



Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano

Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano





© **Colegio Colombiano de Psicólogos**

Consejo Directivo Nacional

Presidente

Claudia María Sanín Velásquez

Vicepresidente

José María Rodríguez Valderrama

Miembros del Consejo Directivo Nacional

Andrés Manuel Pérez Acosta

Carlos Guillermo Vargas Ordoñez

Germán Antonio Gutiérrez Domínguez

Jaime Eduardo Samudio Díaz

Nelson Ricardo Vergara Chaparro

Olga Lucía Hoyos De Los Ríos

Rosa Julia Suárez Prieto

Dirección Ejecutiva Nacional

Evelyn Carrioni Denyer

Dirección Ejecutiva Nacional de Campos Disciplinarios y Profesionales

Ángela Cristina Tapias Saldaña

Dirección Comunicación y Promoción Corporativa

Ana María Houghton Illera

Asesor publicaciones

Wilson López López

Revisora de estilo

Liliana Escobar

Liliana Valencia Rodríguez

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial, por cualquier medio o método sin autorización por escrito del Colegio Colombiano de Psicólogos.

ISBN No.: 978-958-99153-6-3.

Índice

Presentación. **XV**

Gloria Amparo Vélez

Prólogo. **xx**

Ángela Tapias Saldaña

1. Metodología de investigación del libro Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano. **21**

Diego Castrillón Moreno

1.01 Antecedentes de la investigación. **23**

- Tipo de Investigación. **24**
- Procedimiento. **24**
- Instrumento. **24**

1.02 Anexo (Cuestionario Final). **27**

- Instrucciones de diligenciamiento. **27**
- Condiciones del sorteo. **27**
- Demográficos. **28**
- Trayectoria educativa. **31**
- Trayectoria laboral. **34**
- Referencias. **41**
- Resultados. **42**

2. Características socio-demográficas del psicólogo colombiano. **45**

*Myriam Ocampo, Rosa Suárez, María Angélica Fonseca
y Daniel Camilo Aguirre*

2.01 Consideraciones finales. **47**

2.02 Descripción sociodemográfica de la muestra encuestada. **48**

- Caracterización según sexo. **48**
- Caracterización según rango de edad. **48**
- Caracterización según estado civil. **49**
- Caracterización según número de hijos. **50**
- Caracterización según lugar de residencia. **51**
- Caracterización según estrato socioeconómico y tipo de vivienda. **51**

- Caracterización según titulación de posgrado. **53**
- Caracterización según dominio de idiomas. **54**
- Caracterización según ejercicio de la profesión. **56**
- 2.03** Identificación de subgrupos muestrales desde el análisis de clases latentes. **56**
- 2.04** Identificación de subgrupos muestrales desde el análisis de clases latentes. **60**
 - Sobre la diferenciación referida a la variable sexo. **60**
 - Sobre la diferenciación en cuanto a la edad. **61**
 - Sobre la diferenciación en cuanto a poder adquisitivo. **62**
 - Sobre la diferenciación en cuanto al estado civil y número de hijos. **63**
 - Sobre los subgrupos o clústers obtenidos en el ACL. **63**
 - Sobre la diferenciación en cuanto a poder adquisitivo. **63**

Referencias. 65

3. Panorámica actual sobre la formación de los psicólogos en Colombia. 67

Pedro Organista y Angélica Garzón

- 3.01** Marco de la oferta y la demanda educativa actual. **70**
- 3.02** Caracterización de los niveles de formación de la psicología en Colombia. **72**
 - Formación en Pregrado. **72**
 - Formación de Posgrado. **74**
 - Áreas de conocimiento, oferta y demanda en estudios de posgrado. **79**
 - Características de la educación continuada. **80**
- 3.03** Discusión y conclusiones sobre el aprendizaje y enseñanza de la psicología. **82**
 - El contexto social para el aprendizaje de la psicología. **83**

Referencias. 85

4. Situación laboral y ocupacional de los psicólogos colombianos. 87

Yolanda Sierra y María Angélica Fonseca

- 4.01** Consideraciones iniciales. **89**
 - Contexto nacional en materia de empleo. **89**
- 4.02** Situación laboral y ocupacional de los psicólogos colombianos. **91**
 - Empleabilidad **91**

- 4.03** Situación de ocupación/desocupación de los psicólogos encuestados. **94**
- Situación laboral de los psicólogos encuestados que ejercen la profesión. **97**
- 4.04** El perfil laboral y ocupacional del psicólogo en Colombia. **112**
- 4.05** Consideraciones finales. **113**
- Referencias. 114**

5. Condiciones salariales del psicólogo colombiano. 115

Diego Castrillón Moreno y Daniel Camilo Aguirre

- 5.01** Introducción. **117**
- 5.02** Ingresos mensuales de profesionales en Colombia. **120**
- Situación laboral de los psicólogos encuestados que ejercen la profesión. **120**
 - Ingresos mensuales de profesionales de las ciencias sociales y humanas en Colombia. **122**
 - Ingresos mensuales de los psicólogos en Colombia. **124**
 - Ingresos salariales mensuales relacionados con variables laborales. **131**
- 5.03** Observación de resultados por análisis de clases latentes: perfil demográfico y su relación con características laborales y salariales en una muestra de los psicólogos en Colombia. **137**
- 5.04** Expectativa de incremento mensual promedio para psicólogos en Colombia. **144**
- 5.05** Ingresos mensuales sugeridos para psicólogos en Colombia según variables representativas. **146**
- 5.06** Consideraciones finales. **149**
- Referencias. 150**

Lista de tablas y figuras

Lista de tablas

- Tabla 1.1 Distribución de los psicólogos por estrato socioeconómico, sexo y rango de edad. **42**
- Tabla 1.2 Distribución de los psicólogos por estrato socioeconómico y formación posgraduada. **43**
- Tabla 2.1. Distribución de la muestra encuestada según sexo y rango de edad. **49**
- Tabla 2.2. Distribución de la muestra encuestada según estado civil, sexo y rango de edad. **49**
- Tabla 2.3. Distribución de la muestra encuestada según número de hijos, sexo y estrato socioeconómico. **50**
- Tabla 2.4. Distribución de la muestra encuestada según número de hijos y rango de edad. **50**
- Tabla 2.5. Departamento de residencia de los encuestados. **51**
- Tabla 2.6. Ciudad de residencia de los encuestados. **51**
- Tabla 2.7. Distribución de la muestra encuestada según tipo de vivienda, sexo y estrato socioeconómico. **53**
- Tabla 2.8. Distribución de la muestra encuestada según tipo de vivienda y rango de edad. **53**
- Tabla 2.9. Distribución de la muestra encuestada según posgrado, estrato socioeconómico y sexo. **54**
- Tabla 2.10. Distribución de la muestra encuestada según posgrado y rango de edad. **54**
- Tabla 2.11. Distribución de la muestra encuestada según dominio de algún idioma extranjero, sexo y edad. **54**
- Tabla 2.12. Distribución de la muestra encuestada según dominio de algún idioma extranjero, estrato socioeconómico y posgrado. **55**
- Tabla 2.13. Distribución de la muestra encuestada según ejercicio de la profesión en la actualidad, sexo y posgrado. **56**
- Tabla 2.14. Distribución de la muestra encuestada según ejercicio de la profesión en la actualidad y rango de edad. **56**
- Tabla 2.15. Índices de bondad de ajuste de los modelos desde 1 clase hasta 10 clases. **57**
- Tabla 2.16. Probabilidades condicionales de pertenencia a cada clase en el modelo de cuatro clúster. **58**
- Tabla 3.1 Universidad de egreso en pregrado de los psicólogos en Colombia de acuerdo con las variables sexo y rango de edad. **73**

- Tabla 3.2 Principales instituciones de formación posgraduada en Colombia. **74**
- Tabla 3.3 Principales instituciones de formación posgraduada en el exterior. **75**
- Tabla 3.4 Origen nacional o extranjero del posgrado. **76**
- Tabla 3.5 Porcentaje de psicólogos que cursan o han cursado estudios de posgrado, con diferencias por género. **77**
- Tabla 3.6 Posgrados a realizar por los psicólogos en Colombia. **78**
- Tabla 3.7 Principales áreas de estudio en los que se cursan los estudios de posgrado en psicología. **80**
- Tabla 3.8. Tipo de estudios de educación continuada para los psicólogos en Colombia. **81**
- Tabla 3.9. Instituciones en las que los psicólogos en Colombia cursan la educación continuada. **82**
- Tabla 4.1. Distribución de la muestra según número de años de experiencia en la profesión. **92**
- Tabla 4.2. Áreas disciplinares o aplicadas de la psicología en las que se desempeñan los profesionales en ejercicio a la luz de las variables sexo, posgrado y rango de edad. **93**
- Tabla 4.3. Principales departamentos en los que los encuestados ejercen la profesión. **94**
- Tabla 4.4. Principales ciudades en los que los encuestados ejercen la profesión. **94**
- Tabla 4.5. Encuestados que ejercen/no ejercen la profesión a la luz de las variables sexo y edad. **95**
- Tabla 4.6. Encuestados que ejercen/no ejercen la profesión a la luz de las variables estrato y posgrado. **95**
- Tabla 4.7. Desocupación en los encuestados que no ejercen la profesión, a la luz de las variables sexo, posgrado y edad. **95**
- Tabla 4.8. Principales oficios o profesiones en los que se ocupan los encuestados que no ejercen la profesión a la luz de la variable posgrado. **97**
- Tabla 4.9. Tipo de trabajo de los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables sexo y rango de edad. **98**
- Tabla 4.10. Tipo de trabajo de los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables posgrado y estrato socioeconómico. **99**
- Tabla 4.11. Número de actividades laborales de los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables sexo y edad. **99**
- Tabla 4.12. Número de actividades laborales de los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables posgrado y estrato socioeconómico. **100**

- Tabla 4.13. Tipo de contrato de los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables sexo y posgrado. **100**
- Tabla 4.14. Principales sectores de la economía en los que trabajan los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables sexo, edad y posgrado. **101**
- Tabla 4.15. Principales áreas laborales en las que trabajan los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables sexo y edad. **102**
- Tabla 4.16. Principales áreas laborales en las que trabajan los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables posgrado y estrato socioeconómico. **103**
- Tabla 4.17. Principales cargos que tienen los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables sexo y edad. **104**
- Tabla 4.18. Principales cargos que tienen los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables posgrado y estrato socioeconómico. **105**
- Tabla 4.19. Ingresos mensuales totales de los encuestados a la luz de la variable ejercicio profesional. **106**
- Tabla 4.20. Distribución de encuestados según si tenían empleo al momento del grado como psicólogos a la luz de las variables sexo y rango de edad. **108**
- Tabla 4.21. Veces que han cambiado de trabajo los encuestados luego de su fecha de grado. **108**
- Tabla 4.22. Promedio de veces que han cambiado de trabajo los encuestados luego de su fecha de grado a la luz de la variable edad. **109**
- Tabla 4.23. Rotación laboral de los encuestados según años de experiencia. **109**
- Tabla 4.24. Rotación laboral de los encuestados según estrato socioeconómico, estudios de posgrado y ejercicio de la profesión. **109**
- Tabla 5.1. Promedio salarial mensual por nivel de formación para todas las profesiones en Colombia. **121**
- Tabla 5.2. Promedio salarial mensual por nivel de formación para profesiones de las Ciencias Sociales y Humanas en Colombia. **122**
- Tabla 5.3. Promedio salarial mensual por nivel de formación para profesionales de la Psicología en Colombia según el Sistema de Información del Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional. **124**
- Tabla 5.4. Promedio salarial mensual por variables sociodemográficas para profesionales de la Psicología en Colombia según el estudio del Colegio Colombiano de Psicólogos. **125**

- Tabla 5.5. Comparativo salarial mensual entre profesionales generales, profesionales de las Ciencias Sociales y Humanas y psicólogos, expresado en salarios mínimos. **127**
- Tabla 5.6. Ingresos mensuales relacionadas con la variable sexo. **129**
- Tabla 5.7. Ingresos mensuales por zona geográfica. **131**
- Tabla 5.8. Ingresos mensuales por sector de la economía. **131**
- Tabla 5.9. Ingresos mensuales para psicólogos con más de un empleo y su relación con variables sociodemográficas: sexo y rango de edad. **133**
- Tabla 5.10. Ingresos mensuales para psicólogos con más de un empleo y su relación con variables sociodemográficas: estrato socioeconómico y tener posgrado. **134**
- Tabla 5.11. Caracterización por clúster del perfil demográfico y su relación con características laborales y salariales. **137**
- Tabla 5.12. Perfil demográfico detallado y su relación con características laborales en una muestra de los psicólogos en Colombia. **138**
- Tabla 5.13. Perfil Laboral de una muestra de los psicólogos en Colombia. Índices de bondad de ajuste de los modelos desde 1 clase hasta 10 clases. **140**
- Tabla 5.14. Caracterización por clúster del perfil demográfico y su relación con características educativas, sector de la economía y salariales. **140**
- Tabla 5.15. Probabilidades condicionales de pertenencia a cada clase en el modelo de 5 Clúster. Perfil demográfico de una muestra de los psicólogos en Colombia. **141**
- Tabla 5.16. Expectativa de incremento mensual promedio estimado de los promedios extraídos de los rangos salariales de los psicólogos en Colombia. **145**
- Tabla 5.17. Comparativo salarial mensual entre profesionales generales, profesionales de las Ciencias Sociales y Humanas y psicólogos y salario deseado por psicólogos expresado en salarios mínimos. **146**
- Tabla 5.18. Tabla salarial sugerida por características de labor o contratación. **147**
- Tabla 5.19. Valores por asesorías y peritajes jurídicos propuestos por el Colegio Colombiano de Psicólogos en Colombia. **148**

Lista de figuras

- Figura 2.1. Comparativo entre la distribución de la muestra de profesionales encuestados y la distribución de la población nacional 2010 según la variable sexo. **48**
- Figura 2.2. Distribución de los encuestados según el estrato socioeconómico en el que se auto-clasifican. **52**
- Figura 2.3. Distribución de los encuestados según sexo y estrato socioeconómico. **52**
- Figura 2.4. Número de idiomas extranjeros que dominan el 30% de los encuestados que hablan algún idioma no-nativo. **55**
- Figura 2.5. Tamaño de los clúster encontrados en el Análisis de Clases Latentes de los datos de la muestra encuestada. **59**
- Figura 3.1. Año de realización del posgrado expresado en porcentajes. **76**
- Figura 3.2. Calificación de la calidad de los posgrados expresada en porcentajes. **76**
- Figura 3.3. Interés en realizar estudios de posgrado. **78**
- Figura 4.1. Factores que los psicólogos en ejercicio consideran que fueron los más influyentes al momento de ser contratados para el/los empleo/s o labor/es actual/es. **91**
- Figura 4.2. Períodos totales de desocupación de los encuestados a la luz de las variables: sexo, edad, estrato socioeconómico, posgrado y ejercicio profesional. **96**
- Figura 4.3. Dedicación semanal promedio de los psicólogos en ejercicio, según número de actividades o empleos. **105**
- Figura 4.4. Dedicación semanal promedio de los psicólogos en ejercicio según variables demográficas. **106**
- Figura 4.5. Dedicación mensual promedio de los psicólogos en ejercicio según ingreso total mensual. **107**
- Figura 4.6. Calificación promedio de la estabilidad en el trabajo actual, percibida por los encuestados que ejercen la profesión, según ingreso total mensual (escala 1 a 5). **110**
- Figura 4.7. Nivel promedio de satisfacción profesional de los psicólogos en ejercicio según ingresos mensuales. **111**
- Figura 4.8. Nivel promedio de satisfacción con la remuneración de los psicólogos en ejercicio según ingresos totales mensuales. **111**
- Figura 5.1. Promedio salarial mensual por nivel de formación para todas las profesiones en Colombia. **122**
- Figura 5.2. Promedio salarial mensual por nivel de formación para las profesiones de Ciencias Sociales y Humanas en Colombia. **123**
- Figura 5.3. Promedio salarial mensual por nivel de formación para los psicólogos en Colombia. **125**
- Figura 5.4. Ingresos mensuales por nivel de formación según el estudio del Colegio Colombiano de Psicólogos. **127**
- Figura 5.5. Ingresos mensuales por nivel de formación. **128**
- Figura 5.6. Ingresos mensuales por edad. **129**

- Figura 5.7. Ingresos mensuales por sexo. **130**
- Figura 5.8. Ingreso mensual por tipo de contrato. (A estos valores expresados en pesos es necesario adicionarles tres ceros). **132**
- Figura 5.9. Ingreso mensual promedio para psicólogos con más de un empleo (sumando todas las actividades laborales). **134**
- Figura 5.10. Ingreso mensual promedio para psicólogos con más de un empleo. **135**
- Figura 5.11. Ingresos mensuales por sectores público, privado o mixto. **135**
- Figura 5.12. Ingreso mensual promedio relacionado con los años de experiencia laboral exigidos. **136**
- Figura 5.13. Ingresos mensuales por estrato socioeconómico. **136**
- Figura 5.16. Nivel de satisfacción de la remuneración mensual en psicólogos en Colombia. **143**
- Figura 5.17. Porcentaje de remuneración mensual justa esperada por los psicólogos en Colombia. **144**

Los autores

Diego Castrillón Moreno (Compilador)

Ph. D. (c) y MSc. en Psicología. Director Ejecutivo División de Psicología Clínica
Colegio Colombiano de Psicólogos. Universidad Católica de Colombia.

Gloria Amparo Vélez (Presentación)

Psicóloga, MSc. en Economía. Ex Presidenta del Consejo Directivo Nacional del
Colegio Colombiano de Psicólogos, Periodo 2009 - 2011.
Directora INEA.

Ángela Tapias Saldaña (Prólogo)

Psicóloga, especialista y Máster internacional. Directora de Campos Disciplinarios
y Profesionales. Universidad Santo Tomás.

Myriam Ocampo

Ph. D. Presidente División de Psicología Social, Ambiental y Comunitaria
Colegio Colombiano de Psicólogos. Universidad Externado de Colombia y
Universidad El Bosque.

Rosa Suárez

Ph. D. (c) en Ciencias Sociales. Directora Ejecutiva División de Psicología Social,
Ambiental y Comunitaria Colegio Colombiano de Psicólogos. UNINCCA y
Universidad Nacional de Colombia.

Pedro Organista

Ph.D. (c) en Desarrollo, Aprendizaje y Educación y Especialista en desarrollo
intelectual y educación. Director Ejecutivo División de Psicología Educativa Colegio
Colombiano de Psicólogos. Universidad El Bosque y Fundación Universitaria Sanitas.

Yolanda Sierra

Especialista en Gerencia de Recursos Humanos y MSc. (c) en Gestión de las
Organizaciones. Ex Directora Ejecutiva de la División de Psicología Organizacional
y del Trabajo Colegio Colombiano de Psicólogos. Universidad El Bosque.

María Angélica Fonseca

(Asesora externa). Psicóloga.

Angélica Garzón

(Asesora externa). Ph.D. (c) en Nuevas perspectivas en Psicología del Desarrollo y
de la Educación. Universidad El Bosque.

Daniel Camilo Aguirre

MSc. en Estadística. Universidad de Antioquia.

Presentación

Durante mucho tiempo, el tema referente a las *CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS, EDUCATIVAS, LABORALES Y SALARIALES DEL PSICÓLOGO COLOMBIANO*, que le da título a este libro, ha ocupado las diferentes esferas del gremio, reflexionándose y debatiéndose como un punto neurálgico dentro de los escalafones prestacionales y los perfiles de tipo profesional en la sociedad colombiana.

De este modo, su punto de convergencia no radica exclusivamente en la importancia de un reconocimiento económico digno en la práctica del desarrollo ético de la profesión, sino que, de forma paralela, se cuestiona el desamparo y las limitaciones del psicólogo en los diferentes sectores de los campos de aplicación de su conocimiento. En particular, esto se hace explícito en los artículos de la Ley 100 referentes a esta disciplina, en donde la psicología clínica específicamente se limita a espacios en condiciones de poca favorabilidad, que no permiten manejar cada uno de los casos dentro de los tiempos prudentes y necesarios, con tarifas muy por debajo de la media del mercado, en detrimento de la calidad de vida de nuestros profesionales.

Muchos psicólogos han manifestado de forma personal, a través de solicitudes consecutivas, consecuentes y directas a las entidades reguladoras correspondientes, la necesidad de validar sus espacios y responsabilidades dentro de un marco conceptual social claro y reconocido. De esta forma, buscan que se les permita posicionarse nuevamente dentro de cada uno de los sectores de injerencia, más cuando se es consciente de la importancia que cada uno de los campos de aplicación adquiere en las diferentes esferas globales.

No obstante y viendo con gran preocupación el grado de incidencia que recae sobre los profesionales en psicología, cabe acotar como punto complementario a la idea de responsabilidad social, los bajos salarios establecidas en los diferentes sectores del campo de la psicología aplicada. Entre ellos, el más crítico es el del área de la salud, puntualizando el del ámbito clínico, en donde el psicólogo es el profesional que menos devenga, ya que la hora pagada oscila en un rango porcentual entre el

58.25% y el 89.62% del valor de la hora de trabajo laboral establecida por ley en un S.M.L.V.

Sobre estas bases, surge la siguiente pregunta: ¿Qué espacio y qué tanta importancia adquieren los psicólogos en una sociedad convulsa como la nuestra, en donde la actualidad gira en torno a los diversos tipos y trastornos comportamentales? Si se analiza este interrogante fundamentado en el rol puntual como mediadores hacia un horizonte humano claro y objetivo, se deduce perfectamente el soporte importante de los profesionales de la psicología en prevención e intervención en todos los campos aplicados. Surge entonces otra pregunta: ¿Por qué la responsabilidad social y la ética en la aplicabilidad de conocimientos científicos no está directamente relacionada con su bienestar moral, social y económico?

Estas reflexiones generan un gran reto para todos los sectores involucrados: los formadores, el gremial y el empresarial, para quienes el impacto del quehacer del psicólogo es fundamental, por lo cual deben participar de una forma más activa en políticas de Estado y gremiales, en pro del bienestar social y económico de los psicólogos en Colombia.

Por tal motivo y viendo la necesidad imperante de impactar y conocer las condiciones y los aspectos sociodemográficos, académicos, laborales y salariales de los psicólogos en Colombia, el Colegio Colombiano de Psicólogos se propuso hacer un estudio riguroso a nivel nacional para conocer de una forma objetiva y válida estos aspectos, los cuales se describen en esta obra. Igualmente, se propone plantear propuestas para dignificar, término más puntual que “escalafonar”, las tarifas en el gremio de la psicología en Colombia, en todos los sectores de la economía de bienes y servicios.

El Colegio Colombiano de Psicólogos, como parte de sus propósitos misionales, continúa realizando acciones para hacer sentir su preocupación, buscando alcanzar un objetivo claro y preciso: honrar la labor de los profesionales de la psicología en cualquiera de sus campos de aplicación. Con este estudio, *CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS, EDUCATIVAS, LABORALES Y SALARIALES DEL PSICÓLOGO COLOMBIANO*, logra tener una herramienta para actuar con mayor celeridad en la incidencia y la difusión de mejores condiciones laborales para nuestros psicólogos.

Para finalizar, reconozco que cada uno de los capítulos de cada autor del presente libro, fue acogido con responsabilidad y entusiasmo. Todos son profesionales de altas calidades académicas, reconocidos en sus campos de aplicación. Agradecemos a todos a los autores el haber aceptado participar en este libro, cuyo objetivo principal es tener

una información fiable del estado de las condiciones laborales de los psicólogos en Colombia, como herramienta para incidir en cualquier contexto, políticas de Estado o gremiales, y, en general, en pro de una mejor calidad de vida para nuestros colegas.

Gloria Amparo Vélez G.

Ex Presidenta del Consejo Directivo Nacional Periodo 2009 - 2011

Colegio Colombiano de Psicólogos – Colpsic

Prólogo

Generalmente, los profesionales de la psicología estudian a otros. Empero, el presente estudio vuelve la mirada de los psicólogos sobre sí mismos, analizando lo sociodemográfico, educativo, laboral y salarial de los profesionales de la psicología en Colombia, por lo cual esta investigación representa un hito gremial.

Es un honor establecer el prólogo de un texto *sui generis* como éste, libro que plasma la realidad de los psicólogos colombianos y que ayuda a proyectar el futuro de la psicología en el país, porque parte de un diagnóstico que indica las condiciones de vida de los psicólogos, las áreas de formación posicionadas y en las que se debe hacer énfasis, las realidades laborales y las tablas salariales idóneas para sugerir lineamientos de remuneración.

Esta investigación representa el interés del Colegio Colombiano de Psicólogos por cumplir la misión de fortalecer el gremio y el esfuerzo altruista de los autores por construir un Colegio para sus colegiados; entrega un excelente producto académico que será donado a las instituciones estatales y privadas representativas del país, pero sobre todo un texto que circulará libremente para que todos los psicólogos y la población en general pueda acceder a este conocimiento.

Todo este proyecto representa el compromiso de las Divisiones Académicas y Profesionales (actualmente denominadas Campos Disciplinarios y Profesionales), las cuales se involucraron en la investigación desde el comienzo hasta el final. De hecho, es al interior de las divisiones que surge esta idea de investigación, con el interés de responder a las solicitudes de los colegiados, defenderlos y representarlos en el mundo laboral.

Todos los capítulos son desarrollados por los directivos nacionales de estas divisiones, los cuales por varios años se han esforzado en el desarrollo de las áreas aplicadas. En el cuerpo de este estudio, se puede apreciar la consagración y la visión de los representantes de las divisiones, empezando por Diego Castrillón, quien lideró todo el proceso investigativo desde antes de ser nombrado Director Nacional de las Divisiones y quien continúa representando la División de Psicología Clínica. Es a él a quien debemos el revelador capítulo denominado *Condiciones salariales del*

psicólogo colombiano, en conjunto con el estadístico Daniel Camilo Aguirre. El valioso capítulo *Características socio-demográficas del psicólogo colombiano* fue desarrollado por las psicólogas Myriam Ocampo y Rosa Suárez, de la División de Psicología Social, Ambiental y Comunitaria, y María Angélica Fonseca como asesora externa, junto con el apoyo estadístico de Daniel Camilo Aguirre. Resulta también muy interesante el capítulo *Panorámica actual sobre la formación de los psicólogos en Colombia*, construido por el psicólogo Pedro Organista, de la División de Psicología Educativa, y Angélica Garzón como asesora externa. También es dilucidadora la sección *Situación laboral y ocupacional de los psicólogos colombianos*, que fue realizada por las psicólogas Yolanda Sierra, quien codirigió por varios años la División de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, y María Angélica Fonseca como asesora externa.

El lector también podrá apreciar con fruición la versatilidad de los estadísticos contemporáneos para una mejor comprensión y descripción de la realidad, y la elevada calidad del instrumento que permite allegar estos resultados, instrumento diagnóstico que puede ser usado como modelo para otros países.

El cuerpo de este trabajo devela el estado de la profesión, pero también evidencia la situación de un país en vía de desarrollo, por lo cual permite entrever los retos de la psicología en Colombia. La presente publicación se convierte así, en un eslabón entre el ser y el deber ser de la psicología en el país.

Esta magna obra tiene gran relevancia para los psicólogos colombianos y de igual manera, trasciende los límites nacionales, pues constituye un texto que será consultado a nivel internacional, debido a que desde su planeación, construcción del instrumento y análisis de resultados implica un modelo de estudio gremial sin precedentes, que se realizó acuciosamente durante dos años.

Ángela Tapias Saldaña

Directora de Campos Disciplinarios y Profesionales
Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic

1 | Metodología de investigación del libro

Condiciones sociodemográficas,
educativas, laborales y salariales
del psicólogo colombiano

Diego Castrillón Moreno

1.01 Antecedentes de la investigación

En el año 2009, Diego Castrillón, Director Ejecutivo de la División de Psicología Clínica, propuso a la psicóloga Claudia Sanín, Directora Ejecutiva Nacional del Colegio Colombiano de Psicólogos (Colpsic), un estudio para conocer el perfil del psicólogo clínico a través de una encuesta nacional creada para enviársela a los colegiados a través del correo electrónico. La Dra. Sanín lanzó la idea de hacer algo de mayor envergadura y que llegara a todos los colegiados de esa época, obteniendo la autorización del Consejo Directivo Nacional y del presidente de Colpsic, Dr. José Rodríguez Valderrama. Se creó una comisión para elaborar el proyecto y el documento, compuesta por las psicólogas Claudia Sanín, María Angélica Fonseca y Ana María Houghton, por la administración del Colegio, y los psicólogos Yolanda Sierra, Andrés Manuel Pérez-Acosta y Diego Castrillón, por las Divisiones Académicas y Profesionales.

Se realizaron reuniones continuas en las que se definieron objetivos y temáticas del estudio y, posteriormente, se propusieron los temas y las preguntas que compondrían el instrumento. Se hizo una validación final con la revisión que realizaron todas las Divisiones Académicas y Profesionales (así llamadas en ese momento) en una reunión para tal efecto. Como no existían los recursos tecnológicos y logísticos para llegar a psicólogos colegiados y no colegiados, se contrató a la empresa GC Research Limitada, la cual se ocupó de usar la base de datos de COLPSIC y gestionar la consecución de nuevas bases de datos en todo el país. Se afinaron detalles técnicos en la sistematización del instrumento y se hicieron pruebas técnicas. En ese momento, se llevó a cabo el lanzamiento para la población general de psicólogos y se inició el proceso de recolección de información a través de un *software* diseñado para tal efecto. 4.576 profesionales contestaron completamente el instrumento y se convirtieron en la muestra más grande de cualquier estudio con psicólogos realizado en Colombia.

Tipo de investigación

La investigación es descriptiva correlacional, con una aplicación de corte en su sistema de medición y no experimental como tipo de estudio.

Procedimiento

Se consolida el grupo asesor del estudio, se crea el instrumento con los aportes de la totalidad del equipo, se contrata la organización GC Research Ltda. para la recolección y el procesamiento inicial de los datos, y se realizan análisis estadísticos adicionales con base en análisis de clases latentes (ACL) por conglomerados para los cálculos estadísticos multivariados.

Los resultados, bases de datos y análisis iniciales se le entregan a los responsables de cada uno de los capítulos, así: *Presentación*, Gloria Amparo Vélez, Ex Presidenta del Consejo Directivo Nacional del Colegio Colombiano de Psicólogos, Periodo 2009 - 2011; *Prólogo*, Ángela Tapias, Directora de Divisiones Académicas y Profesionales; Capítulo 1, *Metodología de investigación del libro*:

Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano, Diego Castrillón, Director Ejecutivo, División de Psicología Clínica; Capítulo 2, *Características sociodemográficas del psicólogo colombiano*, Myriam Ocampo y Rosa Suárez, Presidente y Directora Ejecutiva respectivamente de la División de Psicología Social, Ambiental y Comunitaria, y María Angélica Fonseca y Daniel Camilo Aguirre, asesores externos; Capítulo 3, *Panorámica actual sobre la formación de los psicólogos en Colombia*, Pedro Organista, Director Ejecutivo, División de Psicología Educativa, y Angélica Garzón, asesora externa; Capítulo 4, *Situación laboral y ocupacional de los psicólogos colombianos*, Yolanda Sierra, Ex-Directora Ejecutiva, División de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, y María Angélica Fonseca, asesora externa; Capítulo 5, *Condiciones salariales del psicólogo colombiano*, Diego Castrillón, Director Ejecutivo, División de Psicología Clínica y Daniel Camilo Aguirre, asesor externo.

Instrumento

El instrumento utilizado en la investigación fue creado por el equipo mencionado arriba, después de múltiples discusiones. El resultado final fue el estudio de las variables sociodemográficas, educativas, laborales y salariales. Hay otras sub-variables difíciles de clasificar, como

el conocimiento de la Ley 1090 de 2006, el conocimiento del Código Deontológico y Bioético, el conocimiento del trámite de la Tarjeta Profesional y otras pocas variables.

El siguiente es el instrumento final tal y como se diseñó para el *software* de la empresa GC Research Ltda. Es necesario advertir que todos los derechos sobre el uso, la difusión, el usufructo u otras alternativas de este instrumento pertenecen al Colegio Colombiano de Psicólogos y se debe contar con su autorización escrita para cualquier uso:

1.02 Anexo (Cuestionario versión final)

Esta encuesta ha sido contratada por el Colegio Colombiano de Psicólogos. Sus respuestas serán confidenciales, permitirán establecer la situación laboral actual de los psicólogos en Colombia y sentarán las bases para un planteamiento a nivel estatal de nuevas políticas salariales en el país, por lo que agradecemos de antemano su participación.

Dar respuesta al cuestionario le tomará aproximadamente 20 minutos.

Instrucciones de diligenciamiento

- Por favor responda todas las preguntas con total honestidad.
- La gran mayoría de respuestas son cerradas con opciones de respuesta.
- Lea en detalle cada pregunta y las opciones de respuesta correspondientes.
- Una vez diligencie cada pregunta puede hacer *click* en el botón de “Siguiente” para continuar con la siguiente pregunta.
- Verifique su respuesta antes de proceder con la siguiente pregunta, pues no podrá regresar a una pregunta previa para cambiar la respuesta.
- En caso de que quiera continuar realizando la encuesta en otro momento, puede hacer *click* en el botón “Guardar y continuar después”.

Con los últimos 4 dígitos de su número de cédula o identificación participará en la rifa de tres iPods Nano (<http://www.apple.com/es/ipodnano/>) los cuales se sortearán con los cuatro dígitos del sorteo mayor, primer premio seco y segundo premio seco (sin incluir serie) de la Lotería de Bogotá del jueves 18 de marzo de 2010.

Por su tiempo, ¡muchas gracias!

Condiciones del sorteo

- En caso que los cuatro dígitos no coincidan con los últimos cuatro dígitos del número de cédula de algún participante, se le entregará

el premio a aquel participante cuyos últimos cuatro dígitos del número de cédula se aproximen en mayor grado a los cuatro dígitos del sorteo mayor o seco mencionado.

- Los ganadores serán anunciados en la página *web* del Colegio Colombiano de Psicólogos (<http://www.colpsic.org.co/>).
- Vía telefónica se informará a los tres ganadores.
- Se entregarán los tres iPods Nano personalmente o con carta de autorización en las oficinas del Colegio Colombiano de Psicólogos. La cédula de ciudadanía es imprescindible para reclamar el premio.

Demográficos

Por favor diligencie las siguientes casillas:

Nombre: _____

Apellido(s): _____

Número de cédula de ciudadanía o documento de extranjería:

_____ (Sin comas ni puntos)

- Sexo:

Hombre

Mujer

- ¿Cuál es su fecha de nacimiento?

Día: ___ mes: ___ año: _____

- ¿Cuál es su estado civil actual?

Soltero/a

Casado/a o en unión marital de hecho

Divorciado/a

Separado/a

Viudo/a

Religioso/a

Correo electrónico personal: _____

Correo electrónico laboral: _____

- Reside actualmente en Colombia?

Si ➔ Continúe

No ➔ Pase a D19

- ¿Cuál es su ciudad de residencia actual?

