

## *Working conditions of the psychologist in Medellín (Colombia)<sup>1</sup>*

Beatriz E. García Arboleda<sup>2</sup>  
Blanca R. Rendón de Arboleda<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Este artículo se hace teniendo en cuenta los insumos teóricos y resultados arrojados por dos investigaciones, la primera realizada como Trabajo de grado para optar al título de psicólogo, denominado “Observatorio Laboral de Psicología. Ciudad de Medellín 2007”, de las estudiantes Rosario Herrera, Alejandra Osorio, Karen Lorena de la Ossa, Elizabeth Quiroz, Clara Patricia Ramírez, Rocío Vellilla y Adriana Carolina Sánchez, de la Universidad Pontificia Bolivariana, bajo la dirección de las docentes: Blanca Ruby Rendón de Arboleda y Beatriz Elena García Arboleda, de la Facultad de Psicología. La investigación fue adscrita al Grupo de Investigación en Psicología: sujeto, sociedad y trabajo (GIP sst) en la línea de investigación “Procesos organizacionales y trabajo”; la segunda investigación responde a la actualización de los resultados de la gran mayoría de los aspectos explorados en la primera, y fue realizada por la Docente Blanca Ruby Rendón de Arboleda en el 2010.

<sup>2</sup> Psicóloga, Magíster en Psicoanálisis, docente titular de la Facultad de Psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana. Correspondencia: beatriz.garcia@upb.edu.co. Medellín - Colombia.

<sup>3</sup> Psicóloga, Magíster en Gerencia para el Desarrollo, docente titular de la Facultad de Psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana. Correspondencia: blanca.rendon@upb.edu.co. Medellín - Colombia.

## *Condiciones laborales del psicólogo en Medellín (Colombia)*

Recibido: enero 11 de 2012  
Revisado: enero 22 de 2012  
Aprobado: febrero 25 de 2012

### **ABSTRACT**

In this article is realized a comparative analysis of the results thrown by a labor observatory of Psychology realized in the city of Medellín in two different periods, one in the year 2008 and other one in 2010. The aim of the observatory is to analyze the working conditions, activities and/or functions that the psychologists realize, the needed competitions, etc., of the psychologists in the clinical, educational field, organizational and social. The type of approach is quantitative with an empirical analytical descriptive method correlacional. A theoretical tour was realized by the history, the theoretical foundation of the fields clinical, educationally, organizational and social, and the functions that the psychologists realize in his professional exercise. The designed survey allowed concluding on working conditions as types of contracts, wages, sectors of the companies, the psychologists link, activities that they realize, fields of exercise of the profession and preparation and interest in the post degree formation of psychologists.

**Key words:** Labor observatory of Psychology, Labor competitions of the psychologist, occupational fields of the psychology.

### **RESUMEN**

En este artículo se realizó un análisis comparativo de los resultados arrojados por un Observatorio Laboral de Psicología en la ciudad de Medellín en dos períodos diferentes, uno en el año 2008 y otro en el 2010. El objetivo del Observatorio fue analizar las condiciones laborales, actividades y/o funciones que realizan los psicólogos, las competencias requeridas, etcétera, en el campo clínico, educativo, organizacional y social. El tipo de enfoque es cuantitativo con un método empírico analítico descriptivo correlacional. Se realizó un recorrido teórico por la historia, la fundamentación teórica de los campos clínico, educativo, organizacional y social, y las funciones que realizan los psicólogos en su ejercicio profesional. La encuesta diseñada permitió concluir sobre condiciones laborales como tipos de contratos, salarios, sectores de las empresas que vinculan los psicólogos, actividades que realizan, campos de ejercicio de la profesión y la preparación e interés en cuanto a formación de posgrado de los psicólogos.

**Palabras clave:** Observatorio Laboral de Psicología, competencias laborales del psicólogo, campos ocupacionales de la psicología.

## Introducción

Para la investigación realizada se tomó el modelo de observatorio para hacer una pesquisa que permitiera analizar las condiciones laborales de los psicólogos, y en dos momentos diferentes hacer un análisis comparativo. El Observatorio es definido por el Sistema Nacional de Investigadores - SNI (2011) como:

Figura instrumental que implica la recopilación de datos, su transformación en información, dotándola de importancia y propósito, realizada en forma sistemática y permanente sobre algún fenómeno natural, social o económico, con el propósito de profundizar en el conocimiento de su trayectoria y tendencias, a la vez de crear el instrumental necesario para monitorear y validar su comportamiento y evolución.

Se considera importante definir en este observatorio cada uno de los aspectos evaluados para sentar un acuerdo sobre los mismos. Las condiciones laborales se definen como los acuerdos entre el empleador y el trabajador en las cuales un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo bajo la dirección del empleador, a cambio de una retribución o sueldo. Se consideró el tipo de contratación según la siguiente clasificación: Tiempo completo a término definido, medio tiempo a término definido, tiempo completo a término indefinido, medio tiempo a término indefinido, prestación de servicios, honorarios e independiente; igualmente para el rango salarial contemplado se tuvieron en cuenta 6 rangos.

