fuerza y popularidad a lo largo del tiempo como una alternativa de aprendizaje en crecimiento.

Tabla 3.

Estudiantes graduados programas de psicología a nivel nacional - Colombia

	2018	2019	2020	2021
Distancia	682	846	1.705	5.159
Presencial	8.765	10.209	11.825	12.190

Nota. Esta tabla es de elaboración propia utilizando las bases de datos de la SNIES

Metodología

Tipo de investigación

En la elección del método de investigación cualitativa, es crucial que el investigador tenga en cuenta el objeto de estudio, siguiendo el principio de que "no puede ser al contrario, esto es, el objeto no puede estar acomodándose al diseño metodológico" (Calderón y Calle, 2018, p. 72). En otras palabras, el método se selecciona para facilitar el logro del objetivo general de la investigación, que en este caso busca comprender las percepciones. Las percepciones son mecanismos que permiten interpretar o comprender la información recibida a través de los sentidos y se caracterizan por ser únicas en cada individuo. Por lo tanto, cada egresado posee su propia percepción y experiencia con respecto a la empleabilidad.

Según Hernández (2006), las investigaciones cualitativas se fundamentan en una lógica y proceso inductivo, es decir, exploran y describen para luego generar perspectivas teóricas. Este enfoque se mueve de lo particular a lo general. En el caso de las experiencias de empleabilidad de los egresados del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó, se llevará a cabo un estudio cualitativo. La investigadora realizará entrevistas, analizará los datos recopilados, revisará los resultados y extraerá conclusiones. Además, llevará a cabo y analizará entrevistas con varios egresados para comprender la pregunta del objeto de estudio. El proceso se desarrollará caso por caso, dato por dato, hasta llegar a una perspectiva general.

Teniendo en cuenta lo mencionado, el método de investigación cualitativa más apropiado sería la fenomenología, ya que se destaca por "enfaticar en la subjetividad, individualidad y los significados" (Calderón y Calle, 2018, p. 66), así como por intentar comprender experiencias que son únicas para cada persona relacionadas con un fenómeno (Hernández et al., 2014, p. 471). El investigador, al identificar un fenómeno, planteó la pregunta: "¿Las experiencias de empleabilidad de los egresados del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó son acordes al objetivo, perfil profesional y ocupacional planteados en el pensum del programa?", y mediante, por ejemplo, entrevistas semiestructuradas, busca identificar experiencias comunes y divergentes, así como categorías que puedan estar presentes de manera frecuente en dichas experiencias.

Si tenemos presente las premisas en el diseño fenomenológico descritas por Hernández et al. (2014) encontraríamos:

- La investigación tiene como objetivo la descripción y comprensión del fenómeno, no solo desde la perspectiva individual de cada participante del estudio, sino también desde una construcción colectiva, evitando realizar juicios de valor como señalar, juzgar o emitir prejuicios.
- Se basa en el análisis de discursos y temas, así como en la búsqueda de sus posibles significados. Se retrocede a las experiencias vividas a través de los testimonios de los egresados y sus empleadores.

- El investigador, a través de su imaginación, intuición y el uso de estructuras universales, se esfuerza por comprender las experiencias de los egresados y sus empleadores mediante la inter-subjetividad.
- La vivencia se convierte en una expresión escrita que captura su esencia, donde el investigador considera la temporalidad, el espacio, la corporalidad y el contexto relacional.

Suposiciones o Hipótesis

Las experiencias de empleabilidad de los egresados del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó, si están acordes al objetivo, perfil profesional y ocupacional planteados en el pensum del programa.

Población

La población estará conformada por 68 egresados de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó. La cual se caracteriza por:

Tabla 4.

Egresados de psicología a distancia por sede

Medellín	Manizales	Montería	Apartadó	Bogotá
43	6	14	1	4

Nota. Esta tabla es de elaboración propia utilizando las bases de datos suministrada por la Universidad Católica Luis Amigó

Tabla 5.

Egresados de psicología a distancia por año

2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	5	9	27	23	3

Nota. Esta tabla es de elaboración propia utilizando las bases de datos suministrada por la Universidad Católica Luis Amigó

Tabla 6.*Egresados de psicología a distancia por sexo*

Femenino	Masculino
59	9

Nota. Esta tabla es de elaboración propia utilizando las bases de datos suministrada por la Universidad Católica Luis Amigó

Teniendo en cuenta lo señalado por Hernández (2006) sobre la investigación cualitativa, donde el tamaño de la muestra no se considera relevante desde una perspectiva probabilística, ya que el interés principal del investigador no es obtener resultados para generalizarlos a una población mayor (p. 321), la selección de la muestra de egresados del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó se llevará a cabo mediante un muestreo por conveniencia no probabilístico y no aleatorio. En este proceso, se seleccionarán 17 personas para contactar, las cuales deben cumplir con dos condiciones para participar en el estudio: ser egresados de la facultad de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó y haber transcurrido un mínimo de 6 meses desde su egreso del programa. Esta selección inicial abrirá el camino para la realización de entrevistas semiestructuradas.

Muestra

De las 17 personas contactadas para participar en la investigación, a continuación, se muestran los resultados de sus características sociodemográficas y perfil profesional:

Tabla 7.

Genero de las psicólogas egresadas entrevistadas

Género	Datos
Femenino	8
Masculino	0
Otro	0

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

En la tabla 7. el género femenino es predominante representando el 100% del total de psicólogas egresadas entrevistadas.

Tabla 8.

Edad de las psicólogas egresadas entrevistadas

Edad	Datos
30 a 35 años	3
36 a 41 años	3
42 años o más	2

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

En la tabla 8. El 37,5% de las psicólogas egresadas entrevistadas tienen entre 30 a 35 años; otro 37,5% tiene entre 36 a 41 años; y un 25% tiene más de 42 años.

Tabla 9.

Lugar de nacimiento de las psicólogas egresadas entrevistadas

Lugar de nacimiento	Datos
Medellín / Antioquia	4
Itagüí / Antioquia	1
Barbosa / Antioquia	1
Istmina / Chocó	1
San Bernardo del Viento / Córdoba	1

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

En la tabla 9. El 75% de las psicólogas egresadas entrevistadas nacieron en el departamento de Antioquia; un %12,5 proceden del departamento del Chocó; y un 12,5% son originarias del departamento de Córdoba.

Tabla 10.

Estado civil de las psicólogas egresadas entrevistadas

Estado civil	Datos
Casado(a)	4
Soltero(a)	2
Separado(a)	1
Unión libre	1

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

En la tabla 10. El 50% de las psicólogas egresadas entrevistadas son casadas; un 25% son solteras; otro 12,5% son separadas; y un 12,5% viven en unión libre.

Tabla 11.

Número de hijos de las psicólogas egresadas entrevistadas

Número de hijos	Datos
Ninguno	3
1 hijo	4
2 hijos	1

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

En la tabla 11. El 37,5% de las psicólogas egresadas entrevistadas aún no tiene hijos; un 50% de ellas tienen un hijo; y un 12,5% tiene dos hijos.

Tabla 12.

Estrato social de las psicólogas egresadas entrevistadas

Estrato	Datos
1 a 2	3
3 a 4	5

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

En la tabla 12. El 37,5% de las psicólogas egresadas entrevistadas pertenecen a los estratos uno y dos; un 62,5% afirma pertenecer al estrato tres y cuatro.

Tabla 13.

Actualmente trabajan las psicólogas egresadas entrevistadas

Trabaja	Datos
Sí	7
No	1

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

En la tabla 13. El 87,5% de las psicólogas egresadas entrevistadas se encuentran laborando; un 12,5% afirma no estar trabajando.

Tabla 14.

Cargo que actualmente ejerce las psicólogas egresadas entrevistadas

Cargo	Datos
Psicóloga	4
Psicóloga más otra profesión	3
No ejerce la profesión	1

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

En la tabla 14. El 50% de las entrevistadas ejercen su profesión de psicólogas; un 37,5% afirma ejercer simultáneamente dos o más profesiones incluyendo la psicología; y un 12,5% no ejerce la profesión.

Tabla 15.

Tipo de empresa en la que trabaja las psicólogas egresadas entrevistadas

Tipo de empresa	Datos
Pública	1
Privada	2
Independiente	2
Pública e Independiente	2
No ejerce la profesión	1

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

En la tabla 15. El 12,5% de las entrevistadas ejercen su profesión de psicóloga en una empresa del sector público; un 25% realizan su labor como psicóloga en empresas privadas; un 25% ejercen la psicología en un consultorio como independientes; un 25% trabajan como enfermeras en empresas públicas y simultáneamente trabajan como psicólogas en un consultorio como independientes; y un 12,5% no ejerce la profesión.

Tabla 16.

Sector de la empresa en la que trabaja las psicólogas egresadas entrevistadas

Sector de la empresa	Datos
Salud	3
Social	2
Educativo	1
Juegos de azar y entretenimiento	1
No ejerce la profesión	1

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

En la tabla 16. El 37,5% de las entrevistadas ejercen su profesión de psicóloga en el sector de la salud; un 25% realizan su labor como psicóloga en el sector social; un 12.5% ejercen la psicología en el sector educativo; un 12.5% trabajan como psicólogas en el sector de juegos de azar y entretenimiento; y un 12,5% no ejerce la profesión.

Tabla 17.

Campo de la psicología en la que se está desempeñando las psicólogas

Campo de la psicología	Datos
Clínica	3
Social	2
Educativa	1
Organizacional	1
No ejerce la profesión	1

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

En la tabla 17. El 37,5% de las entrevistadas ejercen psicóloga clínica; un 25% realizan su labor como psicóloga social; un 12.5% ejercen la psicología educativa; un 12.5% trabajan como psicólogas organizacionales; y un 12,5% no ejerce la profesión.

Tabla 18.

Rango salarial devengado como psicóloga

Rango salarial	Datos
1 salario mínimo	4
Entre 2 a 4 salarios mínimos	3
No tiene ingresos	1

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

En la tabla 18. El 50% de las participantes del estudio devengan como psicólogas un salario mínimo; un 35,5% devengan entre dos y cuatro salarios mínimos mensuales; y un 12,5% declara no tener ingresos como ama de casa.

Tabla 19.

Tiempo que lleva laborando como psicóloga en empresa o como independiente

Tiempo laborando	Datos
Menos de 1 año	2
1 a 2 años	3
3 a 4 años	2
No ejerce la profesión	1

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

En la tabla 19. El 25% de las participantes lleva ejerciendo la psicología menos de un año; un 37,5% trabajan como psicólogas entre 1 y dos años; un 25% llevan ejerciendo la psicología entre 3 y 4 años; y un 12,5% declara no ejercer la profesión por su rol de ama de casa.

Tabla 20.

Año en el cual egresó como psicóloga de la Universidad Católica Luis Amigó

Año de egresada	Datos
2020	2
2021	1
2022	5

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

En la tabla 20. El 25% de las psicólogas egresaron en el 2020; un 12.5% egresaron en el 2021; y un 62,5% egresaron en el transcurso del 2022.

Instrumento

Entrevista semiestructurada de 16 preguntas, utilizando como base la entrevista realizada por María Alejandra Martínez Pinto y Melisa Gómez Calderón de

la Universidad Autónoma de Bucaramanga. Facultad de Ciencias de la Salud. 2015. Por medio de la cual se busca apuntar “a tres tipos de competencias del psicólogo; relacionadas con sus experiencias de empleabilidad; competencias sociales, competencias personales, competencias técnicas, formación recibida, uso de conocimientos, satisfacción con el programa, y finalmente recomendaciones para el programa” (Martínez y Gómez, 2015, p. 41).

Procedimiento

El desarrollo de la investigación comprendió las siguientes fases:

La primera fase: consta de una investigación bibliográfica en bases de datos, tesis de grados, artículos de revista, entre otros, relacionados con la psicología organizacional y del trabajo, el empleo, la empleabilidad, el aprendizaje, la educación a distancia.

La segunda fase: se desarrolla la primera etapa del proyecto, que consta del planteamiento del problema, justificación, pregunta de investigación, objetivo general y específicos, marco referencial, marco teórico, se define el tipo de investigación cualitativa y la hipótesis. Realizando los ajustes necesarios para no perder de vista lo planteado en los objetivos.

La tercera fase: se define instrumento para la recolección de la información, mediante una entrevista semiestructurada de 16 preguntas, desarrollada por María Alejandra Martínez Pinto y Melisa Gómez Calderón de la Universidad Autónoma de Bucaramanga 2015. Aprobado por el director de tesis.

La cuarta fase: se hace selección de la población y se define las características de la muestra de los egresados de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó que participarán en el estudio, mediante un muestreo por conveniencia no probabilístico y no aleatorio.

La quinta fase: por medio de una base de datos suministrada por el director de tesis, se procede a contactar a través de diferentes medios (email, grupo de WhatsApp, llamada telefónica) a un total de 17 egresados, explicándoles el propósito del estudio, asignando una cita virtual con la herramienta Meet para el desarrollo de la entrevista y obteniendo su consentimiento informado.

La sexta fase: transcripción de las entrevistas, análisis de la información suministrada por los egresados mediante su clasificación en categorías y subcategorías, uso de aportes textuales de los entrevistados para enriquecer los hallazgos.

La séptima fase: finalizar y presentar el proyecto, realizando ajustes y correcciones pertinentes, complementando las conclusiones y discusión de la investigación con los hallazgos informados por otros equipos de trabajo de grado. Preparación de artículo de investigación y sustentación.

Figura 1. Árbol de Categorías y Subcategorías



Análisis de Resultados

A continuación, se abordarán los resultados de la entrevista realizada a los Psicólogos egresados del programa a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó, teniendo en cuenta la “Matriz de Análisis (Categorías y Subcategorías)” que encontrará en los anexos para la obtención de los resultados.

Tabla 21.

Tiempo que le llevo vincularse a un empleo formal

Opciones	Cantidad
Ya tenía trabajo antes de graduarse	5
1 a 5 meses	1
6 a 11 meses	1
No ejerce la profesión	1

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

En la tabla 21. De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista se puede inferir que, los egresados de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigo, contaban con un trabajo antes de graduarse, esto debido a que en su mayoría tienen una profesión previa a la de ser psicólogos y le ha permitido el recurso económico para sus estudios. Algunos de los egresados decidieron apostarle a promoción de ascensos dentro de las mismas empresas y una no ejerce su profesión por estar dedicada al cuidado de su hija menor.

Tabla 22.

Tiempo que lleva en su cargo actual (como psicóloga)

Opciones	Cantidad
6 a 11 meses	2
1 a 2 años	3
Más de dos años	2
No ejerce la profesión	1

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

En la tabla 22. Según la información obtenida durante la entrevista con los recién egresados de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigo, a partir de la pregunta: ¿tiempo que lleva en su cargo actual?, la respuesta fue de 1 a 2 años un total de 3 personas, esta información nos muestra que no hay una alta rotación de personal debido a que los encuestados llevan poco tiempo ocupando sus respectivos cargos.

Tabla 23.

Cuántas veces ha cambiado de empleo desde que se graduó

Opciones	Cantidad
Tres veces	1
Ninguna	6
No ejerce la profesión	1

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

De acuerdo a la tabla 23. Frente a la pregunta ¿Cuántas veces ha cambiado de empleo desde que se graduó?, los egresados de psicología a distancia la Universidad Católica Luis Amigo en su mayoría evidencian que no han cambiado de empleo.

Tabla 24.

Razones por las cuales ha cambiado de empleo

Opciones	Cantidad
Finalización de contrato	1
No aplica	7

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

En la tabla 24. Según los resultados obtenidos en la entrevista a los recién egresados de psicología a distancia de la Universidad católica Luis Amigo se identifica que, en este grupo de egresados la estabilidad laboral es predominante, debido a que 7 personas de las encuestadas es decir la mayoría se encuentran laborando.

Tabla 25.

En el tiempo que lleva laborando ha tenido algún ascenso

Opciones	Cantidad
Si	1
No	7

Nota. Esta tabla es de elaboración propia 2023

En la tabla 25. Se observo que la mayoría de los recién egresados de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigo no han tenido un ascenso

en su trabajo, ya sea debido al tipo de contratación (contratistas) o a que ejercen la psicología de forma independiente.

A partir de este punto se abordarán los resultados obtenidos de las experiencias de empleabilidad de los Psicólogos egresados del programa a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó, teniendo presente siete categorías propuestas por Martínez y Gómez (2015) para el análisis de investigación: “Competencias Personales, Competencias Técnicas, Competencias Sociales, Formación recibida, Uso de conocimientos, Satisfacción con el programa (de psicología) y Recomendaciones para el programa” (pp. 49-50).

Tabla 26.

Competencias sociales

Competencias	Frecuencia
Comunicación	7
Solución de conflictos	5
Trabajo en equipo	3
Relaciones interpersonales	2
Liderazgo	1
Total frecuencias	18

Nota. Tabla adaptada tomando como base categorías propuestas por Martínez y Gómez (2015)

Según la tabla 26, de acuerdo a las experiencias de empleabilidad de los psicólogos recién egresados, las competencias sociales le aportan a su perfil profesional y a la labor que realizan, una dimensión individual e interpersonal asociadas a la comunicación, solución de conflictos, trabajo en equipo, relaciones

interpersonales y liderazgo que les permiten afrontar exitosamente las situaciones que deben enfrentar.

Las subcategorías que integran las competencias sociales de mayor a menor:

Comunicación *"Ese don de comunicación es importantísimo, vos podés tener una comunicación asertiva, que lo que diga sea recibido como lo quiere transmitir a la persona en su idioma, te entienda lo que le estás queriendo decir, la comunicación es crucial"* (P1), *"Bueno en primer lugar, coloco la comunicación, es importante un ambiente laboral donde se maneje un buen diálogo"*. (P2), Solución de conflictos *"Aprendes a ver más allá de las palabras, te lleva a tener como esa empatía y de poder decir, bueno vamos a mirar ¿qué pasó aquí?, solucionemos cierto".*(P5), *"Si algo me molesta yo pueda decirlo tranquilamente y el otro lo reciba tranquilamente y se le busque la solución"*. (P6), Trabajo en equipo *"Mucha empatía, respeto, trabajo en equipo. Si esas son como las principales como el trabajo en equipo, la empatía. Sí, esas son como demasiado importantes a la hora de trabajar en una empresa, es muy importante que un psicólogo tenga como claro. Esa entrega como hacia ese entorno laboral. Que tenga mucha empatía y que le guste trabajar mucho en equipo, yo no soy la importante"*. (P5), *"Bueno primero que todo compromiso, mucho compromiso y ética profesional, tenemos que manejar mucho la ética profesional y el trabajo en equipo"* (P2), Relaciones interpersonales *"Es sumamente importante trabajar bajo la observación de las relaciones interpersonales cierto, el respeto de las mismas, no es lo mismo que tú digas es que yo vine a trabajar, es que yo en el trabajo no necesito amigos, es que no es que vengas a hacer amigos, es que vienes a hacer relaciones empáticas y bajo el respeto cierto"* (P7), *"Una buena comunicación como base de*

relaciones interpersonales, para el trabajo que desempeño, formación en familia y manejo de conflictos” (P2), Liderazgo “Tenga capacidad de liderazgo que sea una persona integral” (P8).

Tabla 27.

Competencias personales

Competencias	Frecuencia
Empatía	6
Emprendimiento, independencia	4
Adaptación al cambio y flexibilidad	3
Seguridad en sí mismo	3
Compromiso	3
Ética, Inteligencia emocional	1
Total frecuencias	20

Nota. Tabla adaptada tomando como base categorías propuestas por Martínez y Gómez (2015)

Según la tabla 27, según las experiencias de empleabilidad de los psicólogos recién egresados, las competencias personales mas valoradas fueron la empatía, emprendimiento e independencia, seguidas de adaptación al cambio y flexibilidad, seguridad en sí mismo, compromiso, ética, inteligencia emocional, todas estas competencias en su conjunto le permiten de forma individual e interpersonal afrontar de forma exitosa las situaciones a las que los psicólogos se enfrentan en su día a día.

Las subcategorías que integran las competencias personales de mayor a menor: Empatía *“A nivel personal la empatía es fundamental, ese poder tener el contacto con el otro y sensibilizarse por el otro para mí es fundamental”*. (P1), *“Mucha*

empatía, respeto, trabajo en equipo. Si esas son como las principales como el trabajo en equipo, la empatía. Sí, esas son como demasiado importantes a la hora de trabajar en una empresa, es muy importante que un psicólogo tenga como claro. Esa entrega como hacia ese entorno laboral. Que tenga mucha empatía y que le guste trabajar mucho en equipo, yo no soy la importante". (P5), Emprendimiento/Independencia "Cómo debe comenzar su propio negocio cómo puede emprender en algo dentro de su misma profesión" (P4), "Yo estoy en estos momentos ejerciendo independiente porque no hay, no ha habido forma de que yo tenga una entrevista, que tenga un trabajo estable, un trabajo dentro de una institución que me permita decir tengo tranquilidad laboral" (P7), Adaptación al cambio y flexibilidad "Tener esa capacidad de flexibilidad para uno adaptarse o hacer un cambio o incluso si un miembro del grupo no quiere participar en la actividad, pues darle la posibilidad de esa forma empática y de comunicación de decir que no hay necesidad, no es obligatorio hacerlo participar" (P6), "Porque si se nota esos cambios, si se nota esa mejora en ese comportamiento, o en ese motivo de consulta con el que siempre llegan" (P5), Adaptación al cambio y flexibilidad "Porque si se nota esos cambios, si se nota esa mejora en ese comportamiento, o en ese motivo de consulta con el que siempre llegan" (P5), "Porque si se nota esos cambios, si se nota esa mejora en ese comportamiento, o en ese motivo de consulta con el que siempre llegan" (P7), Seguridad en sí mismo "La seguridad de decir las cosas y ese ha sido uno de mis grandes triunfos" (P6), "Te corregiría, en esto es importante que tengas presente, que hay que preguntarle esto. Entonces eso te va brindando a ti una seguridad para cuando tú ya salgas al mercado, tú puedas decir. Es que yo ya sé cómo podría afrontar esta situación" (P7),

Compromiso "Si bien es cierto el compromiso educativo es tuyo, tú eres la que está aprendiendo y tienes que buscar cómo aprender cada día más" (P1), "Bueno primero que todo compromiso, mucho compromiso y ética profesional, tenemos que manejar mucho la ética profesional y el trabajo en equipo". (P2), Ética, Inteligencia emocional "Primero que todo tener mucha inteligencia emocional, aprender sobre las reglas de la resolución de problemas ya que en nuestra profesión se presentan a diario conflictos y poseer muchos compromisos éticos". (P2)

Tabla 28.

Competencias técnicas

Competencias	Frecuencia
Estudios avanzados y capacitación contante	6
Manejo de TICS	4
Conocimiento de otras áreas diferentes a la estudiada	4
Manejo de otro idioma	2
Total frecuencias	16

Nota. Tabla adaptada tomando como base categorías propuestas por Martínez y Gómez (2015)

En la tabla 28, se observa un análisis de las competencias técnicas, las cuales son las capacidades que se relacionan con el desempeño de un trabajo de manera eficiente, siendo un factor relevante que se ha tenido en cuenta en la empleabilidad, además de factores que hacen a los egresados elegibles para un trabajo.

Según los resultados obtenidos en las entrevistas, la subcategoría más sobresaliente dentro de las competencias técnicas fueron los estudios avanzados y

capacitación constante, "En algunos casos dicen el tiempo, puede ser un año o más y sumémosle más formación académica (especializaciones)" (P8), "En el trabajo que te pidan cursos de humanización, de sensibilización, que te pidan cursos de manejo social, que ellos mismos los dicten, dicten cursos, capacitaciones como para que tú tengas un mejor contacto con la gente, para que tú llegues a tocar esa puerta "... Por ejemplo, yo tengo un diploma de manejo de las emociones, tengo un diplomado de terapia de pareja y sexualidad y eso me ayudó mucho, me pidieron hacer acá un diplomado de educativa. Creo que esas competencias le ayudan mucho a uno aquí. Claro está, si tú si tú muestras, no sé, la especialización, la maestría... Ahí va la parte salarial que de pronto hablamos ahorita, esa parte gubernamental te paga por decir si eres técnico o si eres profesional de acuerdo a eso te pagan y te pagan de acuerdo a si llevas tres años siendo psicóloga, a partir de, después de que sacaste tu tarjeta profesional. Y esa antigüedad es como la que denomina tu salario". (P1), seguida del manejo de la TICS, "He estado en búsqueda de empleo por lo general en bolsas de empleo virtuales" (P4), "Tienes una cantidad de cosas por distancia, por el lugar sociodemográfico donde estás, por la ubicación demográfica que a veces te limita cierto, obviamente el límite eres tú y tu mente, pero sí, muy agradecida con la universidad por haber ofertado" (P5), Conocimiento de otras áreas diferentes a la estudiada, "Mira, cuando yo estaba terminando ya la carrera entonces llegó mi jubilación, y yo inicialmente pensé que no iba a ser pues como a trabajar en psicología. Porque yo tengo otras carreras. Soy educadora física y soy bacterióloga" (P6), "Soy técnica profesional en enfermería y estuve trece años dentro de los ámbitos de salud, manejando las unidades de Cuidado Intensivo" (P7), manejo de otro idioma,

"Habilidades de segunda lengua, constante conocimiento sobre nuevas tendencias del medio y formación de líderes" (P3), "Vas a ver cuando te metes a buscar empleo mucho sobre eso, y te van a exigir nivel de inglés, o que seas bilingüe" (P1).

