



COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL MERCADO LABORAL DEL PSICÓLOGO: UN ESTUDIO CON EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

Blanca Aurelia Valenzuela
Universidad de Sonora

Patricia Rodríguez Llanes
Universidad de Sonora

Reyna de los Ángeles Campa Álvarez
Universidad de Sonora

Área temática: I3) Educación, desigualdad social e inclusión, trabajo y empleo.

Línea temática: Seguimiento de egresados y trayectorias laborales.

Tipo de ponencia: Reportes parciales de investigación.

Resumen:

El objetivo del presente estudio es identificar las competencias profesionales requeridas en el mercado laboral del psicólogo, con la finalidad de determinar la significancia en la formación profesional recibida por la Universidad de Sonora y su impacto en los sectores productivos. Para ello, se realizó una investigación cuantitativa tipo descriptiva, se aplicó un cuestionario-escala elaborado en ex profeso a una muestra de 133 egresados entre los años 2013-2017 de la Licenciatura en Psicología de la Universidad de Sonora, México. Los resultados indican que tardan entre seis meses y un año para conseguir un empleo. Un 87% se encuentran laborando y un 13% no encuentran trabajo; el tipo de empresa en que laboran son centros educativos y sector privado. En menor porcentaje en asociaciones civiles o agencias automotrices. Entre las razones por las cuales no tienen empleo son la falta de vacantes, escasa experiencia laboral y oferta laboral poca renumerada. La formación profesional recibida, refieren en mayor medida: diagnóstico, intervención, conocimientos teóricos y ética profesional. Las competencias profesionales que tienen medias altas son: trabajo en equipo, comunicación, iniciativa en la tarea, trabajar bajo presión, flexibilidad y evaluación; siendo competencias fundamentales para un buen desempeño laboral. El principal impacto en el sector productivo es la permanencia, mejora laboral y la promoción. Se concluye en la relevancia que tienen las Universidades en la formación profesional para el desarrollo de las competencias en el mercado laboral del psicólogo.

Palabras clave: Competencias profesionales, formación profesional, rol de las universidades, mercado laboral, profesional en Psicología.

Introducción

La Educación Superior como Universidad es una institución u organización que contempla una serie de normas e incentivos en las diferentes disciplinas académicas; se implementan lineamientos y guías de evaluación y acreditación del desempeño de las Instituciones de Educación Superior (IES) (Garbanzo, 2007). En México, este nivel educativo enfrenta un gran reto en la formación integral, vinculando los sectores sociales y productivos; se muestra una tendencia a una educación que tenga como primer actor a los estudiantes, enfocando la currícula en el aprendizaje de los mismos; siendo los profesores mediadores en el proceso de formación. Con la finalidad que el estudiante sea competitivo y un líder que impacte en la sociedad (Torres et al, 2014).

La Asociación Nacional de Universidades (ANUIES) (2015), señala la relevancia de la calidad en la Educación Superior, con respecto a las necesidades y problemas de la sociedad. En tal sentido, la formación recibida durante la Universidad, tiene la misión de anticipar los retos y necesidades de los futuros profesionales; por ello, el reconocimiento del significado del saber y la toma de conciencia de las necesidades sociales, ha de desarrollar y adaptar la currícula a las demandas de laborales en una sociedad en continua transformación (Domínguez, et al, 2018).

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2017) la educación superior es un vínculo con el mercado laboral; es decir, entre mayor sea el nivel educativo, la tasa para encontrar un trabajo aumenta. En el año 2015, en México la proporción de adultos empleados, entre los 25 y 64 años de edad, incremento entre los que tienen una maestría o doctorado o equivalente (87%), en comparación con los que sólo tienen licenciatura (80%) y de programas de técnico superior universitario (73%). Se estima que los adultos con título de educación superior ganan un 56% más en promedio que aquellos con educación secundaria y tienen 10% más probabilidades de ser empleados.