Respecto a los sectores de las empresas de vinculación de los psicólogos, se eligieron: Educativo, servicios, salud, comercial, manufacturero y otros. Entre los campos de desempeño del psicólogo se seleccionaron: Organizacional, educativo, clínico, social, deportivo, jurídico y neuropsicológico. En cuanto a las actividades profesionales del psicólogo se consideran

aquellas que menciona la ley 1090, sancionada por el Congreso de la República de Colombia en el 2006, en su título III, artículo 3° referenciada en Colegio Colombiano de Psicólogos (2009), y otras actividades que se exploraron con los psicólogos del medio: Evaluación, diagnóstico clínico, selección de personal, diseño y ejecución de programas de prevención y promoción, terapia individual, gestión por competencias, investigación, diagnóstico organizacional (clima organizacional), y visitas domiciliarias.

El objetivo de este estudio fue responder a la pregunta: ¿Cuáles son las condiciones laborales de los profesionales de la psicología en la ciudad de Medellín?

En aras de la contextualización se considera importante definir cada uno de los campos ocupacionales de la psicología, y las funciones que el psicólogo en su ejercicio profesional está llamado a cumplir.

### El psicólogo, sus campos ocupacionales y funciones

**La psicología en el área clínica:** Conserva algunas características cuyo origen se sitúa en el modelo médico tradicional. Como lo señala Foucault (1997):

En el siglo XVIII, la clínica es una figura compleja, es más que un conocimiento de casos, forma una estructura que se articula en el campo de los hospitales, vive el aprendizaje de una práctica que simboliza más que analiza; reúne la experiencia en torno a los prestigios de un descubrimiento verbal, como el núcleo que las constituye (p. 96).

En este siglo la clínica médica pasa de ser una clínica de la mirada a ser una clínica de la escucha, y esto le abre la posibilidad a la psicología de tomarla como modelo para acercarse al estudio de las perturbaciones

mentales, los sufrimientos subjetivos, y el malestar social del ser humano.

El término *clínica* refiere a un sistema de recolección de información, procedimiento e intervención. En la práctica de la medicina la intervención acontece mediante la cirugía, el empleo de medicamentos, etc; en la psicología clínica la intervención ocurre a través del empleo de técnicas o procedimientos orientados a eliminar la sintomatología o los comportamientos que antes se habían definido como problemáticos, anormales o desadaptados.

La psicología clínica es definida por J. H. Resnick (citado por Trull & Phares, 2003), como el campo que:

(...) comprende investigación, enseñanza y servicios importantes para las aplicaciones de los principios, métodos y procedimientos para el entendimiento, la predicción y el alivio de la desadaptación, la discapacidad y la aflicción intelectual, emocional, biológica, psicológica, social y conductual, aplicadas a una gran variedad de poblaciones de clientes (p. 4).

La psicología clínica como un campo de la psicología, se ha consagrado a las actividades de diagnosticar, evaluar e intervenir, sin embargo, también ha incursionado en otras funciones y actividades profesionales, como la planeación, prevención, promoción, investigación, entre otras.

De acuerdo a Berstein y Nietzzel (1995), la especialidad de la psicología clínica es desentrañar el principio y la causa de una patología mental a través del desarreglo de los síntomas, y leer las estructuras a las cuales tiende el sujeto; su dispositivo es la palabra y la aleatoriedad del caso; se preocupa por entender y generar bienestar en el ser humano.

Las funciones de la intervención psicológica clínica pueden clasificarse así: Diagnóstico,

tratamiento de pacientes basados en las diferentes teorías por ejemplo, la teoría psicoanalítica, las teorías humanistas, las cognitivas, etc.; se dedican también a la investigación, que puede englobar estudios en profundidad sobre la efectividad de un determinado tratamiento o el estudio de un paciente o un caso particular. Se concretan en el desarrollo y fomento de la salud, en la prevención, el tratamiento, la terapia y la rehabilitación.

**La psicología en el área educativa:** La psicología de la educación es entendida por Genovard, Gotzens y Montané (1983) como una disciplina que:

(...) trata del estudio del sujeto que aprende, del proceso de aprendizaje y de las estrategias instruccionales necesarias para que se cumpla el proceso educativo en general. En segundo lugar, trata del análisis sistemático de la dinámica del comportamiento social del alumno, de las características propias de una enseñanza efectiva, propuestas por los programas educativos y del ambiente que constituye la clase (p. 37).

La psicología educativa se encarga del estudio y la intervención de los comportamientos humanos en contextos educativos; procura el desarrollo de las capacidades de aprendizaje de los sujetos implicados: Alumnos, padres y profesores.

Las actividades del psicólogo educativo pueden ser directas, si la intervención es directa sobre el sujeto (individuo, grupo, institución, comunidad) o indirectas, en que la intervención se efectúa a través de agentes educativos (educadores, familias, organización, comunidad, entre otros), mediante procedimientos de formación, asesoramiento, etc.

Entre las funciones de los psicólogos educativos se destacan las siguientes: Intervención en el contexto escolar, en las necesidades educativas del alumno, la orientación vocacional,

formación, asesoramiento familiar e intervención socioeducativa.

**La psicología en el área social:** La psicología social en América Latina según Maritza Montero (1994), tuvo sus inicios en la década de los 50 surgiendo conjuntamente con la mayor parte de las escuelas psicológicas y el reconocimiento de la necesidad social de la profesión.

