

ISBN: 978-628-95921-1-5

Caracterización **Sociodemográfica y Laboral de los Psicólogos en Colombia**

2023



Autores del estudio

Claudia Isabel Rojano Rodríguez

Coordinadora del Comité Permanente de Condiciones Laborales y Salariales de la Comisión Nacional de Políticas Públicas de Colpsic.

Carlos Pineda

Miembro del Comité Permanente de Condiciones Laborales y Salariales de la Comisión Nacional de Políticas Públicas de Colpsic.

Hernán Camilo Pulido

Director de Posgrados Facultad de Psicología, Pontificia Universidad Javeriana

Betty Luz Ruiz Ruiz

Presidenta de la Junta de Gestión Capitalar del Capítulo Zona Norte de Colpsic. Directora Programa de Psicología, Universidad Autónoma del Caribe

Yolanda Sierra Castellanos

Asesora Senior Observatorio Colombiano de Factores Psicosociales de Colpsic, Directora Especialización en Psicología Organizacional y de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad El Bosque

Gloria Amparo Vélez de Cleves

Miembro del Consejo Directivo Fundador de Colpsic y Ex presidenta del Consejo Directivo Nacional de Colpsic, 2020-2023

Angélica Santos Andrade

Directora Observatorio Colombiano de Factores Psicosociales de Colpsic

Diseño y aplicación de la ENLAPSIC 2022

Diego Alejandro García Ramos

Socio fundador de PolicyNOVA better tools better policies y asesor de innovación en SUSTENTIA, consultora de innovación social en Madrid, España.

Economista y Asesor

Andrés de Hoyos Rodríguez

ISBN:

978-628-95921-1-5

Editora de contenido

Tatiana Manrique Zuluaga

Directora de Campos, Programas y Proyectos de Colpsic. Directora Grupo de Investigación Estudios en Ciencias del Comportamiento

Diseño y Diagramación

Jonathan Alejandro Cruz Sánchez

Profesional en Diseño Gráfico del Colegio Colombianos de Psicólogos - Colpsic

Miembros de Colpsic

Presidentes Capitulares

Betty Luz Ruiz Ruiz

Carlos Federico Barreto Cortés

Ever José López Cantero

Francisco Apolinar Larrañaga Pineda

Henry Sánchez Olarte

Hiader Jaime López Parra

José Amílcar Calderón Chagualá

Juliet Vanessa Salazar Rodríguez

Lina Marcela Luna Ordóñez

María del Pilar Triana Giraldo

Mónica Isabel Tabares Montoya

Consejo Directivo Nacional

Presidencia

José Raúl Jiménez Molina

Vicepresidencia

Pedro Pablo Ochoa Cucaleano

Miembros del Consejo Directivo Nacional

Eliana Yulieth Quiroz González

Gloria Del Carmen Tobón Vásquez

Katuska Concepción Olivo Moreno

María Constanza Aguilar Bustamante

Néstor Eduardo Galindo Soler

Sandra Milena Ruíz Guevara

Yosnel Torres Mellado

Dirección Ejecutiva Nacional

Stewart Dueñas Trejos

Dirección de Campos, Programas y Proyectos

Tatiana Manrique Zuluaga

Dirección de Comunicaciones y Mercadeo

Andrés Bayona Montoya

Dirección de Registros Profesionales y Servicios al Colegiado

Aída Hernández Cubillos

Dirección de Talento Humano

Sandra Paola Gómez Sánchez

Dirección Financiera

Juan Carlos Gómez Vásquez

Dirección Ejecutiva de Tribunales

Diana Paola Pulido Castelblanco



TABLA DE CONTENIDO

Presentación	8
ETAPA 1: Estado del arte de la situación laboral de los psicólogos en Colombia y referencias de América Latina.....	9
Justificación.....	9
Revisión de Literatura	10
Revisión de estudios nacionales	11
Revisión de estudios en Colombia.....	16
Conceptos clave.....	35
Resulta importante resaltar ciertos conceptos relevantes para dar respuesta a la pregunta de investigación.	35
Indicadores del mercado laboral.....	37
Ingresos laborales de los psicólogos y profesiones comparables	39
Número de psicólogos egresados en Colombia.....	41
Expedición de tarjetas profesionales de Psicología	44
ETAPA 2: Construcción, desarrollo y análisis de la Encuesta Nacional sobre la situación Laboral de los Psicólogos en Colombia - ENLAPSIC	46
Objetivos y pregunta de investigación.....	46
Objetivo General.....	46
Objetivos Específicos	46
Pregunta de Investigación	46
Diseño de la Encuesta	46
Construcción Histórica de la Encuesta.....	47
Ficha técnica de la encuesta	49
Caracterización de los Psicólogos Según la ENLAPSIC 2022	51
Caracterización Sociodemográfica del Psicólogo	51
Ubicación geográfica.....	51
Edad	55
Género.....	56
Sexo.....	57
Estado relacional.....	57

Hijos.....	60
Estrato socioeconómico.....	61
Tipo de tenencia de vivienda	64
Zona de residencia.....	67
Afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud	68
Aspectos Sociodemográficos del Psicólogo Relativos a Minorías Poblacionales	69
Población LGBTIQ+OSIGD.....	69
Población protegida constitucionalmente (víctimas del conflicto armado, población de frontera, población desmovilizada).....	70
Grupos étnicos.....	71
Psicólogos en condición de discapacidad.....	72
Conclusiones	74
Características en la formación del psicólogo según la ENLAPSIC.....	75
Año de grado en psicología.....	75
Modalidad de formación del pregrado	75
Naturaleza de la institución superior por estudios de pregrado.....	77
Nivel de formación de posgrado de los psicólogos	79
Psicólogos cursando posgrado	82
Nivel de Posgrado alcanzado y Campos disciplinares de desempeño profesional ..	86
Modalidad de educación para estudios futuros	88
Conocimiento de idiomas diferentes al castellano	89
Conclusiones	93
Características de vinculación laboral del psicólogo según la ENLAPSIC	95
Empleo al terminar el pregrado en Psicología.....	95
Desempeño profesional como psicólogos.....	97
Campos disciplinares y profesionales de desempeño	99
Tipo de trabajo desempeñado	101
Tipo de Vinculación Laboral	102
Tipo de organizaciones vinculantes de psicólogos	102
Cambios de empleo desde el grado en Psicología	103
Satisfacción laboral.....	104
Tiempo invertido en actividades laborales.....	106

Experiencia laboral.....	108
Situación laboral	110
Conocimiento del Código Deontológico y Bioético del ejercicio de la Psicología .	113
Variables de ingresos y egresos	115
Ingresos mensuales totales 2019-2022	115
Gastos mensuales totales 2019-2022.....	120
Conclusiones	122
Características asociadas al Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic	125
Porte de tarjeta profesional (antes y después del 2006)	125
Porte del Registro ante la Secretaría de Salud o Registro del Talento Humano en Salud (ReTHUS).....	127
Colegiatura	127
Razones para no estar colegiado	128
Vinculaciones con otras Asociaciones Gremiales.....	129
Vinculaciones con otras asociaciones gremiales internacionales.....	130
Conocimiento y participación en las actividades ofrecidas por Colpsic.....	131
Conclusiones apartado Características asociadas al Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic	132
ETAPA III: ANÁLISIS ECONÓMICO CARACTERIZACIÓN SALARIAL DE LOS PSICÓLOGOS	135
Metodología.....	136
Resultados	137
Consideraciones finales.....	141
Recomendaciones.....	142
Referencias.....	143
Anexo 1	146
Anexo 2. Estimación de la caracterización salarial.....	154



Presentación

Como parte de la labor del Colegio Colombiano de Psicólogos (Colpsic) y de su trabajo por promover el buen ejercicio de la Psicología, en 2022 se comenzó a reflexionar al interior del equipo de profesionales sobre cómo crear herramientas, instrumentos y evidencias que ayuden a los psicólogos en Colombia a desarrollarse de mejor manera en su ejercicio profesional. Este estudio, titulado “Caracterización laboral de los psicólogos en Colombia 2022” cumple con este propósito y deja a disposición del público una investigación que será de gran utilidad para tomar decisiones a nivel personal, institucional y desarrollo de políticas públicas.

Como objetivo general del proyecto de investigación se estableció realizar una caracterización de las condiciones sociodemográficas y laborales de los profesionales de la Psicología en Colombia para llegar a la caracterización salarial de los psicólogos en Colombia.

Como objetivos específicos se establecieron, en primer lugar, (1) construir un estado del arte que dé cuenta de los estudios y cifras que describen la situación de los psicólogos en Colombia y Latinoamérica; en segundo lugar, (2) describir estadísticamente el estado de la situación laboral de los psicólogos en Colombia a partir de un instrumento de recolección de información y (3) realizar una caracterización de pagos laborales para psicólogos en Colombia.

Para el cumplimiento del objetivo general y los correspondientes objetivos específicos de la investigación, se establecieron tres etapas de desarrollo: (1) Estado del arte de la situación laboral de los psicólogos en Colombia y referencias de América Latina, (2) Construcción, desarrollo y análisis de la Encuesta Nacional sobre la situación Laboral de los Psicólogos en Colombia - ENLAPSIC y (3) Construcción de la caracterización laboral de los psicólogos en Colombia. Dichas etapas, concuerdan en su mismo orden con los objetivos propuestos.

ETAPA 1: Estado del arte de la situación laboral de los psicólogos en Colombia y referencias de América Latina

Justificación

El mercado laboral colombiano está sujeto a dinámicas económicas tanto globales como locales en un entorno sumamente dinámico y cambiante. La pandemia del COVID-19 puso de manifiesto esta realidad, obligando a empresas y trabajadores a repensar y adaptarse a las exigencias del mercado, a los cambios tecnológicos y a las necesidades de actualizarse y capacitarse según las exigencias del entorno. La psicología no es ajena a estas problemáticas y sus profesionales necesitan contar con información que permita la toma de decisiones en materia de formación para desarrollar las habilidades y destrezas que les permitan una adecuada inserción en el mercado laboral. Al desarrollar su empleabilidad, es decir, su capacidad para obtener y mantener un empleo, los profesionales pueden aumentar sus posibilidades de encontrar y mantener un buen trabajo y mejorar su calidad de vida en general.

El estudio de las características sociodemográficas del psicólogo si bien ha estado dentro de la agenda de investigación del gremio al menos en la última década, requiere constantes esfuerzos investigativos para su consolidación y divulgación. De esta manera se deben aglutinar los diferentes trabajos investigativos para contar con investigaciones de amplio alcance con información actualizada.

Por otra parte, si bien el ejercicio de caracterización reúne la información sociodemográfica, de formación y laboral que permite tener una panorámica del psicólogo en su integralidad como profesional y como persona, sus diferentes piezas de información requieren bases conceptuales, referentes teóricos y empíricos que permitan no solo una lectura integral del psicólogo, sino que además le impriman a esta lectura un carácter estratégico frente al ejercicio de la profesión y la situación laboral general a la que está expuesto el profesional, ante la cual puede y debe tomar un papel activo para desempeñarse profesionalmente y desarrollar su proyecto de vida.

El mercado laboral es el resultado de la interacción de fuerzas entre la oferta (trabajadores) y la demanda (empresas contratantes). Sin embargo, las regulaciones y la poca disponibilidad de información para la toma de decisiones tanto para empleadores como trabajadores, hace que los intereses de la oferta y la demanda no siempre coincidan ni se materialicen de manera óptima para todas las partes involucradas. En consecuencia, surgen fenómenos como el

desempleo, la informalidad, la inestabilidad y precariedad laboral, que se traducen en dificultades para la adecuada inserción en el mercado laboral, bajos salarios e insatisfacción laboral.

Conviene entonces revisar a partir de este marco teórico tanto las experiencias nacionales como latinoamericanas en torno a la problemática planteada y los objetivos trazados en esta investigación, para encontrar y contrastar no solo casos de estudio y abordajes metodológicos comunes, sino también identificar claves de lectura de las problemáticas profesionales y laborales objeto de estudio de esta investigación.



Revisión de Literatura

En esta revisión de literatura interesa tener un amplio panorama respecto al estudio de las condiciones laborales de los psicólogos en Colombia y traer a colación algunos casos de estudio de países latinoamericanos. Esto con el fin de tener herramientas suficientes de contexto para estudiar la oferta de trabajo de los psicólogos en Colombia y poder contrastar dichos elementos con la información recopilada en la Encuesta Nacional sobre la situación Laboral de los Psicólogos en Colombia (ENLAPSIC), que como será expuesto más adelante, fue el instrumento de recolección de información dispuesto para la presente investigación.

La presente revisión de literatura se desarrolló, primero, describiendo en detalle los principales resultados de los estudios nacionales y latinoamericanos y segundo, elaborando una síntesis de los estudios desde el planteamiento de las siguientes preguntas guía:

- ¿Cuál es el contexto laboral de los psicólogos en Colombia?
- ¿Qué estudios laborales sobre psicólogos se han hecho en Colombia?

- ¿Qué estudios laborales sobre psicólogos se han hecho en Latinoamérica?
- ¿Qué características cuantitativas han tenido los estudios encontrados?
- ¿Cuáles han sido los resultados encontrados con respecto a las condiciones laborales de los psicólogos?

Revisión de estudios nacionales

En primer lugar, es importante destacar los resultados del estudio de condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano (Colpsic, 2016), antecedente inmediato del presente estudio, el cual contó con la participación de 4.576 psicólogos a nivel nacional; es decir, se contó con la participación aproximada del 10% de la población total de profesionales de Psicología en Colombia, según lo afirma el estudio. Ese estudio compila la información de las características sociodemográficas, de formación, de vinculación laboral e ingresos de los psicólogos en Colombia producto de una encuesta realizada en el año 2010.

En materia de formación posgradual del psicólogo, la información sobre titulación de posgrado evidenció que menos de la mitad de las personas encuestadas estaba en ese momento cursando o ya había cursado algún programa de formación posgradual, estas personas tenían características particulares como pertenecer al estrato 4-6 y tener más de 36 años (Colpsic, 2016).

Ahora bien, también es interesante el reporte que se da en el estudio donde se propone que la mayoría de los profesionales que tenían estudios superiores, se encontraban trabajando en áreas de recursos humanos o en el campo de la Psicología clínica. Lo anterior es importante ya que el estudio también reporta que para el año de la encuesta había una alta ocupación de psicólogos que no contaban con estudios posgraduales ejerciendo en el campo social y comunitario.

En este punto el argumento que se da como justificación a lo encontrado es que seguramente en los campos previamente mencionados no existe una gran variedad de oferta de formación avanzada, a diferencia de campos como la Psicología clínica y la psicología de las organizaciones.

Es importante mencionar que, al momento de realizar estudios de posgrado, se consideraba que 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 (Colpsic, 2016, p.75). En cuanto a las diferencias por sexo, se pudo identificar que la proporción de hombres con título doctoral es más del triple en comparación con mujeres con título doctoral.

Por otra parte, en cuanto a la caracterización según el ejercicio de la profesión, los datos presentados en el estudio muestran que el 64% de las personas encuestadas en ese momento se encontraban trabajando en alguno de los campos de la Psicología, siendo los hombres quienes presentaban mayor prevalencia (68,3%) que las mujeres (63,2%) (Colpsic, 2016).

Ahora bien, en cuanto a los factores clave para el buen acondicionamiento laboral, los participantes reportaron que uno de los factores más influyentes al momento de la contratación fue la experiencia laboral seguido por el conocimiento especializado en el área de contratación. Por otra parte, en cuanto al ámbito de desempeño dentro de la Psicología, “más del 80% de los psicólogos de la muestra se dedican a la Psicología organizacional, la clínica, la educativa y la social” (Colpsic, 2016, p.92) sin diferencias en sexo o edad.

Adicionalmente, es importante mencionar que de los 4.576 participantes, el 64,3% se encontraba trabajando como psicólogo y el 35,7% restante se encontraba sin empleo o trabajando en otro espacio diferente al de la Psicología. En cuanto al desempleo, la mayor parte de los participantes llevaba en promedio 10,8 meses (suma acumulada desde la fecha de graduación) sin trabajo. Ahora bien, entre los psicólogos que se encontraban realizando otros oficios diferentes a la profesión de Psicología, es importante destacar que la mayor parte contaba con título de posgrado.

Por otro lado, de los psicólogos que se encontraban ejerciendo su profesión, se debe mencionar que el 67,8% se encontraba trabajando como empleado bajo contrato laboral, seguido de la modalidad de trabajo independiente (26,7%); de los cuales, en ese mismo grupo se encontró que algunos tenían multiempleo y su propio negocio (Colpsic, 2016, p.98).

En cuanto a la modalidad de contratación es importante resaltar que la prestación de servicios fue la que prevaleció entre los participantes (44,5%), seguida de tipo de contrato a término fijo e indefinido. Adicionalmente en cuanto a las áreas laborales, es importante mencionar que prevalece el ejercicio profesional dentro de recursos humanos (33,3%), seguido por la docencia (24,8%), consultoría (19,3%), áreas administrativas (14,4%) y de investigación (13,6%) (Colpsic, 2016).

Respecto a la remuneración de 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) (Colpsic, 2016, p.106).

En cuanto al factor salarial se destaca que “la profesión de psicólogo podría generar ingresos importantes y significativos, sin embargo, esto implicaría en ocasiones el multiempleo, lo cual generaría una importante carga a nivel laboral y seguramente podría desencadenar en otro tipo de consecuencias a nivel de salud mental” (Colpsic, 2016, p.106).

Por otra parte, se destaca que la percepción de la estabilidad de los participantes al momento de la encuesta fue de 3,4 puntos, siendo 1 muy inestable y 5 muy estable; además, hubo una relación directa entre el nivel de ingresos y la percepción de estabilidad. Dentro de la caracterización laboral es también importante la satisfacción de los psicólogos dentro del desarrollo de su trabajo, teniendo en cuenta su ejercicio laboral y también su remuneración, dando esta claridad, en el estudio de Colpsic (2016) se evidencia una satisfacción de 3,7 puntos en cuanto a su satisfacción laboral y un puntaje de 3 puntos en cuanto a la remuneración recibida por su trabajo, dando como resultado una relación positiva entre satisfacción laboral y la condición salarial.

En cuanto a la demanda laboral, Colpsic (2016) reporta que los campos donde hay mayores ofertas laborales son recursos humanos y educación, donde además se percibe una mayor participación de mujeres. Adicionalmente, también se ofertan de manera importante vacantes en docencia y capacitación en donde se percibe mayor presencia de personas de más edad quienes generalmente tienen mayor experiencia y formación de estudios superiores en el tema requerido. Ahora, en dichas ofertas laborales sobre todo en los campos de docencia y capacitación, la formación posgradual es un factor que vincula al candidato a un escalafón salarial que determina el salario establecido por la organización. Así, la formación posgradual causa un nivel de ingresos más elevado en estos casos específicos (Colpsic, 2016).

Adicionalmente, es importante destacar que, a menor edad, mayor probabilidad de conseguir una modalidad de contrato a término fijo, este factor es importante porque podría ser un claro reflejo de que las empresas concentran su búsqueda de talento en psicólogos jóvenes.

En el documento de Colpsic (2016) se propone que en términos salariales se deben tener en cuenta diferentes factores principales organizados en orden jerárquico como “experiencia laboral, conocimiento especializado en el área, universidad de egreso y estudios de posgrado” (Colpsic, 2016, p.120). Es importante resaltar que los resultados del documento mostraron que para el año en el cual se hizo el último estudio se exigía para los profesionales de Psicología aproximadamente cuatro años de experiencia laboral para poder acceder a salarios superiores a cuatro millones de pesos.

Ampliando un poco más la información salarial, el estudio muestra que en cuanto a los ingresos mensuales de profesionales de ciencias sociales y humanas en Colombia existe una distancia del doble o superior para los profesionales que han realizado o estén cursando un posgrado. Colpsic (2016) destaca que la mayor diferencia a nivel salarial se encuentra entre los estudiantes de maestría y doctorado. Es importante mencionar que aproximadamente el 18% de los psicólogos de Colombia ganaban menos del salario mínimo.

Adicionalmente, se comprobó el peso de la experiencia en el salario de los profesionales dando como resultado la presencia de más de 4 salarios mínimos para las personas con las siguientes características: mayor de edad entre los 31-46 años, mayoritariamente en hombres, tal vez por lo que el estudio mostró antes y es que la formación posgradual era más alta en hombres.

Finalmente, es importante resaltar la diferencia y brecha salarial en cuanto al sexo dando como resultado que, si bien a mayor nivel de estudios mayor sería el salario, al comparar hombres y mujeres en todos los niveles de formación dio como resultado una brecha salarial cercana al 25%.

Es importante destacar que no existe un gran número de estudios realizados a nivel nacional o a nivel Latinoamericano sobre las condiciones laborales de los psicólogos. En su mayoría, los estudios encontrados son proyectos de grado, posgrado o estudios de contexto realizados desde las universidades como estrategia de retroalimentación del currículo.

Son pocos los estudios que hablen sobre las condiciones de pago de los psicólogos en Colombia, destacándose el estudio nacional de Colpsic (2016) mencionado previamente. Otros estudios nacionales son los de Rendón y García (2012), el elaborado por Orejuela et al., (2013), el de López (2018), el de Brun et al., (2019) y el de Contreras (2021). Entre ellos, siendo el más representativo el de Colpsic (2016) por tener un enfoque de la totalidad de los psicólogos en Colombia y por tener el mayor número de encuestados en su instrumento de recolección de información.

Entre los estudios de otros países de América Latina, se destacan los realizados por Yucra (2015) en Bolivia, Ramírez (2018) y Pazmiño (2016) en Ecuador, la Universidad Católica de Perú (2018) y Baltodano-Chacón et al., (2021) en Costa Rica, estudios que discuten dentro de cada enfoque investigativo la variable de ingreso laboral. El factor común de todos estos estudios es que cada uno describe la distribución salarial de la muestra obtenida y hace diferentes cruces de información para evidenciar qué características son más comunes dentro de los profesionales que tienen ingresos más altos y más bajos.

Por su parte, un grupo de estudios tiene un enfoque dirigido hacia un campo específico de la Psicología. Este es el caso de los estudios nacionales de Sierra-Barrón et al., (2020) y Herrera et al., (2016) y el estudio ecuatoriano de Pazmiño (2016), los cuales estudian el campo organizacional. Estos estudios rescatan de manera acertada las competencias que resultan ser más valoradas en el mercado laboral y agregan un componente diferencial en el análisis que es el campo organizacional; no obstante, los resultados están limitados a la representatividad de los estudios.

Otro grupo de estudios añadió elementos adicionales a las condiciones laborales de los psicólogos. Salazar (2015) aporta en su estudio la opinión de los empleadores en el caso específico de los graduados en la Universidad de San Andrés en Bolivia, poniendo sobre la mesa aquellas habilidades y características de los profesionales que más se solicitan en el mercado laboral. Asimismo, Yáñez (2016) también expone las opiniones, expectativas y valoraciones de los empleadores de psicólogos, pero para el caso del distrito metropolitano de la ciudad de Quito.

Gran parte de los estudios hablan de las competencias necesarias para aumentar la probabilidad de empleabilidad, no obstante, Calero (2017), Vargas et al. (2021) y Zegarra (2018) lo hacen como objetivo central. En el caso de Calero (2017), lo hace para los psicólogos industriales en la Universidad Central de Ecuador, teniendo en cuenta tanto la opinión de las empresas empleadoras como de los estudiantes de Psicología. En el caso de los estudios de Vargas et al., (2021) y Zegarra (2018), se enfocan en los egresados de la Universidad César Vallejo en Perú.

Otra posible agrupación temática corresponde a aquellos estudios que hablan de la generalidad de la demanda de psicólogos, entre ellos es de destacar el estudio de Lima y Ramos (2020), quienes observan la demanda de psicólogos en la zona tres de Ecuador y el estudio de Ramos-Esquivel (2022) sobre las trayectorias laborales y profesionales de los psicólogos de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH), México.

Un enfoque poco común, desde el punto de vista metodológico, es el expuesto por Sibaja-Molina et al., (2016), quienes usaron información de las vacantes de empleo para estudiar la demanda laboral de los psicólogos en Costa Rica. Este enfoque resulta ser muy útil debido a que no se basa en opiniones de los empresarios o de los psicólogos, sino que es información real no sesgada de lo que está necesitando el mercado laboral.

Las características cuantitativas encontradas en los diferentes estudios muestran que el método de recolección de información más usual es la encuesta, no obs-

tante, la mayoría de los estudios tiene una representatividad local universitaria y no disponen de un diseño muestral probabilístico que permita hacer conclusiones de manera agregada. A partir de este punto se hará una breve explicación de los estudios mencionados a nivel nacional además del de Colpsic (2016) ya explicado previamente, y posteriormente a nivel latinoamericano.



Revisión de estudios en Colombia

El estudio de García y Rendón (2012) analiza las condiciones laborales de los psicólogos de la ciudad de Medellín, estudiando las actividades y funciones de su labor, las competencias requeridas en el mercado laboral entre otras variables de interés, haciendo especial énfasis en los campos clínico, educativo, organizacional y social. El estudio contó con dos instrumentos de recolección de información, uno para el año 2008 con una muestra de 297 psicólogos vinculados laboralmente y otro para 2010 con una muestra de 100 psicólogos graduados en la Universidad Pontificia Bolivariana de Medellín.

La composición demográfica por sexo del estudio de García y Rendón (2012) aplicado para los psicólogos de Medellín muestra una participación mayoritariamente femenina de 84,18% en el primer estudio y de 78% para el segundo estudio. Además, las respuestas muestran una representación del 51,7% de psicólogos en empresas del sector educativo, seguido de 18,7% que se encontró laborando en el sector servicios y el 10,9% en el sector salud. En contraste, los sectores menos representados fueron el sector comercio (9,5%), manufacturero (3,7%) y el 5,4% reportó estar en otros sectores.

En lo relacionado con las modalidades de contratación se destaca dentro del estudio que para el primer periodo del estudio, el tipo de contrato de tiempo

completo a término definido fue de 43,7%, seguido de tiempo completo a término indefinido (28,4%) y por prestación de servicios (12,5%) (García y Rendón, 2012). En la misma línea, para el segundo periodo del estudio se propone un aumento del tipo de contrato de tiempo completo a término indefinido (20%), seguido de prestación de servicios (19%) y contrato de tiempo completo a término definido (15%). Es importante destacar en el tipo de contratación por prestación de servicios un aumento del 6,5% con respecto al primer periodo, por lo cual, se podría evidenciar un aumento en el tipo de trabajo independiente o de la fragilidad laboral.

Es importante también destacar que para el segundo periodo se presentó un aumento significativo de las personas que no respondieron a la pregunta de tipo de contrato (1,67% primer periodo y 38% segundo periodo), lo cual podría dar un acercamiento al nivel de desempleo e informalidad de los profesionales en Psicología.

Por otro lado, García y Rendón (2012) proponen que en términos de rangos salariales para primer periodo el 41,1% de la muestra reportó estar en un rango salarial entre 851.000 - 1.300.000 pesos colombianos, seguido del rango salarial entre 1.301.000 - 1.700.000 (21%). Ahora bien, para el segundo periodo del estudio, se registra que el 25% de la muestra ganó 993.000 - 1.500.000 pesos colombianos.

Adicionalmente, dentro de los campos de mayor empleabilidad identificados en el primer periodo, se encuentran el campo organizacional para el primer y segundo periodo del estudio (42,3% y 33%), seguido del campo educativo (36,7%) y del clínico (13,5%). Para el segundo periodo del estudio, el campo organizacional también es mayoría (33%), seguido del campo clínico (21%), y el “no responde” (18%), lo cual podría ser señal de desempleo (García y Rendón, 2012). El campo con menor participación en el segundo periodo fue el campo social (13%).

Por otro lado, en cuanto a la formación posgradual hay un predominio de formación en especialización para el primer periodo del estudio (33%) y para el segundo periodo del estudio prevalece la educación no formal como cursos, diplomados, seminarios, entre otros (98%). Aunado a lo anterior, se destaca que ninguna persona participante referenció estudios de doctorado y, sólo un 7% registró estudios de maestría para los dos periodos del estudio (García y Rendón, 2012). El argumento que proponen los autores es similar a los propuestos por Colpsic (2016) y Orejuela et al. (2013), haciendo énfasis en la poca oferta de estudios formales y el alto costo de este tipo de estudios.

Otra investigación de interés es la realizada por Orejuela et al. (2013), la cual estuvo focalizada en los psicólogos egresados de la Universidad de San Buenaventura en Cali. La muestra estuvo conformada por 90 participantes mayoritariamente de sexo femenino (80%), cifra que no sorprende teniendo en cuenta que como lo menciona el estudio, la Psicología es tradicionalmente una carrera profesional con fuerte presencia femenina (Orejuela et al., 2013, p. 111). El rango de edad predominante se encontró entre los 26 y 30 años (40%) seguido de edades entre 20 y 25 años (25,5%).

En cuanto a datos de formación luego de finalizar el pregrado se indica que solo el 3,26% de los participantes culminaron sus estudios de especialización, el 2,17% reportó especialización incompleta, el 2,17% registró la culminación de su maestría y el 3,26% reportó no haber terminado sus estudios de maestría. Ahora bien, dentro de este estudio no sorprende la limitada formación luego del pregrado en Psicología a nivel de maestría o doctorado. Los autores proponen argumentos similares a los que se pudieron evidenciar en el estudio de Colpsic (2016), sugiriendo que seguramente no hay tanta oferta en estudios de posgrados a nivel nacional y regional aunado a los altos costos y pocas ayudas para acceder a este tipo de formación (Orejuela et al., 2013).

Ahora bien, es importante destacar que de las personas participantes en el estudio, el 93% reportó ganar entre 1 y 6 salarios mínimos, lo que para el tiempo del estudio no correspondía a un salario mayor a tres millones de pesos. En detalle se expone que el 34% ganaba entre 5 y 6 salarios mínimos, seguido de un 33% que reportó una ganancia entre 1 y 2 salarios mínimos (Orejuela et al., 2013).

Adicionalmente, el estudio reporta que el 37% tiene solo un empleo, el 14% dos empleos, el 4% tres empleos, y el 2% cuatro empleos (Orejuela et al., 2013, p.188); lo anterior es importante resaltarlo ya que el estudio de Colpsic también reportó un porcentaje de multiempleo, que aunque no es mayoritario, podría estar reflejando “la degradación salarial entre los profesionales de Psicología” (Orejuela et al., 2013, p.118). Sería importante estudiar esta realidad que se refleja sobre el multiempleo ya que podría de alguna manera estar afectando la salud mental y física de los profesionales en Psicología.

En línea con lo anterior, los profesionales reciben diferentes tipos de salarios dentro de los que se encuentra el salario fijo (49,5%), flexible (14,3%) y variable (11%) (Orejuela et al., 2013). Adicionalmente, se presentan diferentes tipos de contrato en donde se evidencia mayoritariamente el contrato a término indefinido (19%), por prestación de servicios (25%) y a término fijo o por servicios (6%). Es importante destacar además que, según el estudio de Orejuela et al. (2013), menos del 50% de las personas participantes están contratadas bajo la denomi-

nación de psicólogo, es decir, más del 50% de las personas cumplen funciones técnicas y no ejecutivas. Ahora, el estudio propone que un argumento para aceptar la condición de realizar funciones técnicas y no ejecutivas podría ser la experiencia y cualificación en el desempeño del trabajo.



A diferencia de lo que se propone en los resultados de Colpsic (2016), el estudio de Orejuela et al. (2013) propone que “un aspecto que al parecer no afecta significativamente la satisfacción laboral ni la satisfacción profesional es el salario” (Orejuela et al., 2013, p.125), justificado desde la recompensa simbólica debido al sentido social de la profesión de Psicología; sin embargo, tal como lo propone Orejuela (2009), tener una alta satisfacción laboral y relativa insatisfacción salarial no va a permitir que el o la profesional alcance un nivel de satisfacción laboral pleno.

Por otro lado, se realizó otro estudio que tuvo por objetivo evaluar el perfil de competencias de los egresados de la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB) con el fin de hacer ajustes al currículo de formación y ligarlo a las necesidades del contexto laboral (López, 2018). Dicho estudio contó con una muestra de 14 egresados entre 2004-2015 con un rango de edad mayoritario entre 24 y 30 años que se encontraban desarrollando su actividad profesional dentro del campo clínico, educativo u organizacional.

Dentro de los principales resultados de López (2018) se evidencia que la especialización es el estudio formal más frecuente dentro de los egresados de la UNAB, seguido de la maestría. Ahora bien, dentro de los datos del estudio, se evidencia una formación mayoritariamente de mujeres en especializaciones y, únicamente una formación de estudios de maestría en hombres. Adicionalmente, se obtuvo que el 64,3% de la población participante reportó el dominio de una segunda lengua siendo este mayoritario en mujeres (42,9%) (López, 2018).

Por otra parte, es importante resaltar que el 50% de la población participante afirma estar realizando otras actividades laborales diferentes a su trabajo principal (mayoritariamente hombres 21,4%), mientras que el otro 50% no realiza

actividades laborales complementarias a su trabajo principal. Este dato es importante ya que, nuevamente se podría hablar de multiempleo, el cual podría estar generado por diferentes circunstancias dentro de las que se encuentra el salario que se está recibiendo en el trabajo principal y la percepción de inestabilidad laboral (López, 2018).

Ahora bien, López (2018) muestra que, dentro de la valoración de las competencias generales en los egresados de Psicología de la UNAB, se destaca en la valoración de 5 puntos, es decir “muy alta”, que el 100% de los participantes maneja con facilidad paquetes informáticos como internet, Excel y Word; el 88,9% dice que tiene competencias para hacer presentaciones orales para todo tipo de



público y además, tiene las competencias para trabajar en equipos interdisciplinarios. Por otra parte, el 83,3% tiene muy alta competencia en la elaboración y manejo de técnicas de presentación audiovisual; finalmente, el 72,2% tiene conocimiento deontológico y capacidad para diseñar diferentes instrumentos de evaluación psicológica (López, 2018).

En comparación con estas competencias con altas puntuaciones, es importante destacar que dentro de las puntuaciones clasificadas como “muy baja” competencia se encuentra la redacción de artículos científicos con normativa APA (27,8%), seguido de la competencia del diseño y elaboración de propuestas de investigación (27,8%) (López, 2018).

Por otro lado, en cuanto a las competencias personales calificadas como muy altas se destaca la adaptabilidad (94,4%), el trabajo en equipo (94,4%), responsabilidad y compromiso (88,9%) y la tolerancia (88,3%) (López, 2018). Adicionalmente, como se mencionaba en el estudio de Colpsic (2016), los egresados de la UNAB reportaron que la reputación y nombre de la UNAB era un punto clave para el

ingreso al ámbito laboral (28,6%), seguido de la experiencia laboral en diferentes campos (21,4%) (López, 2018).

Dentro de las limitantes para acceder al ámbito laboral en el estudio de López (2018), se encontró que el 14,3% reportó que “actualmente las empresas exigen al recién graduado una experiencia de labor superior a un año y que la cantidad de funciones para el cargo por lo general no coincide con el salario recibido” (p.69). En cuanto a la continuación de la formación formal, los participantes reportan que dentro de Bucaramanga y su área metropolitana la oferta de estudios de especialización, maestría y doctorado es pobre. Por otra parte, las personas participantes reportan que a nivel internacional la oferta de estudios de posgrados es variada y que, además, permite tener experiencias enriquecedoras y proyección a nivel laboral (López, 2018).

Ahora bien, también se reporta que en ciudades principales como Medellín y Bogotá, la demanda de profesionales con formación de posgrado (desde especialización) en el área de Psicología organizacional es amplia. Finalmente, la autora realiza estadísticas y análisis referentes a la valoración de las competencias por campo laboral (López, 2018).

El estudio de Contreras (2021) tuvo el objetivo de “describir las características de empleabilidad de los egresados del programa de Psicología de la Universidad de Cundinamarca” (p.14). La autora propone que actualmente los egresados a nivel nacional se encuentran en una búsqueda insaciable de acceder al mayor nivel educativo posible, lo cual ha generado un aumento en la formación de los egresados con un fin particular, el de acceder a mejores oportunidades laborales, salariales y, por ende, una mejor calidad de vida.

La muestra del estudio estuvo compuesta por 100 egresados del programa de Psicología de la Universidad de Cundinamarca. El 56% de los participantes llevaba menos de un año de egresado, el 41% entre 1 y 3 años de egresado y el 3% más de 3 años. A partir de lo anterior, las estadísticas del estudio reportan que el 36% no está trabajando actualmente, seguido del 32% que lleva trabajando menos de un año y del 22% que lleva trabajando entre 1 y 3 años (Contreras, 2021).

Entre las limitaciones que se han encontrado los egresados para entrar al mercado laboral se encuentran la falta de experiencia (67%), el perfil profesional (5%) y la asignación salarial (5%). Por otro lado, las personas participantes reportan que el campo organizacional es el que mayor demanda tiene (92%), seguido del clínico (7%) y el social (1%). Por otro lado, el 22% de los participantes está trabajando por prestación de servicios, el 17% tiene contrato a término indefinido, el 12% por obra o labor y el 9% tiene contrato a término fijo (Contreras, 2021).

En cuanto a la remuneración salarial se observa que el 46% recibe entre uno y dos salarios mínimos, el 12% entre tres o más salarios mínimos y el 8% menos de un salario mínimo. Por otro lado, el 41% trabaja en el sector privado, el 15% en el sector público y el 2% trabaja en ambos sectores. La mayor parte de los participantes trabajan en Bogotá (26%) y en Sabana de Occidente (25%). Adicionalmente se destaca por parte de los participantes la importancia de especializarse en algún campo de la Psicología con el fin de optar por condiciones laborales estables (82%); sin embargo, solo el 18% cuenta con estudios posgraduales divididos en especialización (15%) y maestría (8%) (Contreras, 2021).

Por otra parte, el estudio de Brun et al., (2019) tuvo el objetivo de caracterizar a los egresados de la Universidad del Sinú seccional Cartagena con respecto a sus condiciones laborales, económicas, educativas y sociales. La muestra estuvo compuesta por 99 egresados del programa de Psicología de los cuales el 89,9% fueron mujeres entre los 20 y 30 años mayoritariamente (60,7%) (Brun et al., 2019). Ahora bien, dentro de los principales resultados se destaca que el 97,6% de las personas participantes reportó tener tarjeta profesional y el 62,9% estar colegiado al momento del estudio (Brun et al., 2019).

En el estudio de Brun et al., (2019) también se reporta que el 35,6% de la población no tenía estudios posteriores al pregrado, 24,4% contaba con un título de especialización, seguido de las personas que habían realizado cursos complementarios como diplomados (19,5%) y las personas que luego del pregrado habían realizado una maestría (14,9%). Es importante precisar que “estos estudios fueron realizados en su mayoría a nivel local en un 41,4%, el 22,4% a nivel nacional, el 22,4% a nivel regional y solo un 13,8% a nivel internacional” (Brun et al., 2019, p.51).

En cuanto a otros resultados, el 76,1% de las personas participantes reportó no hablar una segunda lengua y, otro resultado importante es que casi la totalidad de la muestra (91%) no pertenecía al momento de realizar el estudio a una asociación o gremio de Psicología (Brun et al., 2019). Adicionalmente, en cuanto a su situación laboral, el 78,7% reportó estar laborando en ese momento en su profesión habiendo accedido al ámbito laboral principalmente por medio de un familiar o conocido (Brun et al., 2019).

En general, se destaca dentro del estudio que las personas en su mayoría tardaron de 1 a 3 meses en encontrar trabajo (32,6%), seguido de más de un año (23,6%); lo anterior, se justifica dentro del estudio por poca falta de experiencia (59,6%), baja oferta salarial (18%) y pocas ofertas laborales dentro del territorio donde vivían (11,2%) (Brun et al., 2019). Adicionalmente, el 38,2% de las personas participantes tenían un contrato a término indefinido, seguido por prestación de servicios

(21,3%), siendo los campos en los que mayormente se desempeñaron el clínico (37%), el social (29,6%), el organizacional (28,4%) y el educativo (24,7%) (Brun et al., 2019).

Finalmente, dentro de las condiciones salariales, más de la mitad de las personas participantes reportaron no estar satisfechas (57,3%) y el 42,7% reportó conformidad en cuanto a la remuneración económica; lo anterior teniendo en cuenta que “la remuneración que devengan los encuestados está en su mayoría en el rango de \$828.117 a \$1.700.000 con un 27%, de \$1.800.000 a \$2.000.000 el 21,3%, de \$2.500.000 a \$3.000.000 el 20,2%” (Brun et al., 2019, p.58).



Revisión de estudios latinoamericanos

La investigación de Yucra (2015) se centró en cómo era la inserción laboral de los egresados del programa de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés ubicada en Bolivia. Para este estudio se contó con una muestra de 240 egresados (74% mujeres y 26% hombres) entre 2007 y 2015.

Entre los principales resultados destacan la predominancia del sexo femenino en el estudio de los programas de Psicología, lo cual no llama la atención teniendo en cuenta que es lo que generalmente se evidencia en los diferentes estudios. En cuanto a las características de inserción laboral, se evidencia que el 86% de las personas participantes reportó estar trabajando actualmente, es decir, la tasa de desocupación es únicamente del 14% y, los lugares de trabajo son mayoritariamente instituciones privadas (62%) (Yucra, 2015).

Dentro de los motivos de desocupación se evidencia que el 50% está buscando trabajo, seguido de las personas que no han encontrado ofertas ajustadas a su calificación (19%), se encuentran a la espera de los resultados de entrevistas que

ya han realizado (6%) y finalmente, hay participantes que se dedican a estudiar o reportan que no necesitan trabajar (Yucra, 2015).

Ahora bien, del 86% que refiere estar trabajando, únicamente el 22% trabaja en temas que no están relacionados con la Psicología, mientras que un 78% sí está ejerciendo su profesión. Adicionalmente, es importante destacar que dentro de la investigación se les pregunta a los participantes la manera en la que consiguieron su trabajo actual; el 33% reportó que fue mediante una convocatoria pública, seguido del 23% que reporta un emprendimiento propio, invitación directa a la vacante (17%), por medio de personas cercanas (14%) y por concurso de méritos (13%) (Yucra, 2015).

Dentro de la práctica profesional lo más frecuente que se encontró fue el trabajo de consultorio (37%), seguido de “otras actividades en espacios públicos y privados que están relacionadas a las empresas privadas, organismos internacionales, microempresas, ventas, defensorías de la niñez y adolescencia, servicios legales integrales municipales y centros de salud”, trabajo de docencia (19%), proyectos (14%), investigación (5%), entre otras (Yucra, 2015, p.62).

Adicionalmente, es importante mencionar que únicamente el 18% de los participantes tenía una relación laboral indefinida o de planta, mientras que el 46% trabaja por consultorías o tiene algún tipo de vinculación eventual. A partir de esto, solo el 6% de los participantes consideran su salario como alto, mientras que el 74% lo considera bajo. Ahora bien, el “43% gana de 1.650 a 2.000 Bs, un 41% gana de 2001 a 3.000 Bs, un 7% gana de 3.001 a 5.000 Bs y un 9% gana más de 5.001 Bs” (Yucra, 2015 p.63).

Por otro lado, el estudio también investiga el nivel de satisfacción de los participantes en su actual puesto de trabajo resultando que más de la mitad se en-



cuenta satisfecho, seguido de los que se encuentran medianamente satisfechos (29%) y no satisfechos (20%) (Yucra, 2015).

En cuanto a la continuación de la educación formal se evidenció que el 14% entró a estudiar otra carrera universitaria (Yucra, 2015). Finalmente, es importante destacar que más de la mitad de los participantes ha realizado diplomados, seguido de especializaciones (17%), cursos cortos (16%), maestría (13%) y doctorado (1%) (Yucra, 2015).

Otro estudio con el mismo enfoque poblacional de los egresados de la Universidad Mayor de San Andrés es el de Salazar (2015), el cual tuvo el objetivo de “identificar la opinión de empleadores con relación al desempeño profesional de los egresados de la Carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés” (p.74). La muestra estuvo compuesta por 103 instituciones de La Paz (Bolivia) distribuidas de la siguiente manera: instituciones educativas (15,5%), instituciones de salud (12,6%), instituciones privadas (10,7%) y una categoría que agrupa otras instituciones (61,2%).

Dentro de las instituciones anteriormente nombradas, casi la mitad tuvo dentro de su equipo de trabajo sólo un egresado de Psicología y, el 26% tiene dos profesionales de Psicología. Ahora bien, el 10% de las instituciones no cuenta con una persona titulada en Psicología, lo cual según los autores podría deberse a una poca demanda de este tipo de profesionales (Salazar, 2015).

El estudio muestra que “las instituciones que más contratan profesionales en Psicología son instituciones educativas, de salud, instituciones privadas, ONG financieras y fundaciones” (Salazar, 2015, p.79). Ahora bien, según el estudio, los ámbitos en los que generalmente se desarrolla la profesión de Psicología, considerando mayor demanda, son educativo (42%), social (31%) y clínico (27%), (Salazar, 2015).

Según Salazar (2015), al momento de la inserción laboral, las instituciones valoran de manera importante la obtención del título, experiencia en el campo profesional, conocimiento teórico y práctico, y otro tipo de formación que complementa el estudio principal.

El estudio de Yáñez (2016) realizado en Quito, tuvo por objetivo “conocer las opiniones, expectativas y valoraciones de empleadores acerca del rol de los psicólogos y psicólogas de la mención en labor y organizacional” (p.12). La muestra del estudio estuvo conformada por 28 empleadores de profesionales de Psicología organizacional y del trabajo que se encontraran laborando en el distrito metropolitano de la ciudad de Quito entre el mes de abril y de julio del 2015.

En primer lugar, las personas entrevistadas hacen alusión a la importancia de que los psicólogos que se dediquen al campo organizacional tengan bases sólidas en cuanto al conocimiento de los fundamentos clínicos; argumentaron que es la identificación de trastornos psicológicos y particularidades del comportamiento humano, la que hará la distinción entre ellos y otros profesionales que posiblemente también se vayan a desempeñar dentro de las diferentes áreas que abarca la Psicología organizacional (Yáñez, 2016).

Se destaca además, que los psicólogos que van a desempeñarse dentro del ámbito organizacional deben conocer diferentes temas financieros, administrativos, éticos, bioéticos y legales con el fin de poder ejecutar diferentes tareas dentro del área de recursos humanos (Yáñez, 2016).

