



Título: *Sol*.
Autor: Nahúm.
Técnica: Monotipo sobre papel algodón.
Año: 2017.

Estudio de pertinencia educativa en la carrera de Psicología en Jalisco, México¹

Study of educational relevance in the career of Psychology in Jalisco, Mexico

Autores:

Magdiel Gómez Muñiz²
<https://orcid.org/0000-0002-1527-5942>

Luis Rodrigo Díaz Thomé Yániz³
<https://orcid.org/0000-0002-1527-5942>

Recibido: 16/09/2021

Aprobado: 15/05/2022

DOI: <https://doi.org/10.53995/rsp.v13i13.1132>

Resumen:

La pertinencia educativa se focaliza en la vinculación del mercado con el perfil de egreso para producir sinergias de inserción laboral una vez concluida la formación profesional. La dualidad de variables posibilita dimensionar las evidencias constitutivas del aprendizaje y la cuidadosa descripción fenomenológica de las diferentes competencias adquiridas, priorizando la configuración de atmósferas de pensamiento relacionadas con la noción de campos orgánicos para la modificación de ecosistemas del trabajo. Esta investigación es de corte cuali-cuantitativa, en la cual se suman tres núcleos de análisis: egresados, empleadores de egresados y académicos, y se aborda el tema de la pertinencia en el mercado desde el programa educativo (currículo). Se concluye visibilizando la falta de información técnica, metodológica y teórica que requiere mayor rigor, frecuencia y consistencia dentro del campo de las Instituciones de Educación Superior (IES).

¹ Artículo de investigación.

² Doctor en Educación, Centro Universitario de Posgrados del Occidente; Magíster en Filosofía Política, Universidad de Guadalajara; Licenciado en Estudios Políticos y Gobierno, Universidad de Guadalajara; Diplomado en Análisis Político y Campañas Electorales, Universidad Nacional Autónoma de México. magdiel.gomez@redudg.udg.mx

³ Magíster en Desarrollo y Dirección de la Innovación, Universidad de Guadalajara; Especialista en Investigación Cuantitativa; Especialista en Diseño de Programa de Seguimiento a Egresados; Licenciatura en Asuntos Internacionales, Universidad de Guadalajara. rodrigo.diaz@udgvirtual.udg.mx

Este es un artículo en acceso abierto, distribuido según los términos de la licencia Creative Commons BY-NC-SA 4.0 Internacional.

Palabras clave: competencia, disciplina, pertinencia, programa educativo, psicología.

Abstract:

Educational relevance is focused on linking the market with the graduate profile, in order to produce synergies of labor insertion once the professional training is completed. The duality of variables makes it possible to dimension the constitutive evidences of learning and the careful phenomenological description of the different competences acquired, prioritizing the configuration of thought atmospheres impregnated with the notion of organic fields for the modification of work ecosystems. This is

qualitative-quantitative research, where three nuclei of analysis are added: the graduates, employers of graduates and teachers, where the issue of relevance in the market is addressed from the educational program (curriculum). The conclusion is that there is a lack of technical, methodological and theoretical information with greater rigor, frequency and consistency within the field of the Higher Education Institutions (HEI).

Keywords: competence, discipline, relevance, educational program, psychology.

Introducción

El fenómeno educativo implica una cierta transmisión de costumbres, hábitos, conocimientos, valores y normas a lo largo de una generación a otra.
(Gutiérrez, 1976, p. 17).

La Psicología enfrenta una serie de desafíos que obliga a las Instituciones de Educación Superior (IES) a replantear el perfil de egreso de un estudiante que se debe reinventar en un mundo cada vez más cambiante. La velocidad con la que se transforman los mercados modifica la lógica entre empleado-empleador, lo cual lleva a innovar las ofertas educativas con la pertinencia que se demanda. Esto no quiere decir que se tenga que adecuar un Programa Educativo (PE) por el simple hecho de innovar, debido a que se requiere seguir un proceso metódico e implementar los elementos pertinentes que, hoy por hoy, son requeridos.