Dirección de residencia: _____

Teléfono de residencia: _____ (Sin comas, puntos o guiones)

Celular: _____ (Sin comas, puntos o guiones)

- ¿Cuál es el estrato que registran las facturas de los servicios públicos de la vivienda donde reside?

Estrato 1

Estrato 2

Estrato 3

Estrato 4

Estrato 5

Estrato 6

- ¿Cuál es su ciudad de nacimiento? (se incluirá lista completa de ciudades del país y del extranjero)

¿Cuántos hijos tiene? (Si no tiene, registre "0") _____

- ¿La vivienda donde reside es?

Propia

Arrendada

Familiar

En promedio, ¿a cuánto ascienden la totalidad de sus ingresos mensuales en este momento, incluyendo los ingresos de sus actividades laborales?:

- | | |
|---|--------------------------|
| Menos del salario mínimo | <input type="checkbox"/> |
| Entre el mínimo (\$515.000) y \$699.000 | <input type="checkbox"/> |
| Entre \$700.000 y \$899.000 | <input type="checkbox"/> |
| Entre \$900.000 y \$1.099.000 | <input type="checkbox"/> |
| Entre \$1.100.000 y \$1.299.000 | <input type="checkbox"/> |
| Entre \$1.300.000 y \$1.499.000 | <input type="checkbox"/> |
| Entre \$1.500.000 y \$1.999.000 | <input type="checkbox"/> |
| Entre \$2.000.000 y \$4.999.000 | <input type="checkbox"/> |
| Entre \$5.000.000 y \$7.999.000 | <input type="checkbox"/> |
| Entre \$8.000.000 y \$9.999.000 | <input type="checkbox"/> |
| Entre \$10.000.00 y \$15.000.000 | <input type="checkbox"/> |
| Más de \$15.000.000 | <input type="checkbox"/> |

===== Pase a D20 =====

- En qué país reside actualmente?
- ¿Es miembro de alguna asociación o agremiación de psicólogos?

Sí ➡ Continúe

No ➡ Paso a D22

- ¿De cuál o cuáles gremios o asociaciones es miembro? (se incluirá lista completa de principales gremios)

- | | |
|--|--------------------------|
| COLPSIC - Colegio Colombiano de Psicólogos | <input type="checkbox"/> |
| APA- American Psychological Association | <input type="checkbox"/> |
| ABA – Association of Behavioral Analysis | <input type="checkbox"/> |
| IAAP – International Association of Applied Psychology | <input type="checkbox"/> |
| FIAP - Federación Iberoamericana de Asociaciones de Psicología | <input type="checkbox"/> |
| SIP -Sociedad Interamericana de Psicología | <input type="checkbox"/> |
| SOCOPSI - Sociedad Colombiana de Psicología | <input type="checkbox"/> |
| ACOTEC- Asociación Colombiana de Terapia Cognitiva | <input type="checkbox"/> |
| ALAPSA - Asociación Latinoamericana de Psicología de la Salud | <input type="checkbox"/> |

¿Otra/s?

- ¿Tiene tarjeta profesional del Colegio Colombiano de Psicólogos o registro ante la Secretaría de Salud con fecha de expedición anterior al 6 de septiembre de 2006?

Sí

No

Trayectoria educativa

- ¿En cuál universidad finalizó su pregrado en Psicología? (Seleccione el país, luego la universidad. En caso de no estar listada la universidad, favor seleccionar "Otra" y posteriormente digitarla en el espacio respectivo)

Listado

Otra_

- Califique de 1 a 5 la calidad de la formación que recibió en su estudio de pregrado en psicología, siendo 1 deficiente y 5 excelente.

Registre su respuesta ➔ ___ opción única de lista desplegable

- ¿En qué año se graduó como psicólogo/a?

(Digite los 4 números del año de egresado sin comas ni puntos) ➔ _____

- ¿Ha cursado o está realizando estudios de posgrado (en cualquier disciplina)?

Sí ➔ Continúe

No ➔ Salto a P7

- Favor diligencie la siguiente tabla de estudios de posgrado. Máximo cinco estudios de posgrado.

Posgrado	a. Nivel de posgrado	b. Nombre del posgrado	c. Nombre de universidad o institución: (Seleccione el país, luego la universidad. En caso de no estar listada la universidad, favor seleccionar "Otra" y posteriormente digitarla en el espacio respectivo)	d. Año de grado
1	Especialización, Maestría, Doctorado, Posdoctorado (respuesta única)	(campo abierto)	Lista de universidades. Respuesta única	(Campo abierto) Rango_ ____ Años_ ____ Posgrado

- Califique de 1 a 5 la calidad general de la formación que recibió en su(s) estudio(s) de posgrado en psicología, siendo 1 deficiente y 5 excelente.

Registre su respuesta ➡ ____ opción única de lista desplegable

- ¿Tiene interés en realizar algún estudio de posgrado próximamente?

Sí

No ➡ Salto a la 9

- ¿Qué posgrado desea realizar?

a. Nivel	b. Nombre del posgrado	c. Nombre de Universidad o Institución: (Seleccione el país, luego la universidad. En caso de no estar listada la universidad, favor seleccionar "Otra" y posteriormente digitarla en el espacio respectivo)
Especialización, Maestría, Doctorado, Posdoctorado (respuesta única),	(Campo abierto)	Lista de universidades. Respuesta única

- ¿Ha cursado estudios de educación continuada?

Sí

No ➡ Salto a P11

- Favor diligencie la siguiente tabla de estudios de educación continuada. Máximo cinco estudios de educación continuada. OJO VALIDACIÓN PARA CADA CURSO

Curso	a. Tipo de curso de educación continuada	b.Nombre del curso	c. Nombre de universidad o institución: (Seleccione el país, luego la universidad. En caso de no estar listada la universidad, favor seleccionar "Otra" y posteriormente digitarla en el espacio respectivo)	d. Año de finalización
1	(Respuesta única) Taller, Diplomado, Curso, Seminario, Otro	(Campo abierto)	Lista de universidades. Respuesta única	(Campo abierto)

- ¿Cuál es su enfoque teórico?

----- (abierta)

- ¿A cuál División del Colegio Colombiano de Psicólogos le gustaría pertenecer? Favor registre máximo tres opciones

- | | |
|--|--------------------------|
| Análisis de la Conducta | <input type="checkbox"/> |
| Bioética y Deontología Psicológica | <input type="checkbox"/> |
| Evaluación, Medición y Estadística Aplicada | <input type="checkbox"/> |
| Neuropsicología y Psicobiología | <input type="checkbox"/> |
| Procesos Psicológicos Básicos | <input type="checkbox"/> |
| Psicología Clínica | <input type="checkbox"/> |
| Psicología de la Salud | <input type="checkbox"/> |
| Psicología de las Organizaciones y del Trabajo | <input type="checkbox"/> |
| Psicología del Consumidor | <input type="checkbox"/> |
| Psicología del Deporte y del Ejercicio | <input type="checkbox"/> |
| Psicología Educativa | <input type="checkbox"/> |
| Psicología Jurídica | <input type="checkbox"/> |
| Psicología Social, Ambiental y Comunitaria | <input type="checkbox"/> |
| Psicología de la Sexualidad | <input type="checkbox"/> |
| Psicología del Adulto | <input type="checkbox"/> |
| Psicología de la Infancia y Adolescencia | <input type="checkbox"/> |
| Ninguna | <input type="checkbox"/> |

- ¿Domina algún idioma diferente al materno?

Sí ➡ Continúe

No ➡ Salto a 15

- ¿Cuál/es idiomas y qué nivel de dominio posee?

Lengua	Nivel de Dominio
Inglés	100% / 90% / 80% / 70% / 60% / 50% / 40% / 30% / 20% / 10%
Francés	100% / 90% / 80% / 70% / 60% / 50% / 40% / 30% / 20% / 10%
Alemán	100% / 90% / 80% / 70% / 60% / 50% / 40% / 30% / 20% / 10%
Italiano	100% / 90% / 80% / 70% / 60% / 50% / 40% / 30% / 20% / 10%
Cantonés	100% / 90% / 80% / 70% / 60% / 50% / 40% / 30% / 20% / 10%
Mandarín	100% / 90% / 80% / 70% / 60% / 50% / 40% / 30% / 20% / 10%
Portugués	100% / 90% / 80% / 70% / 60% / 50% / 40% / 30% / 20% / 10%
Español	100% / 90% / 80% / 70% / 60% / 50% / 40% / 30% / 20% / 10%
Otro _____	100% / 90% / 80% / 70% / 60% / 50% / 40% / 30% / 20% / 10%

Trayectoria laboral

- Al término de sus estudios de pregrado en Psicología, ¿tenía empleo?

Sí

No

- Después de graduarse, ¿cuántas veces ha cambiado de trabajo?

Número de veces ➡ _____

- ¿Cuántos años de experiencia laboral como psicólogo/a tiene?

Digite los dígitos de años de experiencia laboral sin comas ni puntos ➡ _____

- Aproximadamente, sumando todos los períodos, ¿cuánto tiempo ha permanecido desempleado? Por ejemplo, 1 año y 6 meses.

Digite el número de años sin comas ni puntos ➔ ____ años

Digite el número de meses sin comas ni puntos ➔ ____ meses

- ¿Trabaja o se desempeña como psicólogo/a en la actualidad?

Si ➔ Pase a P21

No ➔ Continúe

- ¿A qué otro oficio o profesión se dedica?

<<RESPUESTA MÚLTIPLE EN LISTADO DE OPCIONES>>

- | | |
|--|--------------------------|
| Administración/Asistencia/Secretariado | <input type="checkbox"/> |
| Auditoría/Contraloría/Interventoría | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación/Medios/Telecomunicación | <input type="checkbox"/> |
| Docencia/Capacitación | <input type="checkbox"/> |
| Edición/Redacción/ Traducción | <input type="checkbox"/> |
| Finanzas/Servicios bancarios | <input type="checkbox"/> |
| Comercio/Ventas/Exportación | <input type="checkbox"/> |
| Construcción/Infraestructura | <input type="checkbox"/> |
| Relaciones públicas/Logística/Eventos | <input type="checkbox"/> |
| Seguridad/ Seguros | <input type="checkbox"/> |
| Tecnología/ Sistemas | <input type="checkbox"/> |
| Deportes | <input type="checkbox"/> |
| Trabajo comunitario/Servicios sociales/ Religiosos | <input type="checkbox"/> |
| Artes/diseño | <input type="checkbox"/> |
| Moda | <input type="checkbox"/> |
| Servicios públicos/Trámites/Atención al cliente | <input type="checkbox"/> |
| Manufactura/ Producción insumos | <input type="checkbox"/> |
| Transporte | <input type="checkbox"/> |
| Campo/Flores/Agro | <input type="checkbox"/> |
| Ganadería/Pesca/Avicultura | <input type="checkbox"/> |
| Alimentos/Insumos alimenticios | <input type="checkbox"/> |
| Ninguno | <input type="checkbox"/> |
| Otro. ¿Cuál? _____ | |

- Quisiéramos conocer su empleo, empleos o actividades laborales actuales en mayor detalle. Por favor diligencie la siguiente información de la actividad laboral que le genera ingreso en la actualidad. Si posee más de un empleo, posteriormente podrá adicionarla.

	1	2	3	4	5
a. Nombre del cargo	<<abierto>>	<<abierto>>	<<abierto>>	<<abierto>>	<<abierto>>
b. Nombre de entidad empleadora	<<abierto>>	<<abierto>>	<<abierto>>	<<abierto>>	<<abierto>>
c. Régimen jurídico de la entidad empleadora	Pública, privada, mixta	Pública, privada, mixta	Pública, privada, mixta	Pública, privada, mixta	Pública, privada, mixta
d. Departamento, ciudad o municipio donde labora: (Seleccionar primero el departamento, luego la ciudad o municipio)					
e. Tipo de contrato	Prestación de servicios, término fijo, indefinido, <i>ad honorem</i> , honorarios, destajo, por proyecto, básico, integral	Prestación de servicios, término fijo, indefinido, <i>ad honorem</i> , honorarios, destajo, por proyecto, básico, integral	Prestación de servicios, término fijo, indefinido, <i>ad honorem</i> , honorarios, destajo, por proyecto, básico, integral	Prestación de servicios, término fijo, indefinido, <i>ad honorem</i> , honorarios, destajo, por proyecto, básico, integral	Prestación de servicios, término fijo, indefinido, <i>ad honorem</i> , honorarios, destajo, por proyecto, básico, integral
f. Ingreso mensual sólo por concepto de sueldo o salario: (Registre el valor en pesos mensuales sin comas ni puntos)	pesos	pesos	pesos	pesos	pesos
g. Ingreso anual por concepto de bonificaciones, primas, comisiones, auxilios y extralegales. (Registre el valor en pesos anuales sin comas ni puntos)	pesos	pesos	pesos	pesos	pesos

h. Horas semanales dedicadas a este empleo o actividad	horas	horas	horas	horas	horas
	Análisis de la Conducta Bioética y Deontología Psicológica	Análisis de la Conducta Bioética y Deontología Psicológica	Análisis de la Conducta Bioética y Deontología Psicológica	Análisis de la Conducta Bioética y Deontología Psicológica	Análisis de la Conducta Bioética y Deontología Psicológica
	Evaluación, Medición y Estadística Aplicada	Evaluación, Medición y Estadística Aplicada	Evaluación, Medición y Estadística Aplicada	Evaluación, Medición y Estadística Aplicada	Evaluación, Medición y Estadística Aplicada
	Neuropsicología y Psicobiología	Neuropsicología y Psicobiología	Neuropsicología y Psicobiología	Neuropsicología y Psicobiología	Neuropsicología y Psicobiología
	Procesos Psicológicos Básicos	Procesos Psicológicos Básicos	Procesos Psicológicos Básicos	Procesos Psicológicos Básicos	Procesos Psicológicos Básicos
	Psicología Clínica	Psicología Clínica	Psicología Clínica	Psicología Clínica	Psicología Clínica
	Psicología de la Salud	Psicología de la Salud	Psicología de la Salud	Psicología de la Salud	Psicología de la Salud
	Psicología de las Organizaciones y del Trabajo	Psicología de las Organizaciones y del Trabajo	Psicología de las Organizaciones y del Trabajo	Psicología de las Organizaciones y del Trabajo	Psicología de las Organizaciones y del Trabajo
i. Área de la psicología que desempeña en este empleo	Psicología del Consumidor	Psicología del Consumidor	Psicología del Consumidor	Psicología del Consumidor	Psicología del Consumidor
	Psicología del Deporte y del Ejercicio	Psicología del Deporte y del Ejercicio	Psicología del Deporte y del Ejercicio	Psicología del Deporte y del Ejercicio	Psicología del Deporte y del Ejercicio
	Psicología Educativa	Psicología Educativa	Psicología Educativa	Psicología Educativa	Psicología Educativa
	Psicología Jurídica	Psicología Jurídica	Psicología Jurídica	Psicología Jurídica	Psicología Jurídica
	Psicología Social, Ambiental y Comunitaria	Psicología Social, Ambiental y Comunitaria	Psicología Social, Ambiental y Comunitaria	Psicología Social, Ambiental y Comunitaria	Psicología Social, Ambiental y Comunitaria
	Psicología de la Sexualidad	Psicología de la Sexualidad	Psicología de la Sexualidad	Psicología de la Sexualidad	Psicología de la Sexualidad
	Psicología del Adulto y Adolescencia	Psicología del Adulto y Adolescencia	Psicología del Adulto y Adolescencia	Psicología del Adulto y Adolescencia	Psicología del Adulto y Adolescencia
	Otra, ¿cuál?	Otra, ¿cuál?	Otra, ¿cuál?	Otra, ¿cuál?	Otra, ¿cuál?

j. Años de experiencia exigidos al aplicar a este cargo	años	años	años	años	años
k. Nivel de estudios exigido al presentarse a este cargo	Pregrado, maestría, doctorado, posdoctorado.	Pregrado, especialización, maestría, doctorado, posdoctorado.	Pregrado, especialización, maestría, doctorado, posdoctorado.	Pregrado, especialización, maestría, doctorado, posdoctorado.	Pregrado, especialización, maestría, doctorado, posdoctorado.
l. ¿ Requiere aplicar en esta labor los conocimientos del área de la psicología de su interés?	Sí/ No	Sí/ No	Sí/ No	Sí/ No	Sí/ No
m. En una escala de 1 a 5, siendo 5 =Mucha exigencia y 1=Poca exigencia, ¿en qué grado esta labor le exige conocimientos especializados en psicología?	1 a 5	1 a 5	1 a 5	1 a 5	1 a 5
n. En una escala de 1 a 5, siendo 5=Totalmente satisfecho y 1=Totalmente insatisfecho, ¿qué tan satisfecho se encuentra con la remuneración económica de este empleo o actividad?	1 a 5	1 a 5	1 a 5	1 a 5	1 a 5
o. En una escala de 1 a 5, siendo 5=Totalmente satisfecho y 1=Totalmente insatisfecho, ¿qué tan satisfecho se encuentra a nivel profesional con este empleo o actividad?	1 a 5	1 a 5	1 a 5	1 a 5	1 a 5

p. En una escala de 1 a 5, siendo 5=Muy estable y 1=Muy inestable, ¿qué tan estable percibe su permanencia en este empleo o actividad?	1 a 5	1 a 5	1 a 5	1 a 5	1 a 5	
q. ¿Cuánto considera que debería ser el salario o remuneración mensual justo por su trabajo en este empleo o actividad?	\$	\$	\$	\$	\$	
r. ¿Cuál considera que fue el factor que más influyó para ser contratado o elegido para este empleo o actividad?	Dominio de otro idioma Dominio de <i>software</i> especializado Experiencia laboral Universidad de egreso Edad Género Estado civil Tenencia de Tarjeta Profesional Estudios de posgrado Conocimiento especial- lizado del área	Dominio de otro idioma Dominio de <i>software</i> especializado Experiencia laboral Universidad de egreso Edad Género Estado civil Tenencia de Tarjeta Profesional Estudios de posgrado Conocimiento especial- lizado del área	Dominio de otro idioma Dominio de <i>software</i> especializado Experiencia laboral Universidad de egreso Edad Género Estado civil Tenencia de Tarjeta Profesional Estudios de posgrado Conocimiento especial- lizado del área	Dominio de otro idioma Dominio de <i>software</i> especializado Experiencia laboral Universidad de egreso Edad Género Estado civil Tenencia de Tarjeta Profesional Estudios de posgrado Conocimiento especial- lizado del área	Dominio de otro idioma Dominio de <i>software</i> especializado Experiencia laboral Universidad de egreso Edad Género Estado civil Tenencia de Tarjeta Profesional Estudios de posgrado Conocimiento especial- lizado del área	
s. ¿Actualmente realiza otra actividad laboral que le genera ingreso?	1 Sí 2 No	1 Sí 2 No	1 Sí 2 No	1 Sí 2 No	1 Sí 2 No	

- ¿Aplica usted pruebas psicológicas en su trabajo?

Sí

No

- ¿Conoce la Ley 1090?

Sí ➔ Continúe

No ➔ Salto a P28

- En una escala de 1 a 5, siendo 1 "Lo conozco muy poco" y 5 "Lo conozco totalmente", ¿qué tanto conoce usted el Código Deontológico y Bioético del ejercicio de la psicología en Colombia?

➔ _____ opción única de lista desplegable

- ¿Estaría usted de acuerdo con que se hicieran procesos de recertificación de la idoneidad profesional de los psicólogos en Colombia?

Sí

No

Referencias

- R1. ¿Puede referenciar a amigos o colegas que estarían en disponibilidad de responder esta encuesta? En caso afirmativo, por favor diligencie las casillas.

E-mail: _____

E-mail: _____

E-mail: _____

E-mail: _____

- R2. Nuestro próximo estudio de mercado se enfocará en personas

que trabajen en el área de de recursos humanos. ¿Usted trabaja en esa área?

Sí

No

- R3. ¿Puede referenciarlos a amigos o colegas que trabajen en el área de recursos humanos? En caso afirmativo, por favor diligencie las casillas.

E-mail: _____

E-mail: _____

E-mail: _____

E-mail: _____

Resultados

Datos sociodemográficos

Los resultados sociodemográficos iniciales se pueden observar en las siguientes tablas:

Tabla 1.1. Distribución de los psicólogos por estrato socioeconómico, sexo y rango de edad.

Estrato	Muestra	Sexo		Rango de Edad				
		Hombre	Mujer	20 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 45	Más de 46
1+2	852	198	654	160	343	193	123	33
3	1.952	435	1.517	267	719	488	350	128
4	1.213	237	976	137	390	321	237	128
5+6	559	107	452	57	187	102	105	108
Base	4.576	977	3.599	621	1.639	1.104	815	397

Se observa la asimetría que existe hacia el género femenino, por lo cual se puede afirmar que casi cuatro de cada cinco psicólogos son de ese género. También que la mayoría de los psicólogos del país son jóvenes y que la mayoría están ubicados en la clase media.

Tabla 1.2. Distribución de los psicólogos por estrato socioeconómico y formación posgraduada.

Estrato	Muestra	Con Posgrado	
		Sí	No
1+2	852	220	632
3	1.952	721	1.231
4	1.213	589	624
5+6	559	300	259
Base	4.567	1.830	2.746

A partir de este capítulo, se exponen las conclusiones y análisis que se plantearon en este libro, con todas las posibilidades futuras para llevar a cabo investigaciones que mejoren la comprensión de las variables estudiadas en los psicólogos colombianos.

2

Características Sociodemográficas

del psicólogo colombiano

*Myriam Ocampo, Rosa Suárez,
María Angélica Fonseca y Daniel Camilo Aguirre*

2.01 Consideraciones iniciales

El Colegio Colombiano de Psicólogos estima que desde el egreso de la primera generación de psicólogos en el país, en 1953, en Colombia se han graduado cerca de 60.000 psicólogos y psicólogas. Considerando la tendencia de graduación y los índices de mortalidad y jubilación, es probable que para el año 2010 cerca del 75% de esta población, unos 45.000 profesionales, se mantuvieran todavía laboralmente activos. En este orden, se podría considerar que la población de psicólogos y psicólogas del país representaba, para el momento de aplicación de la encuesta, cerca del 0,10% de la población total, estimada por entonces en 45.509.584 personas (DANE, 2010). En otras palabras, en el 2010 aproximadamente una de cada mil personas en Colombia tenía titulación en psicología.

Este estudio se basa en una muestra de 4.576 psicólogos y psicólogas que respondieron en su totalidad, entre el 2 de febrero y el 10 de abril de 2010, una encuesta de 52 ítems diseñada por el Colegio Colombiano de Psicólogos y enviada a través de correo electrónico. Ello representa una participación de cerca del 10% de la población total de profesionales estimada y da cuenta, no sólo de la creciente capacidad de convocatoria del Colegio Colombiano de Psicólogos, sino además, de que el tema de la situación social, laboral, profesional y salarial de los psicólogos y psicólogas en Colombia es un asunto que reviste un crucial interés para el gremio.

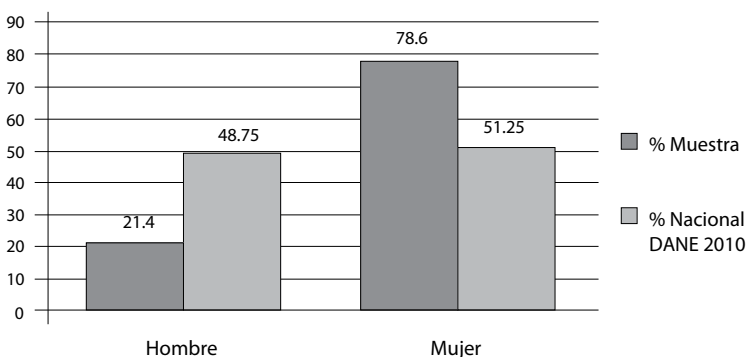
En este orden, los resultados del estudio que empezaremos a presentar y analizar en detalle en este capítulo y subsiguientes, podrán leerse como muy cercanos a la realidad de las tendencias de población en el país y constituyen un buen reflejo de la actualidad demográfica, educativa, laboral, salarial, profesional y gremial de los psicólogos y psicólogas colombianos.

2.02 Descripción sociodemográfica de la muestra encuestada

Caracterización según sexo

El 21,4% de los encuestados son hombres. El gran grueso (78,6%) de participantes del estudio lo conforma la población femenina, lo que supera por mucho la distribución por sexo que caracterizó a la población colombiana durante el año 2010, año en el que el DANE estimó que estaría conformada en un 51,25% por mujeres y 48,75% por hombres (Figura 2.1).

Figura 2.1. Comparativo entre la distribución de la muestra de profesionales encuestados y la distribución de la población nacional 2010 según la variable sexo.



Caracterización según rango de edad

El 13% de la muestra encuestada está conformado por psicólogos y psicólogas que tienen entre 20 y 25 años de edad; el 36%, por profesionales con edades que oscilan entre los 26 y 30 años; el 24% se halla en la franja entre 31 y 35 años; el 18%, entre los 36 y 45 años; y el 9% restante lo conforman psicólogos y psicólogas mayores de 46 años (Tabla 2.1.).

Aunque el mayor grupo de la muestra encuestada se ubica entre los 26 y los 35 años, la mayoría femenina se concentra entre los 20 y 35 años, mientras que la masculina se concentra en la franja de 31 años en adelante (Tabla 2.1.).

Tabla 2.1. Distribución de la muestra encuestada según sexo y rango de edad

Distribución encuestados	Rango de edad %					
	20 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 45 años	Más de 46	
Sexo %	Mujer	81,6	82,7	76,4	76,2	68,5
	Hombre	18,4	17,3	23,6	23,8	31,5
Total	13	36	24	18	9	

Nota. Todas las tablas de contingencia de este capítulo están organizadas por porcentaje columna, presentando las distribuciones condicionadas por el título de la columna.

Caracterización según estado civil

El 57,3% de los profesionales encuestados se encontraba en el estado civil soltero. El porcentaje restante se distribuía entre las opciones: separado, viudo, dedicado a la vida religiosa y casado. Para este último estado civil, se encontró un porcentaje de 36.3% (Tabla 2.2.).

Si bien dentro de la muestra encuestada no se evidencian grandes diferencias entre los índices relacionados por las variables sexo y estado civil, sí se observan diferencias importantes con relación a la edad. Así, el 90% de las personas de entre 20 y 25 años se encuentra soltero, lo mismo que el 73% de las personas con edades entre 26 y 30 años y el 47,6% de las personas entre 31 y 35 años; según esto, el gran grueso de los solteros encuestados tiene entre 20 y 35 años. De otro lado, se puede observar también una muy baja tendencia al divorcio o separación de las personas casadas o en unión marital de hecho; los divorcios aparecen principalmente entre aquellos que tienen 36 años o más (Tabla 2.2).

Tabla 2.2. Distribución de la muestra encuestada según estado civil, sexo y rango de edad

Distribución encuestados	Total %	Sexo %		Rango de edad %				
		Hombre	Mujer	20 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 45 años	Más de 46
Soltero/a	57,3	55,4	57,8	90	73	47,6	32,1	19,9
Casado/a o en unión marital de hecho	36,3	37,9	35,8	9,8	25,6	45,7	54,7	57,7
Divorciado/a	2,8	2,6	2,9	0,2	0,6	2,3	6,6	9,8
Separado/a	3	3,5	2,9	0	0,7	4,1	5,5	9,3
Viudo/a	0,5	0,4	0,5	0	0,1	0,4	0,6	2,8
Religioso/a	0,1	0,3	0,1	0	0	0	0,4	0,5

Caracterización según número de hijos

El promedio de hijos de los encuestados que los tienen, es 0,65. El 62,8% de los encuestados no tiene hijos. El 21,1% tiene sólo un hijo/a; el 11,7%, dos hijos, y el 4,3% restante cuenta con tres a cinco hijos (Tabla 2.3.).

Hombres y mujeres mantienen una similar distribución según el número de hijos, semejanza que se presenta igualmente entre personas de todos los estratos socioeconómicos (Tabla 2.3.).

Tabla 2.3. Distribución de la muestra encuestada según número de hijos, sexo y estrato socioeconómico

Distribución encuestados	Total %	Sexo %		Estrato %			
		Hombre	Mujer	1+2	3	4	5+6
Número de hijos %							
Sin hijos	62,8	62,5	62,8	62,6	63,5	63,5	59
1 hijo	21,1	18,2	21,9	22,9	21,4	20	20
2 hijos	11,7	12,9	11,4	9,7	11,2	12,3	15,6
3 hijos	3,4	4,1	3,2	3,6	3,2	3,2	4,3
4 hijos	0,7	1,6	0,5	0,8	0,7	0,6	0,9
5 hijos	0,2	0,6	0,1	0,4	0,1	0,3	0,2
6 hijos	0	0,1	0	0	0	0,1	0

Como es de esperar, conforme aumenta el rango de edad, aumenta también el número de hijos de la muestra encuestada. No obstante, en todos los grupos etarios se mantiene un alto porcentaje de personas que no tienen hijos, a excepción de los mayores de 45 años (Tabla 2.4).

Tabla 2.4. Distribución de la muestra encuestada según número de hijos y rango de edad

Distribución encuestados	Rango de edad %				
	20 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 45 años	Más de 46
Número de hijos %					
Sin hijos	92,9	80,2	56,7	34,6	18
1 hijo	6,8	16,6	28,5	28,9	26,4
2 hijos	0,3	2,9	12,3	26,8	33,8
3 hijos	0	0,2	2,3	8,1	15
4 hijos	0	0	0,2	1,4	5,1
5 hijos	0	0	0	0,3	1,5
6 hijos	0	0	0	0	0,3

Caracterización según lugar de residencia

El 98% de los psicólogos y psicólogas encuestados residía en Colombia cuando participaron en el estudio; el 2% restante se encontraba residiendo en países como Estados Unidos, Argentina, España, México, Canadá, Australia, Chile, Venezuela, Francia, Ecuador y Brasil.

De los encuestados que residían en Colombia durante febrero y abril de 2010, la mayoría se encontraba en el Distrito Capital, Antioquia, Valle del Cauca, Atlántico, Cundinamarca y Santander, particularmente en las ciudades capitales. Sin embargo, en Antioquia y Valle, una tercera parte está fuera de la capital, y en Santander, este número se eleva a la mitad (Tablas 2.5. y 2.6.).

Tabla 2.5. Departamento de residencia de los encuestados

Departamento	%
Distrito Capital	37,9
Antioquia	12,5
Valle del Cauca	9,2
Atlántico	4,7
Cundinamarca	4,4
Santander	4,4
Bolívar	2,9
Tolima	2,7
Boyacá	2,6
Risaralda	2,5
Otros	16,2

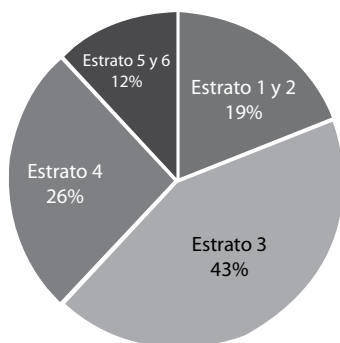
Tabla 2.6. Ciudad de residencia de los encuestados

Ciudad	%
Bogotá	37,9
Medellín	8,6
Cali	6,7
Barranquilla	4,0
Cartagena	2,6
Bucaramanga	2,5
Ibagué	2,1
Pereira	2,1
Villavicencio	1,6
Neiva	1,5
Otras	30,4

Caracterización según estrato socioeconómico y tipo de vivienda

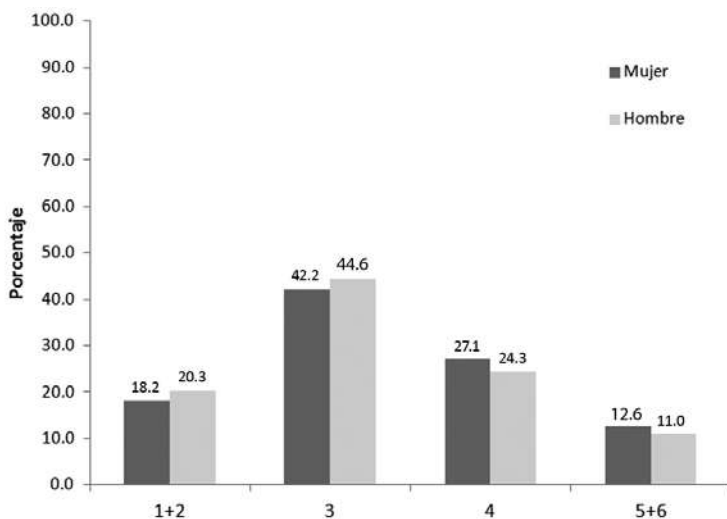
Es necesario anotar que en Colombia la estratificación socioeconómica va del 1 al 6, siendo el 1 el nivel más bajo, 3 y 4 el nivel medio y 6 el nivel más alto. Cerca del 70% de los encuestados se reconocieron como clasificados en los estratos socioeconómicos 3 y 4, mientras que el 19% se auto-clasificó en los estratos 1 y 2, y el 12% en los estratos 5 y 6 (Figura 2.2.).

Figura 2.2. Distribución de los encuestados según el estrato socioeconómico en el que se auto-clasifican.



La proporción de hombres y mujeres encuestados que se auto-clasificaron en cada uno de los estratos socioeconómicos resulta muy similar (Figura 2.3).

Figura 2.3. Distribución de los encuestados según sexo y estrato socioeconómico.



Mientras que el 43.8% de los participantes del estudio vivía en casa familiar al momento de diligenciar la encuesta, el porcentaje restante se dividía en vivienda arrendada (32.4%) y propia (23.7%). Habitar en

la casa familiar es una tendencia comparativamente elevada presente en hombres y mujeres (el 44% hombres y 43,8% de las mujeres), más acentuada entre las personas que se auto-clasifican en los estratos 1, 2 y 3 (Tabla 2.7). No obstante, se observa que la propiedad de la vivienda no varía significativamente con relación al estrato socioeconómico en el que se clasifican los encuestados.

Tabla 2.7. Distribución de la muestra encuestada según tipo de vivienda, sexo y estrato socioeconómico

Distribución encuestados	Total %	Sexo %		Estrato %				
		Hombre	Mujer	1+2	3	4	5+6	
Tipo de vivienda %	Familiar	43,8	44	43,8	51,8	45,4	38,2	37,6
	Arrendada	32,4	32,5	32,4	29,2	33,6	34,8	28,6
	Propia	23,7	23,6	23,8	19	21	27	33,8

Se observa que la tenencia de vivienda propia aumenta a con la edad, por lo que los encuestados mayores de 46 años conforman el grupo más grande de propietarios. Sin embargo, el uso de viviendas familiares y en arriendo no disminuye en igual medida con el paso de los años, y a su vez resulta interesante el hecho de que cerca del 40% de personas en el espectro entre los 26 y 45 años son arrendatarios (Tabla 2.8).

