

Oferta Laboral Para el Psicólogo Recién Egresado

Job Offer for the Psychologist Graduate Recently

Mayra García Reyes, P. Lic. Psic. maymay_joli@hotmail.com

Reyna Amador Velázquez. M. en Psic. amadoreyna@gmail.com

Universidad Autónoma del Estado de México. Centro Universitario Zumpango

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo describir las posibilidades de inserción al mercado laboral que poseen los egresados del programa educativo de la Licenciatura en Psicología, para ello se realizó una investigación documental, transversal, en la cual se revisaron sistemáticamente las ofertas laborales publicadas en los principales diarios del área centro de México y se consultó vía Internet bolsas de trabajo de las instituciones y empresas de la zona. También se tomó en cuenta a empresas transnacionales y empresas no transnacionales, estableciendo como requisito que ambas fueran del Estado de México. Los resultados derivados de la revisión evidencian que de las ofertas laborales, solo el .6 % corresponde a la profesión; en cuanto a las áreas más requeridas son educativa y laboral; las competencias en particular más solicitadas demandan experiencia laboral, las cuales no se poseen al ser recién egresado. Se puede concluir que el mercado laboral no permite al recién egresado de la Licenciatura en Psicología insertarse al trabajo remunerado por falta de pertinencia en el diseño curricular de su plan de estudios.

Palabras clave: Inserción laboral, Perfil profesional del Psicólogo, Bolsa de trabajo, Área Laboral, Área educativa.

Abstract

The present work have like objective describe the possibilities of integration into the labor market that have graduates of educational psychology degree program; for that was made a documentary transversal research; in which was reviewed systematically the job offers published in major newspapers in central Mexico area and were consulted via internet, job boards of institutions and businesses in the area. Transnational and not transnational corporations were taken into account, establishing like requirement that both were the State of Mexico. The results derived from the review show that the offer jobs just the 0.6%, corresponds to the profession, as to the most requested areas are educational and organizational; the competences particularly demand experience work, out of which does not have to be newly graduated. It can be concluded that the labor market does not allow at the recently graduate be inserted to paid work, for lack of relevance in the curriculum design of their study plan.

Keywords: Labour insertion, professional profile of Psychologist, Job boards, Organizational area, educational area.

Introducción

La inserción laboral del recién egresado resulta difícil y representa un gran problema a nivel nacional, a decir de Sánchez (2011: 1) el mayor porcentaje de desempleo se encuentra en los jóvenes de 14 y 29 años, aunado a que solo 40 de cada 100 profesionistas en México tienen un empleo relacionado con su formación universitaria (SEP, 2012: 1); datos similares proporciona la Revista Universo Laboral (2013) donde se asegura que en nuestro país el 37 % de los profesionistas se dedican a trabajos que no tienen nada que ver con lo que estudiaron, ya que existe una alta demanda de estudiantes en las mismas carreras y por lo tanto un alto número de egresados de las mismas profesiones. Corroborando estos datos la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2014), afirma que en México existe una falta de empleo para los egresados de más de 41 licenciaturas debido a que una de cada 3 carreras registra saturación. Una de las carreras con mayor demanda en las Universidades, en la que se concentra más del 40 % de la matrícula, es psicología. El Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. (CENEVAL) reporta que se ha visto una creciente demanda de aspirantes para estudiar la licenciatura en psicología, lo cual ha generado un incremento considerable de facultades y escuelas de esta, aproximadamente un incremento del 150 % durante las dos últimas décadas (FACICO, 2004: 5). Las cifras resultan por demás alarmantes y preocupantes, pues estudiar no asegura tener un trabajo que corresponda al perfil de la profesión de estudio, ni al salario que debe devengar un profesionista; basta con señalar los datos de los llamados “ninis” jóvenes que ni estudian ni trabajan (7 millones), fenómeno que se documenta en 2011 a nivel global (Arceo, 2011: 1).

El tema que ocupa a esta investigación implica revisar quién es el recién egresado de psicología, las competencias inherentes a su formación y las posibilidades de inserción al mercado laboral.

Como punto de partida, de acuerdo con la Facultad de Ciencias de la Conducta (FACICO, 2004: 57) el psicólogo es un promotor del desarrollo de la salud mental, que puede desempeñarse en cualquier escenario donde exista el trabajo con personas como las escuelas, clínicas, centros de rehabilitación, entre otros; derivado de lo anterior las posibilidades de insertarse al mercado laboral son enormes, desafortunadamente las instituciones que forman psicólogos son todo un caleidoscópico de contradicciones, por ejemplo Vásquez, Vidal y Magaña (2014: 2) señalan que los problemas correspondientes al desempeño del psicólogo en el mercado del trabajo se originan a partir de una discrepancia entre el perfil de egreso y el que los empleadores esperan; esto es, la formación de los estudiantes no satisface las demandas del mercado laboral (Cabrera, Hickman y Mares, 2010: 269). Lo anterior muestra una falta de pertinencia de los diferentes planes de estudio.