La pertinencia educativa determina el papel de la educación en el entorno en el que se debe insertar el egresado al momento de finalizar los estudios. Es muy frecuente que se produzcan alianzas entre mercado, gobierno, IES y comunidad estudiantil para generar sincronías y justificar la necesidad de evaluar permanentemente el PE. De lo que se trata no es de sobrepoblar el mercado con mano de obra especializada o con egresados, sino de ser pertinentes socialmente. Al respecto, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) establece en *La Educación Superior en el Siglo XXI* (2000) que:

[...] la pertinencia social se evidencia a través de la coherencia que existe entre los objetivos y los perfiles terminales establecidos en los mismos con las necesidades prevalecientes en el ámbito de influencia de la institución educativa, con el mercado de trabajo o con proyectos de desarrollo local, regional o nacional (ANUIES, 2000, como se citó en Carrizo *et al.*, 2020, p. 37).

En este sentido, la pertinencia educativa debe centrarse en dos aspectos: primero, las áreas de conocimiento en la educación; segundo, los contenidos de los planes educativos. Este conjunto de propuestas se debe orientar a la investigación y vinculación de la formación educativa, de la identidad y de la globalización del mercado.

El presente artículo se deriva de los trabajos de investigación realizados por el Cuerpo Académico 562: Educación, Políticas Públicas y Desarrollo Regional de la Universidad de Guadalajara (UDG), el cual pretende visibilizar los desafíos que enfrenta la Psicología como disciplina en México y en el ecosistema social del Estado de Jalisco, en específico, respecto a la posibilidad de inserción del perfil de egreso y la pertinencia del mercado.

La conveniencia de esta investigación se establece desde las necesidades de incursionar en el mercado laboral, bajo un criterio que se denominó como “economicista”, según el cual, la pertinencia de las carreras universitarias se determina a partir de la relación (dialéctica) educación-empleo, teniendo en cuenta el número de aspirantes, titulados, índice de empleabilidad, inserción laboral de los egresados, entre otras variables. La visión “filosófica” de la pertinencia (que en este artículo se deja de lado) se define como la finalidad de la educación de generar conocimiento que aporte al desarrollo social, sin importar la cantidad de estudiantes. Desde esta visión, mientras se genere conocimiento con impacto social, todo es pertinente.

En la realización de la investigación cuali-cuantitativa se contemplaron tres (3) núcleos de análisis: egresados, empleadores de egresados y académicos; núcleos que permitieron abordar la pertinencia del PE en el mercado desde el análisis del currículo, teniendo en cuenta las competencias que exige la época contemporánea.

En esta investigación se formularon interrogantes acerca de la forma en cómo las instituciones, los agentes y el mercado observan los vacíos de conocimiento de los profesionales de la Psicología. Dado lo anterior, poder extraer información que permita una comprensión objetiva de la inserción laboral y de las competencias con las que llegan los egresados son el eje rector del análisis que se propone.

En este sentido, en el presente artículo se busca identificar las brechas entre lo que esperan los empleadores y las competencias que se imparten en los PE. Con estos resultados y desde una visión crítica-propositiva se tienen en cuenta los elementos necesarios para modificar el contenido curricular del PE de Psicología.

A diferencia de otras organizaciones, las IES enfrentan cambios promovidos por distintas variables que propician la innovación desde la perspectiva disciplinar psicológica, hasta la multiplicación de su relevancia a partir de las competencias. La delimitación completa tiende a ser difusa, y más cuando los empleadores del

mercado descubren inconsistencias al momento de seleccionar perfiles con una serie de estructuras desvinculadas a las líneas de investigación, al campo de la praxis de lo cotidiano y a un proceso de identificación y resolución de problemas que, obligadamente relacionan a un egresado de Psicología con el campo laboral donde se desarrolla.