Martín- Baró (1989) define a la psicología social como “el estudio de los problemas psicológicos que median las interacciones sociales de los sujetos en diferentes escenarios” (p. 15).

Pichón-Riviére (citado por Zarzar, 2000) señala que:

La psicología social tiene como objeto “el estudio del desarrollo y transformación de una realidad dialéctica entre formación o estructura social y la fantasía inconsciente del sujeto (...) la relación entre estructura social y configuración del mundo interno del sujeto, relación que es abordada a través de la noción del vínculo” (p. 51).

La psicología social también llamada psicología comunitaria, es definida según Montero (1984) como la:

Rama de la psicología cuyo objeto es el estudio de los factores psicosociales que permiten desarrollar, fomentar y mantener el control y poder que los individuos pueden ejercer sobre su ambiente individual y social para solucionar problemas que los aquejan y lograr cambios en esos ambientes y en la estructura social (p. 390).

En cuanto a las actividades, la psicología social se ocupa de las relaciones entre las personas y de su mutua influencia, de la interacción humana. La psicología social aplicada usa el saber y los métodos psicosociales para resolver los problemas en esas relaciones y para contribuir al bienestar y el desarrollo humano desde su relación con los demás (Sánchez, 2002).

Entre las actividades que se realizan en este campo está la intervención entendida como el conjunto de fenómenos de interés que incluye tanto las interacciones de persona a persona como las relaciones que prevalecen entre los grupos o las sociedades totales. Según Ronald Fisher (Sánchez, 2002), la psicología social interviene en los siguientes niveles de interacción: individual, comunitario, interpersonal, grupal e intergrupal.

La psicología social también se ocupa de la creación de un cuerpo de teorías referente a los fenómenos de influencia, en investigación está focalizada a la obtención de pruebas sobre fenómenos sociales, mediante procedimientos reconocidos objetivamente que permitan un acopio sistematizado de datos (Hollander, 1968).

Las funciones principales de la psicología social, se refieren a la intervención tanto a nivel individual como grupal entendiendo los fenómenos sociales como complejos y multifacéticos presentes en las diferentes áreas en que interactúan los individuos.

**La psicología en el área organizacional.** La denominación de la psicología aplicada a las organizaciones ha trascendido a diferentes denominaciones como psicología industrial, psicología ocupacional o psicología laboral y organizativa. Aunque la terminología pueda variar y los intereses de cada una sean los mismos, se denomina a partir de 1970 esta área de la psicología como psicología organizacional.

Muchinsky (2002) se refiere a una psicología industrial u organizacional (I/O) cuando dice:

El psicólogo I/O se ocupa de la conducta en situaciones laborales. La psicología I/O tiene dos facetas: La científica y la práctica. La psicología I/O es un campo de legítimo de investigación científica, com-

prometido con el conocimiento sobre las personas en el trabajo (...) La otra faceta de la psicología I/O, el aspecto profesional, se ocupa de la aplicación de conocimientos para resolver problemas reales en el mundo laboral (p. 5).

Estas definiciones parten de un concepto básico de la psicología: El estudio de la conducta humana, en particular, del individuo en una organización. Según lo anterior, esta rama de la psicología estudia no solo al individuo en un entorno laboral sino que se ocupa de las relaciones del individuo con los demás al interior de la organización, de las características de los empleados, las dinámicas de los grupos, de los efectos psicológicos de factores laborales que se dan en una organización (Muchinsky, 2002).

En las últimas dos décadas en este campo de la psicología se han estudiado las competencias laborales, Rábago (2010) señala como:

Las organizaciones empresariales que son hoy en día más exitosas, y probablemente las que logran seguir siéndolo en el futuro, tienen como denominador común prestar mucha atención a las personas que en ellas trabajan y a sus resultados, no tanto a puestos de trabajo, estructuras y funciones; y lo están haciendo apoyándose en el concepto de competencias (p. 12).

Diversos autores han definido las competencias en diferentes escenarios; entre las definiciones sobre competencias se encuentra la del proyecto Tunig en su informe final para América Latina, donde la define como:

Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, tanto específicas como transversales, que debe reunir un titulado para satisfacer plenamente las exigencias de los contextos sociales (...) Las competencias son las capacidades que la persona desarrolla en forma gradual y a lo largo de todo el proceso educativo y son evaluadas en diferentes etapas. Pueden estar divididas en competencias relacionadas con la formación

profesional en general (competencias genéricas) y con un área de conocimiento (específicas de un campo de estudio) (Beneitone, Esquetine, González, Marty, Siufi & Wagenaar, 2007).

Cascantes (2003) cita algunos teóricos tales como Rodríguez y Feliú, que definen las competencias como los “conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad”, y a Ansorena Cao quien la define como “una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable” (p. 5).

Por su parte Boyatzis, (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2006), define la competencia laboral como una característica subyacente de una persona que puede ser un motivo, un rasgo, una habilidad, un aspecto de su imagen personal o de su rol social o un cuerpo de conocimientos que usa.

En cuanto a las funciones del psicólogo Organizacional, según la SIOP (Society for Industrial - Organizacional Psychology, 2006), la psicología organizacional desarrolla y aplica las técnicas psicológicas en una organización a la administración del personal, a la dirección y a los problemas del mercadeo; interviene en diferentes procesos como: Selección de personal, capacitación, gestión por competencias, evaluación y diagnóstico de cultura y clima organizacional, asesoría y consultoría individual y empresarial.