Tabla 29.

Uso de conocimientos

Formación	Frecuencia
Experiencia	7
Conocimiento teórico y práctico	4
Manejo de intervenciones	4
Total, frecuencias	15

Nota. Tabla adaptada tomando como base categorías propuestas por Martínez y Gómez (2015)

En la tabla 29 encontramos los resultados sobre el uso de los conocimientos según las capacidades del egresado.

El uso de conocimientos derivados de la formación, la experiencia y las intervenciones realizadas determinan, la eficiencia en el trabajo y la empleabilidad, en esta subcategoría la fuente de saber, fue la que más sobresalió para los recién egresados el conocimiento teórico práctico seguida del manejo de intervenciones, contextualiza el uso el uso de conocimientos.

Las subcategorías como: Experiencia, *"La experiencia lastimosamente, pero es como siempre he dicho yo, pero si uno no tiene la experiencia cómo va a aprender, pues cierto, es muy difícil que den la experiencia porque a ellos les da miedo" "No tanto especializaciones sino de la experiencia, que ya haya tenido una experiencia en el*

trabajo con lo que requiere la empresa." (P6), "En las bolsas de empleo en las cuales me he postulado exigen como mínimo 2 años de experiencia laboral y la oferta está más enfocada a psicólogos en el área organizacional" (P4), "Es como lo principal... la experiencia y que tú tengas como tus documentos del día" (P5), conocimiento teórico practico, "Dentro de lo que más resalta dentro de las competencias técnicas son las competencias técnicas en el ámbito organizacional ya que es lo que más se encuentra dentro del mercado laboral y todas las competencias técnicas ya sí se requiere hacer algo particular porque también es factible que el psicólogo pueda comenzar su propio negocio puede ser haciendo en el ámbito clínico, laborando en el ámbito clínico entonces todas las competencias relacionadas para la terapia individual, de pareja" (P4), "Técnico pues yo diría que tenemos como el conocimiento teórico, el conocimiento teórico te lleva a ese desempeño práctico, porque si tú no tienes claro ese conocimiento teórico, pues difícilmente vas a poder comprender lo que viene cierto"... "un conocimiento previo teórico y haberlo llevado a una práctica es demasiado importante." (P5), "Los conocimientos que se adquieren en la universidad y los que aprenden en el campo laboral, se forman un complemento". (P8), manejo de intervenciones "Bueno estos conocimientos casi siempre los he utilizado sobre el comportamiento humano siempre me enfoco en el historial familiar o comunitario para luego así poder hacer una buena intervención" (P2), "También utilicé como herramientas más que todo enfocadas en el juego, en lo en la corporalidad desde la expresión del poder hablar, del poder dibujar, del poder jugar, bailar, cierto" (P5).

Tabla 30.

Formación recibida

Formación	Frecuencia
Prácticas pedagógicas	8
Formación de calidad brindada por la universidad	7
Prácticas académicas	6
Falta más formación	5
Habilidades de negociación y tarifas del mercado	2
Total, frecuencias	28

Nota. Tabla adaptada tomando como base categorías propuestas por Martínez y Gómez (2015)

La tabla 30. Resume los resultados de la variable, formación recibida de los psicólogos egresados de la Universidad Católica Luis Amigo donde se valora la formación de calidad y las enseñanzas brindadas por la universidad, además de las prácticas profesionales.

La formación recibida en la universidad, es una parte fundamental para el ejercicio de la profesión y para la empleabilidad, En orden de importancia lo que más valoran lo egresados son: las prácticas pedagógicas, formación de calidad brindada por la universidad, prácticas académicas, falta más formación, habilidades de negociación y tarifas del mercado.

Las subcategorías como: las prácticas pedagógicas, *“Pues los aportes fueron mucho ya que en el mundo laboral puedo identificar los entornos socioculturales el estilo de comprensión y de aprendizaje de algunas personas las prácticas también me dejaron muy buenos aportes me ayudaron a soltarme y desenvolverme con cada necesidad individual o colectiva que se presenta en el mundo laboral”* (P2), *“Los*

aportes realizados desde los ejercicios pedagógicos los más valiosos me parecen a mí que son los de la práctica” (P4), formación de calidad brindada por la universidad, “Difícil pregunta, creo que lo único que puede hacer la universidad es dar herramientas de calidad sobre la disciplina que se decide estudiar, cada empresa es un mundo diferente y trae sus retos que confrontan nuestras habilidades desde el ser” (P3), “La universidad lo forma académicamente, en la práctica y en mi experiencia laboral se prepara uno, para afrontar las exigencias del mercado laboral” (P8), prácticas académicas, “La máquina de gesel y los consultorios clínicos de la universidad permitieron que uno de cierta manera afrontar a esos miedos que obviamente todos íbamos a tener posterior a la graduación” (P7), “Los aportes realizados desde los ejercicios pedagógicos los más valiosos me parecen a mí que son los de la práctica” (P4), falta más formación, “Continúa faltando, proporcionarle al estudiante todo lo que necesita para hacer una hoja de vida adecuada, para poder tener las competencias que se necesitan al momento de una entrevista” “cómo debe comenzar su propio negocio cómo puede emprender en algo dentro de su misma profesión” (P4), “Debería haber un mayor abordaje en dos cosas La psicopatologías y fundamental la guía HM Gap que lamentablemente no se maneja, no se hace mucha profundización” (P7), habilidades de negociación y tarifas del mercado, “Cobrar ha sido una dificultad grande porque claro, yo vengo de la de Antioquia donde una de las de las cosas que se lidera es la gente que no tiene el dinero hay que ayudarle. Digamos que me fue un camino de aprendizaje, yo no necesitaría, pues como el dinero así urgentemente como decir para vivir. Podría empezar dándole asesoría a la gente que no tiene dinero, pero tiene la necesidad. Nuestro saber debe valer, se debe pagar de acuerdo a sus a sus ingresos y

así lo estoy haciendo ahora, pero hay gente que no tiene la posibilidad, entonces uno debe tener una tarifa normal y una tarifa mínima. Ha sido un aprendizaje porque a mí me cuesta cobrar. Mucha gente hace el esfuerzo y lo hace y se siente bien porque es darle la posibilidad del otro es ser capaz, porque es que Dios nos da a nosotros el dinero. Y depende pues como el lugar donde uno trabaja porque uno tiene que tener en cuenta el cobro del consultorio. La virtualidad. A mí me tocó hacer la práctica en virtualidad y no es tan horrible, hay gente que no, Yo tengo un paciente que le pareció horrible cierto y eso lo puede respetar uno y listo vamos a trabajarlo así (presencial). Encuentro pacientes que han venido donde otros psicólogos, como que no usan la academia para aplicarla con el paciente, porque nosotros no somos consejeros. Nosotros tenemos que tener claro que nosotros somos personas que sabemos cómo conducir al paciente, que hay cosas que de pronto se le pueden ir a uno, pero tenemos que tener claro que yo tengo que estar bien formada y si me siento flojita, pues leo siempre, siempre estar leyendo. Yo hablo es como de lo que me han hablado algunos pacientes cuando han ido donde otros psicólogos. Me escuchaba y ya y nunca me dio la recomendación y a mí, por ejemplo, me gusta la cognitiva, es porque uno les dice, bueno vamos a hacer una tarea, a los chicos no se les puede decir tareas, sino, vamos a hacer un experimento bien chévere, porque ellos están en contra de la tarea, entonces por ahí tengo a una con el “experimento” de arreglar la habitación. Entonces, esa escuchar esas técnicas que usan otros cierto y estar y estar viendo las recomendaciones, por eso digo en la universidad está un poco quedada con los egresados, porque igual ellos se han ido equivocando en el caminar porque nosotros salimos con unos vacíos que no deberíamos de tener, que la universidad debería de

tener en cuenta, pero uno entiende que son demasiada burocracia para poderlo solucionar, pero deberían hacer como grupitos así para los egresados que estamos tan motivados, porque yo cada día me enamoro más de esta carrera que quise hacer hace mucho tiempo, pero pensé que no era” (P6).

Tabla 31.

Satisfacción del programa

Conocimientos	Frecuencia
Satisfacción positiva	7
Insatisfacción con el programa	1
Total frecuencias	8

Nota. Tabla adaptada tomando como base categorías propuestas por Martínez y Gómez (2015)

Teniendo en cuenta la tabla 31. la formación académica recibida, muestra un grado de satisfacción positiva con el programa por parte del egresado.

En las subcategorías predomina la satisfacción positiva, *“El conocimiento que se adquiere a partir de todas las asignaturas y en la práctica es muy valioso” (P4), “A distancia pues yo me siento muy agradecida” (P5), “De 1 a 100 – 80% satisfecha, porque sentí responsabilidad de la universidad, sentí unos profes, la gran mayoría de profes, estaban inmiscuidos en esa responsabilidad de formar psicólogos” (P6), “La universidad lo forma académicamente” (P8), Insatisfacción con el programa, “A mí sí me quedó faltando el centavo para el peso”. “Yo pienso que se quedó cortica”. “Hace falta empaparnos de todo, no solamente es en los textos, que, aunque son muy importantes y digamos que es el manual para tú seguir, necesito la vivencia. Entonces necesitas enfrentarte a eso para poder llevar a cabo esos manuales” (P1).*

Tabla 32.*Recomendaciones para el programa de Psicología a Distancia*

Recomendaciones	Frecuencia
Trabajo de campo	4
Ninguna	2
Emprendimiento	2
Carné para egresados	1
Intercambio / estudios para egresados	1
Capacitación hoja de vida y entrevista	1
Reforzar clínica	1
Seguimiento a los docentes	1
Soporte emocional y acompañamiento	1
Total frecuencias	14

Nota. Tabla adaptada tomando como base categorías propuestas por Martínez y Gómez (2015)

De acuerdo con la tabla 32. Las entrevistas realizadas a los psicólogos recién egresados estos manifiestan una serie de recomendaciones para el programa de psicología, como lo son: Trabajo de campo *"Yo digo que tener contextos más de enfrentarme con la realidad, es decir, la práctica es importante, pero... porque no hacer así sea a distancia ir un día a una comunidad donde trabajes con psicólogos y vamos a mirar el trabajo de esos psicólogos cierto, otro día vamos a colaborar con esos psicólogos. Ese es como enfrentar la realidad"* (P6), Emprendimiento *"Comenzar su propio negocio cómo puede emprender en algo dentro de su misma profesión"* (P4),

Carné para egresados “Carné para los egresados” (P3), Intercambio / estudios para egresados *"Oportunidades de Intercambio / estudios en el exterior para personas que finalizaron la carrera"* (P3), Capacitación hoja de vida y entrevista *"Proporcionarle al estudiante todo lo que necesita para hacer una hoja de vida adecuada, para poder tener las competencias que se necesitan al momento de una entrevista"* (P4), Reforzar clínica, *"Mejorar y buscar esa parte que no tenía la universidad que era la parte clínica"* (P5), Seguimiento a los docentes, *"Una docente que ya no está, porque ella nos dijo una vez en la clase de una materia sumamente importante que era psicología clínica y la señora es una tesa, porque es una tesa, pero es una persona con mucho conocimiento que no sabe compartir el conocimiento cierto. Entonces ella nos hizo sentir muy mal porque nos dijo que nosotros los que estudiábamos y que trabajamos no teníamos derecho a estudiar. Que uno o estudiaba o trabajaba y que enseguida que trabajábamos y estudiábamos, éramos tan conchudos que teníamos marido, hijos y algunos hasta mozos o mozas y que entonces así como esperábamos entregar un trabajo con calidad."* (P7), Soporte emocional y acompañamiento *"Pienso que sí sería muy bueno un poquito más de soporte de la parte emocional y acompañamiento al proceso educativo"* (P7).

Conclusiones

A partir de los resultados de la investigación, se obtuvo una visión integral de las experiencias de empleabilidad de los egresados del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó en lo que respecta a competencias sociales, personales y técnicas. Además, se examinan aspectos como el uso de conocimientos, la formación recibida, la satisfacción con el programa y las recomendaciones para su mejora.

Según Gazier (2001), la empleabilidad se orienta hacia trabajadores con un nivel elevado de competencia, destacando la importancia de la interacción y responsabilidad en el mercado laboral en relación con la oferta de empleo. Esta característica permite al egresado de la facultad de psicología a distancia definir que la empleabilidad es una competencia inherente al individuo y está directamente vinculada con la efectividad y el desempeño en una tarea, obra o labor específica. Las experiencias compartidas por los psicólogos egresados de la facultad de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó revelan competencias personales como la adaptación al cambio y la flexibilidad. Estas habilidades individuales les permiten adoptar posturas de empatía, compromiso, seguridad en sí mismos, ética e inteligencia emocional. Para Rabanal et al. (2020), el desarrollo de competencias sociales y personales en los egresados universitarios es crucial para su empleabilidad. Se destaca la necesidad de proporcionar herramientas adecuadas que fortalezcan las carencias actitudinales y motivacionales en los egresados, con el objetivo de que logren integrarse de manera efectiva en el mercado laboral. Esto implica el desarrollo de actitudes, comportamientos, competencias, el uso de estrategias y la toma de

decisiones que orienten el proceso hacia la consolidación de la inserción laboral (p. 257). Estas características refuerzan significativamente su desempeño profesional.

Las competencias técnicas se presentan como requisito fundamental en la búsqueda de empleo para los egresados de la facultad de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó. Dentro de la investigación, se identificó estudios avanzados y capacitación continua como características destacadas por los psicólogos, considerándolas como puntos de referencia cruciales en su formación profesional. Estas competencias son esenciales al momento de buscar empleo, al igual que la habilidad en el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), y la competencia en el manejo de otro idioma. En este grupo de egresados, se observa un aspecto particular en cuanto a conocimientos en áreas diferentes a la profesión estudiada. Siguiendo la perspectiva de Bandura (1986): "El aprendizaje es principalmente una actividad de procesamiento de información, en la que la información acerca de la estructura de la conducta y acerca de acontecimientos ambientales se transforma en representaciones simbólicas que guían la acción" (p. 51). En este grupo de psicólogos, se encuentran profesionales con experiencia en otras áreas como enfermería, bacteriología, entre otros. En su mayoría, llevan varios años ejerciendo sus profesiones anteriores a convertirse en psicólogos, y destacan la importancia de dar continuidad a su formación profesional.

Otras competencias cruciales dentro de la empleabilidad de los egresados del programa de psicología a distancia son las competencias sociales, que permiten evaluar las habilidades interpersonales necesarias para colaborar con la comunidad, equipos de trabajo y relaciones interpersonales. Dentro de la investigación, la

comunicación se destaca como una de las competencias más relevantes en este ámbito. Según Aamodt (2010), los psicólogos organizacionales deben involucrarse en temas como liderazgo, satisfacción personal, motivación de los colaboradores, comunicación asertiva, manejo de conflictos, realización y elaboración de encuestas para evaluar las fortalezas y debilidades de las empresas. Además, deben cumplir funciones de consultoría mediante intervenciones grupales y grupos focales, facilitando la participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de la organización. La solución de conflictos, el trabajo en equipo y el liderazgo son competencias que deben estar presentes en cualquier ámbito en el que el psicólogo decida ejercer.

Dentro de la categoría de formación recibida, se destaca un reconocimiento hacia la educación de alta calidad proporcionada por la Universidad Católica Luis Amigo. Este reconocimiento se ve respaldado por la práctica profesional, que los egresados señalan como una fase educativa crucial dentro de la universidad. En muchos casos, esta etapa permitió fortalecer y consolidar los conceptos aprendidos durante su formación académica. Además, los egresados expresan la importancia de abordar ciertos aspectos para mejorar el programa en futuras generaciones de psicólogos. Estos aspectos incluyen la necesidad de llenar posibles vacíos en el programa, prestar mayor atención a convenios institucionales que faciliten la continuidad del proceso de formación de los psicólogos graduados, profundizar en áreas específicas como clínica, neurociencias y farmacología, y mejorar la calidad humana y la formación académica de los docentes.

Las experiencias de empleabilidad de los egresados de la facultad de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigo se caracterizan por la

presencia de competencias sociales, personales y técnicas, destacando la autonomía como una característica fundamental para su desarrollo. El conocimiento adquirido tiene su origen en dos fuentes principales: la formación académica y la experiencia laboral. Este conocimiento, derivado del dominio de un cargo, se convierte en la base para ser eficiente y mejorar las condiciones de empleabilidad en un mercado laboral altamente competitivo. En términos de valor, las competencias personales, que incluyen empatía, emprendimiento, independencia, adaptación al cambio y flexibilidad, seguridad en sí mismo, compromiso, ética e inteligencia emocional, se sitúan en el primer plano. Le siguen las competencias sociales, como comunicación, solución de conflictos, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y liderazgo. Por último, se encuentran las competencias técnicas, entre las que se incluyen estudios avanzados y capacitación constante, manejo de TICS, conocimiento de otras áreas diferentes a la estudiada y manejo de otro idioma. Si tenemos presente las competencias anteriormente abordadas y las contrastamos con el objetivo, perfil profesional y perfil ocupacional del pensum del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó, podemos concluir que:

La hipótesis “Las experiencias de empleabilidad de los egresados del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó, si están acordes al objetivo, perfil profesional y ocupacional planteados en el pensum del programa” ha sido confirmada.

A nivel del objetivo del pensum, los egresados cuentan con competencias académicas sólidas para el ejercicio de su profesión para brindar solución a diferentes problemáticas en diferentes ámbitos de la psicología (social, educativo, organizacional,

clínico), así como el análisis y la intervención tanto a grupos como individuos. De igual forma es importante tener presente que existen otras dinámicas ajenas al quehacer del psicólogo que pueden afectar su labor, por ejemplo, el tipo de contratación, salario y oportunidades laborales que brinda el mercado.

En cuanto al perfil profesional, el egresado tiene la capacidad de continuar de forma autónoma su proceso de formación para dar respuesta a los nuevos fenómenos y retos que surgen en la sociedad actual, de una forma armónica, participativa, solidaria, ética. Sin embargo, uno de los principales retos que debe asumir los egresados, son las exigencias del mercado de profesionales en psicología con especialización, lo cual, se puede convertir en un obstáculo para aspirar a un empleo debido a los altos costos que esto implica, al igual que la necesidad de seguir vinculados a la universidad para tener acceso a capacitaciones y otros beneficios que aquilaten su quehacer laboral.

En el perfil profesional, los egresados cuentan con competencias esenciales para la prevención, intervención y promoción de la salud mental en diferentes escenarios como el organizacional, educativo, social, clínico. Con respecto a este último, los egresados recalcan la necesidad de fortalecer aún más las competencias en el área clínica a través de actividades o herramientas que lleven a la praxis de la teoría, resaltando las prácticas profesionales como un buen método de aprendizaje.

Discusión

A partir de diversos estudios realizados por cuatro grupos distintos, cuyo objetivo también fue investigar la percepción del impacto de la formación en psicología

a distancia en los egresados de la Universidad Católica Luis Amigó, se identificaron varios aspectos que coinciden con las competencias que deben desarrollar los graduados del programa de psicología a distancia.

En el ámbito de las competencias técnicas, se observa que son un requisito fundamental en la búsqueda de empleo para los egresados de la facultad de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó. Los estudios mencionan la importancia de la realización de estudios avanzados y la participación en una capacitación constante como características destacadas que los psicólogos consideran fundamentales en su formación profesional. Además, se destaca la relevancia del manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y la competencia en otro idioma como aspectos esenciales en el momento de obtener empleo. En el grupo de egresados, se identifica un enfoque particular en el conocimiento de áreas distintas a la profesión estudiada.

El porcentaje de psicólogos que solo cuentan con un título de pregrado sin estudios adicionales concuerdan con los resultados obtenidos en otros estudios recientes ubicándose en el rango del 45 al 60%, sin embargo, otros estudios demuestran que la mayoría realiza cursos y diplomados. Consideramos que hay una relación importante entre las dificultades para encontrar empleo en el área de la psicología y el bajo porcentaje de estudios de posgrado. De igual forma los resultados son consistentes con los de otros estudios en cuanto al bajo porcentaje que ha tenido estudios posteriores en ética (Ortiz et al, 2023).

Las competencias sociales, que posibilitan la observación de las habilidades interpersonales necesarias para que los profesionales trabajen con la comunidad,

equipos de trabajo y relaciones interpersonales, son resaltadas como aspectos destacados en la investigación. La comunicación se presenta como una de las competencias más sobresalientes, junto con la capacidad para resolver conflictos, trabajar en equipo y liderar. Estas competencias se consideran fundamentales y deben estar presentes en el día a día de cualquier ámbito en el que el psicólogo desee ejercer su profesión.

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 (Londoño et al, 2023).

¿Cuáles son las principales fortalezas, en los procesos de formación del egresado del programa de psicología a distancia de la Luis Amigó? fortalezas proceso de formación Autonomía, liderazgo, trabajo en equipo, proactividad, disciplina, perseverancia, empatía, capacidad de escucha. - Ética profesional de los tutores - Capacidad investigativa - Apropiación de conocimientos propios de la psicología (Gutiérrez et al, 2023).

Las competencias personales, como la adaptación al cambio y flexibilidad, posibilitan al egresado desarrollar de manera individual posturas de empatía, compromiso, seguridad en sí mismo, ética e inteligencia emocional. Estas habilidades personales se consideran esenciales para el desempeño efectivo del egresado en diversos contextos, contribuyendo a su capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes, demostrar empatía, compromiso ético y una sólida inteligencia emocional.

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 (Londoño et al, 2023).

Las experiencias de empleabilidad de los egresados de la facultad de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó se componen de competencias sociales, personales y técnicas, destacándose la autonomía como una característica primordial para el desarrollo de estas habilidades. El conocimiento adquirido proviene de dos fuentes fundamentales: la formación académica en sí misma y la experiencia laboral. El dominio de un cargo y la experiencia laboral no solo complementan, sino que también sirven como base para la eficiencia y la mejora de las condiciones de empleabilidad en un mercado laboral altamente competitivo.

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 (Londoño et al, 2023).

Bibliografía

- Aamodt, Michael. 2010. Psicología Industrial/Organizacional 6a. edición. ISBN-13: 978-607-481-346-3. Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. Santa Fe. Argentina
- ARNOLD, JOHN; RANDALL, RAY y cols. Psicología del trabajo. Quinta edición
PEARSON EDUCACIÓN, México, 2012 ISBN: 978-607-32-1478-0 Área:
Ciencias sociales
- Atkinson, J. W. y Feather, N. T. (1966). A theory of achievement motivation. Nueva York: Wiley.
- Atkinson, J. W. y Raynor, J. O. (1974). Motivation and achievement. Washington, DC: Hemisphere.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Carillo, F (2018). "Influencia del Proyecto Profesional y de la Marca Personal en la Empleabilidad, Diseño, Desarrollo y Evaluación Efectiva de un Programa". 2018 tesis Doctoral. Universidad de Zaragoza.
- Coyote. T. 2019. Análisis de Competencias Profesionales de Psicólogos en Formación y su Impacto de Empleabilidad". Tesis Maestría. Universidad de Morelos.
- DANE (2023). Mercado Laboral. Información febrero 2023. Recuperado de:
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#empleo-y-desempleo>

Funlam.edu.co (2021) recuperado de:

<https://www.funlam.edu.co/modules/sedebogota/item.php?itemid=91>

Feldman, R. S. (2005). *Psicología: con aplicaciones en países de habla hispana*.

McGrawHill.

Feldman, R. (2009). *Psicología con aplicaciones en países de habla hispana*. (8a ed.).

México: Mc Graw Hill.

Fernández, J. (s.f.). Principales corrientes en el campo de la psicología. Recuperado

de: <http://psicoycom.galeon.com/docb.doc>

Forrier, A. and Sels, L. (2003) 'The concept employability: a complex mosaic', *Int. J.*

Human Resources Development and Management, Vol. 3, No. 2, pp.102-124.

Furnham, A. (2001). La Historia de la Psicología Organizacional y el Estudio del

Comportamiento Organizacional. En A. Furnham, *Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones*. (págs. 51-97) México:

Alfaomega.

Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P. y Peiró, J.M. (2007). La empleabilidad y la iniciativa

personal como antecedentes de la satisfacción laboral. Instituto Valenciano de

Investigaciones Económicas. Recuperado el 20 de junio de 2011 de

<https://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>

Gazier, B. (2001). Employability: The complexity of a policy notion. En P. Weinert, M.

Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapàgne, & U. Walwei (Eds.), *Employability:*

From theory to practice (pp. 3-23). New Brunswick, London: Transaction

Publishers.

