



Revista Costarricense de Psicología

ISSN: 0257-1439

editorial@rcps-cr.org

Colegio Profesional de Psicólogos de
Costa Rica
Costa Rica

Sibaja-Molina, Johanna; Prado-Calderón, Jorge Esteban; Vindas-González, Adriana
Análisis de la demanda laboral de profesionales en Psicología en Costa Rica durante el
periodo 2012-2014

Revista Costarricense de Psicología, vol. 35, núm. 1, enero-junio, 2016, pp. 47-65
Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica
San José, Costa Rica

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476754917007>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Análisis de la demanda laboral de profesionales en Psicología en Costa Rica durante el periodo 2012-2014

Analysis of labor demand for Psychology professionals in Costa Rica during the period 2012-2014

Johanna Sibaja-Molina, Jorge Esteban Prado-Calderón
y Adriana Vindas-González

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Resumen

El tema de las condiciones y la demanda laboral en el campo de la Psicología ha sido objeto de varias investigaciones. En Costa Rica, tanto el Consejo Nacional de Rectores como otros grupos de investigación, han indagado acerca del tema. En este artículo se presentan los resultados de un análisis documental que tuvo como objetivo explorar las características recientes de la demanda de profesionales en Psicología en Costa Rica (e.g. número de puestos vacantes por año y requisitos solicitados). Para ello, se analizaron 1558 vacantes divulgadas por la Escuela de Psicología de la Universidad de Costa Rica en el periodo 2012-2014. Se encontró una tendencia decreciente en las vacantes anuales y un predominio de los puestos correspondientes al área de Psicología Laboral (64.6%), a la empresa privada (47.5%) y localizados en la provincia de San José (41.0%). En la mayor parte de las vacantes (63.5%), se exigió entre uno y cinco años de experiencia. Lo más solicitado fue tres años (21.1%). En casi la mitad de los puestos (45.6%), se requirió el idioma inglés. Otros requisitos importantes fueron el dominio de programas informáticos (35.2%), programas de ofimática (27.7%), ser miembro del Colegio Profesional de Psicólogos (16.0%), el uso de hojas de cálculo (10.6%) y el manejo de pruebas psicológicas (7.4%). Finalmente, presentamos algunos de los requisitos solicitados más frecuentemente, segregados según área de la Psicología en la que se ubica la vacante, y desarrollamos algunas consideraciones sobre los resultados de este estudio.

Palabras clave: mercado de trabajo, oportunidades de empleo, estadísticas de empleo, situación laboral, trabajo, empleo, Psicología, Costa Rica.

Johanna Sibaja-Molina, Jorge Esteban Prado-Calderón y Adriana Vindas González, Universidad de Costa Rica, Costa Rica.

La correspondencia en relación con este artículo se dirige a Johanna Sibaja-Molina, dirección electrónica: johanna.sibajamolina@ucr.ac.cr



Abstract

The issue of working conditions and labor demand in the field of Psychology has been the subject of several investigations. In Costa Rica, the National Council of Rectors and other research groups have inquired into this issue. In this article we present the results of a documentary analysis aimed at exploring the latest features of labor demand for professionals in Psychology in Costa Rica (e.g., number of vacant posts per year and prerequisites). For this purpose, 1558 vacant posts reported by the Psychology Department at the University of Costa Rica in the period 2012-2014 were analyzed. We found a decreasing trend in job offers, and a predominance of vacant posts in industrial and organizational areas (64.6%), in private companies (47.5%), and located in the province of San José (41.0%). Most vacant posts (63.5%) required between one and five years of experience, with three years being the most common prerequisite (21.1%). In about half of the vacant posts (45.6%) English language was a requisite. Some other important requirements were software (35.2%) or office software (27.7%) knowledge, membership in the Costa Rican College of Psychologists (16.0%), spreadsheet management (10.6%) and psychological testing management (7.4%). Finally, we present some of the most frequently requested requirements, segregated by area of Psychology in which the vacant post is located, and we conclude with some considerations on the results of this study.

Keywords: Labor market, Employment opportunities, Employment statistics, Employment status, Labor, Employment, Psychology, Costa Rica.

Las condiciones laborales en la Psicología han sido motivo de preocupación en diversas partes del mundo. Los países de habla hispana como España (Hernández-Gordillo, 1982) y México (Millan-Benítez, 1982); por ejemplo, han venido hablando de “crisis” laboral en la disciplina desde, por lo menos 1982, mientras que en Chile, ante la privatización de la educación, se han realizado varios estudios que indican porcentaje de desempleo en el gremio que van del 8.4% al 23.05% (Giavelli-Iturriaga, 2012; Linn, 2007), lo que ha llevado a describir la situación como de empleo “precario”.

Ante este escenario, se plantea el papel de las universidades como instituciones que faciliten una formación profesional capaz de adaptarse y actuar con eficiencia ante los nuevos cambios organizacionales del trabajo, sin que ello vaya en detrimento del objetivo humanista, científico y de vocación social (Huertas-González, Valenzuela & Rodríguez-Llanes, 2007). En Argentina, por ejemplo, se ha señalado el desequilibrio entre los procesos de educación superior y el mundo laboral (Benatuil & Laurito, 2009), por lo que se impulsan dispositivos para permitir a los y las estudiantes adquirir nuevas competencias que los preparen para la inserción laboral, tal como las prácticas profesionales (Benatuil & Laurito, 2015).

En Costa Rica, la preocupación sobre las condiciones laborales de las personas profesionales en Psicología ha sido un tema de larga data. Desde 1978, en un estudio sobre mercado de trabajo el Consejo Nacional de Rectores (CONARE), se planteaba que la diferencia entre oferta y demanda de profesionales en Psicología implicaría en los años siguientes “un serio problema de empleo” (p. 42). Algún tiempo después, con base en dos encuestas al gremio, Campos-Santelices (1986) argumentaba que el incremento acelerado de profesionales en el área pondría en peligro las condiciones de empleo para las nuevas generaciones.

Ensayos posteriores continuaron reflexionando sobre el tema con base en los estudios mencionados e integrando el contexto nacional e internacional. Flores-Mora y Salas-Calvo (1991) exponían que si bien el Estado continuaba siendo el empleador del 80% de los psicólogos y psicólogas, los espacios laborales ya estaban saturados. Por su parte, Cordero-Cordero y Salas-Calvo (2003) planteaban claramente la dinámica de la situación: las políticas neoliberales continuaban reduciendo los puestos de trabajo en el Estado, mientras que, al comercializar la educación, producían una sobreoferta de profesionales en áreas como la Psicología que podría derivar en una “crisis”.