Por otro lado, hacen énfasis en la importancia de la experiencia que se va adquiriendo con el tiempo, argumentando que la formación académica es importante pero que hay que combinarla con la práctica para poder desarrollar otras habilidades; por lo cual, reconocen la importancia de la práctica profesional en los últimos semestres de la carrera. Adicionalmente, se habla de la importancia de que el psicólogo conozca las diferentes herramientas interactivas y técnicas objetivas con sus respectivos análisis para poder evaluar y hacer seguimiento dentro del ámbito organizacional (Yáñez, 2016).

Finalmente, el estudio hace referencia a otro tipo de habilidades como de comunicación, resolución de conflictos, habilidades de negociación, habilidades sociales, cognitivas, empatía, entre otras que van a ser desarrolladas en el transcurso del tiempo (experiencia), aunado a diferentes problemáticas que se evidencian dentro del desarrollo de la actividad profesional en el campo organizacional (Yáñez, 2016).

Otro estudio, es el realizado por Ramírez (2018) el cual se centra en la empleabilidad de los psicólogos dentro del campo clínico de la Ciudad de Loja en Ecuador. El estudio tuvo el objetivo de “identificar la demanda laboral de los profesionales en Psicología clínica y sus características de empleabilidad en la ciudad de Loja” (p.38). La muestra estuvo conformada por profesionales que desarrollan su profesión dentro del campo clínico y directores de talento humano de organizaciones donde estaba presente este campo; sin embargo, para la siguiente caracterización se tuvo en cuenta únicamente a los psicólogos clínicos.

El estudio de Ramírez (2018) estuvo conformado por 53 psicólogos clínicos mayoritariamente mujeres (73,6%) con un rango promedio de edad de 24-29 años. En cuanto a los principales resultados se evidencia que la Psicología clínica es la principal formación de los egresados en Psicología (66%). Adicionalmente, el 50,9% reporta no tener estudios de maestría, mientras que el 30,1% está cursando una maestría y

el 16,9% ya ha finalizado. Dentro de los temas más estudiados en las maestrías se encuentra la psicoterapia (13,2%) y la Psicología clínica (11,4%). En cuanto a los estudios de doctorado el 88,6% reporta no tener y el 11,3% refiere haber culminado dichos estudios (Ramírez, 2018).

En cuanto a la empleabilidad, el 86,8% de los participantes reporta estar trabajando actualmente en su profesión principalmente en el sector público (60,9%). En cuanto al tipo de contrato, el 41,3% reporta tener un contrato temporal/parcial, seguido de tipo de contrato indefinido (17,4%) y servicios profesionales (17,4%) (Ramírez, 2018). Por otro lado, en términos de rango salarial se evidencia que el 33,3% gana cuatro salarios básicos (1.126-1.500 USD) y el 21,4% gana dos salarios básicos (376-750 USD) (Ramírez, 2018).

En cuanto a la formación requerida por la institución, en su mayoría es de tercer nivel (54,5%) y con maestría también es requerido en un 40,9% de instituciones, estos establecimientos casi en su totalidad requieren la licenciatura de Psicología clínica (88,9%) al igual del requerimiento de una maestría (81,8%). En cuanto a los años de experiencia el 31,8% refiere no requerir experiencia, seguidamente otras instituciones requieren dos años de experiencia profesional (22,7%) (Ramírez, 2018, p.50)

Adicional a los estudios ya mencionados, se destaca el realizado por Pazmiño (2016), el cual se enfoca en el perfil profesional de los psicólogos que trabajan dentro del campo organizacional en la Zona de Planificación Tres de Ecuador. La muestra estuvo compuesta por 75 personas mayoritariamente del sexo femenino (58,7%) con una edad promedio de 27,7 años que al momento del estudio trabajaban dentro de la Zona de Planificación Tres de Ecuador. Más del 85% de las personas participantes tenían un rango de edad entre 23 y 30 años, seguido de las personas que tenían entre 31 y 40 años (10,7%) y entre 41 y 50 años (2,7%).

Es importante mencionar que dentro del estudio se refieren a la existencia de la carrera de Psicología organizacional, dentro de la cual algunos participantes tienen el título de psicólogo organizacional (30,7%), seguido del título de psicólogo industrial (68%) y doctor en Psicología industrial (1,3%) (Pazmiño, 2016). En cuanto a la formación en posgrado, el 81,3% mencionó que no está cursando estudios de posgrado, el 10,7% está en proceso de estudiarlo y el 8% mencionó que sí tiene. Ahora bien, el talento humano es la mayor área de estudio de posgrado (8%) dentro del campo organizacional, seguida del estudio de administración en Psicología (2,7%), entre otras (Pazmiño, 2016).

Según el autor, teniendo en cuenta que se ha incrementado el número de psicólogos, será cada vez más importante tener formación de posgrado para “ser más competitivo y obtener una mejor oferta laboral” (Pazmiño, 2016, p.65). De lo ante-

rior, es importante destacar la congruencia argumentativa de la justificación que se presenta en el estudio, pues, como se ha podido evidenciar en otros estudios citados dentro de este estado del arte, la inversión hecha con el propósito de optar por un título de posgrado no es justamente recompensada en el mercado laboral una vez recibido el título.

En cuanto a la situación laboral al momento del estudio, se destaca que el 72% estaba trabajando actualmente, mientras que el 28% se encontraba desempleado (Pazmiño, 2016). Ahora bien, dentro de los que se encontraban trabajando, el 20% se encontraba en su segundo trabajo o ha tenido más de cuatro trabajos, aunado a que el 37,3% reportó llevar entre 0 y 11 meses en su trabajo actual, seguido del 29% que reportó llevar entre 1 y 5 años (Pazmiño, 2016).

Por otro lado, en lo que respecta al salario de las personas participantes en el estudio se evidenció que ninguno gana menos del salario básico, seguido de las personas que ganan un salario básico unificado (1,3%), de dos a tres salarios unificados (21,3%), entre tres y cuatro salarios unificados (34,7%), entre 4 y 5 salarios unificados (9,3%) y finalmente, están las personas que reportaron ganar entre 5 y 6 salarios básicos unificados (Pazmiño, 2016).

El autor reportó que la mayor parte de los participantes trabaja en el sector privado (46,7%), mientras que el 24% trabaja en el sector público. La manera de acceder a sus puestos actuales fue mediante concurso (18,7%), recomendación (18,7%), ascenso (1,3%), otro tipo de proceso (33,3%). Adicionalmente, el 81,3% de los participantes reportan que sí hay oportunidades dentro de la Zona de Panificación tres de Ecuador. Finalmente, “con respecto a los años de profesión del Psicólogo Organizacional en referencia al trabajo se encontró una relación media positiva con el salario $r = .554$; $p < .01$ ” (Pazmiño, 2016, p. 111).

Otro estudio realizado por Calero (2017) estuvo enfocado en la empleabilidad de los egresados de Psicología Industrial de la Universidad Central del Ecuador. Para esto se contó con una muestra de 31 empresas de Quito y 45 estudiantes de últimos semestres de Psicología Industrial. Dentro de los principales resultados es importante resaltar que el 38,7% de las personas participantes son empresas privadas, mientras que el 61,3% son públicas, aunado a que el cargo que tiene actualmente el 51,6% de la población dentro de las empresas es operativo, seguido de asistencia (32,3%) y directivo (16,1%).

Dentro del estudio también se evalúan diferentes competencias dentro de las que se encuentran las competencias de lenguaje y comunicación, análisis y solución de problemas, autonomía y liderazgo y trabajo en equipo, puntúan más del 70% dentro del rango de excelentes y buenos (Calero, 2017).

Por otro lado, el 58% reporta que algunas veces hay suficientes plazas de trabajo para los psicólogos industriales, seguido del 42% que reporta que siempre hay plazas disponibles. Adicionalmente, el 51% de los participantes mencionan que siempre hay dificultades y desventajas para que los recién egresados encuentren empleo. Finalmente, la percepción de los estudiantes de últimos semestres del programa de Psicología industrial reporta que solo algunas veces la formación es eficiente para la inserción en el campo laboral (67%) (Calero, 2017).

El estudio de Lima y Ramos (2020) tuvo por objetivo “analizar la demanda de las carreras de Psicología, por parte de los futuros bachilleres, así como la demanda por



parte de los empleadores de los egresados en la Zona Tres del Ecuador” (p.181). Para resaltar del estudio se evidencia que casi el 100% de los empleadores buscan perfiles clínicos para contratar, seguido del campo organizacional y educativo (Lima y Ramos, 2020).

Ahora bien, en cuanto a las demandas por campos, se evidenció que dentro del campo clínico hay necesidad dentro del sector educativo (48%) y de la salud (39%); adicionalmente, las funciones más solicitadas dentro de este campo fueron realizar un diagnóstico integral (10,8%), saber ejecutar procesos de intervención (64,3%), diseñar y poner en marcha planes de prevención y tratamiento (55% y 59,6% respectivamente) (Lima y Ramos, 2020). Es importante destacar que, “de los empleadores, el 73,8% manifestó la necesidad de un psicólogo de tiempo completo, y en menor medida de medio tiempo (13,1%) o por horas (13,1%)”, con un salario mayoritariamente



de entre 500 y 1,000 dólares (Lima y Ramos, 2020, p.183).

Dentro del campo educativo se evidencia que la mayor necesidad se encuentra en instituciones educativas, seguido del sector salud y servicios (Lima y Ramos, 2020). Dentro de las principales funciones del campo están realizar intervenciones educativas enfocadas en la prevención (82,1%), orientaciones psicológicas (82,9%), identificación de casos para remitir a psicología clínica (78%) y, desarrollo de campañas de prevención y promoción (75,6%), identificando que las condiciones salariales fueron similares a las del campo clínico (Lima y Ramos, 2020).

Finalmente, en cuanto a la demanda de los psicólogos del campo organizacional las empresas que mayor necesidad tienen de profesionales en este campo son las de servicios, seguida de las empresas de comercio, producción, y finalmente empresas educativas y de salud (Lima y Ramos, 2020). Dentro de las funciones mayormente demandadas se encuentran las de reclutamiento y selección (84,8%), análisis de evaluación de empleados (84,8%), evaluación e intervención del clima organizacional (83,3%), entre otras (Lima y Ramos, 2020).

El estudio realizado por Vargas et al. (2021) reportó la importancia de que los profesionales de Psicología tengan diferentes competencias genéricas y específicas de la profesión. La muestra del estudio estuvo compuesta por 20 egresados (entre el 2019-2020) del programa de Psicología de la Universidad César Vallejo en Perú.

Dentro del estudio de Vargas et al. (2021) se mencionan algunas competencias instru-

mentales que hacen referencia a la capacidad de expresión oral y escrita, manejo de la tecnología y algunos paquetes estadísticos como SPSS, competencias cognitivas y de análisis. Adicionalmente, se pregunta por el conocimiento de una segunda lengua en el cual el 100% de las personas participantes reportaron que en la Universidad de estudio sí recibieron cursos de un segundo idioma y que de hecho el examen de nivel de inglés era requisito para graduarse. De lo anterior, es importante destacar que los egresados no han utilizado este segundo idioma de manera directa en su trabajo, sin embargo, sí les ha servido para continuar su educación de posgrado y hacer investigaciones (Vargas et al., 2021).

Otras competencias estudiadas dentro de la investigación de Vargas et al. (2021) fueron las interpersonales que hacían referencia a la importancia del trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Por otra parte, se proponen también las competencias sistemáticas dentro de las que se encuentran las habilidades investigativas, entre otras.

Ahora bien, ante la inserción laboral se propuso una categoría de empleabilidad dentro de la cual se destacaron diferentes respuestas de las personas participantes en donde se propone que la formación académica sí influye de manera directa con la obtención de un empleo. Es así como los participantes destacan la importancia del prestigio de la universidad indistintamente de si es pública o privada (Vargas et al., 2021). Un dato importante es que el 100% de las personas entrevistadas se encontraban al momento del estudio laborando en su campo profesional (Vargas et al., 2021).

En cuanto a la satisfacción dentro de su actual empleo se reportó una alta satisfacción de expectativas por parte de los egresados siendo que fueran empleados o independientes. Sin embargo, “algunos de los egresados consideraron que existen muy pocas oportunidades que satisfagan sus expectativas, formación y trayectoria profesional debido a que hay mucha competitividad, exceso de profesionales...” (Vargas et al., 2021, p.112). En cuanto a lo anterior, también se reporta que el título de posgrado que se adquiere no va acorde con el salario que se recibe.

Otro estudio realizado por Zegarra (2018) en la misma universidad mencionada anteriormente, tuvo el objetivo de determinar la relación entre las competencias genéricas y la inserción laboral entre los egresados de la Universidad. Se contó con una muestra de 100 egresados dentro de los cuales el 56% se encontraba empleado y el 44% estaba ejerciendo su profesión de manera independiente. La autora propone que hay una relación estadísticamente significativa entre el porcentaje de inserción laboral y las competencias genéricas, instrumentales, interpersonales y sistémicas (Zegarra, 2018).

Continuando con la línea nacional de Perú, el observatorio laboral de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) (2018) realizó un estudio sobre el mercado laboral de la carrera de Psicología. La muestra del estudio estuvo compuesta por 29 personas con profesión de psicólogo, pero con distintos perfiles. El estudio cita al portal Ponte en Carrera (2017) en donde se evidencia a la Psicología como una de las carreras con mayor demanda a nivel local.

Adicionalmente, se reporta que los ámbitos de mayor desarrollo a nivel profesional son el clínico, educativo y organizacional ya que como tienen presencia en diferentes instituciones tienden a ser los más reconocidos (PUCP, 2018). Es importante también destacar que dentro de los principales resultados los mismos profesionales reconocen que pueden entrar de manera importante en el sector público diseñando, ejecutando y evaluando políticas públicas.

Por otro lado, según las personas participantes en el estudio reportan que la Psicología tiene una demanda importante en el país, sobre todo en el área de recursos humanos, lo cual va en línea con lo que menciona el estudio de Sibaja-Molina et al. (2016) descrito más adelante. Ahora bien, la distribución de la demanda por sectores (...) destaca (...) el sector de intermediación financiera (19%), el cual incluye bancos y aseguradoras; el sector educación (15%), en el que se registra una demanda mayoritaria por parte de instituciones de educación superior y en menor medida colegios; el sector de consultorías y servicios (15%), en las que se encuentran principalmente empresas consultoras de recursos humanos, de servicios profesionales, de investigación de mercado, entre otras; comercializadoras (14%); y organizaciones de administración pública (11%). (PUCP, 2018, p.12)

En cuanto a las condiciones laborales se evidencia que dentro del campo organizacional generalmente hay ofertas de tipo de contrato a tiempo completo con una intensidad horaria de 40-45 horas a la semana; en contraposición, en el campo educativo se encuentran generalmente ofertas a medio tiempo. Ahora bien, también se evidencian contratos de servicios en donde contratan al profesional para tareas específicas y temporales por lo cual, no hay tanta percepción de estabilidad laboral (PUCP, 2018).

Con relación al salario es importante mencionar que la percepción de los participantes es que la Psicología organizacional que se orienta a recursos humanos y la investigación de mercados son los profesionales que mayores ingresos reciben. Ahora bien, un recién egresado según el informe para el tiempo del estudio podría ganar 1.500 soles y, profesionales con mayor experiencia estarían ganando alrededor de 4.000 o 5.000 soles dependiendo del cargo. Otras variables que van a influir en el ingreso serán la experiencia y formación profesional (PUCP, 2018).

Adicionalmente, es importante destacar que, así como en diversos estudios y países “a nivel general de la profesión, existe una sensación de una remuneración menor en comparación con otras carreras” (PUCP, 2018, p.18).

Por otra parte, un estudio realizado en Costa Rica por Sibaja-Molina et al. (2016) tuvo por objetivo realizar un análisis de la demanda laboral de profesionales en Psicología en Costa Rica entre el 2012 y el 2014. En este caso la muestra del estudio fueron 1.558 vacantes laborales “divulgadas por la Escuela de Psicología de la UCR en los años 2012, 2013 y 2014” (p.51). Estas vacantes tuvieron la particularidad de ir dirigidas a profesionales en Psicología o ciencias sociales con o sin posgrado.

Dentro de los principales resultados obtenidos por Sibaja-Molina et al. (2016) se destaca que aproximadamente la cantidad de vacantes por mes fue de 44,51 y que al pasar de los años hay una tendencia a la baja, es decir, se pasó de 656 vacantes en el 2012, seguidas de 511 en el año 2013 y 391 vacantes en el 2014. Ahora bien, las vacantes más recurrentes en general para los tres años de estudio fueron dentro del ámbito organizacional/laboral (64,6%), social (13%) y educativo (7,2%). Adicionalmente, el 47,5% de las vacantes fueron del sector privado, el 10,9% del sector de ONG y el 6% de entidades autónomas (Sibaja-Molina et al., 2016).

Por otro lado, dentro de los requisitos más frecuentes para acceder a las vacantes se encontró que el 66,9% de éstas indicaron una cantidad de años mínima (Sibaja-Molina et al., 2016). Ahora bien, mayoritariamente se evidenció que más de la mitad de las vacantes solicitaba un mínimo de entre uno y cinco años de experiencia, generalmente se pedían tres años (21,1%) (Sibaja-Molina et al., 2016). Adicionalmente, otro requisito altamente demandado fue el dominio del inglés (45,6%) y un poco menos de la mitad de las vacantes solicitaban un nivel determinado, siendo el más solicitado el nivel avanzado con un 34,1%, seguido del intermedio con un 6,2% y el básico 1,2%. Otros requisitos que se evidenciaron dentro de las vacantes fueron el manejo de herramientas ofimáticas, manejo de programas informáticos, entre otros (Sibaja-Molina et al., 2016). Finalmente, es importante mencionar que cuando del análisis se excluye la Psicología organizacional, los requisitos de manejo de programa informáticos y herramientas ofimáticas disminuye, dando paso a otros requisitos como un posgrado (9,2%) y diseño y gestión de proyectos (8,9%) (Sibaja-Molina et al., 2016).

Por su parte, el estudio de Baltodano-Chacón et al. (2021) tuvo por objetivo caracterizar la situación actual a nivel laboral y de formación de las personas egresadas y graduadas de la Universidad de Costa Rica de la carrera de Psicología y enseñanza de Psicología en el periodo comprendido entre 2012 y 2017. La

muestra se compuso por 248 personas egresadas de la carrera de Bachillerato y Licenciatura en Psicología y de la carrera de bachillerato en enseñanza de la Psicología.

Dentro de los principales resultados se evidenció que la mayor parte de la muestra indicó dificultades para ingresar al campo laboral de la Psicología (Baltodano-Chacón et al., 2021). Ahora bien, más de la mitad de las dos poblaciones se encontraba trabajando al momento del estudio con la mitad de la población egresada del Bachillerato en Enseñanza de la Psicología trabajando más de la jornada laboral normal, aspecto que llega al 100% de las personas graduadas de la licenciatura en Psicología.

Adicionalmente, dentro de las diferentes alternativas que brindan los participantes del estudio para mejorar sus condiciones laborales indicaron obtener el título de licenciatura (las que no lo tienen) o un título académico mayor (las que ya tenían el título en licenciatura), aunado a tener una mayor experiencia laboral, estableciendo una red de contactos o diseñando y ejecutando un emprendimiento.

En el caso del salario de las personas participantes se evidenció que el ingreso del 65.93% de la población egresada del Bachillerato en Psicología de la muestra (n = 89) se ubicó entre más de ¢250.000 y menos de ¢700.000 (con una moda de menos de ¢250.000 colón costarricense; n = 36). En el caso de la población graduada de la Licenciatura en Psicología, este rango salarial correspondió al 38.95% (n = 44) y el rango de más de ¢700.000 a menos de ¢1.500.000 correspondió al 49.56% (n = 56) de las personas de la muestra (con una moda de más de ¢1.000.000 a menos de ¢1.500.000; n = 26). Por su parte, en el caso de la población graduada del Bachillerato en Enseñanza de la Psicología, el 58.80% de la muestra (n = 10) se ubicó en el rango de menos de ¢250.000 a menos de ¢700.000 y el 41.20% (n = 7) de las personas consultadas se ubicó en el rango de más de ¢700.000 a menos de ¢1.500.000. (Baltodano-Chacón, 2021, p.63)

Ramos-Esquivel et al. (2022) realizaron un estudio que examinó las trayectorias laborales y profesionales de egresados de la Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH) en México. Los autores realizaron 248 cuestionarios a alumnos de 15 generaciones (2005-2019) y 10 entrevistas semiestructuradas.

La muestra de la investigación de Ramos-Esquivel et al. (2022) estuvo conformada por un 14,5% de hombres y 85,5% de mujeres, por 52,4% de personas que reportaron un estado civil soltero, un 29,8% que reportó estar en unión libre y un 12,5% en estado civil casado. En cuanto al nivel educativo, “un 58,4% reportó

tener el grado de licenciatura, un 35,37% grado de maestría y un 2,85% el grado de doctorado” (Ramos-Esquivel et al., 2022, p.6) y en cuanto al campo de especialización de la Psicología, aquellas que reportaron mayor frecuencia fueron el campo clínico, el campo general y el campo laboral.

En cuanto al empleo, el 22,5% señaló no tener empleo y el 77,5% de la muestra resultó tener algún tipo de empleo, siendo los más representativos el trabajo de docencia (17,3%), el empleo en el área de recursos humanos (10,5%) y el trabajo administrativo (18%) (Ramos-Esquivel et al., 2022). En relación con el trabajo por cuenta propia, el 46,4% consideró trabajar de esta forma, mientras que el 53,6% restante no lo consideró como su forma de empleo (Ramos-Esquivel et al., 2022). Por su parte, la investigación de Ramos-Esquivel et al. (2022) muestra que los psicólogos “al no encontrar un empleo formal en su profesión optaron por iniciar un negocio o trabajar por cuenta propia en actividades relacionadas con la Psicología en algún momento de su trayectoria laboral” (p.7). Asimismo, el 39,1% de la muestra reportó trabajar por cuenta propia o iniciar un negocio en alguna área profesional fuera de la Psicología al no encontrar un empleo en el área de la Psicología (Ramos-Esquivel et al., 2022).

Conceptos clave

Resulta importante resaltar ciertos conceptos relevantes para dar respuesta a la pregunta de investigación.

El primer par de conceptos clave es la oferta y la demanda laboral. La oferta laboral se define como el grupo de personas que ofrece sus servicios laborales en el mercado laboral y la demanda laboral se define como el conjunto de personas requeridas en el mercado laboral (Agencia Pública de Empleo SENA, 2021). La interacción entre la oferta y la demanda laboral enmarca el concepto de mercado laboral (Kenton et al., 2022). Sobre la definición de mercado laboral, se afirma que éste es un espacio de transacciones o contextos de intercambios entre quienes ofrecen y buscan un producto o un servicio (Spinosa, 2005). Su característica principal es el mecanismo de la oferta y la demanda. Aunado a lo anterior, el pago laboral se define como el dinero que recibe una persona como contraprestación de la realización de una actividad laboral (Oxford, 2022).

También es importante formalizar los conceptos de características sociodemográficas, de formación y de vínculos e ingresos laborales. Las características sociodemográficas se definen como el conjunto de aspectos poblacionales asociados a rasgos biológicos, sociales y económicos; adicionalmente, según el Ministerio de Salud y Protección Social (s,f) la caracterización o perfil sociode-

mográfico se puede entender cómo el conjunto de características de la muestra dentro de las cuales se encuentran “grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo” (p. 3). Lo anterior, es similar a lo que propone Moreira-Mora (2007) ya que este autor menciona que las condiciones sociodemográficas “responden al conjunto de rasgos particulares y del contexto familiar y económico que caracteriza al grupo social” (p.150).

Las características de formación son aquellas que se refieren a la educación adquirida por el grupo de interés o al nivel de estudios de la persona (Agencia Pública de Empleo SENA, 2021); las características de vínculos laborales son aquellas que refieren a los aspectos que se enmarcan en la asociación o relación entre los trabajadores y los empleadores y; las características de ingresos laborales, se refiere a aquellos aspectos relacionados al pago recibido como contraprestación por el realización de alguna actividad laboral.

Por su parte, una escala de ingreso laboral se define como la categorización de los ingresos a partir de variables que determinan el progreso profesional de una persona. En esta línea, una preocupación central del estudio del mercado laboral toma como uno de sus mayores referentes teóricos el trabajo seminal de Mincer (1974). Los objetivos del estudio de los determinantes del salario desde Mincer han sido: identificar los factores que influyen en los salarios, como la educación, la experiencia y las habilidades; explicar cómo estos factores afectan la estructura salarial, o la distribución de los salarios entre los trabajadores; analizar el impacto de las políticas gubernamentales sobre los salarios, como las leyes de salario mínimo y las regulaciones del mercado laboral. Mincer desarrolló una teoría del capital humano de los salarios, que sostiene que los salarios están determinados por la cantidad de capital humano que los trabajadores han adquirido. El capital humano es un concepto amplio que incluye educación, capacitación y experiencia. La investigación económica basada en el trabajo de Mincer ha encontrado que una serie de factores, además del capital humano, influyen en los salarios, como el género, la raza, el origen étnico, la ocupación, la industria y la afiliación sindical.

Otro concepto a tener en cuenta en el marco del presente estudio es el de empleabilidad, entendido según la Recomendación 195 de la OIT como:

Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. (OIT, 2005, P. 18)

La empleabilidad según (Gómez, 2012) es un término con múltiples definiciones que abarca una variedad de factores, incluyendo habilidades, conocimientos, experiencia y atributos personales. Para mejorar su nivel de empleabilidad, las personas pueden obtener una buena educación, adquirir experiencia laboral relevante, desarrollar habilidades transferibles, construir una sólida red de contactos y finalmente estar dispuesto a aprender y adaptarse.

La empleabilidad surge como un concepto clave, el cual Thijssen define como un conjunto de factores relacionados con el contexto y con el individuo, que influyen de forma determinante en su posición futura en el mercado laboral



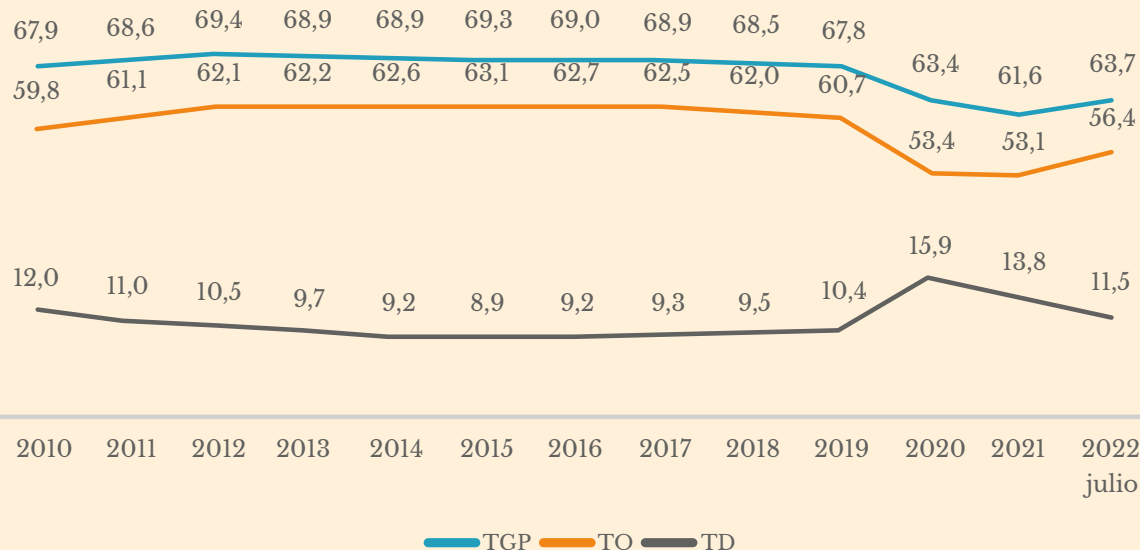
(Spinosa, 2005). La noción anterior hace referencia a que una persona es empleable en la medida en que pueda utilizar efectivamente las competencias que ha desarrollado para competir con las demandas del contexto.

Indicadores del mercado laboral

El mercado laboral colombiano cuenta con una población en edad de trabajar de 39.245 personas, de las cuales 24.931 (cifras en miles) se encuentran económicamente activas a corte de noviembre de 2022 (DANE, 2022). Dicha población económicamente activa o fuerza de trabajo fue grandemente afectada por las consecuencias dejadas por la pandemia del Covid-19, gracias al cierre de muchas empresas, el cambio de las condiciones laborales que se experimentaron y, además, por la lenta recuperación que han tenido los indicadores de empleabilidad.

La Tasa Global de Participación (TGP) es un indicador que muestra la proporción de la población en edad de trabajar que está participando en el mercado laboral. Entre 2010 y 2019, esta participación no tuvo grandes variaciones, registrando un valor promedio de 68,7% (Figura 1). En 2020 y 2021 la TGP disminuyó como consecuencia a las afectaciones económicas y sociales de la pandemia del Covid-19, registrando una TGP promedio de 63,4% y 61,6%, respectivamente. En el año 2022, fue notorio ver una recuperación en la TGP, el promedio de enero a julio se registró en 63,7%. Este indicador es un elemento clave a tener en cuenta porque se constituye como un factor de riesgo global de las condiciones laborales de los colombianos y que por ende afecta a los profesionales de Psicología.

Figura 1
TGP, TO y TD promedio anual (%), 2010-2022.



Nota: datos tomados de Cifras de empleo y desempleo (datos desestacionalizados) – DANE

Por su parte, la Tasa de Ocupación (TO) es un indicador que refleja la proporción de la población en edad de trabajar que está ocupada, en otras palabras, que desempeña algún tipo de trabajo. Al igual que la TGP, la TO registró un comportamiento poco variable durante el periodo comprendido entre 2010 y 2019, siendo el valor promedio durante estos años de 61,9%. Los años posteriores muestran que la TO disminuye por las afectaciones económicas y sociales de la pandemia del Covid-19, registrando tasas de 53,4% y 53,1%, respectivamente. En lo corrido del año 2022 (enero-julio) se registró una recuperación de la TO (56,4%). Este indicador muestra que, en los últimos tres años, el mercado laboral no se ha recuperado de los efectos que trajo el confinamiento. Esto es un elemento interpretativo para el análisis de las condiciones laborales de los psicólogos.

Un tercer indicador de mercado laboral es la Tasa de Desempleo (TD), este indicador refleja la proporción de la población económicamente activa en el mercado laboral¹ que está desocupada o desempleada. El comportamiento de la TD descendió 3,1 puntos porcentuales de 2010 a 2015, donde luego asciende levemente 1,5 puntos porcentuales hasta 2019 registrando un valor de 10,4% (Figura 1). Para el año 2020, la TD sufre un incremento de 15,5 puntos porcentuales debido a las afectaciones sociales y económicas causadas por la pandemia del Covid-19. En el año siguiente, la TD disminuye, pero sigue registrando un valor de 13,8%, que resulta ser elevado con respecto al reportado en 2019 de 10,4%. En lo corrido de 2022 (enero-julio), el desempleo sigue disminuyendo, reportando un valor de 11,5%. Este indicador refleja de manera más asertiva la brecha existente entre la oferta y la demanda laborales, en términos estrictos, la TD es alta porque no hay suficientes vacantes para la población que está buscando trabajo.

Ingresos laborales de los psicólogos y profesiones comparables

Según el Catálogo de Ocupaciones para Colombia (2019), dentro de la categoría que agrupa a los profesionales en ciencias sociales y religiosas, los salarios de los psicólogos (\$2.549.354) sólo superan a los gestores de recursos y dotaciones y a los profesionales religiosos y ministros de culto, con un pago mensual promedio de dos millones quinientos (Figura 2).

Figura 2
Salario promedio de los profesionales en ciencias sociales y religiosas.



Nota: Tomado de Ocupacol (2019). COP hace referencia a pesos colombianos

¹También denominada “Fuerza de Trabajo” en el nuevo marco de la GEIH 2018 del DANE

Por su parte, muchas de las ocupaciones del conglomerado de profesionales del sector salud cuentan con ingresos superiores a la ocupación de Psicología. Este es el caso del médico general con un salario mensual de \$3.600.000, los profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental con \$3.000.000 y los dietistas y nutricionistas con \$3.000.000. No obstante, otras ocupaciones de este mismo sector muestran ingresos inferiores al de la Psicología. Este es el caso de los fisioterapeutas con \$2.100.000, los odontólogos con \$2.500.000 y los terapeutas ocupacionales con \$1.900.000. Equiparablemente, los profesionales en terapia respiratoria y los óptometras reportaron ganar un salario muy similar al de los psicólogos (\$2.468.698 y \$2.453.382, respectivamente).

Por otra parte, el Manual Tarifario SOAT de Salud 2023 (Decreto 2423/1997), el cual es de obligatorio cumplimiento para toda institución prestadora de servicios de salud pública y para toda entidad privada que trate pacientes víctimas de accidentes de tránsito, desastres naturales, atentados terroristas, atención inicial de urgencias, entre otros casos; establece las tarifas para procedimientos de psiquiatría y Psicología (Tabla 1).

Tabla 1
Tarifas establecidas en Salarios Mínimos Legales Diarios Vigentes para los procedimientos de Psiquiatría y Psicología.

Procedimiento			Tarifa
35102	Valoración por Psicólogo	0,82	31,700
35103	Psicoterapia individual por Psiquiatra, sesión	1,63	62.000
35104	Psicoterapia individual por Psicólogo, sesión	0,74	28.600
35105	Psicoterapia de grupo por Psiquiatra, sesión	1,85	71.500
35106	Psicoterapia de grupo por Psicólogo, sesión	0,96	37.100
35107	Psicoterapia de pareja por Psiquiatra, sesión	1,85	71.500
35108	Psicoterapia de pareja por Psicólogo, sesión	0,98	37.900
35109	Psicoterapia de familia, sesión	2,16	83.500
35110	Examen Psicopedagógico	0,87	33.600
35111	Test de Rorschach	2,61	100.900
35112	Inventario de personalidad (MMPI)	1,08	41.800
35113	Pruebas de percepción temática (CAT o TAC)	1,3	50.300

35114	Escala de Weschler para niños y adultos	1,51	58.400
35115	Escala infantil de inteligencia Therman	1,51	58.400
35116	Terapia electroconvulsiva, sesión (sin anestesia ni relajante)	1,04	40.200

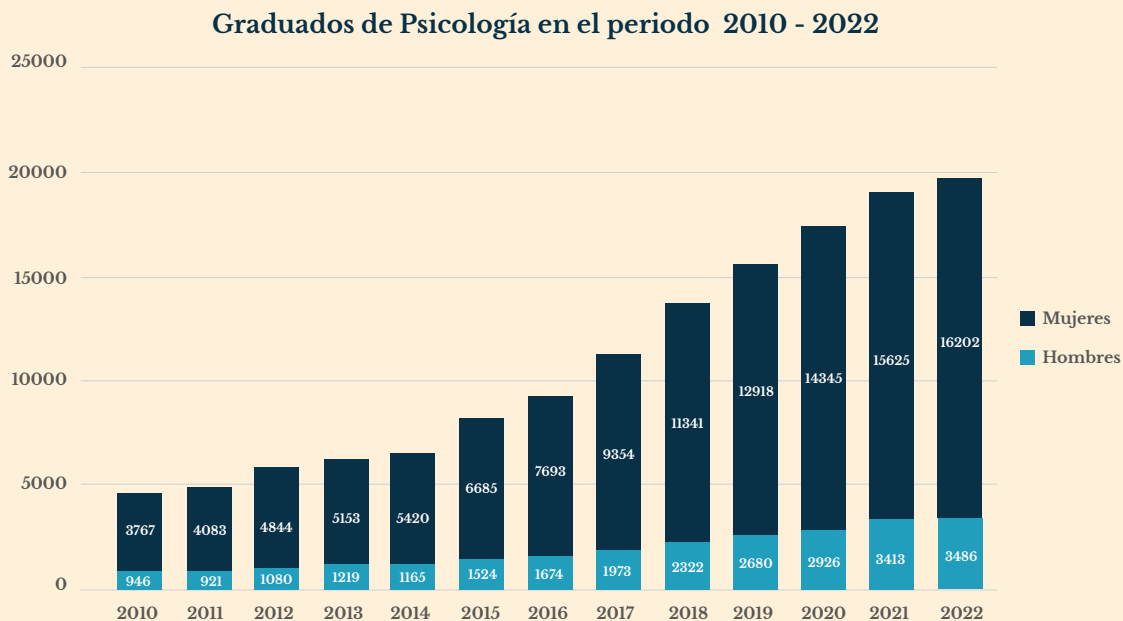
Nota: Tomado del Manual Tarifario SOAT de Salud 2023 (Decreto 2423/1997)

Número de psicólogos egresados en Colombia

A partir de los datos suministrados por el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES, es posible apreciar que entre el periodo comprendido entre 2010 y 2022, el total de psicólogos egresados fue de 142.759, representados en un 82% por mujeres. Mientras en 2022 se graduaron 16.202 mujeres, para el mismo año solo se graduaron 3.486 hombres. Es decir, por cada 10 mujeres graduadas hubo 2 hombres. Para ambos sexos el número de graduados ha aumentado de 2010 a 2022 (Figura 3). En conjunto, el número de psicólogos egresados se triplicó en menos de 10 años.

Figura 3

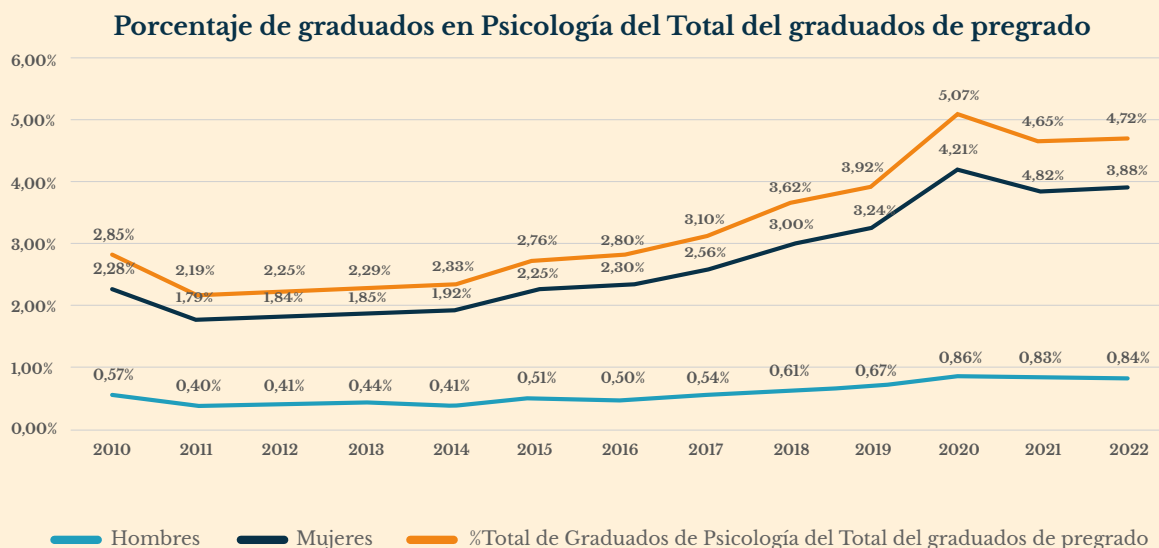
Graduados en programas universitarios de Psicología, 2010-2022 con datos tomados de SNIES - MEN (2022).



La participación promedio de 2010 a 2022 de los egresados de Psicología en el total de egresados de pregrados en el país resultó ser de 3,4%. Al ver el comportamiento diferencial entre hombres y mujeres, las mujeres graduadas en Psicología representaron el 5.2% del total de mujeres egresadas de pregrado en el

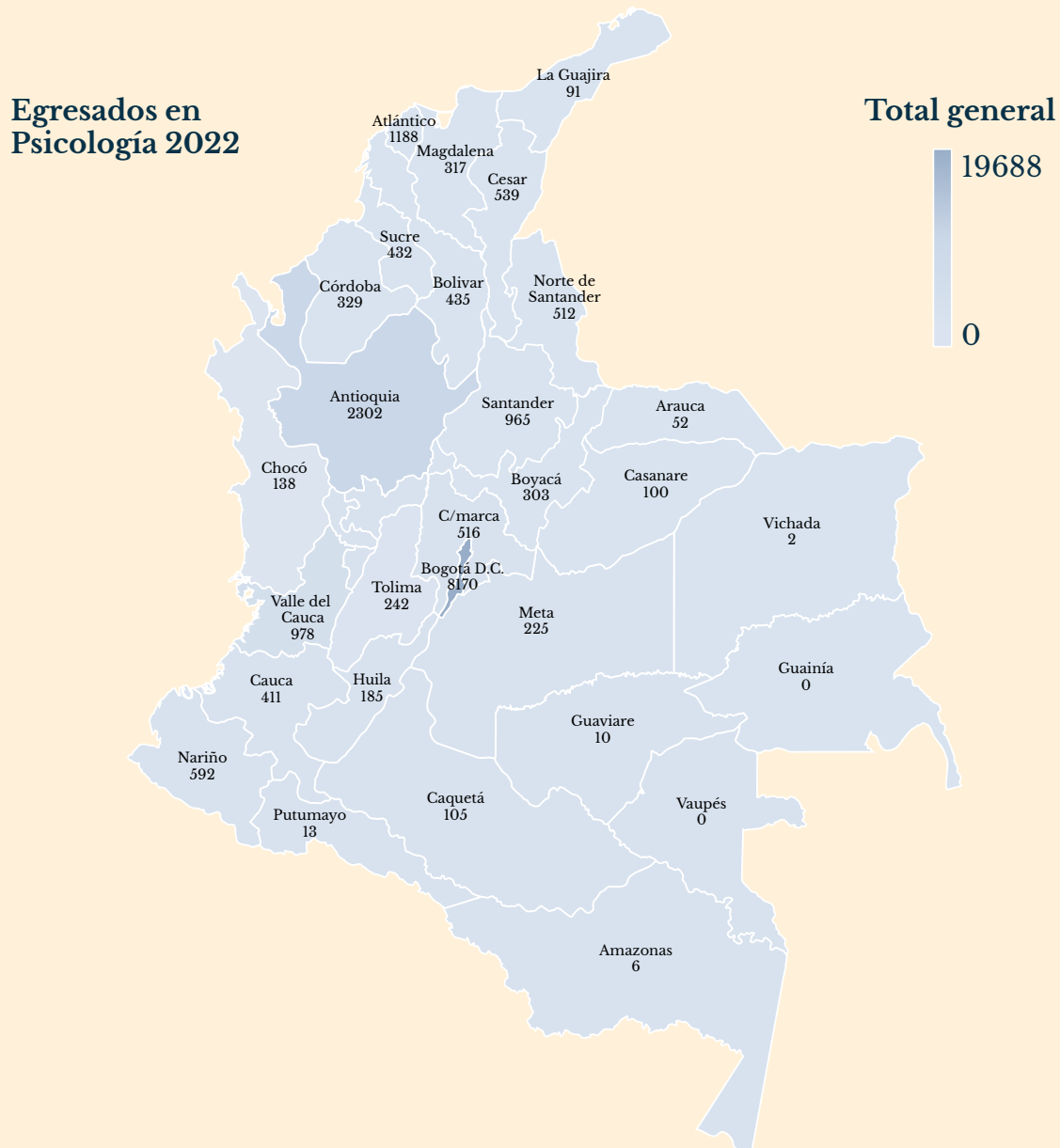
país, mientras que los psicólogos representaron el 1,3% del total de hombres egresados.

Figura 4
Participación de los egresados de Psicología en el total de egresados de programas universitarios, 2010-2022. Datos SNIES - MEN (2022).



A nivel geográfico, según el departamento en el que se oferta el programa, los territorios que reportaron el mayor número de graduados y graduadas en Psicología en 2022 fueron Bogotá (8.170), Antioquia (2.302), Atlántico (1.188), Valle del Cauca (978) y Santander (965). En contraste, los territorios con menor número de graduados en Psicología fueron Guaviare (10), Amazonas (6), y Vichada (2). Guainía y Vaupés no reportan graduados. En la Figura 5 puede apreciarse el degradé en donde los territorios más oscuros reportaron mayor número de graduados en Psicología y los más claros los departamentos con menor número de reportes.

Figura 5
Egresados en programas de Psicología, 2022.



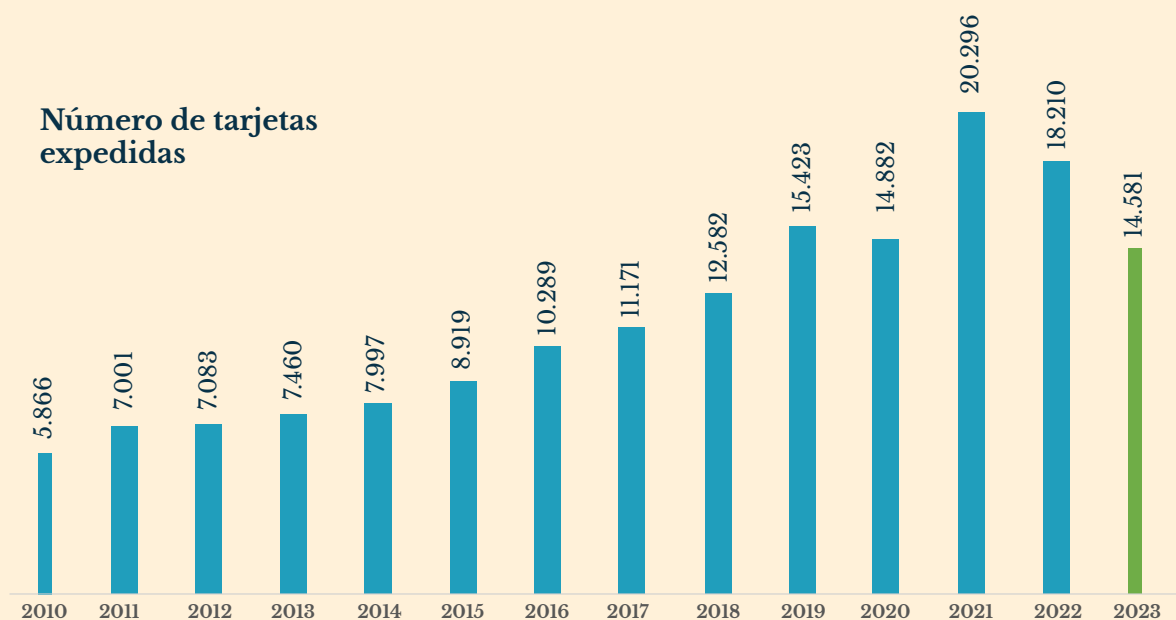
Nota: Los datos para la elaboración del mapa fueron tomados de SNIES - MEN (2022)

La distribución demográfica de los graduados de Psicología (Figura 5) está relacionada con la distribución del total de graduados en el país, teniendo en cuenta que en algunos territorios hay más psicólogos graduados debido a que existe una mayor oferta académica.

