

*Characterization of the labor skills of the graduates of Psychology Program at the University of Costa CUC**

Pp. 216-235

*Dennys Martínez Franco
Nicolás Burgos Hernández
Wilson Meza Maldonado*

Dennys Martínez Franco**
Nicolás Burgos Hernández ***
Wilson Meza Maldonado****

enero - junio / 16

tesis Psicológica Vol. 11 - Nº 1
ISSN 1909-8391

216

* Artículo de investigación derivado del proyecto de investigación “El impacto laboral de los egresados de Psicología de la Universidad de la Costa CUC desde la mirada del Empleador”, financiado por la Universidad de la Costa “CUC”.

** Psicóloga, Magister en Educación, Docente Investigadora Grupo Cultura Educación y Sociedad. Facultad de Psicología. Correspondencia: dmartinez@cuc.edu.co

*** Psicólogo, Maestrante en Educación, Grupo de Gestión Educativa, Facultad de Humanidades. Correspondencia: nicoburgosicologo@hotmail.com

**** Docente, Maestrante en Educación, Grupo de Gestión Educativa, Facultad de Humanidades. Correspondencia: meza143@hotmail.com

*Caracterización de las competencias laborales de los egresados del Programa de Psicología de la Universidad de la Costa CUC**

Cómo citar este artículo: Martínez, D., Burgos, N., & Meza, W. (2016). Caracterización de las competencias laborales de los egresados del Programa de Psicología de la Universidad de la Costa CUC. *Revista Tesis Psicológica*, 11(1), 216-235.

Recibido: noviembre 25 de 2015
Revisado: diciembre 7 de 2015
Aprobado: junio 15 de 2016

ABSTRACT

Labor skills are one of the goals set by the Higher Education Institutions, because it became fundamental tools of performance for future graduates. This article was developed in order to evaluate the perception from the employers about labor skills of the graduates of the Psychology program at the Universidad de la Costa, for this purpose was used a structured interview format which was applied to 15 employers who had charge a psychologists graduates at the mentioned university, following the guidelines set by the analytical empirical method. The results suggest that employers recognize the importance of labor skills as Teamwork, communication, interpersonal relations and Initiative; linked with this assessment is that most of the employer's respondents rate the performance in psychologists as excellent, related with the discharge of duties. Is possible to conclude that the professional profile offered by the Psychology Program at the Universidad de la Costa, oriented to the Know-do competences in context and to know to live together, is useful for achieving high levels of job performance in their graduates.

Keywords: Professional skills, labor performance, graduates, labor impact, psychology.

RESUMEN

Las competencias laborales son una de las metas trazadas por las Instituciones de Educación Superior, debido a que estas se convierten en herramientas fundamentales de desempeño para el futuro egresado. El presente artículo fue ejecutado con el objetivo de evaluar la percepción que tienen los empleadores acerca de las competencias laborales de los egresados del programa de Psicología de la Universidad de la Costa, para tal efecto se empleó un formato de entrevista estructurada que fue aplicada a 15 empleadores que tenían a su cargo psicólogos egresados de la Institución Educativa en mención, siguiendo las pautas marcadas por el método empírico analítico. Los resultados obtenidos permiten dilucidar que los empleadores reconocen la importancia de competencias laborales como: Trabajo en Equipo, comunicación y relaciones interpersonales e iniciativa; aunado a esta valoración está el hecho de que la mayor parte de los empleadores entrevistados calificaron el desempeño de los profesionales en psicología como excelente, en términos del cumplimiento de sus labores, de lo anterior se concluye que el perfil profesional que ofrece el Programa de Psicología de la Universidad de la Costa, orientado hacia las competencias del saber-hacer en contexto y el saber convivir, resulta de utilidad para lograr niveles altos de desempeño laboral en sus egresados.

Palabras Clave: Competencias profesionales, desempeño laboral, egresados, impacto laboral, psicología.

INTRODUCCIÓN

Las competencias laborales son una de las metas trazadas por las instituciones de educación superior, debido a que estas se convierten en herramientas fundamentales de desempeño para el futuro egresado de los diferentes programas ofertados, al someter a análisis los escenarios profesionales se está evaluando cada vez más al profesional, por las habilidades adquiridas en términos de saberes netos y por la manera de cómo estos se integran a las realidades de los distintos escenarios que se encuentran en sus diferentes actividades profesionales (García, 2011). Al respecto la UNESCO (2015) estableció lo siguiente:

Todos los jóvenes y adultos han de tener la oportunidad de asimilar el saber y aprender los valores, actitudes y conocimientos prácticos que les servirán para mejorar su capacidad de trabajar, participar plenamente en la sociedad, dirigir su vida y seguir aprendiendo (p. 27).

De ahí la importancia de que las instituciones de educación superior constantemente, actualicen sus programas en función de los cambios que a nivel social se presentan, buscando de esta manera que el egresado adquiera las herramientas tanto profesionales como humanas que le permitan impactar de manera positiva en la sociedad (Ruiz de Vargas, Jaraba & Romero, 2005).

Estas herramientas se resumen o extractan en las denominadas competencias, que se encuentran asociadas a la productividad y la competitividad (Díaz & Arancibia, 2002), el Ministerio de Educación Nacional (2015) reconoce que los jóvenes universitarios del país necesitan mejores herramientas conceptuales y metodológicas que les posibiliten desempeñarse con éxito en su quehacer laboral y una propuesta educativa que los prepare para

enfrentar la responsabilidad de ser productivos para sí mismos y para quienes los rodean.

En este sentido, se desarrolló una revisión internacional abordando el enfoque del estudio, de la indagación se resalta la investigación de (Martínez, Cortez & Cruz, 2004) llevada a cabo en la Universidad de Colima en México (s.f), cuya finalidad fue conocer el impacto de los egresados de posgrado en relación con la valoración que hacen de la formación recibida en la institución de educación superior y el desempeño que se ha puesto en evidencia en el mercado laboral, los resultados obtenidos arrojaron que en el marco de esta investigación se pueden orientar las preguntas realizadas al contexto de los egresados en relación con sus oportunidades de ascenso laboral desde que iniciaron labores en sus sitios de trabajo.