Tabla 2.8. Distribución de la muestra encuestada según tipo de vivienda y rango de edad

Distribución encuestados	Rango de edad %					
	20 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 45 años	Más de 46	
Tipo de vivienda %	Familiar	59,3	52	39,9	32,8	19,3
	Arrendada	25,6	32	39,4	32,7	25,4
	Propia	15,1	16	20,8	34,5	55,3

Caracterización según titulación de posgrado

El 40% de los encuestados ha cursado o está en curso de algún programa de formación posgraduada. El restante 60% que no ha logrado hacerlo, lo conforman el 54,4% de los hombres encuestados y el 61,5% de las mujeres que participaron en el estudio. Existe una tendencia a realizar ese tipo de estudios entre los psicólogos y psicólogas que se auto-clasifican en los estratos socioeconómicos 4, 5, y 6, mientras que

quienes se clasifican estratos 1, 2 y 3 tienen una mayor tendencia a no estudiar posgrado, en comparación con los que se deciden por un posgrado en otros estratos (Tabla 2.9).

Tabla 2.9. Distribución de la muestra encuestada según posgrado, estrato socioeconómico y sexo

Distribución encuestados	Total %	Sexo%		Estrato%				
		Hombre	Mujer	1+2	3	4	5+6	
Con posgrado %	Sí	40	45,6	38,5	25,8	36,9	48,6	53,7
(en curso o titulado)	No	60	54,4	61,5	74,2	63,1	51,4	46,3

Aun cuando la mayoría de los encuestados entre 20 y 35 años no ha cursado algún programa de especialización, maestría o doctorado, la tendencia cambia en los profesionales con más de 36 años. Se observa que son los adultos de mediana edad quienes más realizan este tipo de estudios (Tabla 2.10).

Tabla 2.10. Distribución de la muestra encuestada según posgrado y rango de edad

Distribución encuestados	Total %	Rango de edad %				
		20 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 45 años	Más de 46
Con posgrado %	No	79,2	66,3	55,8	48	40,3
(en curso o titulado)	Sí	20,8	33,7	44,2	52	59,7

Caracterización según dominio de idiomas

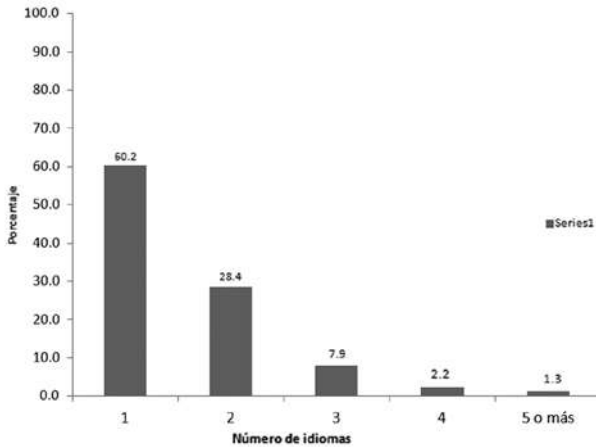
El 30% de los encuestados reportan dominar al menos un idioma distinto al materno, hombres entre 20 y 30 años en mayor proporción (Tabla 2.11). Los idiomas más populares son en su orden: inglés, francés, portugués, italiano, alemán y chino-mandarín.

Tabla 2.11. Distribución de la muestra encuestada según dominio de algún idioma extranjero, sexo y edad

Distribución encuestados	Total	Sexo%		Rango de edad %					
		Hombre	Mujer	20 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 45 años	Más de 46	
Domina algún idioma diferente al materno %	Sí	30%	42,1	26,8	39,1	33,4	28,4	21,3	24,7
	No	70%	57,9	73,2	60,9	66,6	71,6	78,7	75,3

Entre los encuestados que reportan dominar al menos otro idioma, el 60,2% manifiesta el dominio de un idioma extranjero, mientras que el 28,4% declara el dominio de al menos dos idiomas y el 11,4% restante, el dominio de entre tres y hasta nueve idiomas distintos al nativo (Figura 2.4).

Figura 2.4. Número de idiomas extranjeros que dominan el 30% de los encuestados que hablan algún idioma no-nativo.



Se observa una relación directa entre el estrato socioeconómico en el que se auto-clasifican los encuestados y el hecho de que dominen algún idioma extranjero: a medida que se eleva el estrato, aumenta la proporción de personas que dominan al menos una segunda lengua.

Ahora bien, resulta interesante observar que el dominio de un idioma distinto al nativo no parece ser o bien requisito o bien consecuencia de la realización de un estudio de posgrado, ya que más de la mitad de las personas que cursan o cursaron un programa de posgrado reportan no dominar un segundo idioma (Tabla 2.12).

Tabla 2.12. Distribución de la muestra encuestada según dominio de algún idioma extranjero, estrato socioeconómico y posgrado

Distribución encuestados		Estrato %				% Con posgrado (en curso o titulado)	
		1+2	3	4	5+6	Sí	No
Domina algún idioma no nativo %	Sí	19,6	24,9	38	47	35,5	26,5
	No	80,4	75,1	62	53	64,5	73,5

Caracterización según ejercicio de la profesión

El 64% de los encuestados que se encontraban trabajando al momento de diligenciar la encuesta, ejercían en alguno de los campos de la profesión. Entre ellos, la proporción de hombres era ligeramente mayor (68,3%) que la de mujeres (63,2%); más alta entre quienes habían cursado o estaban en curso de un programa de posgrado, 73,6%, versus 58,1% que no tenían posgrado, y más alta a medida que avanza la edad, para un 70% de los encuestados, principalmente a partir de los 26 años (Tablas 2.13 y 2.14).

Tabla 2.13. Distribución de la muestra encuestada según ejercicio de la profesión en la actualidad, sexo y posgrado.

Distribución encuestados	Total %	Sexo %		Con posgrado % (en curso o titulado)		
		Hombre	Mujer	Sí	No	
Trabaja y ejerce como psicólogo/a %	Sí	64%	68,3	63,2	73,6	58,1
	No	36%	31,7	36,8	26,4	41,9

Tabla 2.14. Distribución de la muestra encuestada según ejercicio de la profesión en la actualidad y rango de edad.

Distribución encuestados		Rango de edad %				
		20 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 45 años	Más de 46
Trabaja y ejerce como psicólogo/a %	Sí	52,3	64,8	65,9	67,6	69,8
	No	47,7	35,2	34,1	32,4	30,2

2.03 Identificación de subgrupos muestrales desde el análisis de clases latentes

El Análisis de Clases Latentes (ACL) (Magidson & Vermunt, 2001; Vermunt, 1999; Vermunt & Magidson, 2005) es una técnica estadística que pertenece al grupo de análisis exploratorios multivariantes. Su propósito es establecer subgrupos dentro de un grupo -en principio homogéneo-, de tal manera que se hagan visibles algunas distinciones para encontrar relaciones más puntuales. En otras palabras, este análisis de

datos permite ordenar elementos de un universo o población (individuos, datos, fenómenos, etc.) en subgrupos (conglomerados o clústers), de forma tal que el grado de asociación o similitud entre elementos del mismo subgrupo sea más fuerte (criterio de homogeneidad) que el grado de asociación y similitud entre los miembros de diferentes subgrupos o entre los elementos mismos de todo el universo (criterio de heterogeneidad).

Gracias al uso del software Latent Gold 3.0.01 (Statistical Innovations: Products: Latent GOLD® 4.5, n.d.), se consiguió, para nuestro caso, estimar diez de estos modelos, desde el que considera que la población es tan homogénea en sus características que no existen subgrupos o clústers (modelo de una clase latente), hasta el que considera que existen hasta 10 clústers (modelo de 10 clases latentes).

Con el propósito de determinar la bondad de ajuste de cada modelo se calcularon los índices AIC (criterio de información de Akaike) y BIC (criterio de información Bayesiano), para así elegir el modelo que presentara un mejor ajuste en el índice BIC, en este caso, el modelo de cuatro clases latentes (BIC=49410,48) (Tabla 2.15). Es decir, para el caso de la muestra del estudio, el modelo que mejor agrupa las diferencias y las similitudes de los participantes es el modelo de cuatro clases, cuyo resultado es la conformación, igualmente, de cuatro subgrupos o clústers.

Tabla 2.15. Índices de bondad de ajuste de los modelos desde 1 clase hasta 10 clases.

Clases	BIC(LL)	Número de parámetros
1	52518,6809	20
2	49721,3182	41
3	49446,6447	62
4	49410,4831	83
5	49425,2562	104
6	49510,5752	125
7	49628,3274	146
8	49715,214	167
9	49840,0299	188
10	49934,1262	209

La Tabla 2.16 muestra la probabilidad, dada la variable observada, de pertenecer a cada uno de los cuatro clúster hallados en el modelo. Dichas probabilidades permiten caracterizar cada clúster y establecer el perfil a su interior, así como las diferencias frente a los otros.

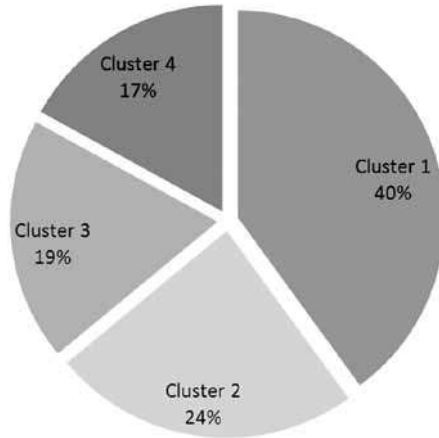
Tabla 2.16. Probabilidades condicionales de pertenencia a cada clase en el modelo de cuatro clúster

Variable	Clúster 1	Clúster 2	Clúster 3	Clúster 4
Tamaño del clúster (%)	39,3	24,0	19,3	17,5
Sexo (%)				
Masculino	18,4	18,5	27,2	27,7
Femenino	81,6	81,5	72,9	72,3
Grupo de edad (%)				
20 a 25 Años	26,4	3,4	0	1,5
26 a 30 Años	53,9	33	0	32,2
31 a 35 Años	14,5	41,9	15	36,2
36 a 45 Años	4,6	20,0	44	22,3
Más de 46	0,6	1,8	40,9	7,9
Estado civil (%)				
Soltero/a	96	22,3	5,8	61,6
Casado/a o en unión marital de hecho	4	71,3	70,1	33,5
Divorciado/a	0	1,4	11,8	3
Separado/a	0	4,6	9,8	1,5
Viudo/a	0	0,5	2,4	0
Religioso/a	0	0	0,2	0,5
Estrato (%)				
1 ó 2	20,6	25,6	8,3	6,9
3	46,3	49,4	35,9	34,2
4	22,5	19,2	31,9	40
5 ó 6	10,6	5,8	23,8	19
Tipo de vivienda (%)				
Propia	13	18,2	55,5	28,7
Arrendada	24	47,8	26,9	40,3
Familiar	63	34	17,6	31
Número de hijos (%)				
Sin hijos	96,1	28,3	2,6	94,3
1 a 2	3,9	69,1	77,3	5,7
3 o más	0	2,6	20,1	0
Nivel educativo (%)				
Sin posgrado	70,4	75,4	37	25,3
Especialización	24,4	21,8	47	49,2
Maestría	5,2	2,8	14,8	24,2
Doctorado	0	0	1,2	1,3

Nota: Tabla elaborada con base en el modelo de 4 clases latentes para el análisis de los datos. Se han señalado en negrilla aquellas probabilidades mayores que pudieran representar las características que definen cada clúster.

La Figura 2.5 muestra el tamaño de cada uno de los cuatro clúster encontrados en el modelo de cuatro clases latentes descubierto.

Figura 2.5. Tamaño de los clúster encontrados en el Análisis de Clases Latentes de los datos de la muestra encuestada.



En este orden, el clúster 1 lo conforman psicólogos y psicólogas jóvenes (entre los 20 y 30 años), solteros, pertenecientes al estrato 3, sin hijos, que viven principalmente en vivienda familiar y que en una alta proporción, no han adelantado ningún programa de posgrado.

El clúster 2 lo componen psicólogos y psicólogas entre los 26 y 35 años, casados o en unión marital de hecho, pertenecientes al estrato 3, que residen en vivienda arrendada o familiar, tienen entre 1 ó 2 hijos y en su mayoría, no han adelantado ningún programa de posgrado.

El clúster 3 está integrado por psicólogos y psicólogas mayores de 36 años, casados o en unión marital de hecho, pertenecientes a los estratos socioeconómicos 3, 4, 5 y 6, que residen en vivienda propia, tienen 1 ó 2 hijos y han adelantado algún programa de posgrado, principalmente especialización.

Y el clúster 4 lo conforman psicólogos y psicólogas entre 26 y 45 años, solteros o casados, pertenecientes a los estratos socioeconómicos 3, 4, 5 y 6, que residen en vivienda arrendada o familiar (unos pocos con vivienda propia), no tienen hijos y han adelantado algún programa de posgrado que puede ser especialización o maestría.

2.04 Algunas consideraciones sobre las características sociodemográficas de la muestra encuestada

Sobre la diferenciación referida a la variable sexo

Según el Observatorio Laboral para la Educación (2010) del Ministerio de Educación Nacional, en Colombia se graduaron 42.212 profesionales en psicología durante la primera década del siglo XXI, contándose entre ellos 9.644 hombres. El número de mujeres que obtuvieron el grado como psicólogas durante este periodo triplica el de los hombres. En sentido similar, el número de psicólogas que participaron en este estudio triplica el número de los colegas masculinos. Esta tendencia puede estar relacionada con dos aspectos: las expectativas sociales sobre la disciplina y la demanda proveniente del mundo empresarial. Tanto los estereotipos del género femenino como las cualidades de la profesión psicológica tienden a acercarse y en algunos casos hasta justificarse. El cuidado, la delicadeza y la atención, entre otros, constituyen atributos que están en la base de la feminización de la psicología como profesión. Asimismo, el ámbito empresarial, que responde también a ese tipo de expectativas, ha impulsado el aumento sustancial de cargos profesionales exclusivos para la población femenina con formación en psicología. Así se ha constatado en el mercado laboral desde años recientes.

Por otra parte, y a la luz de los resultados obtenidos, los psicólogos y psicólogas colombianas mantienen proporcionalmente una distribución muy similar con relación a variables como el estado civil, el número de hijos, el estrato socioeconómico, el ejercicio dentro de la profesión y la tenencia de vivienda. Las diferencias notables se observan en los aspectos relacionados con la formación posgraduada y en el dominio de lenguas extranjeras.

A pesar de que el dominio de un segundo idioma suele ser requisito de ingreso o de grado en muchos de los programas de psicología dentro y fuera del país, y que además representa beneficios adicionales, por ejemplo, la cualificación profesional y el acceso a una mayor remuneración económica, los resultados del estudio muestran un porcentaje bajo (30%) en ese dominio. Aunque este hecho puede ser asociado con las tasas de formación posgraduada, es decir, el 45.6% de los hombres y el 38.5% de las mujeres participantes que han cursado o están en curso

de un título de postgrado (Tabla 2.11.), resulta indispensable recurrir a otros factores para comprenderlo.

Las repercusiones de la desigualdad económica y educativa de Colombia, el desbalance entre los programas de psicología ofrecidos por universidades oficiales y privadas, los altos costos de la formación posgraduada y su rigidez de formatos, entre otros, son aspectos que se combinan para hacer difícil el acceso a ese tipo de actividades. En otras palabras, financiar los estudios de postgrado o de un segundo idioma es una posibilidad lejana para la mayoría de los profesionales de la psicología en Colombia.

Sobre la diferenciación en cuanto a la edad

Según el Observatorio de la Calidad de la Educación Superior en Psicología en Colombia (ASCOFAPSI, 2011), hasta julio de 2011 existían en el país 106 programas de pregrado en psicología registrados. Cifra sorprendente si se recuerda que a mediados de los años 80s existían menos de 15 de estos programas, de los cuales se habían graduado un número aproximado de 5.000 profesionales (Peña, citado por Colciencias, 1993). Esto es, la doceava parte del estimado total de psicólogos en el país para el año 2010 (60.000 psicólogos).

Este incremento inusitado de programas de psicología ocurre luego del año de 1992, cuando se promulga la Ley 30 de Educación Nacional, con la que el Estado reduce sustancialmente los requisitos para el reconocimiento legal de universidades e instituciones de educación superior y, por ende, facilita la creación de múltiples programas académicos. Ello provoca que a lo largo de las dos décadas siguientes se creen en Colombia más de 80 programas de psicología con lo que se desencadena ese brusco aumento del universo de profesionales en el país, y que a su vez, deviene en un vertiginoso relevo generacional. Esto explica por qué, dentro de una muestra de encuestados en la que el espectro de edades se encuentra entre los 21 y los 68 años (la primera, una psicóloga graduada de la Universidad Cooperativa de Colombia en el año 2010 y el último, un psicólogo graduado de la Universidad Nacional de Colombia en 1964), el mayor grupo se concentre entre los 26 y 35 años.

Teniendo en cuenta las edades de los encuestados pueden establecerse algunas distinciones de tipo generacional. Así, por ejemplo, mientras los encuestados de mayor edad se caracterizan por la estabilidad de sus familias y de sus relaciones de pareja, por su independencia económica

y por el ejercicio de su profesión como su actividad principal, los más jóvenes en cambio, reportan como actividad principal la realización de estudios de postgrado o eventualmente, de un segundo idioma, más que la constitución de una vida en pareja permanente y de una familia. Esto podría estar motivado por la mayor oferta de programas de posgrado en la actualidad, en comparación con el contexto educativo que enfrentaron los psicólogos que hoy tienen mayor edad, por los mayores índices de competencia profesional y laboral, el momento socio-económico del país y los marcos de referencia cultural propios de la generación de los 80 y 90.

Ante esto cabe preguntarse: ¿los profesionales que más se cualifican académicamente y con mayor prospectiva como fuerza laboral son los mejores remunerados, o por el contrario, se valora más la experiencia de aquellos que acreditan 10, 15 ó 20 años de ejercicio la profesional, a pesar de que no cuenten con estudios de posgrado o de idiomas? La respuesta a esta pregunta será considerada en capítulos siguientes.

Finalmente, las edades de las psicólogas resultan un poco menores que las de los psicólogos; esto probablemente se explique en los cambios socio-culturales y políticos que permitieron, sólo hasta hace unos 30 años, el acceso menos restringido y condicionado de la mujer a la educación superior.

Sobre la diferenciación en cuanto a poder adquisitivo

Aun cuando en un capítulo posterior se abordará la relación entre los ingresos salariales de los encuestados y las variables sociodemográficas aquí descritas, es posible adelantar algunas consideraciones sobre la relación entre éstas y la capacidad adquisitiva de los encuestados, vista desde las variables de estrato socio-económico y tenencia de vivienda. Se observa que el endeudamiento hipotecario no resulta tan frecuente entre los psicólogos, tal como podría esperarse en una población con nivel educativo superior, de clase media y que devenga mejor salario que el grueso de la población nacional: sólo el 23,7% de los encuestados son propietarios; hombres y mujeres en igual proporción.

Mientras que la proporción de profesionales que viven en casa familiar es mayor entre los encuestados que se auto-clasifican en los estratos 1, 2 y 3, así como entre quienes tienen menos de 46 años, la proporción de arrendatarios no resulta significativamente diferente entre quienes se auto-clasifican en uno u otro estrato socioeconómico, aunque sí mayor entre quienes se encuentran entre los 26 y 45 años. Esto indica que la

capacidad de endeudamiento hipotecario no se relaciona directamente con el sexo, la edad o el estrato socioeconómico del profesional. No obstante, esta capacidad podría estar relacionada con la priorización de la inversión en estudios de posgrado, aunque ello sólo aplicaría para el 40% de los encuestados, o para aquellos cuyas edades se sitúan entre 26 y 45 años. Sería interesante determinar si la razón por la que son pocos los psicólogos propietarios puede ser una baja capacidad de endeudamiento hipotecario debido a su ingreso salarial promedio como profesionales o debido a razones que escapan al mismo alcance del estudio. Este aspecto será asunto que se desarrollará más adelante en este libro.

Sobre la diferenciación en cuanto al estado civil y número de hijos

Resulta llamativo que la gran mayoría de los psicólogos y psicólogas encuestadas no tiene establecida una relación de pareja permanente ni da cuenta de relaciones de paternidad. Se podría suponer que para esta población existen prioridades distintas, como ya se ha visto: la cualificación académica, el aprendizaje de otro idioma o la adquisición de vivienda propia. Parece ser que la decisión de no establecer compañeros permanentes ni tener descendencia podría estar relacionada con múltiples variables de orden afectivo, socio-estructural, vocacional y económico, que valdría la pena identificar en estudios futuros de profundización. No obstante, es evidente que el número creciente de profesionales de la psicología, así como las condiciones de competencia en el mercado laboral, inciden en la elección de prioridades para alcanzar las promesas de bienestar de la formación profesional.

Sobre los subgrupos o clústers obtenidos en el ACL

Las técnicas estadísticas permiten realizar subgrupos en una población aparentemente homogénea. Para el caso de la muestra de la población de psicólogos y psicólogas colombianas de este estudio, se determinaron cuatro subgrupos. En ellos pueden leerse algunas consideraciones que a su vez, permiten derivar varias interpretaciones. Como ya se dijo, el clúster 1 está conformado por el 39% de los participantes (entre 20-30 años, solteros, sin hijos, estrato 3, vivienda familiar, sin formación

de postgrado); el clúster 2, por el 24% (entre 26-35 años, casados o en unión libre, estrato 3, con 1 ó 2 hijos, y la mayoría sin formación posgraduada); el clúster 3, por el 18% (mayores de 36 años, casados o en unión libre, estrato 3 o más, vivienda propia, con 1 ó 2 hijos, y algún nivel de postgrado -especialización-), y el clúster 4 está conformado por el 17.5% de los participantes (26-35 años, solteros, estrato 3 o mayor, vivienda arrendada o familiar, sin hijos, con algún nivel de formación posgraduada -especialización-).

Si se destacan las variables que definen a cada clúster, podríamos interpretar: el subgrupo 1 está conformado por profesionales recién egresados, que aún no lograron ubicarse laboralmente y cuyas posibilidades tanto de comenzar una formación posgraduada como de consolidar una familia se encuentran sujetas a esa condición; casi 4 de cada 10 profesionales de la psicología se encuentran en esa situación. El subgrupo 2 corresponde a aquellas personas entre los 26 y 35 años que conformaron familias y que lograron algún tipo de estabilidad laboral, aunque tampoco iniciaron formación de tipo posgraduada. Valdría preguntarse por el tipo de actividad laboral específica a la cual se dedican. El tercer subgrupo está conformado por psicólogos y psicólogas mayores de 36 años, que alcanzaron niveles de formación posgraduada y una estabilidad económica y laboral. Casi 2 de cada 10 psicólogos se encuentran en esta situación. Y el cuarto subgrupo está compuesto por personas entre 26 y 35 años, de estratos socioeconómicos mayores al 3, y que han alcanzado algún nivel de formación posgraduada, aunque no tienen vivienda propia.

Interpretando estas distinciones en una posible trayectoria etaria, se podría pensar que luego de la obtención del título (clúster 1), la posibilidad de obtener una titulación de postgrado define la pertenencia a cierto subgrupo. La diferencia entre los clústers 2 y 4, que responden al mismo rango de edad (26-35 años), estriba precisamente en el tránsito de un período crítico que favorecería o no su futura pertenencia al clúster 3. Más allá de los intereses de tipo económico que esta brecha suscita respecto a la apertura de postgrados, e incluso a la calidad de actividad laboral de los psicólogos y su tipo de remuneración, es perentoria la responsabilidad que empieza a emerger para el Colegio Colombiano de Psicólogos en apoyar la adscripción de los profesionales de la psicología dentro de la relación recíproca entre empleo-formación. Como un ejercicio para el lector, se le podría invitar a responder la siguiente pregunta: ¿en cuál de los cuatro subgrupos puede ubicarse usted mejor?

Para terminar, es necesario aclarar que los aspectos sociodemográficos que hacen parte del perfil del psicólogo y psicóloga colombianos exigen su complemento a través de información proveniente de las familias, proyectos y sentidos de vida, experiencias en campos profesionales específicos, y otros, con el propósito de aproximarse a otras dimensiones sobre su vida laboral y social. En todo caso, es muy probable que las condiciones sociales y económicas contemporáneas de Colombia obliguen a realizar lecturas más detalladas de los datos obtenidos.

Referencias

- ASCOFAPSI (2011). Observatorio de la Calidad de la Educación Superior en Psicología en Colombia. Revisado 31 de julio de 2011: <http://www.ascofapsi.org.co/observatorio/index.htm>
- Peña, T. (1993). La Psicología en Colombia: Historia de una disciplina y profesión. En *Historia Social de la Ciencia en Colombia*, Tomo IX, COLCIENCIAS, Bogotá D.C.
- DANE (2010) Colombia. Proyecciones de población a nivel nacional y departamental y principales indicadores demográficos 2005-2020. *Estudios postcensales Vol. 7: Proyecciones nacionales y departamentales de población 2005-2020*. Bogotá.
- DANE (2011) Colombia. Tenencia y uso de TIC en Hogares y por personas de 5 años y más. Indicadores Básicos de Tecnologías de la Información y la Comunicación. Año 2010. *Boletín de prensa*. Bogotá D. C., 7 de junio de 2010. En: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/tic/bol_tic_2010.pdf
- Magidson, J. & Vermunt, J.K. (2001). Latent Class Factor and Clúster Models, Bi-Plots and Related Graphical Displays. *Sociological Methodology*, 31(1), 223-264. doi:10.1111/0081-1750.00096
- Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia (2010). Observatorio Laboral para la Educación. Revisado 9 de agosto de 2011: www.graduadoscolombia.edu.co. (Última actualización: 6 de mayo de 2010).
- Statistical Innovations: Products: Latent GOLD® 4.5. (n.d.). Revisado 13 de enero de 2011: http://www.statisticalinnovations.com/products/latentgold_v4.html

- Vermunt, J. K. (1999). A General Class of Nonparametric Models for Ordinal Categorical Data. *Sociological Methodology*, 29(1), 187-223. doi:10.1111/0081-1750.00064
- Vermunt, J. K. & Magidson, J. (2005). Latent Variable. In B. S. Everitt & D. C. Howell (Eds.), *Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science*. Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd.: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/0470013192.bsa339/abstract>

3 | Panorámica actual sobre

la formación de los psicólogos
en Colombia

Pedro Organista y Angélica Garzón

Al ver el escenario actual de la psicología, el número de facultades y el creciente caudal de miles de nuevos psicólogos graduados semestre tras semestre, podría suponerse una extensa historia en la formación de la comunidad de psicólogos. Sin embargo, la institución formal de la psicología data de hace pocas décadas.

Al igual que en otros países de Latinoamérica, la inmigración europea de la década de los años treinta del siglo pasado contribuyó a generar un clima académico, con múltiples interpretaciones sobre el enfoque, el método y las áreas de aplicación de la psicología (Mankeliunas, 1993), lo que sigue caracterizando el escenario disciplinar y profesional.

No obstante, fueron razones prácticas las que llevaron a la institucionalización de la psicología en Colombia. La necesidad de un examen psicotécnico para la selección de estudiantes a la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Colombia conllevó a que Mercedes Rodrigo, una ciudadana española refugiada en Colombia por razones políticas, estudiante de Claparède y Bouvet y directora del Instituto Nacional de Psicotecnia de Madrid entre 1936 y 1939 (Ardila, 1973), fundara en 1948, en la misma Universidad Nacional, el Instituto de Psicología, primer centro de formación profesional de psicólogos en Latinoamérica (Roncancio, 1956 y Villar, 1965). Quince años después, en 1962, la Pontificia Universidad Javeriana formalizó el Departamento de Psicología.

Para la década de los setenta se contaba con nueve universidades con programas de psicología que intentaban dar cobertura a la demanda creada, con lo que se generó un ciclo permanente y exponencial de creación de programas de psicología en el país (Organista, 2002). Así, mientras que para 1973 se contaba con 609 psicólogos graduados de dos universidades (Ardila, 1973), en 1985 12 programas de psicología habían graduado 4.353 profesionales en psicología y otros 5.798 eran estudiantes en 14 programas (Peña, 1985). Ya para esta década, Peña (1985) consideraba como desmesurado el crecimiento de facultades de psicología, así como deficiente el empleo, la investigación y el apoyo de las universidades a sus docentes.

En la década de los 90 esta tendencia de apertura de facultades y programas de psicología continuó en ascenso con un gran pico en la primera década del siglo XXI. De acuerdo con datos de un estudio

de ASCOFAPSI (Sánchez, 2011), en Colombia se graduaron 1.361.348 profesionales entre el 2001 y el 2009, de los cuales 252.116 (18.6%) cursaron estudios en Ciencias Humanas y 123.180 (9%), en Ciencias de la Salud. En este mismo periodo, el número de psicólogos graduados fue de 41.809, es decir el 3.1% del total de graduados y aproximadamente el 11% del total de nuevos profesionales para tal periodo en las áreas de Ciencias Humanas y de la Salud. Estos datos muestran el alto número de nuevos profesionales en psicología, comparado con el porcentaje de nuevos profesionales en otras áreas del conocimiento.

Adicionalmente, la tendencia de concentración de la oferta educativa se mantuvo, con lo que en Bogotá se graduó el 46%; en Antioquia, el 12%; en el Valle, el 11%, y en la zona Atlántica, el 12% de los psicólogos, de manera que cuatro centros urbanos aglutinaron el 81% de la oferta de formación en este periodo.

Junto con esta concentración geográfica, se observa una insuficiencia de la oferta del Estado, en tanto que, según Sánchez (2011), el 70% corresponde a instituciones privadas y tan solo el 30% a instituciones públicas, incluyendo la mayor parte de los graduados en programas a distancia, quienes suman en total el 20% del grupo de nuevos graduados.

3.01 Marco de la oferta y la demanda educativa actual

La oferta de los últimos años en la formación profesional en Colombia ha estado determinada por las políticas del estado colombiano desarrolladas por el Ministerio de Educación Nacional (MEN), en concordancia con los lineamientos de la Primera Conferencia Mundial sobre Educación Superior, llevada a cabo por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), en donde se determinó “la apertura con calidad para permitir que un número más creciente de jóvenes pudiera acceder a los beneficios de la formación profesional”. Las principales metas se concentraron, por lo tanto, en lograr una mayor tasa de cobertura, aumentar la calidad de los programas ofrecidos, fortalecer la formación profesoral y brindar una mayor equidad en el acceso a la Educación Superior en Colombia (ASCUN, 2010).

En concordancia con el programa *De la exclusión a la equidad* de ASCUN, algunos de los logros de la Educación Superior en Colombia durante el periodo comprendido entre el 2002 y el 2009 se caracterizaron por: a) un aumento en la tasa de estudiantes matriculados del 10,9%, traducido

en un aumento de estudiantes matriculados de 1.000.148 en el año 2002 a 1.570.447 en el año 2009; b) un aspecto importante lo constituyó el hecho de que en la participación por carreras o facultades, el área de las ciencias sociales aumentó el número de personas matriculadas en un 14,1%; c) en cuanto a la formación posgraduada entre los años de análisis, se encontró un aumento anual en el número de estudiantes matriculados en niveles de Maestría y Doctorado de 17,5%; d) por otro lado, de acuerdo con la UNESCO, citada por el Ministerio de Educación Nacional (2010), Colombia obtuvo un nivel de cobertura que corresponde al promedio regional y se ubicó por encima de México y Brasil, pero debajo de Chile y Argentina (ASCUN, 2010; Ministerio de Educación Nacional, 2010).

El aumento de la cobertura en la Educación Superior es sin duda algo de capital importancia. Sin embargo, dado que la matriculación en una carrera no significa su culminación efectiva, habría que analizar si el aumento de la cobertura se acompaña de un aumento de la retención. La deserción universitaria en Latinoamérica se sitúa en torno al 57%, es decir, que tan sólo el 43% de los estudiantes se gradúan (González, 2006). En Colombia, un 55% de los estudiantes que ingresan a la universidad se gradúan (es decir, un 45% de los estudiantes abandonan sus estudios superiores) y el 37% del total de los abandonos se producen en el primer semestre de ingreso a la universidad (Ministerio de Educación Nacional. República de Colombia, 2009).

En cuanto a la calidad, y de acuerdo con ASCUN (2010), también se logró un aumento en la educación superior universitaria, tomando como criterios: a) el aumento de grupos de investigación en pregrado, pasando de 544 en el año 2002 a 3.489 en 2009; b) aumento en grupos de investigación en programas de maestría, de 180 a 190; c) en nivel doctoral se pasó de 28 a 80 grupos de investigación para los años de análisis; d) aumento en las instituciones de alta calidad de 3 para el 2002 a 17 para el año 2009 y e) un mayor número de programas acreditados con un aumento de 388 programas para el 2009.

Cabe preguntarse si sería necesario incluir otros criterios, tales como el impacto de los grupos de investigación en la comunidad científica, y en el caso que nos compete, el de los grupos de investigación de psicología en Colombia, a través de revistas internacionales de calidad reconocida, la calidad y divulgación de sus productos, así como su influencia en la dinámica académica.

Probablemente, el reto para los próximos años sea el que la formación de los psicólogos en Colombia dé lugar a grupos de investigación competitivos a nivel latinoamericano y mundial en lo que a producción

científica se refiere. De esta manera, el criterio de cantidad de programas o inscritos no es suficiente si se quiere avanzar en la línea de una comunidad competitiva y competente para dar respuesta a las intensas demandas sociales.

3.02 Caracterización de los niveles de formación de la psicología en Colombia

Formación en pregrado

De acuerdo con el último informe de la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología (Ascofapsi) (Montoya, 2011), actualmente Colombia cuenta con 106 programas de pregrado de psicología activos, concentrados en 85 instituciones de Educación Superior, en 42 municipios del país. El 35% de las universidades y de las instituciones universitarias del país tiene al menos un programa de formación en Psicología, es decir, una de cada tres universidades lo ofertan. Según este informe, el 80% de la oferta de formación en psicología es de instituciones privadas y tan sólo un 20% de instituciones públicas. Adicionalmente, existe una alta concentración de la oferta; sólo entre Bogotá y Antioquia se aglutina el 47% de los programas. Dado que los datos de este estudio muestran tendencias semejantes a las encontradas por el estudio de Ascofapsi (Sánchez, 2011), aunque con porcentajes diferentes, es necesario hacer un examen juicioso de la información, tanto como leerla con discreción.

De los 106 programas activos en Colombia, 83 programas tienen registro calificado y 21 tienen registro de alta calidad (la Universidad Nacional de Colombia y la Corporación Universitaria Minuto de Dios están eximidas de esta condición). Es decir, sólo el 78% de los programas actualmente ofrecidos cuenta con los criterios mínimos de calidad y de ellos solamente el 19% pueden ser considerados como programas de alta calidad, de acuerdo con los estándares del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), adscrito al Ministerio de Educación Nacional. Otro posible indicador de la calidad es la membresía a la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología (Ascofapsi), ya que su admisión requiere unas condiciones mínimas de calidad. Actualmente sólo el 47% de los programas cuentan con este reconocimiento (Montoya, 2011).

En relación con los programas de mayor demanda y de acuerdo con el *Estudio sobre las condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano* (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2010), realizado a través del autodiligenciamiento de una encuesta por internet por parte de 4.576 psicólogos (un 22% de hombres y el 78%, mujeres), el 99,5% de los psicólogos encuestados reportaron que sus estudios de pregrado fueron realizados dentro del país. Estos psicólogos obtuvieron el título mayoritariamente, y por citar tan sólo las cinco primeras instituciones en la lista, de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) (8,1%), de la Universidad Católica de Colombia (7,3%), de la Universidad San Buenaventura (6,8%), de la Pontificia Universidad Javeriana (5,4%) y de la Universidad Nacional de Colombia (5,2%).