- Gutiérrez, A., Mojica, L., Mahecha, P. (2023). Percepción del impacto en la formación de psicología a distancia y el desarrollo profesional de los egresados del programa a distancia.
- Hernández, E., Ramos, Y., Negrín, F., Ruiz, C., Hernández, B. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Vol. 27, n.º 2, 2011 - Págs. 131-142.
- Hernández, S.R., Fernández, C.C., y Baptista, L.P. (2014). Metodología de la investigación quinta edición. México. McGraw Hill.
- Londoño, H. Arcila, P. (2013). Manual de introducción a la teoría de desarrollo humano y organizacional, fundamentada en la sinergia motivacional y la productividad. Facultad de Ciencias sociales y Humanas programa de psicología Universidad de Manizales.
- Londoño, V., Baquero, S., Flores, L. (2023). Percepción del impacto en la formación de psicología a distancia y el desarrollo profesional de los egresados del programa a distancia.
- López, E. (2008). Historia de la Psicología Organizacional: cuando el pasado influye en el presente (de lo particular a lo global). Mexico: Universidad del Valle de Atemajac. Recuperado de: <http://revista.univa.mx/n60/ArtLopez.html>
- Maslow, A. (1968). Toward a psychology of being (2a. ed.). Nueva York: Van Nostrand Reinhold.
- Maslow, A. (1970). Motivation and personality (2a. ed.). Nueva York: Harper & Row.

- Martínez, C y Peña, C. (2013). Pertinencia e impacto de las prácticas empresariales desde la perspectiva de los empresarios, graduados y estudiantes en práctica de la universidad pontificia bolivariana seccional Bucaramanga. Bucaramanga. UPB.
- Martínez, M., Gómez, M. (2015). Experiencias de empleabilidad en egresados (as) de psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga. Universidad Autónoma de Bucaramanga
- Mergel, B. (1998). Diseño instruccional y teoría del aprendizaje. Canada. Recuperado de: <http://www.academia.edu/download/41376581/Teorias.pdf>
- Orejuela, J. J., Bermúdez, R. E., Urrea, C. E., & Delgado, L. A. (2013). Inserción laboral de jóvenes profesionales, el caso de psicólogos bonaventurianos. Cali: Editorial Bonaventuriana.
- OIT (s.f.). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf
- OIT (2003) Nota orientativa 1 Analizar el desempleo y el subempleo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf
- OIT (2006). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3406>
- OIT (2022). La OIT rebaja las previsiones de recuperación del mercado laboral para 2022. <https://www.ilo.org/global/about-the->

[ilo/newsroom/news/WCMS_834129/lang--es/index.htm#:~:text=Las%20previsiones%20indican%20que%20el,los%20186%20millones%20de%202019.](https://www.eltiempo.com/ingles/newsroom/news/WCMS_834129/lang-es/index.htm#:~:text=Las%20previsiones%20indican%20que%20el,los%20186%20millones%20de%202019.)

Ortiz, N., Jiménez, T., Cárdenas, S. (2023). Percepción del impacto en la formación de psicología a distancia y el desarrollo profesional de los egresados del programa a distancia.

Pavlov, I. P. (1932). The reply of a physiologist to psychologists. *Psychological Review*, 39(2), 91–127. <https://doi.org/10.1037/h0069929>

Piaget, J. (1970). Piaget's theory. En P. Mussen (Ed.), *Carmichael's manual of child psychology* (3a. ed., Vol. 1, pp. 703-732). Nueva York: Wiley.

Pollard, E. y Hillage, J. (2001). *Exploring E-learning*. Brighton, Inglaterra, Reino Unido: The Institute for Employment Studies (IES)/Report 376.

Portafolio (2022). En Colombia hay 12,9 millones de trabajadores informales: dónde están. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/informalidad-en-colombia-cuantos-trabajadores-asi-hay-y-donde-estan-573917>

Rabanal, R., Huamán, C., Murga, N., Chauca, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*. Vol. XXVI, No.2, Abril-Junio 2020, pp. 250-258.

Rentería, E. (2007). Empleabilidad: Una lectura Psicosocial. *Revista de estudios de trabajo en Colombia*, 11 (1) ,36-59.

- Rentería, E., & Andrade, V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología Desde El Caribe*, (20), 130-155.
- Rogers, C. (1963). The actualizing tendency in relation to “motives” and to consciousness. En M. R. Jones (Ed.), *Nebraska symposium on motivation* (Vol. 11, pp. 1-24). Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
- Rogers, C. (1969). *Freedom to learn*. Columbus, OH: Merrill.
- Sotelo Castillo, M. A., Barrera Hernández, L. F., Echeverría Castro, S. B., & Ramos Estrada, D. Y. (2022). Aprendizaje percibido de estudiantes universitarios en cursos en modalidad presencial y mixta: un estudio comparativo.
- Sáez, F. y Torres, C. (2007). Empleabilidad. Madrid: FUNDIPE. Documento técnico síntesis del encuentro sobre Empleabilidad. Recuperado el 13 de marzo, 2007, de <http://www.fundipe.es/publicaciones.html>.
- Sarason, I. (1981). *Psicología de la conducta anormal*. [Psychology of abnormal behavior]. México: Trillas.
- Schunk, D. (2012). *Teorías del Aprendizaje. Una perspectiva educativa*. (6ta ed.). Pearson Educación.
- Sora, B., Caballer A., Peiró, J. (2010). Los efectos de la inestabilidad laboral en el trabajador y la dependencia del empleo. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2010.00075.x>

- Tiffon, B. 2001. Estudio Psicopatológico del Estatus de Desempleo desde una Perspectiva Socio-Laboral. Tesis Doctoral. Universidad de Barcelona. Facultad e Medicina.
- Thijssen, J., Van der Heijden, B. y Rocco, T. (2008). Toward the employability link model: current employment transition for future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7, 165-183.
- Thorndike, E. L. (1912). *Education: A first book*. Nueva York: Macmillan.
- Thorndike, E. L. (1913b). *Educational psychology: Vol. 2. The psychology of learning*. Nueva York: Teachers College Press.
- Tomado de Calderón-Vallejo, G. A y Calle-Piedrahita, J. S. (2018). Diseños y métodos de investigación. En: Montoya-Zuluaga, P.A. y Cogollo-Ospina, S.N. (comp). *Situaciones y retos de la investigación en Latinoamérica*. Medellín: Colombia. Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigó.
- Torres-López, Teresa Margarita, Acosta-Fernández, Martín, & Parra-Osorio, Liliana. (2019). Dimensiones culturales del empleo y desempleo de jóvenes universitarios de Cali, Colombia. *Psicogente*, 22(41), 159-181. <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3306>
- Tudón, J. (2004). *La Medicina del Trabajo y La Salud Ocupacional Revista Latinoamericana Salud Trabajo*- new.medigraphic.com
- Usach Pérez, I., Taléns-Visconti, R. y Ruano Casado, L. (2020). *La formación profesional a distancia: nuevos alumnos, nuevos retos*. *Tecnología, Ciencia y Educación*, 17, 5-31.

- Vallejo Zamudio, L. (2020). El desempleo en Colombia: una aproximación. *Apuntes Del Cenes*, 39(69). Págs. 7 - 8 <https://doi.org/10.19053/01203053.v39.n69.2020.10738>
- Velásquez, N. (2016). Aproximación histórica a la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia. Fundación Universitaria los Libertadores, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/284/28450492002.pdf>
- Vygotsky, L. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Watson, J. B. (1916). The place of the conditioned-reflex in psychology. *Psychological Review*, 23, 89-116.
- Watson, J. B. (1926b). What the nursery has to say about instincts. En C. Murchison (Ed.), *Psychologies of 1925* (pp. 1-35). Worcester, MA: Clark University Press.

Anexos

Entrevista para los Psicólogos Egresados de la Modalidad a Distancia de la Universidad Católica Luis Amigó

Datos sociodemográficos:

- Nombre y Apellidos:
- Género: Femenino___ Masculino___
- Edad:
- Lugar de Nacimiento:
- Estado Civil:
soltero (a): ___ casado (a): ___ viudo (a): _____ unión libre: ___
- No de hijos (as):
- Estrato del barrio donde vives:
- Trabaja: si: ___ no: ___
- Cargo:
- Tipo empresa (pública o privada):
- Sector de la empresa (financiero, salud, comercial, educativo, producción, servicios temporales, etc).

- Campo de la psicología donde se está desempeñando (organizacional, educativo, social, jurídico, clínico, entre otros):
- Rango salarial: menos de un salario mínimo ____ un salario mínimo ____ entre dos o cuatro salarios mínimos ____ más de cinco salarios mínimos ____
- Tiempo que lleva en la empresa:
- Fecha de egresado:

Entrevista:

1. ¿Cuánto tiempo le llevó vincularse a un empleo formal?
2. ¿Cuánto tiempo lleva en su cargo actual?
3. ¿Durante el tiempo que llevas egresado cuéntame cuantas veces has cambiado de empleo?
4. ¿Cuáles son las razones por las cuales ha cambiado de empleo?
5. ¿En el tiempo que llevas laborando, ha tenido algún ascenso? Descríbanos como se dio este proceso.
6. ¿Cuáles son las competencias personales que las organizaciones les están exigiendo para ingresar al mundo laboral?
7. ¿Cuéntame cuales son las competencias sociales que debe tener un psicólogo para lograr desempeñarse en el ámbito laboral?
8. ¿Cuáles consideras que deben ser las competencias técnicas (conocimientos) que requiere un psicólogo recién egresado para ser competente y exitoso?

9. Explíquenos cómo usted ha usado los conocimientos adquiridos en la universidad en su cargo y desempeño actual.
10. ¿Cómo cree usted que la universidad lo formó para afrontar las exigencias del mercado laboral?
11. ¿Qué aspectos cree usted que son necesarios para lograr un adecuado ambiente laboral?
12. ¿Qué aportes desde los ejercicios pedagógicos (realizadas en las clases) y las practicas académicas les han aportado en su desempeño laboral?
13. ¿Descríbanos qué tan satisfecho (a) está usted con la formación recibida por parte de la universidad?
14. ¿Cuáles son los requerimientos y exigencias que están haciendo los empleadores a los psicólogos recién egresados en el momento de hacer los procesos de selección y contratación?
15. ¿Qué aspectos cree usted que debería seguir potencializando para lograr mayor crecimiento personal, profesional y laboral?
16. Observaciones y recomendaciones para el programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó.

Invitación E-mail / Percepción del Impacto: Formación en Psicología a Distancia y Desarrollo Profesional de los Egresados del Programa



→ Para |



INVITACIÓN PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EGRESADO

Usted ha sido invitado a participar en el proyecto de investigación titulado: ***“Percepción del impacto: formación en psicología a distancia y desarrollo profesional de los egresados del programa”***, a cargo de las estudiantes Patricia Montoya Montoya y María Adelaida Arias Arenas, con apoyo del docente Paul Javier Bedoya Pastrana de la Universidad Católica Luis Amigó.

Esta investigación tiene como objetivo analizar las experiencias de empleabilidad de los egresados del programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó de la sede de Medellín, y si están acordes al objetivo, perfil profesional y ocupacional planteados en el pensum del programa.

Su participación consistirá en agendar un espacio con Patricia Montoya o María Adelaida Arias, quienes de forma virtual le realizarán una entrevista semiestructurada que consta de 16 preguntas.

Si está de acuerdo en participar, las fechas programadas para las entrevistas virtuales son del 04 al 10 de agosto de 2023, en el horario que a usted le convenga.

Cordialmente,

Patricia Montoya Montoya

Celular: 320 721 9639


E-mail: patricia.montoyamo@amigo.edu.co

María Adelaida Arias Arenas

Celular: 316 340 0118

E-mail: maria.ariasen@amigo.edu.co

Invitación y Video Grupo WhatsApp



¡Muy buenos días! Invitamos cordialmente a todos los egresados del programa de Psicología a Distancia de la Universidad Católica Luis Amigó a participar en nuestra emocionante investigación sobre "La Percepción del Impacto en la Formación en Psicología a Distancia y el Desarrollo Profesional de los Egresados del Programa".

Este estudio es llevado a cabo por dedicados estudiantes de último semestre como parte de su proyecto de grado, y estamos seguros de que su participación será fundamental para enriquecer nuestra comprensión de cómo la formación a distancia ha influido en su desarrollo profesional.

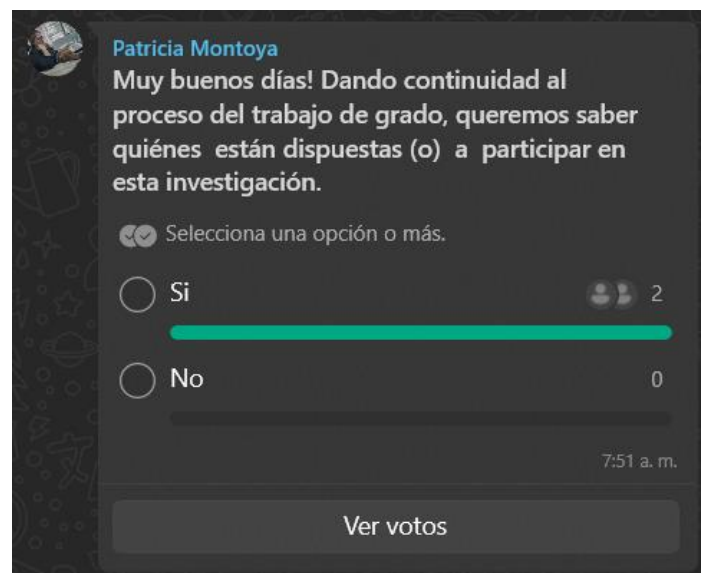
¿Por qué deberían participar?

Contribución al conocimiento: Su experiencia y perspectiva son invaluable para el avance del campo de la psicología a distancia. Al participar, estarán ayudando a generar información esencial para futuros estudiantes y profesionales.

Reflexión personal: Participar en esta investigación les dará la oportunidad de reflexionar sobre su propio crecimiento y desarrollo profesional desde que se graduaron del programa. Esto puede ser una experiencia enriquecedora y reveladora.

Apoyo a sus colegas: Al formar parte de esta investigación, están apoyando a estudiantes que están a punto de graduarse y que desean contribuir al conocimiento de la psicología. Su participación les brinda la oportunidad de ser mentores de futuros profesionales.

Reconocimiento: Como muestra de nuestro agradecimiento, los participantes recibirán un resumen de los hallazgos de la investigación una vez que se haya completado.



Consentimiento Informado



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "Percepción del impacto: formación en psicología a distancia y desarrollo profesional de los egresados del programa" 2023-02

Fecha:

		2023
--	--	------

Nombre completo del entrevistado(a)
Edad:
Número celular
Número de cédula
Correo electrónico

Al firmar este documento, certifico que he sido informado(a) con claridad y veracidad debida respecto al proyecto académico de investigación que las estudiantes PATRICIA MONTOYA MONTOYA, MARIA ADELAIDA ARIAS ARENAS me han invitado a participar; que actúo consecuentemente, libre y voluntariamente como colaborador(a), contribuyendo a este procedimiento de forma activa. Soy conocedor(a) de la autonomía que poseo para retirarme u oponerme al ejercicio académico, cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna, y que no se tratará de una intervención con fines de tratamiento psicológico. Que se respetará la buena fe, la confiabilidad e intimidad de la información por mi suministrada.

MARCAR CON UNA X

- SI AUTORIZO** que el estudiante, grabe audio/video de la actividad para luego poder utilizarlo como material de estudio en su proyecto académico de investigación.
- NO AUTORIZO** que el estudiante, grabe audio/video de la actividad para luego poder utilizarlo como material de estudio en su proyecto académico de investigación.

Firma



Entrevista: Datos Sociodemográficos**Datos sociodemográficos:**

- Nombre y Apellidos: **(P1)**
- Género: Femenino Masculino Otro
- Edad: 33
- Lugar de Nacimiento: Medellín, Antioquia
- Estado Civil:
soltero (a): casado (a): viudo (a): unión libre:
- No de hijos (as): 0
- Estrato del barrio donde vives: 4
- Trabaja: si: no:
- Cargo: Psicóloga, Auxiliar de enfermería, Cosmetóloga integral, Administradora de una posada familiar
- Nombre de la empresa: Gobernación de San Andrés
- Tipo empresa (pública o privada): Pública
- Sector de la empresa (financiero, salud, comercial, educativo, producción, servicios temporales, etc): Social
- Campo de la psicología donde se está desempeñando (organizacional, educativo, social, jurídico, clínico, entre otros): social

- Rango salarial: menos de un salario mínimo ____ un salario mínimo ____ entre dos o cuatro salarios mínimos _x_ más de cinco salarios mínimos ____
- Tiempo que lleva en la empresa: 8 meses psicóloga
- Fecha de egresado: diciembre de 2021

Datos sociodemográficos:

- Nombre y Apellidos: **(P2)**
- Género: Femenino _x_ Masculino ____
- Edad: 36 años
- Lugar de Nacimiento: San Bernardo del Viento, Córdoba
- Estado Civil:
soltero (a): ____ casado (a): ____ viudo (a): ____ unión libre: __x__
- No de hijos (as): 2
- Estrato del barrio donde vives: 1
- Trabaja: si: _x_ no: ____
- Cargo: Apoyo Psicosocial
- Nombre de la empresa: Municipio de San Bernardo del Viento (Bienestar Familiar)
- Tipo empresa (pública o privada): Pública

- Sector de la empresa (financiero, salud, comercial, educativo, producción, servicios temporales, etc). Social
- Campo de la psicología donde se está desempeñando (organizacional, educativo, social, jurídico, clínico, entre otros): Social / Educativo
- Rango salarial: menos de un salario mínimo ___ un salario mínimo __x_ entre dos o cuatro salarios mínimos_____ más de cinco salarios mínimos
- Tiempo que lleva en la empresa: Año y medio
- Fecha de egresado:14 de diciembre de 2020

Datos sociodemográficos:

- Nombre y Apellidos: **(P3)**
- Género: Femenino Masculino___
- Edad: 37
- Lugar de Nacimiento: Medellín, Antioquia
- Estado Civil:
soltero (a): casado (a): _____ viudo (a): _____ unión libre: _____
- No de hijos (as): 0
- Estrato del barrio donde vives: 3
- Trabaja: si: no: _____

- Cargo: Analista de Talento Humano
- Empresa: WPLAY
- Tipo empresa (pública o privada): Privada
- Sector de la empresa (financiero, salud, comercial, educativo, producción, servicios temporales, etc). Juegos de azar y entretenimiento.
- Campo de la psicología donde se está desempeñando (organizacional, educativo, social, jurídico, clínico, entre otros): Organizacional
- Rango salarial: menos de un salario mínimo ____ un salario mínimo ____ entre dos o cuatro salarios mínimos X más de cinco salarios mínimos ____
- Tiempo que lleva en la empresa: 4 años
- Fecha de egresado: 2021

Datos sociodemográficos:

- Nombre y Apellidos: **(P4)**
- Género: Femenino X Masculino ____
- Edad: 35 años
- Lugar de Nacimiento: Medellín, Antioquia
- Estado Civil:
soltero (a): ____ casado (a): X viudo (a): ____ unión libre: ____

- No de hijos (as): 1
- Estrato del barrio donde vives: 3
- Trabaja: si: ___ no:
- Cargo: Ama de casa
- Tipo empresa (pública o privada):
- Sector de la empresa (financiero, salud, comercial, educativo, producción, servicios temporales, etc):
- Campo de la psicología donde se está desempeñando (organizacional, educativo, social, jurídico, clínico, entre otros):
- Rango salarial: menos de un salario mínimo ___ un salario mínimo___ entre dos o cuatro salarios mínimos___ más de cinco salarios mínimos ___
- Tiempo que lleva en la empresa:
- Fecha de egresado: 15 de diciembre de 2022

- Nombre y Apellidos: **(P5)**
- Género: Femenino Masculino___ Otro___
- Edad: 43
- Lugar de Nacimiento: Barbosa, Antioquia
- Estado Civil:

soltero (a): casado (a): viudo (a): unión libre:

- No de hijos (as): 1
- Estrato del barrio donde vives: 3
- Trabaja: si: no:
- Cargo: Auxiliar de enfermería / Psicóloga independiente
- Nombre de la empresa: Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios y como particular en consultorio compartido.
- Tipo empresa (pública o privada): público / independiente, privado
- Sector de la empresa (financiero, salud, comercial, educativo, producción, servicios temporales, etc): salud
- Campo de la psicología donde se está desempeñando (organizacional, educativo, social, jurídico, clínico, entre otros): clínica / con gusto por la psicología humanista
- Rango salarial:
menos de un salario mínimo un salario mínimo entre dos o cuatro salarios mínimos más de cinco salarios mínimos
- Tiempo que lleva en la empresa: como psicóloga independiente un año y medio.
Y como enfermera 20 años.
- Fecha de egresado: 15 diciembre 2021

Datos sociodemográficos:

- Nombre y Apellidos: **(P6)**
- Género: Femenino Masculino Otro
- Edad: 61
- Lugar de Nacimiento: Medellín, Antioquia
- Estado Civil:
soltero (a): casado (a): viudo (a): unión libre:
- No de hijos (as): 0
- Estrato del barrio donde vives: 4
- Trabaja: si: no:
- Cargo: psicóloga independiente / Pensionada (Educadora física)
- Nombre de la empresa: Ninguno
- Tipo empresa (pública o privada): privada - particular
- Sector de la empresa (financiero, salud, comercial, educativo, producción, servicios temporales, etc): salud
- Campo de la psicología donde se está desempeñando (organizacional, educativo, social, jurídico, clínico, entre otros): clínica
- Rango salarial:
menos de un salario mínimo un salario mínimo entre dos o cuatro

salarios mínimos____ más de cinco salarios mínimos ____

- Tiempo que lleva en la empresa: 1 año
- Fecha de egresado: junio 2022

Datos sociodemográficos:

- Nombre y Apellidos: **(P7)**
- Género: Femenino __X_ Masculino__ Otro____
- Edad: 34
- Lugar de Nacimiento: Itagüí
- Estado Civil:
soltero (a): ____ casado (a): ____ viudo (a): ____ separado (a): __X__
- No de hijos (as): 1
- Estrato del barrio donde vives: 2
- Trabaja: si: __X_ no: ____
- Cargo: Psicóloga independiente
- Nombre de la empresa: Ninguno
- Tipo empresa (pública o privada): Privada - particular
- Sector de la empresa (financiero, salud, comercial, educativo, producción, servicios temporales, etc): salud

- Campo de la psicología donde se está desempeñando (organizacional, educativo, social, jurídico, clínico, entre otros): clínica
- Rango salarial:
 menos de un salario mínimo ____ un salario mínimo ____ entre dos o cuatro salarios mínimos __X__ más de cinco salarios mínimos ____
- Tiempo que lleva en la empresa: 3 años
- Fecha de egresado: 14 diciembre 2020

Datos sociodemográficos:

- Nombre y Apellidos: **(P8)**
- Género: Femenino Masculino ____
- Edad: 39
- Lugar de Nacimiento: Istmina, Chocó
- Estado Civil: Casada
 soltero (a): ____ casado (a): viudo (a): ____ unión libre: ____
- No de hijos (as): 1
- Estrato del barrio donde vives: 2
- Trabaja: si: no: ____
- Cargo: Tutora

- Tipo empresa (pública o privada): Privada
- Sector de la empresa (financiero, salud, comercial, educativo, producción, servicios temporales, etc). Educativo
- Campo de la psicología donde se está desempeñando (organizacional, educativo, social, jurídico, clínico, entre otros): Educativo
- Rango salarial: menos de un salario mínimo _____ un salario mínimo _X_ entre dos o cuatro salarios mínimos_____ más de cinco salarios mínimos _____
- Tiempo que lleva en la empresa: 5 meses
- Fecha de egresado: julio 2022

Entrevista: Transcripción de las Respuestas

Pregunta	Respuestas
<p>1. ¿Cuánto tiempo le llevó vincularse a un empleo formal?</p>	<p>P1: “Realmente si hablamos como tal de como iniciar esa parte laboral con la psicología fue algo duro, realmente para mi concepto fue como algo difícil porque uno siempre sale, uno siempre se gradúa con la intención de empezar a elaborar ahí mismo. Fue complejo, fue mucha palanca, de mucho toque puertas, de mucho insista. Y sí, sí me pareció como un poco complejo tan complejo que durante ese tiempo yo volví a ejercer como la enfermería, volví a hacer otras cosas más que me permitieran seguir como laborando, entonces podemos estar hablando... Mira fue el 2021 y el 2022 completico y empecé a elaborar casi que, en el 2023, lo que llevamos de este 2023. Es por contratación, entonces, por decir, yo puedo cumplir ocho horas en la gobernación en mi puesto como psicóloga cierto, y si abren una convocatoria un proyecto de PIP que va a durar dos tres meses y yo me lanzo y quedo puedo ejercer las dos cosas con total libertad. Entonces sí lo he hecho, de hecho, en enero, en febrero, en febrero abrieron una convocatoria de PIP como para rastreo de enfermedades nosocomiales y para ese tiempo, yo asistí, estuve con ellos tres meses labor, y en esos tres meses finalizó el proyecto y ya”.</p> <p>P2: “Pues me llevó como tres meses, me gradué en diciembre y ya en marzo ya estaba trabajando del 2021”.</p> <p>P3: “Estaba trabajando en otro cargo de la misma empresa, realicé las prácticas y luego quedé en el área de Talento Humano”.</p> <p>P4: “En el momento no me he vinculado a ningún empleo formal.”</p> <p>P5: “Pues inicialmente las ganas de ejercer, el sueño de estudiar psicología venía desde hacía muchos años y pude lograrlo pudiendo trabajar como como enfermería. Se logró, pues como este sueño y este propósito para mí, es muy claro de que si estaba estudiando psicología es porque quiero ejercer la psicología cierto, entonces esas ganas y ese propósito que tengo en mi vida y que tengo claro que es ser psicóloga cierto y poder ejercerlo. Eso fue lo que me impulsó hacerlo de manera independiente, obviamente con todos los requisitos que se requieren, que tú saques la tarjeta profesional y que tengas el permiso desde el RETHUS cierto. Entonces hice, pues como todo el proceso de hacerlo de manera muy oficial y ya busqué el</p>

espacio porque me parecía demasiado importante para mí. Empezar... porque considero que hay que arrancar o sea, si ese es mi propósito, ese fue mi fin de estudiar, lógicamente tenía que hacerlo de alguna manera y no esperar a que de pronto pudiera ser vinculada, como rico poder ser vinculada como psicóloga dentro de mi empresa, pero todo requiere también como de un proceso y aparte te piden que tengas una experiencia laboral cierto, entonces es como todos estas estas situaciones, pero mi propósito siempre ha sido muy claro y por eso lo estoy haciendo de alguna manera posible. En cuento a vincularme a una empresa formal no he hecho el intento de hacerlo, depende de tu necesidad, es que tú vas dando como ese paso, yo tengo un hijo cierto, un hijo que tiene 14 años... 15 años, perdón. Yo como que pensaba en esa estabilidad económica cierto, o sea, estoy vinculada a la empresa hace 19 años en enfermería y poder renunciar para trabajar en alguna empresa como psicóloga sería maravilloso, pero me frena el hecho de no tener de pronto esa estabilidad y esa seguridad de que puedo estar vinculada cierto, entonces no he hecho como el deber de hacerlo afuera. Aparte de pronto las propuestas laborales que he visto, siempre te piden una experiencia laboral de un año como mínimo entonces esa ha sido como lo que me ha frenado, acá en mi empresa lo he tratado y he intentado, pero como es una empresa social del estado, pues también tiene como su proceso ahí político y bueno.... Ahí vamos, pero sí lo tengo como en mi pensamiento y aparte quería iniciar como particular poniéndome el reto de poder arrancar sin esperar a ser vinculada a alguna empresa y hacerlo desde mi propio propósito cierto, entonces la verdad ha sido muy productivo y ha sido muy enriquecedor, poder hacerla en una empresa rico!! pero ese ha sido como siempre mi límite, o sea, pensar en la estabilidad económica de mi hijo para poder tomar alguna decisión en caso tal de que se me pueda presentar, pero obviamente, si se me presenta una propuesta laboral buena, con tiempo y que de pronto no me exijan esa experiencia laboral, pues obviamente, pues creo que no lo pensaría”.