Bajo el contexto nacional, se menciona la investigación de Quintero (2014) quien a través de la realización de un estudio de evaluación de impacto del egresado de la Fundación de Estudios Superiores Comfanort (FESC) en el medio laboral aporta conocimiento a la comunidad científica sobre el tema de este estudio señalando el *liderazgo* como variable de investigación para comprender el impacto alcanzado. El liderazgo fue evaluado para fines del estudio en relación con los procesos gerenciales, educativos, empresariales, de empleo y perspectivas innovadoras.

Por medio de estas perspectivas, se establece que la necesidad de crear una propuesta educativa que forme a los jóvenes universitarios para enfrentar con seguridad el mundo laboral, se acrecienta cada vez más en la actualidad si se tiene en cuenta lo declarado por Mungaray (2000), en relación a la imperfección del mercado de trabajo profesional, producto de la escisión entre éste y la formación impartida por las instituciones de educación superior; sin mencionar los cambios sociales, económicos,

culturales y tecnológicos que plantean cada día nuevas exigencias al mundo productivo.

Por esta razón, se hace perentorio que las instituciones educativas de educación superior actualicen sus programas en función de los cambios que a nivel social se presentan, buscando de esta manera que el egresado adquiera las competencias tanto profesionales como humanas que le permitan impactar de manera positiva en la sociedad (OCDE, 2015). Esta tendencia fue tomada en cuenta por la Universidad de la Costa, CUC, que desde el programa de Psicología pretende promover en los estudiantes el desarrollo de las competencias requeridas en cada campo de aplicación de la profesión.

El presente artículo tiene como propósito central, evaluar la percepción que tienen los empleadores acerca de las competencias de los egresados del programa de Psicología de la Universidad de la Costa CUC. En tal sentido, la estructura del artículo ha sido configurada con los siguientes apartados a saber: una fundamentación teórica, a partir de un recorrido por los distintos conceptos de competencia, como también por aquellas específicas de la psicología; se describirán los aspectos metodológicos empleados para la realización del mismo, además, de un análisis de los resultados encontrados y, en última instancia, la formulación de las principales conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

Referentes teóricos y empíricos

A continuación, se presenta la argumentación conceptual del presente estudio y antecedentes de investigación, producto de la integración de los principales referentes teóricos y empíricos asociados con el análisis de las competencias profesionales de los egresados de los programas de Psicología y los factores

que permiten la valoración correspondiente de su impacto laboral en el medio.

El Concepto de Competencias

Definir las competencias ha sido tema de interés para diferentes teóricos y organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo OIT (2010), en congruencia con los aportes de Ojeda y Hernández (2012) se argumenta que en el ámbito laboral, el término “competencia” alude a la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. El tema ha sido de interés para diferentes disciplinas tales como la pedagogía, la psicología, la sociología, la lingüística, la filosofía, además, en el área laboral. Todas las anteriores aportan valiosos elementos para su comprensión.

Continuando con las conceptualizaciones, Tejada (2013) considera que las competencias:

Son el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción adquirido a través de la experiencia (formativa y no formativa -profesional-) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares (p. 23).

Otras contribuciones importantes que han permitido la amplitud en la descripción del concepto, es la formulada por autores como Bogoya (2000); Charria, Sarsosa, Uribe, López y Arenas (2011), quienes afirman que el concepto más generalizado de competencia es el que refiere al “saber-hacer en un contexto”, ya que por medio de esta referenciación se reconoce que el saber únicamente no es concebido desde el enfoque instrumental, sino también desde el desempeño integrado por conocimientos teóricos, prácticos o ya sea por ambos, adicionando los factores relacionados con la afectividad, compromiso, cooperación y cumplimiento.

Por su parte, el Ministerio de Educación Nacional (2015) emitió un concepto de competencias relacionado con conocimientos, habilidades y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar y participar en el mundo en el que vive. De acuerdo a lo planteado, una competencia no es solo el conocimiento, sino la habilidad para utilizar el conocimiento en la situación adecuada, en otros términos, poder trascender del aprendizaje del aula a la solución de problemas en diferentes contextos.

Otro interrogante que merece ser resuelto se relaciona con el lugar donde se originan las competencias, de cara a una visión más amplia de las mismas, con este propósito se elaboraron distintas propuestas teóricas entre las que se destacan el Modelo de Competencias Distintivas, cuyo accionar se concentra en la búsqueda de aquellas características específicas que le permiten a un individuo desempeñarse de manera exitosa en una organización, cuando las identifican en algún empleado estimulan el desarrollo y mejoramiento de las mismas.

En contraparte, surge el Modelo de Competencias Genéricas desde el cual se afirma que existen ciertas conductas que llevadas a cabo en un determinado puesto de trabajo pueden llevar a un adecuado desempeño, dichas acciones se pueden generalizar a cualquier individuo que ocupe ese mismo cargo en otra organización. Mientras el primer modelo está relacionado con el talento y el desempeño superior, el segundo alude a resultados estándar (Saracho, 2005).

Los anteriores postulados tienen sus raíces en otro modelo ampliamente reconocido que responde al nombre de Modelo Conductista, cuyo eje es el individuo quien posee ciertas habilidades capaces de determinar que éste tenga un desempeño altamente efectivo en una tarea. En este orden de ideas, los cargos

son definidos con base en las características de dichas personas, bajo esta corriente de pensamiento, las competencias pueden ser clasificadas en competencias efectivas y competencias mínimas (Mertens, 1996; Ceja, Livio De la Torre & Vera, 2012).

Si bien el Modelo Conductual tiene en cuenta las habilidades y el proceso para el cumplimiento de las metas, la corriente funcionalista se enfoca primordialmente en los resultados, las competencias son diseñadas a partir de un análisis de las funciones y de los resultados que un individuo debe conseguir; en este sentido, los requerimientos trascienden el saber y el saber-hacer pues el sujeto debe estar en capacidad de desempeñar tareas relacionadas con el puesto de trabajo en diferentes contextos laborales y atendiendo a los estándares de calidad de los mismos (Fernández, 1994; Charria, Sarsosa & Arenas, 2011).

Las anteriores propuestas teóricas no estuvieron exentas de críticas dado su enfoque reduccionista que se traduce en competencias orientadas solo a resultados o a procesos, en respuesta a la necesidad de una visión integral surge el Modelo Constructivista cuya apreciación de las competencias tiene en cuenta no solo al individuo, sus capacidades y los objetivos laborales sino también al contexto socio laboral en el que éste se desenvuelve; en este orden de ideas, las competencias se construyen a través de un proceso de aprendizaje que se implementa cuando existen disfunciones en la dinámica de trabajo (Becerra & Campos, 2012; Pavié, 2011).