Tabla 3.1. Universidad de egreso en pregrado de los psicólogos en Colombia de acuerdo con las variables sexo y rango de edad.

	Sexo %			Rango de Edad %				
	Total	Hombre	Mujer	20 a 25 Años	26 a 30 Años	31 a 35 Años	36 a 45 Años	Más de 46
Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD	8.1	8.9	7.8	2.7	4.6	8.9	13.7	16.6
Universidad Católica de Colombia	7.3	6.9	7.4	7.2	6	7.5	9	8.6
Universidad de San Buenaventura	6.8	5.1	7.2	8.5	6.8	5.6	6.9	6.6
Pontificia Universidad Javeriana	5.4	3.7	5.9	6.7	5.7	3.7	5.5	6.6
Universidad Nacional de Colombia	5.2	11	3.6	4.3	4.2	6.2	5.6	7.1
Fundación Universitaria Konrad Lorenz	4.9	5.6	4.7	6.1	5	4.3	4.9	3.8
Universidad Antonio Nariño	3.9	4.1	3.8	0.7	2	6	6.7	4.6
Universidad Santo Tomás	3.8	1.6	4.4	1.9	3.1	4.1	5.5	5.3
Universidad Pontificia Bolivariana	3.6	2.6	3.9	4.1	5	3.8	1.7	0.5
Universidad de Antioquia	3	4.5	2.5	3	3.9	2.2	2.3	2.8
Fundación Universitaria del Norte	2.9	2.1	3.1	3.9	2.7	2.1	2.7	4.5
Universidad de la Sabana	2.8	2.3	3	1.6	2.7	3.1	3.9	2.3
Universidad del Valle	2.5	3.5	2.2	2.4	2.1	2	2.3	5.6
Universidad de Manizales	2.3	1.9	2.4	1	1.8	2.5	2.7	5.3
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	2.1	2	2.1	1.4	3.1	2.4	0.6	0.5
Universidad Incca de Colombia	1.8	2.1	1.7	1	1.2	1	3.4	4
Corporación Universidad Piloto de Colombia	1.5	1.8	1.4	2.1	1.4	1.8	0.9	1
Universidad de los Andes	1.5	1.7	1.5	1.8	1.4	1.1	1.3	3.3
Universidad Surcolombiana	1.5	2.5	1.2	2.9	2.2	1.2	0	0.3
Universidad Cooperativa de Colombia	1.4	0.7	1.5	1.9	1.5	1.4	0.8	0.3
Universidad de Ibagué	1.4	1.2	1.4	1.6	1.6	2.1	0.5	0
Universidad Metropolitana	1.4	0.7	1.6	1.9	0.9	1.5	2.3	0.8
Otras	23.6	22.6	24.3	29.7	28.4	25	16.7	9.6
Base	4.576	977	3.599	621	1.639	1.104	815	397

Las relaciones entre demanda y oferta, y la consecuente proporción de estudiantes inscritos en cada facultad, por supuesto están mediadas por los costos semestrales de los estudios. El costo de la matrícula de pregrado oscila entre 1.9 y 14 salarios mínimos mensuales vigentes (SMMV). Los programas con registro de alta calidad son en promedio más costosos que los que tienen sólo el registro calificado (Montoya, 2011).

Formación de posgrado

Para comprender el estado actual y el futuro desarrollo de nuestra profesión es necesario conocer someramente el nivel de especialización alcanzado por los psicólogos en Colombia a través de las distintas modalidades de posgrado. Un análisis pormenorizado sobre la evolución y algunos indicadores de calidad de los posgrados en psicología en Colombia pueden encontrarse en el documento elaborado por Puche-Navarro (2008).

El informe de Montoya (2011) indica que actualmente hay 83 programas activos de posgrado en Psicología, concentrados en tan sólo diez municipios del país. De éstos, 79 tienen registro calificado, mientras que para los cuatro restantes no aplica esta condición. Ninguno de los programas de maestría y doctorado en psicología tiene registro de alta calidad debido a lo reciente de su publicación por parte del CNA.

Se evidencia un fuerte crecimiento de los programas de maestría en los últimos cinco años, por encima de los programas de doctorado y especialización, aunque son datos no concluyentes, ya que se carece de la información del 66% del registro de los programas (Montoya, 2011).

Tabla 3.2. Principales instituciones de formación posgraduada en Colombia.

	Sexo %			Rango de Edad %				
	Total	Hombre	Mujer	20 a 25 Años	26 a 30 Años	31 a 35 Años	36 a 45 Años	Más de 46
Universidad Católica de Colombia	8	8.8	7.7	7.2	9.5	9.2	6.9	5
Fundación Universidad del Norte	6.2	6.2	6.1	14.5	6	3.6	6.9	5.8
Pontificia Universidad Javeriana	5.7	4.7	6	8	6.5	4.4	6.1	4.7
Universidad Santo Tomás	5.1	3.9	5.5	4.3	4.9	5	5.4	5.4
Universidad de San Buenaventura	5	4.9	5.1	5.1	4.4	4.6	6.9	4
Fundación Universitaria Konrad Lorenz	5	6.2	4.6	10.9	5.5	5.2	4.2	2.2
Universidad El Bosque	4.8	3.3	5.3	5.1	6.4	6.7	1	4.3
Universidad Nacional de Colombia	3.2	5.3	2.4	2.9	4.2	3.3	2.1	2.9
Universidad Pontificia Bolivariana	2.8	2.9	2.8	6.5	3.8	2.5	1.7	1.8
Universidad de Manizales	2.6	3.1	2.4	2.9	2.7	2.9	1.7	3.2
Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario	2.2	2.9	2	0	2.2	2.9	2.1	2.2
Fundación Universitaria Luis Amigo FUNLAM	2.1	2.7	1.9	2.2	2.4	1.9	2.1	1.8
Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB	2	1.8	2	2.9	2.4	1.1	1.9	2.5
Universidad Externado de Colombia	1.9	1.8	1.9	0.7	1.8	1.7	2.1	2.5
Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD	1.8	2.3	1.7	0	0.5	1.7	2.7	4
Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo L.	1.6	1.4	1.7	0	2.9	2.1	0.2	1.4
Universidad del Valle	1.6	2.9	1.2	0	1.5	1	1.7	4
Universidad Libre	1.6	1.2	1.8	2.9	1.5	1.3	1.3	2.5
Universidad Sergio Arboleda	1.5	0.8	1.8	0.7	1.1	1.9	2.1	1.1
Universidad Cooperativa de Colombia	1.5	1.8	1.4	0.7	0.7	1.7	1.9	2.2
Universidad de los Andes	1.4	2.7	1	2.2	1.5	1	0.8	2.9
Otras	32.4	28.3	33.8	20.3	27.8	34.4	38.3	33.8
Base	1.830	446	1.384	129	552	488	424	237

Tabla 3.3. Principales instituciones de formación posgraduada en el exterior.

	Sexo %			Rango de Edad %				
	Total	Hombre	Mujer	20 a 25 Años	26 a 30 Años	31 a 35 Años	36 a 45 Años	Más de 46
Universidad de Buenos Aires	6.8	4.8	7.9	0	18.1	3.4	3.5	0
Universitat de Barcelona	4.8	4.8	4.8	0	4.2	6.9	8.8	0
Universidad de Salamanca	3.6	2.4	4.2	0	2.8	5.2	7	0
Universitat Autònoma de Barcelona	3.6	6	2.4	0	9.7	0	1.8	1.9
Universidad Autónoma de Madrid	3.2	2.4	3.6	11.1	2.8	1.7	5.3	1.9
Universidad Complutense de Madrid	3.2	1.2	4.2	0	0	5.2	8.8	0
Universidad Nacional Autónoma de México	2	2.4	1.8	0	0	3.4	1.8	3.8
Universidad Politécnica de Valencia	1.6	0	2.4	0	1.4	1.7	0	3.8
Universidade de Sao Paulo	1.6	2.4	1.2	0	0	0	3.5	3.8
Ludwig Maximilians Universitt Munchen	1.2	3.6	0	11.1	0	0	0	3.8
Universidad de Chile	1.2	2.4	0.6	0	2.8	0	0	1.9
Universidad de Costa Rica	1.2	0	1.8	0	1.4	0	0	3.8
Universidad de Granada	1.2	0	1.8	0	1.4	1.7	1.8	0
Universidad de Sevilla	1.2	1.2	1.2	0	1.4	1.7	1.8	0
Florida State University	0.8	1.2	0.6	0	0	0	1.8	1.9
Harvard University	0.8	1.2	0.6	0	1.4	0	0	1.9
Stony Brook University	0.8	2.4	0	0	0	0	1.8	1.9
Instituto Tecnológico de Monterrey	0.8	0	1.2	11.1	0	1.7	0	0
Universidad Autónoma del Estado de México	0.8	1.2	0.6	0	1.4	1.7	0	0
Universidad de Navarra	0.8	1.2	0.6	0	0	0	1.8	1.9
Universit Rene Descartes Paris 5	0.8	0	1.2	0	1.4	0	0	1.9
Otras	57.8	59.5	57	66.7	50	65.5	50.9	66
Base	229.000	76	154	9	62	55	55	48

Con base en el *Estudio sobre las condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano* (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2010), se puede establecer que el 40% de los psicólogos encuestados ha realizado o está realizando en este momento estudios de posgrado en cualquier disciplina.

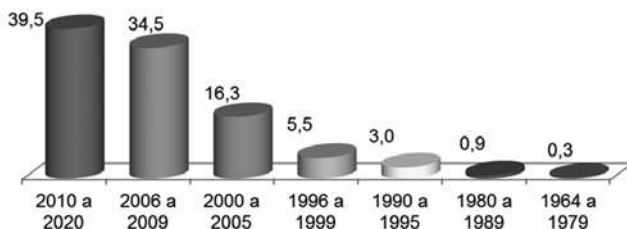
De este 40% inicial que sí ha cursado o está cursando estudios de posgrado, el 12% de los posgrados reportados se han realizado fuera del país y el 88% en Colombia. Dichos porcentajes muestran con claridad que el realizar estos estudios dentro de las fronteras de Colombia continúa siendo la tendencia abrumadoramente mayoritaria. Si bien ha aumentado el número de psicólogos que prosiguen su proceso formativo en otras latitudes, y pese a las diferentes opciones que en los últimos años se han multiplicado para la financiación de los posgrados (tales como las becas ofrecidas por otros gobiernos o las ofrecidas dentro del país, junto con los planes de financiación de Colciencias y otras entidades públicas y privadas), las plazas disponibles son insuficientes y los costos implicados en la realización de estudios de posgrado siguen impidiendo a la mayoría de egresados optar por esta alternativa. Adicionalmente, la relación beneficio/costo entre la posible remuneración en el país para profesionales con posgrado y los costos de dichos estudios sigue siendo ampliamente desfavorable, con lo que la inversión en estudios de posgrado en el exterior, dada su probabilidad de recuperación, es de alto riesgo y baja tasa de retorno.

Tabla 3.4. Origen nacional o extranjero del posgrado.

	Sexo %		Rango de Edad %				
	Hombre	Mujer	20 a 25 Años	26 a 30 Años	31 a 35 Años	36 a 45 Años	Más de 46
Colombia	89	92.9	96.1	90.4	93.4	92.9	88.6
Fuera del país	17	11.1	7	11.2	11.3	13	20.3
Base	446	1.384	129	552	488	424	237

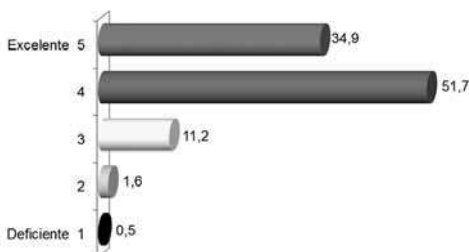
Es importante resaltar que el 74% de los estudios de posgrado se realizó o se está realizando a partir del año 2006, mientras que en los 25 años anteriores al 2006 tan sólo se efectuaron el 26% de los posgrados reportados. Por lo tanto, se presenta un incremento exponencial en la demanda de este tipo de formación en los últimos 5 años, en correspondencia con las tendencias mundiales, con el desarrollo profesional y disciplinar de la psicología y con el incremento en la especialización de los dominios de conocimiento profesional.

Figura 3.1. Año de realización del posgrado expresado en porcentajes.



Por otro lado, la calidad de esta oferta ha sido poco analizada y sería conveniente hacerlo en próximos estudios, aunque la gran mayoría de los psicólogos encuestados considera que la formación recibida en sus estudios de posgrado fue entre excelente y muy buena (86.6%), y tan sólo un 13,3% la valora entre aceptable y deficiente.

Figura 3.2. Calificación de la calidad de los posgrados expresada en porcentajes.



En otro sentido, cabe señalar dos aspectos sociodemográficos relacionados con la continuación de los estudios de posgrado entre los psicólogos:

Primero, aumenta la probabilidad de continuar estudios en tanto se incrementa el estrato social. En los estratos 1 y 2 el 25,8% de los psicólogos han continuado sus estudios, mientras que en los estratos 5 y 6 lo ha hecho el 53,7%. Evidentemente, el precio de los posgrados influye en estos resultados. El promedio del valor de una matrícula semestral de especialización en Colombia es de 8.6 SMMV; de una maestría, 10.5 SMMV, y de un doctorado, 14.4 SMMV (Montoya, 2011). Son precios excesivamente elevados si los comparamos con países como España, en donde el valor total de cuatro años de un programa de doctorado oficial en una universidad pública puede costar menos que un semestre de matrícula de doctorado en Colombia. Junto con ello, en el exterior, dependiendo obviamente del país, existen numerosas ayudas y becas para continuar con los estudios de posgrado.

Segundo, es superior el número de hombres que emprenden estudios de posgrado (45,6%) que el de mujeres (38,5%), a pesar de que en nuestra profesión las mujeres superan ampliamente el número de hombres. Llama la atención que las diferencias de género tienden a incrementarse en relación directa con el nivel de formación de posgrado. Por ejemplo, existen más del triple de psicólogos hombres que de psicólogas con título doctoral.

Tabla 3.5. Porcentaje de psicólogos que cursan o han cursado estudios de posgrado, con diferencias por género.

Nivel de formación	Porcentaje de hombres	Porcentaje de mujeres
Especialización	72.2	81.1
Maestría	41.9	27.7
Doctorado	7	2.2
Posdoctorado	0.9	0
Base	446	1384

Nota: es importante aclarar que el porcentaje por género sobrepasa el 100% debido a que el 8% de los psicólogos poseen más de un título de especialización, el 0,6% más de un título de maestría y que es frecuente que los psicólogos realicen estudios de especialización, posteriormente de maestría y, en algunos casos, de doctorado.

En cuanto al nivel de estudios de posgrado alcanzado, el 79% de los psicólogos encuestados ha realizado o está realizando una especialización, el 31,2% maestría y sólo un 3,3% cuentan con nivel de doctorado. De estos últimos, un 0,2% han realizado estancias posdoctorales.

Estos porcentajes son bajos si se comparan con las previsiones políticas establecidas a partir de trabajos como el de la Comisión de Sabios (1994), en el que se indicaba la necesidad de fortalecer la formación doctoral como base necesaria para el desarrollo social. De otro lado, es preocupante la competitividad del psicólogo en Colombia si se considera que en Europa, con la reforma de Bolonia en el Espacio Europeo de la Educación Superior, las universidades están ofreciendo a sus estudiantes continuar el ciclo de maestría como complemento inmediato a cuatro años de pregrado e inmediatamente, finalizada la maestría, continuar con sus estudios de doctorado. Se trata, en ese sentido, de acortar el tiempo y aumentar el grado de especialización.

Si comparamos esta situación con la de la formación del psicólogo en Colombia, preocupa no sólo la baja e insuficiente preparación académica en niveles de maestría y doctorado, sino que los títulos de especialización, que tienden a tener cada vez menos valor y validez en el contexto internacional, no permiten competir con el nivel de formación que se viene incentivando en los países que están a la cabeza de la formación en psicología.

Figura 3.3. Interés en realizar estudios de posgrado.



En la siguiente tabla se muestran los principales posgrados en los que estarían interesados los psicólogos colombianos.

Tabla 3.6. Posgrados a realizar por los psicólogos en Colombia.

	Sexo %		Rango de Edad %				
	Hombre	Mujer	20 a 25 Años	26 a 30 Años	31 a 35 Años	36 a 45 Años	Más de 46
Especialización	37	57.3	52.9	54.4	53.3	53.9	40.2
Maestría	48.4	35.9	42.1	39.9	38.2	32.5	40.2
Doctorado	13.6	6.4	5	5.4	7.9	12.3	18.3
Posdoctorado	1.1	0.4	0	0.3	0.6	1.4	1.2
Base	819	2.962	563	1.418	896	653	251

Dados los cambios mundiales en términos de la oferta educativa y del nivel de preparación alcanzado en cada ciclo formativo de la Educación Superior, se hace indispensable avanzar en la formulación, implementación y control de proyectos de posgrado que respondan a los niveles de calidad, cobertura e impacto esperados.

Queda la inquietud para futuras investigaciones sobre la cantidad de estudios cursados mediante beca, préstamo o financiación empresarial, dato que sería importante para conocer el impacto de las políticas de promoción de la Educación Superior en la formación del psicólogo colombiano y en las desigualdades que se hacen patentes en los resultados de este apartado sobre los estudios de posgrado del psicólogo colombiano.

Áreas de conocimiento, oferta y demanda en estudios de posgrado

En cuanto a las áreas de conocimiento en las que los psicólogos encuestados reportaron cursar o haber cursado estudios de posgrado (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2010), en la Tabla 7 se encuentran los principales campos de estudio con independencia de si se ha cursado una especialización o maestría. Las áreas de estudio de los doctorados se han excluido ya que no se cuenta con esa información y, en cualquier caso, sería irrelevante dado su escaso porcentaje.

Teniendo en cuenta estos datos se puede apreciar que, sin lugar a dudas, es la psicología organizacional (10,2%), con sus áreas relacionadas (por ejemplo, la salud ocupacional con un 3,9%), la que abarca el mayor porcentaje de estudios de posgrado. Otras áreas de alta demanda son la psicología clínica (6,1%) y los ambiguos títulos de "Maestría en Psicología" (4,2%) que impiden identificar un campo de especialización en particular. La psicología jurídica ocupa un 3% de los estudios de posgrado y luego se encuentran los estudios de posgrado en psicología educativa, un campo amplio y tradicional que sólo alcanza el 2%. Paradójicamente, en contraste con el escaso interés por los estudios de posgrado en educación, el 37% de los psicólogos que ejerce su profesión lo hace justamente en el área de la educación, siendo el principal campo de actividad profesional, seguido por el área de la salud con un 27,6%.

Tabla 3.7. Principales áreas de estudio en los que se cursan los estudios de posgrado en psicología.

Área (Maestrías y Especializaciones)	Porcentaje
Psicología organizacional, gerencia de recursos o talento humano	10,2
Psicología clínica	6,1
Maestría en Psicología	4,2
Salud ocupacional/gerencia en salud ocupacional	3,9
Psicología jurídica	3
Psicología educativa, pedagogía del aprendizaje autónomo	2
Docencia universitaria	1,5
Psicología del consumidor	0,7

En cuanto a los posgrados realizados en el exterior (un 12% del total), los principales destinos son España (23,3%), Buenos Aires (6,8%), México (2,8%), EEUU (2,4%), Sao Paulo (1,6%), Chile (1,2%) y Costa Rica (1,2%). Así, la inmensa mayoría de los estudios de posgrado en psicología, fuera de Colombia, se hacen en países de habla hispana, en detrimento del enriquecimiento que se genera en el intercambio de culturas académicas producidas en otros idiomas. Esto se explica por la baja proporción de personas que tienen un segundo idioma con el manejo suficiente para estudiar un posgrado en esa lengua.

Características de la educación continuada

El 44% de los psicólogos participantes en el estudio han tomado algún módulo de Educación Continuada, es decir, talleres, diplomados, cursos, seminarios u otros tipo de estudios académicos cortos no conducentes a título profesional. La mayoría de estos estudios de educación continuada son matriculados dentro del país (97.5%), siendo las modalidades más frecuentes los diplomados (25,8%), los cursos (16%) y los seminarios (10.8%).

Tabla 3.8. Tipo de estudios de educación continuada para los psicólogos en Colombia.

	Sexo %			Rango de Edad %				
	Total	Hombre	Mujer	20 a 25 Años	26 a 30 Años	31 a 35 Años	36 a 45 Años	Más de 46
Salud ocupacional	4.3	2.4	4.8	4.7	5.1	3.8	4	3
Administración de recursos humanos	2.8	1.9	3	5.2	3.6	2.5	2.1	0
Inglés	2	1.4	2.1	1.4	2.4	1.7	1.8	2.1
Docencia universitaria	1.9	2.2	1.8	0	0.8	3	2.8	3
Pruebas psicológicas	1.3	1	1.4	0.5	1.5	1.3	1.6	0.9
Diplomado en docencia universitaria	1	1.4	0.9	1.4	0.5	0.6	1.9	1.7
Programación neurolingüística	0.9	0.7	0.9	0	1.1	0.2	1.2	2.1
Diplomado en pruebas psicológicas	0.8	0.2	1	0.9	0.9	1.1	0.9	0
Neuropsicología clínica	0.8	0.7	0.8	0.9	0.9	0.2	0.9	0.4
Gestión del talento humano	0.7	1	0.7	0.5	0.8	0.4	0.9	1.3
Gerencia del talento humano	0.6	0.7	0.6	1.9	0.9	0.2	0.5	0
Estrategias pedagógicas para el desarrollo del pensamiento	0.6	1.2	0.5	0	1.1	0.8	0	0.9
Psicología organizacional	0.6	0.5	0.6	0.9	0.8	0.2	0.9	0
Pruebas psicotécnicas	0.6	0.5	0.6	0.5	0.9	0.6	0.5	0
Selección por competencias	0.5	0.2	0.6	0.5	0.3	0.4	1.2	0.4
Recursos humanos	0.5	0.2	0.6	0.5	0.5	1.1	0.2	0.4
Psicología clínica	0.5	0.7	0.5	0	0.5	0.6	0.7	0.9
Competencias laborales	0.5	0.2	0.6	0	0.5	0.6	0.5	1.3
Wartegg 16 campos	0.5	0.5	0.5	1.4	1.1	0	0	0
Derechos humanos	0.5	0.7	0.4	0	0.3	0.6	0.7	0.9
Psicología clínica y de la salud	0.4	0.7	0.4	0.9	0.9	0.2	0	0
Otras	37.2							
Base	2.011	417	1.594	213	664	472	428	234

Son muy variadas las áreas de interés de la Educación Continuada; sin embargo, nuevamente se destacan aquellas asociadas con la psicología organizacional y ocupacional (por ejemplo, administración y gestión en recursos humanos o capacitación en pruebas de selección). Predominan en las modalidades de Educación Continuada los enfoques cognitivo conductual (22,5%), humanista (14,7%) cognitivo (13,2%) y sistémico (9%). El inglés y los cursos o diplomados en áreas de la docencia universitaria tienen también alta demanda en esta modalidad de formación. De hecho, el 30% de los psicólogos encuestados afirma dominar al menos un segundo idioma, con mayor frecuencia el inglés, seguido por el francés.

En cuanto a las instituciones en las que los psicólogos realizan cursos de educación continuada, encabezan la lista el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (10,8%), la Pontificia Universidad Javeriana, la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad Pontificia Bolivariana y la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD (2,8%). La mayoría de los cursos ofrecidos por el SENA y la UNAD tienen una modalidad de educación a distancia o virtual. Otras de las universidades de la lista también ofrecen programas de educación continuada no presencial, aunque no existen datos exactos al respecto. Sin embargo, se puede asumir que, como en el resto del mundo, la educación a distancia, el e-learning o el b-learning han incrementado su presencia en Colombia.

En tal contexto, en futuras investigaciones sería fundamental considerar la evaluación de la cantidad, la calidad y el modelo pedagógico de estos programas, ya que atañe al futuro de la calidad de la formación del psicólogo en Colombia.

Tabla 3.9. Instituciones en las que los psicólogos en Colombia cursan la educación continuada.

	Sexo %			Rango de Edad %				
	Total	Hombre	Mujer	20 a 25 Años	26 a 30 Años	31 a 35 Años	36 a 45 Años	Más de 46
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	10.8	9.3	11.1	14	11.8	11.9	8.7	6.8
Pontificia Universidad Javeriana	8.9	6.8	9.5	10.8	9.4	7.5	9.2	8.6
Universidad Nacional de Colombia	4.5	6.8	3.9	4.7	4.7	5.2	3.3	4.3
Universidad Pontificia Bolivariana	3.4	3.4	3.4	4.3	4.3	2.6	3	2.8
Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD	2.8	3.8	2.5	0.4	1.2	2.1	5.2	5.5
Universidad de la Sabana	2.6	2.2	2.7	2.2	2.2	2.9	2.6	3.1
Universidad de San Buenaventura	2.4	2.2	2.4	5	2.7	2.3	1.1	1.5
Universidad de Antioquia	2.3	4.7	1.7	3.2	2.2	1.5	2.1	3.7
Universidad Cooperativa de Colombia	2.2	2.3	2.2	2.2	1.5	3	3	1.2
Fundación Universitaria Konrad Lorenz	1.6	1.6	1.5	1.8	2.5	0.9	1	1.2
Universidad del Valle	1.4	2.2	1.2	0.7	1	1.7	0.8	3.7
Escuela Superior de Administración Pública ESAP	1.3	1.4	1.3	0.4	1.6	0.8	1.3	2.8
Universidad Católica de Colombia	1.2	1.4	1.2	1.4	1	1.4	1.5	0.9
Universidad Santo Tomás	1.1	0.7	1.2	0.4	1.2	0.9	1.3	1.2
Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario	1	0.9	1	0.4	0.9	0.5	2	1.2
Fundación Universitaria del Norte	0.9	1.1	0.9	0.7	1.1	0.9	1	0.6
Universidad El Bosque	0.9	0.5	1	1.1	0.3	0.9	0.5	3.4
Corporación Universidad Piloto de Colombia	0.9	0.5	1	0.4	1	1.2	1	0.3
Fundación Universitaria Luis Amigo FUNLAM	0.9	1.6	0.7	1.1	0.6	1.4	1.1	0.3
Universidad de los Andes	0.9	0.7	1	0.4	0.8	0.8	0.5	2.8
Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB	0.9	0.9	0.9	0	0.7	0.6	1.5	1.5
Otras	45.5	43.7	45.9	42.8	45	47.6	47.2	41.5
Base	1.961	401	1.561	213	652	460	416	220

3.03 Discusión y conclusiones sobre el aprendizaje y enseñanza de la psicología

El análisis de los perfiles y trayectorias en la formación de los psicólogos no estaría completo sin el abordaje de las prácticas de enseñanza y aprendizaje a través de las cuales se forma a los psicólogos en los programas de Colombia. Para tal efecto, y sin ánimo de hacer un análisis profundo del tema, lo que escaparía a los objetivos y lineamientos del capítulo, se mencionarán algunos elementos relacionados con el cambio del contexto educativo, con las prácticas pedagógicas y con las dificultades en la formación.

El contexto social para el aprendizaje de la psicología

La globalización, el crecimiento y el desarrollo tecnológico han generado sendos cambios en lo que Cisco (2010) y Moreno (2002), entre otros, han llamado la sociedad del aprendizaje. En las nuevas condiciones de interacción, más que los recursos naturales o el conocimiento mismo, son las competencias para el aprendizaje las que determinan la capacidad de adaptación y desarrollo, tanto individual como social.

Los actuales contextos se caracterizan por la inserción de la tecnología en la comunicación, en el aprendizaje, en la vida cotidiana y en todos los escenarios de acción e interacción de los seres humanos. Como consecuencia, el aprendizaje se independiza de los espacios físicos y es concebido como una actividad sociocultural sistemática, flexible, reflexiva, autoorganizada y autodirigida, que faculta a los individuos para acceder y generar permanentemente el conocimiento y la innovación, lo que ha implicado grandes cambios en la relación y función de los agentes educativos. Es decir, una formación en la que se debe garantizar, más que un completo dominio de un campo de conocimiento -algo de plano imposible y menos en la dinámica actual del conocimiento-, las herramientas para aprender a aprender a lo largo de toda la vida y de manera autónoma.

Así ha sido reconocido por diferentes programas de psicología que están buscando resignificar el proceso educativo, con base en orientaciones pedagógicas y/o didácticas provenientes de enfoques tales como el aprendizaje significativo, el aprendizaje basado en problemas, el aprendizaje cooperativo, el cambio conceptual, la autorregulación académica, la metacognición y otras propuestas de los enfoques constructivistas, especialmente.

En suma, podría decirse que la sociedad del aprendizaje enfatiza en el desarrollo de las competencias, en el proceso educativo centrado en el aprendizaje y en el estudiante, en aprender a aprender y aprender a pensar como objetivos básicos del proceso formativo, lo que implica transformación de las estrategias y de las estructuras, tanto de organizaciones como de los individuos, con los consecuentes cambios en la motivación y participación en dicho aprendizaje. Todo esto lleva a que los profesionales de la psicología, al igual que cualquier ciudadano, tengan mayor posibilidad y oportunidad de aprender a lo largo de toda la vida.

Lo mencionado crea una interesante realidad para la formación en psicología, en cuanto que los avances en las ciencias de la educación exigen

de las academias psicológicas la autoevaluación profunda y permanente, no ya en términos del cumplimiento de requerimientos mínimos para el reconocimiento académico, sino en función de la cualificación de la capacidad de aprendizaje de sus comunidades.

Por lo tanto, como disciplina científica y profesión íntimamente ligada a la investigación y la innovación, la psicología debe avanzar en el estudio crítico de la manera en que los currículos y los proyectos educativos propician el desarrollo de las competencias requeridas en los egresados. Éste es el tiempo en el que la relación entre la psicología, el aprendizaje y la educación redundará en la necesaria reformulación de las prácticas de formación de psicólogos. En tal orientación, cabe mencionar algunos de los problemas cruciales en los procesos de aprendizaje y enseñanza de la psicología:

1. Falta de conexión entre las enseñanzas académicas y las situaciones cotidianas de intervención. La enseñanza en escenarios artificiales, auxiliada por herramientas tales como los equipos de simulación, es un elemento crucial en el aprendizaje de la psicología y en el desarrollo de competencias profesionales, más aún si se piensa en las connotaciones éticas de la intervención con seres humanos. No obstante, son indispensables estrategias didácticas complementarias que establezcan una relación directa, clara y profunda entre la academia, los textos y la realidad en la que participarán los psicólogos. De esta manera, la psicología, tanto en su enseñanza como en su práctica, debe hacerse dentro y fuera de los salones de clase, y con medios e información que satisfaga los requerimientos del contexto sociocultural de cada programa.
2. Falta de correspondencia conceptual y metodológica entre las enseñanzas y la realidad. Al igual que se mencionaba con las competencias profesionales en el punto anterior, el desarrollo de competencias cognitivas y procedimentales exige la apropiación y contextualización de las herramientas de aprendizaje y enseñanza, de manera que los parámetros de intervención psicológica abordados en el proceso formativo correspondan bien a lo que encontrarán los psicólogos en su práctica profesional. Para lograrlo es pertinente incluir programas de formación pedagógica de los docentes, aunada a su experticia y conocimiento práctico del contexto global y local. Lamentablemente, las exigencias de acreditación, junto con algunos criterios económicos y prácticos han hecho frecuente que profesionales recién graduados, sin experiencia docente ni profesional, asuman el rol docente sin

- mediación de tutores ni preparación previa, con las esperables consecuencias.
3. Deficiencias en la selección y uso de técnicas, conceptos e instrumentos. Si bien no hay investigaciones ni estadísticas que nos informen sobre la gravedad de este problema, en los contextos académicos una de las mayores quejas de los docentes de los programas de psicología es que los estudiantes, al llegar al periodo de las prácticas profesionales, no han asimilado con suficiencia los conceptos básicos de la disciplina y no cuentan con un criterio profesional que les permita hacer uso adecuado y eficiente de los recursos disponibles, lo que indica las deficiencias en los procesos de aprendizaje y enseñanza y en la misma concepción del acto educativo. Los programas atiborrados de asignaturas y de tareas, en los que se intentan incluir todos los contenidos del variopinto campo de acción de la psicología no parecen ser una solución satisfactoria, dados los resultados en las diferentes pruebas y en la misma práctica profesional. En su lugar, uno de los enfoques posibles es el de acentuar en aprender a aprender y aprender a pensar en dominios específicos de conocimiento, en función de demandas globales, nacionales y locales.
 4. Insuficiencia de visiones y acciones interdisciplinarias. Las barreras artificiales de las disciplinas están en constante cambio y ataque. Más que defender un nicho específico para la psicología, la dinámica actual de la ciencia invita al trabajo mancomunado de profesiones, áreas y disciplinas en nodos problemáticos, de forma que se logren visiones más integrales y multidimensionales. En la misma dirección, los contenidos programáticos deben ser integrados en detrimento del típico ofrecimiento de las asignaturas como parcelas de conocimiento aisladas.

Referencias

- Ardila, R. (1973). *La psicología en Colombia: desarrollo histórico*. México: Trillas.
- ASCUN (2010). *Políticas para la educación superior en Colombia. 2010-2014*.
Hacia una nueva dinámica social en la educación superior. Documentos:
Serie Pensamiento Universitario, 19. Bogotá: ASCUN. Tomado de: <http://www.ascun.org.co/?idcategoria=2707#>.
- Cisco (2010). *La sociedad del aprendizaje*. Extraído el 20 de junio de 2011 de http://www.cisco.com/web/about/citizenship/socio-economic/docs/TLS_Spanish.pdf

- Colegio Colombiano de Psicólogos (2010). Estudio sobre las condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano. Bogotá: COLPSIC.
- González, L. (2006). Informe sobre la educación superior en América latina y el Caribe 2000-2005. UNESCO-IESALC (Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe).
- Mankeliunas, M. (1993). Desarrollo histórico. En Ardila, R. (comp.). Psicología en Colombia: contexto social e histórico. Bogotá: TM.
- Ministerio de Educación Nacional, República de Colombia, (2009). Informe SNIES SPADIES Corte Enero 2009. Tasa de deserción por cohorte por tipo y origen de la institución. Bogotá: MEN.
- Ministerio de Educación Nacional (2010). Revolución educativa 2002-2010. Acciones y Lecciones. Bogotá. Tomado de: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-241342_memorias_RE.pdf
- Montoya, D. (2011). Caracterización de los programas de formación en psicología en Colombia. Bogotá: Asociación Colombiana de Facultades de Psicología.
- Moreno, M. (2002). Comunidades de la sociedad de aprendizaje. Guadalajara: Universidad de Guadalajara. Extraído de: <http://mail.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/123456789/180/1/XEI-Comunidades.pdf>
- Organista, P. (2002). Reseña sobre la institucionalización de la psicología en Colombia. *Psicoinformación*, 10, 1-3.
- Peña, T. (1985). La psicología en Colombia: historia de una disciplina y una profesión. Tomado de: *Historia Social de la Ciencia en Colombia* (1993). Instituto Colombiano para el desarrollo de la Ciencia y la Tecnología Francisco José de Caldas, COLCIENCIAS, Tomo IX.
- Puche-Navarro, R. (2008). Trazos para un panorama de los postgrados y la investigación en psicología en Colombia. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(3), 415-430.
- Roncancio, J. (1956). El Instituto de Psicología en la Universidad Nacional. *Revista de Psicología*, 1(1), 103-106.
- Sánchez, N. (2011). Egresados de Psicología en Colombia: caracterización estadística y elementos para una conceptualización. En XXXIII Congreso Internacional de la SIP. Medellín, Colombia: Observatorio de la Calidad en la Educación Superior en Psicología en Colombia.
- Villar, A. (1965). Desarrollo de la psicología en Colombia. *Revista de Psicología*, 10(2), 7-26.