En México, un 22% de la población entre 25 y 64 años de edad han cursado estudios de educación superior, se estima que sólo dos de cada diez adultos han concluido una carrera universitaria; representado la proporción más bajas entre los países de la OCDE. El proceso de inserción laboral resulta complejo, debido a que requiere considerar numerosas variables y expectativas; las necesidades de la empresa, características del capital humano, la preparación académica del egresado, los valores, actitudes, intereses y personalidad (Sánchez et al, 2017).

Las demandas del mundo laboral, exigen a las Universidades adoptar una postura de difusión, uso y producción de conocimientos; una formación profesional que implique competencias para aprender, aplicar, tomar decisiones y resolver conflictos dentro de las empresas (Arguelles et al, 2017). Valenzuela (2007) señala la misión de las instituciones educativas es las adquisición de competencias de los estudiantes ante las demandas del mercado laboral. Para ello, un elemento central es la calidad educativa, involucrando diversos factores no sólo institucionales, sino en los participantes como lo son los profesores y estudiantes. Por ende, las universidades representan un escenario de aprendizaje para sus propios miembros, ya que la formación continua permite una mejora constante en los centros laborales.

Estudios realizados por Villanueva y Careño (2011), destacan que la productividad de los empleados no sólo depende de su aptitud y de la inversión que se realiza en ellos, dentro y fuera del puesto de trabajo, sino también de la motivación e intensidad de su esfuerzo. Por su parte Cabrera, López y Portillo (2016), mencionan que los empleadores valoran, principalmente, las competencias genéricas, concretamente las competencias interpersonales (entre las más valoradas, el trabajo en equipo) y sistémicas (el liderazgo) y, en menor medida, las instrumentales.

Centrándose en el contexto de estudio, el campo profesional del psicólogo, demanda estar capacitado con los conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para el estudio sistemático, la medición, la detección y la modificación del comportamiento. El psicólogo puede contribuir de manera significativa tanto en la prevención de problemas como en la promoción de condiciones favorables al bienestar individual y colectivo. En su actuación profesional, realiza funciones de diagnóstico, evaluación, planeación, intervención, rehabilitación, investigación y prevención, desenvolviéndose profesionalmente en escenarios diversos como educación, salud, producción y consumo, medio ambiente y convivencia social (UNISON, 2011).

Con base a lo anterior, el objetivo general del presente estudio es identificar las competencias profesionales requeridas en el mercado laboral del psicólogo, con la finalidad de determinar la significancia en la formación profesional recibida por la Universidad de Sonora y su impacto en los sectores productivos. Los objetivos específicos son los siguientes:

- Describir la formación profesional de los egresados en Psicología de la Universidad de Sonora.
- Identificar las competencias profesionales requeridas en el mercado laboral del Psicólogo.
- Correlacionar la formación, competencias y el impacto en los sectores productivos del profesional en Psicología.

Las preguntas de investigación planteadas son las siguientes:

- ¿Cuál es la formación profesional recibida por el profesional en Psicología de la Universidad de Sonora?
- ¿Qué competencias profesionales son requeridas en el mercado laboral del psicólogo?
- ¿Existe una relación entre la formación profesional y competencias laborales, y de qué manera impacta en los sectores productivos?

Desarrollo

Competencias profesionales y laborales

El estudio de las competencias laborales, tiene sus orígenes durante los años de 1960 y 1970, en trabajos desarrollados en la psicología organizacional. En la medida en la que se presentan necesidades dentro del

mercado laboral y las transformaciones en la producción (Gil, 2007). Por lo cual, las empresas enfrentan actualmente la necesidad de contar con personas que posean un alto grado de flexibilidad para adecuarse a los nuevos procesos laborales y ajustar su desempeño a los requerimientos organizacionales (Tobón, 2008).

Por ende, la Educación Superior a nivel internacional pretende elevar la calidad educativa, siendo una prioridad estratégica la formación de profesionales en competencias para enfrentar las necesidades del mercado laboral en un entorno globalizado (Vega, Figueroa y Del Real, 2017). En este nivel educativo, se tiene la responsabilidad de formar profesionales con una elevada calidad humana y social, con compromiso social y ético; encaminado a favorecer los sectores productivos (Pinos, 2013; Paz, Hernández y Van, 2016). La enseñanza ha de enfocarse en formar profesionistas con capacidad creativa, de adaptación, de autoaprendizaje, y con iniciativa y vocación emprendedora, logrando responder rápidamente a los cambios (Valenzuela et al, 2015).