Expedición de tarjetas profesionales de Psicología

Desde la expedición de la Ley 1090 de 2006 con corte a octubre de 2023, el número de tarjetas expedidas ha sido de 174.139. El número de tarjetas profesionales expedidas ha aumentado constantemente año a año, pasando de 5.866 en 2010 a 18.210 en el cierre de 2022 (Figura 6).

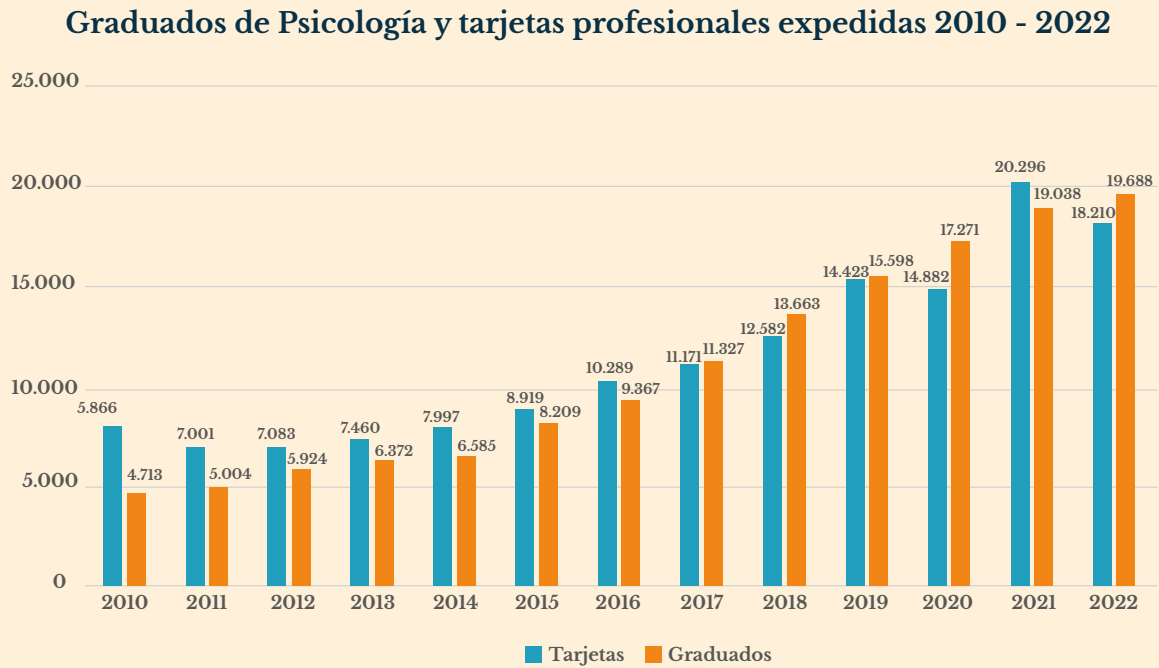
Figura 6
Tarjetas profesionales expedidas, 2010-2023.



Nota: Datos tomados de Colpsic, Dirección de Registros Profesionales y Servicios al Colegiado.

Al comparar el número de tarjetas expedidas con el número de graduados en carreras universitarias de Psicología (Figura 7) se observa que el número de tarjetas expedidas es similar al número de graduados.

Figura 7
Graduados de Psicología y tarjetas profesionales expedidas, 2010-2022.



Nota: Datos tomados de SNIES - MEN (2022) y Colpsic (2022)

ETAPA 2: Construcción, desarrollo y análisis de la Encuesta Nacional sobre la situación Laboral de los Psicólogos en Colombia - ENLAPSIC

Objetivos y pregunta de investigación

Objetivo General

Caracterizar las condiciones sociodemográficas, formativas, de vinculación e ingresos laborales de los profesionales de la Psicología en Colombia.

Objetivos Específicos

1. Identificar las características sociodemográficas de los psicólogos en Colombia.
2. Describir las características de los vínculos e ingresos laborales de los psicólogos en Colombia.
3. Identificar los niveles de formación de los psicólogos en Colombia.
4. Identificar la vinculación al Colegio Colombiano de Psicólogos de los psicólogos en Colombia.
5. Formular una escala con la caracterización laboral de los psicólogos en Colombia

Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las condiciones sociodemográficas, formativas, de ingresos y de vinculación laboral que tienen los profesionales de la psicología en Colombia?

Diseño de la Encuesta

El Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic se propuso conocer las condiciones laborales de los psicólogos del país con el fin de diagnosticar el mercado de trabajo tanto de empleados como de independientes en todos los campos de la Psicología, para poder tomar acciones y lineamientos desde el Colegio a través de políticas laborales que hagan frente a las necesidades identificadas. Así, se diseñó la Encuesta Nacional sobre la situación Laboral de los Psicólogos en Colombia (ENLAPSIC), la cual, en línea con el objetivo general de la investigación,

tiene el objetivo de recoger información sobre las condiciones sociodemográficas, de formación, de vinculación e ingresos laborales de los profesionales de la Psicología en Colombia, así como conocer la situación de los encuestados con respecto a Colpsic.

Construcción Histórica de la Encuesta

Como punto de partida de construcción de la encuesta se tuvo como referencia el cuestionario desarrollado en el estudio “Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano” (Colpsic, 2016). A partir de dicho cuestionario, se constituyó una mesa de trabajo dentro del comité de condiciones laborales y salariales de la Comisión Nacional de Políticas Públicas (CNPP) de Colpsic, con el objetivo de revisar el banco de preguntas y llegar a un cuestionario que cumpliera a cabalidad con el objetivo planteado en la investigación.

Definido el instrumento, se realizó una prueba piloto en la que se estimó en 17 minutos el tiempo de respuesta y se realizaron ajustes a algunas preguntas para mejor comprensión. La propuesta final de la encuesta fue revisada por el comité de condiciones laborales y salariales de la CNPP de Colpsic.

La encuesta estuvo conformada por 10 secciones, cada una de ellas con una función específica que permitía clasificar y recopilar la información de manera clara y eficiente para los encuestados. Las secciones del aplicativo fueron las siguientes:

1. Información General: sección con información general de contexto de la ENLAPSIC lineamientos para el diligenciamiento, así como un espacio para recopilar el correo electrónico.
2. Consentimiento Informado: Compuesta por una pregunta que pretendía conocer si la participación era voluntaria y se deseaba contestar la encuesta.
3. Tratamiento de Datos: Compuesta por una pregunta que pretendía conocer si se daba consentimiento para ser tratados los datos del encuestado de acuerdo con la política de manejo de datos del Colegio Colombiano de Psicólogos, Colpsic.
4. Información Sociodemográfica: Compuesto por 16 preguntas que iban dirigidas a conocer las características sociodemográficas de los psicólogos

encuestados. Las preguntas se referían al género, el sexo, la pertenencia a la comunidad LGTBIQ, reconocimiento hacia una comunidad étnica, edad, estado civil, hijos, tipo de vivienda, departamento de residencia, municipio de residencia, zona de residencia, estrato, tipo de afiliación a seguridad social, plan complementario o medicina prepagada, condición de discapacidad y poblaciones protegidas constitucionalmente.

5. Información Laboral: Compuesto por 15 preguntas que iban dirigidas a conocer las características laborales de los psicólogos encuestados. Estas preguntas hicieron referencia a situación laboral actual, el trabajo desempeñado, aspectos relacionados con los cambios de empleo, el conocimiento del Código Deontológico y Bioético del ejercicio de la Psicología en Colombia, los años de experiencia laboral, el tipo de vinculación laboral, tipo de organización vinculado laboralmente, el sector económico en el que se desempeña, los ingresos mensuales totales, los gastos mensuales totales y el tiempo invertido en horas laborales.

6. Información Educativa: Compuesto por 9 preguntas dirigidas a conocer las características de formación de los psicólogos encuestados. Las preguntas se dirigieron al campo disciplinar de desempeño, el año de graduación del pregrado en Psicología, el tipo de institución del pregrado, la Universidad de estudio, el tipo de modalidad del pregrado, conocimiento de idiomas e información sobre posgrado en curso y realizados.

7. Información Educativa - Posgrado: Compuesto por 3 preguntas, en las que se deseaba clasificar por nivel de título de posgrado más alto alcanzado, impacto generado al haber realizado dicho posgrado y el campo disciplinar en el que había realizado los estudios los encuestados.

8. Información Educativa - Interés Futuros Estudios: Compuesto por una pregunta que pretendía conocer si se planea realizar estudios de posgrado en los próximos tres (3) años.

9. Información Educativa - Futuros Estudios: Compuesto por tres preguntas que permiten conocer en qué país se desea realizar estudios de posgrados, el nivel de posgrado que se desea realizar y en qué campo disciplinar lo realizaría.

10. Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic: Compuesto por 15 preguntas que pretendían conocer el porte de tarjeta profesional, el ReTHUS, la colegiatura, las razones de no tener colegiatura, la vinculación a asociaciones gremiales nacionales e internacionales, el conocimiento y partici-

pación de las actividades ofrecidas por Colpsic, los medios de acceso a la información de las actividades de Colegio Colombiano de Psicólogos, las acciones prioritarias, servicios y beneficios de Colpsic y las sugerencias que se tuvieran del mismo.

Ficha técnica de la encuesta

En la Tabla 2 se presenta la ficha técnica de la encuesta, la cual fue realizada en Google Forms y difundida por Colpsic desde el 9 de noviembre hasta el 8 de diciembre de 2022.

Tabla 2
Ficha Técnica de la Encuesta.

SOLICITADA POR	Presidencia del Consejo Directivo Nacional y el Comité de condiciones salariales y laborales - Colpsic
REALIZADA POR	Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic
NOMBRE DE LA ENCUESTA	Encuesta Nacional sobre la situación Laboral de los Psicólogos en Colombia – ENLAPSIC
UNIVERSO (Mercado Potencial)	Profesionales en Psicología en Colombia de todas las edades
UNIDAD DE MUESTREO (ciudadanos, empresas, hogares)	Psicólogos en Colombia
ÁREA DE COBERTURA	Nacional
TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Encuesta difundida por el Colegio Colombiano de Psicólogos – Colpsic a través de correo electrónico, redes sociales y página web.
OBJETIVO DE LA ENCUESTA	Recoger información sobre las condiciones sociodemográficas, de formación, de vinculación e ingresos laborales de los profesionales de la Psicología en Colombia, así como conocer la situación de los encuestados con respecto a Colpsic.

N.º DE PREGUNTAS FORMULADAS	64 preguntas
TIPO DE PREGUNTAS APLICADAS	Abiertas y Cerradas

Cada pregunta de la encuesta fue analizada presentando sus frecuencias absolutas y relativas. Para evaluar la relación entre pares de preguntas, tablas de contingencia fueron calculadas y sus respectivos porcentajes por fila y columna fueron obtenidos y utilizados para su presentación e interpretación. Para evaluar la significancia estadística de dicha relación, se utilizó la prueba de independencia de Chi cuadrado. Todos los análisis se realizaron en el software R versión 4.2.1.

Caracterización de los Psicólogos Según la ENLAPSIC 2022

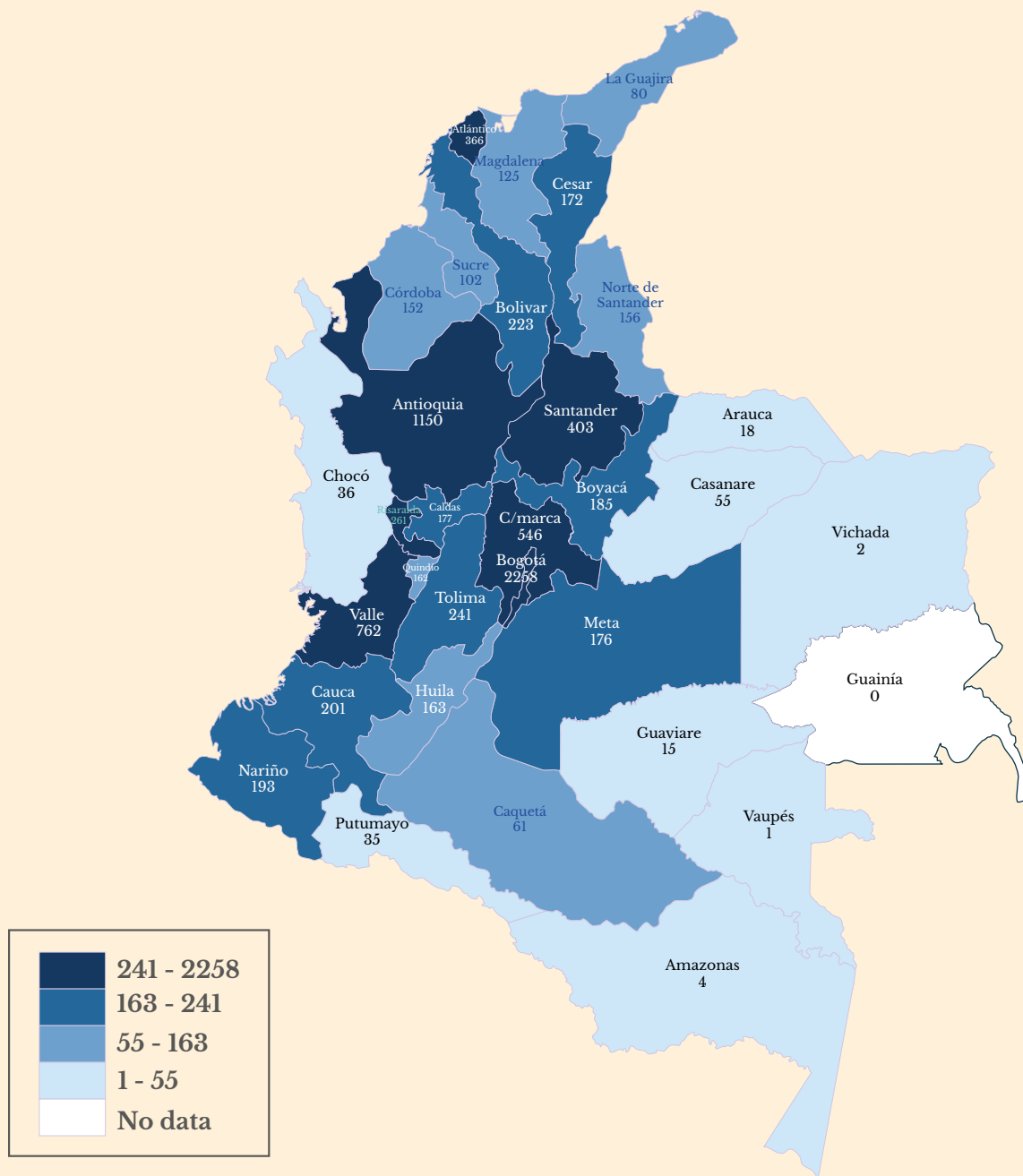
La ENLAPSIC 2022 logró consolidar información completa de 8495 psicólogos a nivel nacional, permitiendo presentar análisis estadísticos para caracterizar a los profesionales de la psicología en Colombia en los aspectos sociodemográficos, de formación, laborales y de ingresos que se exponen a lo largo de este documento.

Caracterización Sociodemográfica del Psicólogo

Ubicación geográfica

Gran parte de los encuestados residen en la capital del país (2.258: 26,6%) y en el departamento de Antioquia (1.150: 13,5%), ambos territorios concentran el 40,1% de personas encuestadas (Figura 8). Al adicionar los departamentos de Valle del Cauca (762: 9%), Cundinamarca (546: 6,4%), Santander (403: 4,7%) y Atlántico (366: 4,3%), en conjunto los encuestados en Bogotá y estos cinco departamentos representan el 64,8% del total de encuestados. La siguiente figura muestra la distribución de los psicólogos encuestados de acuerdo con el departamento en el que residen.

Figura 8
Distribución a nivel departamental de la población encuestada.



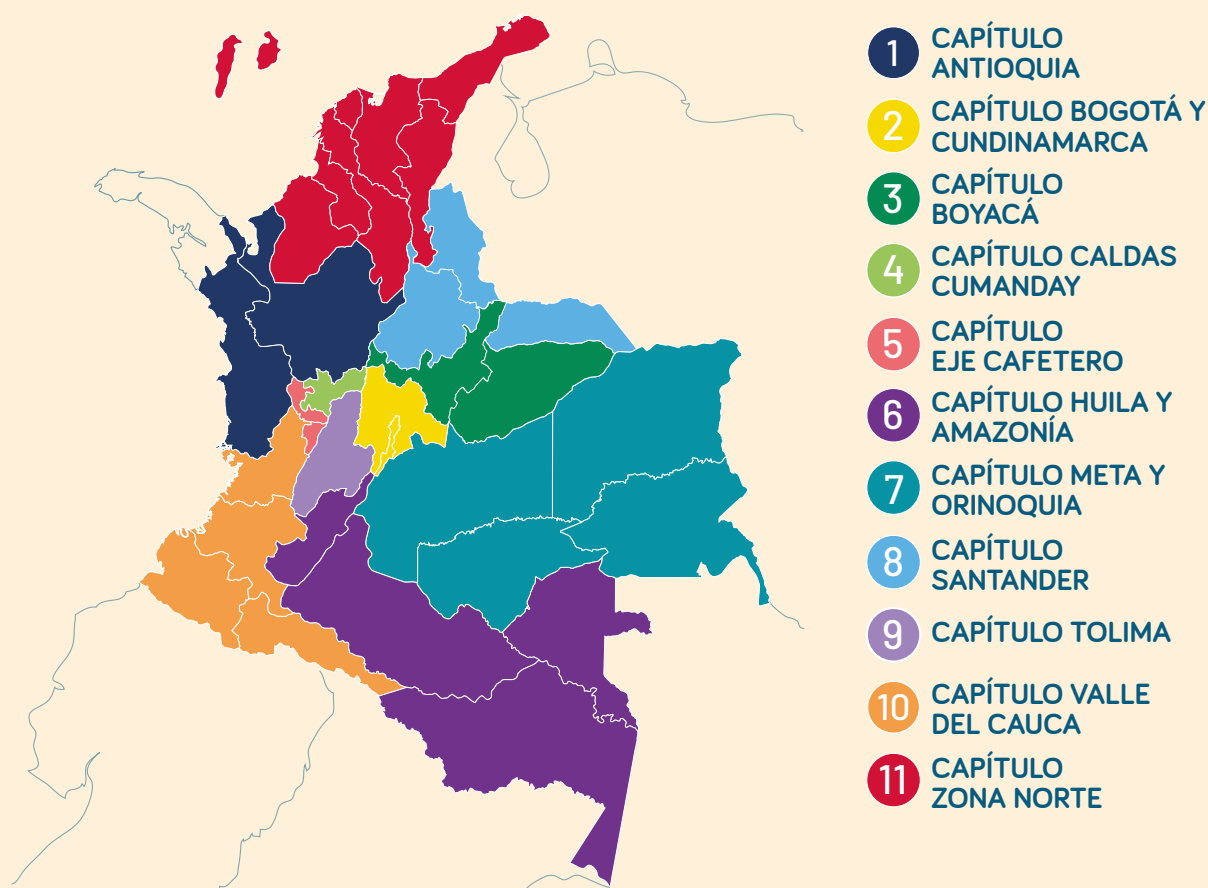
El Colegio Colombiano de Psicólogos – Colpsic agrupa a los profesionales en 11 capítulos regionales, de acuerdo con los diferentes departamentos que conforman el país (Tabla 3 y la Figura 9).

Tabla 3
Capítulos regionales Colpsic por jurisdicción departamental.

Capítulo Regional	Departamento
HUILA Y AMAZONÍA	Huila Caquetá Vaupés Amazonas
ANTIOQUIA	Antioquia Chocó
SANTANDER	Santander Arauca Norte de Santander
ZONA NORTE	Atlántico Magdalena Cesar La Guajira Córdoba Bolívar Sucre San Andrés y Providencia
BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA	Bogotá D.C. Cundinamarca
BOYACÁ	Boyacá Casanare
CALDAS - CUMANDAY	Caldas
VALLE DEL CAUCA	Cauca Nariño Putumayo Valle del Cauca

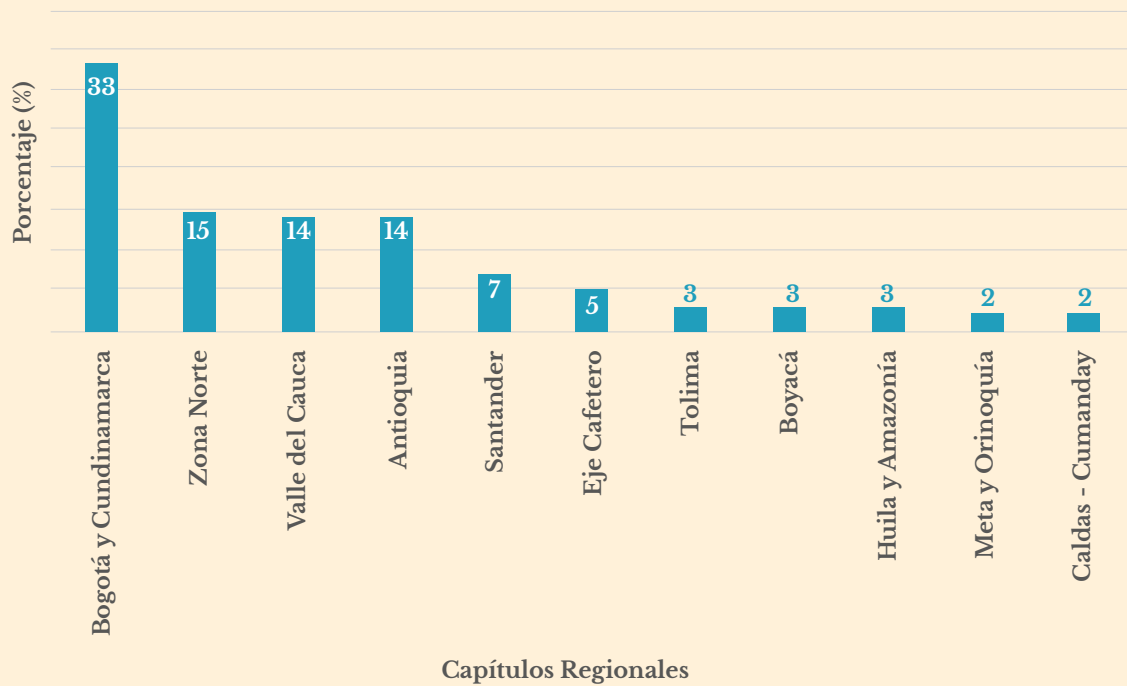
META Y ORINOQUIA	Meta Vichada Vaupés Guainía Guaviare
EJE CAFETERO	Quindío Risaralda
TOLIMA	Tolima

Figura 9
Capítulos regionales Colpsic.



Dada la anterior distribución por departamentos, en la siguiente figura se muestra la distribución de los Psicólogos encuestados por capítulo regional, donde se observa que el 75,5% de los encuestados se concentra en los territorios de los Capítulos Bogotá y Cundinamarca (33%), seguido por Zona Norte (14,5%), Valle del Cauca (14%) y Antioquia (14%).

Figura 10
Distribución de encuestados por capítulo regional en cuyo territorio residen (% del Total).

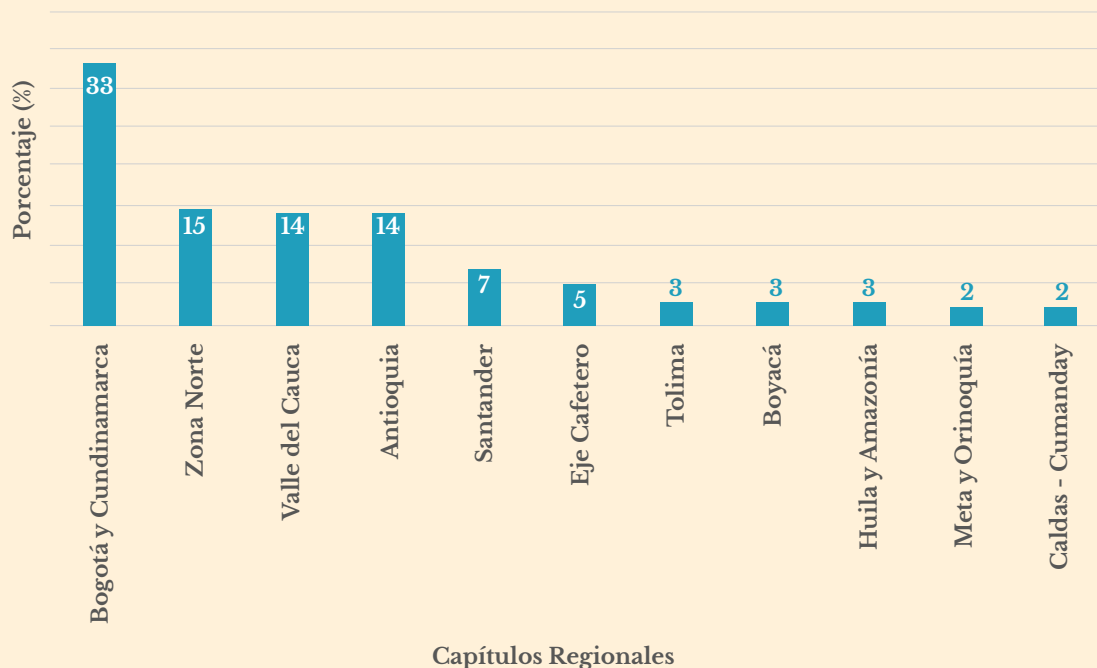


Nota: P-valor: 0 ($p < 0.05$). Ver Tabla 3 con la conformación departamental de los capítulos regionales.

Edad

Al revisar la distribución de los psicólogos encuestados por rango de edad (Figura 11), el 40,9% de las personas de la muestra registraron tener entre 21 y 30 años, el 31,6% entre 31 y 40 años y el 19,3% entre 41 y 50 años. En menor medida, los encuestados de 51 a 60 años representaron el 6,6% y aquellos con más de 60 años representaron el 1,6% del total de encuestados.

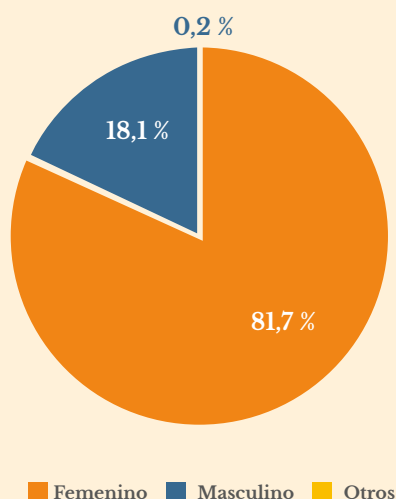
Figura 11
Psicólogos encuestados según rango de edad (% del total).



Género

En la Figura 12, la ENLAPSIC (2022) reportó un 81,9% (6.941 personas) como perteneciente al género femenino, lo cual reitera el carácter feminizado de la profesión. El 18,1% (1.536) de encuestados pertenece al género masculino y el 0,2% (18) reportó otro tipo de género.

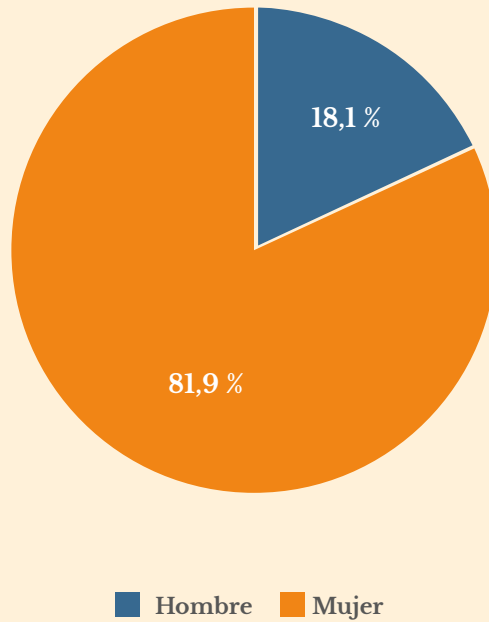
Figura 12
Distribución de los encuestados por género.



Sexo

Como se ilustra en la Figura 13 el 81,9% (6.955) de los encuestados reportó ser de sexo femenino, mientras que los restantes son de sexo masculino (18,1%; 1.540).

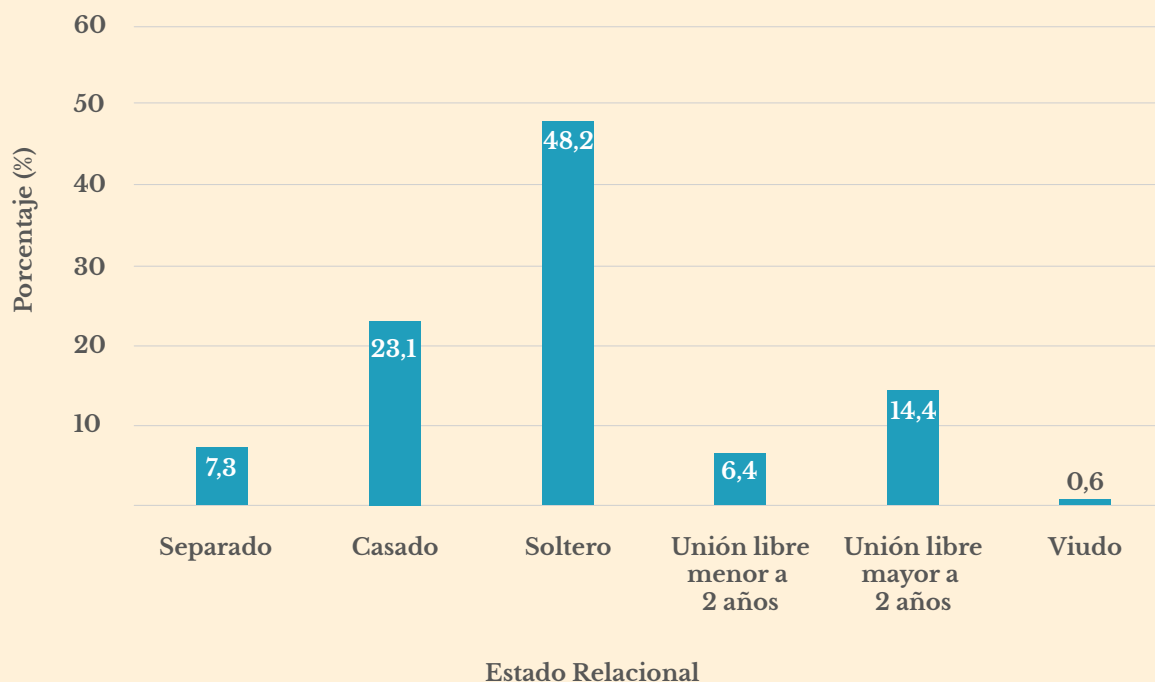
Figura 13
Distribución de los encuestados según sexo.



Estado relacional

La distribución de los encuestados a nivel nacional por estado civil presentada a continuación en la Figura 14, indica que cerca de la mitad (48,2%) reporta estar soltero, el 23,1% indica estar casado, el 20,8% manifiesta estar en unión libre, mientras que 7,3% reporta estar separado y solo el 0,6% es viudo.

Figura 14
Distribución de los encuestados por estado relacional.



El reporte de estado relacional por capítulo regional, destaca los siguientes datos²:

- La mayor proporción de profesionales casados se presenta en Meta y Orinoquia donde el 32,6% de los encuestados en el territorio de ese capítulo reportó ser casado.
- Antioquia reporta tener una menor proporción de profesionales casados con un 19,6%.
- La mayor proporción de profesionales solteros se presenta en Caldas - Cuemanday con un 54,2%, mientras que Tolima reporta la menor proporción con un 41,5%.
- La mayor proporción de profesionales separados se presenta en Tolima con un 9,1% y los departamentos de Meta y Orinoquia reportan la menor proporción con un 5,7%.
- La mayor proporción de profesionales en unión libre con más de dos años de duración se presenta en el Capítulo Huila y Amazonía con un 21,4%, mientras que en el Meta y Orinoquia, se evidenció que el 11,9%, tiene la menor proporción de profesionales en unión libre.
- Respecto a los profesionales en unión libre con menos de dos años de duración, la mayor proporción se presenta en el Capítulo Tolima donde el 7,9% de los encuestados en el territorio de ese capítulo reportó estar en dicho estado

²P-valor: 0,00033649 (p<0.05)

relacional. En el Capítulo Caldas - Cumanday por otra parte se reporta tener la menor proporción de profesionales en unión libre con menos de dos años de duración (2,8%).

Los datos completos para los once capítulos regionales respecto a la distribución de los profesionales encuestados por capítulo regional según estado relacional se presentan en la Tabla 4:

Tabla 4
Distribución de psicólogos encuestados por capítulo regional según estado relacional.

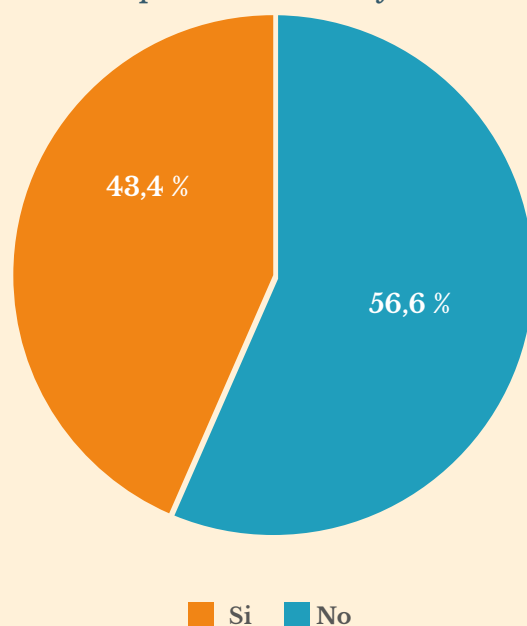
	Separado	Casado	Soltero	Viudo	U. L< 2 años	U.L.>2 años
Antioquia	6,9%	19,6%	53,4%	0,5%	7,1%	12,6%
Boyacá	7,9%	25,4%	47,1%	0,0%	5,4%	14,2%
Bogotá y Cundinamarca	7,0%	22,2%	49,5%	0,5%	6,8%	14,0%
Caldas - Cumanday	7,3%	20,9%	54,2%	0,0%	2,8%	14,7%
Eje Cafetero	7,3%	24,6%	44,0%	0,0%	7,3%	16,8%
Huila y Amazonía	8,7%	23,1%	43,2%	0,4%	3,1%	21,4%
Meta y Orinoquia	5,7%	32,6%	43,5%	0,0%	6,2%	11,9%
Santander	6,1%	24,6%	47,5%	1,0%	6,2%	14,6%
Tolima	9,1%	22,4%	41,5%	0,8%	7,9%	18,3%
Valle del Cauca	8,0%	22,6%	46,8%	0,7%	7,3%	14,7%
Zona Norte	7,5%	26,1%	46,0%	1,1%	4,8%	14,5%
Total Nacional	7,3%	23,1%	48,2%	0,6%	6,4%	14,4%

Nota: U.L.<2: Unión libre menor a 2 años. U.L.>2: Unión libre mayor a 2 años. P-valor: 0,00033649 ($p < 0.05$)

Hijos

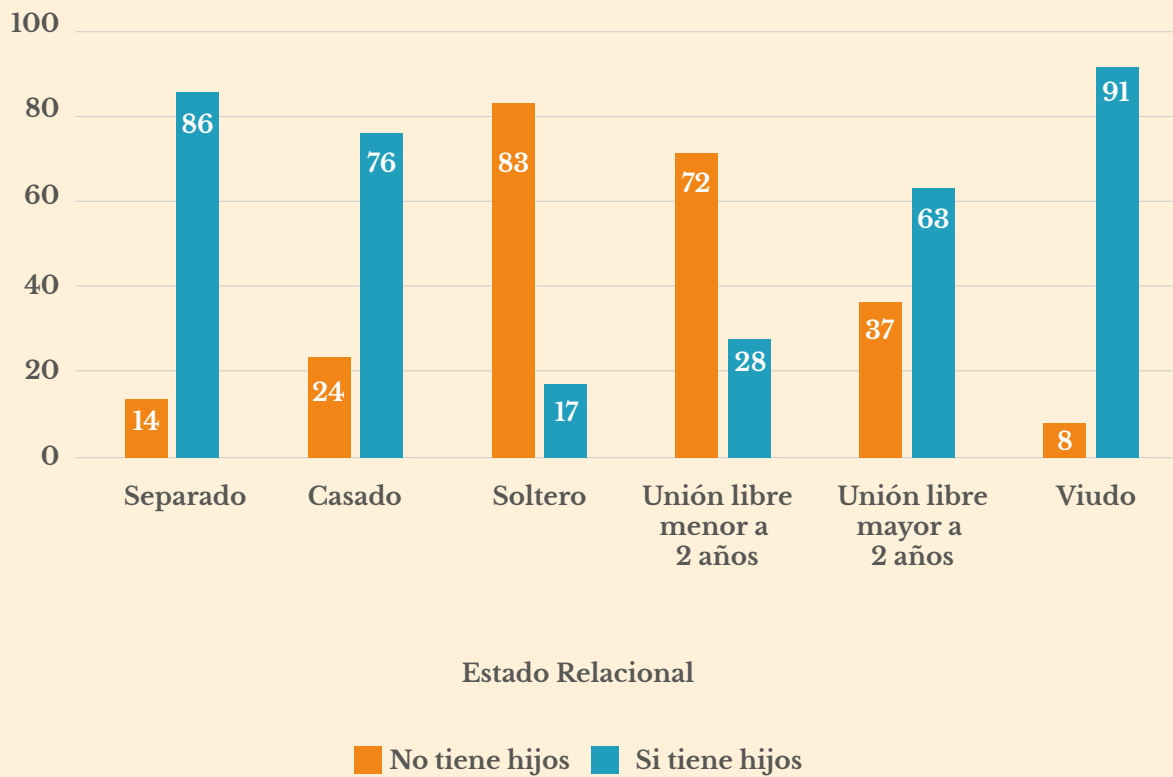
A nivel nacional el 56,6% de encuestados reportó no tener hijos y el restante 43,4% si reporta tener hijos (Figura 15).

Figura 15
Distribución de los encuestados por tenencia de hijos.



Analizando la encuesta respecto a los profesionales encuestados según estado relacional y tenencia de hijos (Figura 16), se destacan aquellos solteros o en unión libre menor a 2 años sin hijos, ya que estos dos grupos concentran mayoritariamente a los profesionales sin hijos. En los demás estados relacionales predominan los profesionales con hijos.

Figura 16
Distribución de encuestados por estado relacional según tenencia de hijos.

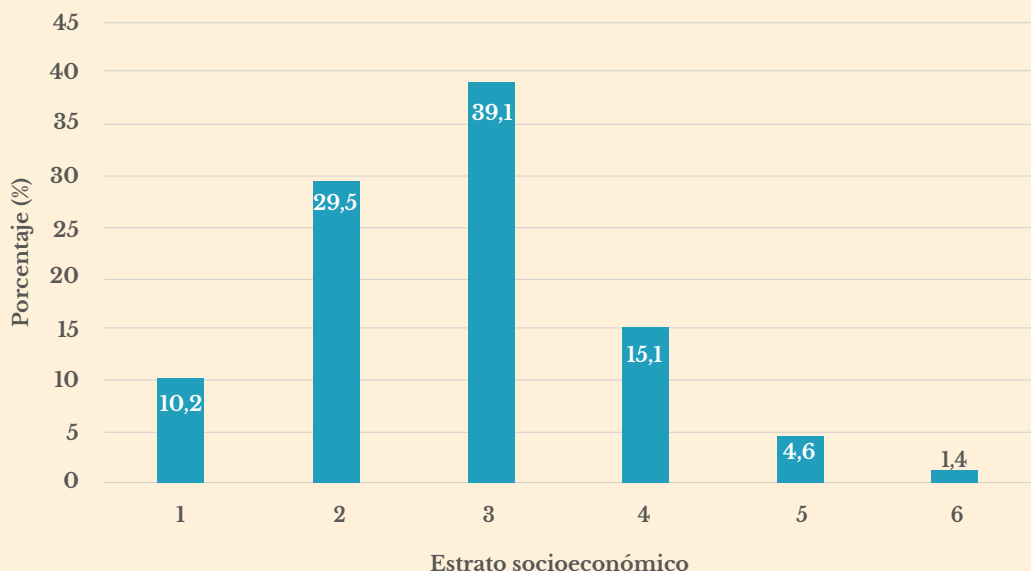


Nota: P-valor: 0 ($p < 0.05$)

Estrato socioeconómico

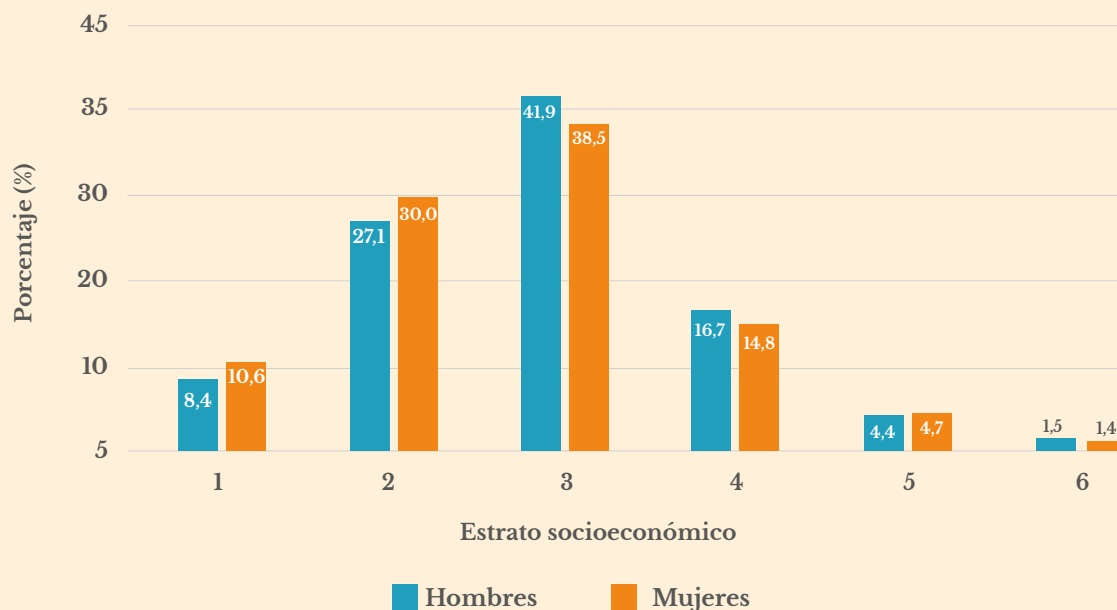
La distribución por estratos socioeconómicos (Figura 17), indica que la mayoría de encuestados (68%) pertenece a los estratos 2 y 3 y el 15% al estrato 4. Solo el 6% pertenece a estratos altos (5 y 6).

Figura 17
Distribución de los encuestados por estrato.



Respecto a la distribución de la población por estratos según sexo presentada en la Figura 18, ésta indica que las mujeres son mayoría en los estratos bajos (1 y 2), pero en los estratos medios (3 y 4) la proporción de hombres es mayor. En estratos altos (5 y 6) la distribución entre hombres y mujeres tiende a la paridad.

Figura 18
Distribución de los encuestados por sexo y estrato socioeconómico.



Nota: P-valor: 0,005159849 (p<0.05)

Revisando los datos respecto al estrato reportado por el profesional encuestado según capítulo regional donde reside, se resalta lo siguiente:

- Las mayores proporciones de profesionales residiendo en estratos 4, 5 y 6, se presentan en las jurisdicciones de los Capítulos Eje Cafetero y Caldas - Cumanday.
- El estrato 3, mayoritario a nivel nacional (42,1% del total de encuestados), presenta mayor proporción de encuestados en los Capítulos Meta y Orinoquia (51,9%) y el Capítulo Boyacá (48,9%).
- El Capítulo Huila y Amazonía concentra una alta proporción de encuestados de los estratos bajos, (47,2% en estrato 2 y 11% en estrato 1).

En la siguiente tabla se presentan los resultados para los once capítulos regionales del Colpsic.

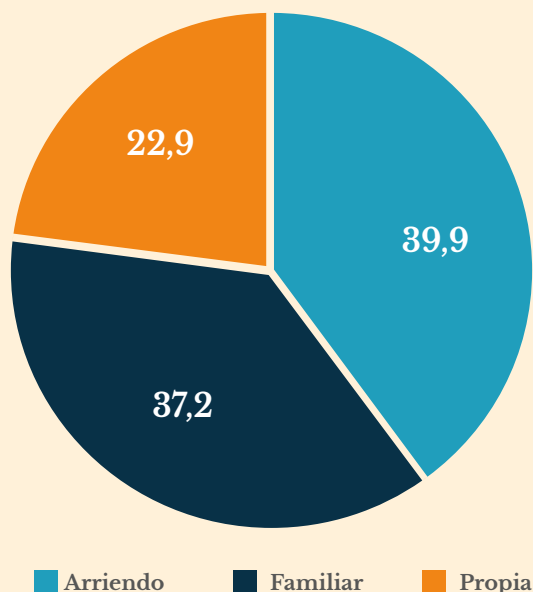
Tabla 5
Distribución de encuestados por zs regionales Colpsic según estrato socioeconómico.

Capítulo Regional	Estrato socioeconómico					
	1	2	3	4	5	6
Antioquia	3%	16%	44%	22%	11%	4%
Boyacá	3%	30%	49%	12%	6%	0%
Bogotá y Cundinamarca	1%	18%	47%	24%	6%	3%
Caldas - Cumanday	3%	16%	42%	16%	11%	11%
Eje Cafetero	1%	13%	40%	24%	16%	5%
Huila y Amazonía	11%	47%	33%	8%	1%	0%
Meta y Orinoquia	5%	31%	52%	11%	1%	0%
Santander	4%	23%	42%	24%	4%	2%
Tolima	4%	35%	40%	18%	2%	2%
Valle del Cauca	5%	20%	37%	23%	14%	2%
Zona Norte	11%	31%	31%	18%	7%	3%
Total Nacional	4%	21%	42%	22%	8%	3%

Tipo de tenencia de vivienda

Como puede apreciarse en la Figura 19, el 39,9% (3.387) del total de encuestados reportó vivir en una vivienda arrendada, el 37,2% (3.160) reportó vivir en vivienda familiar y 22,9% (1.948) en vivienda propia.