Según Cordera y Lomelí (2006) las IES son capaces de “pedagogizar” los saberes obtenidos del entorno (laboral en este caso), que implica la transformación de estos saberes a saberes académicos y su integración al currículo, puesto que es importante repensar la formación profesional creando perfiles de egreso más flexibles, que demuestren capacidad de adaptación a los drásticos cambios que el mercado laboral presenta en el corto plazo, complementados con una amplia oferta, también flexible de programas de educación continua (Cordera y Lomelí, 2006, como se citó en Román *et al.*, 2014a, p. 1022).

Para lograr más precisión en la afirmación anterior, se debe dar un peso ponderado a la relación entre teoría y práctica al interior de las IES para vincular estrechamente la docencia, la investigación y la difusión; tríada que constituye su función académica desde una lógica de desarrollo de competencias para el impacto de los diferentes sectores productivos del Estado.

Es obvio suponer que los objetivos de formación y capacitación en educación, los programas académicos, los procesos de vinculación social e institucional y, en suma, los perfiles profesionales de egreso están en sintonía con este tipo de posicionamiento ético y que si bien las capacidades institucionales no son un fin educativo en sí mismo constituyen medios sumamente importantes para hacer viable el porqué y para qué de la educación (Camarena y Velarde, 2009, p. 110).

En este sentido, es recurrente el hecho de que diferentes casas consultoras impulsen estudios relacionados con la función social, la calidad, la pertinencia y la eficacia de los planes y programas de estudio, así como la identificación de las causas de la deserción escolar y los nuevos cambios institucionales-curriculares para obtener la mayor congruencia entre el perfil de ingreso y egreso con las expectativas del Estado y hacer coincidir los paradigmas conceptuales y metodológicos para la producción sociocultural de las comunidades determinadas.

Sin embargo, para fundamentar estas afirmaciones, se reconoce, desde las prácticas institucionales, que es indispensable establecer un soporte teórico-metodológico que permita construir las evidencias necesarias para mostrar los problemas epistemológicos por los que atraviesa el egresado de la carrera de Psicología y su relación con los empleadores; sobre todo, en lo relacionado con las actividades académicas que llevan inmersas la responsabilidad de generar el conocimiento pertinente para la definición

de políticas y que, en condiciones estandarizadas, puedan conformar comunidades de masa crítica, con el fin de lograr incidir en la consolidación del marco teórico disciplinar. La pertinencia educativa para Martuscelli y Martínez (2002) se refiere “al grado de correspondencia que debe existir con las necesidades sociales e individuales” (como se citó en Hernández y Rodríguez, 2015, p. 35).

Lo anterior implica que para mostrar el estatus epistémico en el que se encuentra esta relación binomial entre mercado y egresado, es necesaria una metodología de investigación cuali-cuantitativa que permita mostrar la revisión sistemática de las producciones socioculturales, la inserción laboral, el análisis de la práctica, los procesos comparativos para explicar causas y ofrecer posibles soluciones a un egresado que pueda disponer de su capacidad intelectual y superar las limitaciones parcialmente establecidas por los contextos sociopolíticos, principalmente de las ciencias sociales.

Metodología

El abordaje de la investigación parte de un estudio cuali-cuantitativo de pertinencia del PE de Psicología en las IES de la ciudad de Guadalajara en Jalisco, México; estudio que se llevó a cabo durante el año 2020. La investigación se realizó a partir de la implementación de talleres cualitativos, talleres cualitativos de contraste y de la aplicación de un cuestionario de evaluación (instrumento cuantitativo).

Los talleres cualitativos estuvieron integrados por informantes con el mismo perfil (egresados, empleadores y académicos); en este tipo de espacios se generó una interacción en la que se obtuvo información con la cual se pudo conocer y entender, de manera profunda, las actitudes, necesidades, intereses y motivaciones de formación en la actualidad. En segundo lugar, los talleres cualitativos de contraste estuvieron integrados por egresados y empleadores; este tipo de estrategia tuvo como propósito lograr la interacción de los dos grupos de informantes para que llegaran a conclusiones comunes. Para llevar a cabo la fase cualitativa se utilizaron dos (2) cámaras de tipo Gesell. En tercer lugar, a todos los participantes se les aplicó un cuestionario de evaluación para tener una medida de las competencias genéricas.