El modelo de competencias representa una alternativa a modelos formativos que han sido insuficientes para dar respuesta a las necesidades laborales (Zabalza, 2007). Se define competencia como “la capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado, y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada” (Zabalza, 2007: 43).

Por su parte, Moreno y Menjivar (2011) plantean que las competencias son capacidades complejas, que representan distintos grados de integración y se expresan en una gran variedad de situaciones en los diversos ámbitos de la vida humana personal y social. A decir, mencionan que las competencias poseen tres dimensiones del estudio que son clave como lo es lo cognitivo, interpersonal y afectivo, donde una interrelación entre ellas por lo que se da un ejercicio de comunicación. Las competencias tienen implícito el elemento contextual, referido al momento de aplicar estos saberes que la persona debe movilizar. La competencia siempre implica conocimientos interrelacionados con habilidades y actitudes (Zabala y Arnau, 2008).

Medina, Domínguez y Sánchez (2013), indican la importancia que tiene valorar el dominio que los estudiantes alcanzan en las competencias profesionales es conocer, comprender y tomar decisiones para la mejora de tales competencias, empleando modelos de evaluación adecuados para constatar el avance integrado que tales estudiantes consiguen en las dimensiones constitutivas de cada competencia y en la globalidad de las pretendidas en el grado profesional recibido.

Mercado laboral del profesional en Psicología

El profesional en Psicología tiene como objeto de estudio la conducta humana, dentro del proceso formativo de la persona, en las formas que conciben, sienten, aprenden y conocen para adaptarse al medio (Bleger, 1999). En los ámbitos de aplicación de la psicología, se encuentra el social, industrial, clínico y de la

salud, medio ambiente y educativo. En la Universidad de Sonora (UNISON) el programa académico de la licenciatura en psicología inicio en el año de 1986, fue reestructurado en el 2004 derivado de la necesidad emergente de considerar recomendaciones internacionales, ya que en la época de los noventa en México y en otros países surgió la tendencia mundial de reformar los planes de estudio bajo el enfoque de la educación basada en competencias (OCDE, 2002).

De acuerdo a la Dirección de Planeación de la Universidad de Sonora (2019), la matrícula total de estudiantes de Psicología en la Universidad de Sonora en el ciclo escolar 2018-2, fue de 1298 estudiantes, un 75% son mujeres y el 25% hombres. En relación a las cifras de estudiantes que ingresan anualmente es de 311 y egresan 179 (57.55%); de los cuales se titulan un 69.83%. Respecto a la situación laboral un 82% trabaja y un 17.3% se encuentra desempleado. En cuanto a la principal actividad que el egresado realiza, son las siguientes: docencia (32.6%), atención psicológica (14.1%), coordinación (13%), actividades administrativas (6.5%), evaluación (4.3%), asesoría especializada y dirección coinciden con (3.3%). Por último, investigación, coordinación de proyectos, supervisión y actividades de organización se reporta con (1.1%).

El perfil de egreso actual del profesional en Psicología de la UNISON, es desempeñarse con eficacia, responsabilidad y sentido humanitario, en equipos tanto multidisciplinarios como interdisciplinarios, en los campos profesionales de la salud, educación, medioambiente, producción y consumo y convivencia social (UNISON, 2014). El Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL) (2015), indica que las áreas de intervención del psicólogo más comunes son clínica, educativa, organizacional y social, donde el profesional debe ser capaz de realizar funciones de: evaluación, detección, diagnóstico, intervención, promoción, desarrollo, planeación, prevención e investigación para la resolución de las problemáticas inherentes a estas; que a decir del CENEVAL (2015: 10) se agrupan en tres competencias profesionales: evaluación psicológica, intervención psicológica e investigación y medición psicológica.