La formación masiva de psicólogos no ha permitido atender a estándares de calidad que aseguren una formación óptima. En su mayoría los programas curriculares presentan un contenido con tendencia a la formación teórica; se pretende que con este tipo de preparación el egresado pueda poner en práctica sus fundamentos teóricos adquiridos y así insertarse en el mundo laboral satisfaciendo las necesidades que la sociedad demanda a su profesión, sin embargo en investigaciones realizadas en las que se ha entrevistado a egresados de la licenciatura de psicología (FACICO,

2004: 8-16) tan solo una tercera parte de los egresados se incorporó al sector laboral en forma inmediata al egreso y entre las dificultades mencionadas para incorporarse al empleo se encuentran: competencia profesional, deficiencias en la formación académica, crisis económica y requisito del título (están enunciadas de mayor a menor frecuencia). Apoyando estos resultados Bravo, Vaquero y Valadez (2010: 15), sugieren un pobre ajuste entre las expectativas requeridas para el ejercicio de la profesión y las habilidades que tienen los psicólogos. Desde el punto de vista de los empleadores de psicólogos, se puede afirmar que el perfil promedio de aspirantes a obtener un empleo no ofrece aquello que las instituciones requieren.

Las características del profesional de la psicología implican habilidades cada vez más especializadas, ya que las problemáticas aunque pueden abordarse con competencias básicas, no son suficientes para enfrentarse a ellas y resolverlas con éxito. Por ello, el ajuste curricular es considerado como una tarea urgente en escuelas de psicología para formar generaciones de psicólogos más acordes a las necesidades actuales y emergentes de manera eficaz en México (Bravo, Vaquero y Valadez, 2010: 18-19).

En México se reconoce en primera instancia que las universidades necesitan actualizar los planes de estudio de las licenciaturas en Psicología y que los nuevos planes tienen que proveer a sus egresados de los elementos que les permitan ser profesionistas competitivos internacionalmente (Cabrera, Hickman, y Mares, 2010: 260).

Aunque existe una diversidad de áreas de intervención del psicólogo las más comunes son Clínica, Educativa, Organizacional y Social en las cuales el profesional debe ser capaz de llevar a cabo funciones de evaluación, detección, diagnóstico, intervención, promoción, desarrollo, planeación, prevención e investigación para la resolución de las problemáticas inherentes a estas; que a decir del CENEVAL (2015: 10) se agrupan en tres competencias profesionales:

Área	Subáreas
1) Evaluación Psicológica	-Diagnóstico de comportamientos y procesos -Evaluación de la intervención
2) Intervención Psicológica	-Diseño de intervenciones -Realización de intervenciones
3) Investigación y medición psicológica	-Diseño de proyectos de investigación -Realización de investigación básica o aplicada -Diseño de instrumentos de medición y evaluación.

Aspectos por evaluar (CENEVAL, 2015: 10-18)

Área: EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

1. Diagnóstico de comportamientos y procesos

En esta subárea se pretende medir si el sustentante es capaz de conseguir:

- Obtener información psicológica pertinente y el motivo de consulta a partir de entrevistas, técnicas de observación e instrumentos especializados.
- Identificar la problemática del o los clientes con base en su demanda y en un marco teórico-psicológico para la realización de una intervención.
- Aplicar instrumentos de evaluación psicológica (baterías de pruebas) para obtener información sobre la personalidad, inteligencia, aptitudes, intereses, valores, procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos, conductuales, etcétera, del evaluado.
- Calificar cada instrumento de evaluación psicológica aplicado al cliente de acuerdo con los criterios de calificación de cada instrumento.
- Interpretar los resultados de las técnicas e instrumentos de evaluación psicológica empleados con el cliente de acuerdo con el abordaje teórico utilizado en cada una de ellas.
- Elaborar un informe de evaluación diagnóstica a partir de la información obtenida en las técnicas e instrumentos de evaluación psicológica empleadas.
- Sugerir de manera verbal o escrita estrategias de intervención psicológica a partir de la evaluación diagnóstica realizada con el fin de mantener, mejorar o cambiar las conductas existentes.

2. Evaluación de la intervención (eficacia y proyectos)

En esta subárea se pretende medir si el sustentante es capaz de las siguientes acciones:

- Utilizar criterios de calidad para evaluar si una intervención se aplica correctamente (evaluación formativa o de procesos).
- Evaluar los procesos para predecir la posible eficacia de una intervención (evaluación formativa o de procesos).
- Analizar los componentes de una evaluación de resultados y dictaminar si la intervención fue exitosa (evaluación de resultados o desenlaces).
- Interpretar los resultados de la evaluación de procesos y de resultados para decidir sobre su eficacia.
- Evaluar la posible aportación social y de calidad de un protocolo de intervención o de investigación con el fin de aceptar o rechazar la propuesta.
- Identificar el impacto y los beneficios sociales de un protocolo de intervención o de investigación aplicada (personales, grupales, organizacionales o comunitarios)

Área: INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA

1. Diseño de intervenciones

En esta subárea se pretende medir si el sustentante es capaz de lo siguiente:

- Definir los objetivos de la intervención a partir de la condición o problemática detectada.

-Elegir las técnicas de intervención psicológica (fenomenológicas, psicodinámicas, conductuales, dinámica de grupos, sensibilización, manipulación ambiental, educación psicomotriz, retroalimentación biológica, publicidad y propaganda, intervención en crisis, etcétera) de acuerdo con la problemática detectada y un marco teórico psicológico.

-Elaborar el plan de intervención psicológica en función de su propósito y factibilidad (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción, acompañamiento, etc.).