Para obtener los datos necesarios se recurrió a tres grupos distintos de informantes: cuatro (4) egresados de los últimos cinco (5) años, cuatro (4) empleadores de los egresados de los últimos cinco (5) años y once (11) académicos del programa educativo. Para conformar estos grupos se extendió una invitación general y abierta a todos los egresados del PE de los últimos cinco (5) años, a los empleadores y a los académicos para que participaran; logrando con ello que todos tuvieran la misma posibilidad de colaborar (principio de aleatoriedad). Es importante tener en cuenta que todos los participantes intervinieron de manera voluntaria.

Se abordaron los siguientes tres (3) fases para la modificación de los PE:

- Fase 1: Diagnóstico: necesidades sociales, congruencia del PE con la planeación educativa e impacto del PE.
- Fase 2: Diseño y estructura curricular: principios pedagógicos del aprendizaje, competencia curricular, orientación del programa, sistema de docencia, perfil de egreso e ingreso, perfil del docente, cuerpos académicos, plan de estudios, programas de estudios, requisitos académicos de admisión e ingreso, requisitos académicos de egreso y titulación, seguimiento de la trayectoria académica, sistema integral de evaluación.
- Fase III: Operación del PE: población estudiantil a atender, recursos humanos, infraestructura, material, equipo, bibliografía y repositorios institucionales.

El tamaño del área de oportunidad (ao) en el PE de Psicología se calculó de la siguiente manera:

- $ao = (NE, FP, FA)$.
NE = competencia no enseñada.
FP = competencia sin profundización.
FA = competencia susceptible de actualización.
- ao es un valor negativo = tamaño porcentual del área de oportunidad detectada.
Por lo tanto, la pertinencia del PE = $100\% + ao$.
- Entre más área de oportunidad se detecte, menor será el grado de pertinencia del PE.

En la investigación se identificaron además cuatro (4) unidades de análisis empíricas: características académicas, sistemas de clasificación, teorías psicológicas, objetivos y paradigmas inherentes a las IES que hacen parte fundamental de su razón de ser ontológica.

Cabe afirmar que la metodología elegida obligó a asumir una postura crítica y rigurosa en la cual la práctica se vinculara con la teoría, con el conocimiento y con la disciplina que soporta posturas epistemológicas para evidenciar las posibles incongruencias entre lo que se dice y lo que se realiza en el contexto del utilitarismo, la psicología social y las relaciones humanas.

Resultados y discusión

Los resultados de la investigación arrojaron tres (3) categorías de saberes, según la necesidad de actualización del PE de Psicología: competencias no enseñadas, competencias sin profundización y competencias susceptibles de actualizarse.

Las competencias no enseñadas son aquellas que el egresado no posee debido a que la IES no las desarrolló; se les dio un peso relativo de -1%, en el que el 0,25% corresponde a egresados, 0,25% a empleadores, 0,25% de contraste y 0,25% a los académicos. En segundo lugar, las competencias sin profundización son aquellas que el estudiante evidencia de manera superficial, pero que son necesarias en el mundo laboral; se les otorgó un peso relativo de 0,80%, en el que el 0,20% corresponde a egresados, 0,20% a empleadores, 0,20% de contraste y 0,20% a los académicos. En tercer lugar, las competencias susceptibles de actualizarse son aquellas que sí se enseñan a profundidad, pero ya existen nuevas formas, teorías o tecnologías para abordarlas; se les proporcionó un peso relativo de 0,60%, en el que el 0,15% corresponde a egresados, 0,15% a empleadores, 0,15% de contraste y 0,15% a los académicos.

En la Tabla 1 se indica la interpretación de los pesos relativos de las competencias en una escala de -1 a 0: -1 significa que la competencia está lejos de estar en el punto ideal y, por ende, es necesario realizar acciones para mejorarla; 0 expresa que la competencia está en su punto óptimo.