Metodología

El enfoque de investigación fue cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, debido a que se midió la relación entre dos o más variables, para poder establecer una correlación entre las mismas (Tamayo y Tamayo, 2003). Para el presente estudio se tienen como variables formación profesional, competencias profesionales y mercado laboral en sectores productivos del psicólogo. Se empleó un diseño no experimental-transeccional. La recolección de los datos fue en un solo momento durante el periodo 2017-2018.

La muestra es de corte no probabilístico intencional, ya que se conformó por un subgrupo de la población; los participantes en total fueron 133 egresados entre los años de 2013-2017 de la Licenciatura en Psicología de la Universidad de Sonora, un 25.6 % (N=34) del año 2013, un 21.8%(N=29) del año 2014, 24.8% (N=33) del 2015, del año 2016 un 19.5% (N=26) y del año 2017 un 8.3% (N=11).

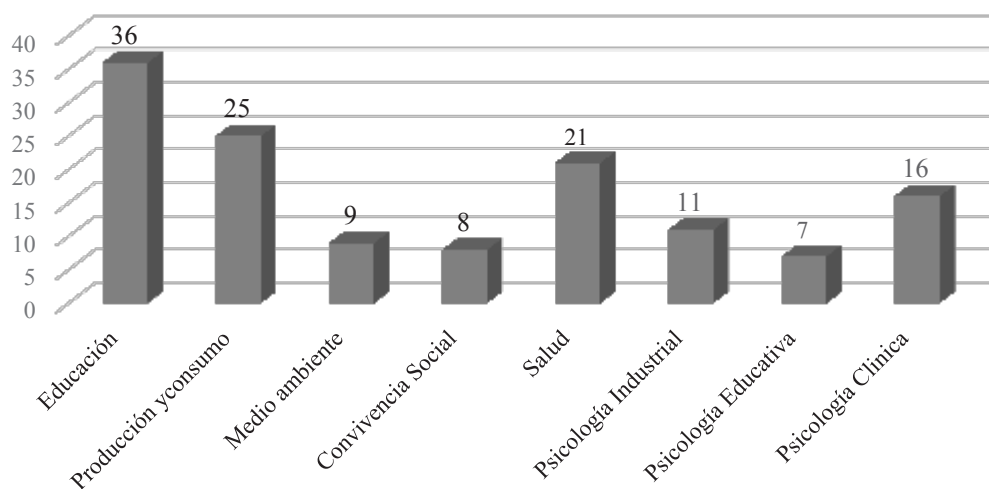
Instrumentos de recolección de datos: Se aplicó un cuestionario- escala elaborado en ex profeso, para medir la formación y competencias profesionales del psicólogo, con el objetivo de establecer la relación e impacto en el mercado laboral. El cual se diseñó para fines de la investigación.

Procedimiento y análisis de datos: la aplicación de los cuestionarios fue vía online, se contactaron a los participantes a través de la base de datos de egresados de Psicología de la Universidad de Sonora; se solicitó una previa autorización y consentimiento informado explicando los fines de la investigación. Una vez recolectados los datos, se empleó la base estadística de datos SPSS versión 21.00, donde se realizó un análisis estadístico descriptivo de las escalas del instrumento, se obtuvo la alfa para evaluar la confiabilidad y consistencia interna y correlaciones de Pearson.

Resultados

El ámbito profesional que cursaron los egresados durante su formación académica, se muestra una alta frecuencia el de educación (N=36), seguido del ámbito de producción y consumo (N=25) y salud (N=21). En menor frecuencia el ámbito de medio ambiente (N=9) y convivencia social (N=8).

Gráfica 1: Ámbito profesional cursado por los egresados de la Licenciatura en Psicología de la Universidad de Sonora.