Figura 19
Distribución de los encuestados por tipo de tenencia de vivienda.



Por otra parte, en la tenencia de vivienda a nivel capítulos regionales encontramos lo siguiente:

- La mayor proporción de profesionales residiendo en vivienda propia se presenta en la jurisdicción del Capítulo Tolima (29,5%) y la menor proporción en Santander (15,8%).
- La mayor proporción de profesionales residiendo en arriendo se presenta en la jurisdicción del Capítulo Meta y Orinoquia (49,2%), la menor proporción en Zona Norte (29,1%).
- La mayor proporción de profesionales residiendo en vivienda familiar se presenta en el territorio del Capítulo Zona Norte (45,9%), la menor proporción en Meta y Orinoquia (25,4%).

La Tabla 6 presenta los resultados del análisis para los once capítulos:

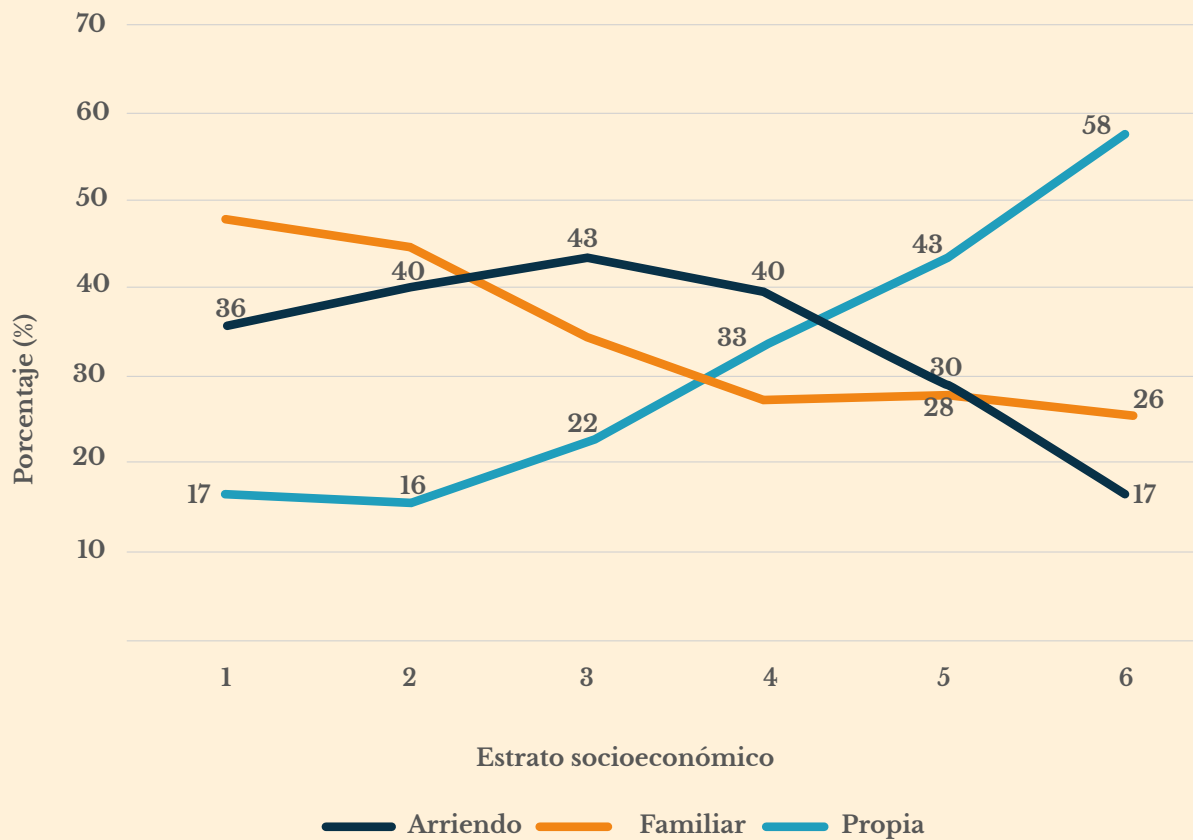
Tabla 6
Distribución de psicólogos por capítulo regional según tipo de tenencia de vivienda.

Capítulo Regional	Tipo de tenencia de vivienda		
	Arriendo	Familiar	Propia
Antioquia	43%	35%	22%
Boyacá	46%	30%	24%
Bogotá y Cundinamarca	41%	36%	23%
Caldas - Cumanday	42%	35%	23%
Eje Cafetero	41%	35%	25%
Huila y Amazonía	41%	36%	23%
Meta y Orinoquia	49%	25%	25%
Santander	45%	39%	16%
Tolima	38%	33%	29%
Valle del Cauca	40%	39%	21%
Zona Norte	29%	46%	25%
Total nacional	40%	37%	23%

Nota: P-valor: 1,2964E-15 ($p < 0.05$)

A nivel nacional por otra parte, se observa como el tipo de tenencia de vivienda predominante cambia según el estrato socioeconómico (Figura 20), la vivienda familiar predomina entre los profesionales de estratos bajos (estratos 1 y 2), el arriendo entre los profesionales de estratos medios (3 y 4), mientras que en los estratos 5 y 6, su mayoría se ve representada en el tipo de vivienda propia.

Figura 20
 Distribución de los encuestados por tipo de tenencia de vivienda según estrato socioeconómico.

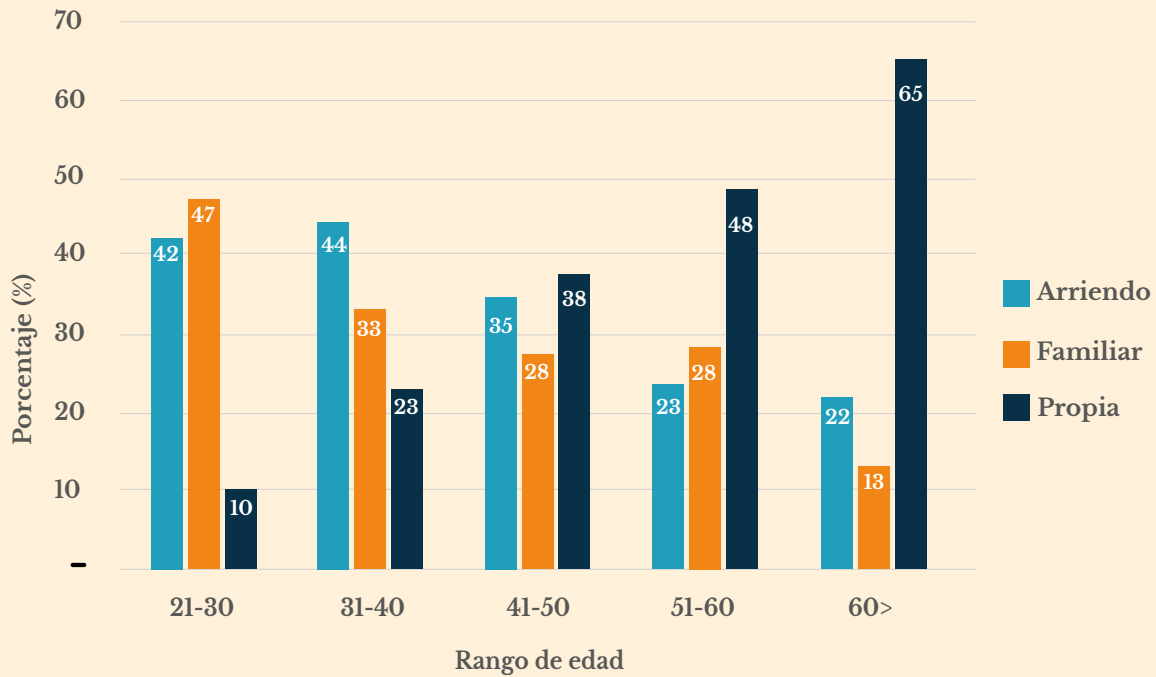


Nota: P-valor: 5,52488E-86 (p<0.05)

Al distinguir el tipo de vivienda de los encuestados por rango de edad (Figura 21), se puede observar que la mayoría de los profesionales jóvenes entre 21 y 30 años viven en vivienda familiar (47%). Para el rango de edad entre 31 y 40 años su mayoría se encuentra en un tipo de vivienda arrendada (44%) y ya para los rangos de edad de 41 años en adelante tienen una representación mayoritaria aquellos profesionales que poseen vivienda propia. Esto muestra una evolución económica positiva en los psicólogos, por la progresión evidente de vivienda familiar a vivienda propia con un trayecto temporal en la vivienda arrendada.

Figura 21

Distribución de los encuestados por tipo de tenencia de vivienda según rango de edad.

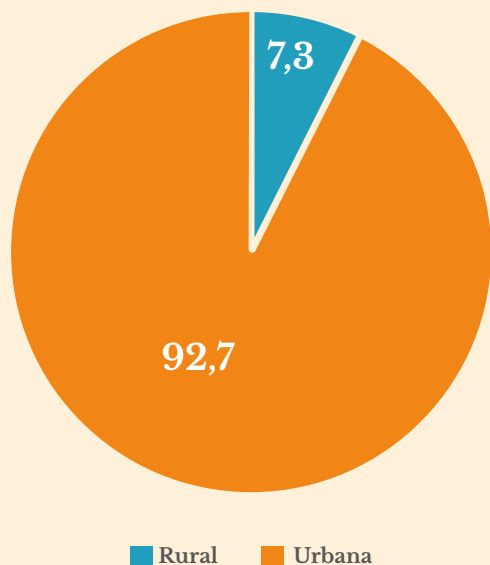


Nota: P-valor: 9,8345E-193 (p<0.05)

Zona de residencia

La Figura 22 muestra que la gran mayoría de los encuestados residen en zona urbana (92,7%) y en menor medida, los que residen en zona rural representan el 7,3%.

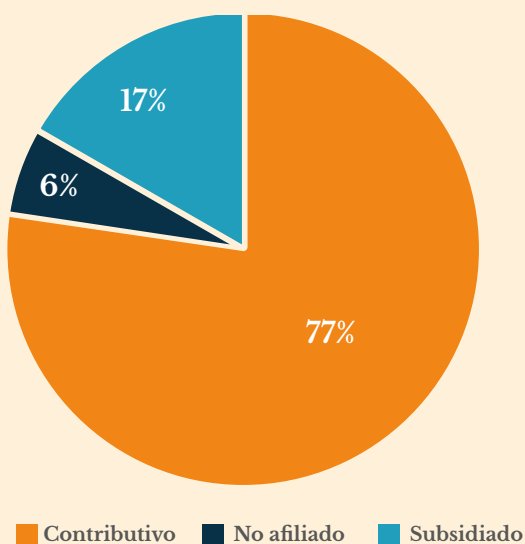
Figura 22
Distribución de los encuestados por zona donde reside.



Afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud

El 77% de los encuestados registraron estar afiliados al régimen contributivo del sistema de seguridad social en salud. En contraste, el 17% de la muestra registró estar afiliado al régimen subsidiado y el 6% reportó no estar afiliado al sistema de seguridad social en salud.

Figura 23
Distribución de los encuestados por afiliación al régimen de seguridad social.



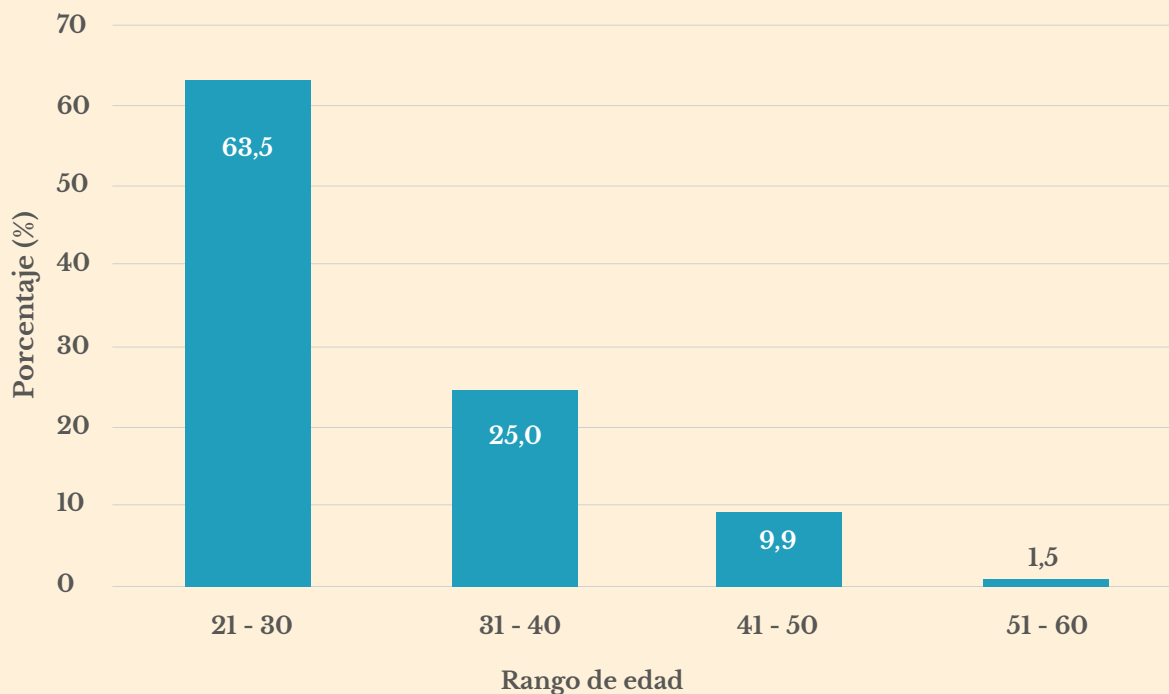
Aspectos Sociodemográficos del Psicólogo Relativos a Minorías Poblacionales

Población LGBTIQ+OSIGD.

Para la totalidad de encuestados que afirmaron pertenecer a la comunidad LGBTIQ+OSIGD (5,5%, 463 encuestados), la mayoría de su población se encuentra en el rango de edad entre los 21 y 30 años con el 63,5%, 25% están en el rango de 31 a 40 años, 10% entre 41 y 50 años y el restante 2% son profesionales entre los 51 y 60 años (Figura 24).

Figura 24

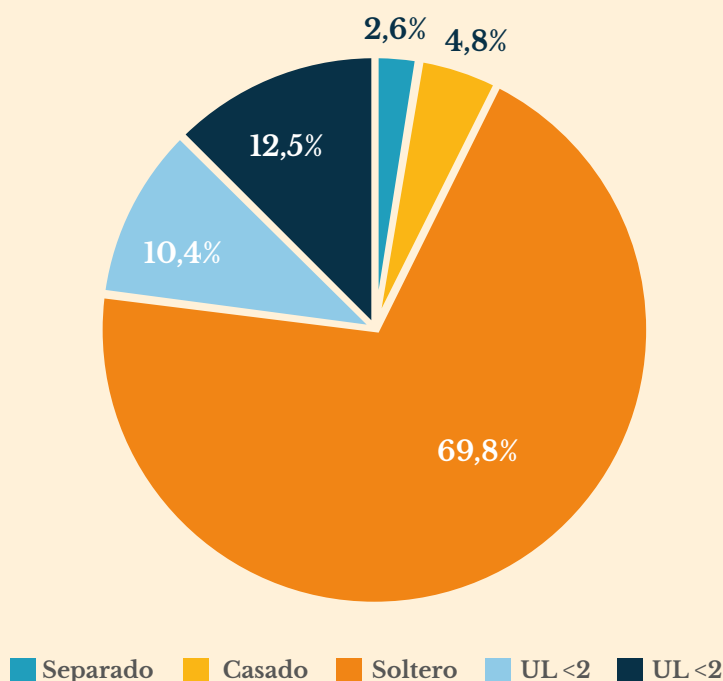
Distribución de los encuestados pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+OSIGD según rango de edad.



Nota: *P*-valor: 2,54402E-24 ($p < 0.05$)

Por otra parte, la distribución de profesionales perteneciente a la comunidad LGBTIQ+OSIGD según estado relacional (Figura 25), indica que el 70% de encuestados de esa población es soltero, el 10% se encuentra en unión libre con duración menor a 2 años, 13% en unión libre mayor a 2 años, 5% casados y 3% son separados.

Figura 25
Distribución de los encuestados pertenecientes a la comunidad LGBTI según estado relacional.

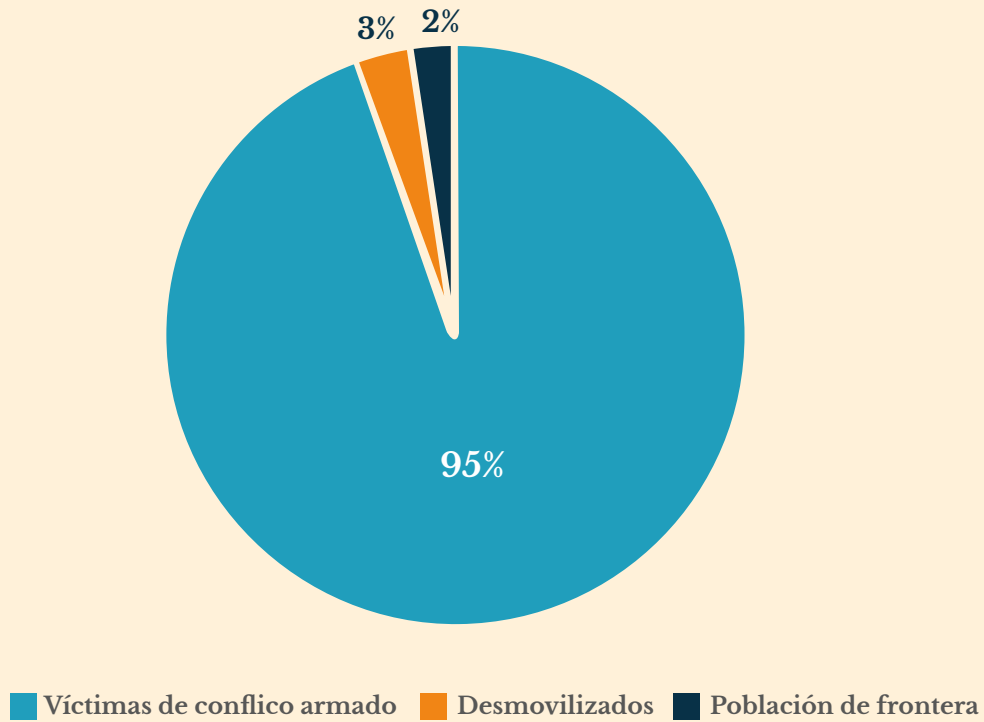


Nota: UL<2: unión libre con menos de 2 años de duración, UL>2: unión libre mayor a 2 años.

Población protegida constitucionalmente (víctimas del conflicto armado, población de frontera, población desmovilizada).

El 7% de la totalidad de encuestados (591 encuestados), afirmó pertenecer a población protegida constitucionalmente, la cual comprende a víctimas del conflicto armado, población de frontera y desmovilizados. La Figura 26 ilustra la distribución de la población protegida constitucionalmente según si son víctimas del conflicto armado, población de frontera o desmovilizados. Se aprecia que mayoritariamente que el 95% de la población protegida constitucionalmente corresponde a profesionales encuestados víctimas del conflicto armado. El restante 5% se reparte entre desmovilizados (3%) y población de frontera (2%).

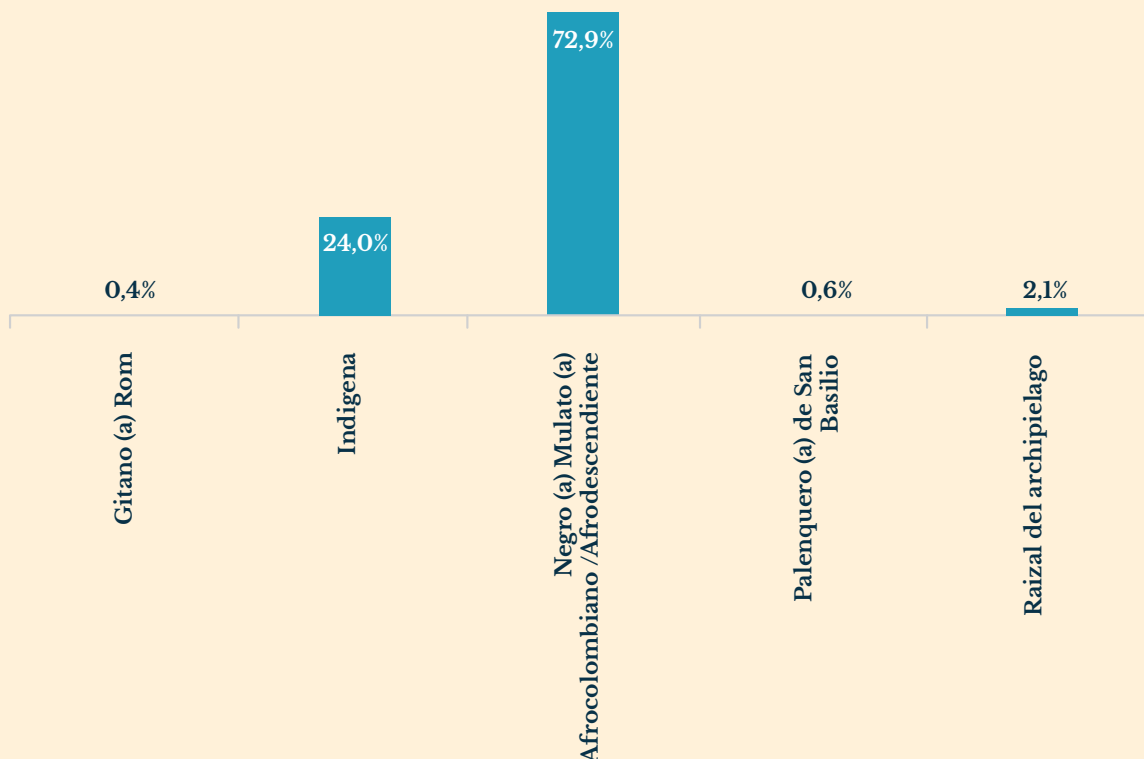
Figura 26
Distribución de los encuestados pertenecientes a poblaciones protegidas constitucionalmente.



Grupos étnicos.

El 8% del total de encuestados (678) reportó pertenecer a algún grupo étnico (indígenas, afrocolombianos, palenqueros, raizales o pueblo gitano/ Rom. En la siguiente figura se aprecia la distribución de profesionales de estas poblaciones, encontrando que el 72,9% corresponde a afrocolombianos y el 24% a indígenas. El restante 3 % se reparte en otras poblaciones (raizales, palenqueros, gitanos/Rom).

Figura 27
Distribución de los encuestados pertenecientes a poblaciones étnicas.

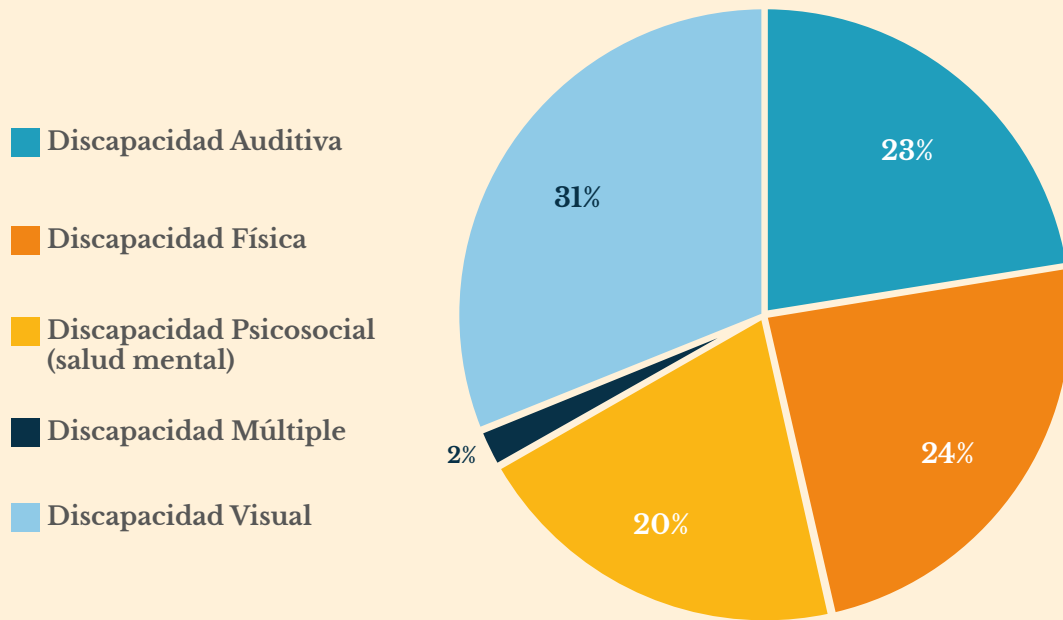


Psicólogos en condición de discapacidad.

El 2,8% (241 encuestados) reportó contar con alguna condición de discapacidad. En la Figura 28 se muestra la distribución de profesionales según su condición de discapacidad. De este grupo de encuestados el 23% reportó tener una discapacidad auditiva, el 24% reportó una discapacidad física, el 20% reportó tener una discapacidad psicosocial, el 31% reportó una discapacidad visual. En menor medida, se reporta el 2% con discapacidad múltiple.

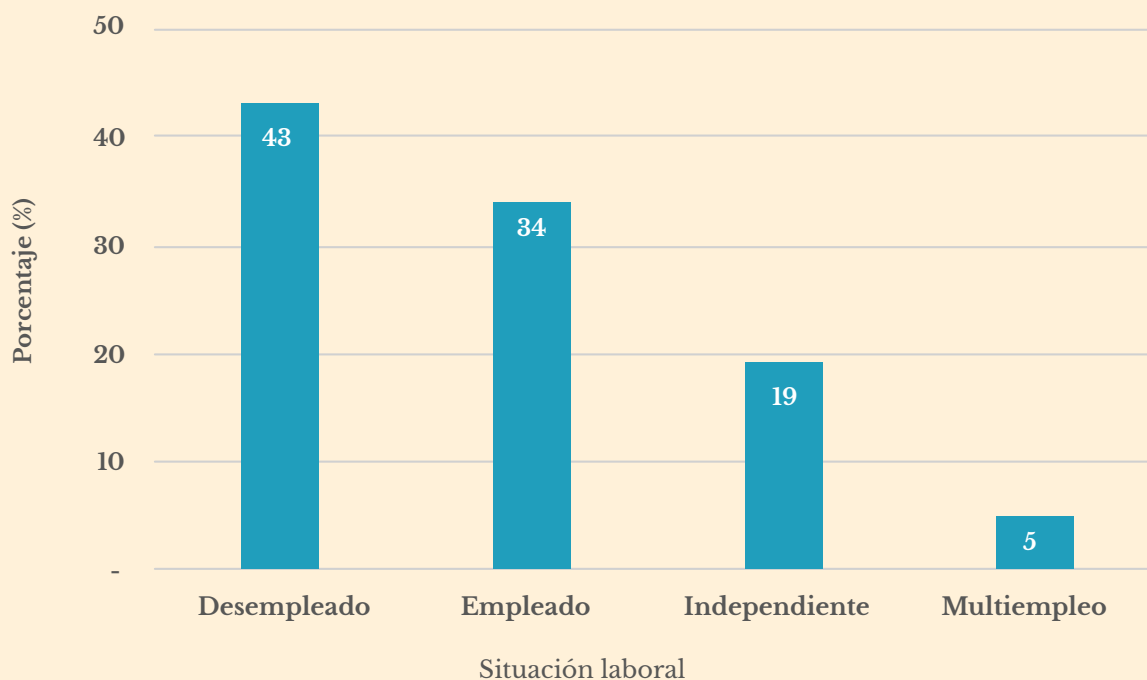
Figura 28

Distribución de los encuestados en condición de discapacidad según tipo de discapacidad.



En la Figura 29 se presenta la distribución de los encuestados en condición de discapacidad según su situación laboral. De los que manifestaron estar laborando, el 34% lo hace en condición de empleado, el 19% como independiente y un 5% en multiempleo. El 43% manifestó estar desempleado.

Figura 29
Distribución de los encuestados en condición de discapacidad según situación laboral.



Nota: P-valor: 0,041383919 (p<0.05)

Conclusiones

1. Se puede concluir que la ENLAPSIC, logró cubrir mayor población de psicólogos distribuidos en las diversas regiones del país, es posible que la facilidad del uso de la tecnología, haya permitido mayor distribución de la misma; adicionalmente, el cambio en la legislación colombiana permitió realizar la visibilización de grupos poblacionales existentes que antes no se habían identificado y analizado desde las diferentes esferas situaciones sociopolíticas como lo son la población LGTBIQ+OSIGD, protegida constitucionalmente y en condición de discapacidad.
2. Respecto a la brecha de género esta se mantiene, siendo la mujer discriminada en todos los ámbitos relacionados con el estudio, ya que a pesar de que es una carrera feminizada, el hombre se encuentra en mejores condiciones sociodemográficas en general.

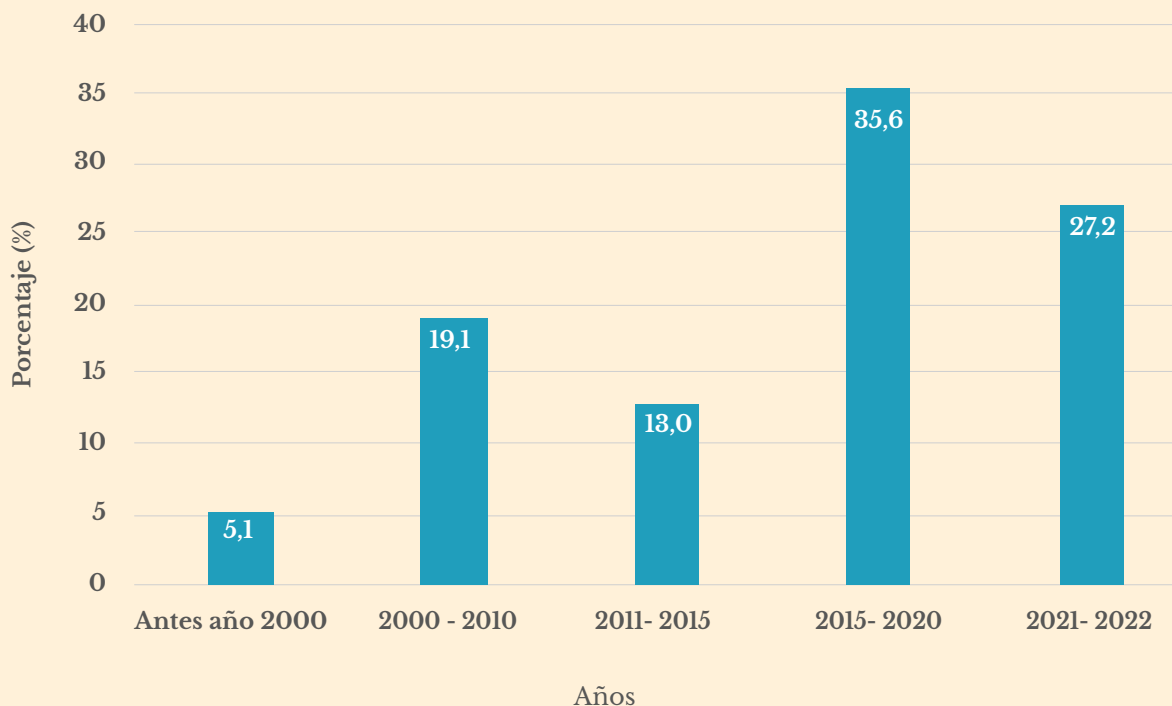
Características en la formación del psicólogo según la ENLAPSIC.

Año de grado en psicología

La mayor parte de los encuestados (63%), reportó haberse graduado del pregrado entre los años 2016 y 2022, mientras que el 5,07% se graduó antes del 2000. La distribución completa de los encuestados por el rango de años en que se graduaron de pregrado se ilustra en la siguiente figura.

Figura 30

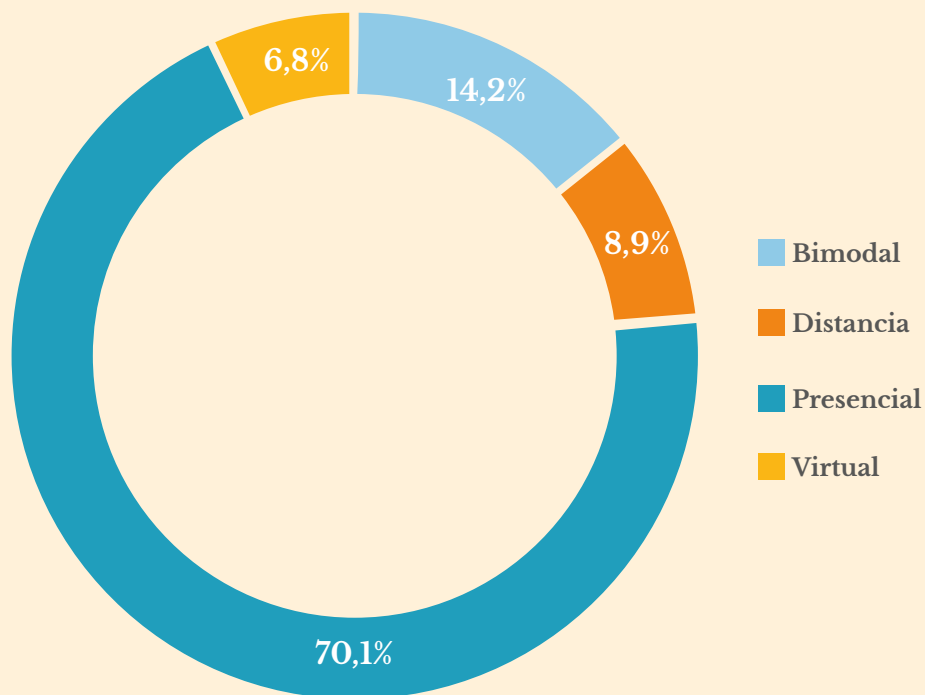
Distribución de graduados de pregrado en psicología por rangos de años.



Modalidad de formación del pregrado

Como puede apreciarse en la Figura 31, el 70,1% de los encuestados reportó haber estudiado su pregrado de manera presencial, el 14,2% en modalidad bimodal (presencial y virtual), el 8,9% a distancia y el 6,8% en forma virtual.

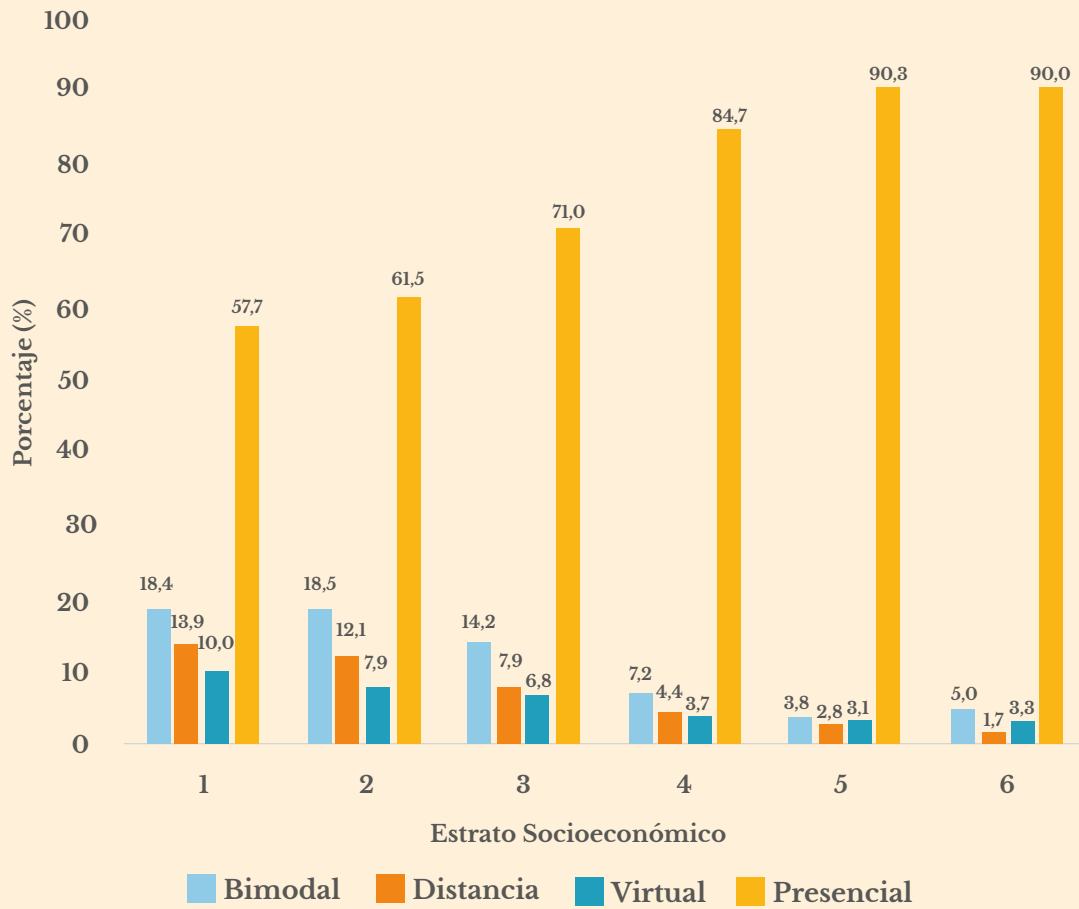
Figura 31
Distribución de la muestra por modalidad de formación del pregrado.



Al comparar las respuestas de los psicólogos encuestados relacionadas con la modalidad de pregrado y el estrato socioeconómico (ver Figura 32), se observa que a mayor estrato socioeconómico mayor proporción de estudiantes en modalidad presencial, esto es para el 5 el 90,3% y para el estrato 1 el 57,7%. Asimismo, se evidenció que las modalidades de educación bimodal, virtual y a distancia, van disminuyendo de manera inversamente proporcional con el estrato reportado por los participantes en el estudio.

Figura 32

Psicólogos según la modalidad de formación de pregrado por estrato socioeconómico.

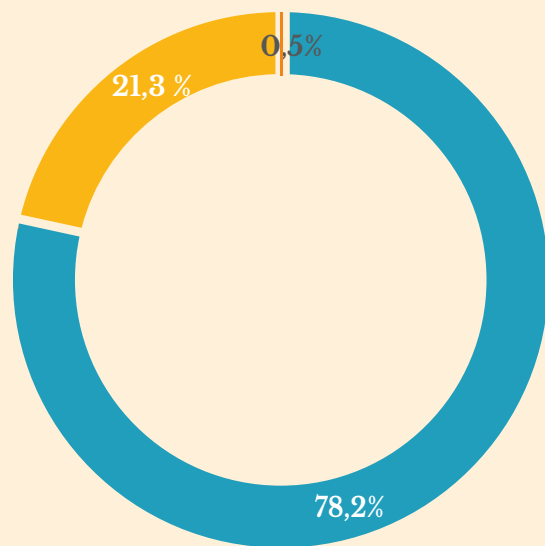


Nota: P-valor: 1,02783E-74 ($p < 0.05$)

Naturaleza de la institución superior por estudios de pregrado

En la Figura 33 se evidencia que el 78,2% de los participantes realizaron sus estudios de pregrado en una universidad privada, el 21,3% en una universidad pública y el 0,5% en el exterior.

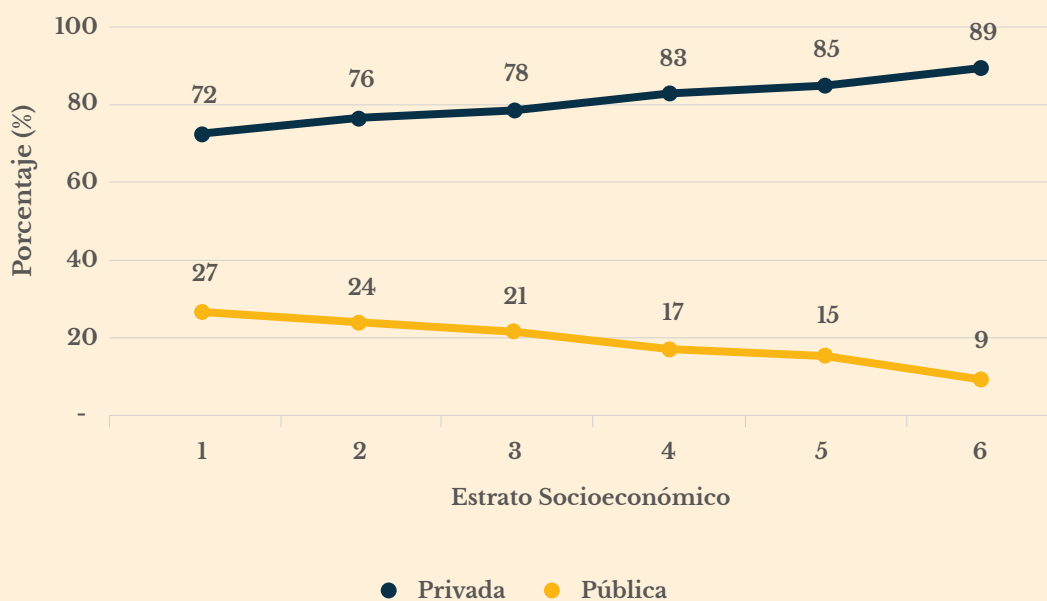
Figura 33
Distribución de la muestra por tipo de institución para estudios de pregrado.



■ Extranjera ■ Privada en Colombia ■ Pública en Colombia

En la Figura 34 se observa que a mayor estrato socioeconómico es mayor la proporción de psicólogos que realizan sus estudios en instituciones privadas en contraste con las instituciones de naturaleza pública. La figura no incluye la información para quienes cursaron estudios de pregrado en el exterior.

Figura 34
Distribución de profesionales por estrato socioeconómico según naturaleza de la institución educativa colombiana.



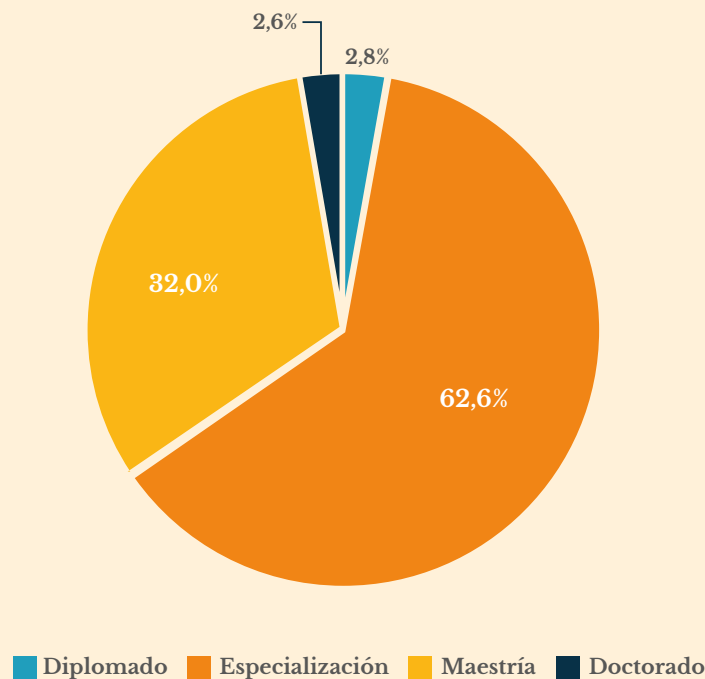
Nota: P-valor: 3,07081E-12 ($p < 0.05$)

Nivel de formación de posgrado de los psicólogos

De acuerdo con los resultados del estudio, solo el 39,7% de los psicólogos reportaron haber realizado estudios de postgrado. Dentro de este grupo se resalta que el 62,6% cuenta con especialización, el 32% con maestría y solo el 2,8% con doctorado. El 2,6% restante ha realizado diplomados.

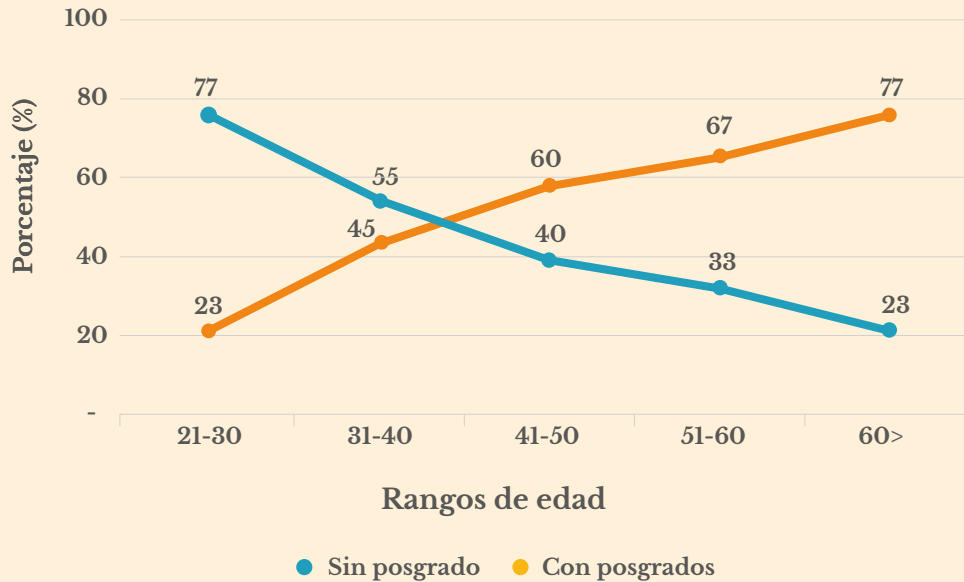
Figura 35

Distribución de los psicólogos que reportan contar con un posgrado por nivel de estudios.



La Figura 36 presenta las distribuciones de profesionales con y sin posgrado según rangos de edad. Se aprecia que a mayor edad mayor probabilidad de realizar estudios de postgrado.