Cualquiera que sea el enfoque teórico, existen ciertos lineamientos que deben tenerse en cuenta en el diseño de un modelo educativo por competencias, el primero de ellos está relacionado con los contenidos curriculares, estos no solo deben hacer referencia a la materia, sino

también al oficio o disciplina, así mismo, es necesario dotar al estudiante de competencias que le permitan efectuar el proceso de aprendizaje por sí solo, dentro del proceso de enseñanza de las mismas se tendrán en cuenta sus componentes conceptuales, procedimentales y actitudinales (Gómez, 2011).

De acuerdo con Verdejo (2010), la literatura presenta diversas estrategias que son de gran importancia en el abordaje de los estudios sobre competencias e impacto de los egresados:

- Tomar como referente el perfil de egreso actualizado del programa o profesión.
- Hacer una descripción de las funciones características de la profesión de acuerdo al país.
- Identificar los problemas a los que se enfrenta el profesional en el ejercicio de sus funciones.
- Realizar la identificación y posterior descripción de las tareas que se deben llevar a cabo para dar solución a las situaciones problema, dichas tareas deben ser descritas en términos de competencias.
- Clasificar las competencias en específicas, transversales y genéricas.
- Proponer el tipo de competencias profesionales indispensables para el ejercicio de una determinada profesión y que deberían ser impartidas en las distintas Instituciones Educativas en las que se oferte el programa.

Clasificación de las Competencias

Existe diversidad conceptual al momento de clasificar las competencias, derivado de las distintas perspectivas teóricas desde las cuales se visualizan las habilidades de un individuo en su desempeño laboral, una de ellas, divide las competencias en cuatro grandes grupos, tal como lo plantea Jiménez (2007)

- Competencias Institucionales, Genéricas o Core Competence: son útiles para llevar a cabo aquellos procesos relevantes que diferencian a una organización de otras.
- Competencias específicas por nivel: son inherentes a cada línea de mando que exista en la organización.
- Competencias particulares por área o familia de puestos: definen las actitudes, conocimientos, valores y habilidades que deben poseer los empleados en cada departamento de la organización.
- Competencias distintivas de un puesto: hacen referencias a los requisitos que debe cumplir un individuo para desempeñarse adecuadamente en un determinado cargo.

La anterior clasificación está enfocada en el entorno laboral, más específicamente en la forma como éstas pueden ser aplicadas dentro de los macro y micro sistemas de la organización, sin embargo, existe otra manera de clasificar las competencias de tipo laboral traída a colación por la Consejería de Salud (2006) en la que además de aquellas habilidades inherentes al puesto de trabajo (Competencias Técnicas “Hard”), existen otras relacionadas con la adecuada gestión de las emociones (Competencias de conducta “Soft”); las primeras hacen referencias a conocimientos y habilidades, mientras que las segundas se evidencian en aspectos actitudinales.

Al momento de catalogar las competencias también se considera importante su capacidad predictiva del futuro desempeño del trabajador, para dar respuesta a este interrogante las competencias fueron divididas de la siguiente manera por Marchant (2005):

- Competencias fácilmente entrenables (Pensamiento Analítico).
- Competencias medianamente entrenables (Iniciativa).

- Competencias difícilmente entrenables (Autoconfianza o flexibilidad).

En este orden de ideas, el desempeño del individuo dependerá de las competencias que sea capaz de desarrollar, simultáneamente la organización llevará a cabo un análisis del tipo de competencias que fomentará, invirtiendo tiempo y recursos que serán determinados por la relación costo-beneficio. Por otra parte, en el entorno académico, el Sistema Educativo Colombiano ha agrupado las competencias en tres categorías, que están presentes en la formación del individuo desde que inicia su educación formal con la básica primaria hasta la culminación de sus estudios superiores; el sistema educativo debe desarrollar en los estudiantes las competencias, básicas, ciudadanas y laborales (Ministerio de Educación Nacional, 2015; Lladó, Sánchez & Navarro, 2013), las cuales se describen a continuación:

- Competencias Básicas: estas le permiten al estudiante comunicarse, pensar en forma lógica, utilizar las ciencias para conocer e interpretar el mundo. Según la guía 21 creada por el Ministerio de Educación Nacional deberán desarrollarse en la educación básica, secundaria, y en la media académica y técnica.
- Competencias Ciudadanas: tienen como propósito desarrollar habilidades para la convivencia, la participación democrática y la solidaridad. Se desarrollan en los mismos niveles educativos que las competencias básicas.
- Competencias Laborales: comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que los jóvenes se desempeñen con eficiencia como seres productivos. Es de anotar que las competencias laborales pueden ser generales o genéricas y específicas, según el Ministerio de Educación Nacional, las generales

se pueden formar desde la educación básica y las específicas se desarrollan en la educación media técnica, en la formación para el trabajo y en la educación superior.

De acuerdo al propósito del presente estudio, se hace énfasis a continuación en las competencias laborales, por lo anterior, se cita al Ministerio de Educación Nacional (2015) que define las competencias como “el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se deben desarrollar para alcanzar un desempeño adecuado independientemente del entorno productivo, ya sea en una unidad en la que los ingresos sean generados por cuenta propia o en el empleo en donde se desempeñe” (p. 5).

Otra interesante conceptualización de competencias laborales la ofrece Urbina (2010) cuando afirma que estas hacen referencia a la

integración de conocimientos, habilidades, conductas, actitudes, aptitudes y motivaciones conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos; también responde a las funciones y tareas de un profesional para desarrollarse idóneamente en su puesto de trabajo y es el resultado de un proceso relacionado con la experiencia, capacitación y calificación (p. 167).

El término competencias laborales también es considerado desde una perspectiva contextual desde la cual se habla de propiedades que se deben evidenciar a través de la exposición del sujeto a situaciones de trabajo complejas y de incertidumbre, dichas propiedades están sujetas a modificación a través del tiempo y su desarrollo no depende de la aplicación de un currículo sino de la capacidad de llevar a la práctica los conocimientos adquiridos en momentos de crisis (Drolas, 2010).