4

Situación laboral y ocupacional

de los psicólogos colombianos

*Yolanda Sierra Castellanos y
María Angélica Fonseca Lamprea*

4.01 Consideraciones iniciales

Convencidos de que en un país que viene adelantando profundos procesos de modernización producto de la reciente y vertiginosa apertura económica, se hace más que necesario realizar juiciosos y continuos ejercicios de análisis tanto de la distribución, cualificación, ocupación y remuneración de su talento humano, como de la forma en la que éste se va acoplado a las circunstancias y tendencias de la ciencia y del mercado, el Colegio Colombiano de Psicólogos se dio a la tarea de realizar en el año 2010 la que sería la más completa y reciente caracterización sociodemográfica, educativa, profesional, laboral y salarial de los psicólogos en el país.

Este capítulo está dedicado a la presentación de las características que mejor describen la situación laboral y ocupacional de los profesionales de la disciplina en el país. Será ésta la oportunidad para observar el panorama general sobre cómo, en dónde y en qué se están empleando los psicólogos y psicólogas colombianos, qué tan estables y satisfechos están en sus trabajos, y qué tan bien remunerados son por sus servicios, entre otros aspectos que resultarán de especial interés para el gremio.

Gracias a la participación de 4.576 psicólogos y psicólogas de todo el país en este ejercicio de auto-observación, fue posible conocer tanto las calidades y potencialidades del capital humano en la profesión, como también sus necesidades y problemáticas -al menos en algunos de sus ámbitos -, lo que, sin duda alguna, servirá de insumo al Estado, la academia, las asociaciones gremiales, las instituciones formadoras, la empresa privada y al Colegio Colombiano de Psicólogos para adelantar políticas y planes de acción efectivos, fundados en lo empírico.

Contexto nacional en materia de empleo

Antes de iniciar la exposición de los consolidados que permiten caracterizar la situación laboral y ocupacional de los psicólogos y psicólogas en el país, es importante que el lector se sitúe en el marco nacional en el cual éstos se inscriben.

Colombia tiene una de las tasas de desempleo más altas de Latinoamérica. Mientras que países como Argentina, Brasil, México, Chile y Perú registran niveles de desempleo inferiores al 10%, Colombia se mantiene sobre el límite del 11% (DANE, 2011 a y b). De igual manera, la tasa de informalidad, esto es, de empleados domésticos, jornaleros, peones, trabajadores sin remuneración o por cuenta propia (excepto los independientes profesionales) y personas ocupadas en empresas de 10 o menos empleados (incluyendo a socios o dueños), está entre las más altas de la región (CEPAL/OIT 2010); para junio de 2011 este tipo de subempleo en Colombia se estimó en el 11,4% (DANE, 2011 a y b).

A pesar de que durante el año 2010 la economía colombiana creció en 4,3% con relación al año anterior, en materia de empleo, el 2010 fue un año de crecimiento cauto en Colombia. Aun así, cabe resaltar que el país fue uno de los menos afectados por la crisis económica mundial de ese año, dado que mientras en países como Estados Unidos el desempleo pasaba del 3% al 12% o en España, del 7% al 22%, en Colombia la variación resultó tan sólo de un punto porcentual.

Así, aunque el crecimiento económico fue discreto, fue mucho mejor de lo esperado debido al contexto mundial. El ritmo de creación de nuevos empleos en el sector formal de la economía fue insuficiente frente al crecimiento de la oferta laboral. La caída de la industria manufacturera y del comercio, sectores que demandan una alta mano de obra, junto con el auge de la industria minera, generadora de muy pocas plazas de trabajo, y las consecuencias desafortunadas de la ola invernal, hicieron que el 2010 no fuera un año tan dinámico en materia laboral como se lo esperaba. El trabajo formal descendió en forma preocupante, trayendo consigo un aumento del subempleo y trabajo informal.

Para febrero de 2010, momento en el que se aplicaba la encuesta base de este estudio, el tamaño relativo de la fuerza de trabajo en el país se estimaba, según la Tasa Global de Participación (TGP), en un 62,46%. Las tasas de ocupación (TO) y de desempleo (TD) se calculaban en 54,61% y 12,6%, respectivamente, lo que llegó a significar un aumento en la demanda laboral con relación al mismo mes en el año anterior, cuando las tasas de participación y de ocupación se mantuvieron más de dos puntos por debajo. Fue así que entre el mes de febrero de 2009 y el mes de febrero de 2010, 1.297.358 personas se sumaron a la Población Económicamente Activa (total: 21.557.983), 1.118.421 a la población ocupada (total: 18.849.787) y 178.936 a la población desocupada (total: 2.708.195) (DANE, 2010; Ministerio de la Protección Social, 2010).

Del total de ocupados, el 43.5% se empleaban por cuenta propia, el 34% como empleados particulares, mientras que el resto lo hacía en

otras modalidades. La mayoría de ellos se ocupaban en los sectores de comercio (5.077.735), servicios (3.578.553), agricultura (3.392.103) e industria (2.391.132),

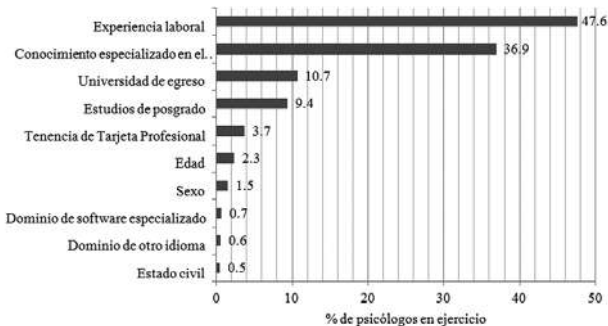
Por otra parte, la Tasa de Subempleo Subjetivo, que hace referencia a las personas con remuneraciones variables, cercanas al salario mínimo, pasó de 29.4% en febrero de 2009 a 31.9% en febrero de 2010, mientras que la Tasa de Subempleo Objetivo, que hace referencia a los trabajadores informales, aumentó de 10.26% a 12.54% en el mismo periodo (Ministerio de la Protección Social, 2010).

4.02 Situación laboral y ocupacional de los psicólogos colombianos

Empleabilidad

Los factores que podrían estar relacionados con cuán atractivo resulta un profesional para los potenciales empleadores pueden ser muchos y muy variados. Al preguntarles a los encuestados que se encontraban trabajando, bien como empleados o bien como independientes, por cuál creían que había sido el factor más influyente al momento de haber sido elegidos para el cargo o labor que realizaban, cerca de la mitad de ellos contestó que la experiencia laboral, seguidos por quienes consideraron que fue el conocimiento especializado en el área. Llama la atención los altos porcentajes de encuestados que consideraron que aspectos que no debieran ser excluyentes, tales como la universidad de egreso o el sexo, fueron un factor decisivo (Figura 4.1.).

Figura 4.1. Factores que los psicólogos en ejercicio consideran que fueron los más influyentes al momento de ser contratados para el/los empleo/s o labor/es actual/es.



Habiendo considerado ya en un capítulo anterior el factor más importante para la empleabilidad: la cualificación profesional, se presentarán aquí los resultados de la observación de otros tres factores que bien podrían estar dando cuenta de razones por las que los psicólogos consiguen o no empleo: a) los años de experiencia laboral, b) las áreas disciplinares o aplicadas de desempeño y c) la zona geográfica de ejercicio.

- a. *Años de experiencia laboral como psicólogo/a.* Para el momento de participar en este estudio, el 10,4% de los encuestados no había completado el primer año de experiencia laboral, mientras que cerca de la mitad (53,8%) contaba con sólo entre uno y cuatro años. No se advirtieron diferencias significativas entre los años de experiencia acumulada por hombres y mujeres (Tabla 4.1.).

Tabla 4.1. Distribución de la muestra según número de años de experiencia en la profesión.

Encuestados	Años de experiencia en el ejercicio de la profesión (contados sólo después de la fecha del grado)						
	Más de 31 años	21- 30 años	15-20 años	11-14 años	5-10 años	1-4 años	0 años
% total en la muestra	0,4	2,3	4,8	4,3	24	53,8	10,4

- b. *Área disciplinar o aplicada de desempeño.* Más del 80% de los psicólogos de la muestra se dedican a la psicología organizacional, la clínica, la educativa y la social. Entre ellos no se observan diferencias a la luz del sexo o de la edad; sólo se advierte que son más los psicólogos con posgrado quienes ejercen la psicología clínica y, a su vez, son menos los psicólogos con posgrado quienes ejercen la psicología social (Tabla 4.2.).

Por otra parte, resultan sorprendentemente bajos los porcentajes de profesionales que se desempeñan en campos novedosos o de auge actual como los de la psicología jurídica, del deporte o del envejecimiento; mucho más bajos y sorprendentes todavía, los porcentajes de personas con experiencia laboral en áreas disciplinares de enorme importancia transversal y transdisciplinar como la psicología básica, la medición y la bioética. En casi todos estos casos, son los hombres y los profesionales de más de 36 años y posgraduados quienes representan la mayoría (Tabla 4.2.).

Tabla 4.2. Áreas disciplinares o aplicadas de la psicología en las que se desempeñan los profesionales en ejercicio a la luz de las variables sexo, posgrado y rango de edad.

Encuestados que ejercen la psicología (64,3%)	% Total	% Sexo		% Con posgrado		% Rango de edad				
		Hombre	Mujer	Sí	No	20 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 45 años	Más de 46
Psicología de las organizaciones y del trabajo	30,6	24,1	32,5	30,7	30,5	33,4	33,5	27,1	28,8	28,8
Psicología clínica	20,5	21,5	20,2	22,7	18,6	13,7	20,7	20,7	21,3	25,8
Psicología educativa	15,9	15,3	16,1	15,7	16,1	16,9	14,2	17,1	17,2	15,9
Psicología social, ambiental y comunitaria	14,7	16,9	14,1	11,1	17,9	13,7	14,6	16,8	13,6	13,3
Otra	8,4	10,7	7,7	9,9	7	5,4	6,2	9,9	9	15,1
Psicología de la infancia y adolescencia	8	7,3	8,2	6,9	9	5,4	8	8,6	9,5	6,6
Psicología de la salud	5,7	6,2	5,5	6,6	4,9	6,4	4,7	7,3	5	5,5
Evaluación, medición y estadística aplicada	2,7	5,3	1,9	3,4	2,1	3,8	1,9	3,2	1,3	5,9
Psicología jurídica	2,6	2,6	2,6	3,9	1,5	2,9	2,1	2,6	3,7	1,8
Procesos psicológicos básicos	2,5	5	1,8	3,3	1,9	1	2	1,9	5,2	2,6
Análisis de la conducta	2,4	4,6	1,8	2,4	2,5	2,5	2,5	2,3	2,2	2,6
Psicología del consumidor	2,3	3,3	2,1	2,5	2,2	2,5	1,8	2,2	3,6	2,2
Neurociencia y psico-biología	2	3,3	1,6	2,6	1,4	3,8	1,3	2,3	1,9	1,5
Psicología del adulto y el envejecimiento	0,5	0,3	0,5	0,7	0,3	0,3	0,5	0,3	0,6	1,1
Psicología del deporte y el ejercicio	0,4	0,8	0,3	0,5	0,3	0,3	0,1	0,7	0,4	0,7
Psicología de la sexualidad	0,4	0,6	0,3	0,5	0,2	0	0,4	0,3	0,2	1,1
Bioética y deontología psicológica	0,2	0,3	0,1	0,2	0,2	0,3	0	0,1	0	1,1

Nota. Todas las tablas de contingencia de este capítulo están organizadas por porcentaje columna, presentando las distribuciones condicionadas por el título de la columna.

- c. *Zona geográfica nacional de ejercicio profesional.* De los encuestados que ejercían la profesión en el territorio nacional al momento de participar en el estudio, el 85% lo hacía en el Distrito Capital y en las ciudades capitales de los departamentos de Antioquia, Valle del Cauca, Santander, Atlántico, Tolima, Bolívar y Risaralda (Tablas 4.3 y 4.4.). En total, en estos siete departamentos se encuentra apenas un 1% del total de psicólogos en ejercicio encuestados.

Tabla 4.3. Principales departamentos en los que los encuestados ejercen la profesión

Departamento	%	% Sexo	
		Hombre	Mujer
Distrito Capital	39	39,6	38,8
Antioquia	13	14,1	12,6
Valle del Cauca	9,2	9,1	9,2
Cundinamarca	5,1	4,5	5,2
Santander	4,4	3,7	4,7
Atlántico	3,9	3,3	4,1
Tolima	2,8	2,5	2,9
Bolívar	2,6	2,8	2,6
Risaralda	2,6	3,4	2,3
Boyacá	2,3	1,7	2,4
Otros	15,1	15,3	15,2

Tabla 4.4. Principales ciudades en los que los encuestados ejercen la profesión

Ciudad	%	% Sexo	
		Hombre	Mujer
Bogotá	39	39,6	38,8
Medellín	9,9	11,3	9,5
Cali	6,8	7,6	6,6
Barranquilla	3,5	2,8	3,8
Bucaramanga	2,6	2,5	2,6
Cartagena	2,5	2,5	2,4
Pereira	2,3	3,1	2,1
Ibagué	2,1	2	2,2
Manizales	1,6	1,5	1,6
Villavicencio	1,5	1,2	1,6
Otras	28,2	25,9	28,8

4.03 Situación de ocupación/desocupación de los psicólogos encuestados

Psicólogos ocupados en el ejercicio de la profesión

Sólo el 64,3% de los encuestados (hombres, mayoritariamente) se encontraban trabajando como psicólogos (Tabla 5), el resto se encontraban desempleados, trabajaban en otros oficios y profesiones.

Tabla 4.5. Encuestados que ejercen/no ejercen la profesión a la luz de las variables sexo y edad

Encuestados	% Total	% Sexo		% Rango de edad					
		Hombre	Mujer	20 -25 años	26 -30 años	31 -35 años	36- 45 años	Más de 46	
% Trabaja como psicólogo/a en la actualidad	Sí	64,3	68,3	63,2	52,3	64,8	65,9	67,6	69,8
	No	35,7	31,7	36,8	47,7	35,2	34,1	32,4	30,2

Aunque la proporción de profesionales que ejercían la psicología entre los encuestados aumenta de modo importante conforme aumenta su estratificación socioeconómica, no lo hace a medida que aumenta su edad. Sólo el porcentaje de psicólogos con edades entre 20 y 25 años que no ejercían la profesión (47,7%) sobresale entre los de los de los otros grupos etarios (Tabla 4.6).

También puede observarse que la proporción de profesionales que ejercían la psicología al momento de diligenciar la encuesta resultó ostensiblemente más alta entre quienes cursaron o se encontraban cursando un programa de posgrado (Tabla 4.6).

Tabla 4.6. Encuestados que ejercen/no ejercen la profesión a la luz de las variables estrato y posgrado.

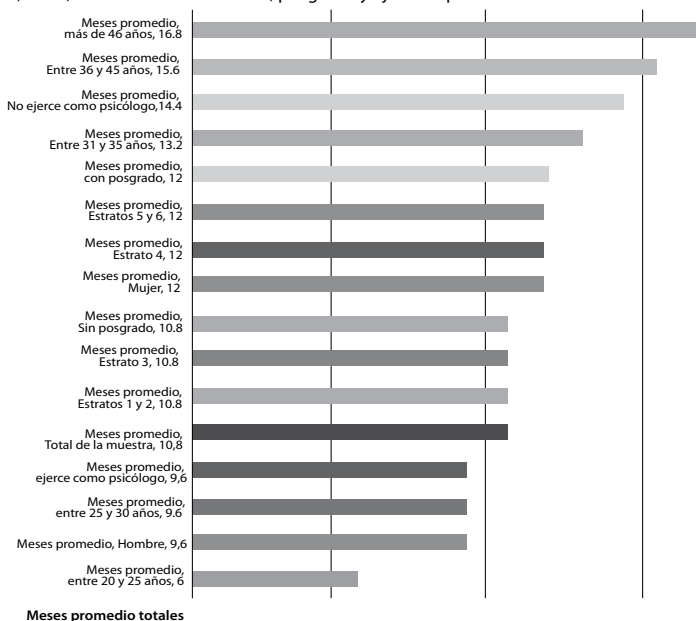
Encuestados		% Estrato socioeconómico				% Con posgrado	
		1+2	3	4	5+6	Sí	No
% Trabaja como psicólogo/a en la actualidad	Sí	56,0	63,4	68,2	71,6	73,6	58,1
	No	44,0	36,6	31,8	28,4	26,4	41,9

Psicólogos desocupados

El total de los encuestados ha permanecido, en promedio, 10,8 meses desempleado (sumando todos los períodos de desocupación laboral desde la fecha de grado). Cifras hasta de doce meses acumulados de desocupación laboral se registran en el grupo de las mujeres, el de los encuestados pertenecientes a los estratos socioeconómicos 4, 5 y 6, y el de los psicólogos que tienen título de posgrado. Con medias de desocupación superiores al año aparecen las profesionales de más de 31 años de edad y quienes, a pesar de tener el grado de psicólogos, no ejercen como tales (Figura 2).

En contraposición, el grupo de los hombres, el de personas entre 20 y 30 años y el de profesionales que ejercen la psicología, son los que presentan los índices más bajos de desocupación en promedio (entre 6 y 9,6 meses) (Figura 4.2.).

Figura 4.2. Períodos totales de desocupación de los encuestados a la luz de las variables: sexo, edad, estrato socioeconómico, posgrado y ejercicio profesional



Del grupo de psicólogos que no ejercían la profesión al momento de diligenciar la encuesta (35,7%), sólo el 34,9% se encontraba trabajando en otro oficio o actividad; la gran mayoría se encontraba por entonces desocupada. Se contaban entre ellos una mayor proporción de hombres y de profesionales de más de 36 años (Tabla 4.7.).

Tabla 4.7. Desocupación en los encuestados que no ejercen la profesión, a la luz de las variables sexo, posgrado y edad.

Encuestados que no ejercen la profesión (35,7%)	% Total	% Sexo		% Con posgrado		% Rango de edad					
		Hombre	Mujer	Sí	No	20-25 años	26-30 años	31-35 años	36-45 años	Más de 46	
%	Sí	65,1	69,4	64,1	68,7	63,6	44,9	60,8	70,8	80,3	84,2
% Desocupación	No	34,9	30,6	35,9	31,3	36,4	55,1	39,2	29,2	19,7	15,8

Psicólogos ocupados en otros oficios.

Entre los encuestados que no ejercían la profesión pero estaban dedicados a otras profesiones, actividades u oficios, se advierte un alto porcentaje de personas entregadas a labores docentes, administrativas, sociales y comerciales, muchos de ellos con títulos de posgrado (Tabla 4.8).

Tabla 4.8. Principales oficios o profesiones en los que se ocupan los encuestados que no ejercen la profesión a la luz de la variable posgrado.

Encuestados que no ejercen la profesión (35,7%)	% Total	% Con Posgrado	
		Sí	No
Docencia/Capacitación	18,4	26,9	14,8
Administración/Asistencia/ Secretariado	13	11,4	13,7
Trabajo comunitario/Servicios sociales/ Religiosos	9,4	7,2	10,3
Comercio/Ventas/Exportación	8,3	6,4	9,1
Relaciones públicas/Logística/ Eventos	4,3	2,7	5
Servicios públicos/Trámites/ Atención al cliente	3,1	2,5	3,4
Artes/Diseño	3,1	3,1	3
Deportes	2,2	1,9	2,3
Auditoría/Contraloría/ Interventoría	2,2	2,5	2,1
Ama de casa	2,1	1,9	2,2
Tecnología/ Sistemas	2	1,7	2,2
Comunicación/Medios/ Telecomunicación	1,9	1,7	2
Estudiante	1,8	5	0,5
Otras	25,4	23,9	23,5

Resultará curioso mencionar que entre este abanico de otras actividades a las que se dedicaban en su momento algunos de los psicólogos encuestados, aparecen ocupaciones como esteticista, intérprete musical, auxiliar de enfermería, vigilante privado, maestra de danzas, higienista oral, cobradora, auxiliar de imprenta, avicultor, vendedor, entre otras.

Situación laboral de los psicólogos encuestados que ejercen la profesión

Tipo de trabajo. La mayoría de los psicólogos en ejercicio se encontraban trabajando como empleados bajo contrato laboral (67,8%) al momento

de diligenciar la encuesta. En segundo orden, se encontraban quienes ejercían la profesión de manera independiente (26,7%), seguidos por los multi-empleados (8,9%) y los propietarios de negocio (3,5%) (Tabla 4.9.). En este orden, se puede observar que la mayoría de los psicólogos se encuentra en situación de "oficialidad laboral" al tener contrato de trabajo, y por ende, acceso al sistema de seguridad social.

Tabla 4.9. Tipo de trabajo de los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables sexo y rango de edad

Encuestados que ejercen la profesión (64,3%)	%	% Sexo		% Rango de edad					
		Total	Hombre	Mujer	20 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 45 años	Más de 46
Empleado	67,8	63,1	69,2	74,8	72,2	66	64,1	55,1	
Independiente	26,7	32,3	25,1	19,7	24,3	26,4	28,3	41,7	
Tipo de trabajo	Multi-empleado	8,9	11,1	8,3	4,3	7,5	10,5	11,4	10,9
	Propietario de negocio	3,5	6,5	2,6	1,2	2	3,7	4,4	9,4
	Otro	2,9	3,2	2,9	3,4	2,2	4,2	2,9	2,2

Se observa que conforme aumenta la edad de los encuestados disminuye la proporción de psicólogos empleados y resulta más frecuente encontrar profesionales multi-empleados, independientes y propietarios de negocio (particularmente, mayores de 46 años). Se encuentra también entre las mujeres, una mayor proporción de profesionales vinculadas con contrato laboral, a la vez que una menor proporción de profesionales independientes, multi-empleadas y propietarias de negocio (Tabla 4.9).

Salvo en el caso de los psicólogos multi-empleados, no se encuentran diferencias de resaltar entre los profesionales con y sin estudios de posgrado en este aspecto; para el caso, es significativamente más alta la proporción de profesionales multi-empleados entre los psicólogos que han realizado estudios formales complementarios, que entre los que no lo han hecho (12% frente a 6,3%). Por su parte, la proporción de psicólogos empleados clasificados en los estratos socioeconómicos 4, 5 y 6 resulta menor que la de los profesionales clasificados en los estratos 1, 2 y 3; ocurre a la inversa en los psicólogos independientes y los propietarios de negocio (Tabla 4.10.).

Tabla 4.10. Tipo de trabajo de los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables posgrado y estrato socioeconómico.

Tipo de trabajo	Encuestados que ejercen la profesión (64,3%)	% Con posgrado		% Estrato socioeconómico			
		Sí	No	1+2	3	4	5+6
		Empleado	65,7	69,7	71,1	70,3	64,8
Independiente	27,5	26	23,9	23,3	30,9	32	
Multi-empleado	12	6,3	8,2	8,7	9,4	9,5	
Propietario de negocio	4	3	1,7	2,7	4,4	3	
Otro	2,2	3,5	4,2	2,7	2,5	3	

En los profesionales de más de 46 años, los clasificados en los estratos socioeconómicos 5 y 6, y los posgraduados se observa una mayor tendencia a llevar al mismo tiempo dos o más actividades o empleos (Tablas 4.11. y 4.12.).

Tabla 4.11. Número de actividades laborales de los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables sexo y edad.

Encuestados que ejercen la profesión (64,3%)	Total	% Sexo		% Rango de edad					
		%	Hombre	Mujer	20 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 45 años	Más de 46
		Una actividad o empleo	71	59,4	74,3	82,2	78	68,1	66,5
Dos actividades o empleos	25,7	35	22,9	16,9	19,6	28,8	29,7	42,8	
Tres actividades o empleos	2,9	5,3	2,2	1	2,1	2,6	3,6	7,7	
Cuatro actividades o empleos	0,4	0,3	0,5	0	0,3	0,3	0,2	2,2	
Cinco actividades o empleos	0	0	0	0	0	0,1	0	0	

El grupo de las psicólogas en ejercicio, el de los profesionales menores de 30 años y el de los clasificados en los estratos socioeconómicos 1, 2 y 3 son, por su parte, los que muestran una mayor tendencia a tener un solo empleo o actividad laboral (Tablas 4.11 y 4.12).

Tabla 4.12. Número de actividades laborales de los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables posgrado y estrato socioeconómico.

Encuestados que ejercen la profesión (64,3%)	Con posgrado %		Estrato socioeconómico %			
	Sí	No	1+2	3	4	5+6
Una actividad o empleo	63,6	77,3	75,9	74,3	67,1	62,9
Dos actividades o empleos	31,4	20,8	21,7	23	29,2	31,4
Tres actividades o empleos	4,4	1,6	2	2,2	3,5	4,9
Cuatro actividades o empleos	0,7	0,2	0,4	0,4	0,2	0,8
Cinco actividades o empleos	0	0,1	0	0,1	0	0

Tipo de contrato

Como puede apreciarse en la Tabla 13, la modalidad de contratación que prevalece entre los psicólogos en ejercicio es la de prestación de servicios (44.5%), seguida por las del contrato a término fijo e indefinido, muy cercanas entre ellas. Entre los hombres, aparecen proporciones más altas de profesionales contratados a término fijo, por honorarios y por proyecto (contrato por obra o labor contratada), mientras que entre los profesionales posgraduados resulta más alta la proporción de personas contratadas a término fijo, indefinido y por honorarios (Tabla 4.13.).

Tabla 4.13. Tipo de contrato de los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables sexo y posgrado.

Encuestados que ejercen la profesión (64,3%)	% Total	% Sexo		% Con posgrado	
		Hombre	Mujer	Sí	No
Prestación de servicios	44,5	43,5	44,8	39,3	48,9
Término fijo	27,9	31,4	26,9	32,9	23,7
Indefinido	27,5	29,1	27,1	31,8	23,8
Honorarios	11,7	17	10,1	15	8,8
Por proyecto	5,8	7,4	5,3	5,8	5,8
Destajo	2,1	2,2	2,1	2,3	2
Integral	1,2	1,1	1,2	1,2	1,1
Básico	1	1,4	0,9	1,1	0,9
<i>Ad Honorem</i>	0,8	0,6	0,8	0,7	0,8

Sectores de la economía.

La educación es el sector que más contrata los servicios de los profesionales en psicología; le siguen el sector salud, el de servicios, el estatal y el industrial, entre otros. Se encuentra una mayor proporción de hombres trabajando para los sectores de la educación, la salud y el

Estado, mientras que las mujeres tienen más presencia en el sector social y el de organizaciones no gubernamentales. Se observa también que con el aumento de edad y con la realización de estudios de posgrado aumenta la participación en el sector educativo, y que la presencia de profesionales que han realizado posgrados es menor en los sectores de servicios, el social y el de ONG's (Tabla 4.14.).

Tabla 4.14. Principales sectores de la economía en los que trabajan los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables sexo, edad y posgrado.

Encuestados que ejercen la profesión (64,3%)	% Sexo			% Rango de edad					% Con posgrado	
	Total	Hombre	Mujer	20 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 45 años	Más de 46	Sí	No
Educación	36,9	45,2	34,5	33,1	30,1	38,9	42,2	51,7	45,6	29,4
Salud	27,3	29,3	26,7	24,8	27,2	29,3	26,2	27,7	28,3	26,4
Servicios	24,8	22,6	25,4	23,6	26,9	23,2	22,8	25,8	22,2	26,9
Estatal	18,4	22	17,4	14,3	17,8	20,4	19,4	18,5	18,9	18
Industrial	7,8	7,7	7,8	8	7,8	7,6	8,6	6,3	7,6	7,9
Financiero	2,1	2,3	2	2,9	1,9	2,3	1,3	3	2,1	2,1
ONG	1,4	0,8	1,5	1,3	1,6	1,3	0,9	1,5	1	1,7
Sector de la economía Social	1,4	1,2	1,5	2,2	1,2	1,3	1,1	0,4	0,4	2,3
Comercio	0,5	0,6	0,4	0	0,6	0,6	0,6	0	0,3	0,6
Investigación de Mercados	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,1	0,4	0,4	0,1	0,4
Investigación	0,2	0	0,3	1	0,3	0,1	0	0	0,2	0,3
Consultoría	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0	0,4	0,4	0,1	0,4
Transporte	0,2	0	0,3	0	0,3	0,4	0	0	0,1	0,3
Telecomunicaciones	0,2	0,5	0,1	0,3	0,2	0,1	0,2	0,4	0,2	0,3
Sector Público	0,2	0,2	0,2	0	0,3	0,3	0,2	0	0,3	0,1
Privado	0,2	0,5	0,1	0,3	0,1	0,1	0,4	0,4	0,2	0,2
Organizacional	0,2	0,2	0,2	1	0,1	0,1	0	0,4	0,2	0,2
Construcción	0,2	0,2	0,2	0	0,2	0,4	0,2	0	0,1	0,3
Otros	3,4	7,4	2,8	6,4	5,8	3,4	5,6	7,1	6	7,8

Régimen jurídico. Tres cuartas partes de las actividades laborales que realizaban los psicólogos en ejercicio encuestados, habían sido contratadas para organizaciones de carácter privado. El resto habían sido contratadas por organizaciones de carácter público y mixto.

Áreas laborales. Como puede apreciarse en la Tabla 15, el área laboral que prevalece entre los psicólogos en ejercicio es la de recursos humanos (33.3%); le siguen la de la docencia, la consultoría, las administrativas y la de investigación. Se observa una mayor proporción de profesionales mayores de

36 años, en su gran mayoría hombres, trabajando en las áreas de docencia, consultoría e investigación, mientras que la proporción de mujeres menores de 36 años es mucho mayor en el área de recursos humanos (Tabla 4.15.).

Tabla 4.15. Principales áreas laborales en las que trabajan los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables sexo y edad.

Encuestados que ejercen la profesión (64,3%)	%	% Sexo		% Rango de edad				
		Total	Hombre	Mujer	20 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 45 años
Recursos humanos	33,3	26,3	35,4	38,9	36	30,1	32,5	26,6
Docencia	24,8	37,3	21,1	18,2	16,2	24,5	34,2	47,6
Consultoría	19,3	25,5	17,4	16,6	18,3	16,9	21,3	28
Administrativa	14,4	14,2	14,5	12,7	13,3	13,2	17,8	17,3
Investigación	13,6	23,5	10,7	15,3	8,6	13,6	16,4	25,1
Aseguramiento de la calidad	3,3	4,2	3	3,2	2,9	4,3	3,4	2,2
Organizaciones y métodos	3,2	4	2,9	4,5	3,8	2,7	1,9	2,6
Clinica	3,1	2,9	3,2	2,2	3,3	3,7	2,1	4,1
Salud	2,5	2,8	2,4	2,5	2,2	2,7	2,8	2,6
Relaciones Públicas	1,6	1,7	1,6	1,3	1,3	1,4	2,1	3
Social	1,6	1,4	1,7	2,5	1,5	2,3	0,9	0,4
Comercial	1,5	3,3	1	1,6	1,1	1,6	1,5	3,3
Auditoría	1,5	2,3	1,3	1,3	1,7	1,6	1,1	1,8
Asistencial	1,5	1,7	1,4	1,6	1,8	1,7	0,7	1,1
Salud Pública	1,2	1,2	1,2	0,6	1,3	2	0,6	0,4
Educativa	1,1	1,1	1,1	1	0,9	1,1	1,5	1,1
Comunicación y medios	1,1	2,3	0,7	1	0,8	0,9	1,5	1,8
Asesoría	0,8	1,1	0,8	0	1,2	1	0,7	0,4
Comunitaria	1,5	2	1,4	0,3	1,9	1,9	1,6	0,7
Diseño, publicidad y mercadeo	0,7	1,1	0,6	1,6	0,8	0,4	0,4	1,1
Otras	14,6	24,5	14	16,2	23,8	20,7	21,6	21,2

No se encontraron mayores correlaciones entre el área laboral y el estrato socioeconómico de los profesionales, salvo que entre los psicólogos clasificados en los estratos 5 y 6 se encuentra una mayor proporción de profesionales laborando en las áreas administrativas, de consultoría y de investigación (Tabla 4.16.).

Por su parte, entre los profesionales que no han realizado estudios de posgrado se observa una mayor proporción de psicólogos laborando en

el área de recursos humanos que entre los que sí se han titulado a ese nivel, contrario a lo que pasa con los psicólogos laborando en consultoría, administración, investigación y docencia (Tabla 4.16).

Tabla 4.16. Principales áreas laborales en las que trabajan los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables posgrado y estrato socioeconómico.

Encuestados que ejercen la profesión (64,3%)	Con posgrado %		Estrato socioeconómico %			
	Sí	No	1+2	3	4	5+6
Recursos humanos	29,6	36,5	28,4	35,1	34,2	31,7
Docencia	35	16	24,9	23,2	26,1	27,1
Consultoría	20	18,6	17,7	17,8	20,6	22,9
Administrativa	16,3	12,8	14,9	14,6	13,8	14,7
Investigación	20,9	7,3	7,9	11,9	16	20,6
Aseguramiento de la calidad	3,5	3,1	3,3	3,2	4,1	1,8
Organizaciones y métodos	2,8	3,4	4,4	2,6	3,3	3,1
Clínica	3,3	2,9	2,4	2,5	3,8	4,4
Salud	2,4	2,6	3,3	2	2,5	3,4
Relaciones Públicas	1,4	1,9	2,6	1,3	1,5	1,8
Social	0,9	2,2	0,9	2,2	1,6	0,8
Comercial	1,4	1,6	2	1,1	1,9	1,8
Auditoría	1,7	1,4	1,1	1,8	1,2	1,8
Asistencial	1,6	1,4	1,5	1,6	1,6	1
Salud Pública	1,2	1,2	1,5	1,2	1,1	1
Educativa	1	1,2	0,9	1	1,1	1,5
Comunicación y medios	1,1	1	0,7	1,3	1,2	0,3
Asesoría	0,9	0,8	1,1	0,8	0,6	1
Comunitaria	1	2	2	1,4	1,3	1,8
Diseño, publicidad y mercadeo	0,8	0,7	0	0,7	0,9	1,5
Otras	24,9	27,4	20,5	25,5	19,4	21,3

Cargos o posiciones laborales. La denominación con la que con más frecuencia se nombra el cargo o posición laboral de los profesionales en ejercicio es la de “Psicólogo” (frecuentemente acompañada de un segundo calificativo como “clínico”, “organizacional”, etc.), seguida de la de “Docente”, que es más recurrente entre los hombres y profesionales mayores de 31 años. Se advierte que son pocos los psicólogos ejerciendo cargos de mando como “Jefe”, “Gerente” o “Director” (Tabla 4.17).