## Método

Esta es una investigación cuantitativa, no experimental, transversal, con un alcance descriptivo-correlacional. Este estudio se realizó con una muestra probabilística a través de un muestreo

aleatorio simple y conformada por psicólogos ubicados en la ciudad de Medellín. Para el período del 2008 la muestra fue de 297 psicólogos vinculados laboralmente; en el segundo período, el 2010, la muestra fue de 100 psicólogos graduados en UPB Medellín en los años de 2007, 2008 y 2009. Para el estudio del 2008 se diseñó un cuestionario con preguntas que daba cuenta de las variables elegidas; en el segundo período, el 2010, se conservó el cuestionario realizado en el primer estudio, pero se le agregó el desempeño en alguna labor académica, actividades de impacto e intereses en postgrado, y se suprimió la indagación sobre competencias laborales.

En cuanto a las actividades profesionales del psicólogo se consideraron aquellas que menciona la Ley 1090 de 2006 anteriormente citada, que reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia y el código Deontológico y Bioético.

En el primer período el cuestionario se envió vía electrónica y se hizo seguimiento telefónico; en el segundo período, el instrumento se ubicó en la página web en [www.encuestafacil.com](http://www.encuestafacil.com), la cual permitió hacer un seguimiento en tiempo real de la respuesta que se obtenía. Los psicólogos recibían una invitación para el ingreso a la página web para diligenciar el cuestionario y se complementó con un seguimiento telefónico.

## VARIABLES

- Demográficas: género, año de graduación, universidad otros estudios.
- Tipo de empresa (referido a la propiedad de capital): Pública, privada, ONG, independiente.
- Sector de empresa (actividad principal a la que se dedica): Comercial, manufacturera, servicios, educativa y salud.
- Condiciones laborales (acuerdos entre el empleador y el trabajador): Tipos de contrato y rangos salariales.

- Campo de desempeño (posibilidades de desarrollo y ejercicio profesional): Clínico, organizacional, educativo, social, jurídico, deportivo, neuropsicológico.
- Actividades (La realizada de acuerdo al cargo que está desempeñando): Diagnósticos, evaluación, terapia individual, terapia grupal, capacitación y/o formación formal y no formal, asesoría y consultoría individual, asesoría y consultoría empresarial y/o social, peritazgo, participación en proyectos de investigación, diseño y/o ejecución de programas, selección de personal, visitas domiciliarias, programas para la intervención social y cooperación internacional.
- Competencias (conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para un excelente desempeño profesional): Capacidad de análisis y síntesis, aplicación de los conocimientos en la práctica, comunicación oral y escrita, compromiso ético, capacidad de ser solidario y comprometido con la realidad y las necesidades de la sociedad, habilidad de trabajo en equipo, creatividad e innovación, capacidad de liderazgo, de toma de decisiones, de planeación y gestión en el tiempo, tolerancia al estrés.

## Resultados

**Tabla 1.** Datos sociodemográficos

Género	Período1 %	Período 2 %	Período 1 No.	Período 2 No.
Femenino	84.18	78.00	250	78
Masculino	15.82	22.00	47	22

Fuente: Los autores

En esta tabla se muestran los datos generales que caracterizaron la muestra durante los dos períodos en los que se realizó el estudio. Se mantiene la tendencia de ser la psicología una opción con mayor preferencia del género femenino más que del masculino, a pesar de que en el segundo período se detecta un aumento en el género masculino de 15.82% a 22%.



**Tabla 2.** Datos del sector de las empresas de vinculación de los psicólogos encuestados

Variables	Período 1 %	Período 2 %	Período 1 No.	Período 2 No.
Educativo	51.7	17.64	154	17
Servicios	18.71	58.82	56	59
Salud	10.88	3.92	32	4
Comercial	9.52	9.8	28	10
Manufacturero	3.74	9.8	11	10
Otros	5.44	0	16	0

Fuente: Los autores

En la tabla 2 se muestran los datos del sector de las empresas de vinculación de los psicólogos. El sector servicio en el segundo período, se destaca como empleador de psicólogos, el incremento es sustancial (58.82%), respecto al primer período (18.71%), en cambio el sector educativo pierde el lugar de primer empleador que tenía en el primer período (51.7%) y pasa en el segundo a un porcentaje inferior a la mitad del que tenía (15.64%), así mismo en el sector salud es notoria la reducción de posibilidades de vinculación a pesar de que la clínica como campo de ejercicio es el segundo más demandado por los egresados de este período, después del campo organizacional. Como dato significativo es importante señalar el incremento de la vinculación en el sector manufacturero.

**Tabla 3.** Condiciones laborales, tipos de contratos

Tipos de Contratos	Período 1 %	Período 2 %	Período 1 No.	Período 2 No.
Tiempo completo a término definido	43.73	15.0	130	15
Tiempo completo a término indefinido	28.47	20.0	85	20
Prestación de servicios	12.54	19.0	37	19
Medio tiempo-término definido	6.44	1.0	19	1
Medio tiempo-término indefinido	3.05	1.0	10	
Independiente	3.73	6.0	11	1
No responde	1.67	38.0	5	6

Fuente: Los autores

En la tabla 3 se muestran las condiciones laborales de los psicólogos en cuanto a los tipos de contratación.