P6: “Mira, cuando yo estaba terminando ya la carrera entonces llegó mi jubilación, y yo inicialmente pensé que no iba a ser pues como a trabajar en psicología. Porque yo tengo otras carreras. Soy educadora física y soy bacterióloga. Entonces pensé que no, pero el mismo medio pues empezó a cómo la gente como a preguntarme, y de hecho yo sabía que salía de la universidad no muy experta en clínica y uno cuando sale de una carrera sale con mucho ¡no sé nada!, ¡no sé nada!, cierto. Pero ya la necesidad de la gente... entonces inclusive me llegaron algunas posibilidades de trabajar en la empresa, pero ya cuando uno

termina un proceso en una empresa, que es mi empresa, de alguna manera yo trabajaba con bienestar, con el estar del empleado, trabajaba en la parte de educación física y hacía parte de la psicología también. El pago me parecía muy poco y demasiado trabajo, inclusive de entrada le dicen a uno, pues que el horario es trabajar allá y te llevas trabajo para la casa y yo ya he hecho eso y no, pues no me gustó, no me pareció, inclusive mandé las hojas de vida, pero no, no tenía como ese afán de hacerlo, además uno ya en mi etapa es disfrutar lo que hace. Y bueno, poco a poco fueron llegando los pacientes y ahí vamos. Ya tengo proyectos, es hacerlo como más en la web de forma internacional, que ya tengo algunos contactos y aquí va, aquí nos vamos. Yo inicialmente empecé en aquí en mi unidad porque hay un lugar donde podíamos estar, pero no fue lo más adecuado, no me gustaba mucho el distrito. Entonces en este momento alquilo dos consultorios, uno en el área del sur donde aparece pues más pacientes y otro por la Floresta. A veces la gente pide que la rebaja del dinero, todo eso, entonces buscamos un espacio que también me presta el lugar donde voy a al grupo de oración, es una casa. Entonces allá les puedo cobrar menos porque no tengo que pagar consultorio. Son esos tres lugares. Trabajar en una empresa lo tengo como una opción, uno no puede decir no cierto, porque puede ser que una empresa me presente un proyecto de los que va con mi proyecto de vida, donde se donde realmente se trabaje por el bienestar de las personas, porque donde trabajaba de donde salió jubilada, me han dado varios contratos, digámosle así, contratos para dar charlas cierto, pero las empresas limitan mucho los tiempos, los espacios con los trabajadores y yo entonces lo dejé por eso, lo empecé a hacer el año pasado y este año le dije no, no, que no lo quería hacer, entonces no lo descarto del todo cierto pero no creería que es mi primera opción”.

P7: “Ha sido muy compleja porque es el hecho de que en la mayoría de las empresas buscan especialización, cierto, el hecho de no tener experiencia laboral también perjudica un poco. Yo empecé mi trabajo como contratista con la alcaldía de Medellín y me demoré nueve meses en adquirir trabajo. Inicialmente Empecé con un voluntariado, el voluntariado, pues obviamente como su nombre lo dice fue sin ánimo de lucro. Y ahí ya fui organizando o sea lamentablemente como adquirí mi trabajo, por rosca literalmente cierto, alguien dentro de la organización me dijo que tenés una entrevista con tal persona y lastimosamente la parte social ha sido así en su mayoría. Yo tengo muchos compañeros egresados de la Luis y en su mayoría todos pasamos por eso: me trajo este, empecé con

	<p>este hacer contratos como contratista, valga la redundancia, de los contratos no son estables, no hay una estabilidad ni emocional ni laboral. Este es un contrato de seis meses, tres meses cuatro meses, un año. En estos momentos nosotros, el 31 de mayo, quedamos desempleados casi quinientas personas porque se habían acabado los contratos y porque tenían pues como otro proceso, ellos dentro del contrato, como contratista no tienen la obligación de informarte que tu contrato no continuará, simplemente se termina el contrato. Tú esperas que el contrato siga, pero... entonces ahí se presenta la primera inestabilidad emocional y adquirir trabajo en este momento ha sido muy difícil. Por ejemplo, yo estoy en estos momentos ejerciendo independiente porque no hay, no ha habido forma de que yo tenga una entrevista, que tenga un trabajo estable, un trabajo dentro de una institución que me permita decir tengo tranquilidad laboral. Entonces es compleja la situación, la verdad lastimosamente estamos en un país donde nuestros rangos salariales son supremamente insensibles, entonces están ofreciendo un mínimo para una profesional en psicología, que trabaja de lunes a viernes, de siete a cinco y los sábados de ocho a una para captación de personal, entonces tú tienes que captar todo el personal, tienes que trabajar por un mínimo y uno en realidad se sienta a pensar, esto es una carrera por vocación. Porque esto se hace más que por adquirir algo económico es por vocación, pero nos necesitamos subsistir económicamente, cierto, una cosa no tiene por qué estar aislada de la otra entonces es un trabajo bastante complejo, que denigren de esa manera algo tan importante como la Salud Mental y eso que pasamos post pandemia, que nos demostró que las cifras en Salud Mental a nivel nacional están críticas y están muy mal manejadas. A pesar de eso siguen ofreciendo trabajos como el que vimos esta semana creo en una página social, que decía que estaba necesitando psicólogo para que hiciera visitas y cada visita se paga por cuarenta mil pesos incluyendo el informe de la visita. Lo peor es que tenemos profesionales que dicen dónde te envió la hoja de vida, cierto. Lastimosamente entonces terminamos desde nuestro mismo que hacer denigrando nuestra profesión”.</p> <p>P8: “Pues me llevó como siete meses”.</p>
<p>2. ¿Cuánto tiempo lleva en su cargo actual?</p>	<p>P1: “8 meses... pero esta contratación realmente es por prestación de servicios. Entonces como te contaba por ser parte de la gobernación ellos lanzan proyectos, entonces esos proyectos se llevan a cabo a través del tiempo, por ejemplo, este proyecto va hasta noviembre qué finalizan elecciones, finaliza el proceso de gobernación del actual gobernador, valga</p>

	<p>la redundancia. Entonces cuando finalizan esos proyectos finaliza ese contrato ya de ahí para allá vuelve uno y empieza a como a presentarse a convocatorias que la hacen”.</p> <p>P2: “Llevo como un año y 6 meses”</p> <p>P3: “2 años 8 meses”</p> <p>P4: “No me he vinculado a ningún empleo por eso no podría comentar cuánto tiempo.”</p> <p>P5: “Como psicóloga independiente llevo un año y medio aproximadamente. Como auxiliar de enfermería 19-20 años”.</p> <p>P6: “1 año de independiente”.</p> <p>P7: “3 años como independiente. Con los temas del consultorio gracias a Dios hemos mejorado mucho en la ciudad. Ahora tenemos muchos lugares que te prestan el servicio en una suma módica cierto, que tú puedes decir Bueno yo puedo pagar el servicio del consultorio y al mismo tiempo puedo generar ganancias porque que tú habilites tu propio consultorio también es complejo dentro de la ciudad, la habilitación necesita un paso a paso que es complejo y que requiere documentos que tú no puedes obtener sola de inmediato, sino que tienes que pasar por un proceso de consultorio de otra persona que ya esté habilitada para que te pueda generar los documentos que te exigen en la dirección seccional y poder avalar y hacer tu habilitación individual. entonces es más factible, yo creo que justamente por estas necesidades fue que ha surgido es que ha surgido el boom dentro de la ciudad de tener los consultorios en alquiler, que ya están avalados, que ya tienen habilitación, que tienen tu proceso que tú simplemente alquilas por horas cierto. porque a los pacientes es complejo, es el voz a voz cierto. Entonces tú inicias con tus primeros pacientes este te trajo, este te mando aquel, bueno entonces tú no eres lo que él necesita dentro de su proceso individual, entonces tú ya le haces remisión al a la persona que lo tenga, eso tiene que tener claridad para un profesional y es que nosotros desde nuestro quehacer epistemológico, no tenemos siempre la habilidad de poder comprender cuándo en realidad el paciente necesita cosas que no le podemos ofrecer. También es claro, entender que aunque nosotros tengamos una base epistemológica, eso no quiere decir que no podamos hacer uso de las otras corrientes para trabajar con el paciente.</p> <p>P8: “Llevo siete meses laborando, yo me gradué en julio y conseguí trabajo fue, a finales de febrero “.</p>
3. ¿Durante el	P1: “De empleo, supongamos que... o digamos que siempre he

<p>tiempo que llevas egresado cuéntame cuántas veces has cambiado de empleo?</p>	<p>mantenido como esa rama entre la enfermería y la cosmetología cierto, y la administración pues con la posada es un negocio familiar. Y lo ahora pues que se dio la oportunidad de dar como los primeros pinos en la psicología, pero realmente siempre durante este tiempo, antes y durante este tiempo de egresada. Como he expuesto de que siempre era la cosmetología, la enfermería y el negocio familiar que ha sido como lo más estable”.</p> <p>P2: “Bueno me he mantenido el mismo cargo aclarando que es contrato ops” Que es un contrato ops.... Es un contrato con una empresa pública y digamos que es un servicio temporal porque no le dan a uno un contrato mayor a un año, son contratos de 7 meses, 8 meses así o cuatro meses, dependiendo el servicio que se vaya a prestar y el campo de la psicología digamos que es social y educativa”.</p> <p>P3: “No he cambiado de empleo”.</p> <p>P4: “Durante el tiempo que llevo egresada he estado en búsqueda de empleo por lo general en bolsas de empleo virtuales, pero no ha sido posible.”</p> <p>P5: “Siempre he estado en el mismo empleo... como empleo nuevo diría que es psicología, lo diferente a ser auxiliar de enfermería. En mis estudios hice técnicas, hice una técnica en administración en salud, diplomado en urgencias... pues como técnicas y diplomados... pero una carrera pues psicología”.</p> <p>P6: “Soy pensionada... Lo que de pronto podríamos decir es que inicialmente como yo en mi trabajo me desempeñaba mucho dando charlas de bienestar, que tienen que ver con toda la parte de la salud física y psicológica, entonces si me estaba proyectando por ahí, inclusive, estaba haciendo un proyecto para presentar a las empresas como independiente. Pero algunas empresas, pues me habían dicho como para hacer un subcontrato, pero no es más. Lo que puede hacer uno como independiente clínica”.</p> <p>P7: “Solamente una vez, bueno no, tres, esta sería la tercera vez que voy a buscar empleo, la primera fue cuando salí que empecé con el voluntariado y la segunda fue cuando pasé el voluntariado a estar directamente vinculada con la secretaría de salud de Medellín y esta es la tercera vez que estoy buscando trabajo.</p> <p>P8: “No, he cambiado de empleo “.</p>
<p>4. ¿Cuáles son las razones por las</p>	<p>P1: “Claro que sí, pues te cuento que yo me gradué muy niña en el colegio y cuando me gradué, como para no quedarme en la</p>

<p>cuales ha cambiado de empleo?</p>	<p>casa, yo empecé rapidito, rapidito, a estudiar enfermería. Me gradué de la enfermería aproximadamente a los... no había cumplido los 18 años, y con un permiso laboral de mi mamá puede empezar a laborar. Como a los cinco años comencé a estudiar cosmetología como para abrirme un campito más en el mundo de la enfermería y tratar de meterme más como por la enfermería estética, estudié cosmetología y me gustó para la vida, me gustó, me pareció como un hobby, y posteriormente decidí cambiar de vida después de mucho tiempo, me cansé de trasnochar, me cansé de sacrificar muchos días especiales con mi familia. Entonces dije que quería estudiar algo que se asemejara y que, a mi parecer, encerrar mi esencia que era siempre como servir, que era siempre estar a la vanguardia, lo que necesitara el ser humano, entonces decidí entrar a estudiar psicología. De eso se basaba como mi decisión de poder seguir haciendo lo que siempre había hecho y poderle poderme dar un cambio de vida, tener unas jornadas diferentes, poder tener de pronto más tiempo en casa, poder manejar mi tiempo de otra manera a como lo venía haciendo durante muchos años”.</p> <p>P2: “Ninguna”.</p> <p>P3: “No aplica”.</p> <p>P4: “No he cambiado de empleo ya que no accedido alguno, en el momento estoy buscando en diferentes bolsas de empleo, ninguno se acomoda al tiempo que le estoy dedicando a mi familia y a mi hija sobre todo a mi hija, ya que por lo general son empleos donde son muchas horas de trabajo, las cuales van desde las 7 de la mañana hasta las 5 o 6 de la tarde contando también los sábados lo cual no concuerda con el tiempo que quiero estar con ella.”</p> <p>P5: “La razón de decidir psicología es siempre tuve claro que esa era la carrera con la que me identificaba cierto. Las razones pues han sido siempre como esa posibilidad de comunicación y de ayudar al otro cierto. También es propia porque es primero yo tener esa comunicación conmigo misma para poder ayudar al otro cierto. Siempre he tenido como claro ese propósito, como que siempre muy enfocado en ayudar cierto. O conocer el comportamiento humano, o sea, porque nos comportamos, pensamos, optamos de tantas maneras y como no tuve la posibilidad hace tantos años por cuestiones económicas y posibilidades, pues que uno de pronto no puede en ese momento...”.</p> <p>P6: “La facilidad de manejo de tiempo, las personas cierto, sabes que la mayoría de mis pacientes han sido jóvenes</p>
--------------------------------------	---

	<p>entonces son los papás los que se acercan y digámosle son el gancho, pues yo creo que hay otra palabra más bonita, pero en mi proceso educativo mi creencia en Dios llama mucho la atención a los a los padres y realmente Cómo fui docente me acerco fácil a los a los jóvenes porque entiende uno desde dónde vienen muchos malestares. Eso pues me ha ayudado, me ha ayudado mucho”.</p> <p>P7: “La primera vez fue un empleo no remunerado cierto, porque el primer empleo fue voluntariado, entonces ya apareció el empleo remunerado, obviamente iba a cambiar de empleo y esta vez es por terminación de contrato”.</p> <p>P8: “Ninguna, no aplica porque no, he cambiado de empleo “.</p>
<p>5. ¿En el tiempo que llevas laborando, ha tenido algún ascenso? Descríbanos como se dio este proceso.</p>	<p>P1: “No, por el tipo de contrato. En el caso de la enfermería, digamos que nosotras como que no ascendemos así como que me van a pasar de enfermera de pronto, no, lo manejamos como por campos, es decir, puedo empezar en un área de hospitalización cierto que digamos que es más básica y posterior a eso te pueden mandar para un área de urgencia, puedes coger tu experiencia y ya hacer una enfermera de urgencia o ser una enfermera y obstetricia que son de partos, o ser por ejemplo, como lo maneje yo, después de mucho tiempo que era enfermera de UCI entonces intensivos, ya se maneja como por ese Rango no tanto el que te van a ascender, no tienes la posibilidad de ir cambiando de área, pero a través de que vas mostrando tus conocimientos entonces durante mucho tiempo y ya hasta el finalizar que digamos que fue ahorita después de la pandemia fui de unidad de cuidados intensivos”.</p> <p>P2: “Ninguna”</p> <p>P3: “Sí, inicié como asesora de servicio de WPLAY (casa de apuestas deportivas) inicié mi etapa de prácticas en la misma empresa, luego quedé vinculada como Auxiliar Gestor del Talento Humano y consecuente a ello, pasé a Analista de Talento Humano como profesional”.</p> <p>P4: “Por lo explicado anteriormente no puede responder la pregunta”</p> <p>P5: “Asenso no, pero si una evolución gigante. Al inicio, tú te enfrentas a una... cómo te lo dijera. Es un mundo que cuando tú empiezas, cuando tú tienes la mentalidad de estudiar psicología vas con ese propósito de comprender el comportamiento humano, cuando ya estás en el cuento de entender ¿por qué? O ¿por qué razones nos comportamos de ciertas maneras? Ahí es donde tú ya empiezas como a descubrir como una realidad que es muy bonita del ser humano cierto. Entonces cuando empiezo</p>

a ejercerlo es donde tú te das cuenta que realmente es para lo que estabas esperando y lo que estabas buscando cierto. Entonces como inicié a como estoy en estos momentos, te digo que ya tengo totalmente más seguridad. Para mí la psicología y más en el ámbito clínico. es transversal absolutamente a todo, lo que tú puedas en el campo que tú te quieras meter, como lo quieras ejercer, para mí la clínica es totalmente importante porque cada ser humano llega con un con una queja cierto, con un motivo de consulta y cuando este paciente o este consultante te llega con este motivo de consulta. No es uno, son varias personas, son muchas personas que siempre llegan con un motivo de consulta y el solo hecho de verme y visualizarme como inicié a como estoy en estos momentos, te puedo decir que me siento más tranquila. Al inicio se siente mucha preocupación ¿por qué? Porque tú sientes que los conocimientos que adquiriste... dudas... entonces tú empiezas a dudar, bueno ¿yo qué voy a hacer con esa persona? ¿Yo qué le digo? ¿yo qué hago? Ciertamente, pero cada persona con su caso, con su motivo de consulta te lleva a volver a explorar los libros, a volver a estudiar esas referencias, tienes que ser tan minucioso en mirar si realmente esa persona llega por algo orgánico, o pueden ser absolutamente todas: puede ser lo orgánico, lo emocional, lo personal, entonces eso te va abriendo, te despierta el ojo clínico. Entonces tú vas teniendo como esa facilidad de que llega esta persona y tú puedes hacer un efecto palanca, cuando llega con ese motivo de consulta o sorpresa, tú te das cuenta que hay muchas cosas de fondo. Entonces a veces cuando tú ayudas solamente con ese motivo de consultas es un efecto palanca con todo lo que viene atrás. Entonces es muy bonito que llegue esa persona y después tú notes un cambio en ese comportamiento, así sea algo pequeño, pero eso es algo demasiado bonito. Entonces te puedo decir que desde el inicio ahora me siento más segura más tranquila, obviamente uno trata de no de no fallar, que sería como lo ideal que esa persona pueda salir bien, no que se vaya peor de lo que llegó cierto, esas como la idea y eso es lo bonito de esto. Como en auxiliar de enfermería es algo muy parecido pero de una manera más asistencial y también obviamente algo muy psicológico, también porque si tú vas a atender un paciente que viene con un dolor físico cierto, orgánico, entonces tú presas ese servicio de atención física, así sea acomodarlo en la cama, así sea ponerle un medicamento que le quite el dolor, hablar con sus familiares, o sea ese contacto con el paciente también es sanador. Depende como tú llegues entonces yo diría que también hasta la psicología se aplica pues prácticamente en esa tensión siempre está presente Entonces yo creo que es como

una mezcla. Ascensos en el hospital... en la parte asistencial tú tienes siempre un mismo puesto que es asistir al paciente. Sí lo estás haciendo bien o te felicitan por x o te dicen Bueno listo, necesitamos que nos apoyes en tal proceso. O sea que nos hacen partícipes, te tienen en cuenta como en procesos de cambio del hospital. Por ejemplo, yo estoy en el servicio del centro regulador. Yo soy como la que inicié este proceso hace 20 años a la fecha y antes era yo sola en el centro regulador y ya es un centro regulador que es 24 horas, entonces me han hecho parte como del proceso de crecimiento de este servicio, pero ascensos como tal como te digo, no se escalan en auxiliar de enfermería, pero sí me han tenido presente en procesos importantes de la institución”.

P6: “Claro, yo te lo entiendo como ascenso en lo que llevas laborando. La evolución del proceso como independiente cierto. Total, siempre que uno sale de una carrera lo primero que uno se encuentra es bueno, yo no sé hacer nada. Me dijeron que sabía hacer de todo, pero yo no sé hacer nada. y es que son un montón de cosas, cierto, y el poco a poco, o sea caminando. Entonces si yo hago una evaluación de mis primeros pacientes con los que doy tengo algunos de esos todavía los tengo, pero ya más espaciado cierto es diferente la manera de abortar. Yo he tenido algo y es que yo siempre antes de hacer, cuando era educadora física, bacterióloga, cuando trabajaba con las personas en las empresas, leo mucho cierto, entonces con los pacientes también hago eso. Entonces primero, me asustaba mucho estaré leyendo lo que es, pero si voy por ahí y también que uno encuentra que hay diferentes líneas, o sea, le da su sello cierto. Y poco a poco encontrar ese sello hace que hoy sea mucho mejor el abordar el paciente, el darle la posibilidad al paciente de que se sienta bien, de que está en un espacio donde se le va a ayudar cierto, en cambio al principio decía tengo que hacerlo mejor, pero por dónde empiezo y el paciente le da una cosa. Pero entonces, por dónde es que tengo que seguir y ya voy más tranquila, ya sé. Esa es la idea de cuando trabajamos en algo y siempre ir evolucionando en ese proceso y más que tenemos una cosa muy importante los psicólogos y es hacer de este mundo algo mejor. Soy egresada de la de Antioquia, me gustó mucho la parte social, porque quise un voluntariado de doce años, o sea hice las dos carreras y estaba en el voluntariado. Inicialmente dije, humanista, me parece como súper, empecé a profundizar y llegué a la cognitivo conductual. Me ha mostrado una versatilidad súper”.