Si bien, trabajos como los anteriores tuvieron un claro sustento en estudios empíricos, más recientemente la discusión sobre el tema se tornó amarillista. Así, en el 2014, se divulgó una serie de reportajes periodísticos (Alvarado-Leiva, 2014) con base en evidencia anecdótica (casos particulares) e interpretaciones tendenciosas de las estadísticas del CONARE, en los que se llegó a afirmar que la Psicología era una de las tres carreras más saturadas del mercado laboral. Dicho amarillismo se divulgó, incluso, mediante un comunicado oficial del Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica (CPPCR, 2011) en el que se indicaba que “la Psicología es una de las carreras más saturadas del mercado laboral costarricense” (p. 1).

A diferencia de esta tendencia amarillista, consideramos que cualquier discusión sobre condiciones laborales en Psicología debería basarse en la reflexión sistemática sobre la información disponible. Al respecto, existen dos tipos de evidencia: (a) la evolución en la cantidad de carreras y personas colegiadas y (b) los estudios sobre condiciones laborales y demanda laboral de profesionales.

Respecto al primer tipo de evidencia, se ha observado un incremento desproporcionado en la cantidad de carreras y profesionales de Psicología en Costa Rica. Como lo exponen Villalobos-Pérez, Junge, Monge-Salazar y Vargas-Fallas (2015), hasta 1981, Costa Rica contaba con un solo programa de estudios en Psicología (impartido por la Universidad de Costa Rica [UCR]), mientras que para el 2012 se llegó a 19 carreras, incluyendo grado y posgrado. Asimismo, del año 2000 al 2015 se han incorporado al CPPCR un total de 7194 nuevos profesionales, para un promedio de 450 profesionales por año (I. Coto-Garro, comunicación personal, 28 de enero de 2016).

Como lo plantean los estudios antecedentes, si se toma en consideración este aumento en la oferta, sería razonable inferir que de no presentarse el mismo aumento en la demanda esto se vería reflejado en el segundo tipo de evidencias: los estudios sobre condiciones laborales y la demanda de profesionales. En la Tabla 1 se resumen los estudios sobre condiciones laborales disponibles en Costa Rica, muchos de ellos realizados por el CONARE a partir de cohortes de personas graduadas o profesionales en Psicología.

J. SIBAJA-MOLINA, J. PRADO-CALDERÓN Y A. VINDAS-GONZÁLEZ

Tabla 1

Resumen de resultados de encuestas nacionales de condiciones laborales en Psicología

Estudio	Población	Muestra	% Lab.	% Des.	% LSP	Satisfacción con el trabajo (del 1 al 5)
CONARE (1978)	Graduados hasta la fecha	187		0.00		
Campos-Santelices (1986)	Colegiados hasta la fecha	227	92.7		74.0	
CONARE (1989)	Graduados en 1986	42	93.8			4.1
CONARE (1993)	Graduados en 1990	38	89.5			4.3
CONARE (1997b)	Graduados en 1995	25	88.0	4.4		4.4
CONARE (2001b)	Graduados en 1998	35	70.6	2.9		4.2
CONARE (2004b)	Graduados en 2001	32	96.9	3.1		4.2
CONARE (2012b)	Graduados en 2000 - 2007	211	89.6	3.1	47.8	4.3
CONARE (2015)	Graduados en 2008 - 2010	241	90.9	5.5	43.3	4.1
Hernández-Méndez y Ulloa-Sánchez (2014)	Graduados UCR en 2008 - 2010	126	90.5	2.6	60.6	3.8

Nota: % Lab.= Porcentaje que labora; % Des. = Porcentaje de Desempleo; % LSP = Porcentaje que labora en el sector público. Para la mayor parte de los estudios, se presentan solamente las estadísticas de personas colegiadas o con la licenciatura, no de bachilleres. Esto fue imposible en el caso de los últimos dos estudios de CONARE (2012b, 2015), porque no reportaron los resultados por grado académico, lo que implica que la estadísticas incluían bachilleres.

Tabla 2

Resumen de estudios del CONARE sobre demanda de profesionales en Psicología

Estudio	Año	Vacantes	Requisito solicitado (% de vacantes)					
			Años de experiencia				Inglés	Posgrado
			1	2	3 a 5	> 5		
CONARE (1995)	1994	21	0.0	4.8	9.5	0.0	-	4.8
CONARE (1996)	1995	16	6.0	6.0	0.0	0.0	19.0	6.3
CONARE (1997a)	1996	18	0.0	28.0	22.0	0.0	39.0	5.6
CONARE (1998)	1997	16	6.3	31.3	12.5	0.0	12.5	0.0
CONARE (1999)	1998	12	8.3	33.3	16.7	0.0	25.0	8.3
CONARE (2000)	1999	17	5.9	17.6	11.8	0.0	17.6	17.6
CONARE (2001a)	2000	27	7.4	25.9	25.9	3.7	25.9	3.7
CONARE (2004a)	2003	35	11.4	17.1	22.9	2.9	37.1	0.0
CONARE (2006)	2005	51	5.9	19.6	31.4	2.0	27.5	3.9
CONARE (2008)	2007	65	29.2	15.4	38.5	0.0	41.5	4.6
CONARE (2010)	2009	41	24.4	17.1	43.9	0.0	56.1	22.0
CONARE (2012a)	2011	38	26.3	15.8	42.1	2.6	42.1	5.3
CONARE (2014)	2013	38	28.9	21.1	23.7	0.0	7.9	0.0

Como se observa en los datos de la Tabla 1, el desempleo en Psicología nunca ha sobrepasado el 5.5%, la satisfacción con el trabajo ha rondado entre 4.1 y 4.4 (en una escala del 1 al 5 donde a mayor puntaje, mayor satisfacción), mientras que el porcentaje de puestos en el sector público ha disminuido del 74% (Campos-Santelices, 1986) al 43.3% (CONARE, 2015); de estas estadísticas, solo la última reflejaría un posible deterioro en las condiciones laborales. Sin embargo, el segundo tipo de estudios realizados por el CONARE sugiere un panorama menos alentador. En la Tabla 2 se presenta un resumen de los estudios sobre demanda de profesionales en Psicología. Se observa que conforme pasa el tiempo se solicitan más años de experiencia y un mayor dominio del inglés, no se solicita más frecuentemente poseer un título de posgrado, pero el dato más revelador consiste en que la cantidad anual de vacantes no ha aumentado significativamente desde 1994.