Con respecto a la contratación en el primer período, el porcentaje más alto se encuentra en los contratos de tiempo completo a término definido (43.73%), en el segundo período el más alto es tiempo completo a término indefinido (20%), seguido muy de cerca la prestación de servicios (19%). En los contratos de medio tiempo se observa una variación proporcional, ya que en el primer período se veía que los contratos de medio tiempo a términos definido duplicaban a los contratos de medio tiempo a término indefinido, en cambio en el segundo período están en igual proporción. En el segundo período se incrementan los contratos por prestación de servicios al 19% frente al 12.54% alcanzado en el primer período, mostrando que quedan a una unidad porcentual de la cifra alcanzada por los contratos de tiempo completo a término indefinido (20%). Esto quiere decir que cada vez toma más fuerza el trabajo independiente, lo cual puede implicar una mayor inestabilidad laboral.

Se podría decir también que entre un período y otro los psicólogos han perdido estabilidad laboral, si se consideran los contratos a término indefinido como uno de sus indicadores. Quizás también sea una de las razones para que la opción de trabajo independiente que no es contemplada por muchos psicólogos en el primer período (3.73%), sea en cambio en el segundo, una opción interesante considerando las proporciones (6%); esta es una posibilidad de ejercer la psicología en diferentes campos, y una opción bien interesante frente a la crisis laboral, por medio de la consulta clínica, asesoría y consultoría en centros que congreguen diferentes servicios de psicología, y que no exige una vinculación laboral.

El hecho que en el segundo período el 38% no responda sobre el tipo de contratación, indica que no tienen ningún tipo de contrato ó que están desempleado y, entonces, que la tasa de desempleo de los psicólogos es muy alta. En este aspecto no puede hacerse la comparación con el primer período, porque todos los entrevistados en él eran empleados de alguna entidad.



**Tabla 4.** Condiciones laborales, rango salarial

Rango Salarial	Período 1		Período 2			
	%	No.	%	No.		
1	Menos de \$ 850.000 (menos de 459 USD)	0.25	1	Menos de \$ 993.000 (menos de 536 USD)	7.0	7
2	\$ 851.000 - \$ 1.300.000 (459-702 USD)	41.15	122	\$ 993.000 - \$ 1.500.000 (536-810 USD)	25.0	25
3	\$ 1.301.000 - \$ 1.700.000 (703-919 USD)	21.08	63	\$ 1.501.000 - \$ 1.900.000 (811-1027 USD)	13.0	13
4	\$ 1.701.000 - \$ 2.100.000 (920-1135 USD)	18.13	54	\$ 1.901.000 - \$ 2.300.000 (1028 - 1243 USD)	7.0	7
5	\$ 2.101.000 - \$ 2.700.000 (de 1.136 - 1.459 USD)	8.79	26	\$ 2.301.000 - \$ 2.900.000 (de 1244 - 1.567 USD)	8.0	8
6	Más de \$ 2.700.000 (más de 1.459 USD)	1.58	31	Más de \$ 2.900.000 (más de 1.567 USD)	4.0	4
7	No responde	0	0	No responde	36.0	36

Fuente: Los autores

En la tabla 4 se muestran los datos sobre las condiciones laborales y los rangos salariales. Los rangos salariales sufren una pequeña variación de un período a otro, se observa como en el segundo período un 7% de los profesionales encuestados a diferencia del primero que fue 0.25%, han aceptado trabajos cuyo salario es menor al tope mínimo que estipula el Observatorio Laboral del Ministerio de Educación de Colombia M.E.N. (2010).

En el primer período, el mayor porcentaje (41.15%) de psicólogos se ubicaban en un rango salarial de \$851.000-\$1.300.000 (459-702 USD), en el segundo periodo, el mayor porcentaje de los que respondieron la encuesta esta entre \$ 993.000 - \$ 1.500.000 (536-810 USD). Lo que quiere decir que el salario de la mayoría de psicólogos encuestados se ubica en el segundo de los 7 rangos señalados, siendo estos calculados de menor a mayor cuantía. Según datos del Observatorio Laboral del M.E.N. (2010), los graduados universitarios reciben un salario promedio de \$1.444.180 (802 USD), quiere esto decir que el salario de los psicólogos está en el promedio del rango salarial del resto de profesionales. Enfatiza este Observatorio también, como los ingresos

de los profesionales aumentan a medida que aumenta el tiempo desde su graduación. Mientras que un graduado del año 2001 ganaba en el año 2009 un promedio de \$2.052.025 (1.140 USD), un graduado del año 2008 ganaba \$1.619.825 (899 USD). Esto pone de relieve que es importante la experiencia laboral como determinante del nivel salarial de los profesionales.