P7: “No, pues es que... por ejemplo, en el voluntariado yo no tenía eso, yo era la encargada del manejo de psicología clínica y

	<p>tenía a cargo tres estudiantes de la UPB, entonces ahí no había como forma de ascender y en el proceso de contratista Tampoco hay, pues no, no había como forma de ascender, que uno dijera es que, si tengo este desempeño, si tengo esto tengo forma de ascender, dentro de la institución, ¡no! La herramienta no estaba, pues, o sea, no tenían en ningún momento la posibilidad de decir que tú podrías ascender, no. Tú tenías esta labor como contratista y esa es tu labor”.</p> <p>P8: “No, he tenido ascenso en mi lugar de trabajo “</p>
<p>6. ¿Cuáles son las competencias personales que las organizaciones les están exigiendo para ingresar al mundo laboral?</p>	<p>P1: “A nivel personal la empatía es fundamental, ese poder tener el contacto con el otro y sensibilizarse por el otro para mí es fundamental, y a través de este tiempo antes y durante este tiempo laborando para la gobernación lo he notado mucho. Y sobre todo acá, porque la persona raizal suele ser una persona de un temple más bien, plano. Entonces tú te puedes encontrar acá el médico, el psicólogo, el trabajador social y te va a costar poder tener una comunicación amena con él. Sentir que claro esa persona que está ahí a la cual tú le tienes esa confianza para contarle, quizás, lo que te atormenta o lo que llevas dentro, que sea una persona empática y que no te ponga como un muro y eso se ve acá, entonces han tratado de humanizar mucho”.</p> <p>P2: “Bueno primero que todo compromiso, mucho compromiso y ética profesional, tenemos que manejar mucho la ética profesional y el trabajo en equipo”.</p> <p>P3: “Habilidades de segunda lengua, constante conocimiento sobre nuevas tendencias del medio y formación de líderes”.</p> <p>P4: “Las competencias personales que las organizaciones exigen para ingresar al mundo laboral son muy variadas, depende del empleo que se esté buscando por lo general y lo que más se encuentra dentro de las bolsas de empleo es el ámbito organizacional en el cual siendo egresado es muy difícil acceder a ese pues lo mínimo que solicita para poder vincular al psicólogo es que tenga dos años de experiencia.”</p> <p>P5: “Pues más que todo como la experiencia, porque mira que en cuestión de conocimientos pues sería como lo mínimo cierto, pues tener la profesión y listo, pero si te exigen la experiencia, pero que te exijan tener una especialización o tener de pronto algún estudio extra No, pues yo en mi caso en el hospital cierto, pero obviamente si he visto muchas ofertas de empleo donde sí exigen que seas o psicólogo organizacional o que sea psicólogo social cierto, o sea hay, hay empresas que sí tienen esa solicitud, esa necesidad de que tengas una especialización, pero en mi caso, pues acá en la parte pública y en la parte pues</p>

de salud, solo que de pronto si tienes la especialización en psicología clínica pues sería como lo máximo y sería algo bueno. Y eso ese sería lo que lo que yo siento que me hace falta, de pronto tener una especialización en clínica que me gusta tanto que es por lo que apunto cierto”.

P6: “Uno es que tengamos la capacidad de leer muy rápidamente la necesidad cierto, no que ellos se lo cuenten a uno sino que uno tenga las herramientas, te lo digo más por la manera que terminé la empresa que me dejó, porque ellos querían que yo me proyectara allá sino que uno necesita también hacer cambios, pero sí es como el psicólogo que vaya al punto y que sea creíble, la seguridad de decir las cosas y ese ha sido uno de mis grandes triunfos, no por mí sino porque yo pienso que lo valores, ser ecuánime con lo que digo. En la empresa tuvimos unos psicólogos que fueron a dar charlas, pero al trabajador no le llegaba, o sea, en la manera en que habla, en la manera en que da la charla, que se dirige a la gente. Entonces eso es súper importante porque a veces a uno como psicólogo no le trabajan esta parte de que te vas a dirigir al grupo, cómo te vas a dirigir al grupo. Entonces es tener esa certeza de lo que estamos hablando, la realidad del trabajador y que yo le estoy dando una solución posible cierto.

He encontrado, sabes una dificultad en algunos psicólogos es que no miran cada una de las empresas cierto, las características de cada empresa y de los grupos, porque los grupos administrativos son muy duros porque vos no sabes nada, tú sabes que es súper duro y que le tiran a uno así sin misericordia. Pero bueno, eso también es parte de crecer como profesional”.

P7: “Dentro de las exigencias personales pienso que se cumple con los requisitos cierto, es que en realidad a nivel social y a nivel técnico es donde se observa, no se miran las exigencias cierto, a nivel personal pienso que no cumplo todavía con algunos de los años de exigencia de experiencia laboral que tienen las entidades. Yo he tenido ofertas de trabajo donde se exigen mínimo cinco años de experiencia laboral. Entonces eso a nivel personal sí impide que uno pueda decir, bueno me voy a postular como aspirante porque yo no cumplo con tus requisitos. Yo tuve una sola exigencia con la edad, entonces estaban exigiendo para el cargo profesionales entre los 18 y los 28 años de edad. Entonces el rango de edad y ya se extralimitaba para mí manejo”.

P8: “En cuanto a la competencia personales que considero que las empresas están exigiendo en el mundo laboral, que le ser

	<p>tenga capacidad de liderazgo que sea una persona integral, “cierto” que sea capaz de trabajar en equipo, mucho también se debe tener en cuenta la discreción que seamos discretos y que tengamos buen manejo de los grupos, pues en el caso de lo que yo realizó aplica esto, manejo de los grupos y el manejo de la herramienta ofimáticas eso en cuanto al campo del aspecto personal”.</p>
<p>7. ¿Cuéntame cuales son las competencias sociales que debe tener un psicólogo para lograr desempeñarse en el ámbito laboral?</p>	<p>P1: “A nivel social, pues creo que lo hemos hablado como en el transcurso, también esa empatía, ese amor por el trabajo, ese don de comunicación es importantísimo, vos puedes tener una comunicación asertiva, que lo que diga sea recibido como lo quiere transmitir a la persona en su idioma, te entienda lo que le estás queriendo decir, la comunicación es crucial”.</p> <p>P2: “Bueno, donde me encuentro laborando que es bienestar familiar exige el trabajo en equipo ya que estos programas para que sean eficaces se necesita de todo el apoyo interdisciplinario, se debe tener compromiso con las formaciones a familias, facilidad de comunicarse efectivamente y ante todo la responsabilidad”.</p> <p>P3: “Empatía, Percepción y perspicacia”.</p> <p>P4: “Las competencias sociales que debe tener un psicólogo es importante contar con una buena comunicación, el psicólogo pueda acceder a conocer muchas personas los cuales puedan vincularlo dentro de esas mismas áreas laborales.”</p> <p>P5: “Mucha empatía, respeto, trabajo en equipo. Si esas son como las principales como el trabajo en equipo, la empatía. Sí, esas son como demasiado importantes a la hora de trabajar en una empresa, es muy importante que un psicólogo tenga como claro. Esa entrega como hacia ese entorno laboral. Que tenga mucha empatía y que le guste trabajar mucho en equipo, yo no soy la importante”.</p> <p>P6: Se necesitan profesionales que sean empáticos, que tengan una buena comunicación. Que sepan llegar a los grupos. Con entendimiento, con aceptación, respetar al grupo, no imponer, respetar, digamos esas de pronto conductas o tradiciones o costumbres que tenga el grupo sin imponer las mías. Es ese saber escuchar, es ese saber hablar, de comunicar, que si se requiere esa parte lúdica, entonces se trabaja la parte lúdica, que si la persona se está dando cuenta el psicólogo, que no está gustando la actividad tener esa capacidad de flexibilidad para uno adaptarse o hacer un cambio o incluso si un miembro del grupo no quiere participar en la actividad, pues darle la posibilidad de esa forma empática y de comunicación de decir</p>

	<p>que no hay necesidad, no es obligatorio hacerlo participar.</p> <p>P7: “A nivel de las competencias sociales el desarrollo cierto, por ejemplo de haber trabajado en proyectos de magnitud amplia, o haber sido coordinador, ser coordinador por mínimo un año de proyectos sociales. Es que en realidad la mayoría de los del conflicto de la parte adquisición de trabajo son dos puntos muy grandes uno el tiempo mínimo de experiencia que te exigen y dos el nivel académico que te exigen para poder laborar, entonces la mayoría de las empresas y tú te vas, por ejemplo, a una plataforma laboral como CompuTrabajo que es como la más común a donde accede todo el mundo, te dice se busca psicólogo clínico con especialización clínica, que tenga experiencia mínimo de tres años en entidades de salud. Cómo voy a poder pagar una maestría que tú me estás exigiendo un mínimo. Una especialización que tú mismo me estás exigiendo, pero que el sueldo no es acorde para una especialización”.</p> <p>P8: “En el aspecto social, te pudiera decir que ejecute y promueva una comunicación asertiva, que la persona sea amable que sea empática con los demás y sobre todo que tenga desarrollada la capacidad de escucha” querida”, es muy importante”.</p>
<p>8. ¿Cuáles consideras que deben ser las competencias técnicas (conocimientos) que requiere un psicólogo recién egresado para ser competente y exitoso?</p>	<p>P1: “En el trabajo que te pidan cursos de humanización, de sensibilización, que te pidan cursos de manejo social, que ellos mismos los dicten, dicten cursos, capacitaciones como para que tú tengas un mejor contacto con la gente, para que tú llegues a tocar esa puerta y te reciban con cariño o por lo menos te reciban la visita, y no, hay que pereza yo no voy a abrir la puerta para que alguien venga a mi casa a tratarme mal... en mis inicios yendo a tocar una puerta la gente te tiraba la puerta, o sea, yo no te voy a abrir la puerta para que una persona que se cree más que yo venga a tratarme mal en mi casa. Sí, exigen, Por ejemplo, yo tengo un diploma de manejo de las emociones, tengo un diplomado de terapia de pareja y sexualidad y eso me ayudó mucho, me pidieron hacer acá un diplomado de educativa. Creo que esas competencias le ayudan mucho a uno aquí. Claro está, si tú si tú muestras, no sé, la especialización, la maestría... Ahí va la parte salarial que de pronto hablamos ahorita, esa parte gubernamental te paga por decir si eres técnico o si eres profesional de acuerdo a eso te pagan y te pagan de acuerdo a si llevas tres años siendo psicóloga, a partir de, después de que sacaste tu tarjeta profesional. Y esa antigüedad es como la que denomina tu salario”.</p> <p>P2: “Primero que todo tener mucha inteligencia emocional, aprender sobre las reglas de la resolución de problemas ya que</p>

en nuestra profesión se presentan a diario conflictos y poseer muchos compromisos éticos”.

P3: “Conceptos y bases claras sobre el campo elegido”.

P4: “Dentro de lo que más resalta dentro de las competencias técnicas son las competencias técnicas en el ámbito organizacional ya que es lo que más se encuentra dentro del mercado laboral y todas las competencias técnicas ya sí se requiere hacer algo particular porque también es factible que el psicólogo pueda comenzar su propio negocio puede ser haciendo en el ámbito clínico, laborando en el ámbito clínico entonces todas las competencias relacionadas para la terapia individual, de pareja”

P5: “Técnico pues yo diría que tenemos como el conocimiento teórico, el conocimiento teórico te lleva a ese desempeño práctico, porque si tú no tienes claro ese conocimiento teórico, pues difícilmente vas a poder comprender lo que viene cierto. Entonces para mí, para poder que se pueda tener un buen desempeño técnico, tienes que tener muy claro, qué fue lo que lo que leíste, qué fue lo que aprendiste, entonces haber tenido un conocimiento previo teórico y haberlo llevado a una práctica es demasiado importante. O sea que el psicólogo recién egresado haya podido tener, por lo menos, ese desempeño práctico, esas esas prácticas laborales durante su proceso, es demasiado importante... Por ejemplo yo hice las prácticas en un orfanato en Ciudad Bolívar y te digo que ese fue la mejor experiencia”.

P6: “Cobrar ha sido una dificultad grande porque claro, yo vengo de la de Antioquia donde una de las de las cosas que se lidera es la gente que no tiene el dinero hay que ayudarle. Digamos que me fue un camino de aprendizaje, yo no necesitaría, pues como el dinero así urgentemente como decir para vivir. Podría empezar dándole asesoría a la gente que no tiene dinero, pero tiene la necesidad. Nuestro saber debe valer, se debe pagar de acuerdo a sus a sus ingresos y así lo estoy haciendo ahora, pero hay gente que no tiene la posibilidad, entonces uno debe tener una tarifa normal y una tarifa mínima. Ha sido un aprendizaje porque a mí me cuesta cobrar. Mucha gente hace el esfuerzo y lo hace y se siente bien porque es darle la posibilidad del otro es ser capaz, porque es que Dios nos da a nosotros el dinero. Y depende pues como el lugar donde uno trabaja porque uno tiene que tener en cuenta el cobro del consultorio. La virtualidad. A mí me tocó hacer la práctica en virtualidad y no es tan horrible, hay gente que no, Yo tengo un paciente que le pareció horrible cierto y eso lo puede respetar uno y listo vamos

a trabajarlo así (presencial). Encuentro pacientes que han venido donde otros psicólogos, como que no usan la academia para aplicarla con el paciente, porque nosotros no somos consejeros. Nosotros tenemos que tener claro que nosotros somos personas que sabemos cómo conducir al paciente, que hay cosas que de pronto se le pueden ir a uno, pero tenemos que tener claro que yo tengo que estar bien formada y si me siento flojita, pues leo siempre, siempre estar leyendo. Yo hablo es como de lo que me han hablado algunos pacientes cuando han ido donde otros psicólogos. Me escuchaba y ya y nunca me dio la recomendación y a mí, por ejemplo, me gusta la cognitiva, es porque uno les dice, bueno vamos a hacer una tarea, a los chicos no se les puede decir tareas, sino, vamos a hacer un experimento bien chévere, porque ellos están en contra de la tarea, entonces por ahí tengo a una con el “experimento” de arreglar la habitación. Entonces, esa escuchar esas técnicas que usan otros cierto y estar y estar viendo las recomendaciones, por eso digo en la universidad está un poco quedada con los egresados, porque igual ellos se han ido equivocando en el caminar porque nosotros salimos con unos vacíos que no deberíamos de tener, que la universidad debería de tener en cuenta, pero uno entiende que son demasiada burocracia para poderlo solucionar, pero deberían hacer como grupitos así para los egresados que estamos tan motivados, porque yo cada día me enamoro más de esta carrera que quise hacer hace mucho tiempo, pero pensé que no era”.

P7: “Uno dice, bueno no tengo todavía la especialización, lamentablemente, ojalá la tuviera, pero la especialización dentro de nuestro país son costos demasiado elevados, estamos hablando de especializaciones mínimo de nueve millones cada semestre y las maestrías de diez a doce millones mínimo cada semestre entonces uno dice, si yo voy a ver qué me paga una entidad que dice que me paga dos millones trescientos mil pesos obra labor donde yo tengo que pagar mi ARL, mi EPS, mi fondo de pensión, que mínimo son trescientos treinta mil pesos, entonces a mí me quedan menos de dos millones de pesos, con esos dos millones de pesos Yo tengo que saber que tengo que tratar todo el tema de transportes, el tema de vivienda, el tema de alimentación, si tengo obligaciones como en mi caso, que yo tengo una obligación de una menor, entonces qué me queda para decir, que voy a guardar para una maestría cierto, o sigamos los fondos, si vamos a los fondos estatales para decir que voy a presentarme a un proceso como el ICETEX o un proceso como Sapiencia, entonces qué exigencias tiene esas para los individuos. Entonces, por ejemplo, el ICETEX tienen exigencias de que tienes que tener un deudor solidario, si no, no

	<p>te presto y que en estos momentos tú tengas quien sea el deudor que puede pagar por ti cuarenta millones de pesos”.</p> <p>P8: “Los conocimientos que se adquieren en la universidad y los que aprenden en el campo laboral, se forman un complemento”.</p>
<p>9. Explíquenos cómo usted ha usado los conocimientos adquiridos en la universidad en su cargo y desempeño actual.</p>	<p>P1: “Mira pasa algo muy bonito. Porque realmente la parte comunitaria no era como la rama por la que yo me quería enfocar del todo, pero fue una materia que en su momento en la universidad. Me gustó mucho y poder como traer lo que aprendí a la vida real fue muy agradable. Todavía recuerdo, todavía tengo apuntes, todavía hay cositas que uno dice, ay, puedo implementar y uno se va, las busca, la recuerda y la lleva a campo, como de esa manera... y sabes de grupo operativo también he logrado sacar muchas cosas para mi profesión hoy en día. He tenido la oportunidad de hacer un grupo operativo y lo hicimos al inicio, cuando flaqueábamos mucho en comunicación y cuando todo el mundo, digamos, que ese choque de profesionales queriendo mostrar el que más quisiera mostrar, el que más sabía, hicimos un grupo operativo y funcionó”.</p> <p>P2: “Bueno estos conocimientos casi siempre los he utilizado sobre el comportamiento humano siempre me enfoco en el historial familiar o comunitario para luego así poder hacer una buena intervención”.</p> <p>P3: “He utilizado una fusión, entre lo que me gustaba en la universidad y lo aprendido; el arte y la comunicación grupal, han sido habilidades que incorporé en mi trabajo con los colaboradores de la organización”.</p> <p>P4: “Pues en el momento no me encuentro laborando, pero lo que más resalté dentro de la hoja de vida fueron, las competencias adquiridas durante la práctica, mi práctica clínica y mi práctica dentro del laboratorio de psicología, ya que pude aumentar mis conocimientos en cuanto al manejo de pacientes, dentro del ámbito clínico y también la aplicación y realización de informes y los conocimientos acerca de las pruebas psicotécnicas.”</p> <p>P5: ¡Total! Pues como ya sabes de la universidad, pues tiene su enfoque social. Y con su enfoque social a pesar de que me gusta mucho la clínica que es transversal a que tú seas psicólogo social, organizacional, cierto. Entonces para mí la clínica es totalmente transversal a todo, entonces desde ahí es donde tú empiezas a tener como ese conocimiento, como te digo, ese ojo clínico te ayuda a comprender lo de afuera cierto, tu entorno. Entonces yo siento que, que lo estoy llevando, pues</p>

como como la universidad lo plantea y como siempre estuvo claro ese conocimiento social, o sea, como muy de trabajar en equipo, como muy de la comunidad, como muy de comprender los contextos sociales culturales cierto, como que todo esté muy en su lugar y todo se estructura.

P6: “Yo no recuerdo materias, yo recuerdo docentes. lo que hablaban de lo que decían de la materia cierto. realmente fueron docentes importantes que me enseñaron cómo abordar el paciente en aras de su de su dolor, de su queja, que no decirle al paciente, por ejemplo, eso de la nueva era del color, de las “diagnostiqueta” todas esas cosas, por ejemplo, un profe nos decía “muchachos ustedes tienen el conocimiento, no hay que pegarse de lo que no sabemos” entonces eso es una agresión en contra de nuestra carrera. Otro profe reforzó la parte lúdica porque soy netamente lúdica, entonces porque ese era mi trabajo entonces él nos mostraba como desde la psicología podíamos llegar a estos a esos pacientes. Algunos talleres, me han servido que los dejé guardados, como por ejemplo proyectivas y todo eso los talleres que uno presenta. La clase de personalidad, alteraciones o formas de actuar que se normalizan.

P7: “Mucho, yo tuve la oportunidad de tener las materias dentro del pensum académico, que no sé si todavía se llaman así, que les decíamos de relleno. Me equivoqué de palabra, no eran las de relleno, eran las materias que no coge todo el mundo, la electivas, eso, entonces yo tuve la posibilidad de tener dos electivas que me ayudaron mucho en la parte clínica y fue psicofarmacología que la amo con locura. Yo de base soy técnica profesional en enfermería y estuve trece años dentro de los ámbitos de salud, manejando las unidades de Cuidado Intensivo, entonces todo lo que tiene que ver con fármacos para mí es espectacular, tú como profesional puedes tener herramientas para identificar que un diagnóstico está desarrollado, producto del consumo de ciertos medicamentos que fueron enviados para otra razón, o con el manejo de ese mismo trastorno, pero que lo ha exacerbado, a saber que cuando el trastorno está desarrollado por el propio individuo, por el ambiente social, por el ambiente laboral por antecedentes familiares o personales, eso me ayudó mucho. Es una herramienta que para mí fue espectacular y también diversidad de género. Lo amé con locura y lo voy a amar toda la vida, me abrió los ojos a un mundo espectacular. Y ese el manejo de tantas cosas tan sencillas y a la vez tan complejas que nosotros como seres humanos de pronto no entendemos esa parte. Bueno, es que una persona con diversidad de género nace o se

hace, cierto, que por ejemplo entre los talleres cuando yo tuve la oportunidad de trabajar con Medellín me cuidan, nosotros manejamos tres ambientes el educativo, el familiar y el comunitario, es que tú puedas entrar dentro de un colegio y hacer una reunión, un taller con padres de familia y que entiendan que su hijo no tiene ese estigma, es que usted lo volvió así, usted lo hizo así, es que es homosexual porque usted le permitió esto... sino que se nace con eso y eso es algo que no se puede cambiar, que está dentro de nuestro núcleo sexual dismórfico. Me abrió un mundo espectacular, entonces trabajar con la diversidad es algo hermoso. Yo creo que yo volvería mil veces a la universidad por tener esas electivas nuevamente. Tuve la oportunidad de tener otra electiva de manejo de herramientas de psicología humanista que la gente cree que solamente es ese abrazo, ese beso, ese yo sé... aquí sentada para escucharte, no me pareció de las materias más difíciles para superar, el profesor sí es un teso, me le quito el sombrero, no sé si todavía está él se llama Juan Sebastián, es muy formalito y saluda mucho, pero es muy duro con la materia. Yo soy una psicóloga dinámica porque amo la formación dinámica, las relaciones interpersonales es lo mío, eso me apasiona totalmente, pero como te dije anteriormente, tengo muy claro que las herramientas epistemológicas se utilizan dependiendo de las necesidades del paciente. Entonces trabajar con una que tú puedas entender y que puedas tener herramientas cognitivas, humanistas y dinámicas es lo que hacen en estos momentos de la de las épocas que vivimos, un psicólogo funcional cierto. Tú no puedes decir, es que me llegó un paciente con un proceso de adicción y como yo no conozco una de las técnicas cognitivo conductuales, entonces simplemente lo voy a remitir, porque entonces nos vamos volviendo obsoletos dentro del proceso cierto, que mi fuerte son las relaciones interpersonales, claro. Mi fuerte es eso, yo lo voy a amar con locura, pero que me he metido y he hecho profundizaciones del manejo de apego, profundizaciones de las herramientas de los procesos de psicología humanista, he hecho profundización de los procesos de las relaciones, de las herramientas cognitivo conductuales porque yo tengo que saber cuándo un pensamiento es irracional, cuando un pensamiento corresponde al proceso sociológico o demográfico que vive una persona... Eso es lo que nos hace ahora cierto, entonces yo digo Qué tristeza, que las empresas se mochen los procesos por no permitir que una persona que de pronto no ha tenido experiencia dentro de la parte de organizacional o económicamente no ha tenido cómo pagar un proceso de desarrollo para seguridad y salud en el trabajo, pero entonces ¿qué ha hecho? Por ejemplo, yo no he

hecho la especialización organizacional, pero digamos, por ejemplo, yo me metí hice el curso en el SENA de seguridad y salud en el trabajo, entonces yo sé cómo manejar las plantillas, sé cómo manejar los procesos, sé cómo se hace el proceso de la activación por la ARL, pero entonces que yo te diga es que yo no tengo la especialización, pero te cuento con el aporte de la del manejo de seguridad y salud en el trabajo, no, pero es que no es suficiente para mí. Lamentablemente sí tú miras por ejemplo y lo primero que te dicen es que tengas la licencia vigente de seguridad y salud en el trabajo y es de lo que más sale, de la parte organizacional, entonces constantemente es se necesita psicólogo es con especialización en seguridad y salud. Yo empecé a amar la psicología por la enfermería, Yo como te conté anteriormente trabajé muchos años en la unidad de cuidado intensivo y fue el proceso de entender el cambio emocional de un paciente, posterior a una cirugía de Corazón Abierto, posterior a un trasplante, posterior a un accidente traumático, el cambio de vida que conllevaba cierto, así de pronto volvieran a caminar y a comer solos... es el proceso de que estuvieran intubados de que estuvieran por periodos conscientes de ver que una extraña lo bañaba, lo veía desnudo, tenía que ocuparse de ellos, porque su familia no podía estar en el en la unidad, porque en la unidad no se permite sino las visitas dos horas por día. Entonces eso me fue generando muchas preguntas que dentro de la dentro de la enfermería no tenía como responder. Me metí me metí a investigar, Qué universidades, me permitían resolver hacer la resolución de estos conflictos internos que tenía, pero que me permitieran seguir trabajando porque yo necesitaba como pagar el estudio cierto, tuve la oportunidad de conocer a distancia el minuto de Dios y la Luis Amigó, me puse a investigar cuál de las dos tenía mejor reseña a nivel del campo laboral y fue la Luis Amigó, fui presenté el examen. Yo estaba feliz, a mí estudiar me encanta mucho, muchísimo. Yo creo que económicamente no tengo todavía especialización, entonces yo tengo cursos sobre curso, tengo cursos de consejo de VIH, tengo curso del manejo de la guía HM Gap, de la OPS, tengo el curso de manejo de suicidio, tengo un curso de manejo de duelo, manejo de víctimas sexuales... en la profundización de apego hice un diplomado de humanización. Fue muy difícil al principio porque la clínica en la que yo laboraba no había permisos educativos. Entonces yo tenía que estudiar a escondidas. Entonces yo empecé cuando la distancia era sábado y domingos. Entonces yo hacía un viernes noche corrido, salía para la Universidad del sábado por la mañana, de ahí salía de la universidad para la clínica, de la clínica doce horas hasta el domingo, allá me bañaba me

	<p>organizaba y salía nuevamente a la universidad todo el domingo hasta las cinco de la tarde. Fue muy duro, porque yo empecé la universidad con mi nena de dos años. Fue perderme todo el complejo de Edipo, fue perderme todas las relaciones objétales porque era muy poco el tiempo porque yo tenía que estar entre la universidad de la clínica, entonces el sostenimiento emocional de ella fue mi mamá que era la cuidadora primaria, entonces volver a recuperar eso como mamá fue muy complejo. Pero fue un proceso bonito, pero sí sí, fue, pues como muy difícil, pero yo pienso que eso antes de restarme me sumó, yo puedo, yo digo desde mi perspectiva personal que tengo la capacidad ver al individuo, no como una división de la parte física y la parte mental, sino como la unión de ambas. Entonces, conocer ambas profesiones me ha permitido poder explicarles a los usuarios, hay veces ciertas conductas, dentro de la parte psicológica que se originan en la parte organizacional o viceversa, ciertos problemas o procesos psicológicos que desarrollan cierta sintomatología o cierta conducta fisiológica, entonces me gusta mucho.</p> <p>P8: “Ha sido un proceso, especialmente en el manejo de grupos que es lo que yo hago en este momento, la importancia de ser discretos dentro de cada uno de los procesos que realizo en mi trabajo “</p>
<p>10. ¿Cómo cree usted que la universidad lo formó para afrontar las exigencias del mercado laboral?</p>	<p>P1: “Pues yo creo que con su nivel educativo, yo personalmente me llevo que pudo haber sido más dinámico, pudo haber sido más de trabajo de campo, porque, si bien es cierto el compromiso educativo es tuyo, tú eres la que está aprendiendo y tienes que buscar cómo aprender cada día más, sigue siendo muy importante por parte de las universidades, esa parte de la experiencia, que es la que nos entregan los profesores a nosotros cierto y cuando uno sale del campo uno no sale con muchos miedos y uno piensa ¿será que sí sé? es que yo no sé nada, se me olvida, a qué campo me voy a dirigir y ¿si se me olvidó? Esa clase de cosas pienso que de hecho a la universidad, o a mi grupo, como tal nos faltó, que el trabajo de campo, ir y tener ese acercamiento y más cuando uno es a distancia, eso es tan fundamental. Y si bien la parte académica te instruye el resto, lo visual es necesario, entonces respondiendo tu pregunta creo que a nivel educativo, a nivel de textos, de lo que se vio, de lo que se vio durante la carrera, claro, hay cosas que uno sí las ve, hay cosas que uno las recuerda. No queda faltando queda faltando a mí sí me quedó faltando el centavo para el peso”.</p> <p>P2: “Pues la universidad a uno le brinda conocimiento</p>

significativo sobre el comportamiento humano y todo lo que lo forma, como es: la percepción, la atención, la motivación, la emoción, el pensamiento, la personalidad, las relaciones interpersonales, la conciencia, así como los trastornos y la psicoterapia sin estos conocimientos no sé, no seríamos capaces de desenvolvernos en el mundo laboral cada curso por insignificante que parezca nos está enseñando algo desconocido y lo cierto es que en algún momento se presenta un caso, con alguna de estas exigencias”.