Tabla 4.17. Principales cargos que tienen los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables sexo y edad.

	Encuestados que ejercen la profesión (64,3%)	Total	Sexo %		Rango de edad %				
			Hombre	Mujer	20 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 45 años	Más de 46
		27,5	22,9	28,9	33,8	31,1	28,3	21,3	17
	Docente	10,2	15,9	8,6	3,5	5,6	11,5	16,6	19,9
	Psicóloga clínica	2,2	0	2,9	1,3	3,1	1,7	2,2	1,5
	Psicóloga de selección	1,5	0	1,9	3,2	2,2	1,1	0,4	0
	Profesional universitario	1,5	1,5	1,5	0,6	1,4	1,1	2,6	1,5
	Analista de selección	1,1	0,5	1,2	1,3	2	0,7	0	0
	Psicólogo clínico	0,9	3,7	0,1	0,6	1,2	0,3	1,3	1,5
Denominación del/los cargos	Consultora	0,9	0	1,1	0,3	0,5	0,4	2,2	1,5
	Profesional psicosocial	0,8	1,4	0,7	0,3	1,3	0,9	0,7	0
	Consultor	0,8	2,3	0,3	0,3	0,1	1,4	0,6	2,6
	Psicoterapeuta	0,7	1,1	0,5	0,3	0,1	0,9	1,1	1,8
	Independiente	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,4	1,3	0,4
	Gerente	0,6	1,7	0,3	0	0,3	0,7	0,4	3
	Orientadora	0,5	0	0,7	0,3	0,6	0,9	0,4	0
	Directora	0,5	0	0,6	0	0,5	0,4	0,4	1,5
	Jefe de recursos humanos	0,5	0,2	0,5	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4
	Terapeuta	0,4	0,6	0,4	0,3	0,7	0,1	0	1,1
	Psicóloga consultora	0,4	0	0,5	0,6	0,6	0,4	0,2	0
	Tutor	0,4	0,8	0,3	0	0,4	0,7	0,2	0,4
	Coordinadora de gestión humana	0,4	0	0,5	0,3	0,5	0,6	0,2	0
	Contratista	0,4	0,9	0,2	0,6	0,4	0,4	0,4	0
	Otras	30,6	98,1	25,1	62,3	67,4	56,1	80,9	101,2

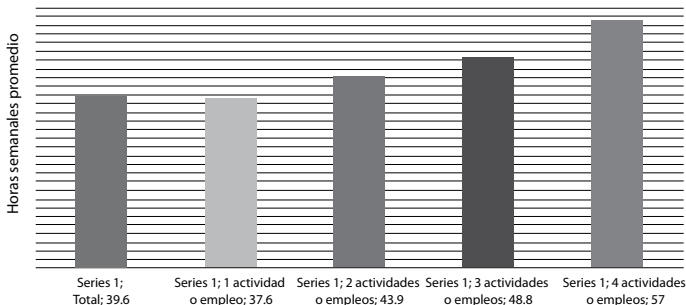
Entre los encuestados de los estratos socioeconómicos 4, 5 y 6, se observa un ligero aumento en la proporción de profesionales cuya denominación de cargo va asociada a una especialidad como psicólogo clínico, consultor, psicoterapeuta, entre otras. En correspondencia, entre los psicólogos posgraduados aparecen con más frecuencia los cargos para los que se requieren estudios complementarios, tal es el caso de "psicoterapeuta", por ejemplo (Tabla 4.18.).

Tabla 4.18. Principales cargos que tienen los encuestados en ejercicio, a la luz de las variables posgrado y estrato socioeconómico.

Encuestados que ejercen la profesión (64,3%)	Con posgrado %		Estrato socioeconómico%			
	Sí	No	1+2	3	4	5+6
Psicólogo/a	21,1	33	33,5	28,4	26,3	20,4
Docente	18,6	3,1	7,9	9,5	12,8	10,1
Psicóloga clínica	2,6	1,9	1,1	1,9	2,7	3,6
Psicóloga de selección	0,7	2,2	2,6	1,5	1,5	0,3
Profesional universitario	1,7	1,3	1,8	2	1,1	0,5
Analista de selección	0,4	1,6	0,9	1,4	0,7	0,8
Psicólogo clínico	1,3	0,6	1,3	0,8	0,9	1
Consultora	0,8	0,9	0,4	0,6	1,5	1
Profesional psicosocial	0,8	0,8	0,7	1,1	0,6	0,8
Consultor	1,1	0,5	0,2	0,6	1,1	1,3
Psicoterapeuta	1,2	0,2	0	0,2	1,2	1,8
Independiente	0,5	0,8	0,7	0,8	0,1	1
Gerente	1,2	0,1	0	0,6	1	0,8
Orientadora	0,5	0,6	0,7	0,7	0,5	0
Directora	0,6	0,4	0,7	0,2	0,5	1,3
Jefe de recursos humanos	0,2	0,7	0	0,6	0,5	0,5
Terapeuta	0,4	0,5	0	0,5	0,2	1
Psicóloga consultora	0,4	0,5	0,2	0,6	0,4	0,3
Tutor	0,5	0,3	0,7	0,2	0,6	0,3
Coordinadora de gestión humana	0,4	0,4	0	0,2	1	0
Contratista	0,5	0,3	0,2	0,4	0,2	0,8
Otras	97,2	90,1	62,4	79,3	60,5	97,2

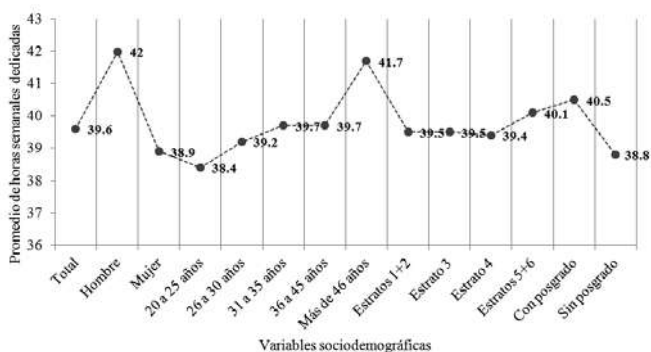
Dedicación laboral. El promedio semanal de horas que los psicólogos en ejercicio dedican a sus labores es de 39,6. La inversión semanal de tiempo en actividades profesionales aumenta conforme aumenta el número de empleos o labores contratadas, pasando de una dedicación de 37,6 horas promedio entre quienes tienen un solo trabajo, a una de 57 horas promedio en quienes tienen hasta cuatro empleos o actividades (Figura 4.3).

Figura 4.3. Dedicación semanal promedio de los psicólogos en ejercicio, según número de actividades o empleos.



Vista y comparada a la luz de cada subgrupo muestral, la dedicación laboral semanal promedio resulta por encima de la media entre los hombres, los profesionales mayores de 46 años, los profesionales pertenecientes a los estratos socioeconómicos 5 y 6, y los psicólogos posgraduados. Son las mujeres, los profesionales entre 20 y 25 años y los profesionales sin posgrado los que tienen una dedicación laboral más alejada de la media, por debajo (Figura 4.4).

Figura 4.4. Dedicación semanal promedio de los psicólogos en ejercicio según variables demográficas.



Remuneración. Aunque el tema de la remuneración de los encuestados será el centro del próximo capítulo, resulta apropiado adelantar aquí que los psicólogos que no ejercen la profesión tienden a obtener más trabajos con remuneraciones menores a \$900.000 (1,68 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes –SMLMV-), mientras que los psicólogos que ejercen la profesión obtienen muchos más trabajos con ingresos entre ese límite y \$10.000.000 (18,67 SMLMV). Así, por ejemplo, mientras que el 13% de los psicólogos que no ejercen ganan entre 1,5 y 5 millones de pesos, el 43% de los psicólogos en ejercicio también lo hacen.

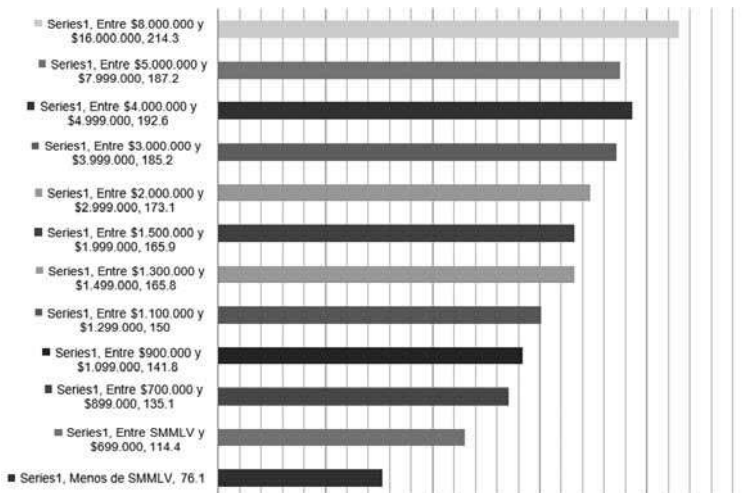
Tabla 4.19. Ingresos mensuales totales de los encuestados a la luz de la variable ejercicio profesional.

Encuestados		% Total	% Trabaja como psicólogo/a en la actualidad	
			Sí	No
Total ingresos mensuales por todas las actividades laborales	Menos de SMLMV	17,6	4,5	42
	Entre SMLMV y \$699.000	9,1	6,4	14,1
	Entre \$700.000 y \$899.000	7,9	7,7	8,3
	Entre \$900.000 y \$1.099.000	10,3	11,1	8,6

Total ingresos mensuales por todas las actividades laborales	Entre \$1.100.000 y \$1.299.000	10,5	12,1	7,4
	Entre \$1.300.000 y \$1.499.000	9,8	12	5,8
	Entre \$1.500.000 y \$1.999.000	16,3	21,6	6,5
	Entre \$2.000.000 y \$4.999.000	16,2	21,4	6,5
	Entre \$5.000.000 y \$7.999.000	1,6	2,1	0,6
	Entre \$8.000.000 y \$9.999.000	0,4	0,6	0,1
	Entre \$10.000.000 y \$15.000.000	0,2	0,2	0,1
	Más de \$15.000.000	0,1	0,1	0,1

Para la lectura de los ingresos promedio totales de los psicólogos en ejercicio, habrá que tener en cuenta el tiempo que dedican al ejercicio de sus labores, así se podrá apreciar, por ejemplo, que quienes ganan menos de un SMLMV dedican sólo 76 horas mensuales en promedio a sus labores (lo que sería menos del 40% de la jornada ordinaria de trabajo mensual) y quienes ganan entre 8 y 16 millones de pesos invierten 22 horas más de trabajo al mes, 11% más de las que dedica un trabajador ordinario (Figura 4.5).

Figura 4.5. Dedicación mensual promedio de los psicólogos en ejercicio según ingreso total mensual



Estabilidad laboral. Este aspecto se midió, para este caso, en términos de a) tenencia de empleo al momento del grado, b) rotación laboral y c) percepción de estabilidad en el trabajo actual, a saber:

- a) **Tenencia de empleo al momento del grado.** El 48,2% de los psicólogos encuestados contaban ya con un empleo al momento de obtener su grado en psicología; esto parecía ocurrir con más frecuencia entre los hombres y entre quienes se graduaron hace más de una década (Tabla 20).

Tabla 4.20. Distribución de encuestados según si tenían empleo al momento del grado como psicólogos a la luz de las variables sexo y rango de edad.

Encuestados	%	% Sexo		% Rango de edad					
		Hombre	Mujer	20 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 45 años	Más de 46	
Tenía empleo al momento del grado como psicólogo/a	Sí	48,2	53,2	46,9	35,3	41,5	49,2	60,4	68,8
	No	51,8	46,8	53,1	64,7	58,5	50,8	39,6	31,2

b) **Rotación laboral.** La rotación, bien sea por movilidad laboral o bien por ascenso, parece ser relativamente baja entre los encuestados: aproximadamente el 85% de los psicólogos de la muestra no habían cambiado de trabajo o sólo lo habían hecho entre 1 y 4 veces para el momento de su participación en este estudio. En promedio, los encuestados cambiaron de trabajo 2,4 veces luego de haber obtenido su grado profesional (Tabla 4.21).

Tabla 4.21. Veces que han cambiado de trabajo los encuestados luego de su fecha de grado.

Encuestados	% Veces que ha cambiado de trabajo											
	Ninguna	1 vez	2 veces	3 veces	4 veces	5 veces	6 veces	7 veces	8 veces	9 veces	10 veces	11 o más veces
% Muestra	25,2	16,1	17	15,8	9,7	7	3,6	1,8	1,2	0,3	1,4	0,7

Ahora bien, estos datos deben leerse teniendo en cuenta que el mayor grupo de la muestra encuestada tiene entre 26 y 35 años de edad, lo que les da la posibilidad de sumar aproximadamente entre tres y doce años de experiencia laboral, y con ello, muy poco tiempo para una alta rotación (Tabla 4.22).

Tabla 4.22. Promedio de veces que han cambiado de trabajo los encuestados luego de su fecha de grado a la luz de la variable edad.

Encuestados	% Rango de edad				
	20 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 45 años	Más de 46 años
% Total en la muestra	13	36	24	18	9
Promedio de veces que han cambiado de trabajo desde el grado	0,8 veces	1,9 veces	3,0 veces	3,4 veces	3,6 veces

Como sería de esperar, con el aumento en el tiempo de experiencia profesional, aumentan las probabilidades de rotación laboral (Tabla 23).

Tabla 4.23. Rotación laboral de los encuestados según años de experiencia

Encuestados	% Años de experiencia (desde el año del grado)					
	Más de 31	Entre 21 y 30	Entre 15 y 20	Entre 11 y 14	Entre 5 y 10	Entre 1 y 4
% Total de la muestra	0,4	2,3	4,8	4,3	24	53,8
% No han cambiado de trabajo	0	4,7	3,7	6,3	6,3	34,7
% Han cambiado de trabajo entre 1 y 4 veces	73,9	52	42	54,4	65,7	61,7
% Han cambiado de trabajo más de 5 veces	26	43,4	54,6	39,4	28	3,6

Por su parte, quienes más han rotado de trabajo se encuentran clasificados en los estratos socioeconómicos 3 y 4. La mayor proporción de profesionales que han permanecido en su primer trabajo se encuentra en los estratos 1, 2 y 3, mientras que la mayor proporción de psicólogos que han rotado entre una y cuatro veces se encuentra en los estratos 4, 5 y 6. De otro lado, quienes cuentan con estudios de posgrado rotan más que quienes no los tienen, lo mismo que quienes se dedican al ejercicio de la psicología (Tabla 4.24).

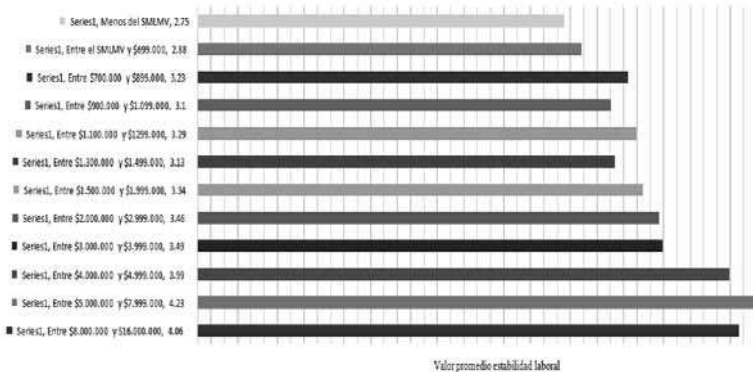
Tabla 4.24. Rotación laboral de los encuestados según estrato socioeconómico, estudios de posgrado y ejercicio de la profesión.

Encuestados	Estrato socioeconómico				Con posgrado %		Ejerce la profesión	
	1+2	3	4	5+6	Sí	No	Sí	No
% Total de la muestra	19	43	26	12	40	60	64	36
% No han cambiado de trabajo	33,8	26,2	19,7	20,6	15,7	31,5	19,8	35
% Han cambiado de trabajo entre 1 y 4 veces	55,7	58,1	60,2	61,5	61	57,1	61,4	53,5
% Han cambiado de trabajo más de 5 veces	10,5	73,8	39,8	17,9	23,3	11,4	18,8	11,5
Promedio de veces que han cambiado de trabajo desde el grado	1,9	2,4	2,8	2,7	3,1	2,0	2,7	1,9

c) **Percepción de estabilidad.** Los encuestados que para el momento de participar en este estudio se encontraban ejerciendo la profesión, calificaron en una escala entre 1 y 5 qué tan estable en el tiempo percibían su permanencia en su trabajo actual (para el caso de los multi-empleados, su trabajo principal), siendo 1 “muy inestable” y 5 “muy estable”. En promedio, los psicólogos encuestados que ejercen la profesión, calificaron la estabilidad de sus trabajos con 3,4 puntos.

Al cruzar estas calificaciones con el total de ingresos mensuales recibidos producto de su(s) trabajo(s), se encuentra una interesante relación directa entre percepción de estabilidad e ingreso (Figura 4.6).

Figura 4.6. Calificación promedio de la estabilidad en el trabajo actual, percibida por los encuestados que ejercen la profesión, según ingreso total mensual (escala 1 a 5).



Satisfacción. Los encuestados en ejercicio calificaron su satisfacción profesional con su(s) trabajo(s) con un puntaje promedio de 3,7 y la satisfacción con el ingreso que reciben por cuenta de su(s) trabajo(s) con un promedio de 3 puntos, ambos en una escala de 1 a 5. Curiosamente, se puede observar una relación directa entre la calificación de ambos tipos de satisfacción y el ingreso total mensual recibido, así: quienes califican con un menor valor su satisfacción profesional, tanto como su satisfacción con su remuneración, son quienes menos ingresos reciben (Figuras 4.7 y 4.8).

Figura 4.7. Nivel promedio de satisfacción profesional de los psicólogos en ejercicio según ingresos mensuales.

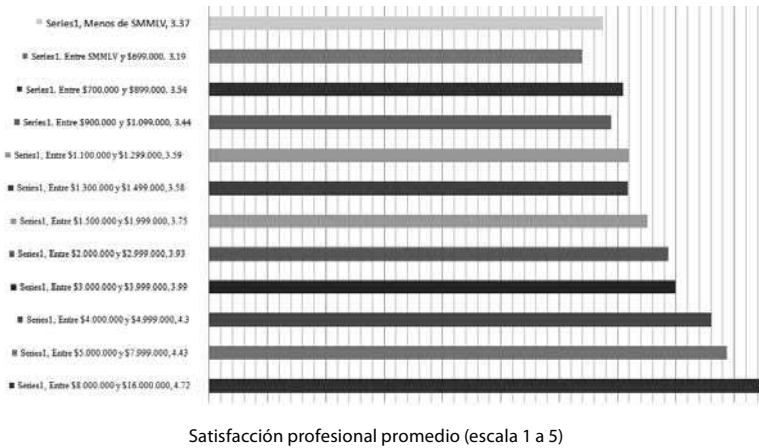
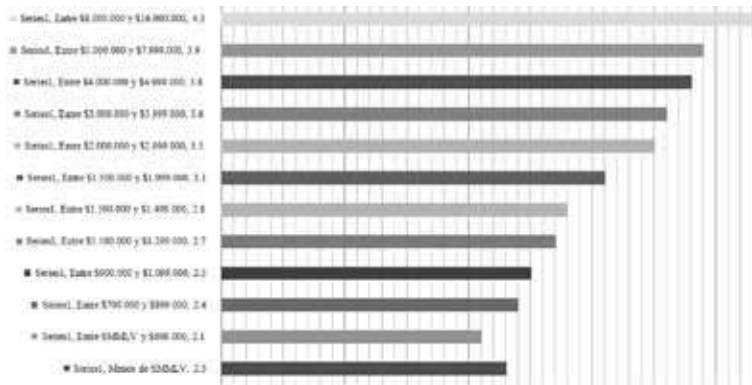


Figura 4.8. Nivel promedio de satisfacción con la remuneración de los psicólogos en ejercicio según ingresos totales mensuales.



Nota. En el rango 4,3 - 2,5 se encuentran diferencias significativas al 95% Satisfacción promedio con la remuneración (escala 1 a 5)

4.04 El perfil laboral y ocupacional del psicólogo en Colombia

Como puede apreciarse a través de los datos anteriormente presentados, el perfil laboral del psicólogo en Colombia, aunque presenta unas variaciones importantes que se han ido dando con el desarrollo mismo de la disciplina, continúa privilegiando como escenario laboral las áreas convencionales, haciendo demasiado lenta la apertura a nuevos escenarios o campos de aplicación, lo cual puede estar dando por las pocas opciones laborales para quienes las seleccionan como áreas de especialización.

Del estudio también se desprende que si bien es cierto que es alto el número de profesionales recién egresados que cuentan con un empleo y que éste representa una ligera estabilidad en el trabajo, las tasas de desempleo para los profesionales de la psicología son equivalentes a las tasas de desempleo generales del país. Sin embargo, los salarios percibidos no son significativamente mayores para el recién egresado como psicólogo con relación a los egresados de otras profesiones, haciendo que se perciba como una necesidad, cada vez más imperiosa, el realizar estudios complementarios para poder ingresar al campo laboral o percibir mayor remuneración.

Así mismo, se observa que los campos donde mayores ofertas laborales se ofrecen son los relacionados con el área industrial, específicamente en las áreas de recursos humanos y la educación, en donde se percibe una tendencia más alta de favorabilidad hacia las mujeres. Sin embargo, vale la pena anotar que las profesionales en psicología no parecen tener mayor acceso a las posiciones de más alta jerarquía en las organizaciones, haciendo que su ejercicio generalmente se quede en las áreas en donde se requieren los conocimientos básicos que les brinda la disciplina.

Otra área que ofrece un nivel importante de ocupación es la relacionada con la docencia y la capacitación, percibiéndose con mayor favorabilidad para las personas de más edad, debido quizá a que en ella se privilegia tanto la experiencia como la realización de estudios superiores. En este punto vale la pena anotar que para la permanencia en este sector se exige la realización de estudios de formación avanzada, lo cual podría estar ligado al aumento en los escalafones establecidos, con el consecuente aumento salarial que representa.

Por su parte, la alta ocupación de profesionales sin posgrado en las áreas sociales y comunitarias, se explicaría no porque no sea requerida

la formación avanzada en estas áreas, sino porque no son muchas las opciones de formación existentes en ellas, contrario a lo que ocurre en áreas como recursos humanos o psicología clínica. Por demás, en áreas de alto impacto como estas últimas los estudios de formación avanzada resultan indispensables para los empleadores.

Ahora bien, se puede observar una tendencia importante relacionada con la edad y el nivel de ocupación en las diferentes áreas de la psicología, de acuerdo con los resultados, las personas de menor edad son quienes tienen acceso a trabajos con contrato laboral fijo, lo cual evidencia la tendencia del país a contratar gente más joven con menores exigencias laborales.

Finalmente, si bien es cierto, que con el ejercicio de la profesión se puede llegar a obtener un nivel de ingresos importante, comparativamente con el obtenido en otras profesiones, también lo es el hecho de que para ello se requiere de una alta dedicación laboral y, en ocasiones, hasta del multiempleo, lo que representa un aumento significativo de la carga laboral para los psicólogos.

4.05 Consideraciones finales

Los resultados de este estudio obligan a todos los actores socialmente responsables a repensar el papel de la psicología en el país y el impacto del ejercicio de los psicólogos y psicólogas en nuestra sociedad.

En este sentido, las instituciones encargadas de la formación de los profesionales en la disciplina, se tendrán que ver obligadas a revisar, a la luz de estos resultados, los perfiles y competencias con que están formando a sus egresados, no sólo para responder a las necesidades nacionales sino a la empleabilidad de sus egresados, sin que ello implique limitar la formación lo meramente técnico o rentable, con lo que se correría el riesgo de facilitar la sustitución de los psicólogos y psicólogas en el mercado laboral por trabajadores con énfasis más técnicos o tecnológicos.

Así mismo, este estudio insta a las instituciones educativas a enfatizar en la formación en las áreas básicas y en investigación, para que éstas no sean sólo obligaciones curriculares, sino conocimientos y competencias profesionales que les permitan abordar las diferentes problemáticas laborales con un pensamiento científico, que redunde en un mayor posicionamiento profesional, en el que se reconozca al psicólogo no sólo

como alguien que hace sino alguien que sabe hacer desde la ciencia.

De igual manera, los resultados de este estudio también son un llamado a dar mayor énfasis a los nuevos campos de especialización de la psicología dentro de los programas de pregrado, investigación y práctica profesional de las instituciones formadoras, para procurar que las expectativas profesionales de los estudiantes no se limiten a los campos convencionales de la psicología, sino que se amplíen a otras áreas no sólo de alto impacto social y científico, sino de mejor posicionamiento laboral, menor competencia ocupacional y mayor remuneración económica.

Es así que las instituciones de formación están llamadas a cerrar la brecha existente entre la academia y los diferentes escenarios de ejercicio profesional del psicólogo, lo que les implica, no sólo revisar este estudio y hacer ejercicios de autoevaluación, sino a plantearse serias investigaciones sobre las competencias de sus egresados, las tendencias profesionales internacionales, los contextos emergentes del ejercicio profesional y los problemas a advertir; todo no sólo para garantizar la empleabilidad y ocupación de sus graduados sino para mejorar la participación de los y las psicólogos en el proyecto de país de esta generación.

Referencias

- CEPAL/OIT (2010). Boletín N° 4. Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Diciembre 2010. En: <http://www.eclac.org/publicaciones>
- DANE, (2010). Boletín N° 4. *Principales Indicadores del Mercado Laboral, febrero de 2010*. Marzo 31. En: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_ech_feb10.pdf
- DANE, (2011a). Boletín N° 4. *Producto interno bruto-cuarto trimestre de 2010*. Marzo 24. En: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bolet_PIB_IVtrim10.pdf
- DANE, (2011b) Boletín N° 6. *Principales Indicadores del Mercado Laboral, junio de 2010*. Julio 29. En: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_ech_jun11.pdf
- Ministerio de la Protección Social (2010). Boletín N° 4. *Principales Indicadores Laborales*. (Ed.) Dirección General de Promoción del Trabajo. Grupo de Fomento de Programas de Trabajo. Abril de 2010.

5

Condiciones
salariales

del psicólogo colombiano

*Diego Castrillón Moreno y
Daniel Camilo Aguirre*

5.01 Introducción

La mayoría de las personas aspira a tener una remuneración justa en términos sociales y legales, y coincidente con su nivel de conocimientos, experticia y experiencia. Además, esperan el reconocimiento de su rol, respeto a los límites y posibilidades de éste y condiciones de estabilidad, desarrollo de carrera y ambientes sanos de trabajo. Este capítulo tratará de relacionar los tipos de salarios e ingresos con diferentes variables, identificación de sus variabilidades y una propuesta inicial de tabla salarial desde el Colegio Colombiano de Psicólogos.

En capítulos anteriores, se presentaron las condiciones educativas y laborales de los psicólogos en Colombia; el presente capítulo pretende ser un complemento a ellos en términos de salarios.

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 53, hace referencia al salario como una remuneración mínima vital y móvil, principio a tomar en cuenta dentro del Estatuto de Trabajo, contemplando igualdad de oportunidades para los trabajadores e irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales. Respecto del concepto de salario mínimo, vital y móvil, la Corte Constitucional ha señalado en variada jurisprudencia que a través de dicho concepto se concreta la protección que el trabajo debe recibir del Estado. Así se ha señalado:

El establecimiento del salario mínimo vital y móvil expresa una forma específica a través de la cual se concreta la protección especial que el trabajo debe recibir del Estado y de la sociedad. Si la remuneración que el trabajador obtiene no le permite satisfacer las necesidades -materiales, sociales y culturales- que se reputan indispensables para reponer sus energías y, además, llevar una vida social y familiar normal, ella no estará a la altura de la persona humana y no podrá ser reputada digna, pues, dejará de servir como instrumento para construir una existencia libre y valiosa.

También ha manifestado que:

La institución del salario mínimo se enmarca dentro de aquellas políticas destinadas a lograr una justicia social, pues constituye una medida especial de protección a quienes por su condición económica se encuentran en situación de vulnerabilidad manifiesta. -Busca así el legislador menguar la desigualdad y de esta manera cumplir con el propósito señalado por el constituyente en el artículo 13 de la Carta, que ordena al Estado promover las condiciones requeridas para que la igualdad sea real y efectiva, mediante la adopción de medidas en favor de grupos discriminados o marginados, como también proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica o física se encuentran en situación de debilidad manifiesta.

Está claro que los trabajadores que reciben hasta el salario mínimo se encuentran en una situación de vulnerabilidad, por lo que es menester rodearlos de una protección superior a la que ordinariamente debe prodigarse a un trabajador en condiciones normales, medida que se justifica en razón de la función que cumple ese tipo de retribución en el Estado Social de Derecho, pues permite que el trabajador que la percibe pueda proyectar una vida digna y decorosa, y alcance así los objetivos que se ha propuesto en los ámbitos social y familiar. Es así como, para proteger al trabajador que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, el Legislador ha configurado ciertas cautelas orientadas a proteger la importante institución laboral del salario mínimo. De esta manera, ha dispuesto que para fijarlo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y patronos y las condiciones de cada región y actividad; y, tratándose de los trabajadores del campo, la ley ordena que el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el patrono proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 127, propone que:

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o

denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (Senado de la República de Colombia, 2008).

La Corte Constitucional en su sentencia T – 174 de 1997 propone:

Es propio de la dignidad en que debe desenvolverse la relación laboral, que el trabajo se remunere proporcionalmente a su cantidad y calidad. Todo trabajo debe ser remunerado desde el primer minuto en que se presta, pues del salario depende la subsistencia del trabajador y el sostenimiento de su familia. Que se le pague por vincular su fuerza, su ingenio, su pericia y su tiempo a las finalidades de otro es algo que se constituye en derecho inalienable a partir del trabajo mismo y no por las solemnidades o trámites de índole legal o reglamentario con base en las cuales se haya pactado la prestación de servicios personales. El artículo 53 de la Constitución señala como postulado insustituible en el Estatuto del Trabajo que debe expedir el legislador, el de la "primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales". (Corte Constitucional de Colombia, 1997).

Así las cosas, la regulación y protección de las condiciones de relación trabajo – salario están legisladas por el Senado y protegidas por la Corte Constitucional en esta y otras sentencias de tutelas a la protección de derechos individuales, generando una concepción que propende por la protección de los derechos laborales de los trabajadores colombianos. Como el tipo de salario en Colombia está basado en el modelo de la oferta y la demanda (Mill, 1996), las regulaciones se conciben desde una base consensuada de un mínimo desde el que inicia la oferta de salarios para las personas sin ningún tipo de límite más allá de lo que el mercado propone. El salario mínimo en Colombia es de \$515.000 o US\$289,10 (con una tasa de cambio a \$1.781,33) para el año 2010 y de \$535.600 o US\$301 para el 2011. Este salario aún no incluye el auxilio de transporte, ni los beneficios por seguridad social y otros rubros. En el caso de las profesiones en general en Colombia, existen unos estándares de variabilidad salarial que están marcados por tres variables esencialmente (tipo de profesión, nivel de formación y experiencia) y por otras variables tangencialmente (sexo, ciudad, universidad de egreso y sector de la economía, entre

otros) (Ministerio de Educación Nacional, 2011). No obstante, para los psicólogos se cuentan las siguientes variables en orden jerárquico para ser contratado en una organización y asignarle el salario: experiencia laboral, conocimiento especializado en el área, universidad de egreso y estudios de posgrado. Las variables tangenciales son: tenencia de la Tarjeta Profesional, edad, género, dominio de software especializado, dominio de otro idioma y estado civil.

Se puede observar que para el año 2010 los salarios se comportan con variabilidad según el nivel de formación en general o en particular para todas las profesiones según las tablas expuestas a continuación y tomadas del Sistema de Información del Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional (Ministerio de Educación Nacional, 2011) y del estudio del Colegio Colombiano de Psicólogos con 4.576 psicólogos que contestaron la encuesta completa. En algunos casos, los valores coinciden, por lo que se exponen los datos del Ministerio de Educación Nacional y en otros casos, los del Colegio Colombiano de Psicólogos. La mayoría de los valores tienen comparación con el dólar americano para dar mayor claridad a lectores extranjeros. La tasa de cambio tomada es de \$1.781,33 pesos por cada dólar. Otros valores tienen, además, el concepto de salario mínimo, el cual es \$515.000 para Colombia en el 2010, para ayudar a entender el desplazamiento hacia arriba o la cercanía con éste.

5.02 Ingresos mensuales de profesionales en Colombia

Ingresos mensuales de profesionales generales en Colombia

Se presentan los datos de ingreso a través del concepto de salario de la población general de profesionales en Colombia, para tener datos de comparación con los profesionales de la psicología. Estos profesionales provienen de diferentes profesiones y niveles de formación y, por lo tanto, son una población general con diversas posibilidades de comparación que permite más opciones para extraer conclusiones. A continuación, se presentan los salarios mensuales de los profesionales en Colombia

expresados en pesos colombianos, en salarios mínimos comparativos y en dólares en la tasa de cambio vigente en el momento de escribir este capítulo.

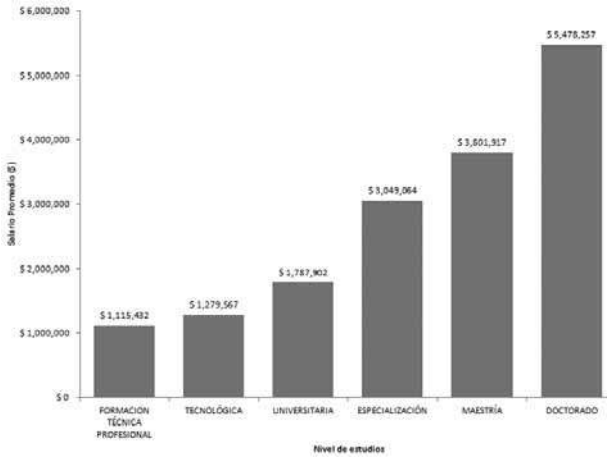
Tabla 5.1. Promedio salarial mensual por nivel de formación para todas las profesiones en Colombia.

Nivel académico	Nivel de formación	Medidas		
		Ingreso	Número de salarios mínimos	Comparativa En dólares
Pregrado	Promedio pregrado	1.394.300	2,71	782,73
	Formación técnica profesional	1.115.432	2,17	626,18
	Tecnológica	1.279.567	2,48	718,32
	Universitaria	1.787.902	3,47	1.003,69
Posgrado	Promedio posgrados	4.109.746	7,98	2.307,12
	Especialización	3.049.064	5,92	1.711,68
	Maestría	3.801.917	7,38	2.134,31
	Doctorado	5.478.257	10,64	3.075,37

El nivel de formación influye con diferencias fácilmente observables siendo ascendente su tendencia y con distancias salariales de hasta el doble, el triple o el quintuple entre formación profesional básica hasta posgrados. Sin embargo, las diferencias entre el nivel de formación tecnológica y universitaria de pregrado es de apenas un salario mínimo. Las diferencias significativas se pueden observar a nivel de especialización en adelante en comparación con la formación de pregrado.