**Tabla 5.** Campo de desempeño

	Período 1	Período 2	Período 1	Período 2
	%	%	No.	No.
<b>Organizacional</b>	42.38	33.0	126	33
<b>Educativo</b>	36.75	12.0	110	12
<b>Clínico</b>	13.58	21.0	40	21
<b>Social</b>	2.69	13.0	8	13
<b>Deportivo</b>	0	1.0	0	1
<b>Jurídico</b>	0.33	2.0	1	2
<b>Neuropsicología</b>	0.0	0.0	0	0
<b>No responde</b>	0.0	18.0	0	18

Fuente: Los autores

En el primer y segundo período, los campos de mayor empleabilidad para los psicólogos son el organizacional con 42.38% en el primero y con 33% en el segundo, educativo 36.75% en el primero y con 12% en el segundo, y en el clínico 13.58% en el primero y con 21% en el segundo,

**Tabla 6.** Actividades (no excluyentes)

	Período 1 %	Período 2 %	Período 1 No.	Período 2 No.
<b>Evaluación</b>	12.3	11.0	37	11
<b>Diagnóstico clínico</b>	11.98	14.0	36	14
<b>Selección de personal</b>	11.02	30.0	33	30
<b>Diseño y ejecución de programas de prevención y promoción</b>	8.26	14.0	25	14
<b>Terapia individual</b>	8.01	17.0	24	17
<b>Gestión por competencias</b>	4.71	17.0	14	17
<b>Investigación</b>	4.04	11.0	12	11
<b>Diagnóstico organizacional (Clima Organizacional)</b>	4.04	14.0	12	14
<b>Visitas domiciliarias</b>	3.7	16.0	11	16
<b>No responde</b>	0.0	36.0	0	36

Fuente: Los autores

encontrando también en el segundo período, un repunte del campo social (pasa del 2.69% en el primer período al 13% en el segundo), esto puede responder a que entidades estatales como la Alcaldía de Medellín (Colombia) con los programas de “Paz y Reconciliación”, han vinculado gran cantidad de psicólogos, que son contratados por prestación de servicios. Esto coincide con lo que muestra la tabla 3, donde el porcentaje de vinculaciones por este concepto en el segundo período, es de los porcentajes más altos (19%), una variación significativa respecto al primer período.

La cantidad de profesionales que no responde al Campo de desempeño en el segundo período (18%), pone en evidencia su alto índice de desempleo.

Los campos jurídico y deportivo van conquistando muy lentamente un espacio de acción en la ciudad de Medellín (Colombia), lo muestra el leve repunte en el segundo período (2% y 1 % respectivamente), pero además indica que son campos de desempeño poco desarrollados en la ciudad, y que hay que seguir trabajando para motivar el incremento de la demanda en los mismos.

Es llamativo en el segundo período, la reducción del porcentaje en campo educativo respecto al primer período, pasa del 36.75% al 12%, lo que quiere decir que este campo no es el fuerte para el ejercicio profesional de los psicólogos encuestados en el segundo período o que este no es ya el campo que concentra la gran parte de los psicólogos que laboran.

El campo clínico en el primer período ocupa el tercer lugar y en el segundo período ocupa el segundo. Este es uno de los campos más fuertes para el ejercicio profesional del psicólogo, y hay que tener en cuenta a la hora de hacer la lectura que un psicólogo también puede a la vez ejercer simultáneamente en el campo clínico y en otro u otros de los campos, cuya combinación no es conflictiva.

En el primer periodo la actividad que más se realiza es la evaluación (12.3%) seguida del diagnóstico clínico (11.98%) y la selección de personal con 11.02%; en el segundo período se amplía la gama de actividades: Selección de personal (30%), la terapia individual, y gestión por competencias (cada una con 17%), visitas domiciliarias (16%), diagnóstico organizacional, diseño y

ejecución de programas de prevención y promoción, así como el diagnóstico clínico (14% cada una), lo que puede revelar que la necesidad en cuanto a la formación del psicólogo es que sea lo más integral posible; en este segundo período, la selección de personal es la actividad que más realizan los profesionales con casi el doble del porcentaje de las otras actividades que le siguen, se observa además, como ha cobrado importancia en referencia al primer período, actividades como gestión por competencias, diagnóstico institucional (clima organizacional) y visitas domiciliarias.

**Tabla 7.** Educación formal y no formal realizada  
SD: Sin datos

	Período 1	Período 2	Período 1	Período 2
	%	%	No.	No.
Especialización	33%	14%	98	14
Maestría	6%	1%	18	1
Doctorado	0	0	0	0
No formal: Cursos, diplomados	SD	98%	SD	98

Fuente: Los autores

Independiente del número de personas en los dos periodos hay un predominio de la formación postgraduada en especialización. Se destaca la actualización académica en Educación no formal representada en cursos, seminarios y diplomados, que son de alta acogida entre los profesionales. También se destaca que ninguno de los encuestados en el primer y en el segundo período tengan estudios de doctorado, y muy bajo porcentaje de formación en maestrías, esto puede tener explicación de un lado por la poca oferta de doctorados en la ciudad en la época de realización de la investigación, aplicable igualmente para las maestrías, pero también por los costos de esta formación, en contraste con la mayor accesibilidad a cursos cortos y menos costosos como son los de educación no formal, y que puede dejar en claro que no es necesariamente en razón de la falta de interés por un mejor nivel de formación, confirmada por el hecho que en el segundo período se indagó sobre los intereses en cuanto a formación postgraduada,

y se obtuvo como resultado que el 71% (37% en el área organizacional y 34% en el clínico), manifestó interés en realizar un postgrado, y el 61% manifiesta interés en realizar un postgrado específicamente en el nivel de doctorado.