2. Realización de intervenciones

En esta subárea se pretende medir si el sustentante es capaz de lograr:

-Determinar el tipo de tratamiento o intervención psicológica que se requiere (individual, grupal, familiar, psicodinámico, cognitivo-conductual y otros) y lo atiende o canaliza de acuerdo con la condición o problemática identificada.

-Aplicar estrategias, técnicas y métodos de intervención (consejo psicológico, terapia, negociación, mediación, contención, apoyo, etc.), de acuerdo con la condición o problemática detectada.

-Aplicar las técnicas de intervención psicológica de acuerdo con el modelo teórico seleccionado (psicoanalítico, conductual, cognitivo-conductual, humanista, gestáltico, etc.

-Aplica estrategias, técnicas y métodos de intervención sobre los contextos en donde están inmersos los individuos (instituciones públicas y privadas en los ámbitos educativo, clínico, social y organizacional, etc.).

-Identificar los factores de riesgo y protección en los procesos psicológicos.

-Elaborar programas de promoción, educación, formación/extensión comunitaria y comunicación en salud.

Área: INVESTIGACIÓN Y MEDICIÓN PSICOLÓGICA

1. Diseño de proyectos de investigación

En esta subárea se pretende medir si el sustentante es capaz de estas acciones:

-Justificar por escrito la condición o problema seleccionado, su relevancia, pertinencia e impacto social, considerando los recursos necesarios y beneficios que se obtendrán.

-Elaborar preguntas e hipótesis de investigación a partir del planteamiento del problema y marco teórico seleccionado para darle direccionalidad al proceso.

-Justificar el tipo de intervención o investigación (cuantitativo, cualitativo o mixto) a partir de los datos y las variables identificadas como relevantes.

-Describir la metodología o procedimiento por seguir (cuantitativo, cualitativo o mixto) para llevar a cabo la investigación (población, muestreo, diseño, tipo de investigación, instrumentos, manejo de análisis de datos, etcétera).

2. Realización de investigación básica o aplicada

En esta subárea se pretende medir si el sustentante es capaz de conseguir:

-Aplicar la metodología seleccionada con el propósito de llevar a cabo la investigación.

- Utilizar los instrumentos o técnicas planeadas en el diseño de la investigación con el propósito de recolectar información con validez científica.
- Realizar el análisis de los datos (cualitativo, cuantitativo o mixto) para interpretar la información.
- Utilizar los resultados principales para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas a través de su contrastación con los modelos estadísticos aplicados.
- Redactar conclusiones, limitaciones y alcances de la investigación realizada a partir de su contraste con el modelo teórico elegido.
- Difundir los resultados de la intervención o investigación realizada, a través de medios de tipo formal (revistas científicas, congresos, libros, conferencias, carteles, etcétera) o informal (programas de radio, televisión y otros), a la persona, grupo, organización o comunidad.

3. Diseño de instrumentos de medición y evaluación

En esta subárea se pretende medir si el sustentante es capaz de alcanzar:

- Establecer el objetivo de construcción del instrumento de medición y el supuesto teórico estará construido para orientar las acciones por seguir.
- Definir en términos operacionales el objetivo de construcción del instrumento de medición.
- Seleccionar el tipo de reactivos por construir y elaborarlos de acuerdo con lo que se pretende medir.
- Aplicar el instrumento de medición en la población seleccionada para la validación de reactivos.
- Seleccionar reactivos de acuerdo con el análisis de dificultad y discriminación efectuado a partir de la teoría clásica de los tests. (TCT)
- Realizar el análisis técnico del instrumento de medición (estudios de confiabilidad y validez).

Como se puede observar las competencias del psicólogo están ligadas a los escenarios reales acordes a la realidad social y la vinculación, entre los supuestos teóricos disciplinares y el ejercicio profesional (Cabrera, Hickman, y Mares, 2010: 260), pues ello permitirá que los nuevos profesionistas sean capaces de encarar situaciones laborales reales en un contexto profesional que cambia permanentemente. Con base en lo anterior, el objetivo es: conocer la oferta laboral para el psicólogo recién egresado.

Objetivos particulares

- 1.- Explicar el perfil que se solicita con mayor frecuencia en las bolsas de trabajo.
- 2.- Comparar el perfil que demandan las empresas transnacionales y nacionales.
- 3.-Comparar diseños curriculares de la Licenciatura Psicología de principales Universidades del Estado de México, e identificar que planes de estudio cubren satisfactoriamente el perfil profesional demandado por los empleadores identificados.

Método

Hipotético inductivo pues se extraerá información que permita conocer el perfil que se demanda del psicólogo recién egresado de acuerdo a ofertas laborales identificadas.

Investigación: transversal, ya que la obtención de datos se ejecutó en un solo momento durante una cantidad de tiempo limitada y se presentan los resultados de manera descriptiva, ya que este permite analizar el fenómeno y sus componentes (Hernández y Fernández, 2010: 24).

La investigación se dividió en dos momentos:

1.- Documentación teórica sobre la pertinencia de los planes de estudio de la Licenciatura en Psicología para cubrir satisfactoriamente las oportunidades de empleo ofertadas.