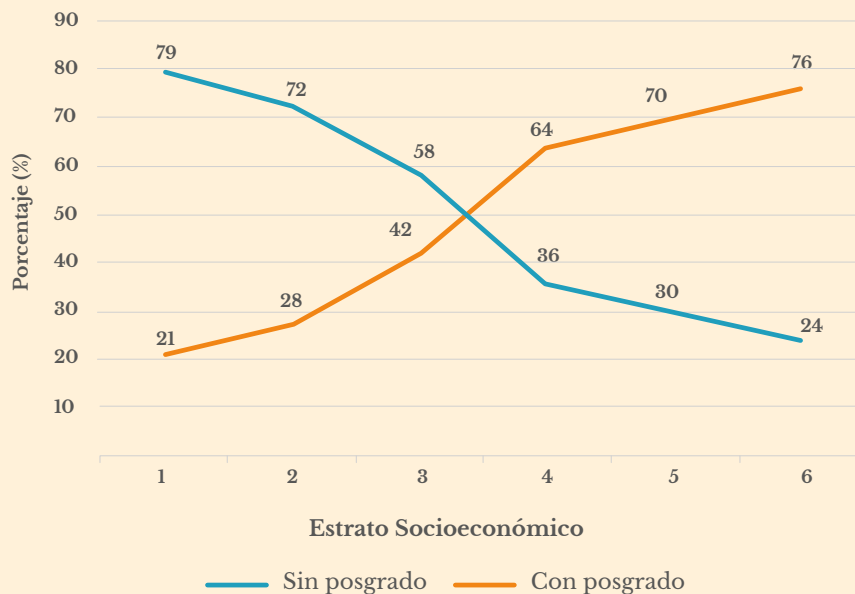
Figura 36
Distribución de profesionales que cuentan o no con un posgrado según rangos de edad.



Nota: P-valor: 8,0398E-206 (p<0.05)

Una tendencia similar se observa en relación con el estrato socioeconómico, pues en la Figura 37 se aprecia que, a mayor estrato socioeconómico, mayor proporción de psicólogos con estudios de postgrado.

Figura 37
Distribución de profesionales que cuentan o no con un posgrado según estrato socioeconómico.



Nota: P-valor: 1,3485E-173 (p<0.05)

Por otra parte, los datos de profesionales con estudios de formación avanzada (especialización, maestría o doctorado) a nivel capítulo regional indican lo siguiente:

- En todos los capítulos que forman parte del Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic, prevalece la formación posgradual a nivel de especialización, siendo el Capítulo Santander el que reporta la más alta proporción (73,8%) y Caldas - Cumanday, la más baja (53,4%).
- A nivel de maestrías, se aprecia que la mayor proporción se encuentra en el Capítulo Caldas - Cumanday y la más baja en Santander (22,3%).
- Respecto a la formación a nivel de doctorado, el Capítulo Caldas - Cumanday, reporta la mayor proporción (5,2%) y la más baja el Capítulo Bogotá y Cundinamarca (0,9%). Se aprecia igualmente que el Capítulo Meta y Orinoquía, no reporta psicólogos con estudios de doctorado.
- Se observa que en todos los capítulos, en una proporción muy baja, los psicólogos han realizado diplomados, como una forma de complementar su formación.

La siguiente tabla presenta las distribuciones de profesionales con posgrado en sus diferentes modalidades (diplomado, especialización, maestría, doctorado), por cada capítulo regional.

*Tabla 7
Distribución de profesionales con posgrado por capítulo regional según modalidad de posgrado alcanzado.*

	Diplomado	Especialización	Maestría	Doctorado
Caldas - Cumanday	1,7%	53,4%	39,7%	5,2%
Huila y Amazonía	2,4%	62,4%	31,8%	3,5%
Tolima	2,4%	63,5%	30,6%	3,5%
Antioquia	2,5%	62,7%	31,4%	3,5%

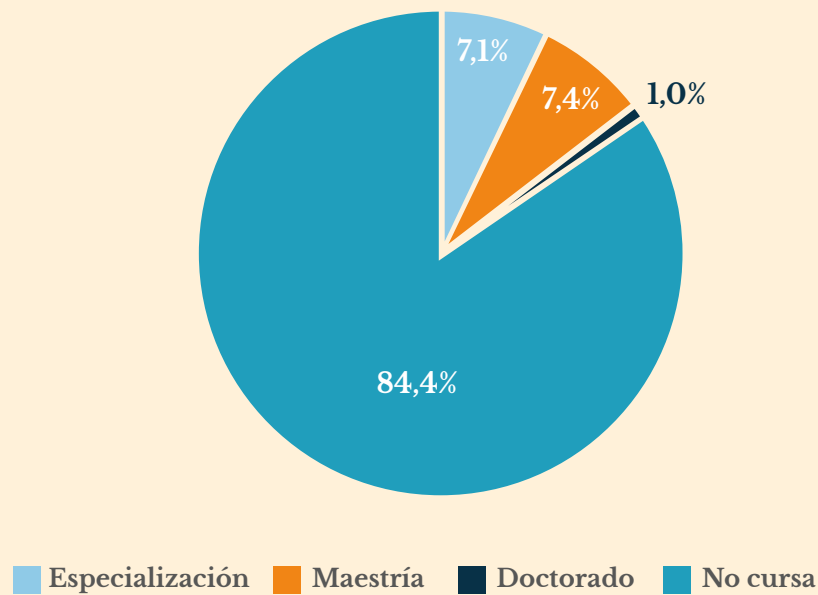
Boyacá	0,9%	61,0%	33,8%	2,7%
Valle del Cauca	1,8%	60,7%	34,8%	2,7%
Zona Norte	5,1%	62,6%	29,6%	2,7%
Santander	2,4%	73,8%	22,3%	1,5%
Eje Cafetero	3,8%	60,2%	34,9%	1,1%
Bogotá y Cundinamarca	2,5%	72,3%	25,9%	0,9%
Meta y Orinoquía	7,2%	66,7%	26,1%	0,0%
NACIONAL	2,8%	62,6%	32,0%	2,6%

Nota: P-valor: 0,02270928 (p<0.05)

Psicólogos cursando posgrado

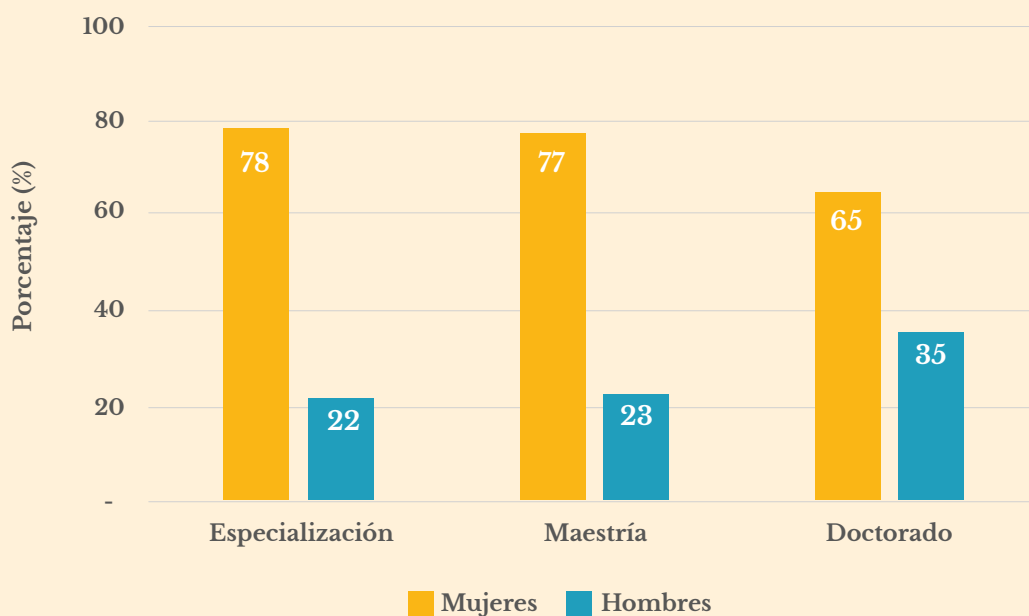
De acuerdo con los resultados presentados en la Figura 38, solo el 15,5% de los psicólogos se encuentran realizando estudios de formación avanzada, de los cuales el 7,4% son de maestría, el 7,1% de especialización y el 1%, de doctorado.

Figura 38
Distribución de la muestra por psicólogos estudiando un posgrado.



En la Figura 39, se observa que la proporción de psicólogos que realizan estudios posgraduales es más alta en mujeres, 78% para especializaciones, 77% maestrías y 65% doctorados.

Figura 39
Distribución de profesionales cursando un posgrado por sexo.

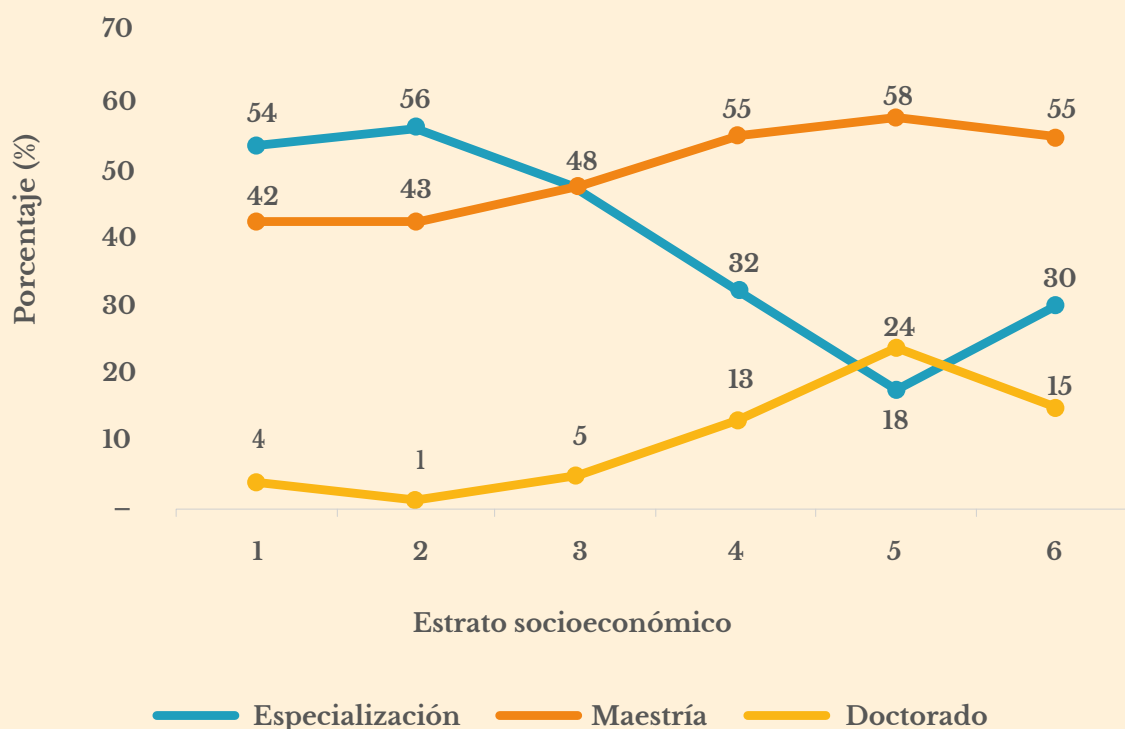


Nota: P-valor: 0,01914342 (p<0.05)

Respecto al estrato socioeconómico de los psicólogos que cursan estudios de formación avanzada, se evidencia que a nivel de doctorado es más alta la proporción en los estratos 5 y 6, mientras que a nivel de especialización se da en mayor proporción en psicólogos que reportan pertenecer a los estratos 1 y 2. A nivel de maestría se aprecia igualmente que la proporción va aumentando de acuerdo con el estrato socioeconómico.

Figura 40

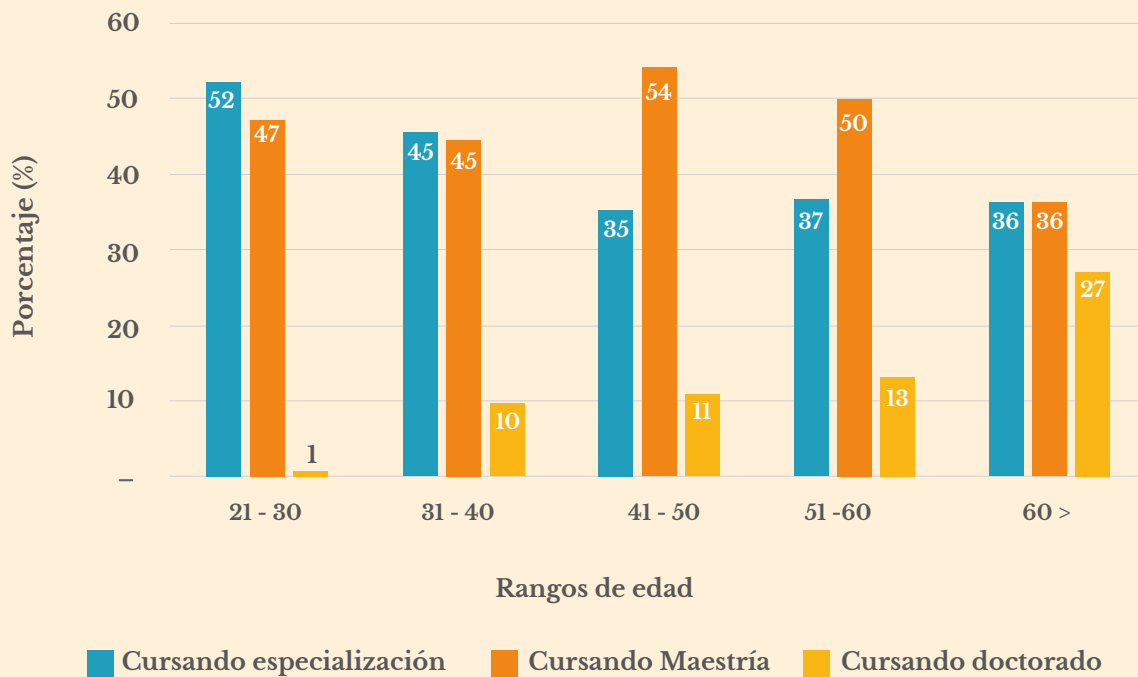
Distribución de encuestados que cursan un posgrado por estrato según tipo de posgrado cursado.



Nota: P-valor: 2,62354E-18

Respecto a la edad de los psicólogos que realizan estudios de formación avanzada, se aprecia en la Figura 41, cómo a nivel de doctorado el porcentaje aumenta de manera proporcional con la edad, mientras que a menor edad, se realizan estudios de especialización.

Figura 41
Distribución de profesionales que cursan un posgrado por rangos de edad, según tipo de posgrado cursado.



Nota: P-valor: 1,62005E-12 (p<0.05)

La información de profesionales cursando un posgrado por capítulo regional lleva a resaltar los siguientes puntos:

- La mayor proporción de encuestados cursando una especialización está en el Capítulo Huila y Amazonía (10%), la menor en el Capítulo Antioquia (4,3%).
- La mayor proporción de profesionales cursando maestría se encuentra en el Capítulo Tolima (9,5%), la menor en el Capítulo Santander (6,1%).
- La mayor proporción de profesionales en un doctorado está en el Capítulo Tolima (2,5%). En el Capítulo Boyacá no se reportaron encuestados que estén cursando doctorado.

En la siguiente tabla se compila la información de psicólogos cursando (o no) un posgrado según sus diferentes modalidades por capítulo regional.

Tabla 8
Distribución de encuestados cursando posgrado por capítulo regional.

	Especialización	Maestría	Doctorado	No cursa posgrado
Antioquia	4,3%	7,6%	0,8%	87,4%
Boyacá	8,8%	9,2%	0,0%	82,1%
Bogotá y Cundinamarca	8,0%	7,1%	1,5%	83,5%
Caldas - Cumanday	6,8%	9,6%	0,6%	83,1%
Eje Cafetero	5,2%	6,4%	0,2%	88,2%
Huila y Amazonía	10,0%	7,9%	0,9%	81,2%
Meta y Orinoquia	8,3%	6,7%	1,0%	83,9%
Santander	8,1%	6,1%	0,9%	84,9%
Tolima	6,6%	9,5%	2,5%	81,3%
Valle del Cauca	5,4%	8,7%	0,6%	85,3%
Zona Norte	8,9%	6,7%	0,9%	83,5%
NACIONAL	7,1%	7,4%	1,0%	84,4%

Nota: P-valor: 0,00014664 ($p < 0.05$)

Nivel de Posgrado alcanzado y Campos disciplinares de desempeño profesional

La Tabla 9 presenta la proporción de profesionales según la modalidad de posgrado alcanzado y los campos disciplinares de desempeño profesional. Cabe tener en cuenta que un profesional puede desempeñarse en uno o más campos

disciplinarios simultáneamente, por lo cual las cifras deben interpretarse por campo disciplinar y no por el total de encuestados. También hay que tener en cuenta que los estudios de posgrado finalizados pueden no coincidir con la temática del campo disciplinar de desempeño, por lo cual las cifras deben interpretarse a la luz de estas consideraciones.

Cabe resaltar que los campos disciplinares para el desempeño profesional que cuentan con mayor proporción de profesionales con doctorado son el de Epistemología e Historia de la Psicología (19%), Psicología del Consumidor (14%) y Evaluación, Medición y Estadística Aplicada (11%).

Así mismo se aprecia que en los campos disciplinares donde más se desempeñan psicólogos con formación de maestría son los de Psicología del Consumidor (56%) y Neurociencias y Psicobiología (56%).

Igualmente, se evidencia que los campos disciplinares con mayor proporción de psicólogos con estudios de especialización, son los de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (73%), Psicología del Tránsito y Seguridad Vial, Psicología para las Emergencias y Desastres (69%), Psicología y Familias (67%) y Psicología Social (65%) y Psicología del Deporte y el Ejercicio (60%).

Tabla 9

Distribución de profesionales por tipo de posgrado finalizado y campos disciplinares de desempeño.

Campo disciplinar de desempeño	Nivel de posgrado más alto finalizado			
	Diplomado	Especialización	Maestría	Doctorado
Epistemología e Historia de la Psicología	0%	32%	48%	19%
Psicología del Consumidor	6%	25%	56%	14%
Evaluación, Medición y Estadística Aplicada	1%	43%	45%	11%
Psicología del Deporte y del Ejercicio	5%	60%	25%	10%
Neurociencia y Psicobiología	1%	35%	56%	9%

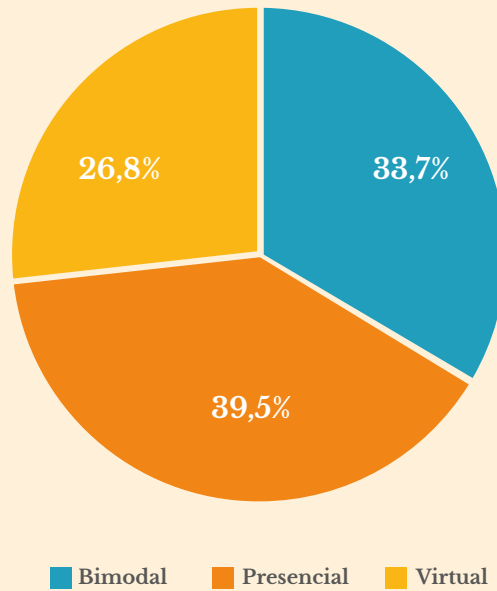
Análisis Experimental de la Conducta	5%	43%	45%	7%
Procesos Psicológicos Básicos	6%	55%	34%	5%
Psicología de la Sexualidad	5%	56%	36%	3%
Psicología de la Salud	3%	58%	36%	3%
Psicología Social	4%	65%	28%	3%
Desarrollo Humano / Ciclo de Vida	2%	56%	38%	3%
Psicología Educativa	4%	54%	40%	3%
Psicología de Emergencias y Desastres	1%	69%	27%	2%
Psicología Clínica	4%	56%	38%	2%
Psicología y Familias	3%	67%	28%	2%
Psicología de las Organizaciones y del Trabajo	2%	73%	24%	2%
Psicología Jurídica	1%	62%	35%	2%
Psicología del Tránsito y la Seguridad Vial	3%	82%	15%	0%
Psicología Militar	5%	59%	35%	0%

Modalidad de educación para estudios futuros

El 71% de las personas encuestadas registró su interés por realizar estudios de posgrado en los próximos tres años. En la Figura 42, se observa que de este conjunto de encuestados, el 39,5% manifestó su interés por la modalidad presencial, el 26,8% en modalidad virtual y el 33,7% en modalidad bimodal (virtual y presencial).

Figura 42

Distribución de encuestados según modalidad de educación para estudios futuros.

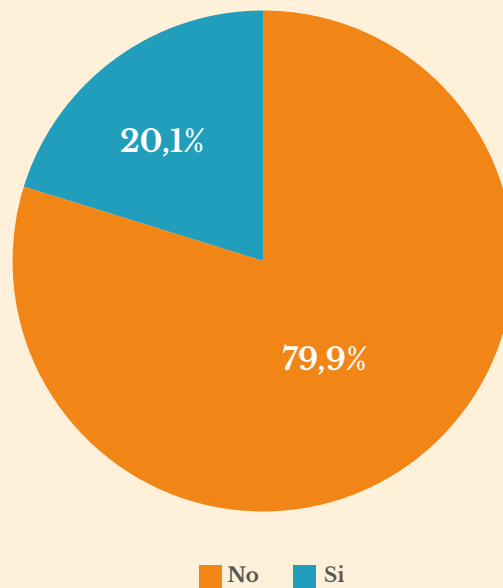


Conocimiento de idiomas diferentes al castellano

El 20,1% de los participantes reportó dominar otro idioma diferente al castellano.

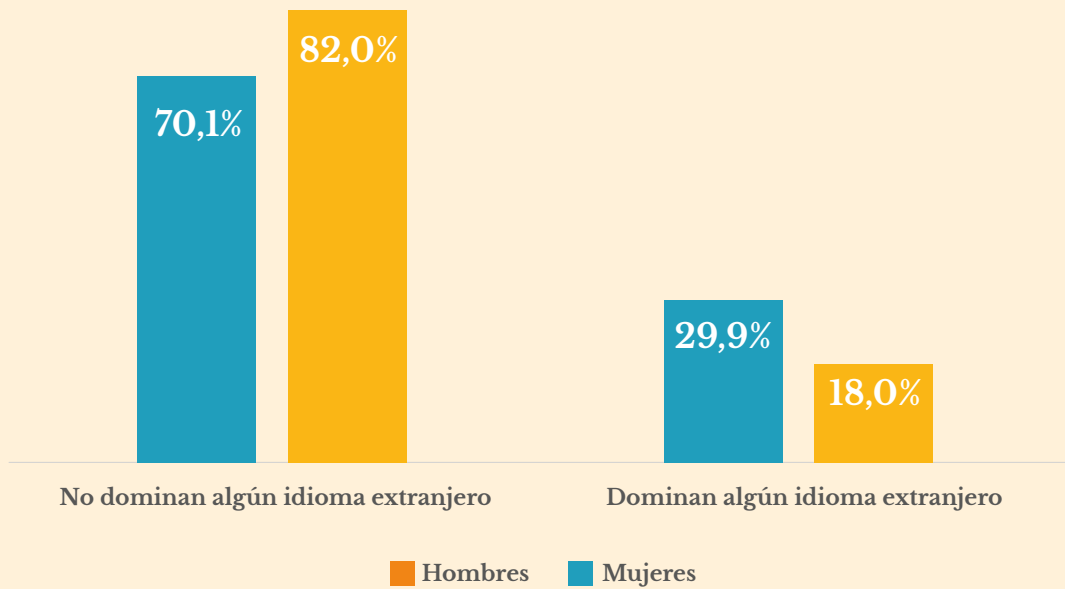
Figura 43

Distribución de profesionales por dominio de idioma extranjero.



De los psicólogos que dominan una lengua extranjera, el 20,1%, se aprecia una mayor proporción en los hombres.

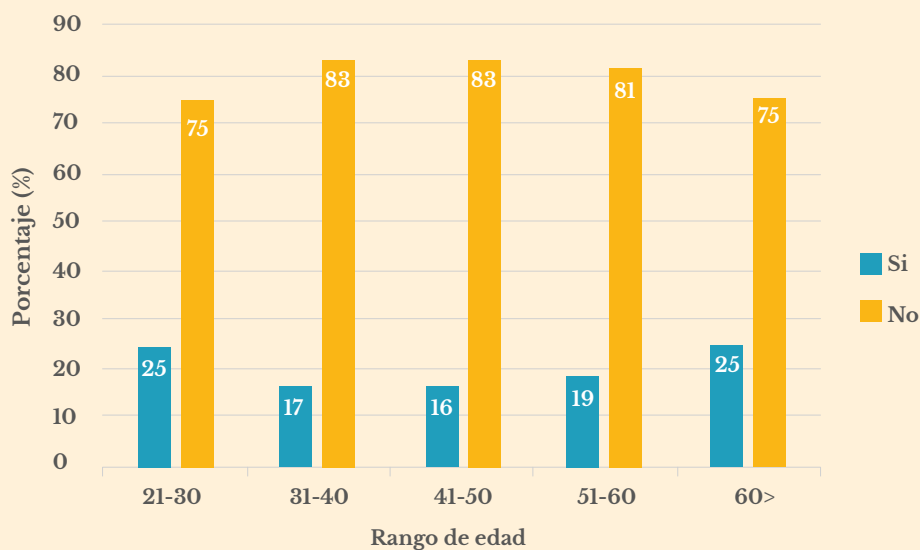
Figura 44
Distribución de profesionales según dominio de idiomas diferentes al castellano, por sexo.



Nota: P-valor: 3,27774E-26 ($p < 0.05$)

Por otro lado, en la Figura 45 se aprecia que al comparar por rango de edad, el dominio de una lengua extranjera, la mayor proporción está entre 21 y 30 años (25%) y mayores de 60 años (25%).

Figura 45
Distribución de profesionales que dominan idiomas diferentes al castellano, por rangos de edad.

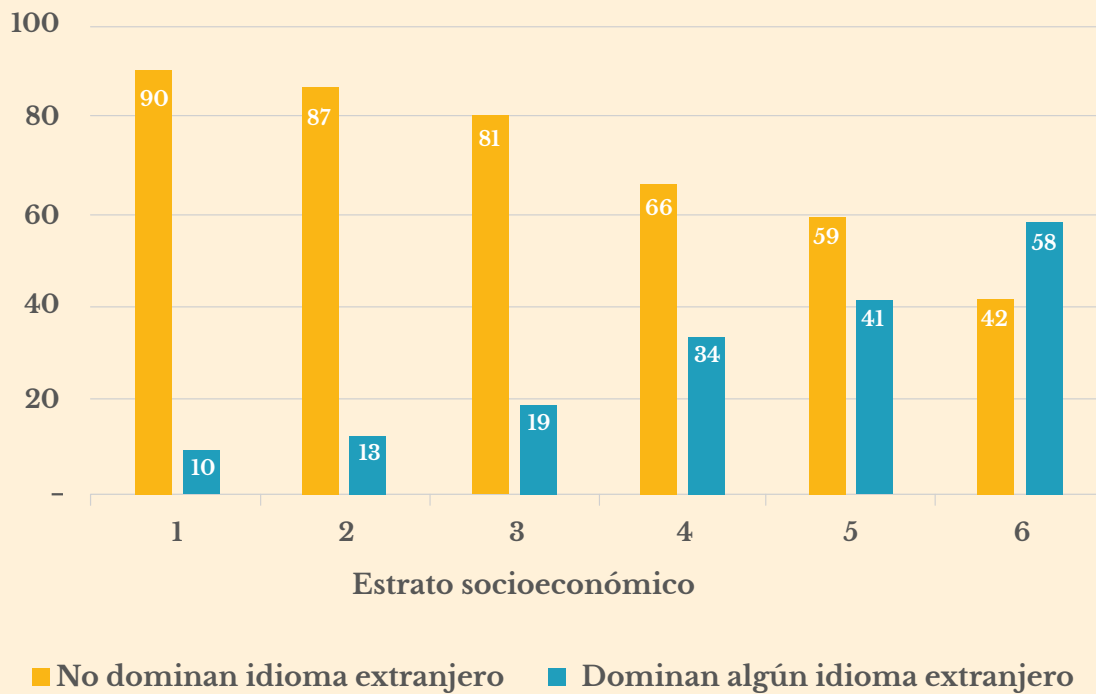


Nota: P-valor: 3,86791E-17 ($p < 0.05$)

Según el estrato socioeconómico, en la Figura 46, de los psicólogos que dominan una lengua extranjera, se aprecia que la proporción más alta se encuentra en los estratos 4, 5 y 6.

Figura 46

Distribución de profesionales que dominan algún idioma extranjero, por estrato socioeconómico.



Nota: P-valor: 4,5322E-106 (p<0.05)

En lo que respecta a los capítulos, en la Tabla 10 se evidencia que en el que más se encuentran psicólogos con el dominio de una lengua extranjera, es el de Bogotá y Cundinamarca (25%), seguido de Valle del Cauca (20%), siendo la menor proporción en Meta y Orinoquia (13%).

Tabla 10
Distribución de profesionales que dominan algún idioma extranjero, por capítulo regional.

Capítulo	No domina	Domina idioma extranjero
Antioquia	81%	19%
Boyacá	81%	19%
Bogotá y Cundinamarca	75%	25%
Caldas - Cumanday	84%	16%
Eje Cafetero	84%	16%
Huila y Amazonía	84%	16%
Meta y Orinoquia	87%	13%
Santander	82%	18%
Tolima	85%	15%
Valle del Cauca	80%	20%
Zona Norte	83%	17%
NACIONAL	80%	20%

Nota: P-valor: 1,6735E-09 (p<0.05)

Conclusiones

De los resultados anteriores se puede concluir lo siguiente:

1. La modalidad de formación que prevalece es la presencial; sin embargo, aumenta de manera importante la prevalencia para la realización de programas híbridos (modalidad bimodal), situación que podría explicarse a partir de los avances tecnológicos y las nuevas propuestas emergidas por la pandemia. Sin embargo, estas preferencias podrían estar asociadas también a la capacidad económica de los estudiantes, pues se encuentra una tendencia directamente proporcional a la preferencia por formación en modalidad presencial, con el estrato económico.

Estos resultados podrían estar relacionados con la posibilidad de dedicarse únicamente a estudiar, lo cual es más frecuente en estratos socioeconómicos más altos, que en los de menor acceso económico, como pueden ser los 3, 2 y 1, pues es probable que las personas tengan que estudiar y trabajar para poder pagar sus estudios, obteniendo así más flexibilidad en los programas virtuales.

2. Los resultados mostraron una correspondencia con las tendencias en la formación en psicología en Colombia, en cuanto al egreso de universidades privadas en modalidad presencial, donde se concentra la mayor parte de la oferta de programas de psicología, especialmente en los profesionales que reportan pertenecer a los estratos 4, 5 y 6. Sin embargo, es importante tener presente que esta situación es probable que no esté relacionada con la percepción de calidad, pues las universidades públicas se encuentran muy bien posicionadas en los rankings de universidades en el país, sino más bien a la relación oferta-demanda, lo que disminuye la posibilidad de acceso a las mismas.

3. En lo relacionado con el desarrollo de estudios a nivel superior, se encuentra una tendencia más alta en especializaciones, principalmente en las personas más jóvenes, generalmente recién egresados, situación similar en las diferentes regiones del país. Esto podría asociarse a las bajas exigencias en cuanto a educación avanzada y retribución económica por nivel de cualificación del mercado laboral, así como de las barreras económicas que experimentan los profesionales para acceder a programas de formación posgradual. Respecto al sexo, existe una mayor proporción de mujeres en todos los niveles de formación posgradual, lo anterior en concordancia con que los participantes del estudio, como la profesión misma, está mayoritariamente conformada por mujeres.

4. Respecto a la formación en doctorados, se encuentra que ésta se da en personas mayores y en los estratos más altos, contrario a los programas de especialización, en donde se encuentra que se da en los estudiantes provenientes de estratos socioeconómicos más bajos. Llama la atención igualmente, que la realización de maestrías se da de manera similar en todos los estratos socioeconómicos.

5. Se encuentra un interés mayor en estudios de formación especial en nuevos campos de la psicología, tales como la Psicología del Tránsito y la Seguridad Vial, Psicología de las Emergencias y Desastres, además de Psicología y Familias. En cuanto a los campos convencionales se encuentra preferencias en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y en Psicología Social y Comunitaria, la cual muestra un ligero crecimiento con relación a años anteriores.

6. La proporción de profesionales con estudios de doctorado sigue siendo muy baja, prevaleciendo campos de estudio en Epistemología y Ciencias Básicas.

7. El bajo dominio de un segundo idioma, sobre todo entre los encuestados que reportaron tener entre 30 y 60 años, así como en estratos socioeconómicos bajos, resulta ser preocupante en atención a la importancia que tiene esta competencia para la inserción en el mundo laboral. Sería importante que desde la academia se incrementaran los esfuerzos por la exigencia del bilingüismo del psicólogo, en atención a las tendencias del contexto, la diversificación de posibilidades laborales, de estudios en el exterior y mejoramiento general del perfil profesional.

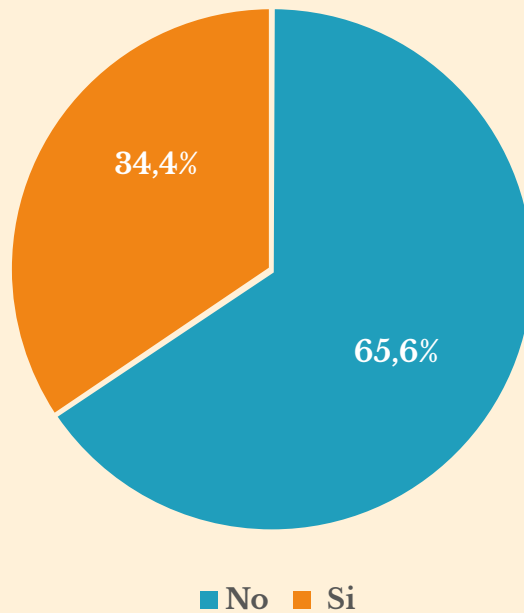
Características de vinculación laboral del psicólogo según la ENLAPSIC

Empleo al terminar el pregrado en Psicología

En la siguiente figura se observa que el 34,4% de los encuestados manifestó tener un empleo al momento de terminar el pregrado. El restante 65,6% no contaba con empleo.

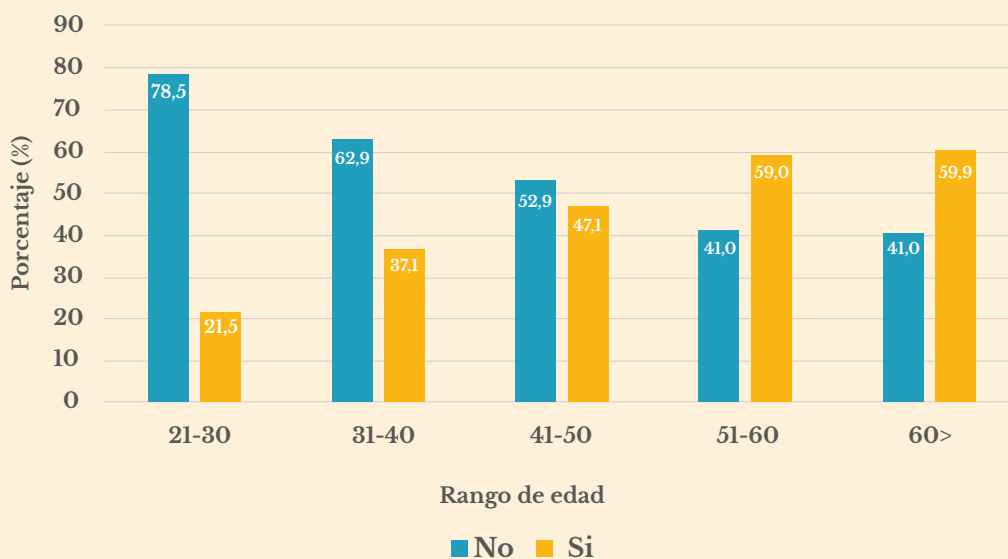
Figura 47

Distribución de profesionales que al culminar el pregrado tenían empleo.



La situación laboral al momento de terminar estudios de pregrado por rango de edad presentada en la Figura 48, muestra que a medida que va aumentando el rango de edad hay mayor proporción de psicólogos con empleo (dentro o fuera de la psicología). Esto indica que los psicólogos en los rangos de edad superiores (entre 51-60 años y mayores de 60 años), tenían mayor posibilidad de contar con empleo al momento de terminar el pregrado, comparado con las generaciones más jóvenes de psicólogos.

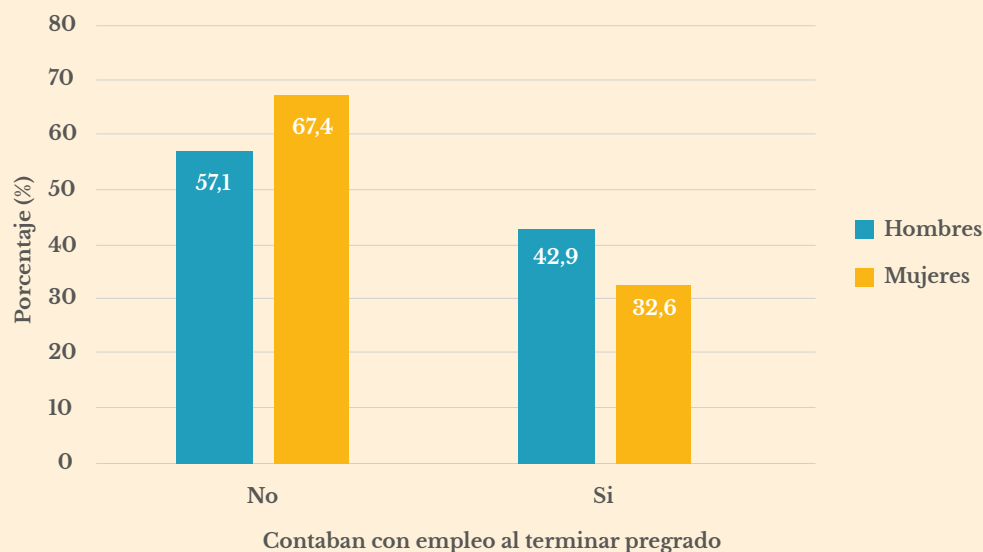
Figura 48
Distribución de psicólogos que al culminar el pregrado tenían empleo por rango de edad.



Nota: P-valor:1,5715E-121 P<0.05)

Discriminando estos datos por sexo se observa en la Figura 49 que el 42,9% de los hombres contaban con un empleo al momento de terminar pregrado, mientras que el 32,6% de las mujeres contaba con empleo. Esta diferencia puede indicar que las mujeres tienen mayor dificultad que los hombres en la inserción laboral al momento de terminar los estudios de pregrado.

Figura 49
Distribución de profesionales que contaban con un empleo al finalizar el pregrado, según sexo.



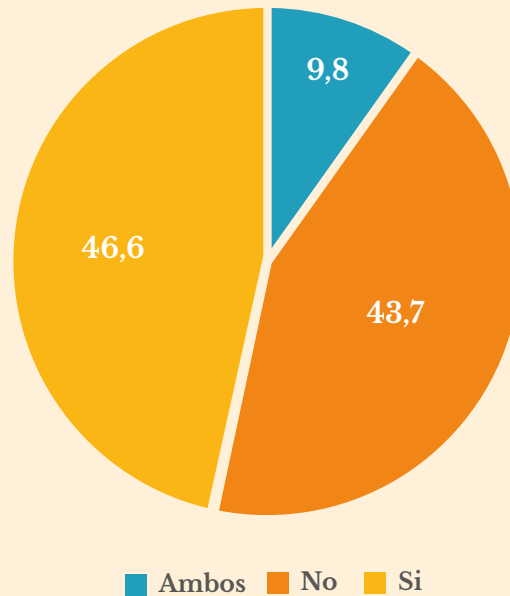
Nota: P-valor:1,00844E-14 (P<0.05)

Desempeño profesional como psicólogos.

Respecto a los profesionales que ejercen o no la psicología (Figura 50), se observó que el 46,6% afirma ejercer como psicólogos, el 43,7% no ejerce, y el 9,8% tiene varios empleos tanto en psicología como fuera de la profesión.

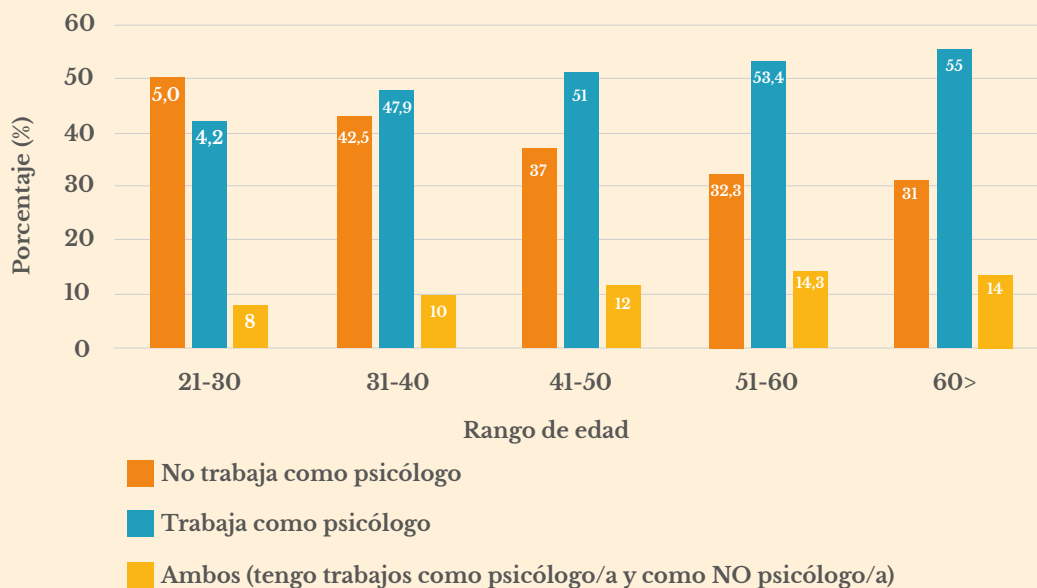
Figura 50

Distribución de Psicólogos según ejercicio de la profesión en la actualidad.



Ahora bien, esta misma información desagregada por rangos de edad permite observar en la Figura 51 que a medida que aumenta la edad también se incrementan los profesionales que ejercen como psicólogos. Caso contrario se observa cuando a menor edad, es mayor la proporción de profesionales que no trabajan como psicólogos. Por su parte la tendencia a trabajar simultáneamente dentro y fuera de la psicología se incrementa con los años llegando a su tope en el rango de 51-60 años, donde el 14,3% de los encuestados en ese rango de edad desempeñan actividades tanto como psicólogos como por fuera de la profesión.

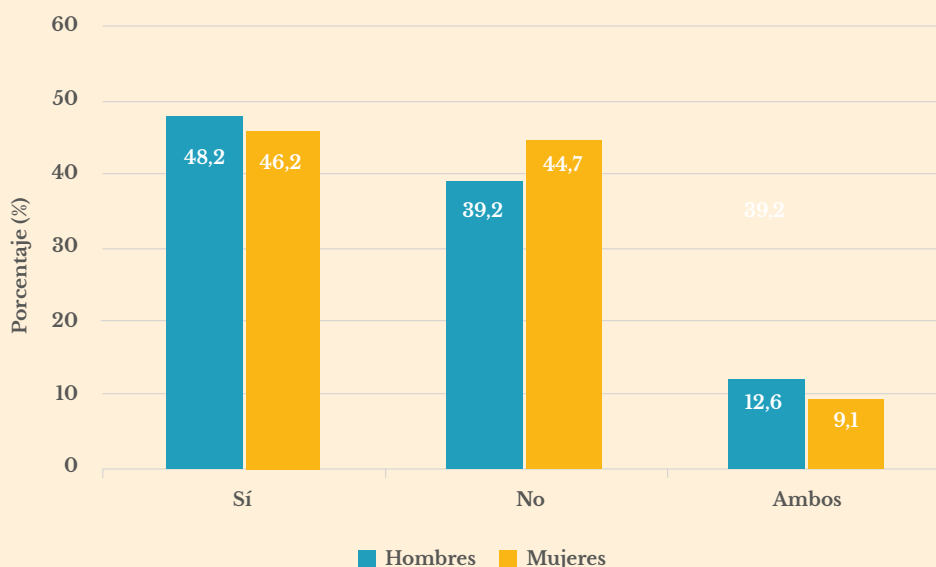
Figura 51
Psicólogos según el ejercicio de la profesión en la actualidad por rango de edad.



Nota: P-valor: 1,99557E-24 (p<0.05)

Esta misma información, discriminada por sexo presentada en la Figura 52, da cuenta de que los hombres en una proporción ligeramente mayor que las mujeres se desempeñan dentro de la profesión, y también se evidencia un porcentaje ligeramente mayor en los hombres que se desempeñan simultáneamente dentro y fuera de la profesión.

Figura 52
Profesionales que se desempeñan como psicólogos por sexo.

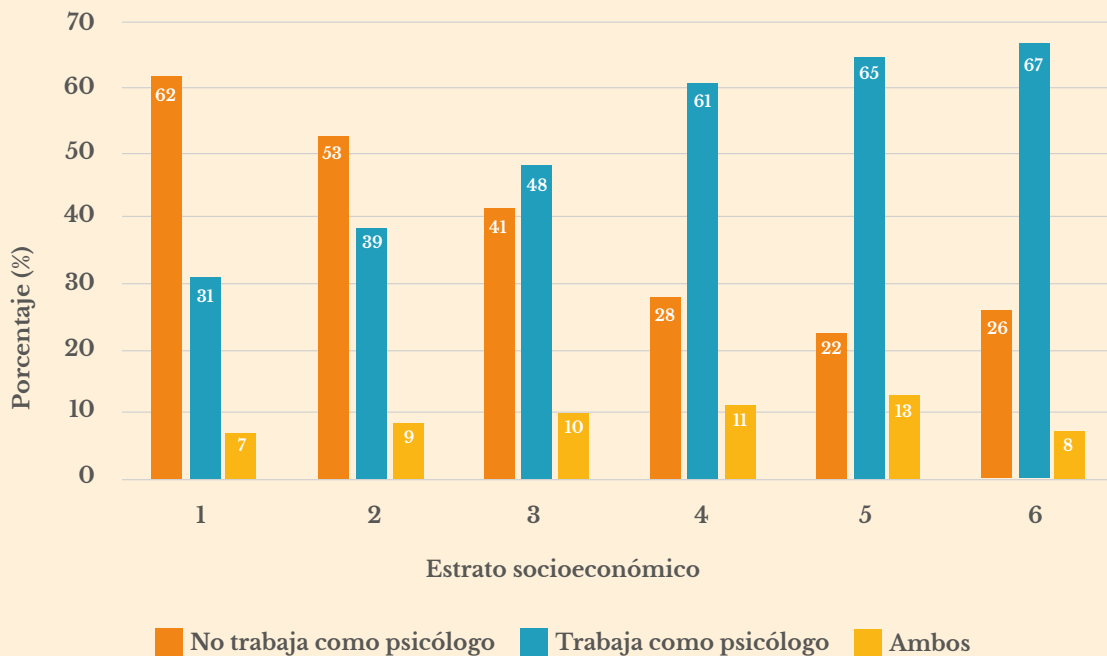


Nota: P-valor: 3,40795E-06 (p<0.05)

Analizando esta misma información por estrato socioeconómico (Figura 53), se observa que la tendencia a no trabajar como psicólogo es mayor entre los encuestados de estratos bajos (1 y 2), mientras que la tendencia a desempeñarse como psicólogo se va incrementando a medida que los encuestados son de estratos más altos. El desempeñarse fuera y dentro de la psicología aumenta a mayor estrato a excepción del estrato 6 donde esta es similar a lo observado en estratos 1 y 2.