P3: “Difícil pregunta, creo que lo único que puede hacer la universidad es dar herramientas de calidad sobre la disciplina que se decide estudiar, cada empresa es un mundo diferente y trae sus retos que confrontan nuestras habilidades desde el ser”.

P4: “La respuesta ya se ve muy clara, dentro de la universidad el conocimiento que se adquiere a partir de todas las asignaturas y en la práctica es muy valioso, sobre todo en la práctica donde se adquieren todas las herramientas para afrontar el mercado laboral pero continúa faltando, proporcionarle al estudiante todo lo que necesita para hacer una hoja de vida adecuada, para poder tener las competencias que se necesitan al momento de una entrevista y adicionalmente y muy importante que el psicólogo también aprenda cómo debe comenzar su propio negocio cómo puede emprender en algo dentro de su misma profesión.”

P5: “Me parece que su formación es muy contundente, es muy enfocada como a al mercado. Pero como te digo, o sea, como el enfoque es tan social, entonces lo social engloba todo. Porque desde ahí desde lo social, tú ves la necesidad de una persona de una comunidad, de una institución cierto, entonces la formación es totalmente, yo diría que amplia. Y como te digo, puede que no se vaya mucho al ámbito clínico, pero de alguna manera te lleva a que tú lo visiones así, porque a pesar de que su contexto es social, siempre el ser humano tiene la necesidad de aprender, de evolucionar, de trascender, de tener tu propósito de vida, y el hecho de que tú tengas un propósito de vida y quieras trascender, eso te lleva a que tú lo hagas desde adentro y puedas transformarlo con los demás. Entonces eso te hace un ser social, de que no estás pensando solamente en tu transformación sino en la de los otros. Entonces, por eso me parece que es como importante el enfoque de la universidad y que de alguna manera te lleva ese ámbito clínico, porque es como te digo, para mí es demasiado importante la ámbito clínico para cualquier persona que quiera estar en cualquier enfoque, porque es de esa manera que tú puedas despertar, como te

digo, esa visión, esa mirada, para poder compartir y comprender el comportamiento del otro”.

P6: “Yo pienso que se quedó cortica. No, no, Claro que uno entiende que es que hacer un programa así, como decía, mira se va a hacer este cambio entonces que eso tiene que llegar a una etapa, a mí también me tocaron cambios en el programa. Pero pienso que igual se ha quedado, porque la juventud le está exigiendo un cambio inmediato a la psicología. Entonces nos quedamos con cositas muy pequeñas y uno encuentra los jóvenes unos vacíos grandemente en la familia, en la relación de pareja. En esa opción de vida, que ya no es opción de vida, sino opción de muerte, o sea, cómo trabajar una joven como me llegó, una paciente de quince años, no encuentro sentido de vida, eué pasó cuando una familia dice que está bien y resulta que su hija está muy mal, No está bien. Entonces creo que falta más más empuje ahí, a la construcción de familia y al cómo ser un buen padre, el buen padre no es el que da el dinero. Entonces creo que si hay que ajustar eso es que estamos viviendo, una crisis de familia, una crisis. Digamos construirle a los psicólogos, que es que nosotros somos los primeros que tenemos que trabajar eso, valores, porque a mí por ejemplo, me asusta unas compañeras que yo tuve, excelentes estudiantes pero salen a hablar lo que decíamos ahora, o no están ejerciendo gracias a Dios, pero hay dos que ya les digo por hacer charlas de eso porque como no tienen pacientes. En cuento a que quedó cortica, lo que estoy haciendo es continuamente reviso la web para hacer los cursos, leo libros y sigo los psicólogos que van de acuerdo a mi línea de trabajo, o sea, psicólogo cognitivo conductual por ejemplo un docente que tenga libros, que hable también con Psicólogos, que no sea solamente él, eso me ha ayudado mucho. Miro en la universidad los cursos que hay, pero el ámbito alrededor no me gusta mucho. Entonces a mí me gusta irme para la biblioteca y sentarme allá a leer. Me meto mucho a la web compro libros, leo los libros que tenía antes del de la carrera, a veces hay un señor mexicano que sigo mucho, Guzmán, que cada vez que da la charla recomienda un libro entonces lo bajo, pero es que tengo tantos empezados... Frente a la familia también y el duelo sigo algunos grupos que trabajan los temas. Y cuando tengo algunos compañeros que son ya años de psicólogos, hablo con ellos sobre el tema, ¿cómo lo abortan? Pero sí va conmigo. Porque no todas las veces las cosas que hace el otro que tenga mucha experiencia me siento cómoda con eso, pero si dan ideas muy buenas”.

P7: “Los consultorios toda la vida. Tengo la fortuna de decir que

	<p>fuimos de la primera corte, la segunda corte que pudo hacer uso de esto de este programa cierto, la máquina de gesel y los consultorios clínicos de la universidad permitieron que uno de cierta manera afrontar a esos miedos que obviamente todos íbamos a tener posterior a la graduación, con acompañamiento yo pienso que eso es fundamental para todos, ojalá todos tuvieron la oportunidad de pasar por el consultorio clínico porque la primera es que a ti te sientan con un adolescente, que los adolescentes son no me importa, no, no me sirve, no me gusta, esto no funciona dentro de su ciclo y tal es normal. Por lo que significa nuestra voz de adulto entonces que tú puedas tener herramientas bajo un acompañamiento de un profesional educativo que te diga tenías razón en el diagnóstico ese diagnóstico que hiciste como presunción. Es el diagnóstico que yo lo hubiera dado. O te corregiría en esto es importante que tengas presente que hay que preguntarle esto. Entonces eso te va brindando a ti una seguridad para cuando tú ya salgas al mercado, tú puedas decir. Es que yo ya sé cómo podría afrontar esta situación.</p> <p>P8: “La universidad lo forma académicamente, en la práctica y en mi experiencia laboral se prepara uno, para afrontar las exigencias del mercado laboral”</p>
<p>11. ¿Qué aspectos cree usted que son necesarios para lograr un adecuado ambiente laboral?</p>	<p>P1: “La comunicación sobre todo, el trabajo en equipo, esa empatía por el otro también sigue siendo crucial para mí. Yo creo que los principales para mí esos tres. Y obviamente el conocimiento, el seguir aprendiendo constantemente también ayuda a mantener un buen ambiente laboral”.</p> <p>P2: “Bueno en primer lugar, coloco la comunicación, es importante un ambiente laboral donde se maneje un buen diálogo, porque a través de este se evitan muchos conflictos y sobre todo el respeto por los demás debemos de respetar a nuestros compañeros”.</p> <p>P3: “Organización y Claridad en los Objetivo”.</p> <p>P4: “Depende mucho de dónde se encuentra laborando el psicólogo, si el trabajo es en equipo entonces es importante que se tenga muchas habilidades comunicativas si, por ejemplo, es un trabajo clínico con un consultorio clínico desde el poder tener esa transferencia con los pacientes desde la primera sesión, poder que los pacientes tengan una buena adherencia a su tratamiento para que puedan continuar, eso es importante”.</p> <p>P5: “El respeto, la escucha, la comunicación asertiva, comprender porque la otra persona llega de pronto con... o sea, la persona te habla así, no te esté expresando verbalmente</p>

algo... uno puede identificar en su ambiente realmente que pueda estar pasando, y eso te pueda llevar a tener un control de tu labor cierto, que tú digas, bueno, acá pasa algo. Entonces te pueda llevar a ese buen desempeño laboral porque puedes identificar con más facilidad situaciones. Que tú puedas manejar o por lo menos darle una mirada diferente. Aprendes a ver más allá de las palabras, te lleva a tener como esa empatía y de poder decir, bueno vamos a mirar ¿qué pasó aquí?, solucionemos cierto, y ayudas de todas formas al otro a que a que saque lo que no quiere sacar de forma voluntaria por decirlo así”.

P6: “Solamente uno, es como el respeto que se le tiene a cada persona o sea tengo claro que tengo que respetar el otro que me respetara a mí. La buena comunicación, si algo me molesta yo pueda decirlo tranquilamente y el otro lo reciba tranquilamente y se le busque la solución. Evitar los malos comentarios o comentarios inadecuados, porque a veces nos damos el derecho de decir, pero es que estoy muy mal o este porque no hace las cosas así cierto, eso hay que evitarlo si yo estoy interesada en que la otra persona cambie directamente mírate, no te parece que, si la otra persona no quiere, pues no, eso es como importante. Lo otro es ser tratado con amor, con respeto, eso va a mejorar mucho el ambiente, porque si yo soy indiferente ante el que está al lado mío, eso se vuelve qué es lo que ahora se vive tanto, pasa uno por la calle, viene una persona necesitada y todo el mundo pasa no me importa cierto, y a veces los que quejan son los que más lo hacen.

P7: “Es sumamente importante trabajar bajo la observación de las relaciones interpersonales cierto, el respeto de las mismas, no es lo mismo que tú digas es que yo vine a trabajar, es que yo en el trabajo no necesito amigos, es que no es que vengas a hacer amigos, es que vienes a hacer relaciones empáticas y bajo el respeto cierto. Entonces es importante fundamentalmente trabajar eso, es que nosotros trabajamos con seres humanos, seres humanos que si a mi compañero se le murió la mamá yo no puedo esperar que el que venga con el mismo furor y desarrollo para trabajar las actividades laborales que yo estoy teniendo cierto, que es que es entender que a un ser humano lo complementan tres esferas: lo individual, lo familiar y lo personal para tener un buen desarrollo. Entonces yo pienso que eso es sumamente importante tener en cuenta dentro de los entornos laborales, Ah es que a mí solamente me interesa, como en la mayoría, solamente me interesa la productividad de mis trabajadores, pero es que esa productividad se puede mejorar. Si yo tengo un ambiente que le

brinde estabilidad emocional seguridad laboral, yo voy a tener trabajadores más contentos, y si yo tengo trabajadores más contentos me van a rendir más, ¿por qué? Porque yo no me quiero ir de aquí, porque esta empresa me ofrece esto, esto, esto y esto.. ¿cómo voy a dejar eso? Algo tan sencillo como por ejemplo: Ah yo voy a mirar qué secciones tiene mi empresa, voy a hacer un Plus de felicitaciones con un pequeño detalle a la persona que tenga mejor rendimiento. Ah entonces que el plus de hoy es un desayuno, o el plus de hoy son dos boletas para cine. Voy a tener espacios donde yo sé que a mis empleados les gusta el tinto, voy a poner una máquina dispensadora de buen tinto, la aromática... Ah mis trabajadores, toman mucha agua porque se están cuidando mucho, listo, Yo voy a implementar los dispensadores de botellitas de agua. Entonces son son Plus que en realidad le dan mucho potencial cierto, pero para eso nosotros tenemos Lamentablemente en el mercado algo muy mal manejado o poco explorado diría yo que es todo lo del neuromarketing cierto. Si yo como como país ondeo en neuromarketing, eso me ayudaría mucho dentro de los estándares de las marcas ¿Por qué es? Eso es desde la parte psicológica, cómo puedo yo tener más contentos a mis trabajadores. Por ejemplo, yo tuve muchas compañeras que se especializaron, yo pienso que las enfermeras profesionales pierden mucho el contacto con el usuario, a mí me gusta mucho el contacto con el paciente. Entonces si yo tengo una un auxiliar de enfermería que siempre me ha dado un rendimiento excelente, que jamás he tenido quejas, que yo la veo como la hora que conoce la institución y ama la institución y se profesionalizó en enfermería, cómo yo le digo bueno yo no tengo espacio para ti, prefiero contratar externas de otras partes, porque tú como enfermera profesional no tienes, no tienes la experiencia que yo requiero y quién te dice que yo no tengo la experiencia, a mí me tocó Yo soy de las auxiliares viejas, entonces a mí me tocó hacer más de lo que hacía la jefe, o sea, nosotros conocíamos los cambios del paciente, conocíamos los montajes de los medicamentos, si a nosotros nos sentaban a hablar con una jefe era que era la diferencia. La parte técnica cierto, porque eso es lo que te enseñan dentro de las instituciones la parte técnica. Nosotros lo teníamos manejado de otra manera, pues nosotros lo hacíamos empíricamente, qué se necesita esa parte técnica sí, yo ya te estoy diciendo a ti que te doy la parte técnica sumada a lo empírico que he venido elaborando, obviamente yo te voy a sumar más. Yo conozco la institución y cómo no voy a decir que como profesional va a estar más agradecida de que tú me hayas dado la oportunidad de quedarme aquí. Y pasar de ser un

	<p>auxiliar a hacer una jefe a que venga una externa a conocer nuevamente los protocolos las políticas el manejo a ganarse los pacientes las compañeras. Está tan estigmatizado el psicólogo, porque el psicólogo es para Locos entonces que te permitan todo este proceso y que tú tengas que decir es que yo ya no voy a volver. Te dejo el proceso sapoteado, entonces viene el otro a sapoteartelo nuevamente a que tú tengas que revictimizarte, a que tengas que volver a contar nuevamente Qué pasó porque estabas en proceso, en qué quedó ese proceso. Aunque, por ejemplo, nosotros, yo personalmente yo dejo plasmado en las historias clínicas y dejo en los cuadros todo el proceso, pero no todos trabajamos de la misma manera cierto, lamentablemente es un contrato, se termina yo no tengo forma de decir voy a hacer Empalme con él, para que por lo menos esa que me recibe tenga bases, de dónde va a empezar. Eso es una pérdida de respeto como profesional, hace y que queda en el aire lamentablemente, por eso son signos que nunca van a tener avance. Porque entonces mochan, yo te cambio, viene otro, entonces en dos años son tres profesionales que han venido a mi casa, entonces yo ya no voy a contar otra vez lo mismo. Yo no renuncié, yo seguía trabajando como enfermera, pero entonces los posturnos y en los preturnos o los días de descanso, yo me iba a hacer el voluntariado. Renuncié cuando ya firmé un contrato como contratista con la alcaldía de Medellín, ahí sí”.</p> <p>P8: “Que las personas tengan capacidad de liderazgo que sean unas personas integrales, que sean capaces de trabajar en equipo, y que sean muy discretos”.</p>
<p>12. ¿Qué aportes desde los ejercicios pedagógicos (realizadas en las clases) y las practicas académicas les han aportado en su desempeño laboral?</p>	<p>P1: “Yo creo, por ejemplo, de practicante, que yo hice mis prácticas en un orfanato y era también algo así... muy comunitario. Entonces lo que te mencionaba nunca fue como mi idea meterme como por esa parte comunitaria, pero la vida me ha llevado por ahí, por lo social. Y de mis prácticas en el orfanato pude trabajar muchas cosas, las capacitaciones y yo dentro de mi proyecto de grados con los niños hice algo de estrategias para la vida. Entonces de eso me quedaron cosas muy bonitas, porque todavía tengo contacto con niños del orfanato y con el orfanato como tal, y esas herramientas para la vida le quedaron a sus niños y muchos aprendieron. Por ejemplo, tengo una de las niñas que ya salió del orfanato siendo mayor de edad y hoy en día se gana la vida haciendo depilaciones con cera, algo que aprendió de ese tiempo”.</p> <p>P2: “Pues los aportes fueron mucho ya que en el mundo laboral puedo identificar los entornos socioculturales el estilo de</p>

comprensión y de aprendizaje de algunas personas las prácticas también me dejaron muy buenos aportes me ayudaron a soltarme y desenvolverme con cada necesidad individual o colectiva que se presenta en el mundo laboral”.

P3: “Soy amante del arteterapia y de todas las herramientas que se obtienen en las clases relacionadas con sociedad y comunidad; han sido una gran estrategia para llegar a los colaboradores y clave para lograr llegar con la información”.

P4: “los aportes realizados desde los ejercicios pedagógicos los más valiosos me parecen a mí que son los de la práctica, la práctica proporciona todas esas habilidades para poderse mover en un mundo laboral el conocer otras personas el desarrollar todos los conocimientos adquiridos durante las clases entonces la práctica, la práctica universitaria de vital importancia para después el posterior desarrollo en el ámbito sea organizacional educativo o clínico”.

P5: “¡Total! absolutamente todo, o sea, el haber tenido ese conocimiento teórico y práctico, te digo que, para mí, haber confirmado esa teoría con esa práctica, haber cruzado ese conocimiento con lo práctico fue demasiado importante, porque me dio seguridad y me dio las herramientas necesarias para poder identificar realmente cómo puedo. Evolucionar con el paciente y cómo puedo evolucionar yo cierto. Pero fue demasiado importante y las prácticas te digo que fueron mi seguridad para poder ejercer lo que estoy haciendo en estos momentos. Y ese sale en el ámbito clínico y poder tratar las personas que estoy tratando y dar de alguna manera la ayuda que están esperando. Lo he sentido y los consultantes me lo han manifestado y eso es demasiado gratificante porque si se nota esos cambios, si se nota esa mejora en ese comportamiento, o en ese motivo de consulta con el que siempre llegan, entonces a ver podido de trabajar con estos niños y niñas en ese orfanato de Ciudad Bolívar fue para mí maravilloso, o sea, fue una escuela y una enseñanza muy grande, la verdad. El trabajo en el orfanato fue como social cierto, porque llegábamos como a la idea era interactuar con esos niños de manera grupal, interactuar con ellos de manera social cierto, pero de alguna manera se torna como más en lo clínico porque cada una tenía su situación cierto, y era necesario, sí o sí hacer esas intervenciones y hacer ese acompañamiento entonces de alguna manera se enfocaba a más a lo clínico a pesar de que no era una institución de salud cierto. En el orfanato me fui más como a la parte de la psicología de la Gestalt cierto. Porque hay un manual de psicoterapia infantil, me ayudó mucho con los niños en la parte

teórica y que puedas ahondar más con el niño cierto, porque entrar en conversación con un niño es demasiado bonito y demasiado fácil cuando tú te vuelves un niño igual, o sea, cuando tú te enfrentas a un niño tú a tú, la comunicación es muy horizontal, muy, muy horizontal, cierto, o sea, la ideal es que estés muy al lado de ese niño, muy acompañando y este ese manual de psicoterapia infantil me ayudó demasiado, esa fue una de mis herramientas que utilicé en el orfanato y que todavía utilizo con los niños, porque el manual habla desde lo que a ti te gusta, hasta lo que no te gusta y habla de las emociones con los niños, con los niños las emociones son demasiado importantes, o sea, los niños son demasiado emocionales y este manual me ha ayudado a que ellos puedan expresar de manera escrita y dibujando sus sentimientos, porque te sientes triste, porque tienes rabia, porque estás feliz. Entonces ellos a veces siempre creen que sentir las emociones está mal cierto, pero cuando tú empiezas a hablarles por medio de este manual que ha sido una herramienta importante que las que las emociones son demasiado importantes para el ser humano y necesarias, entonces empiezan como a transformar como ese pensamiento. Bueno listo, sí lloré, pero entonces porque estaba llorando y que puedo solucionar entonces. Realmente como desde la Gestalt me ha ayudado mucho el manual de psicoterapia infantil con los niños entonces en esta herramienta si me ha apoyado bastante, este manual se presta para hacerlo de manera individual y de manera grupal, también utilicé como herramientas más que todo enfocadas en el juego, en lo en la corporalidad desde la expresión del poder hablar, del poder dibujar, del poder jugar, bailar, cierto. Entonces desde esta parte de la psicología humanista también, pues como que me fui como por esas estas teorías y me sirvieron y me han servido mucho. En cuanto a la aplicación de pruebas proyectivas no siento que es necesario y quisiera como como poder tener la idea, como hacer un estudio extra, puede ser un diplomado, una especialización en este tipo de pruebas, porque me parece que es demasiado importante y hace parte de esa consulta cierto, porque es una ayuda como sabemos, no es un diagnóstico que tú vayas a tener con directamente con una prueba proyectiva. Para poder tener un diagnóstico, tratar un paciente es una ayuda que tienes extra para poder consolidar como ese conocimiento y esa entrevista clínica, sabemos que es muy importante la entrevista clínica y si tenemos esta otra herramienta, pues las juntamos y hace parte de todo esto, pero sí me gustaría tener un poquitico más experiencia en esto y creo que me hace falta poder tener una capacitación extra en las pruebas, porque es lo que te enseñan en la universidad y creo que faltó, es muy somero para lo

profundo que puede ser, poder estudiar una prueba proyectiva o una prueba objetiva. Las baterías, poder tener el conocimiento en las pruebas, pienso que es lo deberíamos tener un estudio extra. O sea, hay que hacerlo, o sea, siento que en esa parte sí creo que necesito tener más conocimiento. Pero me parece demasiado importante”.

P6: La práctica de clínica me pareció muy rica. En cuanto al tiempo eso es súper chiquito para todo lo que uno tenía que aprender. Entonces el mirar los casos, el revisar, la retroalimentación del profesor... yo creo que a todos nos pasa que el primer paciente hace que uno sepa mucho. En educación física y como bacteriólogas he tenido pacientes, pero es diferente, entonces el susto y que el docente le diga uno no “es que mira tú”. En meterse Por ejemplo ese ejercicio me pareció súper bueno, que lo miren a uno como es la proyección como un psicólogo. Entonces con Hamilton dice una parte de la práctica. Como es llamada porque era como cultural o algo así. Esa también fue con la Luis Amigó y me pareció muy rico, porque estaba con el grupo de compañeros, había estudiantes, nos entendíamos mucho para trabajar. Y porque Hamilton es una persona excepcional, es una persona, yo diría, esos psicólogos que uno dice ¡Guau! Pero este hombre lo que dice lo hace, se interesa mucho por el ser humano. ¿Cómo se llama eso me tocó trabajar? con grupos operativos, porque como a mí me habían hecho una práctica con la Iguana y eso lo cerraron, porque la profesora... fue, bueno, un montón de problemas me metieron así con grupo operativos, como quien dice, esta es la suya. Tuve que pedir permiso en el trabajo eso sería un rollo y trabajaba con gente de Manizales. Entonces me tocó leer el tema porque nosotros en distancia casi no hay ningún grupo operativo Me fue excelente, porque como soy tan lúdica, a mí el juego este súper, entonces las profesoras que me tocaron fueron personas muy perceptibles a todas las cosas, entonces me ayudaron mucho “en está muy bien, pero puedes mejorar esto”. Entonces me ayudaron mucho con que tenía que hacer rendir el tiempo y los tiempos exactos. Esas herramientas fueron muy buenas, aunque al principio fue muy duro. Había un grupo que era como lunes y martes de ocho a diez. Imagínense, los muchachos eran muy receptivos era un grupo de como segundo semestre y el otro era un poquito más adelantado y al principio, pues ni hablaban, pero después sí, recuerdo eso con mucho cariño, porque ellos disfrutaban mucho ese espacio, pero yo sí decía muy crudos con esto porque es una herramienta súper buena”.