¿Cómo es posible que las condiciones laborales no se deterioren si la oferta ha aumentado desproporcionalmente mientras que la demanda no? Sobre ésta y otras preguntas se reflexionó en el curso PS1046 Módulo Procesos de Formación y Ejercicio Profesional de la Psicología en Costa Rica (de ahora en adelante, “Módulo”), impartido en la UCR durante el segundo semestre de 2014. Partiendo de que los estudios de demanda de profesionales realizado por el CONARE utilizan como único insumo las publicaciones de La República y La Nación, en el Módulo se planteó llevar a cabo un estudio de mercado más detallado. Para ello, se coordinó con la Comisión de Evaluación Curricular de la Escuela de Psicología de la UCR a fin de analizar las vacantes divulgadas por esta Comisión durante los años anteriores. La investigación tuvo como objetivo explorar las características recientes de la demanda de profesionales en Psicología en Costa Rica a partir del análisis de vacantes laborales y de algunas de sus características tales como área de la Psicología, sector institucional, ubicación geográfica y requisitos solicitados. Los resultados de los análisis llevados a cabo se presentan a continuación, con lo cual esperamos contribuir al estudio y reflexión sobre la situación laboral del gremio.

Método

Para cumplir con el objetivo se desarrolló un análisis documental de las vacantes laborales divulgadas por la Escuela de Psicología de la UCR durante el periodo 2012-2014.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 1558 vacantes correspondientes al 100% de las oportunidades laborales divulgadas por la Escuela de Psicología de la UCR en los años 2012, 2013 y 2014. Estas vacantes son recolectadas por la Comisión de Evaluación Curricular de la unidad académica mencionada y son divulgadas cada semana o cada quince días por medio de un boletín de correo electrónico. Incluyen las oportunidades laborales extraídas del periódico La Nación (13.5%), tres sitios de internet (empleo.co.cr [53.7%], computrabajo.co.cr [14.4%], empleos.net [5.1%]) y aquellas remitidas directamente por las organizaciones a la Escuela de Psicología (13.2%).

Las vacantes contenidas en este boletín consisten en puestos en los que se solicitan personas con licenciatura o posgrado en Psicología o ciencias sociales; solo se incluyen plazas cuyo requisito es el bachillerato cuando la paga es mayor que la de un licenciado universitario, cuando la vacante corresponde a una empresa estatal o de reconocido prestigio, o cuando la descripción completa está en inglés. Cada

oportunidad laboral enviada por medio de este boletín incluye, de estar disponible, la siguiente información: nombre del puesto, nombre y ubicación de la empresa, requisitos (grados académicos, colegiaturas, experiencia, idiomas, programas, otros), medios de contacto, fuente y fecha. Para esta investigación se adoptaron los mismos criterios de inclusión y exclusión empleados por la Escuela de Psicología para la elaboración del boletín.

Procedimientos

Como ejercicio didáctico dentro del Módulo los y las estudiantes colaboraron en la revisión y la sistematización de las 1558 vacantes correspondientes. Cada vacante fue analizada y codificada con base en 27 variables. Las primeras diez correspondieron a características planteadas de antemano tales como año, mes, nombre del puesto, nombre de la organización, provincia, años de experiencia y nivel de inglés solicitado (básico/intermedio/avanzado). De acuerdo con estas variables, cada vacante fue categorizada en cuanto a sector institucional y área de la Psicología. Las categorías de la variable sector institucional (empresa privada, ONG, autónoma o semiautónoma, gobierno central, gobierno local) fueron tomadas de un estudio reciente del CONARE (Gutiérrez-Coto, Kikut-Valverde, Navarro-Cerdas, Azofeifa-Ureña & Rodríguez-Ramos, 2015) y las organizaciones del sector público fueron categorizadas con base en el listado establecido por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN, 2013). Por su parte, el equipo de investigación definió cuatro categorías de la variable área de la Psicología (laboral, social, educativa y clínica), a las cuales se le sumaron otras dos para clasificar las vacantes que enfatizaban funciones de investigación o docencia más que un área específica de la Psicología (docencia e investigación).

Por último, con base en el análisis de los requisitos más frecuentes, cada vacante fue codificada según 17 variables dicotómicas dependiendo de si el requisito fue solicitado (1) o no (0): dominio del idioma inglés, manejo de algún programa informático, manejo de programas de ofimática (MS Office, LibreOffice, iWork, etc.), incorporación al CPPCR, manejo de hojas de cálculo (MS Excel, Lotus 1-2-3, Numbers, etc.), habilidad en la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas, manejo de programas de recursos humanos (ATS, Exactus ERP, PeopleSoft, SAP, etc.), disponibilidad para viajar dentro del país, tenencia de vehículo propio, conocimiento o experiencia en gestión de proyectos (formación específica, manejo de programas informáticos como MS Project), tenencia de un título de posgrado, conocimientos en estadística, tenencia de licencia de conducir, disponibilidad para viajar fuera del país, dominio del idioma portugués, manejo de programas estadísticos y contar con la habilitación para evaluaciones de idoneidad mental para portar o poseer armas de fuego.

Análisis

La base de datos fue montada en MS Excel (v. 15, para MacOS) y posteriormente exportada y depurada en IBM SPSS Statistics (v. 20, para MacOS), programa con el cual se realizaron los análisis estadísticos. Las estrategias estadísticas contemplaron solamente análisis descriptivos a nivel de distribuciones de frecuencias, tablas cruzadas y medidas de tendencia central.

En primer lugar se analizaron las variables área de la Psicología, sector institucional, ubicación, años de experiencia y nivel de dominio de inglés, a fin de describir las tendencias observadas en las vacantes del período en estudio. Luego de ello, se analizó cuáles requisitos fueron mencionados con mayor frecuencia.

Estas variables son de tipo dicotómico (0 = No mencionado, 1 = Sí mencionado). Todos los análisis fueron, además, segregados por año (2012, 2013, 2014) con el fin de explorar posibles relaciones. Finalmente, en vista de que el predominio de vacantes del área de Psicología laboral (64.6%) podría originar un sesgo en los resultados, se replicaron los análisis excluyendo dichas vacantes a fin de observar contrastes.

Resultados

Cantidad de Vacantes

En la Tabla 3 se muestra con detalle la composición de la muestra. Entre las fechas abordadas se recolectaron y divulgaron un total de 1558 vacantes para un promedio de 44.51 vacantes por mes. Año tras año se observó una tendencia decreciente (656, 511, 391).