Una variable explorada solo en el primer período es la de las competencias laborales requeridas por los psicólogos en su ejercicio profesional (tabla 8), se presenta aquí por considerarla una información bastante valiosa, aunque no haya posibilidad de comparación entre los dos períodos.

**Tabla 8.** Competencias primer período

	%	No.
Capacidad de síntesis y análisis	12.71%	38
Compromiso ético	11.74%	35
Habilidad de trabajo en equipo	10.94%	32
Comunicación oral y escrita	10.54%	31
Capacidad de aplicar los conocimientos	8.86%	26
Toma de decisiones	7.03%	21
Liderazgo	6.85%	20
Tolerancia al estrés	4.95%	15
Capacidad de planeación y gestión del tiempo	4.58%	14
Aplicación e interpretación de pruebas	4.58%	14
Competencias ciudadanas	3.18%	9
Manejo de técnicas de intervención individual	3.12%	9

Fuente: Los autores

Las competencias señaladas como más necesarias para el ejercicio profesional del psicólogo fueron: La capacidad de análisis y síntesis con un 12.71%, es importante que el compromiso ético haya obtenido un 11.74%, por tanto que sea la segunda competencia más necesaria, seguida por la habilidad de trabajo en equipo (10.94%), comunicación oral y escrita (10.54%). Es muy importante la habilidad de trabajo en equipo y la comunicación oral y escrita en el desempeño profesional de los psicólogos. Este estudio no revela que la tolerancia al estrés tenga que ser muy alta. Sorprende que el manejo de técnicas de intervención individual aparezca en último lugar de importancia, dado esta es una competencia fundamental para cualquier psicólogo, independientemente de su orientación teórica.

## Conclusiones

A partir de estos resultados se pueden sacar unas conclusiones generales que permiten resumir los puntos más relevantes. Con relación a las condiciones laborales de los psicólogos encuestados, se observa que los salarios más altos están ubicados en el campo organizacional, sin embargo se concluye en términos generales, que en gran proporción los psicólogos devengan salarios bajos, y el tipo de contrato no le brinda estabilidad. Además esta puede ser una razón para encontrar un número bajo de psicólogos con estudios de postgrado.

La reducción de las contrataciones en el sector salud que muestra el estudio puede tener como respuesta el aumento de contratación en la modalidad de *outsourcing*, es decir, que la contratación no es directa con la empresa de salud, sino con entidades prestadoras de servicios. No puede desconocerse, al menos en el medio laboral de la ciudad de Medellín, que entre los cambios de contratación laboral aparece el *outsourcing* como una estrategia que algunas empresas utilizan en los procesos de selección de personal, esto permite a los psicólogos tener un acercamiento al empleo que si bien no es el de estar vinculado a una empresa, les permite ejercer su profesión y lograr algunos ingresos.

Se puede decir también que entre un período y otro los psicólogos han perdido estabilidad laboral, si se consideran los contratos a término indefinido como uno de sus indicadores. Quizás también sea una de las razones para que la opción de trabajo independiente que no es contemplada por muchos psicólogos en el primer período, sea en cambio en el segundo, una opción interesante considerando las proporciones; es sabido que esta es una posibilidad de ejercer la psicología en diferentes campos, por medio de la consulta clínica, asesoría y consultoría en centros que congreguen diferentes servicios de la psicología, etc.

Que en el segundo período el 38% no responde sobre el tipo de contratación, indica que no tienen ningún tipo de contrato o que están desempleados y, entonces, que la tasa de desempleo de los psicólogos es muy alta. En este aspecto no puede hacerse la comparación con el primer período, porque todos los entrevistados en él eran empleados de alguna entidad. Sin embargo según cifras reveladas en agosto 3 de 2011 por el Ministerio de Educación Nacional, M.E.N. (Rivera, 2011) el 80% de las personas que se graduaron en 2009, en 2010 ya estaban vinculadas en el sector formal. Esto puede señalar que las condiciones de oferta de trabajo hayan mejorado.

Los dos períodos indican que los campos tradicionales del ejercicio de la psicología como son el organizacional, el clínico y educativo son los de mayor ejercicio en Medellín, en cambio los campos deportivo y jurídico en esta ciudad no reportan gran impacto entre un período y otro de la investigación. Se encuentra en el segundo período, un repunte del campo social, esto puede responder a que las entidades estatales como la Alcaldía de Medellín (Colombia) con programas como “Paz y Reconciliación”, han vinculado gran cantidad de psicólogos, los cuales son contratados por prestación de servicios, que además coincide con lo que muestra los tipos de contrato de los psicólogos, donde el porcentaje de vinculaciones por este concepto en el segundo período, es de los más altos, con una variación significativa respecto al primer período.

En ambos períodos, las actividades realizadas por los psicólogos están articuladas al ejercicio de los dos campos con mayor demanda (organizacional y clínico), pero sorprende que en las competencias requeridas por este profesional, el manejo de técnicas de intervención individual haya sido el de menor porcentaje, lo que parece entonces contradictorio, porque en el campo clínico es fundamental este tipo de competencia.