Tabla 1

Interpretación de los pesos relativos de las competencias

Peso relativo	Interpretación
No necesita modificación	0,00%
Modificación leve	De -0,01 a -0,25%
Modificación moderada	De -0,26 a -0,50%
Modificación alta	De -0,51 a -0,75%
Modificación total	De -0,76 a -1,00%

Nota. Elaboración propia.

La Tabla 2 muestra los resultados de las competencias no enseñadas, entre las que destacan: expresión oral y escrita, gestión de proyectos, razonamiento crítico y, no menos importante, el bajo conocimiento de su área de estudios. Asimismo, se evidenció que el emprendedurismo también hace falta. En este apartado, los egresados fueron quienes efectuaron los mayores aportes de este tipo de competencias.

Tabla 2*Pesos relativos y competencias no enseñadas*

Competencias no enseñadas	Egresados	Empleadores	Egresados y empleadores	Académicos	Total
Capacitación a partir de congresos, seminarios y talleres	-0,25%	0,00%	0,00%	0,00%	-0,25%
Compromiso ético	-0,25%	0,00%	0,00%	0,00%	-0,25%
Conocimiento del campo laboral	-0,25%	0,00%	0,00%	-0,25%	-0,50%
Emprendedurismo	-0,25%	-0,25%	0,00%	0,00%	-0,50%
Expresión oral y escrita	-0,25%	-0,25%	-0,25%	-0,25%	-1,00%
Fortalecimiento de la identidad profesional	0,00%	-0,25%	0,00%	-0,25%	-0,50%
Gestión de proyectos	-0,25%	-0,25%	0,00%	0,00%	-0,50%
Idiomas	-0,25%	-0,25%	0,00%	0,00%	-0,50%
Implicaciones de la legalidad / normatividad	-0,25%	0,00%	0,00%	0,00%	-0,25%
Negociación / networking	-0,25%	0,00%	0,00%	0,00%	-0,25%
Razonamiento crítico	0,00%	0,00%	0,00%	-0,25%	-0,50%
Total	-2,25%	-1,50%	-0,25%	-1,00%	-5,00%

Nota. Elaboración propia.

La Tabla 3 da cuenta de los resultados de las competencias sin profundización; competencias en las que se evidenció una incidencia del -0,80% en aquellas que son muy específicas. Este resultado se presenta por el bajo conocimiento del tipo de competencias que se requieren por parte de la población estudiada. Las vinculaciones de las prácticas profesionales con el campo laboral presentan una evaluación ponderada de -0,60%. Los académicos, en general, tienen una percepción mayor de que existen competencias sin profundizar.

Tabla 3

Pesos relativos y competencias sin profundización

Competencias sin profundización	Egresados	Empleadores	Egresados + empleadores	Académicos	Total
Aprendizaje autónomo	0,00%	-0,20%	0,00%	0.00%	-0,20%
Atención a materias especializantes	-0,20%	-0,20%	-0,20%	-0.20%	-0,80%
Comunicación	0,00%	-0,20%	0,00%	0.00%	-0,20%
Fortalecimiento de las materias básicas	-0,20%	0,00%	0,00%	-0.20%	-0,40%
Inteligencia emocional	0,00%	-0,20%	0,00%	0.00%	-0,20%
Investigación	-0,20%	0,00%	0,00%	-0.20%	-0,20%
Perfil docente	0,00%	0,00%	0,00%	-0.20%	-0,20%
Problematización	0,00%	0,00%	0,00%	-0.20%	-0,20%
Resiliencia	0,00%	-0,20%	0,00%	0.00%	-0,20%
Resolución de problemas	0,00%	0,00%	0,00%	-0.20%	-0,20%
Toma de decisión	-0,20%	-0,20%	0,00%	0.00%	-0,40%
Trabajo en equipo	0,00%	0,00%	0,00%	-0.20%	-0,20%
Tutorías	0,00%	0,00%	0,00%	-0.20%	-0,20%
Vinculaciones prácticas profesionales-campo laboral	0,20%	-0,20%	0,00%	-0.20%	-0,60%
Total	-1,00%	-1,40%	-0,20%	-1,80%	-4,40%

Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 3 se puede entrever también que, el 50% de los egresados al buscar un empleo sufre por la falta de experiencia laboral, mientras que el otro 50% padece por la falta de conocimientos específicos.