Tabla 3

Cantidad y porcentaje de vacantes por área de la Psicología y año

Área	Año						Total (N = 1558)	
	2012		2013		2014			
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Laboral	436	66.5	333	65.2	237	60.6	1006	64.6
Social	91	13.9	72	14.1	39	10.0	202	13.0
Educativa	45	6.9	26	5.1	41	10.5	112	7.2
Docencia	36	5.5	29	5.7	39	10.0	104	6.7
Clínica	24	3.7	26	5.1	16	4.1	66	4.2
Investigación	19	2.9	23	4.5	19	4.9	61	3.9
Otra	5	0.8	2	0.4	0	0.0	7	0.4

Área de la Psicología

La mayor parte de las vacantes divulgadas durante el periodo en estudio pertenecieron al área de Psicología laboral ($n = 1006$, 64.6%). Le siguió con un porcentaje mucho menor el área de Psicología social (13.0%), y con porcentajes menores aun las áreas de Psicología educativa (7.2%), docencia (6.7%), clínica (4.2%) e investigación (3.9%).

Esta preponderancia de la Psicología laboral se mantuvo sin cambios durante los tres años analizados, aunque se observó una leve disminución del año 2012 (66.5%) al 2014 (60.6%). Lo anterior calza con un leve aumento observado en el porcentaje de vacantes correspondientes a docencia e investigación (ver Tabla 3).

Sector Institucional

Como se observa en la quinta columna de la Tabla 4, casi la mitad de las vacantes pertenecieron a la empresa privada (47.5%). Le siguió de lejos el sector de ONG (10.9%) y las entidades autónomas y semiautónomas (6.0%).

El mismo patrón se observó durante los tres años abarcados en esta investigación (columnas 2 a 5), aun cuando se evidenció una tendencia creciente de algunas de las organizaciones a no indicar el nombre de la institución en la divulgación de la vacante. Si se toma en cuenta que esta política de no indicar el nombre de la organización puede ser propia de la empresa privada, el porcentaje de vacantes correspondientes a este sector podría ser de hasta un 78.8%.

En la última columna de la Tabla 4 (MSVPL = Muestra sin vacantes de Psicología laboral) se observa cómo se repartieron las vacantes entre los distintos sectores si se excluyen aquellas pertenecientes a Psicología laboral. Al analizar la información de esta manera, se observa que los tres principales sectores siguen siendo los mismos (empresa privada, ONG y entidades autónomas y semiautónomas). Sin embargo, el porcentaje correspondiente a la empresa privada disminuye, mientras que los correspondientes a los demás sectores aumentan.

Tabla 4

Porcentaje de vacantes por sector institucional y año

Sector	Año			Total (N = 1558)	MSVPL (n = 552)
	2012 (n = 656)	2013 (n = 511)	2014 (n = 391)		
Empresa privada	53.8	42.9	43.0	47.5	34.8
ONG	11.3	11.7	9.2	10.9	27.7
IAOSA	4.9	7.2	6.1	6.0	15.6
Gobierno central	1.7	5.3	0.5	2.6	6.0
Gobierno local	1.2	0.6	0.0	0.7	1.6
Otro	1.1	1.6	0.5	1.1	1.8
Sin nombre	26.1	30.7	40.7	31.3	12.5

Nota: ONG = Organizaciones no gubernamentales; IAOSA = Instituciones autónomas y semiautónomas; MSVPL = Muestra sin vacantes de Psicología laboral.

Ubicación

En lo que respecta a ubicación, la mayor parte de las vacantes se presentaron en la provincia de San José (41.0%), aunque se debe tomar en cuenta que en un gran porcentaje de las ocasiones no se indicó la ubicación del trabajo u organización (31.8%). Luego de San José, la mayor parte de las vacantes pertenecieron a las provincias de Heredia (10.7%) y Alajuela (6.5%).

Nuevamente, esta tendencia se observó en los tres años estudiados, aunque se evidenció un aumento de más del doble en las vacantes ubicadas en la provincia de San José (de 27.6% a 62.4%). Este aumento puede obedecer a que las organizaciones incluyeron, cada vez más, la ubicación de sus vacantes al momento de divulgarlas (ver Tabla 5). Además, si se excluyen del análisis las vacantes en Psicología laboral, se observa que San José y Heredia siguen siendo las provincias preponderantes. Sin embargo, contrario al análisis con la muestra completa, Limón ostenta un mayor porcentaje de vacantes (6.2%) que Alajuela (3.4%).

ANÁLISIS DE LA DEMANDA LABORAL DE PROFESIONALES EN PSICOLOGÍA EN COSTA RICA

Tabla 5
Porcentaje de vacantes por ubicación y año

Provincia	Año			Total (N = 1558)	MSVPL (n = 552)
	2012 (n = 656)	2013 (n = 511)	2014 (n = 391)		
San José	27.6	41.9	62.4	41.0	38.4
Heredia	9.6	12.3	10.2	10.7	7.2
Alajuela	4.6	7.8	7.9	6.5	3.4
Limón	2.4	4.3	3.1	3.2	6.2
Cartago	3.8	2.3	2.0	2.9	3.1
Puntarenas	2.6	1.6	2.0	2.1	2.9
Guanacaste	1.7	1.2	1.3	1.4	2.5
Extranjero	0.5	0.8	0.0	0.4	0.7
Sin ubicación	47.3	27.8	11.0	31.8	35.5

Nota: MSVPL = Muestra sin vacantes de Psicología laboral.

Requisitos frecuentes

Años de experiencia

En todas las vacantes analizadas, se solicitó contar con experiencia. Sin embargo solo en el 66.9% de los casos se indicó una cantidad determinada de años (ver Tabla 6). A nivel general, se observó que en el 63.5% de las vacantes se solicitó contar con entre uno y cinco años de experiencia, aunque el rango llegó hasta los 15 años. La cantidad de años más frecuente fue de tres (21.1%), magnitud que correspondió también a la mediana y muy cercana a la media general ($M = 3.14$).

Estos resultados fueron consistentes en los tres años incluidos en el estudio. Sin embargo, al excluir las vacantes de Psicología laboral, se observó que la moda cambió a dos años de experiencia (16.1%) y que aumentó la cantidad de organizaciones que no indican una cantidad específica de años (47.6%).

Tabla 6
Porcentaje de vacantes por cantidad de años de experiencia y año

Años de experiencia	Año			Total (N = 1558)	MSVPL (n = 552)
	2012 (n = 656)	2013 (n = 511)	2014 (n = 391)		
Uno	9.0	7.8	7.9	8.3	6.0
Dos	20.0	15.3	19.7	18.4	16.1
Tres	20.6	20.2	23.0	21.1	15.4
Cuatro	4.1	4.1	4.6	4.2	1.3
Cinco	9.5	13.7	12.0	11.5	10.3
Seis	0.6	1.4	1.0	1.0	0.9
Siete	0.5	1.2	0.8	0.8	0.5
Ocho	0.6	0.2	1.5	0.7	0.7
Diez	0.8	0.6	1.8	1.0	0.9
Quince	0.0	0.0	0.3	0.1	0.2
No especifica	34.5	35.6	27.4	33.1	47.6
Moda	3	3	3	3	2
Mediana	3	3	3	3	3
Media	2.96	3.22	3.31	3.14	3.21

Nota: MSVPL = Muestra sin vacantes de Psicología laboral.