Existe una relación entre los campos ocupacionales y las actividades que desempeñan los psicólogos. Se concluye que cada campo tiene actividades específicas de mayor desempeño diario, sin excluir otras de menor recurrencia.

En cuanto a las actividades que realiza el psicólogo, los porcentajes más significativos son para la evaluación, el diagnóstico clínico, la selección de personal, y el diseño y ejecución de programas de prevención y promoción. Es significativo que en el segundo período el diagnóstico organizacional y las visitas domiciliarias tengan un incremento con respecto al primer período.

Se puede concluir que entre las competencias laborales más necesarias para todo psicólogo, independientemente de su campo laboral, son: Capacidad de análisis y síntesis, habilidad de trabajo en equipo, comunicación oral y escrita, compromiso ético y capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Queda claro con este estudio la importancia de la formación integral para el psicólogo.

Llama la atención de manera favorable que el compromiso ético sea la segunda competencia

con mayor porcentaje, pues impacta todos los procedimientos que el psicólogo realiza, independientemente del campo de ejercicio, además las implicaciones que su acción profesional tiene exigen unos sólidos parámetros en términos éticos para que su labor sea ajustada, no solo al Código Deontológico y Bioético del ejercicio de la psicología, sino también al compromiso social que su labor exige.

Se concluye que los psicólogos aspiran a mejores niveles de formación académica, pues en un alto porcentaje desean formarse en el nivel de doctorado, y las áreas de formación que prefieren son la organizacional y la clínica.

El observatorio laboral es una fuente de información que arroja una variedad de datos para establecer la relación entre el medio de la educación superior y el de la inserción laboral. Además es una información importante para las instituciones de educación superior, específicamente para los programas académicos, en sus procesos de autoevaluación y acciones de mejoramiento, y para los profesionales, es un referente para orientar decisiones referidas a formación postgraduada y condiciones laborales.

## Referencias

- Benitone, P., Esquetine, C., González, J., Marty, M., Siufi, G., & Wagenaar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Informe Final- Proyecto Tuning-América Latina 2004-2007*. En: [http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com\\_ocman&Itemid=191&task=view\\_category&catid=22&order=dmdate\\_published&ascdesc=DESC](http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_ocman&Itemid=191&task=view_category&catid=22&order=dmdate_published&ascdesc=DESC)
- Bernstein, D., & Nietzzel, M. (1995). *Introducción a la psicología clínica*. México: Mc Graw-Hill.
- Cascantes, W. (2003). Apuntes sobre la utilidad de un modelo de competencias aplicado a los puestos de dirección en la universidad pública costarricense. *Revista electrónica "Actualidades investigativas en educación, 3 (1)*, pp.1-22.
- Colegio Colombiano de Psicólogos. (2009). *Deontología y bioética del ejercicio de la psicología en Colombia*. Bogotá: Javegraf.
- Foucault, M. (1997). *El nacimiento de la clínica*. México: Siglo XXI.
- Genovard, R., Gotzens, B., & Montané, C. (1983). *Psicología de la educación: Una nueva perspectiva interdisciplinaria*. Barcelona: CEAC.
- Herrera, R., Osorio, A., Ossa de la, K., Quiroz, E., Ramírez, C., Vellilla, R., & Sánchez, A. (2008). *Observatorio Laboral de Psicología. Ciudad de Medellín*. (Trabajo de grado inédito de pregrado). Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia.



- Hollander, E. (1968). *Principios y métodos de psicología social*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Martín-Baró, I. (1989). *Sistema, grupo y poder*. El Salvador: UCA editores.
- Montero, M. (1984). La psicología comunitaria: Orígenes, principios y fundamentos teóricos. *Revista Latinoamérica de Psicología*, 16 (3), pp. 387-400.
- Montero, M. (1994). La psicología social en América Latina. *Anthropos*, 156, pp. 17-23.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo* (6<sup>a</sup>. ed). México: Thomson.
- Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2010). En: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-195067.html>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2006). Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento humano: Convergencias y desafíos. En: [http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/vargas/conv\\_des/i.htm](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/vargas/conv_des/i.htm)

- Rábago, E. (2010). *Gestión por competencias*. España: Netbiblo.
- Rivera, D. (2011). Graduados sí salen a trabajar. *El Colombiano*, (párrafo 1). En: [http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/G/graduados\\_si\\_salien\\_a\\_trabajar/graduados\\_si\\_salien\\_a\\_trabajar.asp](http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/G/graduados_si_salien_a_trabajar/graduados_si_salien_a_trabajar.asp)
- Sánchez, A. (2002). *Psicología social aplicada*. Madrid: Prentice Hall.
- Sistema Nacional de Investigadores SNI. (2011). En: [http://www.sni.org.uy/buscador\\_sni/exportador/ExportarPdf?hash=c1934699c239c6af8106ec40ab44a86b](http://www.sni.org.uy/buscador_sni/exportador/ExportarPdf?hash=c1934699c239c6af8106ec40ab44a86b)
- Trull, T., & Phares, E. (2003). *Psicología clínica: conceptos, métodos y aspectos prácticos de la profesión* (6ª. ed). México: Thomson Learning.
- Zarzar, C. (2000). *La didáctica grupal*. México: Progreso, S. A. de C.V.