Perfiles de Competencias

El concepto de competencias no solo se circunscribió al entorno laboral, la necesidad de formar profesionales con habilidades para aplicar sus conocimientos en la resolución de problemas que se presentaran en el ejercicio de sus funciones, impulsó el desarrollo de varios Perfiles de Competencias inspirados en las profesiones que ofrece la Educación Superior. A nivel internacional se han realizado trabajos mancomunados tanto en Europa como en América Latina en aras de homogeneizar las competencias con las que contarán los egresados, la forma como serán incluidas dentro de los diseños curriculares y su evaluación (Torres, 2011).

Una muestra de lo anterior, lo constituye el Proyecto Tuning America Latina, diseñado con el fin de unificar los sistemas educativos en lo concerniente a las competencias requeridas, enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación, así como estándares de calidad (Ferreira & Gomes, 2013). A propósito de las competencias, estas son de carácter genérico y se encuentran clasificadas por la Dirección de Educación y Cultura (2009), Beneitone et al. (2007) y Manríquez (2012) en:

- **Competencias Instrumentales:** dentro de las competencias de este tipo se encuentran capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organizar y planificar, conocimientos básicos de la profesión, comunicación oral y escrita en la lengua materna y en una segunda lengua, habilidad en gestión de la información, resolución de problemas y toma de decisiones.
- **Competencias Interpersonales:** este tipo de competencias hacen referencia a capacidad crítica y autocrítica, trabajo en equipo, capacidad para comunicarse con profesionales de otras áreas, apreciación de la diversidad, compromiso ético, entre otras.

- **Competencias Sistémicas:** dentro de este grupo se encuentran, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, habilidades de investigación, capacidad de adaptación, creatividad, liderazgo, diseño y gestión de proyectos, espíritu emprendedor y motivación al logro.

Otra iniciativa creada en Latinoamérica con el objetivo de promover la movilidad y cooperación entre los distintos sistemas de educación superior fue el Proyecto 6x4 UEALC que vislumbra las competencias como resultado del aprendizaje y deben estar incluidas dentro del perfil de egreso de cada programa de pregrado. En ese sentido, es posible dividir dichas competencias en tres grupos: las competencias genéricas (con las que debe contar el egresado de cualquier programa), competencias transversales (adscritas a una familia de profesiones) y competencias específicas de una profesión.

Así mismo, se identificaron competencias que, aunque no están incluidas dentro de la clasificación juegan un papel importante en el desarrollo profesional, estas son: pensamiento crítico, habilidades de razonamiento, resolución de problemas e innovación, ética profesional, responsabilidad social, pensamiento global, administración del cambio, trabajo interdisciplinario para la resolución de problemas, conocimiento de las condiciones del contexto económico, político, ético y social, entre otras (Anónimo, 2000).

En España, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación ANECA (2012) también propuso unos parámetros que determinan qué tipo de competencias se deben incluir dentro de los planes de estudio, las competencias deben ser de tipo genérico, específico y transversal, sin embargo, en el caso del estudiante de pregrado su finalidad es proporcionar una formación general orientada al ejercicio profesional, mientras que en el nivel

de postgrado apuntan a una formación avanzada, especializada y multidisciplinar orientada a la creación de nuevo conocimiento.

De acuerdo con Burgos y Maldonado (2015), el Perfil de Competencias según el Proyecto Educativo del Programa de Psicología PEP establece que para la formación del psicólogo es indispensable viabilizar el perfil de formación mediante procesos, fundamentados en el desarrollo de competencias inherentes al quehacer profesional de la Psicología. La Facultad de psicología de la Universidad de la Costa, enfoca su proceso educativo siguiendo los lineamientos institucionales que marcan la ruta de formación del estudiante en competencias que enfatizan en el saber, en el saber hacer en contexto, en el saber ser y en el saber convivir; otra razón es que le permite al programa reflexionar sobre el diseño del currículo, las prácticas de enseñanza de los docentes en el aula y las formas de evaluación del aprendizaje que desde cada asignatura apunten al desarrollo de las competencias propias de la profesión.

El Programa acoge la conceptualización institucional sobre competencia definida en el documento *Modelo de Formación de Competencias para El Fortalecimiento de la Calidad de Vida y la Proyección Social del Estudiante* realizado por la Universidad de la Costa, CUC (2011), como aquello que le confiere a la persona el calificativo de "competente" para realizar un trabajo o una actividad con éxito en la misma, lo que significa la conjunción de conocimientos, habilidades, destrezas, valores y disposiciones. Si falla alguno de esos aspectos y este se requiere para lograr algo, ya se pone en tela de juicio el ser "competente".

El Programa de Psicología de la Universidad de la Costa comprende que las competencias, como adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes se desarrollan a través de un

proceso que permita establecerlas, sin embargo, esto no se da de un momento a otro; por tal motivo, el proceso de formación partirá de niveles que irán de lo simple a lo complejo dependiendo del recorrido del estudiante por el currículo del Programa de Psicología (Burgos & Maldonado, 2015).

Las competencias del programa de psicología de la Corporación Universitaria de la Costa se acogen en términos generales a la propuesta del Documento de Pedagogía y de la Asociación de Facultades de Psicología (2010) que plantea una serie de reflexiones para la formación de competencias del psicólogo en pregrado. Es así que, el Programa considera que aunque son un documento en discusión recogen los aspectos fundamentales de lo que deben saber los psicólogos en sus diferentes áreas y desde el saber-hacer, saber-aprender, saber-vivir, etc (Burgo & Maldonado, 2015), a continuación se describen las principales recomendaciones que recogen la información general por área, a partir de los componentes propuestos por la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología ASCOFAPSI (2010) y el Colegio Colombiano de Psicólogos Colpsic (2014), las discusiones en el documento de Formación del Psicólogo en Pregrado que fueron desarrolladas en reuniones de trabajo del comité curricular y se presentan, además, los aportes y conclusiones sobre el mapa de competencias para la formación del Psicólogo en la Corporación Universitaria de la Costa, CUC.

Se propone como lineamiento para el desarrollo de competencias en el Programa de Psicología el perfil de la profesión como una ciencia sustentada en la investigación y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional y social del ser humano, con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las competencias humanas en los diferentes dominios y contextos sociales tales como: La educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección

ambiental, el bienestar y la calidad de la vida (Ballesteros, González & Peña, 2010).