Además, dentro de la investigación se demostró que el 75% de los egresados está satisfecho con la formación que recibió en el programa, mientras que el otro 25% está medianamente satisfecho.

El 50% de los egresados trabaja tiempo completo en cargos que se relacionan con su carrera, otro 25% labora medio tiempo en puestos que no tienen que ver con su formación, y el último 25% tiene un trabajo eventual relacionado con el programa académico. Para esto, según Román *et al.* (2014b):

Un estudio de egresados constituye una herramienta importante para analizar:

- Los caminos que siguen los nuevos profesionales,
- si se incorporan a las empresas productivas y de servicios,
- si dentro de ellas se estancan en los puestos bajos o intermedios, o bien,
- si, gracias a su formación, pueden acceder progresiva y rápidamente a posiciones complejas,
- si, con creatividad y capacidad de identificar problemas y oportunidades, son capaces de encontrar vetas de desarrollo que les permitan generar nuevas alternativas para su propia subsistencia primero, y para ampliar la demanda de trabajo después,
- si la formación recibida en la institución donde cursaron sus estudios superiores les permite desenvolverse en el área del conocimiento que determinó su vocación, o bien,
- si han requerido prácticamente volver a formarse para desempeñar adecuadamente las actividades profesionales (p. 1032).

La Tabla 4 muestra los resultados de las competencias susceptibles de actualizarse en los que se denota la necesidad de integrar la teoría y la práctica con un 0,45%. En la evaluación de este tipo de competencias, los egresados son los que manifestaron que hay competencias que falta actualizar.

Tabla 4

Pesos relativos y competencias susceptibles de actualizarse

Competencias susceptibles de actualizarse	Egresados	Empleadores	Egresados + empleadores	Académicos	Total
Capacitación docente	-0,15%	0,00%	0,00%	0,00%	-0,15%
Didáctica docente	-0,15%	0,00%	0,00%	0,00%	-0,15%
Duración de la carrera	-0,15%	0,00%	0,00%	0,00%	-0,15%
Equilibrio teórico-práctico	-0,15%	-0,15%	-0,15%	0,00%	-0,45%
Relevancia curricular	0,00%	0,00%	-0,15%	-0,15%	-0,30%
Respeto al plan de estudios	-0,15%	0,00%	0,00%	0,00%	-0,15%
Total	-0,75%	-0,15%	-0,30%	-0,15%	-0,35%

Nota. Elaboración propia.

Según las propuestas de los egresados, empleadores y académicos, se establecieron las siguientes diez (10) competencias específicas, las cuales podrían facilitar la inclusión de los profesionales de la Psicología en el mercado laboral:

1. Aplicabilidad de los conocimientos teóricos;
2. Resolución de problemas;
3. Adaptabilidad tecnológica;
4. Integración y trabajo en equipo;
5. Dominio de otro idioma;
6. Manejo de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC);
7. Manejo de instrumentos y equipos;
8. Adaptación multicultural;
9. Conocimientos prácticos y teóricos en áreas básicas;
10. Conocimientos prácticos y teóricos aplicados en su campo profesional (Comunicación personal, 2020).

A partir de lo expuesto, también se evaluaron diez (10) competencias transversales y diecisiete (17) competencias genéricas desde la perspectiva de los egresados:

Competencias transversales-egresados: 1. Comunicación verbal y escrita; 2. Capacidad creativa y resolución de problemas; 3. Cultura general; 4. Manejo de fuentes de información; 5. Liderazgo; 6. Trabajo en equipo; 7. Emprendedurismo y TIC; 8. Competencias específicas; 9. Prácticas/trabajo de campo; 10. Conocimientos científicos y humanistas.