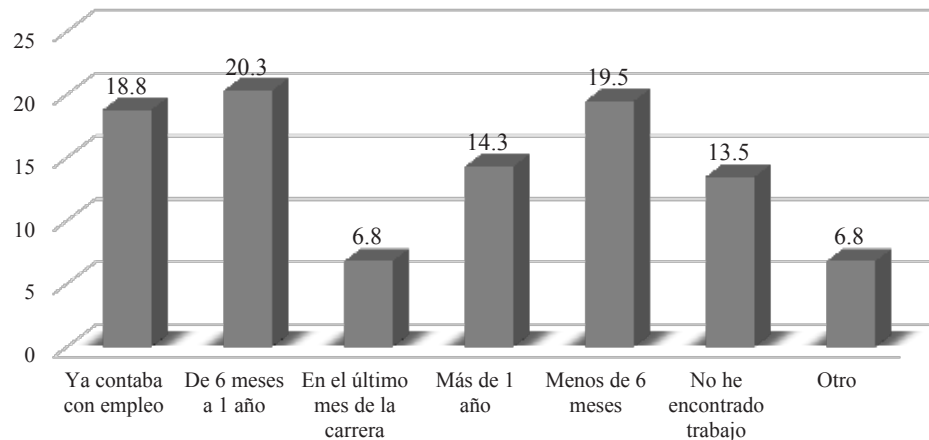


Fuente: Elaboración propia.

Lo referente a la titulación, se puede señalar que un 58.6 % (N=78) se encuentra titulado mientras que un 41.4% (N=55) no se encuentra titulado. La opción de titulación con mayor frecuencia es por promedio (N=26), CENEVAL (N=21), diplomado (N=15); en menor frecuencia se encuentra la modalidad de tesis (N=8) y memoria de prácticas profesionales (N=5). Dentro de los motivos por los cuales los egresados aún no se titulan se encontró lo siguiente: falta de tiempo (16.5%), estrés laboral (3.8%), falta de motivación (3%) y recién egreso (6%).

Lo correspondiente al tiempo que trascurrió para conseguir un empleo, se puede señalar que un 18.8 % (N=25) ya contaban con un empleo antes de regresar, un 20.3% (N=27) entre 6 meses y un año, más de un año 14.3% (N=19), menos de 6 meses 19.5% (N=26), en el último mes de la carrera 6.8% (N=9) y aun no encuentran empleo 13.5% (N=18).

Gráfica 2: Tiempo transcurrido para conseguir un empleo: egresados de psicología.

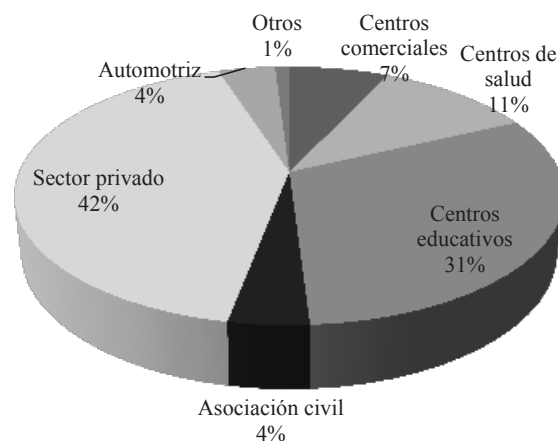


Fuente: Elaboración propia.

Dentro de las razones por las cuales no tienen empleo, se obtuvo en mayor frecuencia: no encontró una vacante (59%), seguido de escasa experiencia laboral (43%), oferta de trabajo poco remunerada (18%) y situacional personal difícil (10%).

El lugar donde laboran actualmente un 58% corresponde a empresas de sector público y 42% a empresas de sector privados. Desglosando el tipo de empresa, se puede señalar un porcentaje alto en centros educativos 31%, así como el sector privado con un 42%. En menor medida en asociaciones civiles o agencias automotrices (véase gráfica 3).

Gráfica 3: Tipo de empresa que labora el egresado en Psicología.



Fuente: Elaboración propia.