Método

Para llegar al cumplimiento del objetivo propuesto en esta investigación, se tomará como derrotero el paradigma cuantitativo, materializado en el método empírico-analítico el cual viabilizará el tratamiento concreto y objetivo de los datos, por medio de procedimientos estadísticos. Los datos serán recolectados a través de un diseño no experimental de temporalidad transversal, pues de esta forma podrán determinarse las competencias laborales que los empleadores consideran determinantes, sin alterar el desarrollo de los fenómenos ni las actuaciones de los individuos inmersos en los mismos. Finalmente, cabe resaltar, que la metodología del presente estudio está orientada a los objetivos de la investigación y estos a su vez dan respuesta a la pregunta problema planteada: ¿Cuál es el impacto laboral obtenido en el medio por egresados de Psicología de la Universidad de la Costa desde la perspectiva de los empleadores?

Población y Muestra

El universo poblacional está compuesto por empleadores que tengan vinculados a su nómina de trabajo a egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa y que voluntariamente acepten participar en el estudio. Se tomó una muestra de 15 empleadores los cuales tienen a su cargo a psicólogos egresados de la Universidad de la Costa, CUC, y ejercen sus funciones en 9 instituciones de educación superior, una Empresa de Servicios Temporales y un establecimiento para la atención médica que responde al nombre de Clínica General del Norte.

Instrumento

La recolección de los datos se llevó a cabo gracias al diseño de un formato de encuesta semiestructurada constituida por 19 ítems, correspondientes a una escala tipo Likert, el empleador ordena de 1 a 5 las competencias de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y relaciones interpersonales, negociación y mediación e iniciativa del recién graduado de la Universidad de la Costa. Cabe resaltar que, el empleador debe calificar la medida en la cual sus empleados recién graduados de programa poseen las competencias definidas y el nivel de importancia asignado para cada una de ellas.

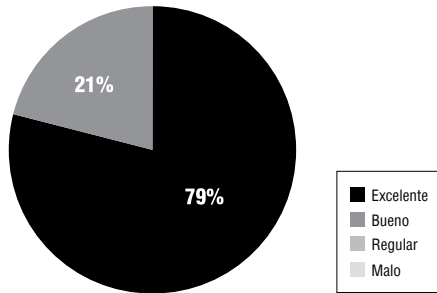
Procedimiento

Para el desarrollo del estudio se tomó como punto de partida el análisis documental del perfil de competencias de los egresados, así como la caracterización de las competencias laborales en el medio en que se desenvuelve. En segunda instancia, se diseñó y validó por jueces expertos la escala Likert, la tercera fase estuvo enfocada en la recolección de los datos a fin de clasificarlos en categorías precisas permitiendo así poner de manifiesto las semejanzas, diferencias y relaciones significativas. Finalmente, se describieron, analizaron e interpretaron los datos obtenidos, para su presentación final.

Resultados

La recopilación y posterior procesamiento de los datos producto del instrumento aplicado permitió evidenciar los siguientes hallazgos centrales que se ilustran a continuación. En la figura 1, se expresa porcentualmente la percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los psicólogos egresados de la Universidad de la Costa. Se expone que un 79% de los empleadores califica el desempeño de los psicólogos como excelente, mientras que el 21% lo considera bueno.

Figura 1. Valoración del Desempeño de los Egresados por parte de los empleadores

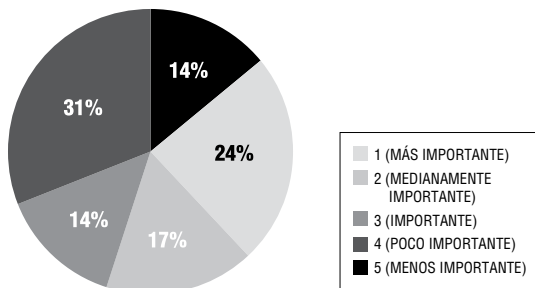


Fuente: Autores

A continuación, se presentarán los resultados concernientes a las competencias laborales específicas de la psicología, así como a la medida en que son evidenciadas por los empleadores.

La figura 2 da cuenta de la evaluación del liderazgo, dando como resultado que el 31% de los entrevistados la consideró como poco importante, mientras que el 24% la califica como más importante, el 17% la evaluó como medianamente importante.

Figura 2. Valoración de la importancia que tiene el Liderazgo

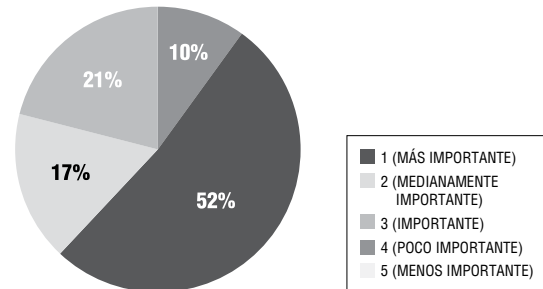


Fuente: Autores

En la figura 3 se evidencia que el 52% de los entrevistados consideran la competencia *trabajo en equipo* como una de las más importantes, por

otra parte, un 21% opina que es importante, mientras que el 17% considera que es medianamente importante.

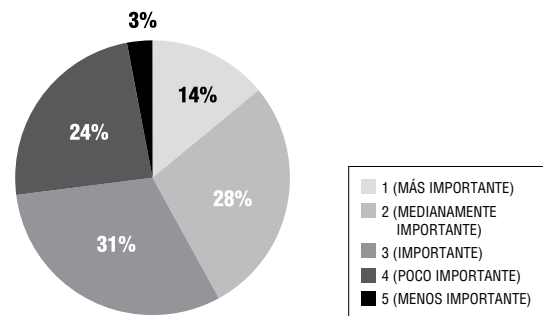
Figura 3. Valoración de la importancia que tiene el Trabajo en Equipo



Fuente: Autores

La competencia *Comunicación y Relaciones Interpersonales*, exhibida en la figura 4 es evaluada como importante por el 31% de los entrevistados, el 28% la considera medianamente importante y el 24% piensa que es poco importante.

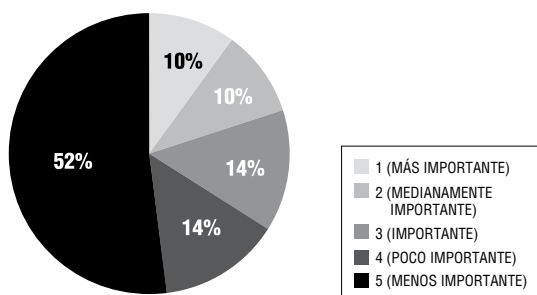
Figura 4. Valoración de la importancia que tiene la Comunicación y Relaciones Interpersonales



Fuente: Autores

La figura 5 pone de manifiesto que con respecto a la competencia *Negociación y Mediación* un 52% de los entrevistados la percibe como menos importante, mientras que las respuestas poco importante e importante tienen el 14% del porcentaje total.