2.- Se revisó sistemáticamente las ofertas laborales publicadas en los principales diarios del área centro de México y se consultó vía internet bolsas de trabajo de las instituciones y empresas de la zona. Se tomó en cuenta a empresas transnacionales y empresas no transnacionales, estableciendo como requisito que ambas fueran del Estado de México. Se analizaron los planes de estudios de cuatro de las principales Universidades del Estado de México que imparten la Licenciatura en Psicología (UAEMEX, UNAM, UVM, Universidad Mexicana), con la finalidad de comparar si la formación académica obligatoria cubre satisfactoriamente los requisitos solicitados por los principales empleadores.

Resultados

En la tabla 1 se puede observar la cantidad de empleos generados para el Estado de México durante tres semanas consecutivas, de acuerdo a 4 de los principales diarios del área centro de México obteniendo un total de 5 584 empleos ofertados; al respecto la figura 1 permite identificar que el día donde más ofertas laborales se publican es el día martes con un registro del 50 %, por el contrario el día donde menos ofertas laborales se publican es el día sábado con un registro de tan solo el 5 %. Es pertinente saber cuántos empleos se ofertan en general para así conocer cuántas de estas ofertas corresponden a psicólogos.

Tabla 1. CANTIDAD DE EMPLEOS OFERTADOS				
Fuente	Día	Semana 1	Semana 2	Semana 3
Periódico 1	Sábado	95	99	97
Periódico 2	Domingo	715	710	709
Periódico 3	Lunes	108	115	111
Periódico 4	Martes	900	910	915
Total de empleos ofertados				5 584
Fuente: Elaboración propia.				

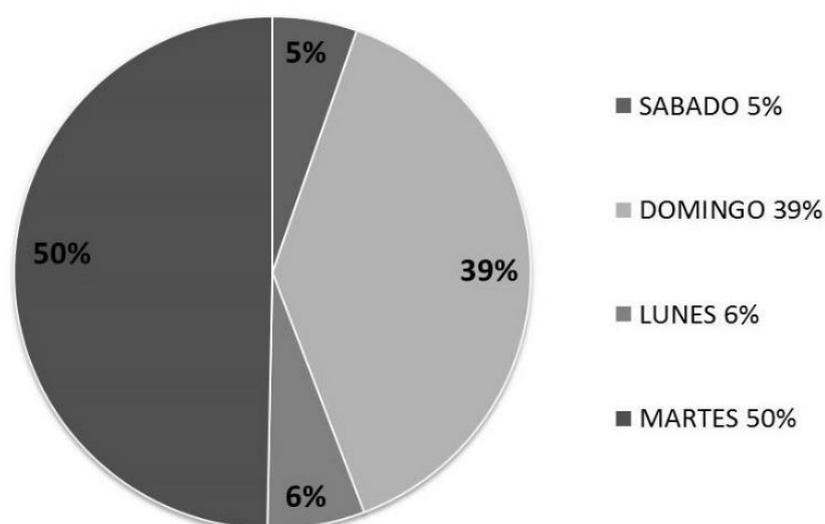


Figura 1. Ofertas laborales

Fuente: Elaboración propia

Al respecto, la tabla 2 permite identificar de manera general la cantidad de ofertas de empleo generadas específicamente para psicólogos, de acuerdo a 4 de los principales diarios del área centro de México de un total de 5 584 ofertas de empleos publicadas solo 37 están destinadas para Psicólogos; en el panorama de porcentajes en la figura 2 se identifica que de un total del 100 % de ofertas de empleos publicadas solo el 1 % se enfoca en empleos para psicólogos.

Tabla 2. CANTIDAD DE EMPLEOS OFERTADOS PARA PSICÓLOGOS			
FUENTE	Semana 1	Semana 2	Semana 3
Periódico 1	5	5	2
Periódico 2	1	3	2
Periódico 3	1	2	2
Periódico 4	3	5	6
Total de empleos ofertados para Psicólogos			37
Fuente: Elaboración propia.			

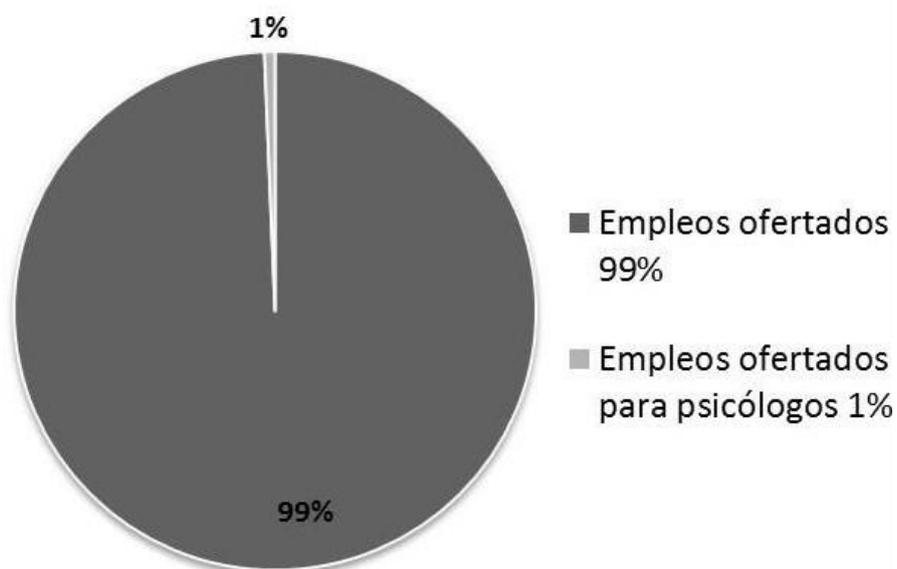


Figura 2. Empleos para psicólogos

Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta a las áreas de aplicación profesional para las que son requeridos los psicólogos, en la tabla 3 puede observarse en primera instancia que la mayor proporción de empleos ofertados son para el área organizacional con 14 ofertas publicadas, seguido del área educativa con 13 ofertas publicadas, por el contrario el área donde menos empleos se ofertan es para el área del deporte con un total de 3