P7: “Las electivas Para mí fueron sumamente importantes, que

	<p>esas cositas adicionales son cositas que le suman a la universidad, que tiene la universidad, y que no tienen otros lugares. Qué otras cosas me han ayudado mucho... la formación de los graduados de volviendo a la U. Porque es permitir que la universidad siga en contacto con nosotros y que nos siga permitiendo tener espacios de aprendizaje, aunque ya no estemos vinculados totalmente a la universidad, pero que suman dentro de nuestra trayectoria y aportan al desarrollo de nuestra actividad. Entonces pienso que los talleres que se realiza, los seminarios, todo eso, es un proceso que te ayuda y es el hecho de tener en cuenta siempre que somos egresados. Entonces obviamente el costo para nosotros no va a ser igual. Por ejemplo, yo estuve hace poquito en un semillero de psicología de psicología clínica, entonces fue muy chévere, porque es lo que yo estoy haciendo actualmente y el docente que la dio, pienso que va muy acorde con lo actual, porque él tocó las tres herramientas desde lo clínico de un paciente, desde las tres corrientes que se manejan cierto, desde la humanista, desde la cognitivo y desde la dinámica, pienso que sí sería muy chévere, profundizar un poquito más en la psicoanalítica, que aunque es muy difícil, actualmente se pide mucho. Y que debe quedar Claro que la dinámica y la psicoanalítica son primas, pero son primas diferentes”.</p> <p>P8: “Los aportes pedagógicos y las prácticas complementan la profesional que soy hoy en día”.</p>
<p>13. ¿Describanos qué tan satisfecho (a) está usted con la formación recibida por parte de la universidad?</p>	<p>P1: “Lo que te mencionaba ahorita, yo creo que quedó faltando, quedó faltando esa parte práctica. Yo creo que para uno poder salir a un campo y poder, no sé, hacer una prueba psicotécnica, trabajar en esa parte organizacional... a la universidad le quedó faltando, así tengas que comprar la prueba así entre grupitos, haga compren la prueba y la apliquen... porque hoy a mí me ponen algo de organización y yo quedo como ¿? Cierto. Yo tube la oportunidad de hacerlo, pero he hablado con algunas compañeras que de pronto se están promoviendo por el mismo ámbito (social) y dicen ahí no me acuerdo de nada. Porque faltó esa práctica, eso para mí es una de las falencias que tuvo la modalidad a distancia. Entonces el no tener tiempo, en no poder estar ahí, o tener que despejar las dudas de algún contexto... yo tuve por ejemplo contacto con una niña que empezó con nosotros a distancia y cuando empezó a ver esas falencias se pasó a presenciar. Y yo cuando hablaba con ella, ella me decía, ustedes salieron a campo ¿no? y yo decía ¿por qué? Si somos de la misma universidad, pagamos exactamente lo mismo, ¿por qué no tenemos espacios a los mismos lugares?, ¿porque durante esas conexiones no se llevaba la clase a más allá?...</p>

	<p>Entonces eso a mí me quedó faltando”.</p> <p>P2: “La universidad a uno le brinda conocimiento significativo sobre el comportamiento humano y cada curso por insignificante que parezca nos está enseñando algo desconocido”.</p> <p>P3: “En conocimientos, creo que los docentes fueron de gran calidad, pero en procesos de prácticas y de visión internacional me hubiera gustado más apoyo”.</p> <p>P4: “Quiero dar valor a mi práctica clínica y mi práctica dentro del laboratorio de psicología, ya que pude aumentar mis conocimientos en cuanto al manejo de pacientes, dentro del ámbito clínico y también la aplicación y realización de informes y los conocimientos acerca de las pruebas psicotécnicas”.</p> <p>P5: “¡Total! Excelente. O sea, no tengo ningún reproche hacia la universidad, antes al contrario, demasiado agradecida con los conocimientos. Me parece que tiene muy buena trayectoria los profes y el nivel académico, la calidad es para mí demasiado excelente, o sea, es demasiado bueno. Muy rico sería que pudieran tener la parte clínica, eso siempre lo dije, y que sería algo maravilloso el enfoque social pero que tenga la posibilidad de tener un enfoque también clínico, me parece demasiado importante. Así que eso es lo único que de pronto diría. pero de resto no tengo nada que decir”.</p> <p>P6: “De 1 a 100 – 80% satisfecha, porque sentí responsabilidad de la universidad, sentí unos profes, la gran mayoría de profes, estaban inmiscuidos en esa responsabilidad de formar psicólogos, entonces pienso que eso es muy valioso, porque eso no le da el dinero que les paguen a ellos. Diría Pues que faltó, que los mismos profes o que de pronto nosotros levantar más la mano y decir “bueno estamos como muy débiles en esto”, pero para uno es como estudiante más difícil porque como no tiene contexto laboral, era difícil, pero para el docente que ya es psicólogo, que ya estaba en la calle, que ha estado gestionando... de pronto les faltó como esas herramientas para trabajar, qué hacer en caso de... que hacer con un paciente que llega a decir mentiras... pero hay muchas cosas que me dicen que hago acá y donde busco esto, pues tiene que ser uno muy recursivo para eso, pero si, si falta más como que la universidad se ponga en lugar del estudiante que va a salir y que va a encontrar, cuál es el reto de este momento. Así tiene que pensar la universidad para poner una materia, y ofrecer seminarios para los egresados que quieran aprender”.</p> <p>P7: “Yo quisiera volver a la universidad. En qué me hubiera gustado profundizar más, pienso que es importante que sea que se analice si ya cambió, porque cuando me tocó a mí,</p>
--	--

	<p>lamentablemente fue algo que yo digo “que tristeza me hubiera gustado un buen... un mejor manejo” fue en psicopatología, cierto, está claro que nosotros somos una universidad con base social. Eso está claro y por eso nuestras materias son en su base social, pero también está claro que la clínica transversaliza todas las todas las corrientes. Eso va a pasar por todas las corrientes y que tú tengas la posibilidad de saber cuáles son las psicopatologías que más se manejan dentro del país, qué es lo que más está proyectando actualmente, cuáles son las cifras, cuál es el manejo, ¿cómo abordarías tú esa psicopatología? Pienso que es también muy necesario, no solo porque yo sea clínica, sino porque yo ir a lo social y dentro de un entorno social, yo puedo observar, que tengo un paciente con esquizofrenia y que por ejemplo socialmente están aislados, está rechazado por la familia, no sabe cómo manejarlo. Pero si yo conozco un diagnóstico, yo puedo decirle a la familia de las herramientas que usted puede adquirir son: estas, estas y estas y como como familia, entonces pienso que sí, debería haber un mayor abordaje en dos cosas La psicopatología y fundamental la guía HM Gap que lamentablemente no se maneja, no se hace mucha profundización. Yo tuve, no sé si tú la manejaste, si se la enseñaron. Es por ejemplo una guía pequeña, corta y concisa sobre las patologías principales que maneja el país. Como cuáles: ansiedad, trastorno por ansiedad, trastorno depresivo por consumo de sustancias psicoactivas, por consumo de alcohol y esquizofrenia. Son las cinco patologías que maneja el país actualmente y ahí te dice Qué es, Cuáles son los síntomas, cuándo acudir a urgencias. Así cómo brindarle herramientas a los cuidadores primarios, para que sepan cómo abordar las crisis y cuándo llevarlos a los servicios de urgencias. Entonces si nosotros como estudiantes éramos la posibilidad de tener este manejo, podríamos saber qué herramienta le voy a brindar yo a mi usuario, y ese usuario ya va a saber cuándo requiere desplazarse al servicio de urgencias y cuando con las herramientas que se le dieron podía ser abordaje en casa, entonces disminuiríamos qué los colapsos en los servicios de urgencias. Disminuiríamos los riesgos por intento de suicidio, porque también tiene manejo de suicidio dentro de la de la guía, minimizaríamos los riesgos porque entonces estaríamos manejando toda la parte de la red de apoyo. Entonces es una guía que yo pienso que si, fundamentalmente, debe estar un poquito más profundizada dentro de la universidad. Es importante y yo te he enfatizado tanto en el consultorio, por eso porque el consultorio tiene manejo de dos manuales que nosotros sí o sí vamos a salir a laborar y los vamos a utilizar, el desarrollo de nuestra parte de salud a nivel territorial implica que</p>
--	--

	<p>yo tenga que darle un código Z, F... Algunas dentro del DSM cinco son muy difíciles de encontrar, que son los que no tienen una sintomatología acorde a los diagnósticos que están por allá abajo, por ejemplo, Ah yo tengo una paciente que tiene problemas en formación de redes de apego. porque tuvo Una ausencia en vínculo afectivo en su infancia, que eso está en las Z, una ausencia del vínculo afectivo materno porque había violencia psicológica verbal y física por parte de esta figura y ahora así visible no tiene un trastorno de ansiedad, no cumple con todos los requisitos del trastorno depresivo, pero sí tiene un trastorno para formación de apego y para formación de relaciones afectivas. Entonces cómo lo busco en el DSM cinco. Entonces, pues son cositas que uno va aprendiendo con la con la práctica”.</p> <p>P8: “La universidad lo forma académicamente, en la práctica se prepara uno, para afrontar las exigencias del mercado laboral”</p>
<p>14. ¿Cuáles son los requerimientos y exigencias que están haciendo los empleadores a los psicólogos recién egresados en el momento de hacer los procesos de selección y contratación?</p>	<p>P1: “Cuando tú me hablas de exigencia, yo digo que la parte de conocimientos fundamental siempre le exigen a uno, qué conocimientos, que sabes, que has aprendido durante este tiempo que no has estado laborando... porque esas son como las preguntas que te llega. Siento que se mueve mucho por el ámbito organizacional también, entonces siempre te van a exigir una experiencia. Tú ves mucho que te exijan de la parte organizacional y educativa, vas a ver cuando te metes a buscar empleo mucho sobre eso, y te van a exigir nivel de inglés, o que seas bilingüe, te van a exigir entre año y medio, dos años de experiencia en muchas partes, en otras. Pero si tú te metes a clínica, te metes a educativa, te están pidiendo tres años por encima. Que es complejo lograr adquirir esa esa experiencia sin una oportunidad válida, incluso para ellos... pero, la verdad contacto y palanca y por ejemplo, en el lugar donde yo vivo, acá tú vas y hablas con peranita, fulanita, entonces le dices que le entregas tu hoja de vida, que te ayude para que tu hoja de vida sea vista, para que tu perfil sea visto, para que seas por lo menos entrevistada, y de ahí para allá bien que tú te ganes tu puesto ti mismo. Y si no, que por lo menos tu perfil se acople a lo que ellos están buscando a su necesidad. Van a ser tal proyecto, necesitan tantas personas, y ya tú por medio de eso, de esa oportunidad, ya es como tu responsabilidad hacerte conocer, ya va en ti hacerte conocer, que conozca en tu trabajo tus capacidades y que Dios te bendiga y logres conseguir algo más estable”.</p> <p>P2: “Exigen especializaciones y años de experiencia, de acuerdo al área en la que se solicite el psicólogo”.</p>

P3: “Nuevas tendencias, que tengan visión y solución”.

P4: “En las bolsas de empleo en las cuales me he postulado exigen como mínimo 2 años de experiencia laboral y la oferta está más enfocada a psicólogos en el área organizacional”.

P5: “Que tengas tus soportes al día, es decir, que tengas tu tarjeta profesional y que estés registrada en el RETHUS. Es como lo principal... la experiencia y que tú tengas como tus documentos del día. Es como lo escuchamos. Y como lo dijimos, de pronto alguna empresa exigirá que tú tengas una especialización en algún campo”.

P6: “Pues bueno... psicólogos... que sea muy coherente. Que sea una persona de muy buena comunicación. Que cuando se haga la entrevista sea una persona que se haga entender. La experiencia lastimosamente, pero es como siempre he dicho yo, pero si uno no tiene la experiencia cómo va a aprender, pues cierto, es muy difícil que den la experiencia porque a ellos les da miedo. Pero sabes otra cosa que me parece muy clave y es que las empresas no saben dónde están los psicólogos, por ejemplo, este amigo me dijo de aquel amigo de no sé qué amigo... así se recomienda, entonces yo pienso, no sé, si en la asociación o de pronto la universidad, porque la Universidad Podría tener un listado de psicólogos de esta línea, de esta otra línea... porque la empresa dice ¿y dónde Busco un psicólogo? entonces llaman a las mismas empresas: Comfama, Comfenalco, a hay otra empresa que pues como asociaciones pequeñas de psicólogos o psicólogos que ya tienen contactos, cierto, pero uno recién egresado que contacto va a tener, muy pocos. Entonces yo conozco, por ejemplo, como cuatro psicólogas que se unieron entonces ellas van a las a las empresas, pero ya lleva mucho tiempo, pues como trabajando como con eso, pero la universidad debería tener como ese listado. En cuanto a competencias duras, no tanto especializaciones sino de la experiencia, que ya haya tenido una experiencia en el trabajo con lo que requiere la empresa.

P7: “Para los para los psicólogos recién egresados y los que no somos recién egresados, el problema de no contar con una especialización, o no contar con una maestría... Ya íbamos perdiendo. Porque la mayoría del 100% de las entidades y tú te has visto, por ejemplo si te has dado la pasadita por CompuTrabajo el 80% Si no es el 90% de las entidades te piden mínimo un año experiencia laboral que dando gracias que nuestra práctica de los dos últimos semestres ya se considera como experiencia laboral, pero en su mayoría piden de dos años en adelante, dos, tres, cuatro, cinco años de experiencia laboral,

	<p>entonces qué sería la mayor implicación, primero la experiencia laboral, segundo la titulación porque el 90% de las entidades buscan psicólogos con especialización o una maestra o mínimo un año experiencia laboral, dentro de organizaciones manejando personal y nosotros somos una entidad social cierto. Nosotros somos una universidad social, si tú te vas a analizar, por ejemplo, la mayoría de los centros de práctica de nosotros son sociales. Centros educativos son pocos los que quedan dentro de las organizaciones, por ejemplo, ¿Cuál ha sido tu experiencia educativa? porque si ese es su trabajo, este es educativo, porque lo hiciste dentro de un entorno educativo. Cuando fue mi corte fueron poquitos los que tuvieron la oportunidad de quedarse en entidades organizacionales que les permitieron hacer, pues como todo este proceso de las entrevistas, el proceso de recolección de personas. Todo este proceso entonces si yo si mi experiencia laboral fue educativa este año y es la única experiencia que yo tengo. Entonces pienso que la verdad son los problemas más concisos que tenemos a la hora de búsqueda de trabajo”.</p> <p>P8: “Experiencia laboral, en algunos casos dicen el tiempo, puede ser un año o más y sumémosle más formación académica (especializaciones)”</p>
<p>15. ¿Qué aspectos cree usted que debería seguir potencializando para lograr mayor crecimiento personal, profesional y laboral?</p>	<p>P1: “Seguir estudiando y estudiando y uno seguirse preparando, uno a veces piensa que sobre perfilarse está de más. Pero hoy en día el que tengas, no sé, una técnica, o una carrera Universitaria incluso a que mis ojos está visto como si tuviera solo el bachillerato. Entonces hoy en día, tú muestras un cartón de profesional y es un cartón más, hay que seguir... ese crecimiento personal te lo va dando también la educación, la educación, el conocimiento, estar ahí pendiente que de que sale para uno poderse vender, de que te está exigiendo el mercado para tu poderte tirar por ese lado, pues ni siquiera es la rama que más te guste a veces es la rama que más vende y más cuando uno apenas está cogiendo la experiencia. Uno dice Ay me gusta esta rama, me gusta meterme por este lado, pero te das cuenta que el mercado está exigiendo hoy en día otra cosa. Entonces, tú sales y empiezas a buscar de pronto en lo que te gusta y no ves nada y todo es organizacional y educativo”.</p> <p>P2: “Una buena comunicación como base de relaciones interpersonales, para el trabajo que desempeño, formación en familia y manejo de conflictos”</p> <p>P3: “Estudio continuo e información sobre nuevas estructuras de la psicología (me refiero a las nuevas herramientas)”.</p>

P4: “Depende del empleo que se esté buscando, de acuerdo a lo que he visto en las bolsas de empleo, los psicólogos con experiencia en el ámbito organizacional son más requeridos en el mercado laboral”.

P5: Personal: Creo que estudiar. O sea, no dejar de estudiar, no dejar de estar como en constante conocimiento cierto, me parece demasiado importante. A nivel personal me parece que es demasiado importante. La salud, como somos seres integrales cierto. Entonces yo pienso que esa parte biopsicosocial debe estar muy compensada y para mí es demasiado importante a nivel personal, que tenga como esa estabilidad para poder darles ayuda a otra persona cierto. Es como a nivel personal pienso que es importante, que tú estés bien para poder dar de eso a más personas. Profesional: A nivel profesional pienso que el respeto hacia los otros, continuar como con hacer las cosas como con esas ganas cierto, como disfrutar es eso que se hace. O sea que tú estés en tu entorno laboral pero que tú estés disfrutando ese quehacer, porque si tú no disfrutas entonces no te vas a desempeñar de buena manera. Laboral: a nivel laboral yo pienso que es como muy conectado con lo profesional, esa respuesta para mí es como muy articulada, si yo me desempeño a nivel laboral de una manera profesional, pues yo creo que voy a tener el resultado esperado que es poder compartir ese conocimiento con la otra persona y servirle, y darle unas herramientas que le puedan ayudar a crecer como ser humano.

P6: “Pues de lo que hemos hablado, estar segura de lo que estoy haciendo, de lo que yo conozco de mi, preparación educativa de lo que me dieron para ejercer la psicología y tener mi proceso psicológico, Porque si yo no tengo ese proceso psicológico, si yo tengo mis dificultades, me duele aquello, soy muy sensible. No puedo hacer nada porque yo conozco una psicóloga que se ponía a llorar con la gente y eso es fatal cierto, eso sí, hay que tener claro ni decirle al otro pobrecito, que pecao, eso hay que tenerlo claro. Seguir asistiendo a cursos, asistiendo a charlas, igual no solamente pues como estar en el curso sino llevarlo a cabo yo porque yo puedo estar en muchos lugares, escuchar charlas de gente excelente ir allí estar en congresos Pero si yo no lo uso, lo pongo en práctica... la clínica, si yo no me siento cómodo con una manera de trabajo, no la puedo usar porque puede ser contraproducente con el paciente. Como yo, yo tengo que tener mi firma personal, hay muchos psicólogos y muy buenos, yo puedo ser también una psicóloga buena y ser una psicóloga importante. Con una paciente que atiendas bien ese voz a voz... paciente que quedó muy

satisfecha, le cuenta a otra paciente. inclusive con gente que no he terminado trae otro paciente”.

P7: “Yo pienso que con el personal darle más promoción a la electivas. Porque cuando yo estudié algo que a mí me gusta Yo le voy a dar todo a eso. Cierto, si yo no tengo sino electivas que ninguna llama la atención para mí, yo digo me meto en cualquiera. Entonces Lamentablemente eso no es que vaya a sumar mucho a la potencialidad del aprendizaje del estudiante. O será porque a mí me gusta cómo te lo dije anteriormente estudiar, me gusta mucho. En el desarrollo del aprendizaje desde todo ese punto que le gusta al niño, Qué le gusta al Infante, que le gusta al adolescente, que le gusta al adulto... y si nosotros vamos a salir a manejar infantes, adolescentes, adultos, jóvenes y adultos mayores. Nosotros necesitamos conocer eso, porque cuando yo conozco que te gusta a ti, yo sé Cómo acercarme a ti sin que yo sea una amenaza para ti. Dentro del desarrollo nosotros tuvimos la oportunidad que no se dio lamentablemente cuando nos íbamos a graduar, cuando estamos en el octavo semestre, de haber empezado una especialización al mismo tiempo de la del pregrado. para salir doblemente titulado, una familiar que fue la única que se dio lamentablemente. Íbamos era por neuropsicología por neuropsicopedagogía, pero lamentablemente no salió cierto, entonces sería muy bueno brindar otras alternativas y no solamente lo familiar, si la universidad tiene rama farmacológica se debería ofertar para que tú puedas salir con doble titulación, a mí me gusta farmacología que a mí me gustan las adicciones. Nosotros tuvimos la oportunidad el año pasado de estar con la con la directora de a distancia. Y que ella nos explicara que había habido un cambio de pensum, porque ellos cada cierto tiempo se tienen que presentar para ser aprobados para seguir ofertando la psicología y les hayan hecho ciertas exigencias, dentro de esas exigencias se tuvo que hacer el cambio del pensum académico Entonces sí tengo pues como algo de información, pero no recuerdo mucho todo el proceso del cambio. Pero sí sé que va a haber un cambio de peso. Es más, por ejemplo, nosotros que somos sociales, hacemos una mini clínica porque yo tengo que ir a hacerte pruebas, yo tengo que mirar si tú tienes de pronto que aplicarte una batería porque te veo como un riesgo psicosocial, te veo como un factor de riesgo de una ideación suicida. Yo tengo que aplicarte esta batería, tengo que aplicarte esta otra, eso es clínica. Entonces es sumamente fundamental e importante que aunque seamos una universidad social la clínica esté sumamente presente. Por eso a mí me pareció tan chévere todo lo del consultorio porque fue iniciar con ese proceso de clínica. Yo les aconsejo a ustedes

	<p>que todavía están en la universidad que hagan mucho uso del laboratorio, mucho, muchísimo...porque el laboratorio para ustedes es un laboratorio que es asequible. Eso si, no pueden sacar pruebas y no pueden sacar nada, el costo es cuando ustedes se van a llevar una batería. Porque tiene que volverla y ellos ya hacen el proceso y te dan el resultado a ti, pero vayan, investiguen metas, mire cuáles son las pruebas que actualmente se aplican más para este diagnóstico, para esto, o si lo que les gusta lo organizacional que se aplica para la organización, que ya no es la wartegg, porque todo el mundo ya sabe que colocar el wartegg Entonces eso ya no va a ser algo real. Entonces, vayan analicen todo ese proceso, metas, indaguen, empapesen. La guía HM GAP, pues ella, la profe, fue la que nos forzó a tener que acercarnos, es una herramienta que todas las personas deberían de conocer y la Organización Panamericana de la Salud con el manejo del suicidio, da la intervención para conocimiento de pruebas, batería de personas consumidoras de cigarrillo, que esos cotidiano y te van a hacer consultas cotidianamente porque tengo un proceso de abstinencia por una adicción al tabaco y al alcohol. Son herramientas que tú puedes tener, que tú puedes decir: Bueno yo hice este curso puedo conocer esto sé que puedo aplicar esta herramienta, sé que si esta herramienta me da tanto, entonces yo tengo un riesgo tanto de ser consumidor.</p> <p>P8: “Más preparación en manejo de grupos y comunicación, es a lo que me dedico actualmente”.</p>
<p>16.Observaciones y recomendaciones para el programa de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó.</p>	<p>P1: “Hace falta empaparnos de todo, no solamente es en los textos, que aunque son muy importantes y digamos que es el manual para tú seguir, necesito la vivencia. Entonces necesitas enfrentarte a eso para poder llevar a cabo esos manuales. Para poder decir ve esto sí me quedó claro, no, a esto le tengo que meter más la ficha, de esto me tengo que instruir más. Eso es fundamental para mí, las prácticas en lo que te decía, ese perfil que la universidad crea el estudiante, ellos lo crean viendo lo que está exigiendo el mercado, porque es que ellos tienen que ser atractivos para el mercado cuando nos fuimos a matricular a la universidad. Entonces mirábamos, no solamente que se acercara a mis posibilidades, porque trabajaba y quería estudiar o porque fuera económicamente asequible a mi bolsillo, no era solamente eso era ir a mirar el perfil. Ir a mirar eso que ustedes hoy están buscando con esa investigación que es despejar un poco de dudas de lo que busca el estudiante con lo que sale con lo que se enfrenta la vida real y con las falencias con las que salió. Entonces cuando ellos arman ese perfil para uno es muy importante leerlo y hoy yo desde este punto de vista, desde ya</p>

graduada, decir sí se cumplió o no se cumplió y todo y para mi concepto no se cumplió el todo. Sigue faltando y las prácticas son fundamentales, ingeniarse de esa manera hoy en día. Todo es virtual hasta la medicina en tiempos de pandemia fue virtual y es medicina y se tuvieron que idear las maneras para que la persona aprendiera a hacer lo que tenía que hacer. Es falta de herramientas, porque a través de la distancia se puede hacer con la que ustedes puedan aprender y puedan mirar que este tema les quedó que ustedes mañana desde el ámbito laboral se vayan a topar con algo similar y lo sepan desarrollar a la perfección”.