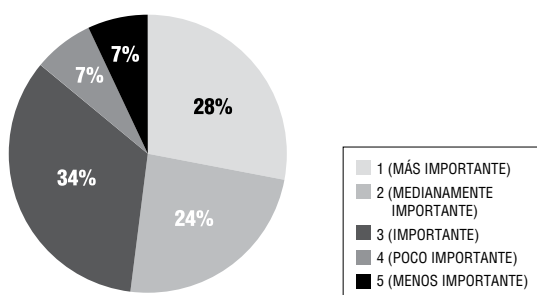
Figura 5. Valoración de la importancia que tiene la Negociación y Mediación



Fuente: Autores

La distribución de la percepción que los empleadores tienen acerca de la competencia Iniciativa se evidencia en la figura 6, se muestra que un 34% de estos la considera importante, por otra parte, el 28% la considera más importante y el 24% opina que es medianamente importante.

Figura 6. Valoración de la importancia que tiene la Iniciativa



Fuente: Autores

Discusión

Partiendo del interrogante que motivó el desarrollo del proceso investigativo, el cual planteaba la necesidad de evaluar la percepción que tienen los empleadores acerca de las competencias laborales de los psicólogos egresados de la Universidad de la Costa, CUC y de cómo éstas permean el desempeño de los

profesionales dentro de la instituciones en las que prestan sus servicios, es posible afirmar que los empleadores reconocen la importancia de competencias laborales como: Trabajo en Equipo, Comunicación y Relaciones Interpersonales e Iniciativa.

En cuanto al producto final del análisis de los datos, se logró denotar que los recién egresados que tienen vínculo laboral, se encuentran en su mayoría trabajando en instituciones de carácter privado que prestan servicios educativos. Ahora bien, de acuerdo al área en la que según los empleadores han observado mejoras se podría relacionar, el ejercicio profesional con el área de desempeño de la psicología educativa, ya que los empleadores reportan que los cambios que los egresados han promovido pertenecen a bienestar universitario y orientación escolar. Adicionalmente, los empleadores evidencian su conocimiento sobre aspectos de desarrollo y avances que la Universidad de la Costa ha hecho o está haciendo en la región, lo que sugiere que la interacción Universidad-Empleador puede permitir la constante retroalimentación de necesidades, expectativas y satisfacción de las mismas por parte de la educación formal.

Sumado a lo anterior, los resultados convergen con un sinnúmero de autores que aseveran la pertinencia de competencias como el trabajo en equipo (Torrelles et al., 2011; Mateo & Albert, 2010; Barraycoa & Lasaga, 2010); la comunicación (Universidad de Salamanca, s.f), las relaciones interpersonales (Posada, s.f.), la iniciativa (Gómez, Galiana & Pascual, s.f.), pues derivan en ventajas competitivas, aumento de la productividad y satisfacción laboral, de ahí que sean requeridas en gran medida por los empleadores.

Estos resultados concuerdan con estudios análogos como los realizados por Damián, Montes y Arellano (2010); García, Zárate, Matus, Balseiro

y Balan (2013); Avila (2012); Pastor-Narvión, Simon, García y Tovar (2004); y Valero (s.f.) en los que los empleadores incluyeron dentro de las competencias que consideraban primordiales las anteriormente mencionadas y en todos los casos fueron evaluadas favorablemente, permitiendo inferir que están siendo incluidas dentro del proceso de formación de distintas Instituciones de Educación Superior así como en diversos programas de pregrado.

Aunado a esta valoración está el hecho de que la mayor parte de los empleadores entrevistados calificaron el desempeño de los profesionales en psicología como excelente, en términos del cumplimiento de sus labores, siendo esta la tendencia en este tipo de ejercicio investigativo, como fue el caso de los trabajos llevados a cabo por Universidad Estatal de Sonora (2013); Duque y Londoño (2010); Muñoz, Rodríguez, Hincapié, Agudelo y Ramírez (2012) en el cual los egresados están desempeñando actividades conforme a su preparación profesional y su actitud hacia el trabajo es calificada como muy buena.

Sin embargo, la investigación de Ortiz (2011) revela que todo profesional independientemente de su profesión, debe pasar por un periodo de transición el cual se presenta al inicio de su vida laboral; dicho periodo, representará en este individuo un aprendizaje significativo debido a que a través de este podrá adquirir diferentes competencias laborales y humanas que le permitirán evolucionar en su comportamiento y adquirir pericia laboral, logrando así saber, comprender y discernir, la importancia de diversos aspectos como son, el trabajo en equipo, la puntualidad, la calidad de su trabajo, entre otras competencias que le permitirán ejercer su labor profesional de manera eficiente; por tanto, se considera que no se puede evaluar, medir ni valorar las competencias laborales de un profesional antes de haber pasado por este periodo.

Desde otro enfoque, se da a conocer que bajo la expresión de Hernández (2012) la gran parte de los psicólogos no desarrollan la competencia iniciativa con un alto nivel de eficiencia, puesto que la característica de su formación académica está dirigida al servicio social y no específicamente al establecimiento de estrategias por medio de una iniciativa a pesar de ser este factor fundamental para la solución de posibles problemas o circunstancias laboral que se presente de forma inesperada; se denota que profesiones como el derecho y la ingeniería ejercen de manera constante, activa y eficaz esta competencia en razón a que su profesión se lo exige, por los permanentes cambios que enfrentan.

