

# ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES LABORALES EN PSICOLOGÍA

## INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales en psicología en Costa Rica han sido estudiadas desde hace más de 38 años. El primer estudio del CONARE (1978) al respecto ya pronosticaba “un serio problema de empleo” (p. 42) en nuestra profesión. Poco después Campos-Santelices (1986) reafirmaba esta percepción, argumentando que el incremento acelerado de profesionales en el área pondría en peligro las condiciones laborales para los futuros y las futuras profesionales en psicología.

Trabajos posteriores abordaron el tema desde la reflexión encuadrada en el contexto nacional e internacional. Flores-Mora y Salas-Calvo (1991) indicaban que aún cuando el Estado continuaba siendo el empleador del 80% de las personas profesionales en psicología, los espacios laborales ya se encontraban saturados. Aunado a ello, Cordero-Cordero y Salas-Calvo (2003) advertían cómo las políticas neoliberales reducían los puestos de trabajo en el Estado mientras se producía una sobreoferta de profesionales que podría derivar en una “crisis”.

Por su puesto, estas preocupaciones no han sido exclusivas ni de la psicología ni de Costa Rica. El tema de las condiciones laborales en psicología ha sido abordado en otros países desde hace tiempo. Por ejemplo, en México (Millan-Benítez, 1982) y en España (Hernández-Gordillo, 1982) se ha venido exponiendo el tema de la “crisis” laboral en psicología desde por lo menos 1982. Por su parte, ante la etapa de privatización de la educación en Chile, en dicho país se han llevado a cabo varias investigaciones que indican porcentajes de desempleo en psicología que van desde el 8.4% hasta el 23.05% (Giavelli-Iturriaga, 2012; Linn, 2007). Este tipo de investigaciones han dado un panorama en el cual las condiciones laborales en psicología se describen desde un contexto de “crisis”, reflejando condiciones de empleo “precarias”.

Sin embargo, las mejores estadísticas acerca del empleo en psicología con las que contamos en Costa Rica sugieren un panorama muy distinto. Como se puede ver en la siguiente tabla, estudios realizados en el CONARE y en la UCR en el transcurso de 37 años indican que el desempleo, por ejemplo, nunca ha sobrepasado el 5.5% en el caso de nuestra disciplina.

Estudio	Porcentaje de desempleo
CONARE (1978)	0.0
CONARE (1997)	4.4
CONARE (2001)	2.9
CONARE (2004)	3.1
CONARE (2012)	3.1
CONARE (2015)	5.5
Hernández-Méndez y Ulloa-Sánchez (2014)	2.6

Por supuesto, las condiciones laborales no se pueden limitar a simplemente el porcentaje de desempleo. Asimismo, los estudios del CONARE son efectuados con personas con el bachillerato o la licenciatura en psicología, pero no necesariamente con personas colegiadas y activas en el Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica (CPPCR). Ante este panorama, se planteó la necesidad de llevar a cabo el presente estudio con el objetivo de describir las condiciones laborales actuales de las personas profesionales en psicología incorporadas y activas en el CPPCR.

## MÉTODO

Para cumplir con el objetivo de este proyecto se llevó a cabo un estudio con enfoque cuantitativo mediante un diseño tipo encuesta. A continuación se detallan la muestra utilizada, el instrumento aplicado y los procedimientos seguidos durante el estudio.

### *Muestra*

Con el fin de obtener estadísticas que representaran a todas las personas incorporadas y activas, se decidió planificar una muestra probabilística. Para esto, se siguió en todo lo posible los procedimientos reportados en el último estudio del CONARE (2015, p. 23). Se tomaron los registros de las 7552 personas incorporadas y activas al CPPCR al momento de iniciar la encuesta (julio de 2015) y se calculó el tamaño de la muestra probabilística con un nivel de confianza de 95% y un nivel de error del 5%, asumiendo una proporción de 0.5. El tamaño fue ajustado para muestras finitas y dio como resultado una muestra de 366 personas, la cual se aumentó a 400 previendo los casos perdidos. Sin embargo, solo 244 de las 400 personas de la muestra probabilística respondieron el cuestionario (61.00%). Este porcentaje resultó insuficiente para realizar inferencias válidas sobre el gremio.