P2: “Ninguna”.

P3: “Carné para los egresados. Oportunidades de Intercambio / estudios en el exterior para personas que finalizaron la carrera”.

P4: “Proporcionarle al estudiante todo lo que necesita para hacer una hoja de vida adecuada, para poder tener las competencias que se necesitan al momento de una entrevista y adicionalmente y muy importante que el psicólogo también aprenda cómo debe comenzar su propio negocio cómo puede emprender en algo dentro de su misma profesión”.

P5: “A distancia pues yo me siento muy agradecida. Me siento demasiado agradecida con la universidad por haber ofrecido este programa a distancia, porque si no hubiese sido así, créeme, creo que no hubiese podido estudiar cierto, dentro de lo que las posibilidades que uno se propone, pues porque tienes una obligación, porque tienes una cantidad de cosas por distancia, por el lugar sociodemográfico donde estás, por la ubicación demográfica que a veces te limita cierto, obviamente el límite eres tú y tu mente, pero sí, muy agradecida con la universidad por haber ofertado. El estudio a distancia depende mucho del compromiso que tú tengas cierto, si tú estás comprometido, quieres, si tienes ese propósito, tú lo logras cierto. Entonces vuelvo y te digo yo me siento muy agradecida con el programa de distancia. Rico que el programa a distancia no sea netamente virtual, mira que antes, no sé cómo estará ahora, pero en la universidad podíamos ir a estudiar cada quince días y después empezamos a ir cada ocho días. Entonces ya el compromiso en semana era tuyo cierto, de esa forma, pues académica, me parece muy importante y es el compromiso que cada uno tenga. Entonces no más que un reproche yo creo que siento mucho agradecimiento. Lo único que yo diría y que ya me lo confirmaste ahorita es que la universidad está como en ese proceso de transformación de mejorar y buscar esa parte que no tenía la universidad que era

la parte clínica, que era de hecho nosotros en nuestro proyecto de grado lo mencionamos mucho también, que para nosotros era transversal y demasiado importante la clínica y que me des esa noticia pues me parece muy rico y ojalá pues tener esa oportunidad. A nivel profesional posteriormente de salir de la Universidad, la salud es una ayuda muy grande poder tener esa seguridad para poder atender una necesidad de alguien”.

P6: “Yo digo que tener contextos más de enfrentarme con la realidad, es decir, la práctica es importante pero... porque no hacer así sea a distancia ir un día a una comunidad donde trabajen con psicólogos y vamos a mirar el trabajo de esos psicólogos cierto, otro día vamos a colaborar con esos psicólogos. Ese es como enfrentar la realidad. Porque es que es diferente que a mí el psicólogo, el profe, me diga “entonces ustedes van a ir a la comunidad y en la comunidad van a encontrar, y ustedes allá tienen que tener esta esta ubicación y tiene que mirar...”, no, pero si yo voy allá y voy a encontrar gente me quiere, gente que te toca como si fueras el Dios, o gente que pelea con vos, o sea, yo voy a hacer yo, eso es eso es importante. Otro contexto es el político, en este momento las personas que tienen ese vínculo con un político están trabajando con Secretaría de Salud de Medellín con la suerte porque tiene ese vínculo político y sobre eso nosotros cómo podemos aportar. ¿porque en las asociaciones no se pronuncian frente a eso? en la universidad no hay no hay un representante. Hagamos un estudio de eso por qué las políticas de salud No toman en cuenta los listados de las de las universidades, porque no trabajan en conjunto con las universidades para crear puestos de trabajo. Es que no hay puestos de trabajo, hay puestos políticos. Hagamos unos estudiantes pensantes, no solamente leer un libro. ¿Y cuál es la solución muchachos? A que todo el mundo diga es que hay muchos psicólogos y hay lugares que sacan unos psicólogos que uno dice Dios mío. Entonces qué vamos a hacer con esta competencia tan mala. Como lo que le pasa a los médicos lastimosamente, llegaron el que no está bien formado y entonces, ¿qué van a hacer? Tenemos que tener más calidad, pero normalmente si la universidad no nos pone a pensar en eso, no lo piensa porque uno es para donde lo lleven. Pero eso sí, es necesaria una mirada más crítica. ¿Cómo vamos a cobrar? Entonces voy a cobrar poquito... no es que yo también necesito vivir y darle valor a la profesión”.

P7: Qué recomendaciones, pues yo tengo claro que cuando uno decide esta modalidad es porque el tiempo de nosotros es corto y conciso cierto. Y que nuestro desarrollo educativo es muy a lo

que usted se permita hacer. Pero yo cuando iba a la universidad era feliz por una razón, no solo por ver a mis compañeros porque yo hice una familia, no más que compañeros, somos una mini familia, pienso que la explicación para la parte conceptual y vivencial, para esa parte de tú tener el contacto físico con un docente, que te pueda explicar, que te pueda dejar un proceso, que te pueda hablar vivencialmente, es que no tiene que ser digamos lo presencial cierto. Pero no es lo mismo que a ti te dejen un taller metido dentro de una plataforma a que un docente te deje un video explicándote cierto, o dándote esa percepción de los procesos ya vividos por él, de esto, de aquello... pienso que sí sería muy bueno un poquito más de soporte de la parte emocional y acompañamiento al proceso educativo. Yo tuve docentes y hay materias, hay que tener claro, que a distancia son muy complejas, como decir un psicoanálisis, cuando yo hice psicoanálisis, yo decía yo no entiendo ni forro de lo que estoy leyendo. Cuando fuimos a la clase era... bueno... qué preguntas puntuales tiene usted, porque había que correr cierto, porque teníamos tres horas, entonces en esas tres horas había que abarcar todo el tema que habíamos visto todos esos días y las hojas que ella había dejado de lectura. Entonces sí sería muy chévere, cada cierto tiempo esos encuentros virtuales con los docentes para trabajar, y que quedara grabación cierto, porque los que no pudieron acceder porque trabajaban de noche, por ejemplo, como yo que trabajaba tanto de noche, entonces yo decía, bueno yo no estuve en la clase, pero puedo acceder a la grabación, puedo ver que explico mi docente, qué preguntas hicieron mis compañeros y que quede como una plataforma de espacios donde de pronto si la pregunta que yo tenía no la hizo ningún compañero, yo tenga ciertas horas, o cierto límite de tiempo para poderla montar ahí y que mi profesor me dé una respuesta. Porque hay veces que uno de pronto no podía estar y la pregunta que uno tenía, no la tenía ningún compañero y uno quedaba con la misma duda. Estos son vacíos que quedan, que no deberían quedar, porque uno no está en esta en esta modalidad porque no quiero ir a la universidad, sino porque o trabaja o no hay con qué pagar la universidad. Yo tuve una experiencia un poco compleja, creo que fue una experiencia significativa a nivel negativa, lastimosamente con una docente que ya no está, porque ella nos dijo una vez en la clase de una materia sumamente importante que era psicología clínica y la señora es una tesa, porque es una tesa, pero es una persona con mucho conocimiento que no sabe compartir el conocimiento cierto. Entonces ella nos hizo sentir muy mal porque nos dijo que nosotros los que estudiábamos y que trabajamos no teníamos derecho a estudiar. Que uno o estudiaba o trabajaba y

que enseguida que trabajábamos y estudiábamos, éramos tan conchudos que teníamos marido, hijos y algunos hasta mozos o mozas y que entonces así como esperábamos entregar un trabajo con calidad. Entonces yo pienso que la universidad también debe estar atenta a los docentes cierto, porque si yo estoy en un proceso de aprendizaje universitario continuo, es porque quiero superarme cierto, porque es mi deseo y que tú encuentres una docente que te haga esta clase de comentarios, significativamente te van a desmoralizar. Porque vuelvo y te repito, nosotros estamos en esta modalidad porque nos toca, porque es la única modalidad que me permite a mí, por ejemplo como mamá, trabajar, tener a mi hija económicamente bien, tener con qué pagar la universidad y poder superarme dentro de mí de mi autodesarrollo. Entonces que te hagan ese tipo de comentarios uno dice, bueno pues yo no le prestó atención, pero es que es una docente psicóloga, es una docente que trabaja con seres humanos y que me está enseñando a mí, cómo voy a trabajar yo con los otros seres humanos. Entonces si ella que es mi referente me enseña de esa manera ¿qué se puede esperar de mí? Gracias a Dios ya no está en la universidad, pues si le deseo todo lo mejor porque es vuelvo y te repito, una excelente profesional, pero como persona le falta mucha humanización y nosotros debemos de dar eso. Porque la psicología sin humanización pierde su sentido. Se vuelve netamente una ciencia.

P8: "Ninguna".

Matriz de Análisis (Categorías y Subcategorías)

Unidades de análisis	Categoría	Código	Subcategoría	Código	Sujeto soporte
<p>“A nivel social, pues creo que lo hemos hablado como en el transcurso, también esa empatía, ese amor por el trabajo, ese don de comunicación es importantísimo, vos podés tener una comunicación asertiva, que lo que diga sea recibido como lo quiere transmitir a la persona en su idioma, te entienda lo que le estás queriendo decir, la comunicación es crucial”.</p>	Competencias Sociales	A	Empatía	A1	P1
<p>“A nivel personal la empatía es fundamental, ese poder tener el contacto con el otro y sensibilizarse por el otro para mí es fundamental, y a través de este tiempo antes y durante este tiempo laborando para la gobernación lo he notado mucho. Y sobre todo acá, porque la persona raizal suele ser una persona de un temple más bien, plano. Entonces tú te puedes encontrar acá el médico, el</p>	Competencias personales	B	Empatía	B1	P1

<p>psicólogo, el trabajador social y te va a costar poder tener una comunicación amena con él. Sentir que claro esa persona que está ahí a la cual tú le tienes esa confianza para contarle, quizás, lo que te atormenta o lo que llevas dentro, que sea una persona empática y que no te ponga como un muro y eso se ve acá, entonces han tratado de humanizar mucho”.</p>					
<p>“En el trabajo que te pidan cursos de humanización, de sensibilización, que te pidan cursos de manejo social, que ellos mismos los dicten, dicten cursos, capacitaciones como para que tú tengas un mejor contacto con la gente, para que tú llegues a tocar esa puerta “...”Por ejemplo, yo tengo un diploma de manejo de las emociones, tengo un diplomado de terapia de pareja y sexualidad y eso me ayudó mucho, me pidieron hacer acá un diplomado de educativa. Creo que esas competencias</p>	<p>Competencias técnicas</p>	<p>C</p>	<p>Estudios avanzados y capacitación contante</p>	<p>C1</p>	<p>P1</p>

<p>le ayudan mucho a uno aquí. Claro está, si tú si tú muestras, no sé, la especialización, la maestría... Ahí va la parte salarial que de pronto hablamos ahorita, esa parte gubernamental te paga por decir si eres técnico o si eres profesional de acuerdo a eso te pagan y te pagan de acuerdo a si llevas tres años siendo psicóloga, a partir de, después de que sacaste tu tarjeta profesional. Y esa antigüedad es como la que denomina tu salario”.</p>					
Unidades de análisis	Categoría	Código	Subcategoría	Código	Sujeto soporte
<p>“Bueno primero que todo compromiso, mucho compromiso y ética profesional, tenemos que manejar mucho la ética profesional y el trabajo en equipo”</p>	Competencias sociales	A	Trabajo en equipo	A2	P2
<p>“Bueno primero que todo compromiso, mucho compromiso y ética profesional, tenemos que manejar mucho la ética profesional y el trabajo en equipo”.</p>	Competencias personales	B	Compromiso	B2	P2
<p>“Primero que todo tener mucha inteligencia emocional, aprender</p>	Competencias técnicas	C	Inteligencia emocional	C2	P2

sobre las reglas de la resolución de problemas ya que en nuestra profesión se presentan a diario conflictos y poseer muchos compromisos éticos”.					
Unidades de análisis	Categoría	Código	Subcategoría	Código	Sujeto soporte
“Empatía, Percepción y perspicacia”.	Competencias Sociales	A	Empatía	A1	P3
“Habilidades de segunda lengua, constante conocimiento sobre nuevas tendencias del medio y formación de líderes”.	Competencias personales	B	Segunda Lengua	B3	P3
“Conceptos y bases claras sobre el campo elegido”.	Competencias técnicas	C	Capacitación constante	C1	P3
Unidades de análisis	Categoría	Código	Subcategoría	Código	Sujeto soporte
“Las competencias sociales que debe tener un psicólogo es importante contar con una buena comunicación, el psicólogo pueda acceder a conocer muchas personas los cuales puedan vincularlo dentro de esas mismas áreas laborales.”	Competencias Sociales	A	Comunicación asertiva	A3	P4
“Las competencias	Competencias	B	Experiencia	B3	P4

<p>personales que las organizaciones exigen para ingresar al mundo laboral son muy variadas, depende del empleo que se esté buscando por lo general y lo que más se encuentra dentro de las bolsas de empleo es el ámbito organizacional en el cual siendo egresado es muy difícil acceder a ese pues lo mínimo que solicita para poder vincular al psicólogo es que tenga dos años de experiencia.”</p>	personales		Laboral		
<p>“Dentro de lo que más resalta dentro de las competencias técnicas son las competencias técnicas en el ámbito organizacional ya que es lo que más se encuentra dentro del mercado laboral y todas las competencias técnicas ya sí se requiere hacer algo particular porque también es factible que el psicólogo pueda comenzar su propio negocio puede ser haciendo en el ámbito clínico, laborando en el</p>	Competencias Técnicas	C	Capacitación constante	C1	P4

<p>ámbito clínico entonces todas las competencias relacionadas para la terapia individual, de pareja”</p>					
Unidades de análisis	Categoría	Código	Subcategoría	Código	Sujeto soporte
<p>“Mucha empatía, respeto, trabajo en equipo. Sí, esas son como demasiado importantes a la hora de trabajar en una empresa, es muy importante que un psicólogo tenga como claro. Esa entrega como hacia ese entorno laboral. Que tenga mucha empatía y que le guste trabajar mucho en equipo, yo no soy la importante”.</p>	Competencias sociales	A	Trabajo en equipo	A1	P5
<p>“Mucha empatía, respeto, trabajo en equipo. Si esas son como las principales como el trabajo en equipo, la empatía. Sí, esas son como demasiado importantes a la hora de trabajar en una empresa, es muy importante que un psicólogo tenga como claro. Esa entrega como hacia ese entorno laboral. Que tenga mucha empatía y que le guste trabajar mucho en equipo,</p>	Competencias Sociales	A	Empatía	A2	P5

yo no soy la importante”.					
<p>“Pues más que todo como la experiencia, porque mira que en cuestión de conocimientos pues sería como lo mínimo cierto, pues tener la profesión y listo, pero si te exigen la experiencia, pero que te exijan tener una especialización o tener de pronto algún estudio extra “...” acá en la parte pública y en la parte pues de salud, solo que de pronto si tienes la especialización en psicología clínica pues sería como lo máximo y sería algo bueno”.....</p>	Competencias personales	B	Experiencia laboral	B3	P5
<p>“Técnico pues yo diría que tenemos como el conocimiento teórico, el conocimiento teórico te lleva a ese desempeño práctico, porque si tú no tienes claro ese conocimiento teórico, pues difícilmente vas a poder comprender lo que viene cierto...” un conocimiento previo teórico y haberlo llevado a una práctica es demasiado</p>	Competencias Técnicas	C	Conocimiento teórico y practico	C3	P5

importante.”					
Unidades de análisis	Categoría	Código	Subcategoría	Código	Sujeto soporte
<p>“Se necesitan profesionales que sean empáticos, que tengan una buena comunicación. Que sepan llegar a los grupos. Con entendimiento, con aceptación, respetar al grupo, no imponer, respetar, digamos esas de pronto conductas o tradiciones o costumbres que tenga el grupo sin imponer las mías”.... Es ese saber escuchar, es ese saber hablar, de comunicar, que si se requiere esa parte lúdica, entonces se trabaja la parte lúdica, que si la persona se está dando cuenta el psicólogo, que no está gustando la actividad tener esa capacidad de flexibilidad para uno adaptarse o hacer un cambio o incluso si un miembro del grupo no quiere participar en la actividad, pues darle la posibilidad de esa forma empática y de comunicación de decir que no hay</p>	Competencias Sociales	A	Comunicación	A3	P6

necesidad, no es obligatorio hacerlo participar.”					
<p>“Uno es que tengamos la capacidad de leer muy rápidamente la necesidad cierto, no que ellos se lo cuenten a uno sino que uno tenga las herramientas, te lo digo más por la manera que terminé la empresa que me dejó, porque ellos querían que yo me proyectara allá sino que uno necesita también hacer cambios, pero sí es como el psicólogo que vaya al punto y que sea creíble, la seguridad de decir las cosas y ese ha sido uno de mis grandes triunfos, no por mí sino porque yo pienso que lo valores, ser ecuánime con lo que digo. En la empresa tuvimos unos psicólogos que fueron a dar charlas, pero al trabajador no le llegaba, o sea, en la manera en que habla, en la manera en que da la charla, que se dirige a la gente. Entonces eso es súper importante porque a veces a uno como psicólogo no le trabajan esta parte de que te vas a dirigir al grupo,</p>	Competencias personales	B	Seguridad en sí mismo	B4	P7

<p>cómo te vas a dirigir al grupo. Entonces es tener esa certeza de lo que estamos hablando, la realidad del trabajador y que yo le estoy dando una solución posible cierto.</p> <p>He encontrado, sabes una dificultad en algunos psicólogos es que no miran cada una de las empresas cierto, las características de cada empresa y de los grupos, porque los grupos administrativos son muy duros porque vos no sabes nada, tú sabes que es súper duro y que le tiran a uno así sin misericordia. Pero bueno, eso también es parte de crecer como profesional”.</p>					
<p>“Cobrar ha sido una dificultad grande porque claro, yo vengo de la de Antioquia donde una de las de las cosas que se lidera es la gente que no tiene el dinero hay que ayudarlo. Digamos que me fue un camino de aprendizaje, yo no necesitaría, pues como el dinero así urgentemente como decir para vivir. Podría empezar</p>	<p>Competencias técnicas</p>	<p>C</p>	<p>Habilidades y capacidades de emprendimiento</p>	<p>C4</p>	<p>P6</p>

<p>dándole asesoría a la gente que no tiene dinero, pero tiene la necesidad. Nuestro saber debe valer, se debe pagar de acuerdo a sus a sus ingresos y así lo estoy haciendo ahora, pero hay gente que no tiene la posibilidad, entonces uno debe tener una tarifa normal y una tarifa mínima. Ha sido un aprendizaje porque a mí me cuesta cobrar. Mucha gente hace el esfuerzo y lo hace y se siente bien porque es darle la posibilidad del otro es ser capaz, porque es que Dios nos da a nosotros el dinero. Y depende pues como el lugar donde uno trabaja porque uno tiene que tener en cuenta el cobro del consultorio. La virtualidad. A mí me tocó hacer la práctica en virtualidad y no es tan horrible, hay gente que no, Yo tengo un paciente que le pareció horrible cierto y eso lo puede respetar uno y listo vamos a trabajarlo así (presencial). Encuentro pacientes que han venido donde otros psicólogos, como</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>que no usan la academia para aplicarla con el paciente, porque nosotros no somos consejeros. Nosotros tenemos que tener claro que nosotros somos personas que sabemos cómo conducir al paciente, que hay cosas que de pronto se le pueden ir a uno, pero tenemos que tener claro que yo tengo que estar bien formada y si me siento flojita, pues leo siempre, siempre estar leyendo. Yo hablo es como de lo que me han hablado algunos pacientes cuando han ido donde otros psicólogos. Me escuchaba y ya y nunca me dio la recomendación y a mí, por ejemplo, me gusta la cognitiva, es porque uno les dice, bueno vamos a hacer una tarea, a los chicos no se les puede decir tareas, sino, vamos a hacer un experimento bien chévere, porque ellos están en contra de la tarea, entonces por ahí tengo a una con el "experimento" de arreglar la habitación. Entonces, esa</p>					
---	--	--	--	--	--

<p>escuchar esas técnicas que usan otros cierto y estar y estar viendo las recomendaciones, por eso digo en la universidad está un poco quedada con los egresados, porque igual ellos se han ido equivocando en el caminar porque nosotros salimos con unos vacíos que no deberíamos de tener, que la universidad debería de tener en cuenta, pero uno entiende que son demasiada burocracia para poderlo solucionar, pero deberían hacer como grupitos así para los egresados que estamos tan motivados, porque yo cada día me enamoro más de esta carrera que quise hacer hace mucho tiempo, pero pensé que no era”.</p>					
Unidades de análisis	Categoría	Código	Subcategoría	Código	Sujeto soporte
<p>“A nivel de las competencias sociales el desarrollo cierto, por ejemplo, de haber trabajado en proyectos de magnitud amplia, o haber sido coordinador, ser coordinador por mínimo un año de</p>	<p>Competencias sociales</p>	<p>A</p>	<p>Experiencia profesional</p>	<p>A4</p>	<p>P7</p>

<p>proyectos sociales. Es que en realidad la mayoría de los del conflicto de la parte adquisición de trabajo son dos puntos muy grandes uno el tiempo mínimo de experiencia que te exigen y dos el nivel académico que te exigen para poder laborar, entonces la mayoría de las empresas y tú te vas, por ejemplo, a una plataforma laboral como CompuTrabajo que es como la más común a donde accede todo el mundo, te dice se busca psicólogo clínico con especialización clínica, que tenga experiencia mínimo de tres años en entidades de salud. Cómo voy a poder pagar una maestría que tú me estás exigiendo un mínimo. Una especialización que tú mismo me estás exigiendo, pero que el sueldo no es acorde para una especialización”.</p>					
<p>“Dentro de las exigencias personales pienso que se cumple con los requisitos cierto, es que en realidad a nivel social y a nivel</p>	<p>Competencias personales</p>	<p>B</p>	<p>Experiencia laboral</p>	<p>B3</p>	<p>P7</p>

<p>técnico es donde se observa, no se miran las exigencias cierto, a nivel personal pienso que no cumpla todavía con algunos de los años de exigencia de experiencia laboral que tienen las entidades. Yo he tenido ofertas de trabajo donde se exigen mínimo cinco años de experiencia laboral. Entonces eso a nivel personal sí impide que uno pueda decir, bueno me voy a postular como aspirante porque yo no cumpla con tus requisitos. Yo tuve una sola exigencia con la edad, entonces estaban exigiendo para el cargo profesionales entre los 18 y los 28 años de edad. Entonces el rango de edad y ya se extralimitaba para mí manejo”.</p>					
<p>“Uno dice, bueno no tengo todavía la especialización, lamentablemente, ojalá la tuviera, pero la especialización dentro de nuestro país son costos demasiado elevados, estamos hablando de especializaciones mínimo de nueve millones cada</p>	<p>Competencias técnicas</p>	<p>C</p>	<p>Capacitación constante</p>	<p>C1</p>	<p>P7</p>

<p>semestre y las maestrías de diez a doce millones mínimo cada semestre entonces uno dice, si yo voy a ver qué me paga una entidad que dice que me paga dos millones trescientos mil pesos obra labor donde yo tengo que pagar mi ARL, mi EPS, mi fondo de pensión, que mínimo son trescientos treinta mil pesos, entonces a mí me quedan menos de dos millones de pesos, con esos dos millones de pesos Yo tengo que saber que tengo que tratar todo el tema de transportes, el tema de vivienda, el tema de alimentación, si tengo obligaciones como en mi caso, que yo tengo una obligación de una menor, entonces qué me queda para decir, que voy a guardar para una maestría cierto, o sigamos los fondos, si vamos a los fondos estatales para decir que voy a presentarme a un proceso como el ICETEX o un proceso como Sapiencia, entonces qué exigencias tiene esas para los</p>					
---	--	--	--	--	--

<p>individuos. Entonces, por ejemplo, el ICETEX tienen exigencias de que tienes que tener un deudor solidario, si no, no te presto y que en estos momentos tú tengas quien sea el deudor que puede pagar por ti cuarenta millones de pesos”.</p>					
Unidades de análisis	Categoría	Código	Subcategoría	Código	Sujeto soporte
<p>“En el aspecto social, te pudiera decir que ejecute y promueva una comunicación asertiva, que la persona sea amable que sea empática con los demás y sobre todo que tenga desarrollada la capacidad de escucha” querida”, es muy importante”.</p>	Competencias sociales	A	comunicación	A3	P8
<p>“En cuanto a la competencia personales que considero que las empresas están exigiendo en el mundo laboral, que le ser tenga capacidad de liderazgo que sea una persona integral, “cierto” que sea capaz de trabajar en equipo, mucho también se debe tener en cuenta la discreción que seamos</p>	Competencias personales	B	Liderazgo	B4	P8

discretos y que tengamos buen manejo de los grupos, pues en el caso de lo que yo realizó aplica esto, manejo de los grupos y el manejo de la herramienta ofimáticas eso en cuanto al campo del aspecto personal”.					
“Los conocimientos que se adquieren en la universidad y los que aprenden en el campo laboral, se forman un complemento”.	Competencias Técnicas	C	Conocimientos teóricos y prácticos	C3	P8