Por otro lado, es importante resaltar que con base en los postulados de la teoría de socialización expuestos por Rojas (2014) “una buena parte de la productividad del individuo depende de cómo este se relaciona y se integra con sus superiores y compañeros, adaptándose al medio laboral, sus normas y costumbres” (p. 344). En razón a lo precedente, se valida el énfasis señalado por los empleadores en el área de competencias personales como altamente significativo, pues contribuye a la selección y mantenimiento en el mundo laboral de los egresados del programa de psicología y con ello dan respuesta a las necesidades reales del medio. Con respecto a las falencias de este proceso de investigación, se considera que estas se relacionan con la población y la muestra del actual estudio ya que es pertinente investigar a una cantidad superior de empleadores en razón de que se origine una conceptualización mayor y más compleja de las competencias laborales en los psicólogos egresados de la Universidad de la Costa, logrando así acercarse más a la realidad presente de la problemática planteada. Adicionalmente, es recomendable que para próximas investigaciones se diversifique el instrumento para la recolección de datos, de manera que se pueda obtener

información sobre competencias que permitan relaciones entre los saberes específicos y generales aprendidos en las aulas y las competencias en contexto, esto no solo a niveles investigativos teóricos, sino también a elementos prácticos que retroalimenten la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje. Es importante también el diseño de un instrumento que sea validado a través de métodos estadísticos, aumentando así la confiabilidad de los datos.

Finalmente, se manifiesta que la premisa que sugiere que las competencias que logra desarrollar el individuo impactan de manera positiva

su desempeño laboral está en concordancia con el argumento de Tejada (2013), quien expresó la trascendencia de la adquisición de competencias a través de la formación profesional de cara a promover cambios en la totalidad de contextos en los que el ser humano está inmerso, en este caso particular, en el campo laboral. Esta reflexión hace posible concluir que el perfil profesional que ofrece el Programa de Psicología de la Universidad de la Costa, CUC orientado hacia las competencias del saber hacer en contexto y el saber convivir resulta de utilidad para lograr niveles altos de desempeño laboral en sus egresados.

Referencias

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación ANECA. (2012). *Guía de apoyo para la elaboración de la memoria de verificación títulos oficiales universitarios (Grado y Máster)*. Recuperado de https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCMQFjABahUKEwiBgbLhhrHHAhUGlR4KHTqSCAo&url=http%3A%2F%2Fwww.aneca.es%2Fcontent%2Fdownload%2F12155%2F136031%2Ffile%2Fverifica_guia_v04_120116.pdf&ei=wmHSVYGYCIaqrqk0LA
- Anónimo. (2000). *Proyecto 6x4 UEALC Resumen ejecutivo 2004-2007*. Recuperado de <http://www.6x4uealc.org/site2008/pre/03.pdf>
- Avila, L. (2012). *El desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Administración de la UAQ, en la opinión de los empleadores*. Recuperado de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/712/1/RI000304.pdf>
- Ballesteros, B., González, D., & Peña, T. (2010). *Competencias disciplinares y profesionales del psicólogo en Colombia*. Recuperado de http://www.ascofapsi.org.co/portal/archivos/Competencias_profesionales_psicologia.pdf
- Barraycoa, J., & Lasaga, O. (2010). La competencia de trabajo en equipo: más allá del corta y pega. *Vivat Academia*, (111), 1-5.
- Becerra, M., & Campos, F. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos*. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCampos.pdf?sequence=1>
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Marty, M., Siufi, G., & Wagenaar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe final -Proyecto Tuning-América Latina 2004-2007*. Recuperado de https://www.google.com.c//wo?url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBwQFjAAahUKEwivpcLQirHHAhUGkx4KHYYTHAZU&url=http%3A%2F%2Ftuning.unideusto.org%2Ftuningal%2Findex.php%3Foption%3Dcom_docman%26task%3Ddown%26bid%3D54&ei=CVXSVe_8H4ameoSPh
- Bogoya, D. (2000). *Competencias y proyecto pedagógico*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Burgos, N., & Maldonado, W. (2015). *Apreciación del empleador sobre el impacto laboral obtenido por egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa - CU (Tesis pregrado)*. Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.

- Ceja, S., Livio de la Torre, T., & E. (2012). Conductismo y Constructivismo. Comparativo entre la modalidad presencial y online (e-learning) para desarrollar competencias. *International Review of Business Research Papers*, 8(3), 81-94. Recuperado de <http://www.bizresearchpapers.com/6.%20Vera-De%20la%20torre-Ceja%20FV.pdf>
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Construcción y validación de contenido de un diccionario de las competencias genéricas del psicólogo: académicas, profesionales y laborales. *Interdisciplinaria*, 28(2), 299-322.
- Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C., & Arenas, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, (28), 133-165.
- Colegio Colombiano de Psicólogos. (2014). *Perfil y competencias del psicólogo en Colombia, en el contexto de la salud*. Recuperado de https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Psicologia_Octubre2014.pdf
- Consejería de Salud. (2006). *Modelo de Gestión por Competencias del sistema sanitario público de Andalucía*. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/salud/export/sites/csald/galerias/documentos/p_5_p_2_organizacion_de_la_investigacion/modelo_gestion/modelo_de_gestion.pdf
- Corporación Universidad de la Costa. (2011). *Modelo de formación por competencias: para el fortalecimiento de la calidad de vida y la proyección social del estudiante*. Recuperado de <http://www.cuc.edu.co/images/stories/archivos/pdf/2015/normatividad/modelos/6.%20ACUERDO%20CD%202010%20MODELO%20DE%20FORMACION%20POR%20COMPETENCIAS.pdf>
- Damián, J., Montes, E., & Arellano, L. (2010). Los estudios de opinión de empleadores. Estrategias para elevar la calidad de la educación superior no universitaria. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8(3), 179-203.
- Díaz, R., & Arancibia, V. (2002). El enfoque de las competencias laborales: historia, definiciones y generación de un modelo de competencias para las organizaciones y las personas. *PSYKHE*, 11(2), 207-214.
- Dirección de Educación y Cultura. (2009). *Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe. La contribución de las universidades al proceso de Bolonia*. Recuperado de http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/Publications/Tuning_brochure_en_espanol_listo.pdf