ofertas publicadas; complementariamente en la figura 3 se puede apreciar que un 38 % de empleos ofertados corresponden al área organizacional y un 8 % son del área del deporte, distinguiendo que el área que más ofertas laborales tiene para el psicólogo es la organizacional.

Tabla 3. Áreas Solicitantes	
Área	Cantidad de ofertas
Clínica	7
Educativa	13
Organizacional	14
Del deporte	3
Fuente: Elaboración propia.	

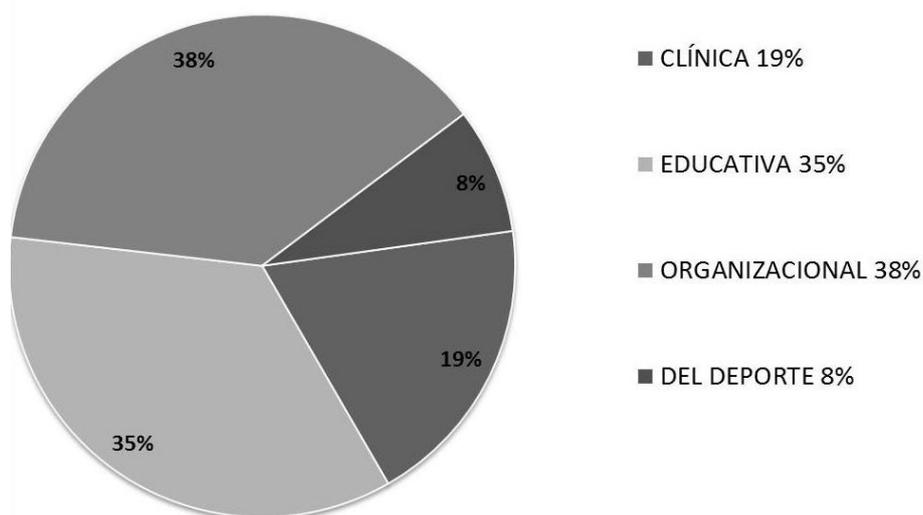


Figura 3. Áreas solicitantes

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 se puede identificar que de los requisitos comúnmente solicitados en los que coinciden las cuatro áreas son experiencia laboral mínima (considerando prácticas profesionales) y otras como procesos administrativos, disponibilidad de horario y disponibilidad para viajar.

Tabla 4. Requisitos solicitados								
	Reclutamiento	Selección de personal	Capacitación	Inglés nivel avanzado	Inglés nivel intermedio	Título	Experiencia laboral (mínima, considerando prácticas)	Otras (procesos administrativos, disponibilidad de horario, disponibilidad para viajar)
Clínica						✓	✓	✓
Educativa							✓	✓
Organizacional	✓	✓					✓	✓
Del Deporte							✓	✓
Fuente: Elaboración propia								

Obteniendo como tal que el área Organizacional es la que tiene mayor oportunidad para que el Psicólogo puede incorporarse al mundo laboral, se consultó vía internet bolsas de trabajo de las instituciones y empresas del área centro de México; se tomó en cuenta a 18 empresas transnacionales y 18 no transnacionales que generan en su mayoría oportunidades laborales considerables, estableciendo como requisito que ambas fueran del Estado de México.

En la tabla 5 se puede apreciar que en las ofertas laborales para psicólogos en empresas transnacionales son 5 requisitos en los que las 18 empresas coinciden en su totalidad: esto demuestra que actualmente el psicólogo que desee desempeñarse en el área organizacional de las empresas transnacionales, requiere:

1) Contar con Título Universitario. 2) Tener experiencia laboral mínima de seis meses (considerando prácticas profesionales como experiencia laboral). 3) Tener conocimientos en reclutamiento de personal. 4) Tener conocimientos en selección de personal. 5) Tener conocimientos en actividades que complementan el departamento de Recursos Humanos (procesos administrativos básicos). Dentro de esta también se considera la disponibilidad de horario y disponibilidad para viajar.