Inglés

Como se indicará más adelante, el dominio del idioma inglés fue uno de los requisitos más mencionados en las vacantes analizadas (45.6%). Sin embargo, solo en el 41.5% de los casos se señaló un nivel de manejo determinado (ver Tabla 7). El nivel más frecuente fue el dominio avanzado del inglés (34.1%), seguido muy de lejos por el nivel intermedio (6.2%) y el básico (1.2%). Esta tendencia se observó en los tres años analizados, incluso al excluir las vacantes de Psicología laboral, aunque en dicho caso el porcentaje total de vacantes que solicitaron inglés fue mucho menor (26.6%).

ANÁLISIS DE LA DEMANDA LABORAL DE PROFESIONALES EN PSICOLOGÍA EN COSTA RICA

Tabla 7

Porcentaje de vacantes por nivel de inglés y año

Condición	Año			Total (N = 1558)	MSVPL (n = 552)
	2012 (n = 656)	2013 (n = 511)	2014 (n = 391)		
Sí solicita inglés	48.2	40.9	47.3	45.6	26.6
Básico	1.5	1.0	1.0	1.2	1.8
Intermedio	5.2	6.3	7.7	6.2	4.3
Avanzado	36.6	30.3	35.0	34.1	18.1
No especifica nivel	4.9	3.3	3.6	4.0	2.4
No solicita inglés	51.8	59.1	52.7	54.4	73.4

Nota: MSVPL = Muestra sin vacantes de Psicología laboral.

Otros requisitos

Como se observa en la Tabla 8, los requisitos más frecuentes en las vacantes analizadas fueron el dominio del inglés (45.6%), el manejo de programas informáticos (35.2%), el dominio de aplicaciones de ofimática (27.7%), la incorporación al CPPCR (16.0%) y el manejo de hojas de cálculo (10.6%).

Consistentemente, estos requisitos fueron los cinco más frecuentes en los tres años analizados. Al comparar estos años, solo se observó un pequeño aumento en la importancia de las pruebas psicológicas y una leve disminución en la frecuencia de los programas para recursos humanos. Adicionalmente, se observó que el requisito de incorporación al CPPCR aumentó de 14.8% a 21.0%.

Por otra parte, los resultados cambian al excluir las vacantes de Psicología laboral. Se observa que la incorporación al CPPCR pasa a ser el requisito más frecuente y que el manejo de hojas de cálculo deja de ser tan importante y pasa a darle su lugar a otros requisitos tales como el contar con un título de posgrado (9.2%) y tener conocimientos y habilidades en la gestión de proyectos (8.9%).

Tabla 8
Porcentaje de vacantes por requisito y año

Requisito	Año			Total (N = 1558)	MSVPL (n = 552)
	2012 (n = 656)	2013 (n = 511)	2014 (n = 391)		
Idioma inglés	48.2	40.9	47.3	45.6	26.6
Programas informáticos	35.2	34.2	36.6	35.2	27.4
Programas de ofimática	28.4	26.6	27.9	27.7	18.3
Incorporación al CPPCR	14.8	13.9	21.0	16.0	32.2
Hojas de cálculo	11.4	9.0	11.3	10.6	6.7
Pruebas psicológicas	6.6	7.2	9.2	7.4	3.8
Programas de recursos humanos	8.8	6.7	5.6	7.3	0.2
Viajar dentro del país	7.8	5.1	6.6	6.6	7.1
Vehículo propio	5.3	4.3	7.4	5.5	1.6
Gestión de proyectos	5.3	2.5	5.9	4.6	8.9
Título de posgrado	4.4	4.3	5.1	4.6	9.2
Conocimientos en estadística	4.0	4.5	3.1	3.9	7.8
Licencia de conducir	2.3	5.5	3.6	3.7	4.5
Viajar fuera del país	2.4	2.7	2.6	2.6	3.8
Idioma portugués	2.3	2.0	2.0	2.1	0.5
Programas de estadística	1.8	2.9	1.5	2.1	4.9
Habilitación "para armas"	0.6	1.4	3.3	1.5	2.2

Nota: MSVPL = Muestra sin vacantes de Psicología laboral.

Requisitos por área

Se consideró pertinente replicar el análisis de los requisitos segregando la información por área de la Psicología (Tabla 9). En el caso de la Psicología laboral, se observó que los cinco requisitos más frecuentes se mantienen, con excepción de la incorporación al CPPCR, la cual es desplazada por la habilidad en el manejo de programas de recursos humanos. Las vacantes de Psicología social conservan los cinco requisitos de la muestra completa a excepción del manejo de hojas de cálculo, habilidad que es sustituida por la gestión de proyectos. En Psicología educativa, los cinco requisitos más importantes son los mismos que los de la muestra completa, pero la tenencia de un título de posgrado desplaza al manejo de hojas de cálculo. Finalmente, en el área de Psicología clínica, se observa el mismo perfil de requisitos que en Psicología educativa, con excepción de los programas de ofimática que son sustituidos por la importancia del dominio de pruebas psicológicas.

ANÁLISIS DE LA DEMANDA LABORAL DE PROFESIONALES EN PSICOLOGÍA EN COSTA RICA

Tabla 9

Porcentaje de vacantes por requisito y área

Requisito	Área de la Psicología			
	Laboral (n = 1006)	Social (n = 202)	Educativa (n = 112)	Clínica (n = 66)
Idioma inglés	56.0	22.3	34.8	13.6
Programas informáticos	39.6	26.2	26.8	13.6
Programas de ofimática	32.8	19.8	17.0	6.1
Incorporación al CPPCR	7.2	25.7	33.0	68.2
Hojas de cálculo	12.7	8.4	1.8	1.5
Pruebas psicológicas	9.4	1.5	5.4	13.6
Programas de recursos humanos	11.2	0.5	0.0	0.0
Viajar dentro del país	6.4	5.9	5.4	3.0
Vehículo propio	7.6	1.5	2.7	0.0
Gestión de proyectos	2.2	13.9	5.4	0.0
Título de posgrado	2.0	5.4	7.1	9.1
Conocimientos en estadística	1.8	0.5	4.5	1.5
Licencia de conducir	3.2	5.9	1.8	6.1
Viajar fuera del país	1.9	3.0	2.7	0.0
Idioma portugués	3.0	0.0	0.0	4.5
Programas de estadística	0.6	0.0	1.8	1.5
Habilitación "para armas"	1.2	4.0	0.0	3.0

Discusión

Nuestros resultados ofrecen una exploración sobre la demanda laboral en Psicología en Costa Rica. La primera pregunta que se responde es en torno a la cantidad de puestos vacantes que se ofertan, de lo que se contabilizó un total de 1558 vacantes, cuyo promedio es de 44.51 por mes.