Lo que refiere a la valoración que tienen los egresados de la formación profesional recibida, se encontró que refieren en mayor medida diagnóstico psicológico (3.41), intervención psicológica (3.42), conocimientos teóricos (3.42) y ética profesional (3.57). En menor medida construcción de instrumentos (3.21) y evaluación (3.30). Tal como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1: Valoración de la formación profesional

	MEDIA	MEDIANA	MODA	D.E.	ALFA DE CRONBACH
FORMACIÓN PROFESIONAL					.973
IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	3.35	4.50	4	.677	
CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTOS	3.21	3.50	3	.690	
DIAGNÓSTICO PSICOLÓGICO	3.41	3.50	4	.662	
DISEÑO DE PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN	3.33	3.50	4	.692	
INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA	3.42	3.66	4	.592	
INVESTIGACIÓN PSICOLÓGICA	3.40	3.50	4	.679	
CONOCIMIENTOS TEÓRICOS	3.42	3.50	3	.622	
EVALUACIÓN	3.30	3.50	4	.792	
ÉTICA PROFESIONAL	3.57	3.35	4	.548	

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a las competencias profesionales para el ámbito laboral, se obtuvo una alfa de Cronbach .824, lo que indica validez en la escala, se tienen medias altas en las competencias trabajo en equipo, comunicación, iniciativa en la tarea, trabajar bajo presión, flexibilidad, evaluación. Siendo competencias fundamentales para un buen desempeño laboral en una organización. Sin embargo se señala como competencias que requieren desarrollarse es la interculturalidad y liderazgo. Tal como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2: Competencias para el ámbito laboral: egresados de Psicología.

	MEDIA	MEDIANA	MODA	D.E.	ALFA DE CRONBACH
COMPETENCIAS PARA EL ÁMBITO LABORAL					.824
TRABAJO EN EQUIPO	3.68	4.00	4	.445	
COMUNICACIÓN	3.66	4.00	4	.430	
INICIATIVA	3.57	4.00	4	.605	
TRABAJO BAJO PRESIÓN	3.61	4.00	4	.560	
INNOVACIÓN	3.59	4.00	4	.577	
LIDERAZGO	3.46	4.00	4	.646	
FLEXIBILIDAD	3.54	4.00	4	.657	
TOMA DE DECISIONES	3.38	4.00	4	.714	
INTERCULTURALIDAD	3.14	3.00	3	.681	
INTEGRACIÓN	3.48	3.00	3	.516	
PLANEACIÓN	3.56	4.00	4	.568	
EVALUACIÓN	3.65	4.00	4	.477	
VALORES	3.62	4.00	4	.691	

Fuente: elaboración propia.

Lo que refiere al impacto en el sector productivo, los egresados señalan que el principal impacto es la permanencia o mejora laboral con una media de 2.91, seguido de la promoción, innovación y tecnología en el trabajo con una media de 2.90; lo cual refiere como algo necesario para desempeñarse profesionalmente.

Tabla 3: Valoración del Impacto profesional en el sector productivo

	MEDIA	MEDIANA	MODA	D.E.	ALFA DE CRONBACH
IMPACTO PROFESIONAL SECTOR PRODUCTIVO					.602
OBTENCIÓN DE EMPLEO	2.90	3.00	3	.815	
PERMANENCIA O MEJORA LABORAL	2.91	3.00	3	1.01	
PROMOCIÓN, INNOVACIÓN Y APLICACIÓN TECNOLÓGICA EN EL TRABAJO	2.90	3.00	3	.801	
DESEMPEÑO EFECTIVO LABORAL	2.90	3.00	1	1.518	

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 4, se muestran las correlaciones de Pearson siendo significativas entre las variables de estudio, pero principalmente la formación profesional se relaciona con las competencias profesionales en el mercado laboral del psicólogo (.553*) e impacto en el sector productivo (.429**) y las competencias profesionales impactan de una manera altamente significativa en el sector productivo (.614*).

Tabla 4: Correlaciones entre las variables de estudio

	FORMACIÓN	COMPETENCIAS	IMPACTO SECTOR PRODUCTIVO
FORMACIÓN PROFESIONAL	1	-	-
COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL MERCADO LABORAL	.553*	1	-
IMPACTO SECTOR PRODUCTIVO	.429**	.614*	1

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Conclusiones

Las transformaciones derivadas por la globalización tienen un impacto en el mercado laboral, implicando perfiles profesionales que cumplan las funciones demandadas y cuenten con la formación de competencias requeridas en los sectores productivos. La OCDE (2017), indica que en la actualidad las competencias, destrezas y habilidades son factores claves para el desarrollo económico; las cuales son recibidas durante la formación universitaria. En ese sentido, las Instituciones de Educación Superior, tienen la responsabilidad de establecer el vínculo entre los futuros profesionales y el mercado laboral.