Puede inferirse como conclusión lógica que ésta es una de las variables más definitorias en términos de salarios mensuales tal y como se expresó en la introducción. Los salarios en Colombia muestran una tendencia a incrementarse con proporciones geométricas dependiendo del nivel de formación, sin embargo, el reporte salarial sólo llega hasta el nivel de maestría en la mayoría de los sectores de la economía evaluados, como puede observarse en la tabla 8 y en ninguna de las valoraciones aparece el nivel de post doctorado por lo escaso de este nivel de formación.

Figura 5.1. Promedio salarial mensual por nivel de formación para todas las profesiones en Colombia.



Ingresos mensuales de profesionales de las ciencias sociales y humanas en Colombia

Las profesiones que se han tomado para las Ciencias Sociales y Humanas son Antropología, Artes Liberales, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Comunicación Social, Periodismo y afines, Deportes, Educación Física y Recreación, Derecho y afines, Filosofía, Teología y afines, Geografía, Historia, Lenguas Modernas, Literatura, Lingüística y afines, Psicología, Sociología, Trabajo Social y afines.

El comportamiento de los salarios para los profesionales de Ciencias Sociales y Humanas se puede observar en la tabla 5.2. y la figura 5.2.

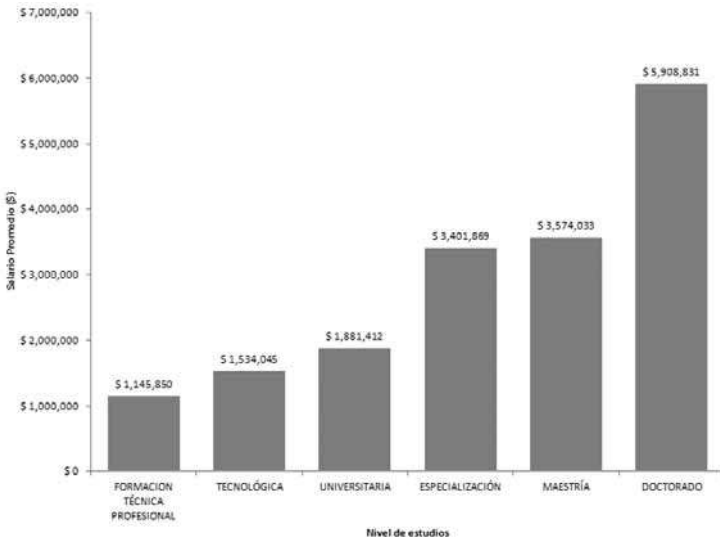
Tabla 5.2. Promedio salarial mensual por nivel de formación para profesiones de las Ciencias Sociales y Humanas en Colombia.

Nivel académico	Nivel de formación	Medidas		
		Ingreso	Número de salarios mínimos	Comparativa en dólares
Pregrado	Promedio pregrado	1.520.436	2,95	853,54
	Formación técnica profesional	1.145.850	2,22	643,26
	Tecnológica	1.534.045	2,98	861,18
	Universitaria	1.881.412	3,65	1.056,18

Posgrado	Promedio posgrados	4.294.911	8,34	2.411,07
	Especialización	3.401.869	6,61	1.909,74
	Maestría	3.574.033	6,94	2.006,38
	Doctorado	5.908.831	11,47	3.317,09

En esta tabla se puede observar más distancia entre los salarios profesionales en comparación con los de la formación técnica o tecnológica, y también se observan salarios más elevados si se comparan con los salarios de todas las profesiones propuestos en la tabla 5.1. La distancia entre la formación tecnológica y profesional no es tan amplia, pero si se accede a un posgrado, la diferencia se incrementa al doble o superior.

Figura 5.2. Promedio salarial mensual por nivel de formación para las profesiones de Ciencias Sociales y Humanas en Colombia.



Esta figura evidencia lo expuesto en la tabla 5.2. y se pueden observar las diferencias existentes entre los salarios obtenidos en la formación de pregrado y los posgrados para los profesionales de las Ciencias Sociales y Humanas.

Ingresos mensuales de los psicólogos en Colombia

En este apartado, se observarán los diferentes tipos de variables que afectan los ingresos mensuales de los psicólogos y el comportamiento según variables tales como el nivel de formación educativa, el sexo, la edad, el estrato socioeconómico, zona geográfica de vivienda, sector de la economía en el que trabaja, tipo de contrato, multi-empleo y si ha sido contratado por el sector público, privado o mixto. También se hará una comparación de su ingreso con los profesionales en general y con profesionales de las Ciencias Sociales y Humanas. De igual forma, se podrá dimensionar el nivel de satisfacción con el salario actual y el salario mensual deseado.

Según el Sistema de Información del Observatorio Laboral en Colombia, los salarios que se observan en la tabla 5.3., corresponden a los obtenidos por los profesionales en Psicología en Colombia según el nivel de formación para el año 2010. Los valores coinciden con los arrojados por el estudio realizado por el Colegio Colombiano de Psicólogos y por eso se proponen los presentados a continuación.

Tabla 5.3. Promedio salarial mensual por nivel de formación para profesionales de la Psicología en Colombia según el Sistema de Información del Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional.

Nivel académico	Nivel de formación	Ingreso	Medidas	
			Número de salarios mínimos	Comparativa En dólares
Pregrado	Promedio pregrado	1.628.485	3,16	914,20
	Universitaria	1.628.485	3,16	914,20
Posgrado	Promedio posgrados	3.384.912	6,57	1.900,22
	Especialización	2.317.886	4,50	1.301,21
	Maestría	2.879.850	5,59	1.616,69
	Doctorado	4.957.000	9,63	2.782,75

Si se comparan estos datos con los de las tablas 1 y 2, es claro que el promedio salarial de los psicólogos es más bajo que el promedio salarial para las profesiones en general y para las que componen las Ciencias Sociales y Humanas. La distancia es apreciable pues en casi todos los rubros son dos salarios mínimos (o US\$500) de diferencia en comparación con las otras

profesiones. Al interior de la tabla, se puede ver que la diferencia entre los niveles es de apenas un salario mínimo, excepto entre la maestría y el doctorado, en los que la diferencia se amplía a cuatro salarios mínimos.

Se hipotetiza que puede haber más de una explicación para este resultado. Es posible que los empresarios le estén dando un valor más bajo a las labores que cumplen los psicólogos en comparación con otros profesionales de las Ciencias Sociales y Humanas. También cuenta que no había hasta el momento alguna iniciativa de análisis laboral y salarial de los psicólogos emanada de una institución gremial y por lo tanto, poco se sabía de muchos de estos importantes aspectos y de las reflexiones que llevarán a acortar las distancias. También es posible que, en el juego de la oferta y la demanda, el creciente número de psicólogos esté generando una tendencia hacia la baja en la posibilidad de un mejor pago por sus labores como profesional en psicología.

Figura 5.3. Promedio salarial mensual por nivel de formación para los psicólogos en Colombia.

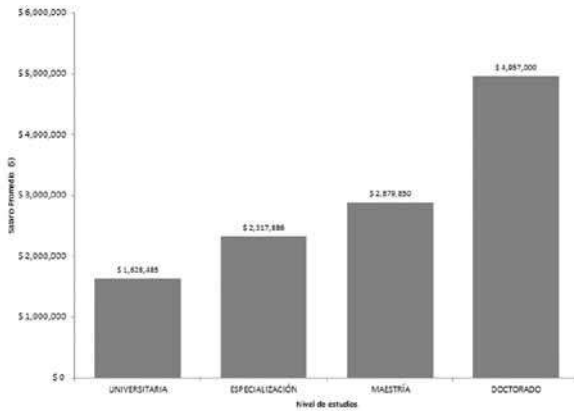


Tabla 5.4. Promedio salarial mensual por variables sociodemográficas para profesionales de la Psicología en Colombia según el estudio del Colegio Colombiano de Psicólogos.

	Sexo %			Rango de edad %					Estrato %			
	Total	Hombre	Mujer	20 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 45	46 o más	1 a 2	3.0	4.0	5 a 6
Menos del salario mínimo	17.6	15.9	18.0	31.5	20.0	14.2	11.5	7.1	25.1	18.8	13.1	10.9
\$515.000 a \$699.000	9.1	6.8	9.7	12.8	9.8	9.1	6.3	6.1	12.9	7.7	9.2	8.2
\$700.000 a \$899.000	7.9	7.2	8.1	13.3	9.0	6.1	6.1	3.8	10.7	8.2	6.3	6.1
\$900.000 a \$1099.000	10.3	8.9	10.6	10.1	12.9	10.0	8.0	5.3	11.6	11.3	9.6	6.1

\$1.100.000a\$1.299.000	10.5	9.7	10.7	11.7	11.4	11.0	9.3	5.8	11.9	11.9	8.6	7.0
\$1.300.000a\$1.499.000	9.8	9.3	10.0	9.4	10.0	10.6	10.9	5.8	8.2	11.2	9.7	7.7
\$1.500.000a\$1.999.000	16.3	15.5	16.5	8.3	16.1	19.6	18.6	16.5	12.6	16.5	18.6	16.5
\$2.000.000a\$4.999.000	16.2	21.3	14.9	2.8	10.7	18.0	25.9	35.8	6.6	13.6	21.5	29.2
\$5.000.000a\$7.999.000	1.6	3.8	1.0	0.0	0.2	1.1	2.4	9.4	0.0	0.6	2.5	5.5
\$8.000.000a\$9.999.000	0.4	0.9	0.3	0.2	0.1	0.1	0.9	2.3	0.1	0.1	0.8	1.3
\$10.000.000 a \$15.000.000	0.2	0.5	0.1	0.0	0.0	0.0	0.3	1.5	0.1	0.0	0.1	1.1
Más de \$15.000.000	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.2	0.0	0.5	0.1	0.0	0.0	0.5
Base	4,478.0	955.0	3,523.0	616.0	1,602.0	1,074.0	792.0	394.0	838.0	1,952.0	1,129.0	559.0

La base de datos total de psicólogos encuestados fue de cuatro mil quinientos setenta y seis (4.576) de todo el territorio colombiano, pero cuatro mil cuatrocientos setenta y ocho (4.478) reportaron salario, mientras que noventa y ocho personas (98) no lo hicieron. Se dividieron en novecientos cincuenta y cinco (955) hombres y tres mil quinientos veintitrés (3.523) mujeres. Para la adecuada interpretación de esta tabla, es necesario señalar que el salario mínimo en Colombia para el año 2.010 es de quinientos quince mil pesos (\$515.000) que equivale a doscientos noventa dólares (US\$290 con una tasa de cambio de mil setecientos ochenta y un pesos con treinta y tres centavos - \$1.781,33). Para el año 2.011, el salario mínimo es de quinientos treinta y cinco mil seiscientos pesos (US\$301).

Como elemento especial de esta tabla, se observa que el 18% de los psicólogos gana menos del salario mínimo en Colombia. Cuando se hace el análisis de cuántos de estos psicólogos se desempeñan en labores distintas a las de la profesión, se encuentra que son el 83%. También puede observarse que la experiencia es una variable muy importante, pues los salarios por encima de cuatro (4) salarios mínimos sólo se observan en alta proporción en personas que tienen mayor edad y la tendencia es a duplicarse entre el grupo de edad de 31 a 35 años y el de mayor de 46 años. También se observa que esta propensión a altos salarios se da más en hombres que en mujeres, lo cual puede ser explicado por la tendencia de los hombres a estudiar maestrías y doctorados en mayor proporción que las mujeres.

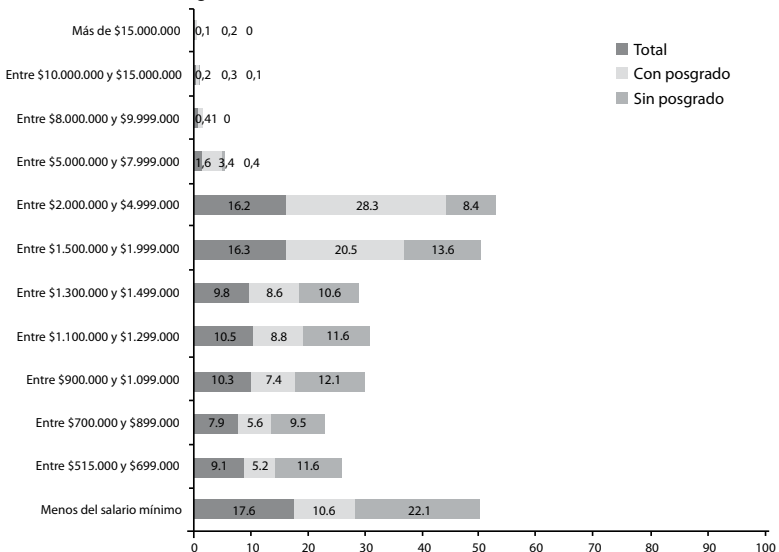
Tabla 5.5. Comparativo salarial mensual entre profesionales generales, profesionales de las Ciencias Sociales y Humanas y psicólogos, expresado en salarios mínimos.

Nivel académico	Nivel de formación	Medidas en salarios mínimos		
		Profesionales En general	Ciencias sociales y humanas	Psicólogos
Pregrado	Promedio pregrado	3,47*	3,65*	3,15
	Promedio posgrados	7,98	8,34	6,57
Posgrado	Especialización	5,92	6,61	4,50
	Maestría	7,38	6,94	5,59
	Doctorado	10,64	11,47	9,63

* Estos promedios excluyen la formación técnica y tecnológica de los profesionales en general y de las Ciencias Sociales y Humanas.

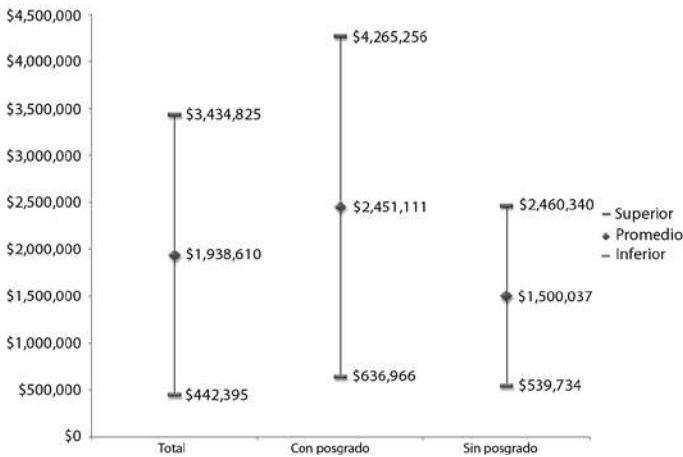
Como puede observarse, el salario mensual de los psicólogos está por debajo del promedio de todos los profesionales y de aquellos de las Ciencias Sociales y Humanas en todos los niveles de formación. La mayor distancia salarial entre los psicólogos y demás profesionales se puede observar en las especializaciones, seguidas de las maestrías y doctorados, interpretándose esto como una gran inequidad que no se corresponde con la inversión temporal y de dinero que hacen los profesionales en psicología.

Figura 5.4. Ingresos mensuales por nivel de formación según el estudio del Colegio Colombiano de Psicólogos.



Como se mencionó en la tabla 4, el 83% de los psicólogos que ganan menos del salario mínimo en Colombia, no trabajan como tales. Por lo que se tomarán sólo aquellos valores que estén por encima del salario mínimo. Se puede ver la tendencia en la barra azul: los posgrados están relacionados con mejores salarios pero con un límite cercano a los diez (10) salarios mínimos en Colombia (US\$2.807). Como se observa en el capítulo *Panorámica actual sobre la formación de los psicólogos en Colombia*, las maestrías y los doctorados son minoritarios en comparación con las especializaciones o ser sólo profesionales, lo cual genera enormes diferencias en los ingresos, como puede observarse en las barras azules de los salarios de \$2.000.000 (cuatro salarios mínimos o US\$1.123) hasta \$4.999.000 (diez salarios mínimos o US\$2.671). En los salarios superiores, la tendencia se mantiene.

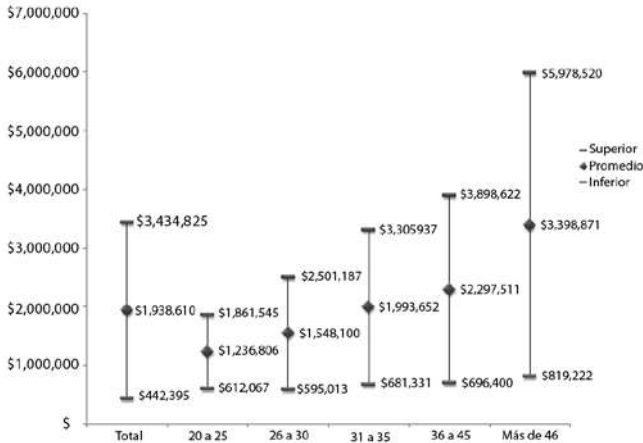
Figura 5.5. Ingresos mensuales por nivel de formación.



El valor marcado con asterisco (*) muestra diferencias significativas en los ingresos de profesionales sin posgrado, en comparación con los que tienen posgrado (diferencias significativas con $p=0$; $F=318,6$; $Levene=230,8$). En esta figura, puede verse en detalle la diferencia expresada en tablas anteriores sobre las distancias salariales entre los profesionales que tienen y no tienen posgrado. La diferencia en los promedios no es lo único a resaltar. En efecto, la desviación estándar máxima de los psicólogos sin posgrado, equivale al promedio de quienes

sí tienen posgrado mostrándose así una diferencia importante entre ambos grupos poblacionales y marcando una tendencia de causalidad de la variable posgrado sobre el ingreso.

Figura 5.6. Ingresos mensuales por edad.



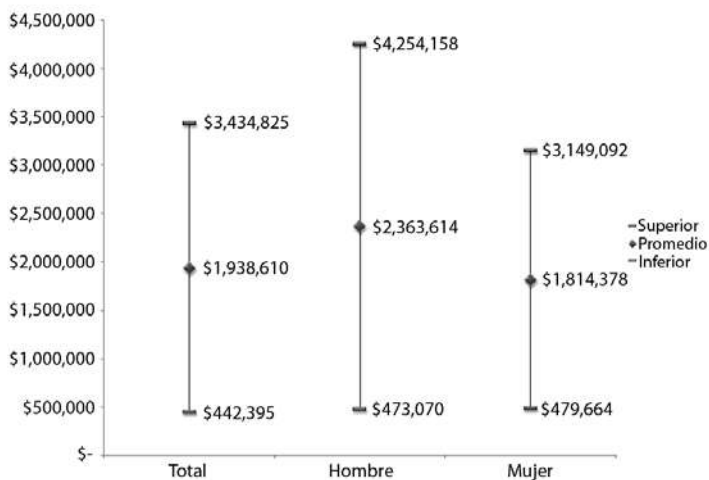
La edad es otra de las variables que impacta en el ingreso pues subsume las variables posgrado y experiencia. La tendencia observable es el incremento en todas las mediciones descriptivas, es decir, a mayor edad se incrementa el promedio salarial y los rangos mínimos (excepto en el grupo etario de 26 a 30 años) y máximos, siendo éste el que más variación contempla. Los valores marcados con asterisco (*) muestran diferencias significativas con los ingresos de profesionales en diferentes rangos de edad (diferencias significativas con $p=0$; $F=126,2$; $Levene=103,2$).

Tabla 5.6. Ingresos mensuales relacionadas con la variable sexo.

Nivel de formación	Medidas					
	Ingreso hombres	Salarios mínimos	Comparativa en dólares	Ingreso mujeres	Salarios mínimos	Comparativa en dólares
Pregrado	2.044.971	3,97	1.148,00	1.525.206	2,96	856,22
Universitaria	2.044.971	3,97	1.148,00	1.525.206	2,96	856,22
Posgrado	2.833.247	5,50	1.590,52	2.311.241	4,49	1.297,48
Especialización	2.737.944	5,32	1.537,02	2.212.018	4,30	1.241,78
Maestría	3.146.988	6,11	1.766,65	2.781.201	5,40	1.561,31
Doctorado	6.500.000	12,62	3.648,96	4.957.000	9,63	2.782,75

Como se vio antes, la tendencia para ambos sexos se mantiene: a mayor nivel educativo y mayor experiencia, mayores ingresos. Como es común en otros estudios, existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, lo cual no es ajeno a la psicología, evidenciando inequidad de género en este aspecto tan vital. Si se unen ambas variables (menos cualificación en las mujeres e inequidad en el salario), se puede concluir que existe un alto nivel de afectación en la calidad de vida de las mujeres por acceso a menor monto salarial. Las distancias en los ingresos son claramente diferenciadas en todos los niveles, mostrándose mayor diferencia en el nivel de doctorado, seguido de especialización. Además, llama la atención que en posgrados existen diferencias en la participación porcentual de cada sexo. En el caso de especializaciones es del 81% para mujeres y de 72% para hombres. En el caso de maestrías es del 28% para mujeres y del 42% para hombres. En el caso de los doctorados es del 2% para mujeres y del 7% para hombres. Y, en el caso de los posdoctorados, sólo aparece un 1% para hombres.

Figura 5.7. Ingresos mensuales por sexo.



El valor marcado con asterisco (*) muestra diferencias estadísticamente significativas en los ingresos de profesionales hombres frente a las mujeres (diferencias significativas con $p=0$; $F=68,9$; $Levene=76,2$)

Tabla 5.7. Ingresos mensuales por zona geográfica.

Nivel de formación	Zona geográfica							
	Antioquia	Atlántico	Bogotá	Centro	Oriental	Orinoquía-amazonia	Pacífica	Valle
Pregrado	1.504.776	1.366.140	1.655.265	1.297.219	1.397.491	1.733.873	1.274.904	1.393.780
Universitaria	1.504.776	1.366.140	1.655.265	1.297.219	1.397.491	1.733.873	1.274.904	1.393.780
Posgrado	2.397.665	2.042.395	2.405.741	2.089.522	1.934.337	2.031.973	1.778.249	2.757.164
Especialización	2.321.176	1.885.714	2.253.841	2.042.837	1.841.896	1.972.637	1.378.091	2.528.902
Maestría	2.847.740	2.387.092	3.077.555	2.269.259	2.523.222	2.744.000	2.407.069	3.078.422
Doctorado	No reporta	No reporta	4.957.000	No reporta	No reporta	No reporta	No reporta	No reporta

En Atlántico, se tomaron los departamentos de Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, Guajira, Magdalena y Sucre. En Centro, se tomaron los departamentos de Caldas, Caquetá, Huila, Quindío, Risaralda y Tolima. En Oriental, se tomaron los departamentos de Boyacá, Cundinamarca, Meta, Norte de Santander y Santander. En Orinoquía y Amazonía, se tomaron los departamentos de Amazonas, Arauca, Casanare, Guainía, Guaviare, Putumayo, Vaupés y Vichada. En Pacífica, se tomaron los departamentos de Cauca, Chocó y Nariño. En Bogotá y Orinoquía–Amazonía, se dan los ingresos más altos para personas con pregrado. Para especialistas, los ingresos son más altos en el Valle y Antioquia. Para magister, los ingresos son más altos en Valle, Bogotá y Antioquia. Para Ph.D., sólo se reportan datos para Bogotá, pues el número de casos de otros departamentos es muy bajo.

Ingresos salariales mensuales relacionados con variables laborales

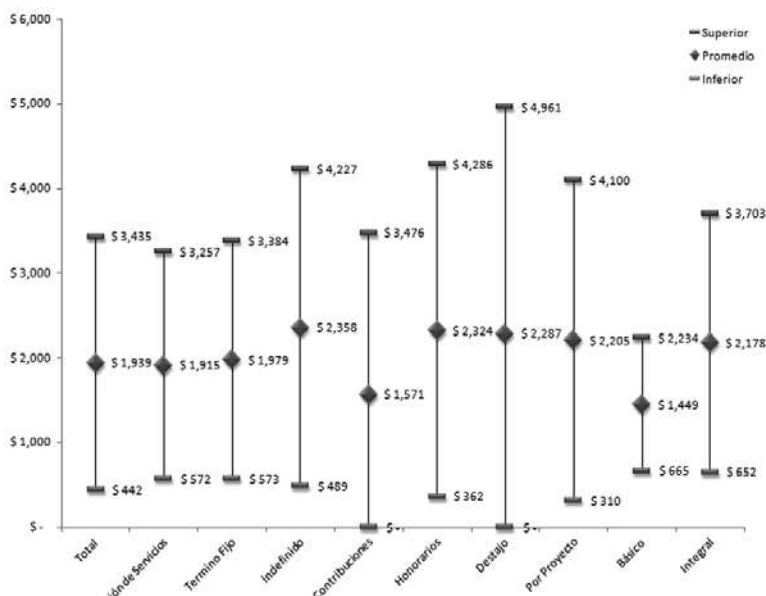
Tabla 5.8. Ingresos mensuales por sector de la economía.

Sector/Nivel estudio	Pregrado	Universitaria	Posgrado	Especialización	Maestría	Doctorado
Admon. Pública	1.704.856	1.704.856	2.516.378	2.358.487	3.882.138	No reporta
Agricultura Ganadería	1.537.731	1.537.731	2.235.913	2.180.491	2.956.400	No reporta
Comercio	1.555.703	1.555.703	2.263.111	2.147.565	3.429.069	No reporta
Construcción	1.505.913	1.505.913	2.968.851	2.555.087	3.589.497	No reporta
Educación	1.389.349	1.389.349	2.226.208	1.958.049	2.648.557	No reporta
Minería	3.121.722	3.121.722	4.128.286	4.069.231	4.896.000	No reporta
Hoteles y restaurantes	1.381.093	1.381.093	2.075.100	2.163.375	1.722.000	No reporta
Industria	1.662.547	1.662.547	2.648.877	2.707.212	1.703.857	No reporta
Inmobiliaria	1.434.142	1.434.142	2.281.153	2.264.572	2.459.262	No reporta
Intermed. Financiera	1.505.407	1.505.407	1.925.725	2.003.607	1.069.029	No reporta

Servicios Sociales	1.333.483	1.333.483	2.023.843	1.946.189	2.608.289	No reporta
Salud	1.366.251	1.366.251	2.253.220	2.192.118	2.502.325	No reporta
Electricidad Agua y Gas	1.965.523	1.965.523	4.771.353	4.771.353	No reporta	No reporta
Tte. y Comunicac.	1.540.060	1.540.060	2.458.839	2.372.705	3.418.618	No reporta
Otros rubros	2.253.655	2.253.655	2.700.682	2.547.890	3.051.931	4.957.000

Los sectores de la economía en donde se dan mayores ingresos son minería y otros rubros para pregrado; servicios de electricidad, agua y gas y minería para especialización. Minería y administración pública para maestría y otros rubros es el único que reporta ingresos para doctorado. Las distancias entre los sectores son apreciables, llegando a ser casi del doble en algunos de ellos. Como se mencionó en la introducción del capítulo, los salarios en Colombia están afectados por la oferta y la demanda y eso puede observarse ampliamente en esta tabla, en donde los sectores de la economía brindan muy diferentes condiciones salariales.

Figura 5.8. Ingreso mensual por tipo de contrato. (A estos valores expresados en pesos es necesario adicionarles tres ceros).



El salario es más alto y con una alta dispersión, en contrato a término indefinido, común en empresas con cierta consolidación en el mercado laboral. Le sigue el trabajo por honorarios, que implica menor estabilidad, trabajos más específicos o trabajos extras al trabajo habitual pero puede exigir conocimientos más especializados. Le sigue el trabajo a destajo que implica la mayor dispersión de los datos. El más bajo de los salarios está ubicado en el contrato básico, seguido por el de contribuciones.

Tabla 5.9. Ingresos mensuales para psicólogos con más de un empleo y su relación con variables sociodemográficas: sexo y rango de edad.

	Sexo %			Rango de edad %				MAS 46
	Total	Hombre	Mujer	20 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 45	
Menos del salario mínimo	5.5	3.7	6.0	8.0	6.8	5.0	3.9	2.2
\$515.000 a \$699.000	3.4	2.5	3.7	9.3	3.7	2.0	2.2	1.8
\$700.000 a \$899.000	5.9	4.2	6.4	13.7	7.6	3.3	3.0	2.6
\$900.000 a \$1.099.000	9.9	8.7	10.2	13.1	13.0	9.0	5.8	4.4
\$1.100.000 a \$1.299.000	9.9	9.8	10.0	16.0	12.0	7.9	8.2	3.7
\$1.300.000 a \$1.499.000	8.4	6.3	9.1	8.6	9.5	9.2	8.0	3.0
\$1.500.000 a \$1.999.000	22.0	19.5	22.8	17.6	24.1	24.7	21.9	12.9
\$2.000.000 a \$4.999.000	20.6	22.3	20.1	11.8	18.2	23.1	24.1	26.2
\$5.000.000 a \$7.999.000	6.9	9.1	6.3	1.6	3.3	8.8	10.7	14.8
\$8.000.000 a \$9.999.000	3.2	5.4	2.6	0.3	0.9	4.2	6.2	7.4
\$10.000.000 a \$15.000.000	3.0	6.0	2.2	0.0	0.8	2.4	4.3	14.4
Más de \$15.000.000	1.1	2.5	0.7	0.0	0.2	0.4	1.7	6.6
Base	2,856.0	646.0	2,210.0	314.0	1,039.0	697.0	535.0	271.0

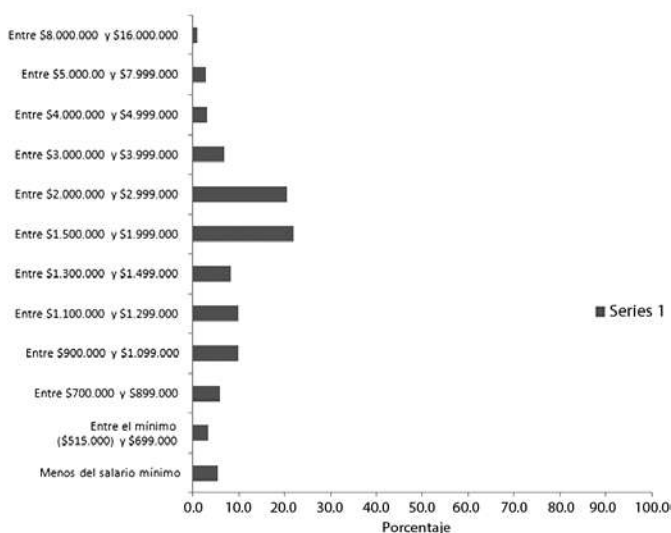
Como se mencionó antes, las mujeres y las personas de menor edad son los que ganan menores salarios. Los grupos etarios desde los 31 años son los que perciben salarios mayores a \$2.000.000 (3,9 salarios mínimos o US\$1.123). El 43% de las personas con más de 46 años devengan salarios superiores a \$3.000.000 (5,8 salarios mínimos o US\$1.684).

Tabla 5.10. Ingresos mensuales para psicólogos con más de un empleo y su relación con variables sociodemográficas: estrato socioeconómico y tener posgrado.

	Total %		Estrato				% Con posgrado	
	1+2	3	4	5+6	si	no		
Menos del salario mínimo	5.5	8.8	4.5	5.5	4.9	3.5	7.2	
\$515.000 a \$699.000	3.4	7.0	3.8	2.0	1.0	1.7	4.9	
\$700.000 a \$899.000	5.9	9.4	5.7	4.7	4.7	3.0	8.3	
\$900.000 a \$1.099.000	9.9	11.4	12.0	7.6	6.5	6.5	12.8	
\$1.100.000 a \$1.299.000	9.9	11.6	11.3	8.8	5.9	6.3	13.0	
\$1.300.000 a \$1.499.000	8.4	9.9	10.8	5.5	5.7	7.4	9.4	
\$1.500.000 a \$1.999.000	22.0	20.8	22.8	24.0	17.1	20.8	23.1	
\$2.000.000 a \$2.999.000	20.6	15.1	19.3	23.9	24.3	25.0	16.8	
\$3.000.000 a \$3.999.000	6.9	2.9	6.1	7.7	12.4	12.0	2.5	
\$4.000.000 a \$4.999.000	3.2	2.0	2.2	4.2	5.9	5.7	1.1	
\$5.000.000 a \$7.999.000	3.0	0.4	1.2	4.5	8.8	6.0	0.5	
\$8.000.000 a \$16.000.000	1.1	0.7	0.3	1.7	2.8	2.1	0.3	
Base	2,856.0	457.0	1,205.0	806.0	388.0	1,317.0	1,539.0	

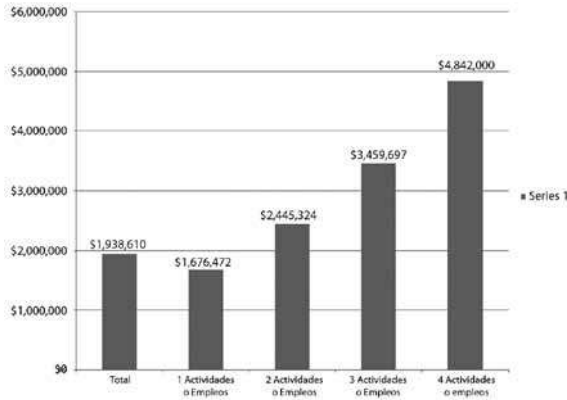
Las personas con posgrado empiezan a diferenciarse salarialmente de las que no lo tienen cuando el ingreso llega a \$2.000.000 (3,9 salarios mínimos o US\$1.123), tomando una ventaja de seis veces más personas que se ganan salarios superiores a \$3.000.000 (5,8 salarios mínimos o US\$1.684) frente a los que no lo tienen.

Figura 5.9. Ingreso mensual promedio para psicólogos con más de un empleo (sumando todas las actividades laborales).



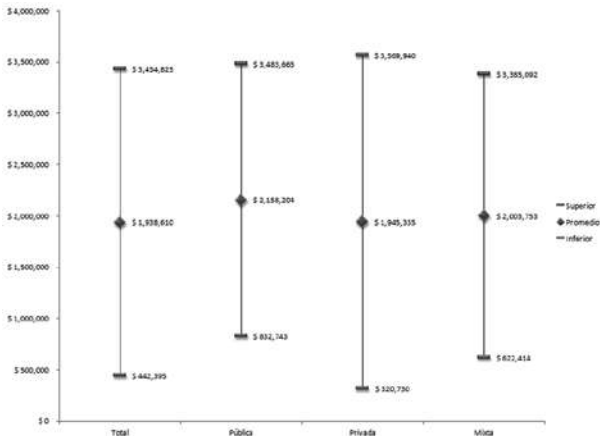
El 43% de los psicólogos multiempleados devengan en total un salario que oscila entre \$1.500.000 (2,9 salarios mínimos o US\$842) hasta \$2.999.000 (5,8 salarios mínimos o US\$1.684), lo que permite concluir que las variables posgrado y experiencia siguen siendo las más importantes en el monto salarial mensual.

Figura 5.10. Ingreso mensual promedio para psicólogos con más de un empleo.