Figura 53

Psicólogos según ejercicio de la profesión en la actualidad por estrato socioeconómico.



Nota: P-valor: 7,08978E-85 ($p < 0.05$)

Campos disciplinares y profesionales de desempeño

Un profesional se puede desempeñar en uno o más campos disciplinares simultáneamente. Por consiguiente, las cifras a continuación deben interpretarse con precaución ya que los valores presentados se calcularon sobre el total de veces que se reportaba cada campo y no sobre el número total de encuestados.

En este orden de ideas, la distribución por campos disciplinares de desempeño laboral en los que se desarrollan los psicólogos encuestados, indica que la Psicología clínica con el 14,8%, es el campo donde más se desempeñan, seguido de la Psicología Educativa con el 11,5% y la Psicología Social, Ambiental y Comunitaria con el 11,4%. Sin embargo, en una respuesta que no se clasifica como categoría de sector, el 21,4% reportó que ninguna de las categorías descritas representaba

su campo disciplinar, lo que por supuesto podría estar relacionado con campos profesionales emergentes, la falta de conocimiento de los campos avalados por Colpsic, o que no se desempeña como psicólogo.

Según cifras del Ministerio de Salud (2023), entre el año 2016 y lo que va corrido del 2023 se han otorgado 9092 licencias a psicólogos para ejercer la psicología de la seguridad y salud en el trabajo; profesionales que pudieron no sentirse suficientemente incorporados en el campo de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, ni en el de salud. Está misma situación podría ocurrir con otros campos que son menos conocidos por los profesionales de la psicología.

La Tabla 12 presenta la distribución completa de los campos disciplinares y profesionales de los psicólogos encuestados.

Tabla 12
Distribución de la muestra por campos disciplinares y profesionales de desempeño.

Campo disciplinar	%
Psicología Clínica	14,8%
Psicología Educativa	11,5%
Psicología Social, Ambiental y Comunitaria	11,4%
Ninguna de las anteriores	11,4%
Psicología de las Organizaciones y del Trabajo	11,3%
Psicología y Familias	9,7%
Psicología de la Salud	7,9%
Desarrollo Humano / Ciclo de Vida	6,1%
Procesos Psicológicos Básicos	4,0%
Psicología Jurídica	2,1%
Evaluación, Medición y Estadística Aplicada	1,6%
Psicología de la Sexualidad	1,6%
Neurociencia y Psicobiología	1,5%
Análisis Experimental de la Conducta	1,4%
Psicología de Emergencias y Desastres	1,2%
Psicología del Tránsito y Seguridad Vial	0,7%
Psicología del Consumidor	0,6%

Psicología del Deporte y del Ejercicio	0,6%
Psicología Militar	0,4%
Epistemología e Historia de la Psicología	0,3%

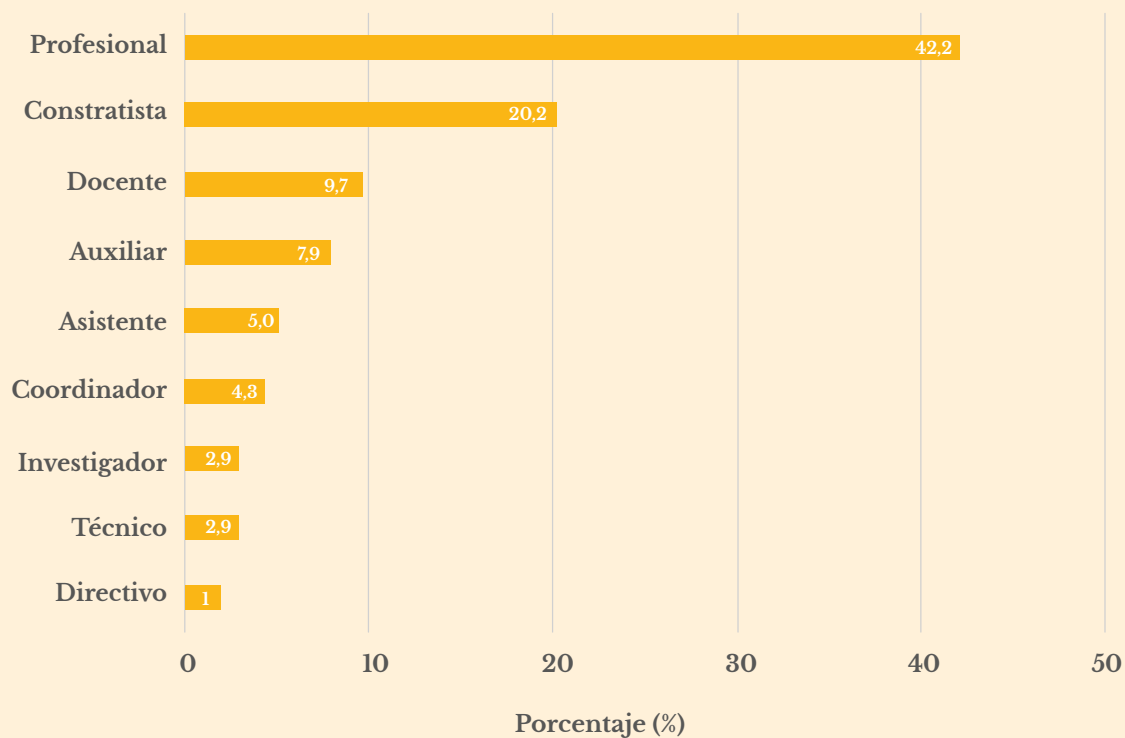
Tipo de trabajo desempeñado

Con relación al nivel de trabajo que desempeñan los encuestados, los resultados muestran que la categoría profesional es la de mayor recurrencia con el 42,2%, seguido de contratistas³ con un 20,2%, docentes con un 9,7% y auxiliar con un 7,9%.

La Figura 54 presenta la distribución según el nivel de trabajo desempeñado.

Figura 54

Distribución de la muestra por tipo de trabajo desempeñado.

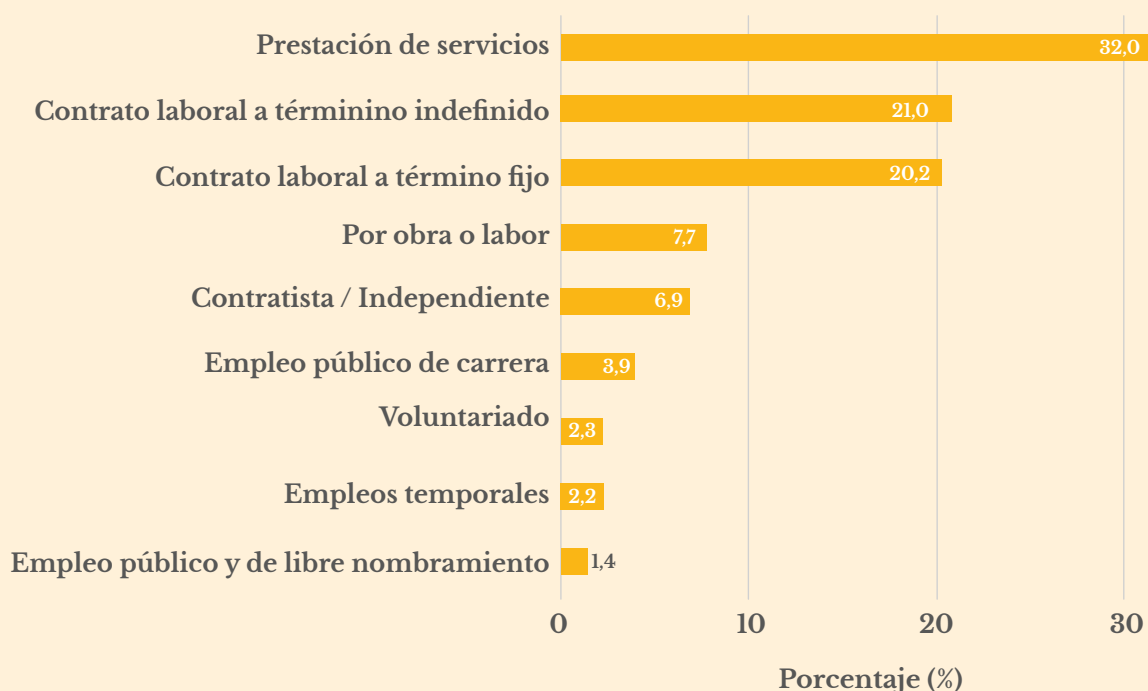


³ En el marco de esta investigación se entiende un contratista como una persona que presta sus servicios a una empresa o entidad, pero no tiene un contrato de trabajo formal con ella. En términos legales, un contratista es un trabajador independiente que presta sus servicios bajo un contrato civil. Los contratistas suelen ser contratados para realizar trabajos específicos o proyectos temporales. También pueden ser contratados para cubrir puestos de trabajo que no son permanentes.

Tipo de Vinculación Laboral

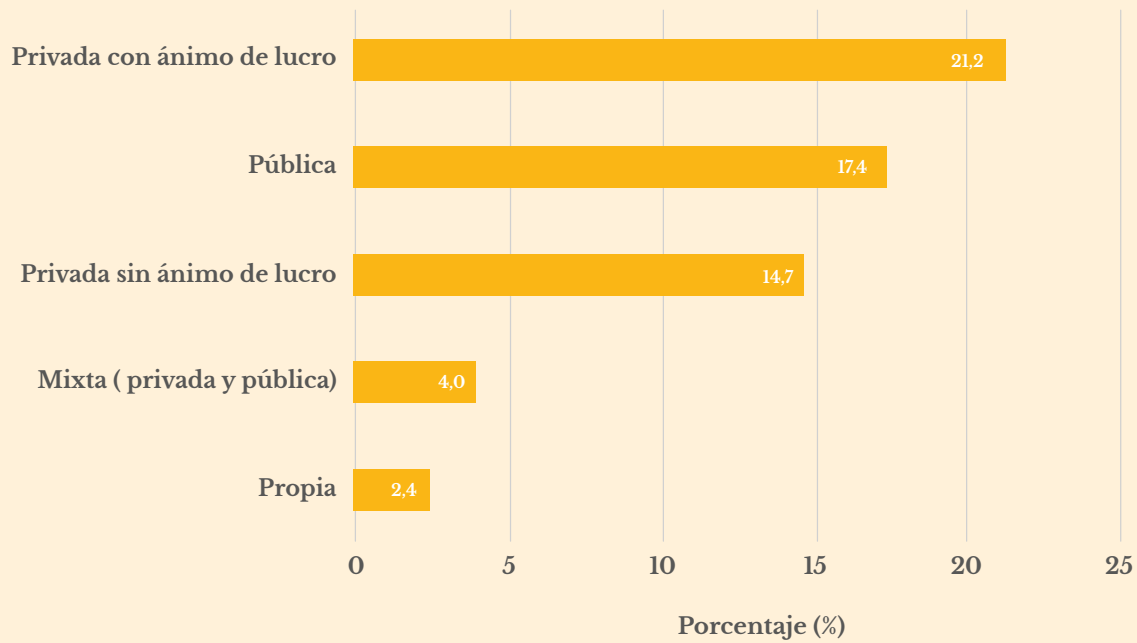
En lo relacionado con el tipo de vinculación laboral reportada por los encuestados que trabajan, los resultados muestran que la mayoría labora bajo la categoría de prestación de servicios con un 32%, seguido del contrato laboral a término indefinido con 21%, y bajo contrato laboral a término fijo con un 20,2%. Así las cosas y revisada cada una de las categorías se puede evidenciar que cerca del 80% de los encuestados tienen vinculación temporal o independiente. La distribución por tipos de vinculación puede apreciarse en la siguiente Figura 55.

Figura 55
Distribución de la muestra por tipo de vinculación laboral.



Tipo de organizaciones vinculantes de psicólogos

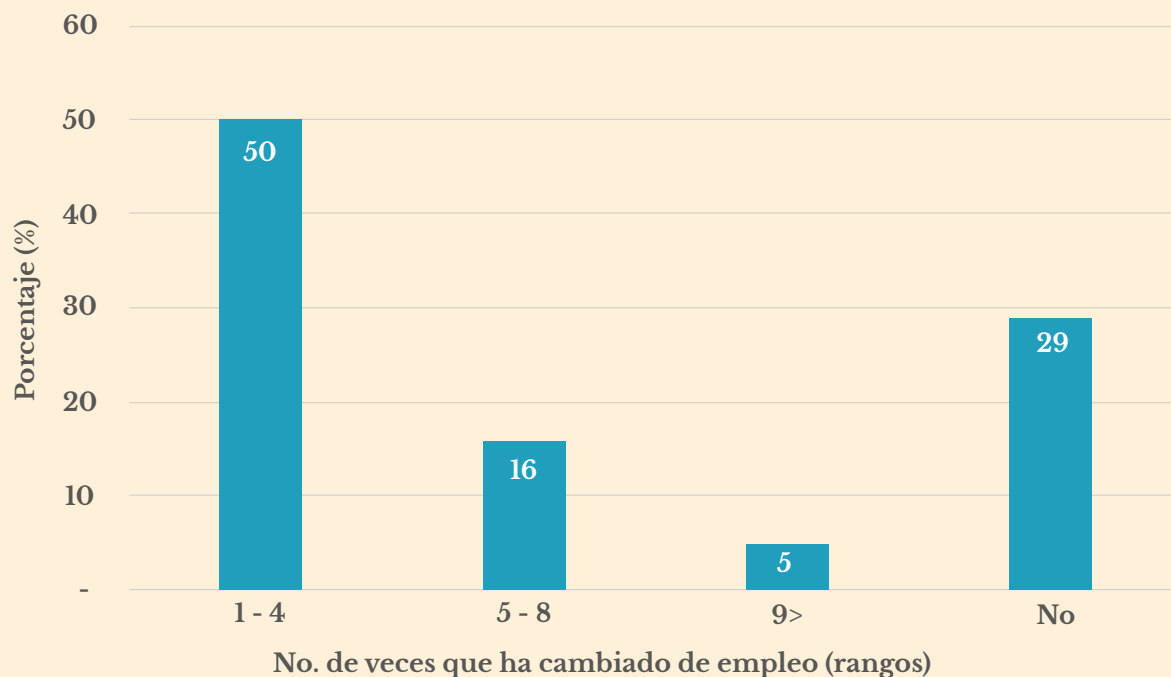
Se puede observar en la Figura 56, que el tipo de organización vinculante de los profesionales en Psicología con mayor porcentaje de participación es la privada con ánimo de lucro con un 21,2%, seguido de la pública con el 17,4%, luego la privada sin ánimo de lucro con el 14,7% y en menor proporción la organización mixta (privada y pública) con el 4% y el 2,4% en una organización propia. Cabe mencionar que el 40% de los encuestados reportó no encontrarse vinculado a alguna organización.

*Figura 56**Distribución de la muestra por tipo de organizaciones vinculantes de psicólogos.*

Cambios de empleo desde el grado en Psicología

Como se aprecia en la Figura 57, el 29% de los encuestados no ha realizado el primer cambio de empleo desde que recibieron el grado en Psicología, el 50% ha cambiado de empleo entre 1 y 4 veces, el 16% entre 5 y 8 veces y el 5% más de 9 veces. La representación de encuestados disminuye a medida que el número de cambios laborales aumenta.

Figura 57
Cambios de empleo desde el grado en Psicología.



Satisfacción laboral.

El 59,2% del total de encuestados que se encontraban trabajando bajo algún tipo de vinculación laboral (5.027 personas) respondió una serie de siete preguntas que miden la satisfacción laboral en diferentes dimensiones: satisfacción laboral en general, con el lugar físico de trabajo, con el ingreso mensual, con los compañeros de trabajo, con el ambiente laboral, con el jefe o autoridad, y con el tipo de vinculación laboral.

La satisfacción laboral se midió con base en una escala Likert donde 1 es muy insatisfecho, 2 insatisfecho, 3 medianamente satisfecho, 4 satisfecho y 5 muy satisfecho. Con base en esta escala, se presenta la siguiente categorización: Insatisfechos = valores 1 y 2, medianamente satisfechos = 3, satisfechos = valores 4 y 5.

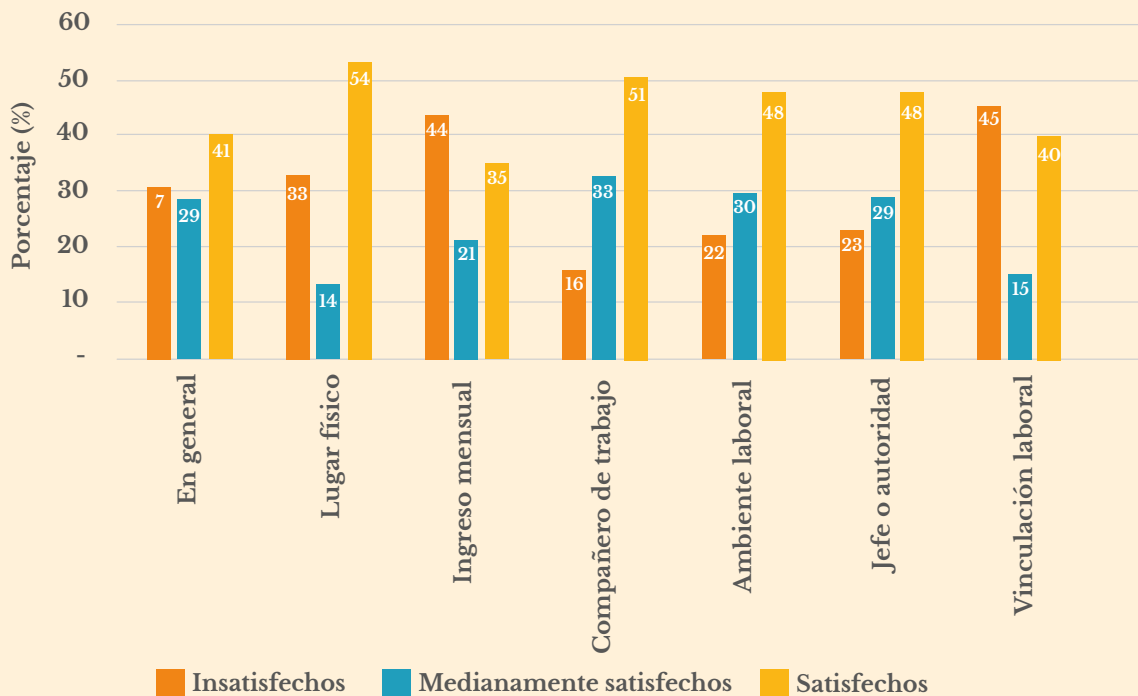
La Figura 58 ilustra los porcentajes de encuestados vinculados laboralmente en cada una de las siete dimensiones de satisfacción laboral, según las anteriores aclaraciones hechas respecto a la escala de medición de satisfacción y su agregación. Cabe resaltar los siguientes puntos:

- A nivel de satisfacción laboral general el 41% de los profesionales con vínculo laboral manifiesta estar satisfecho, el 29% medianamente satisfecho y el restante 31% insatisfecho.

- En todas las dimensiones el porcentaje de profesionales que está satisfecho laboralmente supera al porcentaje de insatisfechos, exceptuando las dimensiones concernientes a los ingresos mensuales devengados y al tipo de vinculación laboral, donde los porcentajes de profesionales insatisfechos supera al de satisfechos y medianamente satisfechos.
- Los menores porcentajes de trabajadores insatisfechos están en lo referente a compañeros de trabajo (16%), ambiente de trabajo (22%) y jefe o autoridad (23%).

Figura 58

Distribución de los profesionales que se encuentran laboralmente vinculados según nivel de satisfacción.

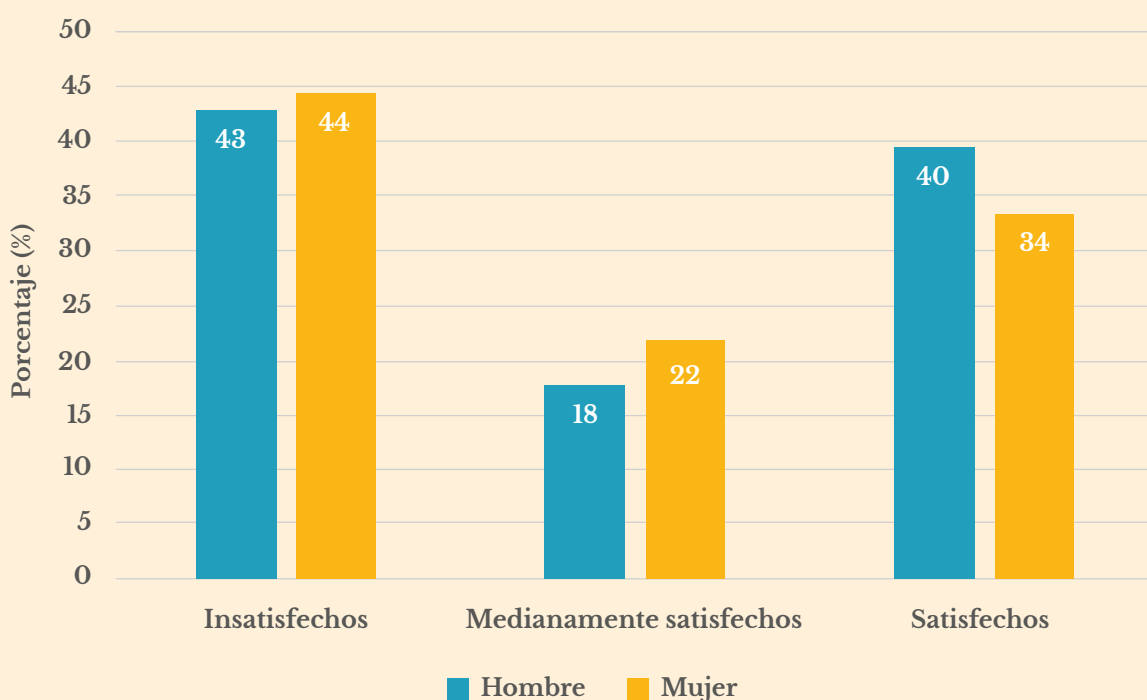


Respecto a la satisfacción con los ingresos laborales de los profesionales, la Figura 59 muestra la distribución de encuestados por sexo. Se aprecia que los hombres muestran una proporción mayor de satisfacción con los ingresos laborales devengados que las mujeres. Por otro lado, las mujeres reportan una mayor proporción de insatisfacción con los ingresos laborales. Datos estos que se relacionan con las diferentes realidades de techos de cristal internos y externos para las mujeres, siendo en todo caso la psicología una disciplina con una tendencia importante a ser ocupada por mujeres.

Según el Dane, para el trimestre noviembre 2022 - enero 2023, momento de aplicación de la ENLAPSIC (noviembre y diciembre de 2022), la tasa de desocu-

pación para las mujeres fue 14,1% y para los hombres 9%. Para el total nacional en el mismo trimestre, la diferencia entre hombres y mujeres en la tasa global de participación (TGP) se ubicó en 24,5 puntos porcentuales (p.p.), la tasa de ocupación (TO) en 2,1 p.p. y la brecha de la tasa de desocupación (TD) en 5,1 p.p. Al revisar los datos disponibles más actualizados (junio-agosto 2023), se observan ligeras mejoras en las tasas de desocupación tanto de mujeres como de hombres (11,7% y 7,7% respectivamente), disminuyendo 1 p.p la brecha en la tasa de desocupación (4,1%).

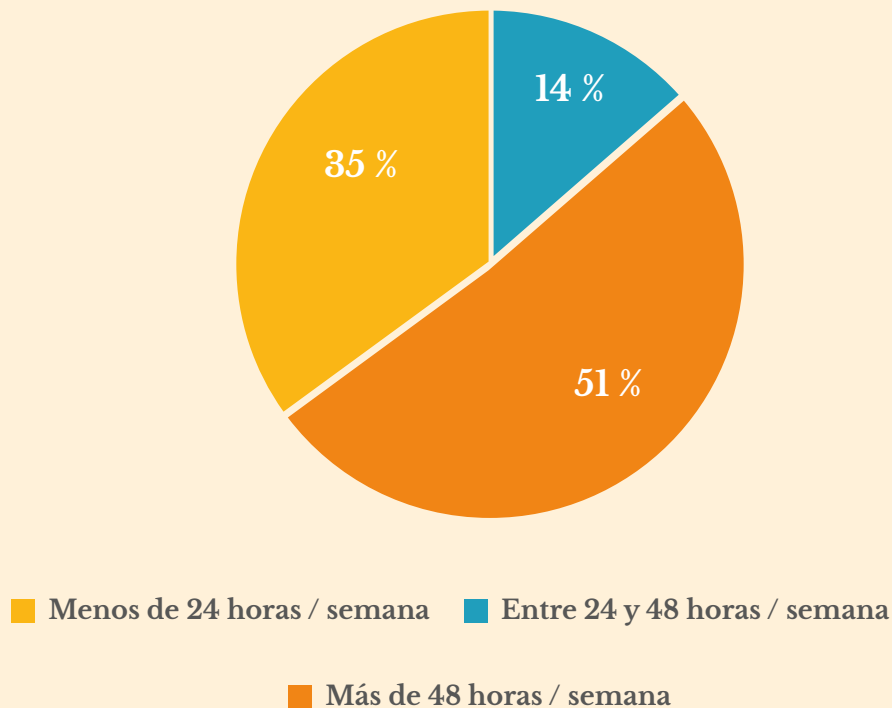
Figura 59
Satisfacción con los ingresos laborales según sexo.



Nota: p-valor: 9,70561E-11 (p<0.05)

Tiempo invertido en actividades laborales.

Respecto al tiempo invertido semanalmente en actividades laborales de los profesionales con vinculación laboral, en la Figura 60 se observa que la mayoría reportó invertir entre 24 y 48 horas a la semana (51,3%).

*Figura 60**Horas invertidas por semana en actividades laborales profesionales con vinculación laboral.*

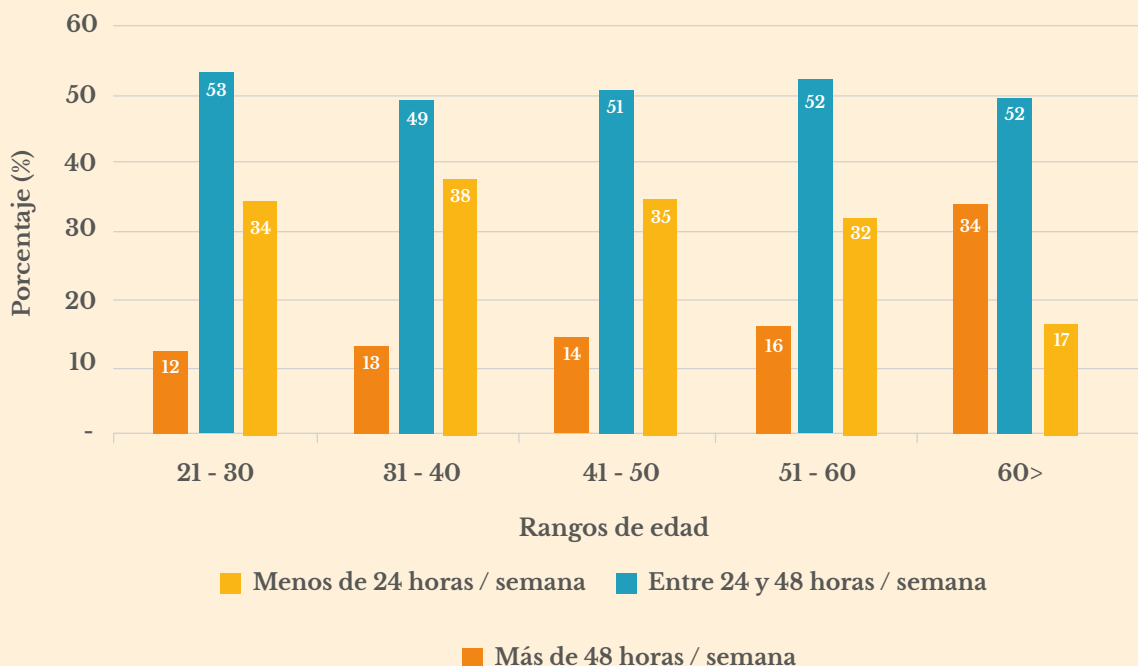
Nota: Cálculos con base en encuestados que suministraron la información (5.925, 69,75% del total de encuestados).

Llama en todo caso la atención que el 35% de los encuestados reporta laborar más de la jornada máxima legal establecida en Colombia, lo que podría estar relacionado con el multiempleo, y otro 14% reporta trabajar menos de medio tiempo, es decir, por horas, lo que lleva a concluir que aproximadamente el 49% de los encuestados reportaron jornada en exceso o defecto.

Analizando estos datos por rangos de edad, en la Figura 61 resaltamos dos cosas: a mayor edad es menor la proporción de profesionales que invierten más de 48 horas a la semana en actividades laborales y también se observa que a mayor edad, mayor proporción de profesionales que invierten menos de 24 horas a la semana en actividades laborales. Esto podría estar relacionado, entre otros aspectos, con el curso de vida⁴, la proximidad a la edad de pensión y la conciencia o importancia de otros aspectos de la vida.

⁴ Ver Resolución 0518 de 2015, Artículo 3o numeral 3. 3. Ministerio de salud y protección social.

Figura 61
Horas a la semana invertidas en actividades laborales, según rangos de edad.



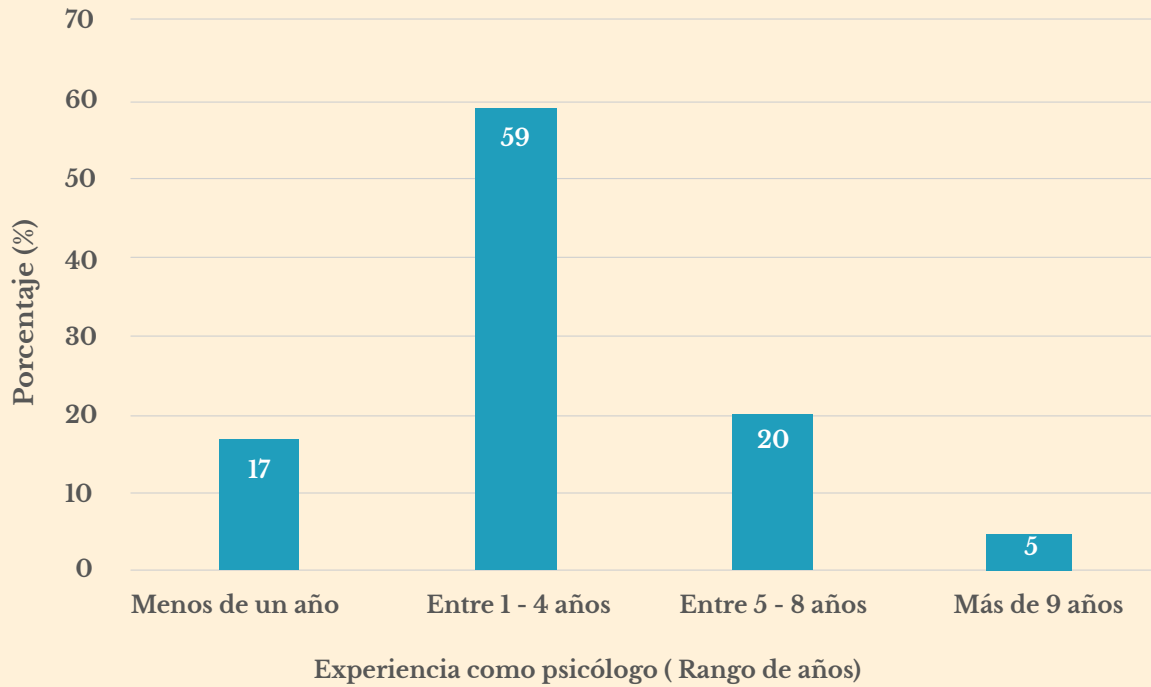
Nota: P-valor: 3,04875E-09 (P<0.05)

Experiencia laboral

La encuesta hace una distinción entre el número de años de experiencia como psicólogo y el número de años de experiencia en actividades diferentes a la Psicología.

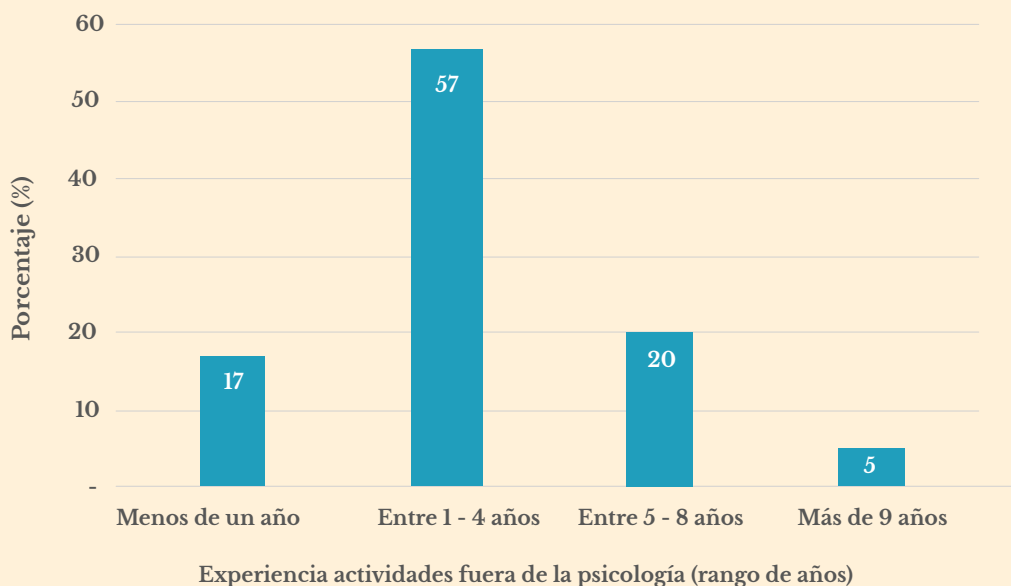
En el número de años de experiencia como psicólogo la mayoría afirmó tener entre 1 y 4 años de experiencia (59%), como se aprecia en la Figura 62. Este alto porcentaje tiene como base que el 40,9% de las personas de la muestra registraron tener entre 21 y 30 años (ver Figura 11), siendo recién egresados.

Figura 62
Experiencia laboral como psicólogo.



Respecto a la experiencia en actividades fuera de la psicología se observa el mismo patrón, la mayoría de las personas afirmó tener entre 1 y 4 años de experiencia (57%), tal como se aprecia en la Figura 63.

Figura 63
Experiencia laboral en actividades diferentes a la psicología.

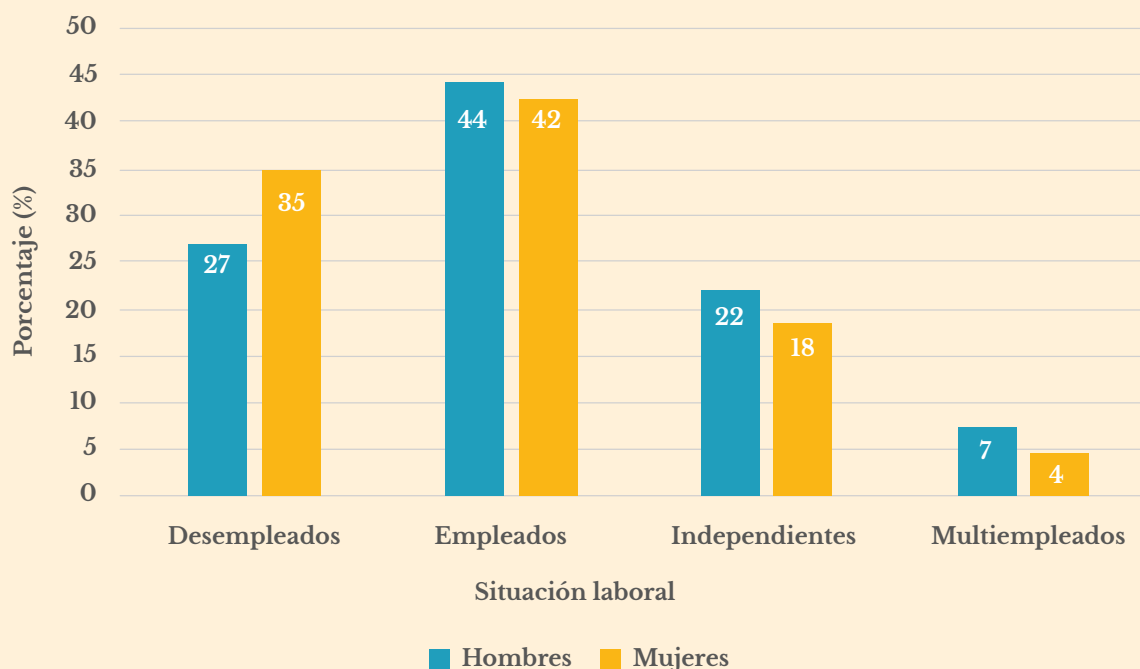


Situación laboral

La distribución de los profesionales entre las diferentes modalidades de trabajo se presenta en la Figura 64. En las tres modalidades de trabajo (empleados, independientes y multiempleados), se reporta mayor proporción de hombres que de mujeres.

El 33,4% del total de los psicólogos encuestados reportó estar desempleado. Este dato no es despreciable toda vez que al mismo momento de aplicar la encuesta (4° trimestre de 2022), la tasa de desempleo a nivel nacional que reportaba el DANE era de 11,2 %. Sin embargo, conviene matizar lo anterior, dada la composición de la muestra de psicólogos encuestados donde los jóvenes (menores de 30 años), constituyen el 40,9% del total. El desempleo entre los psicólogos encuestados discriminado por sexo da cuenta de una mayor proporción de mujeres desempleadas (el 35%) que de hombres (27%).

Figura 64
Distribución de encuestados por situación laboral, según sexo.



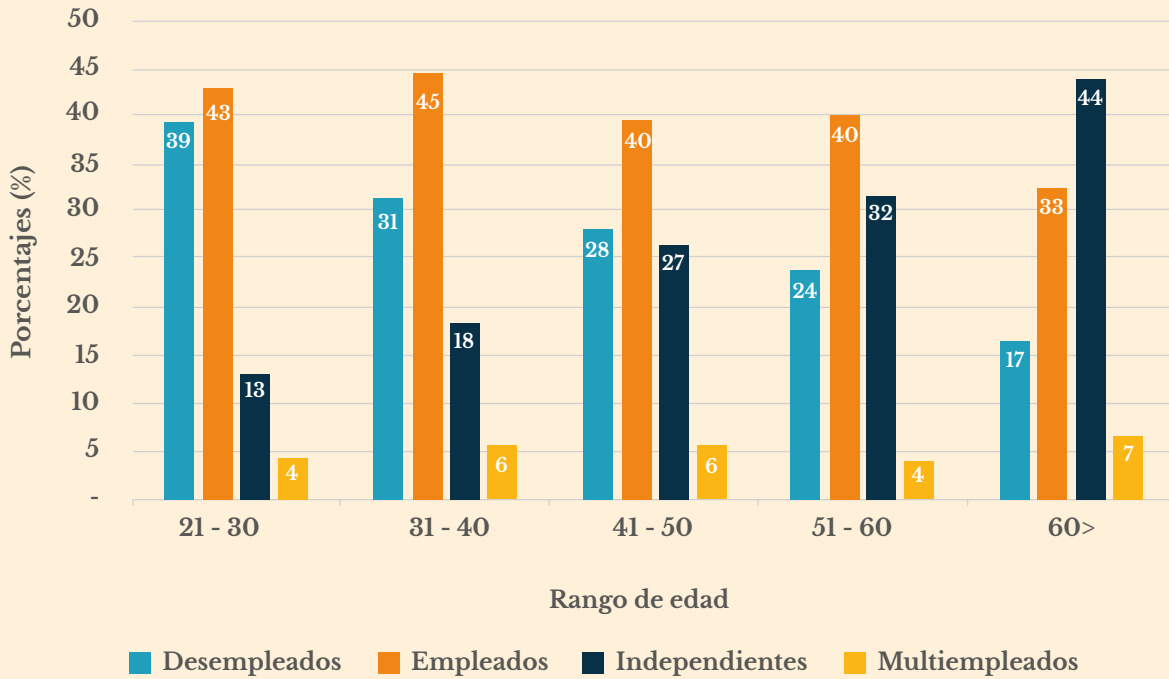
Nota: P-valor: 1,94625E-11 (p<0.05)

Analizando la situación laboral de los psicólogos encuestados por rangos de edad, en la Figura 65 se observa que, a mayor edad, mayor es la proporción de profesionales que reporta ser independiente. El desempleo afecta principalmente a los jóvenes (menores de 30 años) donde el 39% de los encuestados

reportó estar desempleado. A mayor edad, menor proporción de desempleados y más independientes, lo que podría estar relacionado, no tanto con la oportunidad de emplearse sino de crear empleo, mayor experiencia y autofinanciarse.

Figura 65

Distribución de encuestados por situación laboral, según rango de edad.



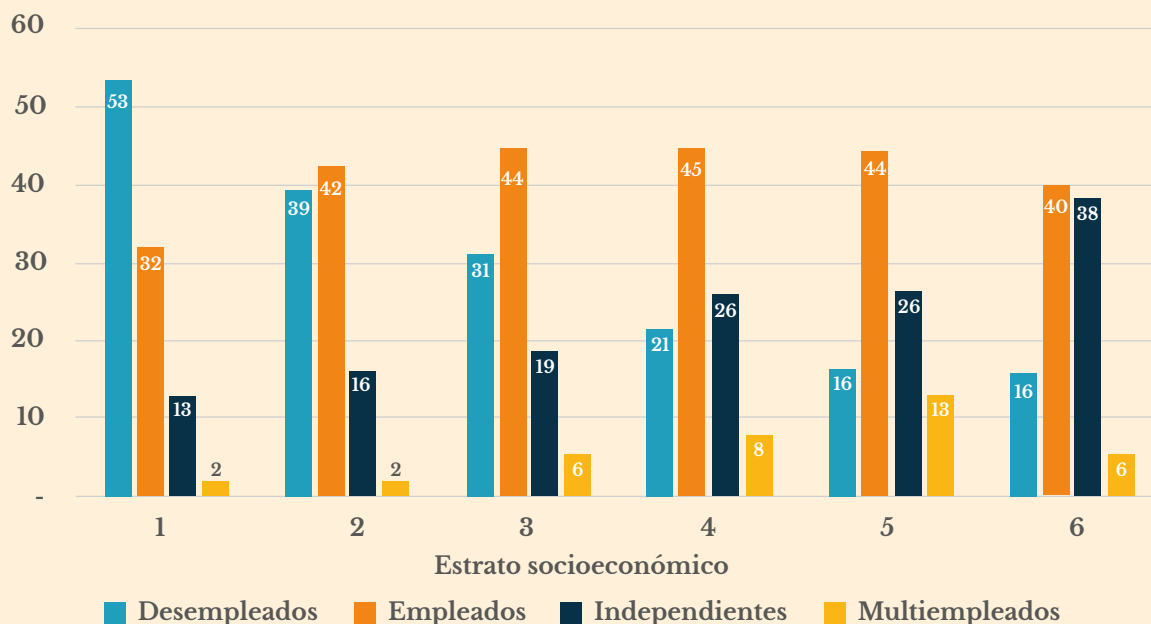
Nota: P-valor: 7,06165E-57 (P<0.05)

Por otra parte, la revisión de los datos de situación laboral por estratos socioeconómicos (Figura 66), nos indica lo siguiente:

- La proporción de desempleados disminuye a medida que aumenta el estrato.
- En el estrato 1 está la menor proporción de profesionales empleados.
- A medida que aumenta el estrato, aumenta la proporción de independientes.
- Los mayores de 60 años tienen el mayor porcentaje de multiempleo, seguidos por quienes están entre 31 y 50 años.

Dado lo anterior, se puede afirmar que el estrato socioeconómico tiene un impacto significativo en el bienestar y en las posibilidades para ubicarse laboralmente. La falta de empleo puede deteriorar las condiciones socioeconómicas de las personas de manera significativa al provocar una disminución de los ingresos, lo que puede dificultar por ejemplo el acceso a la educación, la salud y otros bienes y servicios esenciales. Quienes tienen menos acceso a la educación, tienen limitadas sus posibilidades de obtener las habilidades y el conocimiento necesarios para acceder a puestos de trabajo especializados y bien remunerados.

Figura 66
Distribución de encuestados por situación laboral, según estrato socioeconómico.



Nota: P-valor: 2,87455E-94(P<0.05)

Analizando la situación laboral por capítulos regionales, cabe resaltar lo siguiente:

- La mayor proporción de empleados se reporta en el Capítulo Eje Cafetero (50%).
- Los independientes en el Capítulo Antioquia tienen la mayor proporción entre todos los capítulos ya que allí representan el 22,7%.
- La mayor proporción de profesionales en multiempleo está en el Capítulo Valle del Cauca (6,5%).
- Encontramos que las mayores tasas de desempleados se encuentran en los Capítulos Zona Norte (43,2%), Huila y Amazonia (42,4%), Meta y Orinoquia (41,5%). En los Capítulos Eje Cafetero (26,5%), Bogotá y Cundinamarca (28,9%) y Antioquia (30,5%) se observaron las menores tasas de desempleo.
- La Tabla 13 presenta la distribución de los psicólogos encuestados según situación laboral, por capítulo regional.