De acuerdo a los objetivos y preguntas de investigación planteados, se puede señalar que los egresados de Psicología de la Universidad de Sonora, tardan en promedio entre seis meses y un año para insertarse en el mercado laboral; un 87% labora y un 13% aún no labora, los principales motivos referidos son la falta de

experiencia, las escasas vacantes del profesional en psicología y ofertas poco renumeradas. En la actualidad los egresados se desempeñan en empresas del sector público, seguido de los privados; principalmente en centros educativos y organizacionales. Para los encuestados resulta indispensable la formación profesional recibida en la Universidad, se alude un mayor énfasis en las competencias de elaboración de diagnósticos, intervenciones psicológicas, aplicación de conocimientos teóricos y ética profesional. Se señala que el ámbito profesional que cursaron los egresados es comúnmente son educación, producción y consumo y salud; los cuales se relacionan con la oferta laboral actual del profesional en Psicología.

La Organización Internacional para el Trabajo (OIT) (2017) señala que la educación académica debe ser vista fundamentalmente como la formación para el trabajo. Estudios realizados por Fandos et al, 2017, concuerdan en la formación profesional y el desarrollo de competencias mejora la tasa de empleabilidad; para ello la vinculación que los estudiantes en sus prácticas profesionales y servicio social, se convierte en un escenario de experiencia laboral previa al egreso. Dentro del mercado laboral, se señalan la importancia de las competencias profesionales: trabajo en equipo, comunicación, iniciativa en la tarea, trabajar bajo presión, flexibilidad, evaluación.

Lo antes señalado, impacta en el sector productivo en la permanencia o mejora laboral, la promoción, innovación y tecnología en el trabajo. Se encontró una relación entre la formación profesional, las competencias profesionales en el mercado laboral del psicólogo y una alta significancia en el sector productivo. Por último, se puede concluir que las Universidades están obligadas a ser congruentes con las demandas del mercado laboral, de este modo las adaptaciones en la curricula, el desarrollo de competencias y los espacios de prácticas son fundamentales para que los futuros profesionales se preparen para los retos actuales y reales de los sectores productivos. Con los resultados encontrados, para próximas investigaciones se propone realizar un estudio con los empleadores para correlacionar los hallazgos y medir las concordancias; por otra parte, ampliar el estudio con un enfoque mixto para triangular los datos.

Referencias

Arguelles, L., Quijano, R., Fajardo, M. y Medina, F. (2017). Desempeño por competencias profesionales y mercado laboral de los estudiantes de pregrado. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 10 (5), 31-46. Recuperado de: <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafn/riaf-v10n5-2017/RIAF-V10N5-20173.pdf>

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). (2015). *Instituciones de Educación Superior*. Recuperado de: <http://www.anuies.mx/anuies/instituciones-de-educacion-superior/pdf>.

Bleger, J. (1999). *Psicohigiene y psicología institucional*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Cabrera, N., López, M. y Portillo, M. (2016). Las competencias de los graduados y su evaluación desde las perspectivas de los empleadores. *Estudios Pedagógicos*. 42 (3), 69-87. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v42n3/art04.pdf>

Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL). (2015). *Guía para el sustentante. Examen general para el egreso de la licenciatura en psicología*. Recuperado de: http://archivos.ceneval.edu.mx/archivos_portal/19579/GuiaEGEL-PSI.pdf

Dirección de Planeación de la Universidad de Sonora. (2019). *Estudios de egresados*. Recuperado de: <http://www.planeacion>.

uson.mx/egresados.htm

Domínguez, C., Medina, A. y López, E. (2018). Desarrollo de competencias en el primer curso de Universidad: Estudio de caso. *Publicaciones*, 48 (1), 39-62. DOI: <http://dx.doi.org/10.30827/publicaciones.v48i1.7325>

Fandos, M., Renta, A., Jiménez, J. y González, A. (2017). Análisis sobre el aprendizaje y la aplicación de las competencias generales en el contexto laboral. Estrategias de colaboración entre formación profesional, la universidad y la empresa. *Revistas EDUCAR*, 53 (2), 333-355.