TABLA 5. EMPRESAS TRANSNACIONALES REQUISITOS

Empresa	Reclutamiento	Selección de personal	Capacitación	Inglés nivel avanzado	Inglés nivel intermedio	Título	Experiencia laboral (mínima, considerando prácticas)	Otras (procesos administrativos, disponibilidad de horario, disponibilidad para viajar)
Lácteos 1	✓	✓	✓			✓	✓	✓
Bebidas alcohólicas	✓	✓	✓			✓	✓	✓
Carne de Pollo	✓	✓				✓	✓	✓
Refresco de Cola 1	✓	✓	✓			✓	✓	✓
Alimentos enlatados 1	✓	✓	✓			✓	✓	✓
Refresco de Cola 2	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Galletas			✓		✓	✓	✓	✓
Pan	✓	✓		✓		✓		✓
Alimentos enlatados 2	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Lácteos 2	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Cereales 1		✓		✓		✓	✓	✓
Alimentos enlatados 3	✓	✓			✓	✓	✓	✓
Alimentos Enlatados 4	✓	✓		✓		✓	✓	✓
Cereales 2	✓	✓			✓	✓	✓	✓
Harina de maíz 1	✓	✓				✓	✓	✓
Harina de maíz 2	✓	✓				✓		✓
Alimentos Enlatados 5	✓	✓			✓	✓	✓	✓
Refresco de Cola 3	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 se puede apreciar que de las ofertas laborales para psicólogos en empresas no transnacionales son 2 requisitos en los que las 18 empresas coinciden en su totalidad: esto demuestra que actualmente el psicólogo que desee desempeñarse en el área organizacional de las empresas transnacionales, requiere:

1) Tener experiencia laboral mínima de seis meses (considerando prácticas profesionales como experiencia laboral). 2) Tener conocimientos en actividades que complementan el departamento de Recursos Humanos (procesos administrativos básicos). Dentro de esta también se considera la disponibilidad de horario y disponibilidad para viajar. El requisito que fue solicitado por 12 empresas es selección de personal, seguido por reclutamiento de personal requerido en 11 empresas, esto quiere decir que si bien no todas las empresas coincidieron en estos requisitos, más de la mitad sí solicitó tener conocimiento en reclutamiento y selección de personal; esto demuestra que al psicólogo que desee desempeñarse en el área organizacional dentro de empresas no transnacionales, el tener conocimientos acerca de reclutamiento y selección de personal le proporciona herramientas extras que complementan su perfil profesional; requisitos como tener conocimientos en capacitación de personal y contar con título universitario, fueron solicitados por siete empresas; esto quiere decir que son requisitos que se consideran importantes, pero no necesarios para desempeñarse en el área organizacional de empresas no transnacionales.

TABLA 6. EMPRESAS NO TRANSNACIONALES REQUISITOS

Empresa	Reclutamiento	Selección de personal	Capacitación	Inglés nivel avanzado	Inglés nivel intermedio	Título	Experiencia laboral (mínima, considerando prácticas)	Otras (procesos administrativos, disponibilidad de horario, disponibilidad para viajar)
Comercialización de productos promocionales							✓	✓
Servicios clínicos		✓	✓			✓	✓	✓
Reclutamiento de personal 1	✓	✓					✓	✓
Outsourcing de personal	✓	✓	✓			✓	✓	✓
Asesoría empresarial	✓	✓					✓	✓
Capacitación Directa	✓		✓				✓	✓
Venta de helados		✓					✓	✓
Diseño y publicidad	✓		✓				✓	✓
Contabilidad		✓					✓	✓
Diseño de interiores								✓
Prestación de servicios de gestión documental	✓	✓					✓	✓
Elaboración de vidrio	✓	✓	✓			✓	✓	✓
Asesoría empresarial	✓	✓	✓				✓	✓
Publicidad	✓						✓	✓
Reclutamiento de personal 2	✓	✓				✓	✓	✓
Capacitación de personal						✓	✓	✓
Tienda de conveniencia		✓	✓			✓	✓	✓
Transportes de refrigeradores	✓	✓				✓	✓	✓

Fuente: Elaboración propia

Comparación de Universidades

Se identificó que el área Organizacional y el área Educativa son las áreas que más ofertas laborales publican para psicólogos, así que se llevó a cabo un análisis de planes de estudio de las principales Universidades del Estado de México que imparten la Licenciatura en Psicología, comparando si la formación académica cubre satisfactoriamente los requisitos solicitados por los empleadores.

En la tabla 7 se puede observar que el psicólogo recién egresado de las cuatro principales Universidades del área centro de México en cuanto a formación académica en el área organizacional (unidades de aprendizaje obligatorias) puede cumplir satisfactoriamente con el requisito de realización de entrevistas, por el contrario los requisitos que no logra cubrir con su formación académica (unidades de aprendizaje obligatorias) son reclutamiento de personal, selección de personal, nómina e inglés avanzado. Resulta pertinente mencionar que solo una de las cuatro Universidades cubre el requisito de proporcionar experiencia laboral mediante prácticas profesionales, por lo que los recién egresados de las cuatro Universidades solo podrán cubrir satisfactoriamente un requisito de los solicitados en el área organizacional y es realización de entrevistas.