A pesar de que iniciamos el proceso investigativo con el supuesto de carencia en plazas vacantes para la población egresada de la carrera de Psicología, los resultados evidencian lo contrario. No obstante, dichas ofertas muestran una tendencia decreciente, aunque esto no es suficiente para sostener la hipótesis de inexistencia de plazas en Psicología.

Ahora bien, según datos del CPPCR, en el año 2012 se colegiaron 614 profesionales; en el 2013, 528 profesionales y en el 2014, 533 profesionales (K. Durán Salazar, comunicación personal, 30 de abril de 2015). Si realizáramos una sumatoria simple, podríamos pensar que la suma total de vacantes resulta insuficiente para los y las postulantes. Además, tomando en cuenta que no todos los graduados se colegian, el número de profesionales por año sería mayor al número de las plazas vacantes divulgadas por los medios analizados.

También, identificamos que el área con mayor demanda es la Psicología laboral. Con menor cantidad de vacantes se ubican aquellas categorizadas en el área de Psicología social, Psicología educativa, docencia, clínica e investigación. Si bien, la Psicología laboral es una de las áreas que muestra mayor demanda en el mercado laboral. Resulta importante señalar que esta tiene alta competición con carreras como Administración de Empresas, Administración con énfasis en Recursos Humanos, Ingeniería Industrial y técnicos afines, debido a sus currículos de formación orientados a la gestión del recurso humano en las organizaciones (Enciso-Forero & Perilla-Toro, 2015). Por ello, personas egresadas de estas carreras también pueden optar por estas vacantes. Ello ofrece muchas veces la ventaja de una formación más especializada en aspectos técnicos relevantes tales como manejo de planillas, vacaciones y derechos laborales.

El sector institucional donde se reportó mayor frecuencia de vacantes fue la empresa privada, seguido de lejos por el sector de ONG y entidades autónomas y semiautónomas. Este dato se mantiene en la línea de lo planteado por Cordero-Cordero y Salas-Calvo (2003), quienes señalaban que el ingreso de profesionales a las ONG, el campo educativo y la Psicología laboral sigue siendo significativa.

Si bien muchas de las vacantes ofertadas no indicaba la ubicación geográfica de estas, el porcentaje que sí lo reportó se concentraba en el Gran Área Metropolitana, sobre todo en San José, situación que se mantuvo en aumento año tras año y que calza con los resultados obtenidos en la encuesta de Hernández-Méndez y Ulloa-Sánchez (2014).

El manejo del idioma inglés muestra ser relevante dentro de los requisitos, porque en casi la mitad de las ofertas laborales se solicitó conocimiento de este y en más de la tercera parte el dominio debía ser avanzado.

Otro de los datos reportados consiste en la experiencia laboral que se solicita, la cual estuvo entre uno y quince años. Lo más solicitado fue de tres años. Este último resultado nos es relevante dado que, dentro de la experiencia del Módulo, constituyó uno de los detonantes de las preocupaciones de los y las estudiantes próximos por egresarse de la carrera. En respuesta a esta y otras de las preocupaciones planteadas respecto al panorama laboral, surgió la propuesta de sistematizar los datos sobre las vacantes que se ofertan en Psicología.

Si bien los y las estudiantes del Módulo no lograron conocer los datos definitivos de este trabajo, sí tuvieron un acercamiento a las tendencias que, al final de los análisis, se corroboraron. Por ejemplo, lograron conocer el listado de requisitos de muchas de las ofertas laborales, y ante ello muchos manifestaron no sentirse preparados si quisiera para aplicar, fuese por carencia de alguno de los requisitos técnicos solicitados o en la mayoría de los casos, por carecer de la experiencia necesaria. En las discusiones sobre el tema se señaló que uno de los mayores problemas respecto a este último requisito consiste en que al egresar de la carrera, muchos carecen de experiencia laboral que sea reconocida por las entidades empleadoras, porque si bien muchos y muchas estudiantes se han desempeñado como asistentes de cursos de la carrera o realizando funciones pertinentes a su formación profesional en otras instancias de la UCR, consideran que esto no se les reconoce como experiencia formal. Ante esto, surge la propuesta de plantear a las oficina de recursos humanos de las universidades, la emisión de constancias que evidencian el tipo de labores que los y las estudiantes desempeñan durante sus asistencias y que ello les favorezca en función de su experiencia laboral.

Otro de los puntos, que se discutió a partir de la sistematización de la base de datos, lo representó la prevalencia de mayor demanda en Psicología laboral. Si bien este fue uno de los datos que los y las estudiantes más argumentaban al inicio del semestre cuando se discutía sobre las opciones de empleo, era un argumento

basado en conjeturas. Al finalizar el Módulo, se convirtió en un argumento más cercano a la realidad, fundamentado en el análisis de las frecuencias de ofertas de trabajo en esa área de la Psicología.

Otra de las propuestas para fortalecer la formación profesional y adquirir experiencia fue el promover las prácticas dirigidas como trabajo final de graduación. Al respecto, planteaban que estas deberían contar, dentro de la académica, con el mismo valor y reconocimiento que se le da a la modalidad de tesis. La práctica dirigida corresponde a una modalidad que permite un mayor involucramiento institucional, mayor interacción y puesta en práctica de las diferentes habilidades que se adquieren durante la carrera, por lo que muchas veces permite mejores oportunidades de inserción laboral, o bien posibilita capitalizarse como experiencia laboral.

Respecto al dominio del idioma inglés, si bien el plan de estudios de la carrera de Psicología en la UCR contempla un curso de estrategias de lectura en ese idioma, consideramos que este no es suficiente para que nuestros estudiantes se egresen con un dominio del inglés tal como el solicitado en las ofertas de empleo. En este sentido, los y las docentes tenemos el compromiso de convertir el idioma inglés en una herramienta de uso transversal del currículo universitario.

Al final del Módulo, los y las estudiantes fueron claros en que no quieren una formación ligera, ni tecnicista, que solamente responda a las necesidades del mercado. No obstante, fueron enfáticos en que la UCR debería ofrecerles espacios para conocer cuál es el panorama que les espera en la “vida real”, lo cual se trata de un señalamiento válido ante el que se debe tomar acción.