Garbanzo, G. (2007). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios. Una reflexión desde la calidad de la educación superior pública. *Revista Educación, Universidad de Costa Rica*, 31 (001), 43-63.

Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación*, 21 (10), 83-106.

Medina, A., Domínguez, C. y Sánchez, C. (2013). Evaluación de las competencias de los estudiantes: modelos y técnicas para la valoración. *Revista de Investigación Educativa*, 31 (1), 239-255.

Moreno, E. y Menjivar, S. (2011). *Una mirada internacional a las competencias docentes universitarias*. España: Editorial Octaedro.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe. Diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento*. Recuperado de: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/futuro_FP_ALC_OR_Cinterfor_0.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe. Diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento*. Recuperado de: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/futuro_FP_ALC_OR_Cinterfor_0.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2002). *Conocimientos y aptitudes para la vida*. Resultados de PISA 2000, México, Santillana- OCDE.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2017). *Panorama de la Educación: Indicadores de la OCDE*. Recuperado de: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/EAG2017CN-MexicoSpanish.pdf>

Paz, L., Hernández, E. y Van, H. (2016). Los retos de la educación superior en el siglo XXI. *Revista Pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 12 (54), 24-38.

Pinos, E. (2013). La educación universitaria: exigencias y desafíos. Alteridad. *Revista de Educación*, 18 (1), 97-105.

Sánchez, P., Ortiz, P., Ortiz, O. y Basave, R. (2017). Las competencias laborales, un análisis de comparación entre egresados y empleadores. *Revista Docencia e Investigación Educativa*, 3 (9), 10-17.

Tamayo, M. y Tamayo (2003). *El proceso de investigación científica*. México: Limusa Noriega Editoriales.

Tobón, S. (2008). *Formación Basada en Competencias*. Colombia: Ecoe Ediciones.

Torres, A., Badillo, M. Olinda, N. Ramírez, E. (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. *Revista Innovación Educativa*, 14 (66), 129-145. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v14n66/v14n66a8.pdf>

Universidad de Sonora (UNISON). (2014). Oferta educativa. Licenciatura en Psicología. Recuperado de: http://www.ofertaeducativa.uson.mx/index.php/division-de-ciencias_sociales/licenciaturaen-psicologia/

Universidad de Sonora. (2011). *Plan de estudios de la Lic. En Psicología*. Recuperado de: http://www.uson.mx/oferta_educativa/pe/licpsicologia.htm

Valenzuela, B. (2007). Educación, calidad y sindicalismo universitario: Una reflexión de la Universidad de Sonora. En Covarrubias, A y Solís, V. (2007). *Un siglo del sindicalismo en México*. México: Mora Cantúa Ediciones.

Valenzuela, B., León, M., Rodríguez, P. y González, A. (2015). Capítulo I. Liderazgo pedagógico y evaluación de la calidad: apreciaciones desde los

estudiantes de Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora, México. En Valenzuela, B, Guillén, M. y Medina, A. (2015). *Procesos educativos: desafíos y retos en el siglo XXI*. México: PEARSON.

Vega, U., Figueroa, M. y Del Real, F. (2017). Reflexiones sobre la formación de competencias transversales y digitales en las instituciones de educación superior de México. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 12 (1), 17-38. DOI: <http://dx.doi.org/10.15359/rep.12-1.1>

Villanueva, R. y Carreño, B. (2011). Competencias profesionales que los empleadores requieren. *REMO*, 8 (21).

Zabala, A. y Arnau, L. (2008). *11 Ideas clave: como aprender y enseñar competencias*. España: Ed. Graó.

Zabalza, M. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional* (2ª Edición). España: Narcea.