Competencias genéricas-egresados: 1. Habilidades para trabajar en equipo; 2. Habilidades de organización, gestión y manejo de grupo; 3. Actitud, interés, entusiasmo; 4. Criterios generales de distintas perspectivas; 5. Habilidad para acceder/utilizar información relevante; 6. Habilidades comunicativas e informáticas; 7. Habilidades para el uso apropiado de un equipo; 8. Habilidad y conocimientos de tecnologías específicas; 9. Habilidades para búsqueda de información; 10. Habilidad para trabajar bajo presión; 11. Innovación; 12. Aprendizajes; 13. Distribución de tiempo; 14. Actitud pro-activa; 15. Actitud positiva; 16. Aprendizaje formal; 17. Desarrollo de equipos (Comunicación personal, 2020).

Evaluando los aspectos a considerar para modificar el PE desde la perspectiva de los empleadores, se pueden visibilizar las siguientes competencias:

1. Actualizar los contenidos teóricos;
2. Actualizar los contenidos técnicos/prácticos;
3. Actualizar los contenidos de la formación básica común;
4. Actualizar los contenidos de la formación especializante selectiva;
5. Actualizar los contenidos de formación optativa abierta;
6. Reducción del número de materias teóricas;
7. Enfatizar aspectos prácticos de las asignaturas;
8. Enriquecer los contenidos con conferencias, talleres, seminarios, congresos;
9. Incorporación de materias relacionadas con el emprendedurismo, liderazgo, generación de empresas, autogestión (Comunicación personal, 2020).

En la Tabla 5 se cuantifica el tamaño del déficit que tiene el PE para llegar a ser totalmente pertinente; es decir, que tenga el 100% de las competencias cubiertas. El tamaño del área de oportunidad (ao) en la carrera de Psicología es de -10,75%, resultado que está compuesto por un -5,00% de competencias no enseñadas (equivale a un -46,51% del ao). Las competencias en las que falta profundizar equivalen a un -4,40% (-40,93% del ao). Finalmente, las competencias que es necesario actualizar es el -1,35% (-12,56% del ao).

Tabla 5
Tamaño del área de oportunidad (ao)

Ideal	Déficit de competencias. Tamaño del ao detectada		Porcentaje de competencias con las que egresan los estudiantes del PE
100%	-10,75%		89,25%
↓			
	Porcentaje de las competencias no enseñadas	Porcentaje de las competencias sin profundización	Porcentaje de las competencias susceptibles de actualizarse
	-5,00%	-4,40%	-1,35%
↓			
	Porcentaje del ao de las competencias no enseñadas	Porcentaje del ao de las competencias sin profundización	Porcentaje del ao de las competencias susceptibles de actualizarse
	-46,51%	-40,93%	-12,56%

Nota. Elaboración propia.

Para finalizar, en la Tabla 6 se expone el área de oportunidad detectada dentro de las competencias no enseñadas, sin profundización y susceptibles de actualizarse.

Tabla 6

Detección del área de oportunidad (ao)

Tipo de competencia	Egresados	Empleadores	Egresados + empleadores	Académicos	Total
Competencias no enseñadas	-2,25%	-1,50%	-0,25%	-1,00%	-5,00%
Competencias sin profundización	-1,00%	-1,40%	-0,20%	-1,80%	-4,40%
Competencias susceptibles de actualizarse	-0,75%	-0,15%	-0,30%	-0,15%	-1,35%
Total	-4,00%	-3,05%	-0,75%	-2,95%	-10,75%

↓

	Porcentaje del ao de los egresados	Porcentaje del ao de los empleadores	Porcentaje del ao de los egresados + empleadores	Porcentaje del ao de los académicos	Total
	-37,21%	-28,37%	-6,98%	-27,44%	-100%

Nota. Elaboración propia.