Los datos sistematizados en este artículo ofrecen solamente una exploración del panorama de la demanda laboral en Psicología. Como docentes universitarios, este tipo de estadísticas nos deben ser relevantes en tanto mucho de lo establecido en el currículo puede afectar o fortalecer las posibilidades de empleo de nuestros egresados y egresadas. Si bien las preocupaciones que nuestros estudiantes plantean no se resuelven dotándoles de habilidades técnicas para cumplir con requisitos del mercado laboral, sí es necesario evidenciar dentro de las aulas que existe un mundo laboral que puede estar lleno de vicios coyunturales, el cual deben afrontar con un pensamiento crítico y reflexivo capacitados con herramientas pragmáticas para afrontar su realidad.

Mantenemos claro que el objetivo como docentes es propiciar espacios dentro de nuestras clases para problematizar las situaciones actuales, siempre bajo una posición científica y profesional. Consideramos que la experiencia que se gesta dentro de un aula universitaria, puede tener mayor impacto en tanto funja como insumo para una formación de cara a la realidad; de ahí, surge la iniciativa de desarrollar este trabajo de investigación en conjunto con quienes serán próximos protagonistas en esa escena.

Las y los estudiantes, en su último año de carrera, poseen preocupaciones que son reales, las cuales muchas veces son magnificadas por los medios de comunicación colectiva, que presagian el peor escenario. Por ello, un ejercicio didáctico como el que se decidió desarrollar en el Módulo permite no solo generar datos, sino también potenciar una formación profesional crítica, científica y responsable, que logre analizar la situación desde un marco histórico, económico y social. Este proceso nos permitió explorar los requisitos que el mercado laboral está solicitando a los y las psicólogas, y contextualizarlos dentro de los temas del Módulo. Se evaluó de manera crítica el tipo de perfil laboral que se construye en una coyuntura específica, que responde a procesos de globalización y neoliberalismo.

Es importante comprender que si bien los datos de este estudio no parecen alarmantes, sí abren tópicos para abordajes futuros, a saber: analizar la calidad de las plazas, sus requisitos, las condiciones generales y la saturación de oferta educativa. Además, se podría valorar el potencial que tiene este tipo de información para motivar a los y las estudiantes a generar y gestionar espacios laborales alternativos, los que les implicaría adquirir herramientas como habilidades en planificación y gestión de proyectos. Al final, la propuesta debe impulsarnos a plantear nuevos escenarios de desarrollo, sin necesidad de abandonar la formación ética, humanística y multiparadigmática, que enriquece a la Psicología en Costa Rica.

Limitaciones

Consideramos que los resultados descritos en este artículo son importantes y aportan en el objetivo de explorar la realidad de la demanda laboral de profesionales en Psicología en Costa Rica. Sin embargo, como en cualquier otro estudio, los resultados y las conclusiones están limitados por la calidad de los datos. A continuación, presentamos algunas de estas limitaciones:

- 1) La información analizada constituye solo una parte de la demanda laboral. La mayoría de las vacantes estudiadas fueron divulgadas de manera masiva, es decir, publicadas en la prensa o en sitios Web para búsqueda de empleo. Sin embargo, es claro que existen otras partes del mercado laboral en Psicología que no son divulgadas de manera masiva tales como concursos internos, bolsas de oferentes, el ejercicio liberal de la profesión y las iniciativas de emprendimiento.
- 2) Existe la posibilidad de que las conclusiones fueran distintas si no se hubieran presentado datos perdidos al momento de sistematizar la información. Por ejemplo, San José fue claramente la provincia con mayor porcentaje de oportunidades laborales (41.0%), pero en el 31.8% de las vacantes analizadas las organizaciones no indicaron la ubicación. Es posible que si esa información estuviera disponible, el resultado fuera distinto a nivel de distribución geográfica de las vacantes.
- 3) El hecho de que en el anuncio de una vacante no se mencione un requisito, no quiere decir que ese aspecto no pese en el proceso de selección. Por ejemplo, en el 45.6% de las vacantes se solicitó dominio del idioma inglés, pero es probable que en las otras vacantes este también sea un criterio que se considere.
- 4) Se debe tener claridad que cada vacante no es necesariamente de tiempo completo, que las organizaciones pueden estar buscando llenar varias plazas, aunque en el anuncio solo se indique una y que pueden existir vacantes duplicadas. En este último aspecto no es posible determinar si una organización ofertó la misma vacante dos veces, porque necesitaba una segunda persona o porque no llenó la vacante durante la primera convocatoria.

Reconocimientos

Las primeras dos autoras desean agradecer a los y las estudiantes del curso PS1046 Módulo Procesos de Formación y Ejercicio Profesional de la Psicología en Costa Rica (II semestre, 2014), de la UCR, quienes apoyaron y motivaron este proceso de sistematización, investigación y reflexión. El tercer autor desea agradecer a las asistentes de la Comisión de Evaluación Curricular de la Escuela de Psicología de la UCR por su colaboración en la recolección, la sistematización y la divulgación de las vacantes, en especial a María Paula Brenes Arias y Angie Obando Leiva.

Referencias

- Alvarado-Leiva, Y. (22 de septiembre de 2014). ¿Qué ocurrió con los profesionales desempleados que Telenoticias presentó hace un año? *Teletica*. Recuperado de <http://www.teletica.com/noticias/66316-que-ocurrio-con-los-profesionales-desempleados-que-telenoticias-presento-hace-un-ano.note.aspx>
- Benatuil, D. & Laurito, J. (2009). El perfil laboral y educativo de los jóvenes psicólogos. *SUMMA Psicológica UST*, 6(2), 55-68.
- Benatuil, D. & Laurito, J. (2015). El rol de las prácticas profesionales supervisadas en una muestra de estudiantes de psicología de una universidad de gestión privada argentina. *Psiencia. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 7(2), 397-410.
- Campos-Santelices, A. (1986). *El ejercicio profesional de la Psicología en Costa Rica: Información de base y propuestas metodológicas para su investigación evaluativa permanente*. San José, Costa Rica: Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica.
- Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica. (2 de febrero de 2011). La Psicología es una de las carreras más saturadas del mercado laboral costarricense. [Boletín del CPPCR]. Copia en posesión del segundo autor.
- Consejo Nacional de Rectores (1978). *Caracterización del mercado de trabajo para profesionales en Psicología en Costa Rica*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (1989). *La situación laboral y otras características de los graduados de 1986 de las universidades estatales*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (1993). *La situación laboral y otras características de los graduados de 1990 de las universidades estatales*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (1995). *Análisis de la demanda de profesionales en los periódicos La Nación y La República en 1994*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (1996). *Análisis de la demanda de profesionales en los periódicos La Nación y La República en 1995*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (1997a). *Análisis de la demanda de profesionales en los periódicos La Nación y La República en 1996*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (1997b). *La situación laboral y otras características de los graduados de 1995 de las universidades estatales*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (1998). *Análisis de la demanda de profesionales en los periódicos La Nación y La República en 1997*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (1999). *Análisis de la demanda de profesionales en los periódicos La Nación y La República en 1998*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (2000). *Análisis de la demanda de profesionales en los periódicos La Nación y La República en 1999*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (2001a). *Análisis de la demanda de profesionales en el periódico La Nación en 2000*. San José, Costa Rica: Autor.