Tabla 13
Distribución de encuestados según situación laboral, por capítulo regional.

Situación laboral				
Capítulo	Desempleado	Empleado	Independiente	Multiempleo
Antioquia	30,5%	42,9%	22,7%	3,9%
Boyacá	39,2%	35,0%	20,8%	5,0%
Bogotá y Cundinamarca	28,9%	46,4%	18,5%	6,3%
Caldas - Cumanday	38,4%	41,8%	15,3%	4,5%
Eje Cafetero	26,5%	50,4%	18,0%	5,2%
Huila y Amazonía	42,4%	40,6%	13,5%	3,5%
Meta y Orinoquía	41,5%	38,9%	17,1%	2,6%
Santander	36,7%	39,2%	21,3%	2,8%
Tolima	39,0%	39,4%	17,8%	3,7%
Valle del Cauca	31,7%	41,2%	20,7%	6,5%
Zona Norte	43,2%	36,4%	16,9%	3,6%
Total Nacional	33,4%	42,5%	19,1%	5,0%

Nota: P-valor: 5,8725E-21 ($p < 0.05$)

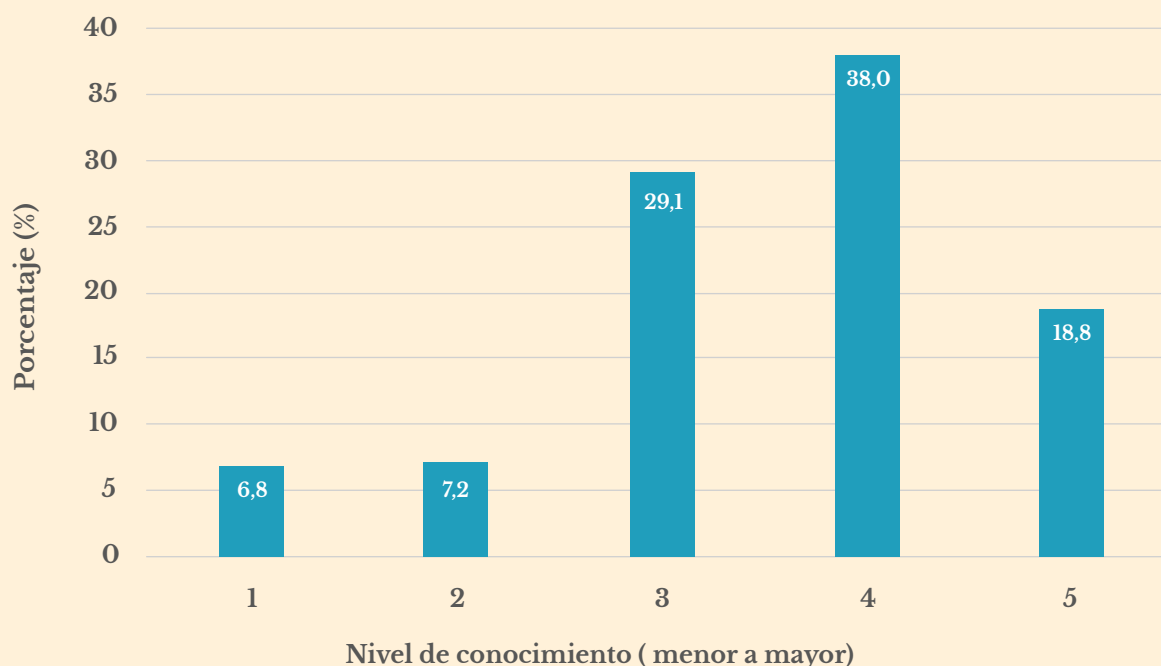
Conocimiento del Código Deontológico y Bioético del ejercicio de la Psicología

El conocimiento del Código Deontológico y Bioético de Psicología, no solo incluye la Ley 1090 de 2006 que rige el ejercicio profesional en nuestro país. La

fundamentación teórica de la importancia ética, bioética y deontológica para la Psicología empieza reconociendo el papel de la profesión en el continuo mejoramiento de la calidad de vida de las personas, incluyendo los deberes, obligaciones y prohibiciones que tiene la actividad profesional. Sumado a esto, es importante mencionar que el conocimiento de los principios que acompañan la praxis psicológica (de acuerdo con lo que establece el artículo 13 de la ley 1090) hace parte también de ese bagaje conceptual que debe dominar todo profesional en psicología para el caso colombiano.

Para la interpretación de la pregunta sobre el nivel de conocimiento del código Deontológico y Bioético del ejercicio de la Psicología en Colombia, se utilizó una escala de evaluación en la que se tomaban opciones de 1 a 5, siendo 1 “Lo conozco muy poco” y 5 “Lo conozco totalmente”. Según la Figura 67, acumulando las opciones 4 y 5, en su gran mayoría los profesionales encuestados tienen un conocimiento del código con un 56,8% (4.829). Aquellos que registraron tener poco conocimiento del código, eligiendo las opciones 1 y 2 representaron el 14% (1.195).

Figura 67
Conocimiento del Código Deontológico y Bioético del ejercicio de la Psicología.



Valdría la pena indicar si ese 56,8% (opciones 4 y 5) de los encuestados sabe y domina los principios, las doctrinas, los deberes y prohibiciones que describen a la psicología como ciencia y como profesión, puesto que la pregunta sólo llegaba a indagar sobre su conocimiento del código. Adicionalmente, sería importante

abordar si más allá de ese saber del Código Deontológico y Bioético de Psicología, conocen también la función pública de los Tribunales, como juez natural en la aplicación de la normativa que acompaña el código para el mejoramiento continuo de la profesión.

Variables de ingresos y egresos

Ingresos mensuales totales 2019-2022

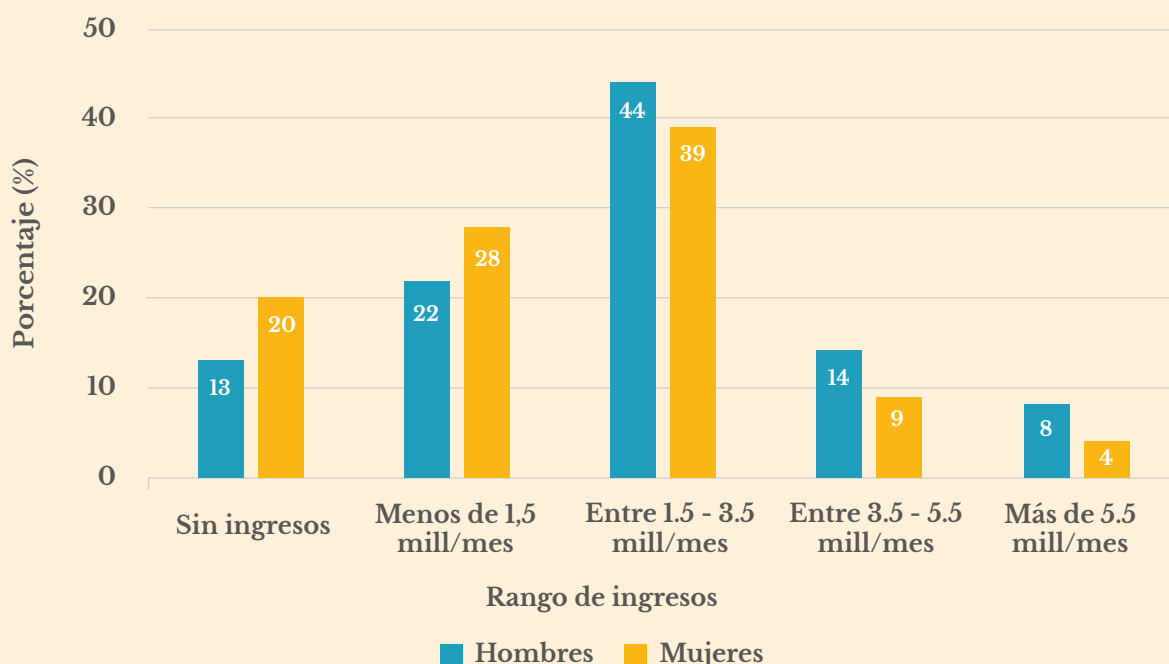
Respecto a los ingresos reportados por los profesionales encuestados para el período 2019-2022, los ingresos pasan de estar concentrados en el rango de hasta \$1.500.000 en el 2019 (37%), al rango entre \$1.500.001 y \$3.500.000 en 2022 (40%). La Tabla 14 recoge la información de ingresos mensuales para el período 2019-2022. En términos generales hay un incremento progresivo en el nivel de ingresos en todos los rangos superiores a \$1.500.000. Por el contrario, los encuestados que no reportaron ningún ingreso o ingresos inferiores a \$1.500.000 vieron reducida su participación. Los encuestados que no reportaron ingresos pasaron de representar el 26% en 2019 al 18% en 2022 y, los encuestados en el rango de ingresos de hasta \$1.500.000 pasaron de representar el 37% en 2019 al 27% en 2022.

Tabla 14
Distribución de ingresos mensuales totales 2019-2022.

Ingresos mensuales	AÑO			
	2019	2020	2021	2022
Ninguno	26%	26%	19%	18%
Hasta \$1.500.000	37%	34%	33%	27%
Entre \$1.500.001 y \$3.500.000	28%	30%	36%	40%
Entre \$3.500.001 y \$5.500.000	6%	7%	9%	10%
Más de \$5.500.000	3%	3%	3%	5%

Por otra parte, continuando con el análisis de ingresos, la Figura 68 muestra que la distribución de los ingresos mensuales en el año 2022 según sexo evidencia una diferencia entre hombres y mujeres, siendo estas últimas las menos favorecidas. Las mujeres muestran una mayor representación en el rango de ingresos inferior a \$1.500.000 con un 28%, mientras que los hombres se ubican en este mismo rango con un 22%; en este sentido, son los hombres quienes reportaron mayor representación que las mujeres en los rangos por encima de \$1.500.001, pero a su vez, son los hombres quienes tienen menor representación en el gremio de psicólogos.

Figura 68
Distribución de profesionales por sexo según ingresos mensuales (2022).



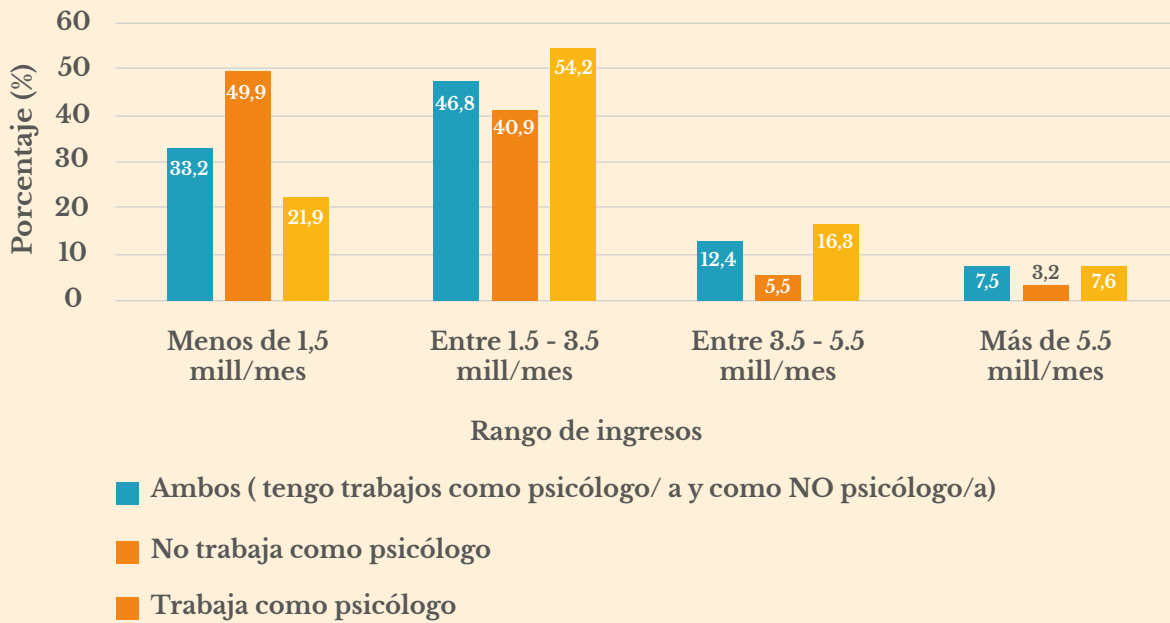
Nota: P-valor: 4,7189E-24 (p<0.05)

En cuanto a los ingresos de profesionales encuestados según el ejercicio o no de la profesión se encontraron las siguientes particularidades:

Los profesionales que trabajaron exclusivamente como psicólogos se concentraron mayoritariamente en el rango de ingresos entre 1.5 y 3.5 millones de pesos, correspondiendo al 54%. La mayor proporción de quienes no trabajaban como psicólogos se concentra en el rango de ingresos de menos de 1.5 millones de pesos mensuales (50%). La Figura 69 muestra cómo se distribuyen en cada rango de ingresos los profesionales de acuerdo con sus condiciones del ejercicio profesional.

Figura 69

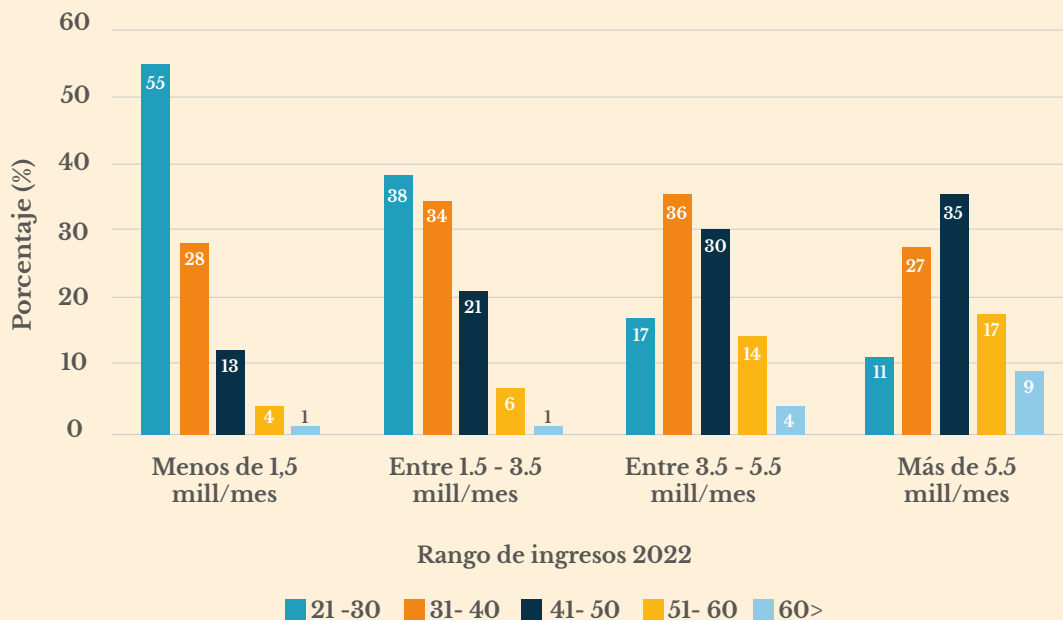
Distribución de profesionales encuestados por rango de ingresos 2022, según ejercicio profesional.



Nota: P-valor: 4,6155E-122 ($p < 0.05$)

Por otra parte, al considerar la edad del profesional frente al ingreso (Figura 70), encontramos una relación positiva entre las dos variables, es decir, a mayor edad del encuestado mayor es el nivel de ingresos; dicho de otra manera, que los profesionales jóvenes se ubican mayoritariamente en los rangos inferiores de ingreso y a medida que se encuentran profesionales de mayor edad, éstos se van distribuyendo en los rangos de mayores ingresos.

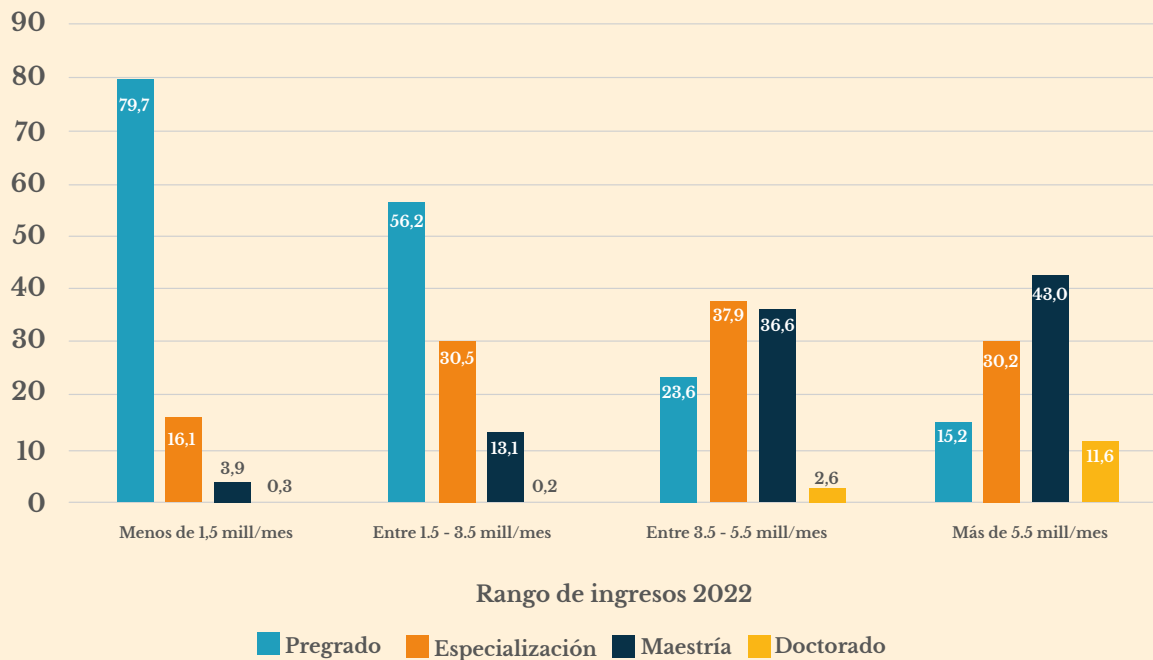
Figura 70
Ingresos mensuales totales según rango de edad.



Nota: P-valor: 1,2123E-169 (p<0.05)

Revisando la distribución de los profesionales encuestados por ingresos mensuales relacionados con el nivel de formación (Figura 71), quienes actualmente cuentan solo con estudios en pregrado mayoritariamente están concentrados en el rango de ingresos menor a 1.5 millones de pesos mensuales (80%). Por otra parte, quienes han estudiado una especialización, maestría o doctorado exhiben un patrón creciente respecto al nivel de ingresos. Todo esto indica el impacto positivo de estudiar un posgrado sobre los ingresos: a mayor nivel educativo alcanzado, mayores ingresos.

Figura 71
Distribución de profesionales según ingresos mensuales totales y nivel educativo alcanzado.



Nota: P-valor: 0 (p<0.05)

Por otra parte, en lo concerniente a los ingresos laborales en los capítulos regionales, cabe resaltar los siguientes puntos:

- En el Capítulo Bogotá y Cundinamarca (8%) está la mayor proporción de profesionales con ingresos superiores a los 5.5 millones de pesos mensuales.
- En el Capítulo Santander se concentra la mayor proporción de profesionales que en 2022 obtuvieron ingresos inferiores a 1.5 millones de pesos (32%).
- Superior al 20% sin ingresos se reportaron en los Capítulos Zona Norte, Boyacá, Caldas - Cumanday, Meta y Orinoquía, Santander y Huila y Amazonía.

La siguiente tabla presenta la distribución de psicólogos encuestados según ingresos del año 2022, por cada capítulo regional.

Tabla 15
Distribución de encuestados según rango de ingresos 2022, por capítulo regional.

Capítulo	Rango de ingresos 2022				
	Sin ingresos	Hasta \$1.500.000	entre \$1.500,001 y \$3.500.000	entre \$3.500,001 y \$5.500.000	más de \$5.500.001
Antioquia	15%	26%	43%	13%	4%
Boyacá	23%	28%	38%	6%	4%
Bogotá y Cundinamarca	16%	25%	39%	12%	8%
Cumanday - Caldas	23%	24%	42%	6%	5%
Eje Cafetero	15%	24%	50%	8%	3%
Huila y Amazonía	21%	26%	39%	9%	5%
Meta y Orinoquia	23%	27%	38%	7%	4%
Santander	22%	32%	35%	7%	3%
Tolima	19%	29%	44%	6%	3%
Valle del Cauca	17%	28%	43%	8%	4%
Zona Norte	26%	28%	34%	9%	3%
NACIONAL	18%	27%	40%	10%	5%

Nota: P-valor: 5,5236E-29 (p<0.05)

Gastos mensuales totales 2019-2022

A lo largo del período 2019-2022 el patrón de gastos totales mensuales reportado por los encuestados pasa de estar concentrado mayoritariamente en el rango de hasta \$1.500.000 en el 2019 (49%), al rango entre \$1.500.001 y \$3.500.000 en 2022 (56%). La Tabla 16 compila la información relativa a gastos en el período 2019-2022. En términos generales hay un incremento progresivo en el nivel de gastos en todos los rangos superiores a \$1.500.000. Por el contrario, los encues-

tados que no reportaron ningún gasto o gastos inferiores a \$1.500.000 vieron reducida su participación, los encuestados que no reportaron gastos pasaron de representar el 13% en 2019 al 4% en 2022 y los encuestados en el rango de gastos de hasta \$1.500.000 pasaron de representar el 49% en 2019 al 24% en 2022.

Tabla 16
Promedio de gastos mensuales totales 2019-2022.

Gastos mensuales	AÑO			
	2019	2020	2021	2022
Ninguno	13%	10%	6%	4%
Hasta \$1.500.000	49%	42%	33%	24%
Entre \$1.500.001 y \$3.500.000	32%	40%	50%	56%
Entre \$3.500.001 y \$5.500.000	5%	6%	8%	12%
Más de \$5.500.000	1%	2%	2%	3%

Conclusiones

La recolección de la muestra del presente estudio se realizó en el segundo semestre de 2022, es decir que de acuerdo con lo establecido por la Organización Mundial de la Salud (2023), aún no se había terminado la Pandemia; así las cosas, para las conclusiones y el análisis es preciso considerar algunos aspectos relevantes presentados en los informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominados “Perspectivas sociales y empleo en el mundo, tendencias 2022” y “Perspectivas sociales y empleo en el mundo, tendencias 2023” pues podrían explicar parte de los aspectos macroeconómicos e influencia de la pandemia en los cambios estructurales de la empleabilidad y los resultados del presente estudio.

Dentro de los aspectos más relevantes del mencionado informe de la OIT (2022), se pueden resaltar al menos estos tres:

1. La pandemia, entendida como un acelerador de la cuarta revolución industrial, ha ocasionado y acelerado cambios económicos estructurales con consecuencias permanentes para los mercados de trabajo, lo que incluye exacerbar diversas formas de desigualdad, incluidas las de género, la ampliación de la brecha digital, el predominio de los trabajos temporales y a distancia, y la dependencia del empleo informal o independiente que podrían deteriorar la calidad de las condiciones de trabajo y afectar los objetivos del trabajo decente.
2. Las tasas de empleo temporal son más altas en los países de ingresos bajos y medianos (algo más de un tercio del empleo total) que en los países de ingresos altos (15%).
3. La disparidad de género refleja que para 2022, las mujeres tuvieron una tasa de empleo de 16 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres.

Con estos referentes se concluye lo siguiente:

La empleabilidad de los psicólogos se vio influenciada por aspectos como el sexo, la edad y el estrato socioeconómico, evidenciándose la brecha de género con desventaja para las mujeres, situación que es transversal a nivel mundial pero que resulta más retadora en la medida en que la psicología es mayormente ejercida por mujeres.

A mayor edad y estrato socioeconómico aumenta la posibilidad de generar ingresos ejerciendo la psicología, pero no necesariamente como empleados, considerando que a mayor edad aumenta el número de independientes.

Respecto a los sectores económicos en los que se desempeñan los psicólogos encuestados, se evidencia la tendencia a ubicarse particularmente en el sector salud con el 25%, sector servicios con el 13,7% y educación superior con el 10,2%, lo que puede reflejar el posicionamiento de la profesión en estos sectores, especialmente influenciado por la importancia que cobró la salud mental en último tiempo y los retos que estos sectores debieron asumir.

Con relación a los campos disciplinares y profesionales también es coincidente que los más reportados sean Psicología Clínica (14,8%), Psicología Educativa (11,5%) y Psicología Social, Ambiental y Comunitaria (11,4%); sin embargo, llama la atención que un 21,4% de los encuestados no se sienta representado en ningún campo disciplinar o profesional, lo que por supuesto es un desafío para que desde el Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic se puedan visibilizar y fortalecer los campos disciplinares y profesionales existentes, así como incluir nuevos que surjan ante la realidad de las regiones, así como a nivel nacional e internacional.

En lo relacionado con el tipo de vinculación laboral, llama la atención que menos del 25% de los psicólogos reportan vinculaciones laborales que representen estabilidad laboral (Contrato laboral a término indefinido 21,0% y Empleo público de carrera 1,4%), lo que de acuerdo con los análisis de la OIT (2022) es una tendencia especialmente en los países en vía de desarrollo, esto por supuesto impacta el nivel adquisitivo, la calidad de vida y el trabajo decente.

Referente a la satisfacción laboral se evidencia que los mayores niveles de insatisfacción se encuentran en las mujeres y las razones se asocian con los ingresos mensuales y la vinculación laboral. Por otro lado, los mayores niveles de satisfacción se asocian con los compañeros de trabajo, el lugar físico, el ambiente laboral y el jefe o la autoridad. Lo primero se relaciona con la conciencia del “techo de cristal”⁵ existente, mientras que lo segundo, puede estar relacionado con las competencias blandas de los psicólogos y la facilidad de adaptación en los diferentes contextos laborales.

⁵ Al respecto Meza-Martínez (2018) analiza el efecto techo de cristal en Colombia, en el contexto de las brechas de género en el mercado laboral colombiano. El autor define el techo de cristal como una barrera invisible que impide a las mujeres alcanzar posiciones de poder y liderazgo por razones alusivas a su género.

En cuanto a la situación laboral de los psicólogos, es preciso resaltar que el 41% de los participantes fue población menor de 30 años, lo que pudo influenciar los datos, considerando que también se encontró que a mayor edad hay mayor empleabilidad; no obstante, se corrobora que hay mayor proporción de mujeres desempleadas y que los capítulos regionales en los que esta problemática es más marcada son Zona Norte (43,2%), Huila y Amazonía (42,4%) y, Meta y Orinoquía (41,5%). Al mismo tiempo, son los capítulos regionales Eje Cafetero y Bogotá y Cundinamarca, con 50,4% y 46,4% respectivamente, los que mayor empleabilidad reportan.

En concordancia con las tendencias del mercado laboral que le apuntan a la precarización, especialmente en los países en vía de desarrollo, en este estudio se evidenció que la mayor cantidad de independientes se ubica en los capítulos regionales de Antioquia con 22,7%, Santander con 21,3%, Boyacá con 20,8%; y, el multiempleo, fue representativo en Valle del Cauca con 6,5% y Bogotá y Cundinamarca con 6,3%. Datos estos que seguramente irán en aumento y que deben llamar la atención como gremio para emprender acciones que favorezcan el trabajo decente.

Es de resaltar sobre los ingresos laborales, que a pesar de que la salud mental ha cobrado mayor importancia en el mundo, esto no se ve suficientemente reflejado en la empleabilidad de los profesionales en psicología y sus ingresos salariales, puesto que el nivel de desempleo sigue siendo alto y los ingresos no mejoran proporcionalmente al costo de vida, que en los últimos años sí ha aumentado significativamente.

Ahora bien, la precarización del trabajo no parece ser un asunto sólo de la profesión pues los resultados del estudio también reflejan que quienes ejercen exclusivamente la psicología se ubican con mayor proporción en ingresos entre 1.5 y 3.5 millones de pesos, mientras los que no trabajan como psicólogos suelen ubicarse con ingresos de menos de 1.5 millones de pesos.

Respecto al nivel educativo también se encontró una relación directa entre la formación posgradual y el aumento del poder adquisitivo por los ingresos derivados de la labor, destacando que el capítulo regional en el que hay mayor proporción de psicólogos con ingresos superiores a los 5.5 millones de pesos es Bogotá y Cundinamarca, donde por supuesto hay mayor oferta académica y mayor demanda de psicólogos debido a la concentración de las empresas.

En relación con el conocimiento del código Deontológico y Bioético de Psicología, es importante mencionar y a la vez recalcar la importancia de seguir formando en las competencias éticas y deontológicas que todo psicólogo debe

dominar para el buen desarrollo de su actividad profesional. Aunque el 56,8% aparentemente representa una buena proporción de los encuestados que reportaron conocer el código, queda en el ejercicio del análisis lo que sucede con el 43,2% restante, ya que este porcentaje se puede interpretar como el escenario poblacional con riesgo para la comisión de faltas deontológicas por desconocimiento de los mínimos que se deben tener en cuenta (dentro de los escenarios éticos, bioéticos y deontológicos) para la buena praxis profesional.

Características asociadas al Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic

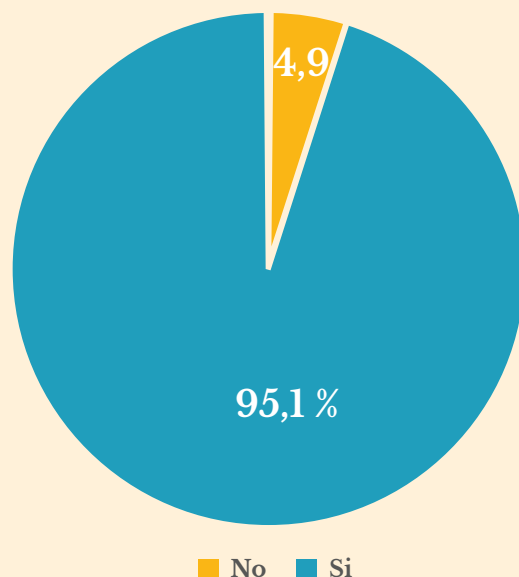
La Misión del Colegio Colombiano de Psicólogos – Colpsic plantea que es “una entidad gremial de profesionales y científicos de la psicología, de derecho privado, sin ánimo de lucro que cumple funciones públicas delegadas por la ley 1090 de septiembre de 2006, y que representa los intereses profesionales de esta área de las ciencias sociales, humanas y de la salud, cuyas finalidades son: la defensa, el fortalecimiento y el apoyo en el ejercicio profesional de la psicología, así como la contribución a políticas públicas en los campos en los que los factores psicológicos son relevantes.” (<https://www.colpsic.org.co/nosotros/quienes-somos/>). Alineados con esta misión, se adelantan múltiples acciones para mejorar la calidad de vida y el bienestar de los psicólogos y sus familias, así como la población en general incluidas en la Visión.

En esta sección de la ENLAPSIC 2022 se pretende analizar el conocimiento y la participación en estas acciones orientadas a las funciones públicas y al fortalecimiento gremial, siendo estos dos ejes de la política de calidad con la que está comprometido Colpsic.

Porte de tarjeta profesional (antes y después del 2006)

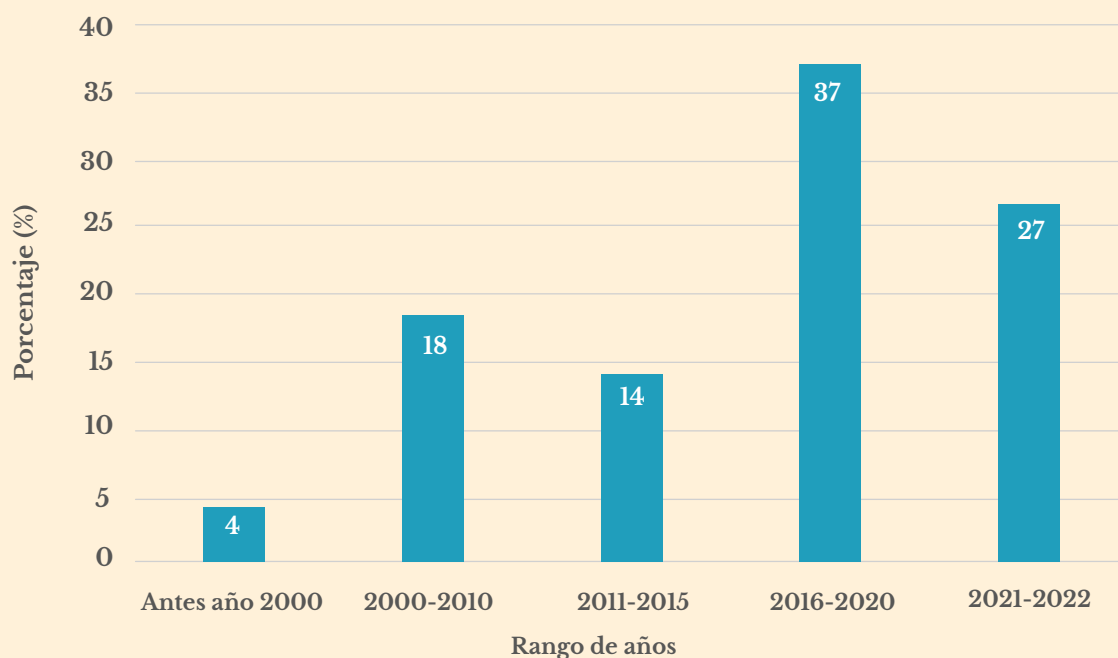
Para el apartado específico del Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic, se inició la caracterización de los encuestados con el porte de la tarjeta profesional una vez graduado, se estableció la necesidad de entender en qué situación se encontraba la mayoría de los psicólogos graduados del país. Para lo cual el 95,1% (8.081) de los encuestados, indicó portar la tarjeta profesional (Figura 72).

Figura 72
 Porte de tarjeta profesional.



Para poner en perspectiva el porte de la tarjeta profesional frente al año de graduación del pregrado, la mayor proporción de profesionales portando tarjeta profesional que contestó la ENLAPSIC, se graduó de pregrado entre los años 2016 y 2020. La tendencia general se aprecia en la Figura 73.

Figura 73
 Distribución de profesionales con tarjeta profesional por año de graduación.



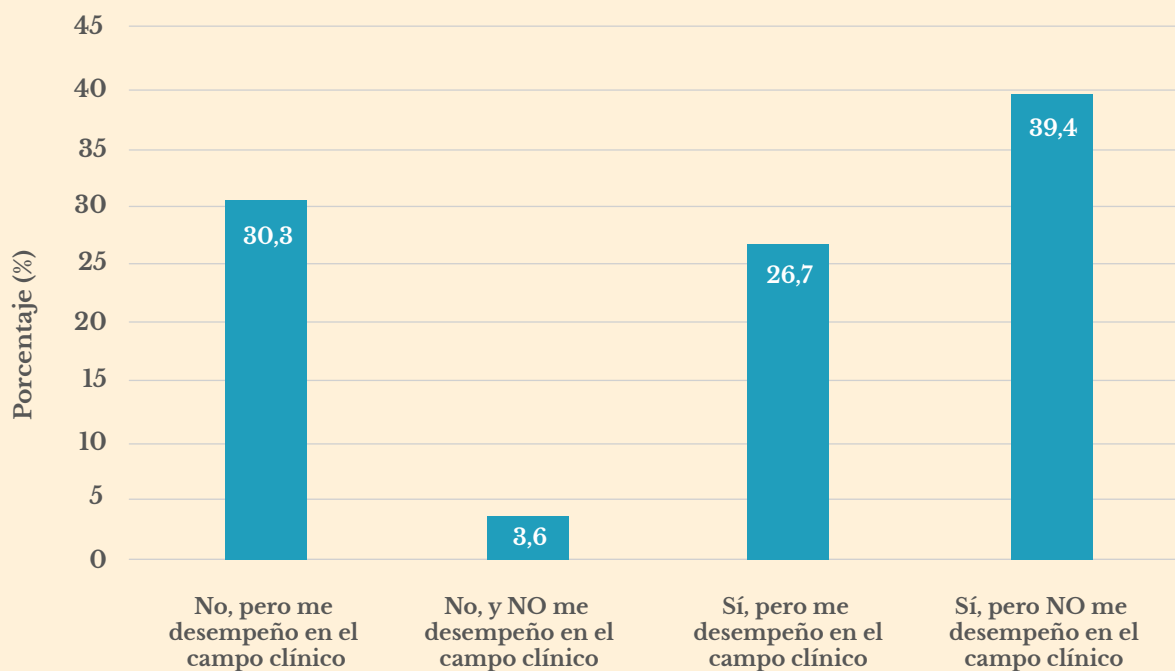
Nota: P-valor: 5,9752E-89 ($p < 0.05$)

Porte del Registro ante la Secretaría de Salud o Registro del Talento Humano en Salud (ReTHUS)

Según se ilustra en la Figura 74, el 26,7% de los encuestados (2.267) reportó contar con el Registro ante la Secretaría de Salud o Registro del Talento Humano en Salud (ReTHUS) y desempeñarse en el campo clínico, el 39,4% (3.347) cuenta con el registro, pero no se desempeña en el campo clínico. El 30,3% (2.578) no contaba con el registro, pero desempeñaba labores a nivel clínico y por último, el 3,6% (303) no cuenta con el Registro ante la Secretaría de Salud o Registro del Talento Humano en Salud (ReTHUS) y no desarrolla labores en el campo clínico.

Figura 74

Porte del Registro ante la Secretaría de Salud o Registro del Talento Humano en Salud (ReTHUS).

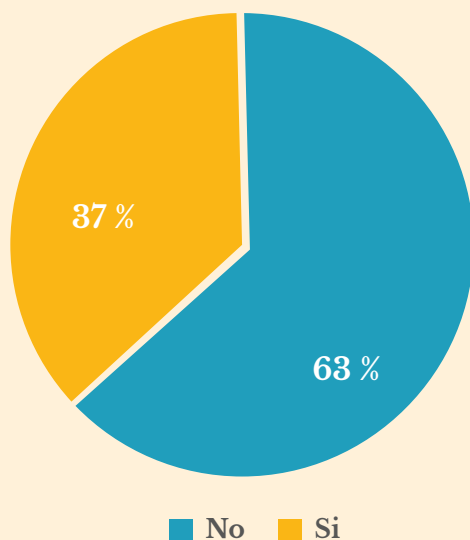


Colegiatura

La colegiatura es una membresía para el profesional de la psicología que le permite pertenecer y trabajar en pro del gremio, además de obtener beneficios gremiales, comerciales y académicos (<https://www.colpsic.org.co/colegiatura/colegiate-ya/>).

Según la siguiente figura, el 37% (3.146) de los encuestados reportó estar colegiado, mientras que el 63% (5.349) reportó no estarlo.

Figura 75
Afiliación a Colpsic.

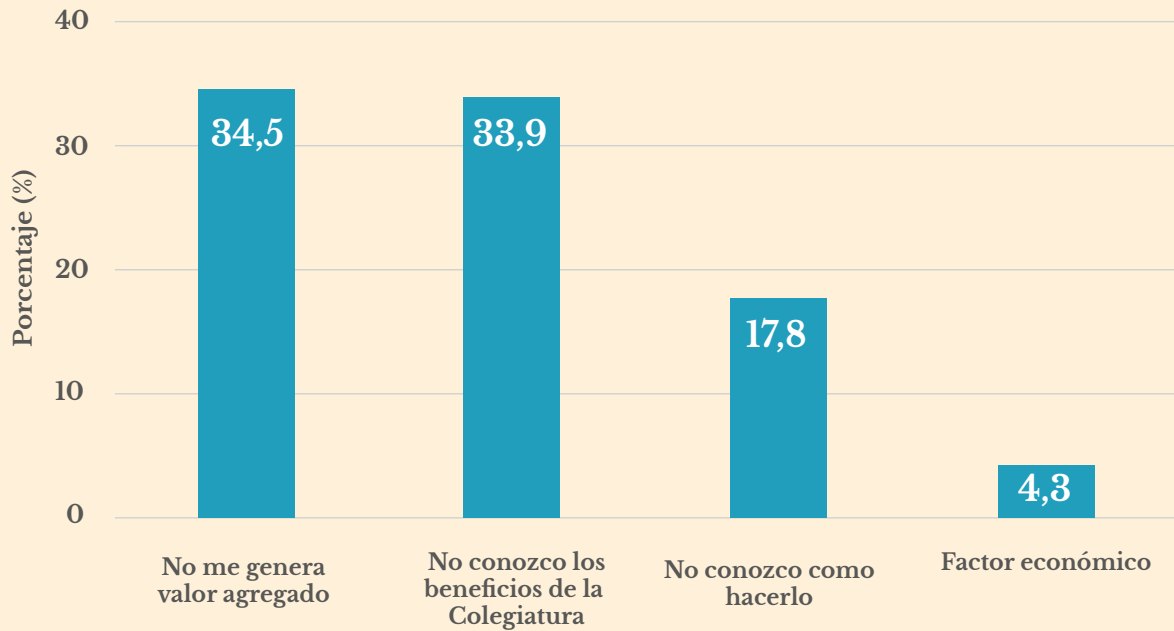


Razones para no estar colegiado

Para tener un escenario que evaluara de forma más amplia el hecho de estar colegiado, se consultó por qué no se encontraba con colegiatura, dejando abierto el espacio para las razones. En la siguiente figura se pueden apreciar las opciones más relevantes, luego de una estandarización de las respuestas. Por lo cual, se puede observar que el 34,5% (1.846) reportó no ver un valor agregado en estar afiliado; en un porcentaje similar, el 33,9% (1.812) no conoce los beneficios que tiene la colegiatura, el 17,8% (951) no conoce cómo realizar dicha afiliación y el 4,3% (232) reporta que es un tema de factor económico lo que impulsa a no estar afiliado a Colpsic.

Figura 76

Principales razones para NO estar colegiado (% de encuestados que no está colegiado).

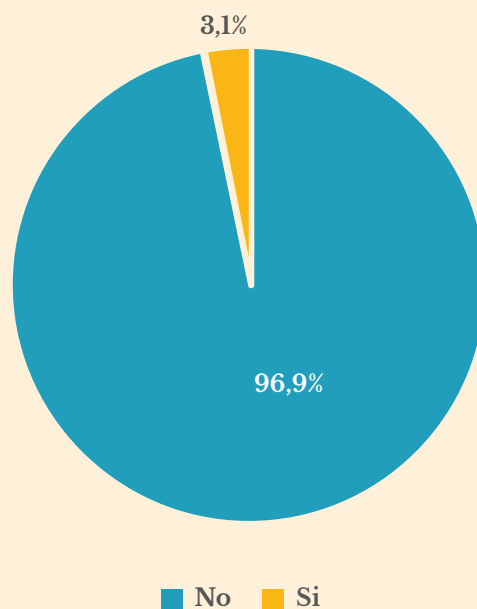


Vinculaciones con otras Asociaciones Gremiales

En la Figura 77 se observa que el 96,9% (8.231) de las personas encuestadas registró NO estar afiliado o vinculado a ninguna otra asociación gremial diferente a Colpsic, mientras que el 3,1% (264) reportó sí estarlo, a nivel nacional.

Figura 77

Vinculaciones con otras asociaciones gremiales nacionales.



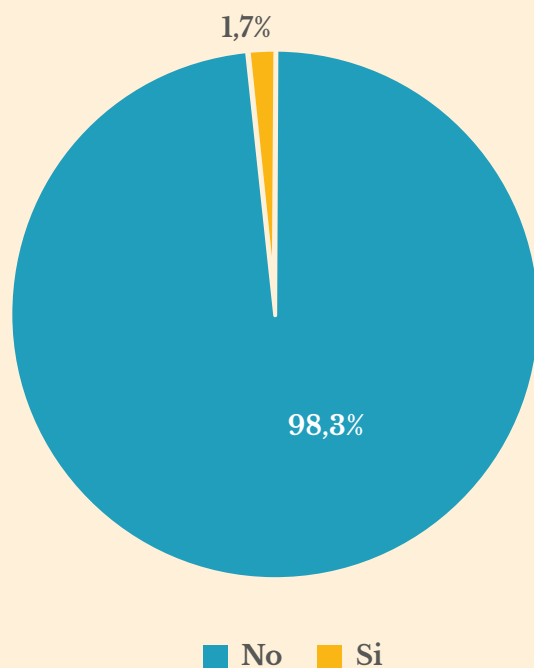
Vinculaciones con otras asociaciones gremiales internacionales

El resultado del comportamiento de vínculos con otras asociaciones gremiales de Psicología en Colombia tiene que ver con que el Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic es la única entidad gremial a la que la Ley le delegó, entre otras, la función pública de expedir la tarjeta profesional.

Como resultado de más de 10 años de ejercicio de sus funciones, Colpsic es reconocida como la única entidad que cumple la función pública de expedición de la Tarjeta Profesional de Psicólogo en Colombia, lo cual se expresa de manera clara en que el 95,1% de las personas reportaron tener Tarjeta Profesional expedida por Colpsic. No obstante, no es igualmente claro, que es la única entidad que agrupa a los profesionales de la Psicología como representante legítimo en los distintos escenarios para los profesionales de la disciplina, teniendo en cuenta que sólo el 37% de los encuestados indicaron estar colegiados a Colpsic.

La Figura 78 ilustra que el 98,3% (8.354) de las personas encuestadas registró NO estar afiliado o vinculado a ninguna otra asociación gremial diferente a Colpsic, mientras que el 1,7% (141) reportó sí estarlo, a nivel internacional o con gremios en el extranjero.

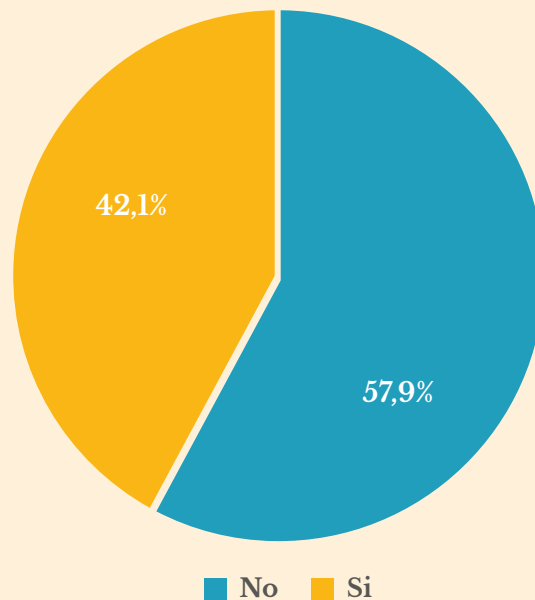
Figura 78
Vinculaciones con otras asociaciones gremiales internacionales.