Conclusiones

La mayor parte de las IES encuestadas visibilizan un esfuerzo por manifestar su capacidad para formar en competencias blandas y duras, según las necesidades de los profesionales de la Psicología, y por responder a las políticas laborales vigentes. En esta formación se tienen en cuenta las estrategias y proyectos que articulan egresados y empleadores. Asimismo, se considera la gestión del tiempo que facilita la inclusión de los profesionales en las estructuras organizacionales de los diferentes subsistemas políticos.

Es relevante señalar que, la ubicación idónea de los espacios para mantener una relación equilibrada entre comunidad universitaria y mercado, demuestra que no existen criterios homogéneos para la nominación, ni mucho menos para la función responsable de obtención de trabajos.

Se debe señalar que la información recolectada solo es parte de la identificación de las actividades de investigación del Cuerpo Académico 562: Educación, Políticas Públicas y Desarrollo Regional de la UDG, para poder realizar un análisis crítico sobre la pertinencia de la educación superior y los impactos en la nueva forma de inserción laboral.

Hoy por hoy, la realidad de la contingencia sanitaria ocasionada por el coronavirus SARS-Cov-2 ha llevado a las IES a replantear los objetivos de la práctica educativa desde la virtualidad; las TIC condujeron a distintos procesos de planeación para convertir la actividad académica en un campo de las no fronteras, al relacionar modelos laborales y sus contextos bajo propuestas críticas, en los cuales la disciplina psicológica puede aportar información técnica, metodológica y teórica con mayor rigor, frecuencia y consistencia.

Para finalizar, se debe señalar que, los resultados presentados, arrojan una clara distancia entre la utopía y la idealización de la Psicología como un corpus del conocimiento que contribuye a evidenciar que no se ha logrado constituir metodologías que impacten de manera directa a una satisfacción entre cliente y servicio; las reflexiones en torno a la práctica de la Psicología, por las razones ya expresadas a lo largo del artículo para su interpretación, deben llevar a la autocrítica en los procesos de toma de decisiones de las IES en occidente. En estos grupos de trabajo focalizados se lograron recuperar descripciones de procesos y teorías específicas para el análisis institucional y los campos de la gestión por el gobierno, el mercado, la pertinencia y la relevancia social.

La interpretación de los datos y de otros materiales también visibiliza que el egreso está disociado del mercado. Se requiere que las IES actúen con mayor prontitud para que en la formación de los cuatro (4) años del PE de Psicología, los egresados no se vean rebasados por el mercado laboral que cambia de manera vertiginosa, descontextualiza la práctica formal impuesta por el Estado y, en consecuencia, ralentiza la participación de los profesionistas, según las necesidades sociales en un tiempo determinado.

Referencias

- Camarena, B. y Velarde, D. (2009). Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social ¿Por qué? y ¿Para qué? *Estudios sociales*, 17, 105-125. <http://www.scielo.org.mx/pdf/estsoc/v17nspe/v17nspea5.pdf>
- Carrizo, B., Abet, J. y Soro R. (2020). Programas educativos virtuales: propuesta para elaborar estudios de pertinencia. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(1), 35-43. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/39/30/>
- Gutiérrez, R. (1976). *Introducción a la didáctica*. (1ª ed.). Esfinge Grupo Editorial.
- Hernández, J. y Rodríguez, J. (2015). La pertinencia de la educación desde la perspectiva de los estudiantes en una universidad pública mexicana. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 6(1), 33-51. <https://doi.org/10.18861/cied.2015.6.1.6>
- Román, J., Franco, R., y Gordillo, Á. (2014a). Caracterización de egresados, rasgos que identifican a estudiantes de tres cohortes de la FCA, CI de la UNACH. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 9(2), 1030-1038. <https://www.theibfr.com/wp-content/uploads/2016/06/ISSN-1941-9589-V9-N2-2014-1.pdf>
- Román, J., Franco, R., y Gordillo, Á. (2014b). Pertinencia educativa, elementos para su evaluación a partir de la incursión laboral de egresados. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 9(2), 1019-1029. <https://www.theibfr.com/wp-content/uploads/2016/06/ISSN-1941-9589-V9-N2-2014-1.pdf>