-
- Consejo Nacional de Rectores (2001b). *La situación laboral y otras características de los graduados de 1998 de las universidades estatales*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (2004a). *Análisis de la demanda de profesionales en el periódico La Nación en el 2003*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (2004b). *La situación laboral y otras características de los graduados de 2001 de las universidades estatales*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (2006). *Análisis de la demanda de profesionales en el periódico La Nación en el 2005*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (2008). *Análisis de la demanda de profesionales en el periódico La Nación en el 2007*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (2010). *Análisis de la demanda de profesionales en el periódico La Nación en el 2009*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (2012a). *Análisis de la demanda de profesionales en el periódico La Nación en el 2011*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (2012b). *Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2000-2007 de las universidades costarricenses*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (2014). *Análisis de la demanda de profesionales en el periódico La Nación en el 2013*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores (2015). *Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses*. San José, Costa Rica: Autor.
- Cordero-Cordero, T. & Salas-Calvo, J. M. (2003). La Psicología en Costa Rica: Encrucijada en el nuevo milenio. *Revista Interamericana de Psicología*, 37(1), 93-108.
- Enciso-Forero, E. & Perilla-Toro, L. E. (2015). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 5-22.
- Flores-Mora, D. & Salas-Calvo, J. M. (1991). Situación laboral y gremial de la Psicología en Costa Rica. *Revista Costarricense de Psicología*, 18, 105-112.
- Giavelli-Iturriaga, A. (2012). El empleo para los titulados en Derecho, Psicología y Trabajo Social. En R. J. Israel-Zipper & M. Villagrán-Abarzúa (Eds.), *Reflexiones sobre la sociedad chilena: Una mirada desde la universidad* (pp. 217-236). Santiago, Chile: RIL.
- Gutiérrez-Coto, I., Kikut-Valverde, L., Navarro-Cerdas, G., Azofeifa-Ureña, C. & Rodríguez-Ramos, N. (2015). *Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses*. San José, Costa Rica: CONARE.
- Hernández-Gordillo, A. (1982). La situación laboral de los psicólogos. *Papeles del Psicólogo*, 2, 31-48.
- Hernández-Méndez, R. & Ulloa-Sánchez, I. (2014). *Condiciones laborales y su impacto sobre el proyecto de vida: un estudio descriptivo con las personas que se graduaron de la Licenciatura en Psicología impartida en la Sede Rodrigo Facio de la Universidad de Costa Rica entre los años 2008-2010* (tesis de licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

- Huertas-González, T., Valenzuela, B. A. & Rodríguez-Llanes, P. (2007). Identificación de exigencias profesionales de los egresados de la licenciatura en psicología de la Universidad de Sonora desde el enfoque de los empleadores. *E-mail Educativo*, 1, 1-10.
- Linn, H. (2007, 9 de noviembre). *La situación laboral del psicólogo en Chile*. Ponencia presentada en el VII Congreso Nacional de Psicología, Santiago de Chile.
- Millan-Benítez, P. (1982). La Psicología mexicana: Una profesión en crisis. *Revista de la Educación Superior*, 11(43), 51-92.
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2013). *Organizaciones del sector público costarricense*. Recuperado del sitio de Internet de MIDEPLAN: <http://documentos.mideplan.go.cr>
- Villalobos-Pérez, A., Junge, C., Monge-Salazar, A. Vargas-Fallas, K. (2015). El estado de la formación superior y la investigación académica en psicología en Costa Rica: Periodo 2013-2014. *Información Psicológica*, 109, 19-37.

Recibido: 15 de Marzo de 2016

Revisión recibida: 13 de Mayo de 2016

Aceptado: 09 de Junio de 2016

Reseña del autor y las autoras

Johanna Sibaja-Molina labora como docente e investigadora de la Universidad de Costa Rica (UCR). Es licenciada en psicología y estudiante avanzada de la maestría académica en Ciencias Cognoscitivas de la UCR. Se desempeña como docente en la Escuela de Psicología y de Formación Docente. Imparte cursos relacionados con psicología cognitiva, neurociencias cognitivas, discapacidad y formación profesional en psicología. Funge como investigadora en el Centro de Investigación en Neurociencias (CIN), donde desarrolla proyectos vinculados con el neurodesarrollo cognitivo, en particular sobre el tema de dificultades específicas de aprendizaje en escolares. Además, coordina el Programa de Educación Continua del CIN, encargado de realizar la divulgación científica.

Jorge Esteban Prado-Calderón trabaja como docente e investigador de la Universidad de Costa Rica (UCR) y la Universidad Estatal a Distancia (UNED). Cuenta con una licenciatura en Psicología, un bachillerato en Enseñanza de la Psicología y actualmente cursa el posgrado en Ciencias Cognoscitivas, todo ello por la UCR. Imparte cursos sobre psicología cognitiva e investigación académica y ha realizado investigación sobre trastornos de la conducta alimentaria, competencias, logro académico, alfabetización de personas adultas y condiciones laborales en Psicología. Ha participado como ponente e invitado en congresos nacionales e internacionales. Ha supervisado 23 trabajos finales de graduación de grado y cuenta con 11 publicaciones académicas.

Adriana Vindas González se desempeña como docente e investigadora de la Escuela de Psicología de la Universidad de Costa Rica. Cuenta con un diplomado en Intervención Multidisciplinaria en Defensorías de Niñez y Adolescencia de la Pontificia Universidad Católica del Perú, una licenciatura en Psicología por la Universidad de Costa Rica y una maestría en Psicopedagogía por la Universidad Estatal a Distancia (UNED). Imparte cursos en el área del desarrollo humano, inclusión y discapacidad, análisis de procesos formativos y ejercicio de la Psicología. Ha participado como ponente e invitada en congresos nacionales e internacionales, supervisa trabajos finales de graduación, cuenta con varias publicaciones académicas y se dedica a la atención clínica desde 1998 hasta la fecha.

Publicado en línea: 29 de Junio de 2016