Conocimiento y participación en las actividades ofrecidas por Colpsic

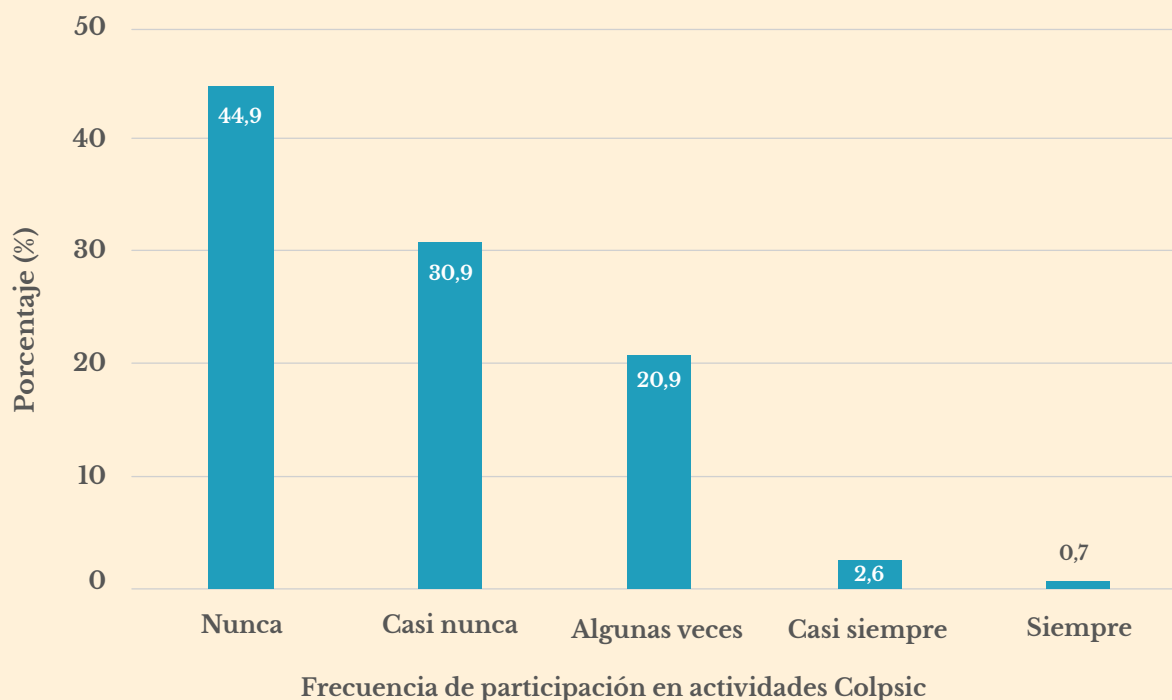
Respecto a estar al tanto de las actividades ofrecidas por Colpsic, en la siguiente figura se observa que el 42,1% (3.578) reportó sí tener conocimiento de las actividades de Colpsic, mientras que el 57,9% (4.917) respondió no tener conocimiento.

Figura 79
Conocimiento de las actividades ofrecidas por Colpsic.



Para tener un escenario que evaluara la situación presentada anteriormente, se consultó con qué frecuencia los encuestados participaban de las actividades ofrecidas por Colpsic. En la Figura 80 se observa que el 44,9% (3.813) de los encuestados manifestó nunca participar, el 30,9% (2.621) casi nunca, algunas veces el 20,9% (1.779). Solo el 2,6% (225) manifestó participar casi siempre y el 0,7% (57) dice siempre participar.

Figura 80
Frecuencia de participación en las actividades ofrecidas por Colpsic.



Conclusiones apartado Características asociadas al Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic

Los resultados relativos al porte de tarjetas profesionales, permiten evidenciar que la mayoría de los profesionales encuestados cumplen con este requisito de carácter legal para el ejercicio de la profesión, y que cerca del 96% obtuvo su grado en años posteriores al año 2000. Esto último debe interpretarse considerando que la implementación de las tarjetas profesionales en psicología como mecanismo regulatorio sólo empezó a ser vigente a partir del año 2006, momento en el que se promulgó la ley que actualmente organiza el ejercicio profesional de la psicología en Colombia (Ley 1090, 2006). Lo anterior explica el que la mayor parte de los encuestados con tarjeta profesional se encuentren concentrados en las fechas de grado relativas a las primeras décadas del siglo XXI, y que sean pocos los casos reportados con fechas de grado en el período previo a la emisión de la ley en cuestión.

Estas tendencias en el porte de tarjetas profesionales coinciden con lo observado por Robayo-Castro et al. (2023) en el marco del Reporte sobre Tarjetas Profesionales y Ejercicio de la Psicología en Colombia, que fue publicado recientemente por el Observatorio de la Psicología en América Latina (OPAL) y el Colegio Colombiano de Psicólogos -Colpsic. Tras analizar las variables edad y

tiempo transcurrido tras el grado como psicólogo para todas las solicitudes de tarjetas profesionales registradas entre 2006 y 2021, estos autores encontraron que la mayoría de las solicitudes fueron hechas por graduados entre los 20 y los 39 años, que además realizaron su solicitud a menos de un año de haber recibido el título de pregrado en psicología. Adicionalmente, encontraron un subgrupo de profesionales entre los 50 y los 70 años que realizaron la solicitud de tarjeta profesional a más de 40 años de haber obtenido el título. Una explicación que los autores sugieren en su interpretación del volumen de estos últimos casos es que se trata de profesionales para los que el ejercicio de la psicología es cobijado por la regulación previa a la emisión de la Ley 1090 de 2006, de modo que para ellos resulta optativo la solicitud de la tarjeta profesional, que es el caso contrario a todos los graduados a partir de 2006, para quienes el porte de las tarjetas profesionales constituye una obligación.

Finalmente, debe ponerse en consideración el hecho de que los profesionales encuestados (de los cuales el 95,1% declaró reportar tarjetas profesionales) se encuentran concentrados principalmente en Bogotá (26,6%) y Antioquia (13,5%), dos de los tres territorios que Robayo-Castro et al. (2023) reportaron como ubicaciones desde las que se realizan la mayoría de solicitudes de tarjetas profesionales de psicología en el país. Para estos autores, la distribución de las solicitudes de tarjetas, así como de los profesionales en ejercicio, quizás constituya un reflejo de las dinámicas de oferta y demanda tanto de servicios educativos en psicología, como de oportunidades laborales para el ejercicio profesional. El hallazgo reportado en esta encuesta de caracterización constituye un paso importante en el reconocimiento de tales dinámicas, dado que sugiere, por un lado, que los profesionales tienden a quedarse en los mismos territorios en los que han solicitado sus tarjetas profesionales, y, por otro, que profesionales que han solicitado sus tarjetas en territorios periféricos tienden a migrar hacia los territorios que ofrecen mayores posibilidades de desarrollo económico y social en el país.

Adicionalmente, se observa que hay una baja vinculación con las asociaciones gremiales, tanto a nivel internacional como nacional. Se obtuvo que sólo el 37% de los encuestados está colegiado, y que también hay una baja participación en otras agremiaciones a nivel nacional (3,1%) e internacional (1,7%). Lo anterior, permite afirmar que el gremio tiene una necesidad clara de articulación, tanto en lo local como en lo global, que permita seguir posicionando y fortaleciendo a la psicología en el país como ciencia y profesión en distintos campos de acción, tanto en los clásicos como salud mental, hasta los más innovadores como cambio climático. Esta falta de articulación ha representado problemas en el desarrollo profesional de la psicología en el país, como por ejemplo, psicólogos que ejercen sin ceñirse a las disposiciones de Ley y del Código Deontológico

y Bioético, asimetrías en las oportunidades de formación según la ubicación geográfica, problemas para vincularse en el entorno internacional debido al bajo porcentaje de profesionales bilingües en Colombia, entre otras (Cudinna & Ossa, 2021). Para el caso puntual de este estudio, se encontró que el 79,9% de los encuestados no maneja un segundo idioma (ver Figura 43).

Esta tendencia debe revertirse, porque cómo bien lo afirma Rodrigo Mazo Zea (sf) la psicología latinoamericana se ha desarrollado de la mano de la aparición de los programas de formación y de las agremiaciones y asociaciones que han trabajado por la consolidación de la profesión. Por lo tanto, las agremiaciones han tenido diversos roles que van desde la regulación de la práctica de la psicología, la promoción de los estándares éticos y profesionales, el fomento de la investigación y la defensa de los derechos de los psicólogos garantizando así un mayor grado de reconocimiento.

ETAPA III: ANÁLISIS ECONÓMICO CARACTERIZACIÓN SALARIAL DE LOS PSICÓLOGOS

La ENLAPSIC 2022 al recoger información sobre las condiciones sociodemográficas, de formación, de vinculación e ingresos laborales de los profesionales de la Psicología en Colombia, y aprovechando la participación de 8.495 profesionales, permite hacer un análisis exploratorio de los determinantes de los ingresos y condiciones laborales del psicólogo y el impacto en su ejercicio profesional.

Bajo este marco, se indagó por los factores asociados a los determinantes de los ingresos laborales de los psicólogos en Colombia. Para ello se realizó un análisis econométrico con el fin de cuantificar cómo la educación y la experiencia profesional inciden y explican los ingresos laborales de los psicólogos, apoyado en la información suministrada por la ENLAPSIC 2022.

En el marco de esta investigación según Parkin (2023), un análisis econométrico es útil para estudiar los ingresos laborales del psicólogo y sus determinantes por las siguientes razones: a. permite cuantificar la relación entre el ingreso laboral y las variables determinantes, lo que puede ayudar a comprender mejor cómo estas variables influyen en el ingreso laboral; b. ayuda a identificar los factores que tienen un impacto significativo en el ingreso, lo que puede ser útil para diseñar políticas que promuevan el crecimiento de los ingresos laborales; c. sirve para realizar predicciones sobre el comportamiento de los ingresos, lo que puede ser útil para los agentes económicos, como las empresas y los trabajadores.

Parkin (2023) en concreto señala que el análisis econométrico puede utilizarse para estudiar los factores que determinan los ingresos laborales:

- Las características del trabajador: el nivel educativo, la experiencia laboral, las habilidades, el género, la raza y la etnia.
- Las características del empleo: el sector económico, el tamaño de la empresa, la ubicación geográfica.
- Las condiciones del mercado laboral: la oferta y la demanda de trabajo, la inflación.

Ahora bien, en la literatura económica y como soporte teórico del análisis econométrico realizado, encontramos el trabajo seminal de Mincer (1974) como uno de los principales referentes en el estudio económico de los determinantes del salario (wage), cuyo objetivo es identificar los factores que influyen en los salarios, tales como la educación, la experiencia laboral y las destrezas de los tra-

bajadores, encontrando cómo dichos factores afectan la estructura y distribución salarial entre trabajadores. Becker (1994) desarrolla una teoría económica de la inversión en capital humano. La teoría de Becker sostiene que la educación es una inversión que aumenta la productividad de los trabajadores y, por lo tanto, sus salarios. Griliches, (1977) analiza el papel de la habilidad innata en los determinantes del salario, encontrando que la habilidad innata del trabajador es un determinante importante del salario, incluso después de controlar por la educación y la experiencia.

La investigación económica también ha encontrado una serie de factores que influyen los salarios, además de los vinculados al capital humano (educación, experiencia, destrezas), como los factores de género, raza, ocupación, sector económico o geográficos. Por ejemplo, Neal y Johnson (1996) examinan el papel de los factores prelaborales en las diferencias salariales entre negros y blancos. Los autores encuentran que los factores prelaborales, como la educación de los padres, la ubicación geográfica y la raza, desempeñan un papel importante en las diferencias salariales entre negros y blancos.

Metodología

Se realizaron una serie de estimaciones econométricas de la llamada ecuación de Mincer utilizando un modelo de regresión lineal múltiple de la forma, donde, y_1 es la variable dependiente del ingreso por trabajador l

$$y_1 = \beta_0 + \beta_1 \text{Exp}_1 + \beta_2 \text{Edu}_1 + u_1 \quad (1)$$

Exp es la experiencia laboral (años), por trabajador l (variable independiente)
 Edu es la educación (nivel educativo) por trabajador (definida por 3 variables dummie para especialización, maestría, doctorado). (variable independiente)
 u_1 es un término de error o perturbación aleatoria que recoge información de variables no.

La ecuación (2) representa la ecuación de estimación lineal de forma logarítmica-lineal (log-lin).

$$\ln y_1 = \beta_0 + \beta_1 \text{Exp} + \beta_2 \text{esp}_1 + \beta_3 \text{maest}_1 + \beta_4 \text{doc}_1 + u_1 \quad (2)$$

Donde $\ln y_i$ es el logaritmo natural del ingreso del individuo i , exp , $maest$, doc , son las variables dummie para especialización, maestría y doctorado.

Interesa estimar entonces los valores de los coeficientes β_1 , β_2 , β_3 , β_4 de la ecuación (2), esto con el fin de conocer en promedio cuánto se incrementa (disminuye) en términos porcentuales el ingreso por efecto de la experiencia y del nivel educativo de un individuo según los datos observados en el marco de la ENLAPSIC 2022⁶.

Resultados

Es de esperarse que factores como la educación y experiencia laboral tengan un efecto positivo sobre los ingresos de un individuo. De hecho, la teoría económica del capital humano que enmarca la ecuación de Mincer (1974), señala que la educación es un determinante importante del salario. Los trabajadores con más educación suelen ganar más que los trabajadores con menos educación.

La experiencia también es un determinante importante del salario ya que los trabajadores con más experiencia suelen ganar más que los trabajadores con menos experiencia.

Lo anterior debe conducir a que la estimación de la ecuación (2), arroje valores de signo positivo en los coeficientes β de las variables experiencia y educación (medida en este estudio por el nivel de posgrado alcanzado por un psicólogo: especialización, maestría o doctorado).

Una vez realizada la estimación de la ecuación (2), se obtuvo la siguiente ecuación⁷:

$$y_i = 14.22 + 0.024Exp + 0.297maest + 0.566esp + 1.2416doc \quad (3)$$

$$\text{Donde } \beta_1 = 0.024; \beta_2 = 0.297; \beta_3 = 0.566; \beta_4 = 1.2416$$

Como se observa estos valores tienen signo positivo y son estadísticamente significativos (ver Anexos Tabla A3).

Los coeficientes estimados en la ecuación de Mincer pueden interpretarse como el efecto marginal de cada variable sobre los ingresos. En nuestro caso, los coeficientes estimados son interpretados de la siguiente manera:

- Experiencia: Cada año adicional de experiencia aumenta los ingresos en un 2,4%.
- Maestría: La formación en una maestría aumenta los ingresos en un 29,7%.

⁶ Ver anexo Tabla A2 metodología de construcción de las variables utilizadas en el ejercicio de estimación econométrica.

⁷ Ver anexo Tabla A3 resumen resultados estimación econométrica.

- **Especialización:** La formación en una especialización aumenta los ingresos en un 56,6%.
- **Doctorado:** La formación en un doctorado aumenta los ingresos en un 124,16%.

Es importante señalar que los coeficientes estimados en la ecuación de Mincer son solo estimaciones. Los valores reales del efecto marginal de cada variable pueden variar en función de otros factores, como el sector económico de actividad, la localización geográfica, y las características individuales del trabajador (edad, sexo, habilidades y destrezas laborales, conocimientos específicos etc.).

Ahora bien, para la construcción de una tabla de referencia de ingresos laborales además de los 4 valores estimados arriba, necesitamos tener en cuenta un factor de ajuste derivado de la pérdida de poder adquisitivo del ingreso del trabajador a través del tiempo. Para ello se aplicará un factor de ajuste por inflación del 5% que corresponde al promedio de la variación anual del IPC en Colombia durante los 10 años anteriores a la ENLAPSIC (2012-2022).

Por otra parte, como escenario base para determinar el ingreso laboral del psicólogo partimos de la situación inicial de un profesional que solo cuenta con título profesional y 1 año o menos de experiencia laboral. Una rápida revisión de ofertas laborales para estos profesionales en portales de búsqueda de empleo (Computrabajo, Indeed, Jobomas), indicó que en agosto de 2023 el promedio salarial para un psicólogo con título profesional puede ser en promedio \$2.000.000 de pesos mensuales.

De esta manera aplicando los valores estimados en la ecuación de Mincer, el factor de ajuste y el salario base estimamos la siguiente caracterización salarial:

Tabla 17
Caracterización salarial de referencia para psicólogos según experiencia y nivel educativo.

	Años de experiencia				
	1 o menos	1 a 3	4 a 6	7 a 9	10
Pregrado	\$ 2.074.000	\$ 2.312.000	\$ 2.865.000	\$ 3.551.000	\$ 4.091.000
Especialización	\$ 2.673.000	\$ 2.962.000	\$ 3.671.000	\$ 4.550.000	\$ 5.241.000
Maestría	\$ 3.249.000	\$ 3.621.000	\$ 4.488.000	\$ 5.562.000	\$ 6.407.000
Doctorado	\$ 4.650.000	\$ 5.182.000	\$ 6.423.000	\$ 7.961.000	\$ 9.170.000

Nota: pesos colombianos de 2023. Valores promedio de referencia.

Si bien la anterior tabla es de carácter informativo y de referencia, esta se constituye en una herramienta para, por ejemplo, hacer proyecciones respecto a la incidencia sobre los ingresos que tienen la educación y la experiencia laboral (años). Por consiguiente, puede servir para dimensionar el impacto que tienen en los ingresos futuros de un profesional las decisiones que tome a nivel educativo en cuanto a cursar un posgrado en sus diferentes modalidades. Igualmente, la escala permite dimensionar el peso de la experiencia profesional acumulada, e implícitamente tiene en cuenta el ajuste por inflación en una perspectiva de largo plazo (a 10 años).

Sin embargo, la estimación realizada tiene una serie de limitaciones que conlleva a tener precauciones en su interpretación y uso. En primer lugar, no tiene en cuenta las características no observables de los trabajadores, como su inteligencia, habilidades, destrezas y motivación. Estas características pueden influir en los ingresos de los trabajadores de forma independiente de su nivel de educación. En segundo lugar, no se tiene en cuenta el efecto de la educación sobre la productividad. Los trabajadores más educados pueden ser más productivos, lo que puede conducir a salarios más altos. Sin embargo, la ecuación de Mincer estimada no puede cuantificar este efecto. Respecto a la educación no tiene en cuenta la calidad de la educación ni el impacto de la educación en la movilidad social (movimiento de las personas entre diferentes capas sociales). Tampoco mide el impacto de la educación en el bienestar no monetario del profesional. Es importante aclarar que también las diferentes modalidades de contratación inciden sobre los ingresos devengados. Todos los valores son promedios y fueron calculados sin tener en cuenta este factor.

Finalmente, los valores estimados en la Tabla 17 fueron contrastados con valores promedio actualmente encontrados en el mercado para corroborar su grado de ajuste. Para ello se realizó una búsqueda rápida de ofertas laborales en internet para psicólogos consultando 3 portales de internet: Computrabajo, Indeed y Jobomas, encontrando un total de 50 ofertas en los meses de julio y agosto de 2023. Los resultados se compilan en la siguiente tabla:

Tabla 18
Salarios promedio ofrecidos a psicólogos según educación y experiencia 2023.

Educación	Experiencia (años)	Salario promedio
Pregrado	1	\$ 1.937.318
Pregrado	2	\$ 2.316.696
Pregrado	3	\$ 2.533.333
Pregrado	5	\$ 2.600.000
Especialización	2	\$ 3.008.878
Maestría	2	\$ 3.925.767

Nota: Cálculos propios con información de Computrabajo, Indeed y Jobomas

Es de resaltar que las ofertas laborales de estos portales de búsqueda de empleo se concentran en profesionales con experiencia laboral entre 1 y 5 años.

Otra forma de verificación de las cifras fue recurrir al chat por inteligencia artificial creado por Google (Bard) para consultarle directamente cuáles son los salarios promedio ofrecidos a los psicólogos en Colombia en lo corrido del año 2023. El resultado de la consulta fue el siguiente:

Tabla 19
Salarios promedio para psicólogos en Colombia 2023.

Salarios promedio para psicólogos en Colombia 2023.	
Psicólogo con título profesional:	\$1.700.000 - \$2.300.000
Psicólogo con 1 año de experiencia:	\$1.800.000 - \$2.400.000
Psicólogo con 2 años de experiencia:	\$2.000.000 - \$2.600.000
Psicólogo con 3 años de experiencia:	\$2.300.000 - \$2.900.000
Psicólogo con 4 años de experiencia:	\$2.600.000 - \$3.200.000
Psicólogo con 5 años de experiencia:	\$3.000.000 - \$3.600.000
Psicólogo con especialización:	\$2.500.000 - \$3.500.000
Psicólogo con maestría:	\$3.000.000 - \$4.000.000
Psicólogo con doctorado:	\$3.500.000 - \$5.000.000

Nota: información suministrada por Bard IA Google (agosto 2023)

En términos generales, la información de ofertas laborales en el mercado se ajusta a la tabla estimada. Se observó que las ofertas encontradas en internet se concentran en los psicólogos con formación de pregrado con 1 a 5 años de experiencia (42 de 50 ofertas). Las ofertas para psicólogos con especialización y maestría son menores (8 de 50 ofertas) y, no se encontraron ofertas concretas para psicólogos con doctorado.

A manera de conclusión de este análisis econométrico, este solamente constituye una fotografía panorámica de los actuales profesionales en materia de ingresos al momento de aplicación de la ENLAPSIC 2022. Para avanzar hacia una escala salarial que implique alguna mejora en esta temática, necesariamente se requieren estudios adicionales que permitan con mayor detalle analizar la situación de ingresos de determinados sectores donde los psicólogos se desempeñan profesionalmente considerando variables como el sector económico, las diversas estructuras jerárquicas de las plantas de personal en una empresa o institución, o las diferentes modalidades de contratación profesional, entre otras.

Consideraciones finales

La psicología es una profesión que ha experimentado un crecimiento significativo en Colombia en las últimas décadas. Esto se debe a una serie de factores, como la creciente conciencia sobre la importancia de la salud mental, la expansión del sector educativo y la diversificación de los campos de aplicación de la psicología.

Sin embargo, la situación laboral de los psicólogos en Colombia todavía presenta algunos desafíos. En primer lugar, la oferta de profesionales de psicología supera la demanda, lo que ha llevado a una tasa de desempleo relativamente alta, especialmente entre los recién egresados. En segundo lugar, los salarios de los psicólogos en Colombia son relativamente bajos, en comparación con otras profesiones de alto nivel educativo.

En cuanto a la empleabilidad, los psicólogos en Colombia tienen oportunidades de trabajo en una amplia gama de sectores, incluyendo la salud, la educación, la empresa, el gobierno y las organizaciones sociales. Sin embargo, las oportunidades de empleo en algunas áreas, son más limitadas.

En cuanto a la formación, las instituciones de educación superior en Colombia ofrecen programas de psicología de calidad, que preparan a los estudiantes para una amplia gama de campos. Sin embargo, la formación de los psicólogos en Colombia podría mejorarse en algunos aspectos relacionados con la preparación

para el trabajo en entornos multiculturales. Un país tan diverso regionalmente demanda políticas gremiales diferenciales acordes a las realidades territoriales.

En general, la situación laboral, salarial, de empleabilidad y formación de los profesionales en psicología en Colombia es positiva, pero existen algunos desafíos que deben abordarse para garantizar un futuro más próspero para la profesión.

Recomendaciones

Para mejorar la situación laboral de los psicólogos en Colombia, se pueden tomar las siguientes medidas:

Aumentar la demanda de servicios psicológicos, a través de campañas de sensibilización sobre la importancia de la salud mental.

Promover la creación de nuevos puestos de trabajo en sectores donde la psicología tiene un alto potencial de desarrollo, como la atención a la primera infancia, la prevención de la violencia y la promoción de la inclusión social.

Fortalecer la formación de los psicólogos en competencias que les permitan desempeñarse de manera efectiva en el mercado laboral, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y el liderazgo así como en el dominio de un segundo idioma, factor clave para mejorar la inserción laboral y estudios en el extranjero.

Establecer parámetros entre los currículos académicos existentes, las competencias transversales y específicas adquiridas durante su formación y las necesidades del mercado, con el fin de fortalecer el ejercicio de la profesión y en lo posible los currículos académicos de las facultades.

Estas medidas contribuirían a crear un entorno más favorable para el ejercicio de la psicología en Colombia, lo que beneficiaría a la sociedad en su conjunto.

Referencias

Agencia Pública de Empleo SENA. (2021). Tips de orientación ocupacional. <https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/personas/Paginas/Orientaci%C3%B3n-mercado-laboral-.aspx>

Baltodano-Chacón, M., Marín-Picado, B., Alpízar-Rojas, H., y Marín, R. (2021). Situación laboral de las personas graduadas y egresadas de las carreras de Psicología y Enseñanza de la Psicología de la Universidad de Costa Rica. *Revista de Estudios de Psicología UCR*, 16(1), 51-73

Brun, E., Hernández, K., y Matute, C, P. (2019). Condiciones laborales, económicas, educativas y sociales de los egresados de la escuela de Psicología de la Universidad del Sinú, seccional Cartagena.

Calero, K, E. (2017). Estudio de empleabilidad para la Carrera de Psicología Industrial de la Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias Psicológicas. Universidad central del Ecuador

Colegio Colombiano de Psicólogos (2016). Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano.

Computrabajo (2023) Salario de Psicólogo/a en Colombia. Disponible en <https://co.computrabajo.com/salarios/psicologo>

Congreso de la República. (6 de septiembre de 2006). Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones. [Ley 1090 de 2006]. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Contreras, J, V. (2021). Caracterización de los egresados de la Universidad de Cundinamarca del programa de Psicología en torno a la empleabilidad. Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Políticas. Universidad de Cundinamarca

Cudina, J. N., & Ossa, J. C. (2021). De la Conferencia Bogotá al estado actual de la organización e la psicología en Colombia. *Revista Guillermo De Ockham*, 17(2), 3-6. Recuperado de: <https://doi.org/10.21500/22563202.4578>

Decreto 2423/1997 (2023) Manual Tarifario SOAT de Salud 2023.

García, B, E., y Rendón, B.R. (2012). Condiciones laborales del psicólogo en Medellín (Colombia). Tesis psicológica p. 144-159

Gómez, M. (2012) La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. Katharsis - Institución Universitaria de Envigado

Kenton, W., Potter, C. y Kazel, M. (2022) Labor Market Explained: Theories and Who Is Included. Disponible en <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market.asp>

Lima, D., y Ramos, M, I., (2020). Demanda y empleabilidad de la Psicología en Ecuador: Análisis para su oferta académica. Enseñanza e Investigación en Psicología 2(2), 179-189.

López, M, D. (2018). Competencias laborales del graduado de Psicología UNAB, en el contexto del área metropolitana. Trabajo de grado. Universidad Autónoma de Bucaramanga, Facultad de ciencias de la salud.

Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. Equidad y Desarrollo, (32), 11-31. Recuperado de: <https://doi.org/10.19052/ed.5243>

Mincer, J. (1974). Schooling, Experience and Earnings. New York: National Bureau of Economic Research.

Ministerio de Salud y Protección Social. (s,f). Perfil sociodemográfico. Ministerio de Salud y Protección Social. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/SG/GT/perfil-sociodemografico-minsalud-2020.pdf>

Moreira-Mora, T. E. (2007). Perfil sociodemográfico y académico de estudiantes en deserción del sistema educativo. Actualidades en Psicología, 21(108), 145-165.

Orejuela, J, J., Bermúdez, R, E., Urrea, C, E., Delgado, L, A. (2013). Inserción laboral de jóvenes profesionales: El caso de los psicólogos bonaventurianos. Universidad de San Buenaventura, Cali. <https://www.researchgate.net/publication/327152453>

Oxford (2022) Oxford Languages - Diccionario integrado en el buscador de Google.

Pazmiño, J, L. (2016). Análisis del campo ocupacional de los profesionales de la Psicología organizacional en la zona de planificación tres del ecuador. Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Sede Ambato.

Pontificia Universidad Católica del Perú. (2018). Informe de Mercado Laboral de la especialidad en Psicología.

Ramírez, K, A. (2018). Empleabilidad del Psicólogo Clínico de la Ciudad de Loja. Universidad Técnica Particular de Loja.

Ramos-Esquivel, J., Núñez-Aguirre, D, L., Jiménez-Tapia, J, E., y Sandoval-Martínez, J. (2022). Caracterización del empleo por cuenta propia en egresadas y egresados de la carrera de Psicología de la UMSNH. Revista de Educación y Desarrollo.

Robayo-Castro, B., Díaz-Tatis, I., Giraldo, J.S., Pacheco, O., Salazar, M.F. y Gutiérrez, G. (2023). Tarjetas profesionales y ejercicio de la psicología en Colombia 2006-2021. Observatorio de la Psicología en América Latina -OPAL y Colegio Colombiano de Psicólogos.

Salazar, M, A. (2015). Opinión de los empleadores sobre el mercado laboral de los egresados y profesionales en Psicología en la ciudad de La Paz. Estudios en Psicología social y Laboral 14:73-94.

Sibaja-Molina, J., Prado-Calderón, J, E., y Vindas-González, A. (2016). Análisis de la demanda laboral de profesionales en Psicología en Costa Rica durante el periodo 2012-2014. Revista Costarricense de Psicología 25(1) p. 47-65. <http://dx.doi.org/10.22544/rcps.v35i01.04>

Spinosa, M.A.A. (2005). Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad. Mutaciones conceptuales e individualización de los conflictos sociales. Recuperado de: <http://www.aset.org.ar/congresos/7/10003.pdf>

Vargas, M., Gonzales, L, M., Bravo, J, J., y Padilla, P, D. (2021). Competencias genéricas y su contribución en la inserción laboral del profesional en la Psicología egresado de una Universidad privada de Perú. Universidad Tecnológica de Perú.

Yáñez, G, A. (2016). Necesidades y demandas laborales de los empleadores de los psicólogos/as organizacionales en la ciudad de Quito en el periodo mayo a octubre de 2015. Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito.

Yucra, E. (2015). Inserción laboral de titulados de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés. Estudios en Psicología social y laboral 14: 57-72).

Zegarra, R, M. (2018) Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV - Lima Norte, 2018. Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Anexo 1

Tabla A1
Diccionario de Variables.

Variable	Definición conceptual
Género	El género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias.
Sexo	Por sexo se entenderán las características biológicas que definen a los seres humanos como hombres o mujeres. Aunque estos conjuntos de características biológicas no son excluyentes entre sí, ya que hay personas que poseen características de ambos conjuntos, estos tienden a diferenciar a los seres humanos como hombres o mujeres.
LGBTI+OSIGD	Según la RAE, LGBTI se define como "Perteneiente o relativo a personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales o intersexuales, con orientaciones sexuales e identidad de género diversa", adicional a esto han se han añadido otras identidades de género a la comunidad, como Queer.
Pertenencia étnica	Indígena: Que es un habitante nativo del país (Google Oxford Languages). Gitano/Rrom: De un pueblo originario de la India (RAE) Raizal de archipiélago: Originario del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina (Ordenanza 021 de 2016, departamento de San Andrés). Palenquero(a) de San Basilio: Originario de San Basilio de Palenque (Unidad de Víctimas). Negro(a)/Mulato(a)/Afrocolombiano/Afrodescendiente: De ascendencia afrocolombiana o africana (Unidad de víctimas).
Edad	Tiempo que ha vivido una persona desde su nacimiento.
Estado relacional	Condición de una persona en función de si tiene o no pareja.
Número de hijos	Cantidad de hijos del encuestado.
Tipo de vivienda	Arrendada: vivienda tomada en alquiler Familiar: vivienda perteneciente a un familiar Propia: vivienda perteneciente al encuestado.

Departamento	Los departamentos en Colombia son divisiones político-administrativas del territorio.
Zona de residencia	Distinción entre una residencia urbana y una rural.
Estrato socioeconómico	La estratificación socioeconómica es una clasificación en estratos de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos.
Afiliación de seguridad social en salud	El Sistema de Seguridad Social en Salud es un conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, que procuran la prestación del servicio y fijan condiciones de acceso en todos los niveles de atención, bajo el fundamento de garantizar la atención integral a toda población.
Pago propio de seguridad social	Distinción entre las personas que hacen su propio pago de seguridad social y aquellos que no.
Personas con discapacidad	Son aquellas personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos.
Personas protegidas constitucionalmente	Por conveniencia se define como el grupo de personas que hacen fueron o hacen parte del grupo de víctimas del conflicto armado, la población de frontera, la población desmovilizada.
Situación laboral	Por conveniencia se define como el estado de una persona en relación con el mercado de trabajo.
Ejercicio de la profesión	El ejercicio de la profesión se define como la aplicación de los conocimientos adquiridos en sus años de formación profesional en actividades laborales.
Empleo al finalizar el pregrado	El empleo se define como el trabajo que se realiza a cambio de un salario.
Rotación laboral	Por conveniencia, la rotación laboral se define como el número de veces que una persona cambia de empleo desde de su fecha de graduación.
Conocimiento del Código Deontológico y Bioético del ejercicio de la Psicología	El Código Deontológico y Bioético del ejercicio de la Psicología se define como la "regla de conducta profesional, en el ejercicio de la Psicología en cualquiera de sus modalidades, proporcionando principios generales que ayuden a tomar decisiones informadas en la mayor parte de las situaciones con las cuales se enfrenta el profesional de la Psicología, fundamentado en los principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía, justicia, veracidad, solidaridad, lealtad y fidelidad, además de las contempladas en la presente ley".

Años de experiencia laboral en otras labores	Tiempo en años invertido en el desarrollo de actividades de trabajo fuera del ejercicio de la profesión.
Años de experiencia laboral en ejercicio de la profesión	Tiempo en años invertido en el desarrollo de actividades de trabajo en ejercicio de la profesión.
Organización vinculante	<p>Privada con Ánimo de Lucro: organización que busca ganancia o provecho económico que se obtiene por la incorporación de la cosa al propio patrimonio.</p> <p>Privada sin Ánimo de Lucro: organizaciones que destina los ingresos obtenidos para cubrir exclusivamente los gastos de carácter altruista y administrativo, y al fortalecimiento patrimonial</p> <p>Pública: organización comprendida dentro de la administración general del estado, las administraciones de las comunidades autónomas, las entidades que integran la administración local y el sector público institucional.</p> <p>Mixta (privada y pública): organización de capital en parte público y en parte privado.</p> <p>Propia: Organización perteneciente al encuestado (construcción propia)</p>
Tipo de vinculación laboral	<p>Contrato laboral a término fijo: Se caracteriza por tener una fecha de inicio y de terminación que no puede superar 3 años, es fundamental que sea por escrito. Puede ser prorrogado indefinidamente cuando su vigencia sea superior a un (1) año, o cuando siendo inferior, se haya prorrogado hasta por tres (3) veces (Mintrabajo).</p> <p>Contrato laboral a término indefinido: El contrato a término indefinido no tiene estipulada una fecha de culminación de la obligación contractual, cuya duración no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse. Puede hacerse por escrito o de forma verbal (Mintrabajo).</p> <p>Prestación de Servicios: Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una o de muchas personas (Código Civil, Art. 1495).</p> <p>Por obra o labor: Es un contrato que se realiza para una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción, de universidades y colegios. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral (Mintrabajo).</p>

	<p>Contratista/Independiente: Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 34)</p> <p>Empleo público de carrera: Los empleos de carrera son aquellos que se ejercen en los órganos y entidades del Estado, los cuales son provistos a través de un Concurso de Mérito, con el fin de garantizar la eficiencia en la administración pública, la igualdad de acceso al servicio público y la estabilidad y el ascenso de los empleos (Servicio civil).</p> <p>Empleo público de libre nombramiento y remoción: se traduce en que la persona que ha de ocupar un empleo de tal naturaleza, puede ser nombrada y también desvinculada por quien tiene la facultad de hacerlo (Concepto 039731 de 2020).</p> <p>Empleos de período fijo: los clasificados en la Constitución o en la ley con esta naturaleza, como son el Personero, el Contralor, el director de Empresa Social del Estado (Concepto Marco 07 de 2017).</p> <p>Empleos temporales: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el ARTÍCULO 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento (Concepto 52871 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública).</p> <p>Voluntariado: es el conjunto de acciones de interés general desarrolladas por personas naturales o jurídicas, quienes ejercen su acción de servicio a la comunidad en virtud de una relación de carácter civil y voluntario (Mintrabajo, 2019).</p>
--	--

Gasto mensual 2019	Por conveniencia se define como los egresos mensuales promedio en el año 2019.
Gasto mensual 2020	Por conveniencia se define como los egresos mensuales promedio en el año 2020.
Gasto mensual 2021	Por conveniencia se define como los egresos mensuales promedio en el año 2021.
Gasto mensual 2022	Por conveniencia, se define como los egresos mensuales promedio en el año 2022.
Tipo de trabajo desempeñado	Por conveniencia, se define como el nivel profesional desempeñado por el encuestado.

Sector económico	Corresponde a la clase de actividad del establecimiento, empresa u otra unidad económica en la que una persona ejerce su ocupación principal durante su tiempo de trabajo.
Ingreso mensual 2020	Por conveniencia, se define como la cantidad de dinero ganada o recaudada mensualmente en promedio durante el año 2020.
Ingreso mensual 2021	Por conveniencia, se define como la cantidad de dinero ganada o recaudada mensualmente en promedio durante el año 2021.
Ingreso mensual 2022	Por conveniencia, se define como la cantidad de dinero ganada o recaudada mensualmente en promedio durante el año 2022.
Nivel de satisfacción con las condiciones laborales en general	Nivel de bienestar o placer de una persona frente a las diferentes características que comprenden su trabajo.
Nivel de satisfacción con el lugar físico en donde trabaja	Nivel de bienestar o placer de una persona frente al lugar físico donde trabaja.
Nivel de satisfacción con el ingreso mensual que recibe	Nivel de bienestar o placer de una persona frente al ingreso mensual que recibe.
Nivel de satisfacción con los compañeros de trabajo	Nivel de bienestar o placer de una persona frente a los compañeros de trabajo que tiene.
Nivel de satisfacción con el ambiente laboral	Nivel de bienestar o placer de una persona frente al ambiente laboral que tiene.
Nivel de satisfacción con el jefe o autoridad	Nivel de bienestar o placer de una persona frente al jefe o la autoridad que tiene.
Nivel de satisfacción con el tipo de vinculación laboral	Nivel de bienestar o placer de una persona frente al tipo de vinculación laboral que tiene.
Tiempo laboral diario	Tiempo invertido en actividades laborales en horas diarias.
Tiempo laboral semanal	Tiempo invertido en actividades laborales en horas semanales.
Campos disciplinares y profesionales	Los campos Profesionales y Disciplinarios son agrupaciones de carácter nacional y regional de psicólogos colegiados, en función de áreas del conocimiento y de aplicación de la Psicología, con el propósito de promover el desarrollo del área en el país y generar estándares de calidad para la formación y el ejercicio de la profesión, orientar la opinión pública, así como sugerir a Colpsic políticas para ser presentadas por el mismo, a los organismos oficiales y privados.

Año de graduación	Se define como el año de recepción del título profesional como psicólogo.
Tipo de institución de pregrado	Por conveniencia, se define como la naturaleza pública o privada de la institución educativa en la cual realizó su formación de pregrado, distinguiendo sólo aquellas que hacen parte del territorio colombiano y dejando en otra categoría de tipo, las instituciones de educación extranjeras.
Nombre de Universidad de pregrado	Denominación verbal de la institución educativa en donde fueron hechos los estudios de pregrado.
Modalidad de formación de pregrado	Entendida como el método virtual, presencial, a distancia o bimodal de la educación recibida por el encuestado en su pregrado.
Dominio de idiomas	Conocimiento, en cualquier nivel, de idiomas diferentes al castellano.
Listado de idiomas	Conjunto de lenguas extranjeras en las cuales el encuestado tiene conocimiento.
Nivel de estudios de posgrado en curso	Nivel de posgrado en curso según la Ley 1678 de 2013, la cual establece que las modalidades de posgrados serán la de especialización, maestría y doctorado.
Tiene título de posgrado	Un posgrado se define como un ciclo de estudios de especialización posterior a la graduación o licenciatura.
Nivel de estudios de posgrado finalizado	Nivel de posgrado finalizado según la Ley 1678 de 2013, la cual establece que las modalidades de posgrados serán la de especialización, maestría y doctorado.
Impacto del posgrado	Por conveniencia, el impacto del posgrado se define como las consecuencias positivas y negativas que se han generado por el hecho de estudiar un posgrado.
Campos disciplinares y profesionales de estudios de posgrado finalizados	Los campos Profesionales y Disciplinarios son agrupaciones de carácter nacional y regional de psicólogos colegiados, en función de áreas del conocimiento y de aplicación de la Psicología, con el propósito de promover el desarrollo del área en el país y generar estándares de calidad para la formación y el ejercicio de la profesión, orientar la opinión pública, así como sugerir a Colpsic políticas para ser presentadas por el mismo, a los organismos oficiales y privados.
Interés en estudios futuros	Por conveniencia, esta variable se define como el deseo de tomar algún programa de posgrado en los próximos tres años.

País de interés para estudios futuros	País en donde se define el deseo de tomar algún programa de posgrado en los próximos tres años.
Nivel educativo para estudios futuros	Se refiere a la modalidad de educación de interés establecida en la Ley 1678 de 2013, la cual establece que las modalidades de posgrados serán la de especialización, maestría y doctorado.
Campos disciplinares y profesionales de interés para estudios futuros	Los campos Profesionales y Disciplinarios son agrupaciones de carácter nacional y regional de psicólogos colegiados, en función de áreas del conocimiento y de aplicación de la Psicología, con el propósito de promover el desarrollo del área en el país y generar estándares de calidad para la formación y el ejercicio de la profesión, orientar la opinión pública, así como sugerir a Colpsic políticas para ser presentadas por el mismo, a los organismos oficiales y privados.
Porte de tarjetas profesionales	La tarjeta profesional es un requisito necesario en algunas carreras para el ejercicio legal de la profesión en el territorio nacional. Este documento acredita que se poseen las competencias necesarias para desempeñarse en el campo estudiado. En el caso de la expedición de las tarjetas profesionales de los psicólogos, la autoridad competente es el Colpsic (Ley 1090 de 2006)
Porte de ReTHUS	El ReTHUS es la inscripción, en el sistema de información definido por el Ministerio de Salud y Protección Social, del talento humano en salud que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 1164 de 2007, proceso con el cual se entiende que dicho personal se encuentra autorizado para el ejercicio de una profesión u ocupación del área de la salud.
Colegiatura	Colegiatura se entiende como la plaza que lo hace colegial, en este caso del Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic.
Razones de no estar colegiado	Motivos por los cuales los encuestados no están colegiados.
Asociación a gremios nacionales	Se refiere a hacer parte de asociaciones profesionales de Psicología en el país.
Nombre de gremio(s) nacional(es)	Denominación verbal del gremio al cual hace parte en el país.
Asociación a gremios internacionales	Se refiere a hacer parte de asociaciones profesionales de Psicología en el exterior.

Nombre de gremio(s) internacional(es)	Denominación verbal del gremio al cual hace parte en el exterior.
Conocimiento de actividades de Colpsic	Conocimiento por parte de los encuestados de las actividades desarrolladas por el Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic.
Participación en actividades de Colpsic	Frecuencia en la participación de los encuestados en actividades ofrecidas por el Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic.
Razones del nivel de participación en actividades de Colpsic	Razones del nivel de participación en actividades de Colpsic.
Medios de comunicación de actividades de Colpsic	Medios de comunicación mediante los cuales los encuestados tienen acceso a la información de las actividades de Colpsic.
Acciones consideradas prioritarias de Colpsic	Acciones que se consideran prioritarias en el trabajo que realiza el Colegio Colombiano de Psicólogos Colpsic por el gremio.
Beneficios y servicios esperados por Colpsic	Servicios o beneficios esperados por los psicólogos que el Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic les ofrezca.
Sugerencias a Colpsic	Sugerencias o comentarios adicionales dispuestos por los encuestados al final de la encuesta.

Anexo 2. Estimación de la caracterización salarial.

Tabla A2

Variables ajustadas para la estimación econométrica salarial para psicólogos.

Ingreso mensual año 2022 (pesos colombianos)	Información proveniente del rango dentro del cual se encontró el promedio de ingresos mensuales percibidos en 2022 por los encuestados. Para cada rango de valores se promedió un valor único asumiendo que al interior de cada rango los datos se distribuyen normalmente.
Experiencia laboral total (años)	Cada uno de los rangos de respuesta se promediaron para contar con un solo valor. Se tiene en cuenta sólo la experiencia como psicólogo.
Educación (especialización, maestría, doctorado)	Variabes dummie para el último nivel de estudios de posgrado completado.

Nota: Dado que los valores de ingresos y experiencia se registraron en rangos predeterminados y se requieren valores puntuales de estas variables para realizar estimaciones econométricas, se imputaron los valores faltantes utilizando valores promedio por rango. Si bien este es el método de imputación más simple, su ventaja es que proporciona estimaciones insesgadas para la media poblacional, aunque su desventaja es que distorsiona la distribución de los datos debido a la concentración de valores en torno a la media. En síntesis, la imputación se realizó en los siguientes pasos:

1. Identificar los rangos a los que pertenecen los valores faltantes.
2. Calcular la media de los valores del mismo rango.
3. Imputar el valor faltante con la media del rango correspondiente

Tabla A3
Resultados de la estimación del modelo de regresión lineal múltiple log-lin ecuación (2).

	Doctorado	Especialización	Maestría	Experiencia	Constante
Coeficientes	1,241617378	0,296692379	0,566273719	0,024177875	14,22486981
Errores estándar	0,067478903	0,014893142	0,019463161	0,002479389	0,009317678
R-cuadrado	0,194519461				
Grados de libertad	6394				
T-statistic	18,40008232	19,9214089	29,09464324	9,75154567	1526,65386
p-value	1,02167E-73	1,01313E-85	6,9176E-175	2,59742E-22	0
	*	*	*	*	*

*Nota: *valores estadísticamente significativos ($p < 0.05$).*



Caracterización **Sociodemográfica y Laboral de los Psicólogos en Colombia**

2023