- Drolas, A. (2010). Del saber colectivo a las cualidades individuales. El debate de las competencias laborales. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 17(54), 35-51.
- Duque, L., & Londoño-Franco, M. (2010). *Evaluación de la pertinencia de la formación por competencias de los egresados y egresadas del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira y su articulación con el medio laboral y social*. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/1441/1/37112L847.pdf>
- Fernández, P. (1994). Implementación. *Gestión de personas por competencias. Portafolio N° 2*. Recuperado de http://fevasideia.org/wp-content/ideia/ideia_portfolio-2.pdf
- Ferreira, K., & Gomes, P. (2013). Proyecto Tuning América Latina en las universidades brasileñas: características y ámbitos en el área de la educación. *Paradigma*, 34 (1), 83-96.
- Gallart, M. A., & Jacinto, C. (1997). *Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo, en Cuestiones actuales de la formación*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- García, M., Zárate, R., Matus, R., Balseiro, C., & Balan, C. (2013). Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados del Plan Unico de Especialización en Enfermería de la ENEO. *Enfermería Universitaria*, 10(1), 14-20.
- García, J. (2011). Modelo Educativo basado en Competencias: Importancia y Necesidad. *Actualidades Investigativas en Educación*, 11(3), 1-24.
- Gómez, J., Galiana, D., & Pascual, M. (S.F). *¿Qué buscan las empresas en los universitarios? Cómo superar sus requisitos*. Recuperado de <http://observatorio.umh.es/files/2011/06/2003-que-buscan-las-empresas.pdf>
- Gómez, M. (2011). *El modelo educativo basado en competencias en el bachillerato mexicano y el desarrollo de habilidades de información*. Recuperado de <http://eprints.rclis.org/15777/>
- Hernández, P. (2012). *Cualidades presentes en las competencias laborales y humanas de los profesionales en Psicología* (Tesis de pregrado). Universidad de los Llanos, Colombia.
- Jiménez, D. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Madrid: ESIC Editorial.
- Lladó, D., Sánchez, L., & Navarro, M. (2013). *Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad laboral*. Indiana: Palibrio.
- Manríquez, L. (2012). ¿Evaluación en competencias? *Estudios Pedagógicos*, 38(1), 367-380.

- Marchant, L. (2005). *Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional, Primer Seminario Edición electrónica*. Recuperado de www.eumed.net/libros/2005/lmr/
- Martínez, S., Cortez, M., & Cruz, D. (2004). Impacto de los egresados de posgrado de la Universidad de Colima en su entorno. Dirección General de Posgrado. Universidad de Colima.
- Mateo, C., & Albert, M. C. (2010). *Competencias y habilidades del alumnado egresado de la universidad de Alicante*. Recuperado de <http://utc.ua.es/es/documentos/inicio/informe-empleadores.pdf>
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Recuperado de http://www.oei.es/etp/competencia_laboral_sistemas_modelos_mertens.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (2015). *Articulación de la educación con el mundo productivo*. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-106706.html>
- Mungaray, A. (2000). Educación superior y mercado de trabajo en México. Observaciones desde la economía y la educación. En R. Casas & G. Valenti (Coords.), *Dos ejes en la vinculación de las universidades a la producción* (pp. 69-80). México: UNAM-UAM Plaza y Valdés.
- Muñoz, M., Rodríguez, P., Hincapié, J., Agudelo, A., & Ramírez, R. (2012). Percepción de empleadores sobre las competencias de graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira (Colombia). *Revista Cultura del Cuidado*, 9(2), 22-38.
- OCDE. (2015). *Informes de la OCDE sobre la educación y formación profesional Competencias más allá de la escuela*. Recuperado de https://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/Skills_Beyond_School_Summary_and_Policy_Recommendations_Spanish.pdf
- Ojeda, A., & Hernández, J. (2012). Las competencias laborales: una construcción recíproca entre lo individual y lo grupal. *Enseñanza e investigación en psicología*, 17(1), 171-187.
- Organización Internacional de Trabajo. (2010). *Género, formación y trabajo*. Montevideo: CINETFOR.
- Ortiz, M. (2011). *Características para evaluar el desempeño laboral de los profesionales en Colombia* (Tesis de Pregrado). Universidad de Quindío, Colombia.
- Pastor, M. S., Simon, L., García, J., & Tovar, E. (2004). *Las demandas sociales y su influencia en la planificación de las titulaciones en España en el marco del proceso de convergencia europea en educación superior*. Recuperado de <http://www.fue.es/50545212/52932375669.pdf>

- Pavié, A. (2011). Enfoque basado en competencias: orientaciones sobre sus procedimientos de evaluación. *Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias*.
- Posada, R. (S.F). Formación superior basada en competencias, interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-33.
- Quintero, L. (2014). Evaluación de impacto del egresado FESC en el medio laboral. *Revista Mundo FESC*, 2(8), 18-25.
- Rojas, D. (2014). Impacto en la situación laboral de egresados de la educación presencial y virtual: un estudio comparativo. *Revista Educación y Educadores*, 17(2), 339-354.
- Ruiz de Vargas, M., Jaraba, B., & Romero, L. (2005). Competencias Laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*, (16), 64-91.
- Saracho, J. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias*. Santiago: RIL Editores.
- Tejada, J. (2013). La formación de las competencias profesionales a través del aprendizaje servicio. *Cultura y educación*, 25(3), 285-294.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F. X., París, G., & Cela, J. (2011). Competencia de Trabajo en Equipo: definición y categorización. *Profesorado Revista de currículum y formación del profesorado*, 25(3), 329-344.
- Torres, G. (2011). *Más allá de la evaluación de competencias: Lineamientos para la formación de psicólogos en Colombia*. Recuperado de http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1664/Germ_n_Andr_s_Torres_Escobar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNESCO. (2015). *La educación para todos, 2000-2015: logros y desafíos*. Francia: UNESCO Publishing.
- Universidad de Salamanca. (S.F). *Como ser competente. Competencias profesionales demandadas en el mercado laboral*. Recuperado de <http://empleo.usal.es/docs/comprof.pdf>
- Universidad Estatal de Sonora. (2013). *Estudio de satisfacción de empleadores de los egresados 2013-2014*. Recuperado de www.ues.mx/Docs/conocenos/estadistica/estudios/Estudio%20de%20Satisfacci%C3%B3n%20de%20Empleadores%20de%20los%20Egresados%20de%20la%20UES%202013VF.pdf
- Urbina, O. (2010). Metodología para la evaluación de las competencias laborales en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 34(2), 165-174.

Valero, F. (S.F). *Estudio demandas del mercado laboral a los titulados universitarios*. Recuperado de <http://cpep.ugr.es/pages/documentos/estudiodemandasdelasempresalostitulados2012/>

Verdejo, P. (2010). *Modelo para la Educación y Evaluación por Competencias (MECO). Propuestas y acciones universitarias para la transformación de la educación superior en América Latina*. Recuperado de <http://ciencias.ucr.ac.cr/sites/default/files/Verdejo-Educaci%C3%B3n%20y%20evaluaci%C3%B3n%20por%20competencias.pdf>