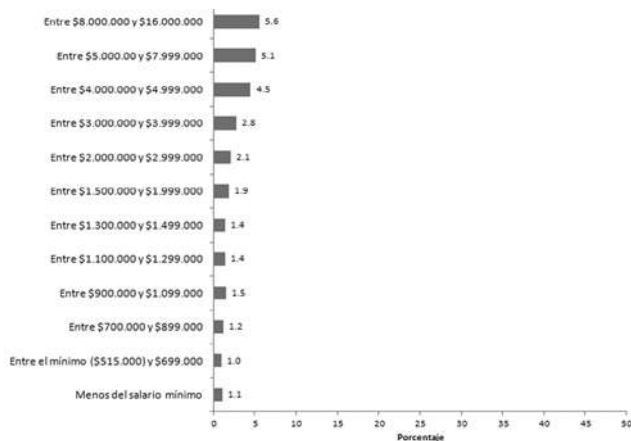
El ingreso económico que una persona obtiene al contar con tres trabajos puede compararse al ingreso por tener maestría. Lo mismo puede concluirse entre tener doctorado y trabajar en cuatro tareas distintas.

Figura 5.11. Ingresos mensuales por sectores público, privado o mixto.



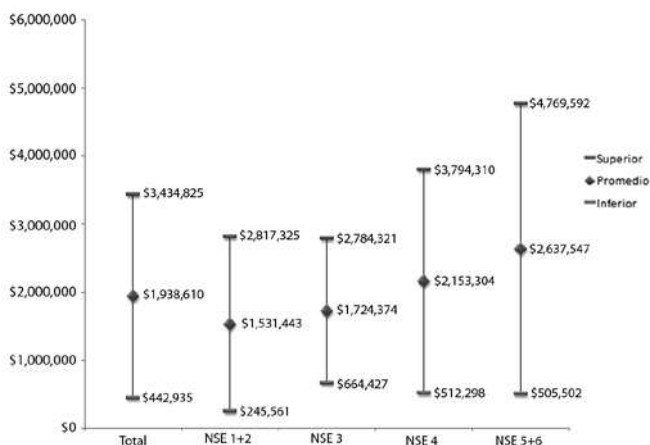
El promedio salarial entre los sectores es bastante similar, diferenciándose sólo en la desviación estándar mínima en el sector privado que es más baja que las demás.

Figura 5.12. Ingreso mensual promedio relacionado con los años de experiencia laboral exigidos.



Los años de experiencia como psicólogo condicionan el ingreso salarial en Colombia, exigiéndose más de cuatro años de experiencia para acceder a salarios superiores a \$4.000.000 (7,8 salarios mínimos o US\$2.246).

Figura 5.13. Ingresos mensuales por estrato socioeconómico.



La estratificación también tiene influencia en los ingresos, siendo los estratos 1, 2 y 3 los de menores tasas, el estrato 4 el de tasa más intermedia y los estratos 5 y 6 los de mayores tasas de ingresos. Los valores marcados con asterisco (*) muestran diferencias significativas con los ingresos de profesionales de diferentes estratos (diferencias significativas con $p=0$; $F=56,3$; $Levene=53$).

5.03 Observación de resultados por análisis de clases latentes: perfil demográfico y su relación con características laborales y salariales en una muestra de los psicólogos en Colombia

Adicional a las características de los cinco clúster encontrados y explicados en el capítulo que analiza las variables sociodemográficas, éstos también muestran características que los diferencian entre sí. La tabla 11 muestra el perfil demográfico encontrado y la relación con características laborales y salariales en las cuales su asociación fue estadísticamente significativa al nivel alfa 0,05 (valor $p<0.05$).

Tabla 5.11. Caracterización por clúster del perfil demográfico y su relación con características laborales y salariales.

Clúster 1	Clúster 2	Clúster 3	Clúster 4
El tiempo de estudio fue entre 1997 y 2009. La mitad de los psicólogos estarían ganando menos de \$1.299.000. Un 64% tenían hasta tres años de experiencia laboral.	El tiempo de estudio fue entre 1997 y 2009. La mitad de los psicólogos estarían ganando menos de \$1.299.000. Más de la mitad tenían más de tres años de experiencia.	El tiempo de estudio fue entre 1964 y 1996. Más de la mitad estarían ganando por encima de \$1.500.000. Más de la mitad tenía más de 7 años de experiencia. Un 24.7% trabaja como independientes. Alrededor de un 20% de los psicólogos trabaja en múltiples sectores, pero con mayor participación en docencia e investigación.	El tiempo de estudio fue entre 1997 y 2009. Más de la mitad estarían ganando por encima de \$1.500.000. Más de la mitad tenían más de tres años de experiencia. Un 23% trabaja como independientes. Alrededor de un 20% de los psicólogos trabaja en múltiples sectores, pero con mayor participación en docencia e investigación.

En todos los clúster entre un 44 y 67% los psicólogos tenían empleo al finalizar sus estudios de pregrado. Así mismo, en todos los clúster más de la mitad se encontraban empleados. En los todos los clúster dos terceras partes se desempeñan en su profesión. Los sectores en los cuales trabajan principalmente, son los de salud, educación, estatal y servicios.

Tabla 5.12. Perfil demográfico detallado y su relación con características laborales en una muestra de los psicólogos en Colombia.

	Clúster1		Clúster2		Clúster3		Clúster4		Chi Cuadrado	gl	Valor p
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%			
Antes y después 1996									927,9	6	<0,001
1964 a 1996	4	0,3	24	2,8	301	40,0	91	14,2			
1997 a 2009	1295	90,8	810	93,1	446	59,2	547	85,1			
Aún sin graduarse o recién graduados	127	8,9	36	4,1	6	0,8	5	0,8			
Domina algún idioma diferente al materno									87,5	3	<0,001
Si	473	33,2	175	20,1	170	22,6	246	38,3			
Tenía empleo al fin de estudios pregrado									108,7	3	<0,001
Sí	635	44,5	422	48,5	506	67,2	356	55,4			
Ingresos									642,5	21	<0,001
Entre \$515.000 y \$699.000	203	14,2	118	13,6	40	5,3	47	7,3			
Entre \$700.000 y \$899.000	191	13,4	86	9,9	45	6,0	33	5,1			
Entre \$900.000 y \$1.099.000	214	15,0	143	16,4	62	8,2	40	6,2			
Entre \$1.100.000 y \$1.299.000	233	16,3	128	14,7	50	6,6	58	9,0			
Entre \$1.300.000 y \$1.499.000	193	13,5	119	13,7	64	8,5	65	10,1			
Entre \$1.500.000 y \$1.999.000	249	17,5	170	19,5	154	20,5	158	24,6			
Entre \$2.000.000 y \$4.999.000	140	9,8	104	12,0	269	35,7	214	33,3			
\$5.000.000 o más	3	0,2	2	0,2	69	9,2	28	4,4			
Años de experiencia laboral									1186,3	9	<0,001
0 a 12	534	37,4	216	24,8	73	9,7	56	8,7			
13 a 36	539	37,8	247	28,4	90	12,0	119	18,5			
37 - 84	287	20,1	271	31,1	124	16,5	231	35,9			
85 o más	66	4,6	136	15,6	466	61,9	237	36,9			
Situación laboral											
Independiente	244	17,1	143	16,4	186	24,7	148	23,0	28,3	3	<0,001
Propietario de negocio	23	1,6	15	1,7	42	5,6	14	2,2	35,6	3	<0,001
Empleado	805	56,5	453	52,1	333	44,2	361	56,1	32,9	3	<0,001
Multiempleado varios empleos	67	4,7	51	5,9	64	8,5	65	10,1	26,0	3	<0,001
Desempleado	21	1,5	10	1,1	6	0,8	6	0,9	2,3	3	0,501

Dedicado/a al hogar	0	-	3	0,3	2	0,3	1	0,2	4,5	3	,204
% Trabaja como psicólogo/a en la actualidad									29,7	3	<0,001
Sí	1078	75,6	620	71,3	554	73,6	534	83,0			
Industria o sector en el que trabaja									125,3	30	<0,001
Desempleado	21	1,5	10	1,1	6	0,8	6	0,9			
No trabaja como psicólogo	348	24,4	250	28,7	199	26,4	109	17,0			
Hogar	0	-	3	0,3	2	0,3	1	0,2			
Salud	168	11,8	101	11,6	61	8,1	70	10,9			
Educación	204	14,3	119	13,7	140	18,6	140	21,8			
Industrial	50	3,5	37	4,3	26	3,5	25	3,9			
Financiero	18	1,3	6	0,7	4	0,5	4	0,6			
Estatal	148	10,4	63	7,2	65	8,6	64	10,0			
Servicios	176	12,3	115	13,2	60	8,0	55	8,6			
Otro	88	6,2	52	6,0	25	3,3	32	5,0			
Múltiples sectores	205	14,4	114	13,1	165	21,9	137	21,3			
Área de trabajo											
Administrativa	145	10,2	82	9,4	99	13,1	82	12,8	8,7	3	0,033
Financiera	5	0,4	3	0,3	2	0,3	0	-	2,3	3	0,520
Aseguramiento de la calidad	28	2,0	26	3,0	19	2,5	20	3,1	3,5	3	0,322
Auditoría	17	1,2	9	1,0	8	1,1	9	1,4	0,5	3	0,916
Comercial	14	1,0	6	0,7	16	2,1	5	0,8	9,3	3	0,025
Consultoría	184	12,9	109	12,5	135	17,9	89	13,8	12,6	3	0,005
Diseño, publicidad y mercadeo	9	0,6	3	0,3	4	0,5	5	0,8	1,4	3	0,709
Docencia	173	12,1	108	12,4	209	27,8	182	28,3	145,1	3	0,000
Investigación	101	7,1	38	4,4	103	13,7	119	18,5	109,1	3	0,000
Organizaciones y métodos	45	3,2	16	1,8	12	1,6	14	2,2	6,9	3	0,073
Recursos humanos	380	26,6	218	25,1	178	23,6	148	23,0	4,1	3	0,245
Relaciones públicas	17	1,2	8	0,9	16	2,1	5	0,8	6,6	3	0,084
Sistemas	5	0,4	1	0,1	4	0,5	2	0,3	2,2	3	0,531
Comunicación y medios	8	0,6	5	0,6	11	1,5	6	0,9	5,7	3	0,123
Otra área	373	26,2	221	25,4	159	21,1	201	31,3	18,7	3	<,001
Miembro de alguna asociación / agremiación									40,3	3	<0,001
Sí	604	42,4	267	30,7	309	41,0	285	44,3			

El perfil laboral que puede observarse en la siguiente tabla fue construido a partir de la información de variables observadas como nivel educativo, dominio de algún idioma, ingresos totales, años de experiencia, situación laboral actual, industria o sector productivo donde trabaja, área y variables demográficas como sexo y edad.

La tabla 5.13 muestra los resultados de los índices de bondad de ajuste de los modelos desde una clase hasta diez clases. El comportamiento de estos índices debe ser decreciente hasta un valor menor y luego incrementarse; la elección del modelo sería aquel con un menor valor en el índice BIC. El modelo con un mejor ajuste según el índice BIC fue el de 7 clúster (BIC=58726,8), donde se comienza a estabilizar el índice.

Tabla 5.13. Perfil Laboral de una muestra de los psicólogos en Colombia. Índices de bondad de ajuste de los modelos desde 1 clase hasta 10 clases.

Clases	BIC(LL)	Numero de parámetros
1	66208,0	27
2	62912,3	55
3	60517,2	83
4	59850,7	111
5	59228,5	139
6	58928,3	167
7	58726,8	195
8	58762,7	223
9	58645,2	251
10	58701,0	279

Los clúster pueden caracterizarse así:

Tabla 5.14. Caracterización por clúster del perfil demográfico y su relación con características educativas, sector de la economía y salariales.

Clúster 1	La mayoría no poseen posgrado, ingresos inferiores a \$1.099.000, experiencia inferior a 36 meses, no trabajan como psicólogos y su edad es generalmente inferior a los 30 años.	26,2%
Clúster 2	La mayoría no tiene algún nivel de postgrado. Más de la mitad estaría ganando entre \$1.100.000 y \$1.999.000; actualmente están empleados en sectores industrial y estatal. Edades entre los 26 a 30 años.	16%
Clúster 3	Más de la mitad no tiene especialización, ingresos entre \$1.100.000 y \$1.999.000; tienen menos de 3 años de experiencia. Empleados en el sector de la educación. Sus edades oscilan entre 26 y 35 años.	14%
Clúster 4	Una tercera parte tiene especialización. Más de la mitad tendría ingresos superiores al \$1.300.000, casi la mitad tendría más de tres años de experiencia. Pertenecen al sector salud, sus edades serían superiores a los 26 años.	12%

Clúster 5	66% son psicólogos con nivel de especialización; más de la mitad tienen ingresos superiores a los \$2.000.000. Casi la mitad tendría más de 7 años de experiencia; empleados en los sectores estatales, educación y salud. Más de la mitad tienen 31 años o más.	11%
Clúster 6	30% tiene nivel de especialización. Ingresos serían superiores al \$1.100.000; la experiencia es superior a los 3 años, trabajan como empleados del sector servicios; la edad sería superior a los 31 años.	11%
Clúster 7	La mayoría tendría algún posgrado, cerca a un 40% con maestría. Más de la mitad tendría ingresos superiores a los \$2.000.000; con experiencia superior a los 7 años; cerca de la mitad son propietarios de su propio negocio, 36% son multiempleados, principalmente del sector de la educación.	9%

La tabla 5.15 muestra el tamaño de cada clúster y las probabilidades condicionales, dada la característica observada de pertenecer a cada clase o clúster. Dichas probabilidades permiten caracterizar cada clúster y poder establecer diferencias entre ellos. Se han señalado en negrilla aquellas probabilidades mayores que pudieran representar las características que definen cada clúster. No hay un punto de corte establecido, pero se busca determinar aquellas características que definan mejor cada clúster y lo diferencie de los otros; sin embargo, entre más cercana a 1 dicha probabilidad, más homogéneos se encontrarán los individuos con relación a la característica observada al interior del clúster.

Tabla 5.15. Probabilidades condicionales de pertenencia a cada clase en el modelo de 5 Clúster. Perfil demográfico de una muestra de los psicólogos en Colombia.

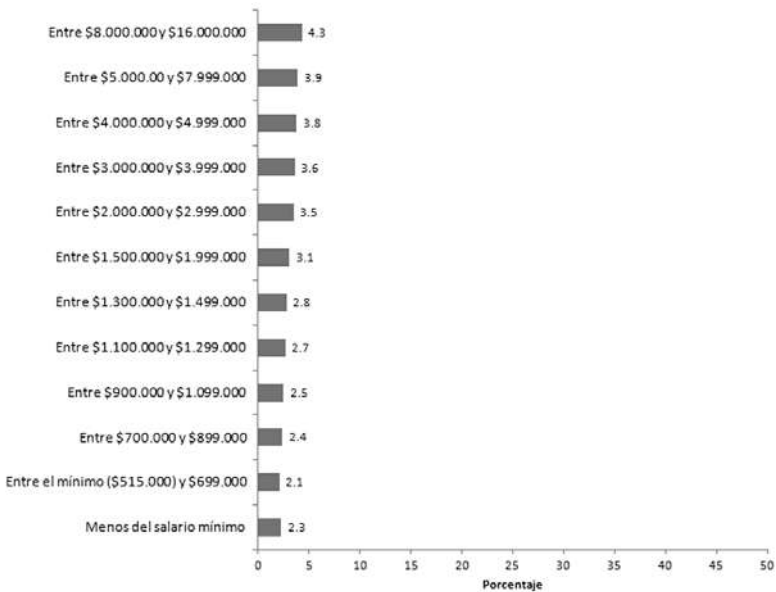
	Clúster1	Clúster2	Clúster3	Clúster4	Clúster5	Clúster6	Clúster7
Tamaño del clúster (%)	0,26	0,16	0,14	0,12	0,11	0,11	0,09
Nivel educativo							
Sin postgrado	0,68	0,82	0,69	0,57	0,21	0,64	0,02
Especialización	0,26	0,15	0,26	0,32	0,63	0,32	0,56
Maestría	0,06	0,03	0,05	0,10	0,16	0,03	0,39
Doctorado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,04
Dominio de algún idioma							
Sí	0,25	0,28	0,28	0,27	0,30	0,26	0,43
No	0,75	0,72	0,72	0,73	0,70	0,74	0,57
Nivel de ingresos							
Entre \$515.000 y \$699.000	0,25	0,05	0,12	0,10	0,00	0,08	0,00

5.03 Observación de resultados por análisis de clases latentes: perfil demográfico y su relación con características laborales y salariales en una muestra de los psicólogos en Colombia

Entre \$700.000 y \$899.000	0,14	0,09	0,14	0,10	0,01	0,11	0,00
Entre \$900.000 y \$1.099.000	0,15	0,15	0,18	0,10	0,02	0,17	0,03
Entre \$1.100.000 y \$1.299.000	0,13	0,17	0,22	0,11	0,03	0,16	0,01
Entre \$1.300.000 y \$1.499.000	0,10	0,17	0,13	0,19	0,06	0,10	0,07
Entre \$1.500.000 y \$1.999.000	0,11	0,25	0,15	0,22	0,26	0,22	0,28
Entre \$2.000.000 y \$4.999.000	0,11	0,10	0,07	0,16	0,54	0,14	0,50
\$5.000.000 o más	0,01	0,00	0,00	0,02	0,08	0,02	0,10
Meses de experiencia							
0 a 12	0,41	0,28	0,27	0,22	0,02	0,18	0,00
13 a 36	0,27	0,37	0,30	0,31	0,13	0,35	0,06
37 - 84	0,16	0,28	0,24	0,23	0,36	0,27	0,30
85 o más	0,16	0,07	0,18	0,24	0,49	0,20	0,64
Situación laboral actual							
No trabaja como psicólogo	0,95	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Independiente	0,00	0,22	0,17	0,20	0,23	0,16	0,07
Propietario de negocio	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01
Empleado	0,00	0,68	0,63	0,70	0,56	0,75	0,56
Multiempleado varios empleos	0,00	0,10	0,19	0,09	0,20	0,08	0,36
Desempleado	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Dedicado/a al hogar	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Salud	0,00	0,10	0,19	1,00	0,16	0,00	0,20
Educación	0,00	0,07	1,00	0,00	0,22	0,00	0,99
Industrial	0,00	0,21	0,00	0,00	0,22	0,00	0,00
Financiero	0,00	0,05	0,00	0,00	0,06	0,00	0,00
Estatal	0,00	0,45	0,00	0,00	0,60	0,00	0,00
Otro	0,00	1,00	0,03	0,00	1,00	0,00	0,00
Servicios	0,00	0,09	0,10	0,09	0,12	1,00	0,15
Covariantes							
Sexo							
Masculino	0,19	0,20	0,22	0,22	0,27	0,13	0,32

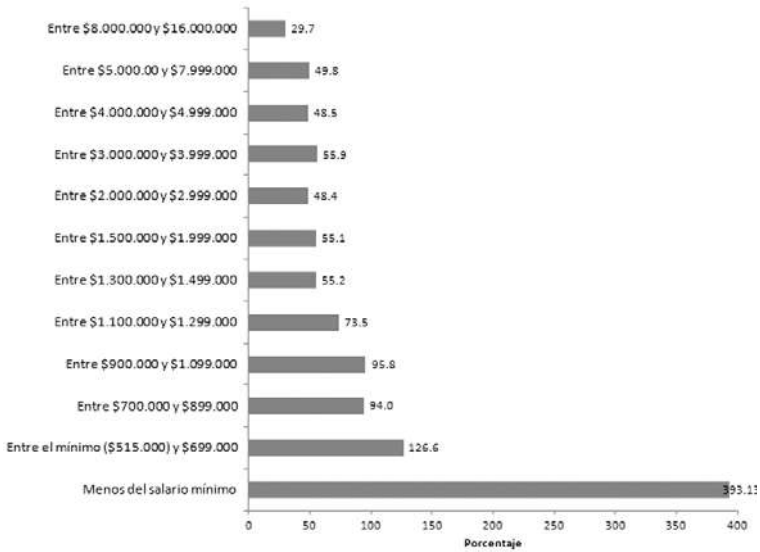
Femenino	0,81	0,80	0,78	0,78	0,73	0,87	0,68
Edad años							
20 a 25 años	0,13	0,17	0,16	0,12	0,03	0,12	0,01
26 a 30 años	0,31	0,45	0,38	0,41	0,25	0,46	0,14
31 a 35 años	0,26	0,22	0,24	0,23	0,29	0,22	0,30
36 a 45 años	0,19	0,13	0,16	0,17	0,27	0,14	0,32
Más de 46	0,11	0,03	0,07	0,07	0,16	0,07	0,24

Figura 5.16. Nivel de satisfacción de la remuneración mensual en psicólogos en Colombia.



Toda valoración inferior a 3 evidencia insatisfacción, la cual se ubica en un ingreso de \$1.300.000 (2,5 salarios mínimos o US\$730) e inferiores. La valoración media (igual o superior a 3) de satisfacción va desde \$1.500.000 (2,9 salarios mínimos o US\$842) hasta \$7.999.000 (15,5 salarios mínimos o US\$4.490). Una valoración alta (igual o superior a 4) de satisfacción va desde \$8.000.000 (16 salarios mínimos o US\$4.491) hasta \$16.000.000 (31 salarios mínimos o US\$8.892). En los rangos salariales que están dentro del corchete, hay diferencias significativas al 95% (diferencias significativas de $p=0$; $F=67,4$; $Levene=4,4$).

Figura 5.17. Porcentaje de remuneración mensual justa esperada por los psicólogos en Colombia.



Sin contar con los que se ganan menos del salario mínimo, ya que el 83% de ellos no trabaja como psicólogos, el promedio de incremento que quieren los psicólogos de su salario es de 66,6%. Los salarios más bajos son los que quieren mayor incremento. El deseo de incrementar el salario empieza a bajar del 50% a partir de los salarios superiores a \$2.000.000 (3,9 salarios mínimos o US\$1.123), a excepción de uno de los rangos salariales. Los valores marcados con asterisco (*) muestran diferencias significativas con la expectativa de incremento de ingresos mensuales de profesionales en psicología (diferencias significativas con $p=0$; $F=89,7$; $Levene=122,8$).

5.04 Expectativa de incremento mensual promedio para psicólogos en Colombia

En este apartado, se valorará la expectativa que tienen los psicólogos en incremento salarial dependiendo de su ingreso actual y de la variable "Nivel de formación educativa". Frente a los ingresos dispares con los

demás profesionales, los psicólogos plantean insatisfacción y necesidad de incremento para equiparar los salarios y así incrementar su calidad de vida. Si se mira sin contexto, las propuestas de incremento salarial podrían verse como más altas de lo esperable. Sin embargo, cuando se comparan con los ingresos actuales de los profesionales en general o de las Ciencias Sociales y Humanas, se podrá observar que las pretensiones son cercanas a esos valores.

Tabla 5.16. Expectativa de incremento mensual promedio estimado de los promedios extraídos de los rangos salariales de los psicólogos en Colombia.

EXPECTATIVA DE INCREMENTO SALARIAL MENSUAL					
Remuneración actual	Salarios mínimos	Comparativa En dólares	Remuneración esperada	Salarios mínimos	Comparativa en dólares
9.000.000	17,48	5.052,40	11.673.000	22,67	6.552,97
6.500.000	12,62	3.648,96	9.737.000	18,91	5.466,14
4.500.000	8,74	2.526,20	6.682.500	12,98	3.751,41
3.500.000	6,80	1.964,82	5.456.500	10,60	3.063,16
2.500.000	4,85	1.403,45	3.710.000	7,20	2.082,71
1.750.000	3,40	982,41	2.714.250	5,27	1.523,72
1.400.000	2,72	785,93	2.172.800	4,22	1.219,76
1.200.000	2,33	673,65	2.082.000	4,04	1.168,79
1.000.000	1,94	561,38	1.958.000	3,80	1.099,18
800.000	1,55	449,10	1.552.000	3,01	871,26
607.000	1,18	340,76	1.375.462	2,67	772, 15
251.000	0,49	140,91	986.681	1,92	553,90

En la tabla 5.16, se calcula el incremento salarial que desearían los psicólogos en cada uno de los promedios salariales. En la mayoría de los salarios equiparables o inferiores a \$1.400.000 (2,72 salarios mínimos o US\$786), se espera que casi se duplique el ingreso (excepto en los que ganan menos del mínimo), yendo desde un mínimo de incremento deseado del 55% al 127%. En los valores superiores, el incremento deseado va disminuyendo, pero en todos los promedios hay deseo de incremento por encima del 30% y llegando hasta un 56%.

Tabla 5.17. Comparativo salarial mensual entre profesionales generales, profesionales de las Ciencias Sociales y Humanas y psicólogos y salario deseado por psicólogos expresado en salarios mínimos.

Nivel académico	Nivel de formación	Medidas en salarios mínimos			
		Profesionales en general	Ciencias sociales y humanas	Psicólogos	Salario deseado por psicólogos
Pregrado	Promedio pregrado	3,47*	3,65*	3,15	5,25
	Promedio posgrados	7,98	8,34	6,57	10,91
Posgrado	Especialización	5,92	6,61	4,50	7,47
	Maestría	7,38	6,94	5,59	9,28
	Doctorado	10,64	11,47	9,63	15,99

* Estos promedios excluyen la formación técnica y tecnológica de los profesionales en general y de las Ciencias Sociales y Humanas.

Los salarios que más se asemejan a los deseados por los psicólogos están en los profesionales de las Ciencias Sociales y Humanas, en especialización (menos de un salario mínimo de diferencia o US\$249). Entre lo deseado en pregrado y lo que se percibe por los profesionales en general, hay un poco más de salario y medio mínimo de diferencia por encima del ingreso real (US\$445). En maestría, hay casi dos salarios mínimos de diferencia (US\$549) con los profesionales en general, y en doctorado hay cuatro y medio salarios mínimos de diferencia (US\$1.306) por encima de lo percibido realmente en todas las profesiones que componen las Ciencias Sociales y Humanas.

5.05 Ingresos mensuales sugeridos para psicólogos en Colombia según variables representativas

A continuación, se presenta la tabla salarial que se sugiere para los mínimos de pago según tipo de trabajo, expresada en salarios mínimos mensuales legales vigentes para Colombia. Es necesario recalcar que esta tabla es de voluntaria aceptación por las partes en el caso de una contratación, que los valores son de referencia y que son los mínimos sugeridos, por lo que se puede ofrecer un valor igual o superior al propuesto pero nunca inferior. Se excluye intencionalmente de esta tabla la elaboración de proyectos y los valores de práctica clínica privada, por la multiplicidad de variables adicionales a las tomadas en este estudio. Esas dos variables serán tomadas en un estudio posterior por la División Clínica del Colegio Colombiano de Psicólogos.

Tabla 5.18. Tabla salarial sugerida por características de labor o contratación.

variables de pago/ Nivel de formación y años de experiencia	Pregrado												
	Especialización					Maestría							
	Desde sin experiencia hasta 3 años de experiencia	Desde 3 años y un mes hasta 5 años de experiencia	Desde 5 años y un mes hasta 10 años de experiencia	Más de 10 años de experiencia	Desde sin experiencia hasta 3 años de experiencia	Desde 3 años y un mes hasta 5 años de experiencia	Desde 5 años y un mes hasta 10 años de experiencia	Más de 10 años de experiencia	Desde sin experiencia hasta 3 años de experiencia	Desde 3 años y un mes hasta 5 años de experiencia	Desde 5 años y un mes hasta 10 años de experiencia	Más de 10 años de experiencia	Doctorado
Salario mensual contrato indefinido o fijo	3,16	3,86	4,55	5,25	4,50	5,49	6,48	7,47	5,59	6,82	8,05	9,28	13,86
Valor hora para contrato por prestación de servicios, por proyecto, honorarios o a destajo.*	0,03	0,03	0,04	0,04	0,04	0,04	0,05	0,06	0,04	0,05	0,06	0,07	0,13
Valor hora en pregrado en instituciones universitarias	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	0,05	0,05	0,06	0,06	0,08	0,08	0,08	0,09	0,10
Valor hora en posgrado en instituciones universitarias	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	0,10	0,11	0,12	0,14	0,17	0,19	0,20	0,21	0,29

Medidas en salarios mínimos.

* Estos valores en los contratos de prestación de servicios, por proyecto, honorarios o a destajo están expresados en valor hora de trabajo efectivo más el 53% de factor prestacional, aportes a la salud y demás rubros legales.

Notas aclaratorias:

- El salario integral en Colombia no puede ser inferior a 13 salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- El salario en un contrato laboral en el que se especifique un básico y comisiones, implica que el básico no debe ser inferior a 2,8 salarios mínimos legales mensuales vigentes. El resto de salario expresado en comisiones debe ser concertado entre empleador y empleado bajo las condiciones de contratación legal vigentes en Colombia.

Los valores hora de las instituciones universitarias no contemplan aún los valores prestacionales, los cuales deben adicionarse en el caso de que el contrato laboral no los contemple.

A continuación se presentan las tablas de pericia y contrapericia en contextos judiciales que se ofrecen para personas y familias por el Colegio Colombiano de Psicólogos a través de sus peritos reconocidos. Los valores están contemplados en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes.

Tabla 5.19. Valores por asesorías y peritajes jurídicos propuestos por el Colegio Colombiano de Psicólogos en Colombia.

Estrato	Pericia individual	Valor hora juicio de sustentación individual	Pericia familiar	Pericia por persona adicional	Valor hora juicio de sustentación familiar	Valor hora por asesoría psicojurídica
1	1	0,04	1,5	1/4	0,06	0,04
2	2	0,08	2,5	1/2	0,09	0,07
3	3,5	0,13	5	1	0,19	0,13
4	6.5	0,25	8	1	0,30	0,24
5	9.5	0,36	12	2	0,45	0,35
6	12.5	0,47	15	2	0,57	0,47

Estos servicios sólo los pueden ofrecer aquellos profesionales en psicología que cumplan con los requisitos exigidos en las convocatorias que el Colegio Colombiano de Psicólogos está haciendo por todo el país para certificarlos como peritos. Dichos requisitos van a evaluación de un grupo de expertos que hace la valoración y acepta o no a los nuevos peritos. Los requisitos son:

1. Realizar inscripción oficial en las fechas establecidas y cumpliendo con todos los requisitos.
2. Título de pregrado en psicología (obligatorio).
3. Título de posgrado (no obligatorio pero deseable).
4. Estar colegiado y con colegiatura vigente.
5. Adjuntar Curriculum Vitae lo más completo posible con información afín a su ejercicio como psicólogo jurídico y/o forense.
6. Certificación en donde consten adecuados antecedentes disciplinarios y penales con una vigencia no mayor a 30 días.
7. Acreditar experiencia en actividades psicojurídicas de 2 años, incluyendo 10 (diez) periciales que denoten un mínimo de experiencia, salvaguardando los datos que denoten faltas a la reserva profesional, ceñidas a lineamientos internacionales y nacionales, articulados a

- técnicas y procedimientos reconocidos por las normas legales vigentes y por los lineamientos académicos y profesionales a nivel nacional e internacional. Sin este requisito no es posible postularse.
8. Asistir a un curso introductorio o capacitación para unificar procedimientos y formatos.
 9. Participar en la evaluación de desempeño bianual.
 10. No estar inhabilitado por cualquiera de las causales señaladas por la ley.

5.06 Consideraciones finales

El salario de los psicólogos en Colombia está fuertemente influenciado por los años acumulados de experiencia, el nivel de formación posgraduada que se haya obtenido y el sector de la economía en donde se trabaje. Hay otras variables que generan ligeras variaciones, pero que no alcanzan a ser significativas. Infortunadamente, el nivel de ingreso promedio de los psicólogos está por debajo de los ingresos de los profesionales en general pero por encima de los ingresos de los profesionales de las Ciencias Sociales y Humanas. No obstante, en los profesionales que tienen formación posgraduada, los psicólogos están por debajo de los salarios de los profesionales de las Ciencias Sociales y Humanas y de los profesionales en general, sin importar el nivel de formación. Los contrastes van desde una diferencia en contra de los psicólogos de un salario mínimo en el doctorado en comparación con los profesionales en general, hasta una diferencia de más de dos salarios mínimos en especialización frente a los profesionales en general. Es evidente que el psicólogo está en desventaja salarial frente a los demás profesionales y que el posgrado incrementa sus ingresos pero nunca alcanza el nivel de vida de sus colegas de las Ciencias Sociales y Humanas y de todos los demás profesionales en Colombia.

Es urgente realizar una convención en donde se asuma la tabla salarial por parte de todos los psicólogos colombianos, y haya un compromiso de los gremios y organismos oficiales para respetar una negociación con el Colegio Colombiano de Psicólogos, con respecto a los ingresos, los derechos laborales y el acatamiento del perfil y funciones del psicólogo en Colombia. A partir de la creación de la tabla salarial y de su aprobación por parte de todas las instancias del Colegio Colombiano de Psicólogos,

el proceso que sigue es posicionar este estándar, esforzarse por su cumplimiento y controvertir a quien injustificadamente no la quiera seguir.

Referencias

- Corte Constitucional de Colombia (1997). Sentencia T-174/97 Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/t-174-97.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia (2003). Sentencia C – 781/2003 Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 29, parcial, de la Ley 789 de 2002, *“Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo”*. Magistrado Ponente: Clara Inés Vargas Hernández.
- Mill, J. S. (1996). Principios de economía política, con algunas de sus aplicaciones a la filosofía social. Fondo de Cultura Económica: México.
- Ministerio de Educación Nacional (2011). Graduados Colombia: Observatorio Laboral para la Educación. <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/propertyvalue-40075.html>
- Senado de la República de Colombia (2008). Código Sustantivo del Trabajo. Avance Jurídico Casa Editorial: Bogotá. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo_pr004.html

Presentación

Durante mucho tiempo, el tema referente a las CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS, EDUCATIVAS, LABORALES Y SALARIALES DEL PSICÓLOGO COLOMBIANO, que le da título a este libro, ha ocupado las diferentes esferas del gremio, reflexionándose y debatiéndose como un punto neurálgico dentro de los escalafones prestacionales y los perfiles de tipo profesional en la sociedad colombiana.

De este modo, su punto de convergencia no radica exclusivamente en la importancia de un reconocimiento económico digno en la práctica del desarrollo ético de la profesión, sino que, de forma paralela, se cuestiona el desamparo y las limitaciones del psicólogo en los diferentes sectores de los campos de aplicación de su conocimiento. En particular, esto se hace explícito en los artículos de la Ley 100 referentes a esta disciplina, en donde la psicología clínica específicamente se limita a espacios en condiciones de poca favorabilidad, que no permiten manejar cada uno de los casos dentro de los tiempos prudentes y necesarios, con tarifas muy por debajo de la media del mercado, en detrimento de la calidad de vida de nuestros profesionales.

Muchos psicólogos han manifestado de forma personal, a través de solicitudes consecutivas, consecuentes y directas a las entidades reguladoras correspondientes, la necesidad de validar sus espacios y responsabilidades dentro de un marco conceptual social claro y reconocido. De esta forma, buscan que se les permita posicionarse nuevamente dentro de cada uno de los sectores de injerencia, más cuando se es consciente de la importancia que cada uno de los campos de aplicación adquiere en las diferentes esferas globales.

GLORIA AMPARO VÉLEZ G.

Ex Presidenta del Consejo Directivo Nacional Periodo 2009 - 2011
Colegio Colombiano de Psicólogos – Colpsic