Tabla 7. Área Laboral				
Requisitos solicitados	Universidad con esa materia específica			
	UAEMEX	UNAM	UVM	Universidad Mexicana
Reclutamiento				
Selección de personal				
Realización de entrevistas	✓	✓	✓	✓
Contratación				
Capacitación		✓	✓	
Nómina				
Sistemas de calidad	✓	✓		
Clima organizacional		✓	✓	
Seguridad e higiene	✓	✓		
Inglés nivel avanzado				
Inglés nivel intermedio	✓	✓		✓
Experiencia laboral (mínima, considerando prácticas)	✓			
Otras (procesos administrativos, disponibilidad de horario, disponibilidad para viajar)	✓			

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8 se puede observar que el psicólogo recién egresado de las cuatro principales Universidades del área centro de México en cuanto a formación académica en el área Educativa (unidades de aprendizaje obligatorias) puede cumplir satisfactoriamente con el requisito de orientación en sus diferentes niveles (educativa, escolar, vocacional, profesional), por el contrario los requisitos que no logra cubrir con su formación académica (unidades de aprendizaje obligatorias) son orientación a docentes, capacitación al docente y elaboración de material didáctico. Resulta pertinente mencionar que solo una de las cuatro Universidades cubre el requisito de orientación a padres, del mismo modo solo otra universidad cubre el requisito de docencia; en consecuencia lo que los recién egresados de las cuatro Universidades solo podrán cubrir satisfactoriamente un requisito de los solicitados en el área educativa y es orientación en sus diferentes niveles (educativa, escolar, vocacional, profesional).

Tabla 8. Área Educativa				
Requisitos solicitados	Universidad con esa materia específica			
	UAEMEX	UNAM	UVM	Universidad Mexicana
Docencia		✓		
Diseño curricular	✓	✓		
Psicodiagnóstico	✓	✓		
Planeación y desarrollo de proyectos	✓		✓	
Orientación en sus diferentes niveles (educativa, escolar, vocacional, profesional)	✓	✓	✓	✓
Orientación a docentes				
Capacitación al docente				
Orientación a padres	✓			
Seguimiento de casos especiales				
Detección de problemas conductuales		✓	✓	✓
Estimulación temprana	✓			
Elaboración y aplicación de programas a alumnos de educación especial	✓	✓		
Elaboración de material didáctico				
Aplicación de pruebas psicométricas	✓		✓	
Técnicas psicopedagógicas.	✓			
Tratamiento al discapacitado.				
Experiencia laboral (mínima, considerando prácticas)	✓			✓
Otras (procesos administrativos, disponibilidad de horario, disponibilidad para viajar)	✓			

Fuente: Elaboración propia.

Conclusión

Principalmente en cuanto a oferta laboral para el psicólogo los datos obtenidos permiten identificar una escasa cantidad de oferta laboral, pues del 100 % solo el 1 % se enfoca en empleos para psicólogos. Puede corroborarse lo expuesto por varios autores en el sentido de que el mercado de trabajo profesional en México es muy reducido para la mayor parte de las disciplinas y que la psicología es una de las carreras con un gran excedente de profesionistas, lo que, entre otros factores, puede obedecer a la poca oferta de empleo (Cabrera, Hickman, y Mares, 2010: 268).

En lo que respecta a las áreas de aplicación profesional para las que son requeridos los psicólogos se identificó que en la organizacional y la educativa resultan ser mayoritariamente generadoras de ofertas laborales, por lo que no es de sorprenderse que el psicólogo recién egresado se inserte al mundo laboral principalmente en alguna de estas áreas.

Como oportunidad de inserción en el área organizacional las empresas transnacionales son principales fuentes de empleo, los requisitos solicitados en su mayoría para el psicólogo son contar con título universitario, tener experiencia laboral mínima de seis meses (considerando prácticas profesionales como experiencia laboral), tener conocimientos en reclutamiento de personal, tener conocimientos en selección de personal, tener conocimientos en actividades que complementan el departamento de Recursos Humanos (procesos administrativos básicos). Puede

concluirse que principalmente al psicólogo recién egresado se le dificulta ingresar a las empresas transnacionales por no contar con su título profesional inmediatamente y por no contar con experiencia laboral mínima. Por su parte las empresas no transnacionales también son importantes generadoras de empleo, los requisitos solicitados en su mayoría para el psicólogo son tener experiencia laboral mínima de seis meses y tener conocimientos en actividades que complementan el departamento de Recursos Humanos (procesos administrativos básicos), es pertinente tomar en cuenta que tener conocimiento en reclutamiento y selección de personal resulta ser importante para estas empresas, es decir, no se considera como requisito para ingresar, pero de preferencia se pide tener conocimiento de estos; en consecuencia se puede concluir que en las empresas no transnacionales el recién egresado de la Licenciatura en Psicología puede insertarse al área organizacional si cuenta con experiencia laboral mínima lo que resulta ser difícil al tratar de conseguir un primer empleo mediante el cual se espera obtener experiencia laboral.

Complementariamente del análisis de planes de estudio de las principales Universidades del Estado de México que imparten la Licenciatura en Psicología, se obtuvieron datos que indican una carencia en la preparación académica del psicólogo. Ya que la comparación en cuanto a esta en el área organizacional indica que los psicólogos recién egresados solo pueden cumplir satisfactoriamente con un requisito solicitado y es la aplicación de entrevistas. Por su parte la comparación en cuanto a formación académica en el área educativa indica que los psicólogos recién egresados solo pueden cumplir satisfactoriamente con un requisito solicitado que es orientación en sus diferentes niveles (educativa, escolar, vocacional, profesional).

Existe una relevante carencia en la formación académica del psicólogo pues de los requisitos solicitados en total solo dos se pueden cubrir a un 100 %. Tomando en cuenta estos resultados y los de investigaciones similares, los programas de estudio deben tener como sustentos importantes la práctica supervisada prolongada en escenarios reales acordes a la realidad social y la vinculación, entre los supuestos teóricos disciplinares y el ejercicio profesional, pues ello permitirá que los nuevos profesionistas sean capaces de encarar situaciones laborales reales en un contexto profesional que cambia permanentemente (Cabrera, Hickman, y Mares, 2010: 269). Es necesario conocer cuáles son las ofertas laborales para el Psicólogo y los requisitos que los principales empleadores solicitan, pues de este modo el recién egresado de la Licenciatura podrá contar con una herramienta que definitivamente le ayudará a cubrir satisfactoriamente el perfil solicitado.

Referencias

- Arceo, E. (2011): "¿Quiénes son los NiNis en México?", *Serie Documentos de Trabajo*. Núm. VIII, Centro de Estudios Económicos, El Colegio de México AC. Disponible en <http://cee.colmex.mx/documentos/documentos-de-trabajo/2011/dt20118.pdf>
- ANUIES (2014). "El impacto del diseño curricular en la Organización Curricular". Disponible en <http://www.anui.es.mx/busqueda-resultados.php>
- Bravo, M. C., Vaquero, J. E. y Valadez, A. (2012): "Las competencias profesionales percibidas por estudiantes de psicología", *Revista de Educación y Desarrollo*, 35, Facultad de Estudios Superiores Iztacala UNAM. Disponible en http://www.academia.edu/2460178/Competencias_profesionales_percibidas_por_estudiantes_de_psicologia
- Cabrera, R., Hickman, H. y Mares, G. (2010): "Perfil profesional del psicólogo requerido por empleadores en entidades federativas con diferente nivel socioeconómico en México", *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 15, 2. Disponible en http://www.cneip.org/documentos/revista/CNEIP_15_2/Rosalva-Cabrera.pdf
- Ceneval (2015): Guía para el sustentante. Examen general para el egreso de la licenciatura en psicología. Disponible en http://archivos.ceneval.edu.mx/archivos_portal/19579/GuiaEGEL-PSI.pdf
- EUNEC (2011): "Nuevas competencias para nuevos empleos. Nuevos retos para la Formación Profesional del siglo XXI", *eunec*. Disponible en <http://www.eunec.eu/sites/www.eunec.eu/files/attachment/files/conferencia-de-lisboa---2011.pdf>
- FACICO (2004): "Currículum de la Licenciatura en Psicología". Disponible en http://facico.260mb.com/Comunidad%20Facico/Biblioteca%20Virtual/otros_documento/Currículum%20Psicologia.pdf
- Herrera, A., Restrepo, M.F., Uribe, A.F. y López, C.N. (2009): "Competencias académicas y profesionales del psicólogo", *Redalyc*, 5, 2. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/679/67916260004.pdf>
- Hernández, G. y Fernández, A. (2010): "Expectativas Profesionales: Un Estudio de Caso", *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 7, 19. Disponible en http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1665-75272010000200004&script=sci_arttext
- Hernández, L. (2012) "Sin ejercer, 60% de profesionistas; egresan con conocimientos obsoletos", *EXCELSIOR*. Disponible en <http://www.excelsior.com.mx/2012/07/30/nacional/850633>
- Quintero, L. M., y Vargas, A. L. (2011): "Modelos de Gestión Humana y Psicología Organizacional, un acercamiento a partir de la praxis", *biblioteca digital univalle*. Disponible en <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/3287/4/CB-0449946.pdf>

- Ruiz, M., Jaraba, B. y Romero L. (2008): “La formación en psicología y las nuevas exigencias del mundo laboral: Competencias laborales exigidas a los psicólogos”, *uninorte*, 21. Disponible en http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/psicologia_caribe/21/7_La%20formaci%F3n.pdf
- Santana, S. (2007): “Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en América Latina”, *umanizales*. Disponible en http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas_psicologia/html/revistas_contenido/revista10/Psicologiadeltrabajo.pdf
- Sánchez, M. (2011). “Jóvenes, principales afectados por el desempleo”, *Contralinea.com.mx*. Disponible en <http://contralinea.info/archivo-revista/index.php/2011/02/17/jovenes-principales-afectados-por-el-desempleo/>
- SEP (2012). “Con punto de acuerdo, por el que se exhorta al gobierno federal y al sector empresarial a implantar programas que den oportunidad de empleo digno y justo a los egresados de licenciaturas universitarias y tecnológicas, suscrita por diputados del grupo parlamentario del PRI”. Disponible en http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2013/10/asun_3027096_20131024_1382630040.pdf
- Universia. (2011): “Las 10 profesiones peor pagadas en México”, *Universia*. Disponible en <http://noticias.universia.net.mx/entrada/noticia/2011/12/14/898234/10-profesiones-peor-pagas-mexico.html>
- Universo Laboral (2013). “Las 10 carreras más estudiadas vs las 10 más demandadas por las empresas”, *Universo Laboral*. Disponible en <http://www.revistauniversolaboral.com/revistero/index.php/en-esta-edicion-52/item/119-las-10-carreras-mas-estudiadas-vs-las-10-mas-demandadas-por-las-empresas>
- Vázquez, M., Vidal, D. y Magaña, H. (2014): “Situación ocupacional de los egresados de los Programas de Posgrado en Psicología, en tres estados: De México, Morelos y Puebla”, *posgrado unam*. Disponible en http://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/40/03.pdf