Debido a que una situación como la anterior era previsible, se optó por trabajar paralelamente con la población completa, es decir, se invitó a participar a las 7552 personas colegiadas y activas. De estas, un total de 2985 respondieron el cuestionario (39.53%). Por tanto, las estadísticas reportadas en este informe no representan al gremio de personas incorporadas y activas al CPPCR, sino solamente a esos casi tres mil profesionales.

Es importante mencionar que del total de 7552 personas colegiadas y activas, 762 no tenían un correo electrónico registrado en las bases de datos del CPPCR (10.09%), y en 798 casos la dirección de correo electrónico registrada rebotó el mensaje de invitación (10.57%). Para disminuir estas cifras, se envió un mensaje de texto a fin de que las personas que desearan participar se pusieran en contacto. Como resultado de esto, se disminuyeron las cifras a 705 personas sin correo (9.34%) y 721 correos que rebotaron (9.55%).

### *Instrumento*

El cuestionario empleado en esta investigación se elaboró con base en los instrumentos utilizados por CONARE (2012, 2015) y Hernández-Méndez y Ulloa-Sánchez (2014). Consiste en un cuestionario autoaplicado compuesto por 36 ítems, en su mayoría preguntas cerradas, y algunos ítems abiertos de respuesta breve. Aborda cuatro temáticas generales: a) Condiciones laborales, b) Áreas y grupos etarios, c) Datos sociográficos, y d) Estudios e incorporación.

Para desarrollar el cuestionario se llevó a cabo el siguiente procedimiento. Se elaboró un primer borrador con base en la revisión de literatura. Este fue revisado por la Comisión de Desarrollo del Empleo y por la Junta Directiva. Con el cuestionario modificado se realizaron seis entrevistas cognitivas (ver Smith-Castro & Molina-Delgado, 2011). Luego de las modificaciones correspondientes, se llevó a cabo una aplicación piloto con 13 profesionales colegiados con el objetivo de verificar la comprensión del cuestionario, el funcionamiento de la plataforma digital, y la duración de la participación. Finalmente, el cuestionario resultante fue revisado y aprobado por la Junta Directiva.

### *Procedimiento*

La participación en el estudio consistió en responder un cuestionario en línea, para lo cual se utilizó la plataforma Lime Survey. Se envió un mensaje con el enlace de acceso a la encuesta a la dirección de correo electrónico de cada participante. La encuesta fue anunciada por los medios de comunicación del CPPCR (boletín de correo electrónico, perfil de Facebook, sitio de Internet) y se enviaron cuatro recordatorios (dos por mensaje de texto y dos por correo electrónico). Para fomentar la participación, se anunció que entre las personas que contestaran el cuestionario completo se sortearían tres premios de dinero en efectivo de 200000, 150000 y 100000 colones.

Para asegurar el consentimiento informado, tanto en el mensaje de invitación como en la pantalla de bienvenida al cuestionario se resaltó que la participación sería voluntaria y confidencial. Se indicó la duración aproximada del cuestionario (diez minutos), el uso que se daría a la información (informe institucional y artículo académico), y se ofreció una dirección de correo electrónico para evacuar dudas antes de participar. Asimismo, se explicitó que para dar su consentimiento debería hacer clic sobre el botón “siguiente” y proceder a contestar el instrumento.

La mayoría de los participantes respondió el cuestionario por medio de la plataforma Web entre el 7 de julio y el 24 de septiembre de 2015 ( $n = 2899$ , 97.12%). Del 4 al 20 de enero del 2016 se hizo un segundo intento para completar la muestra probabilística por medio de entrevistas telefónicas. Aunque esto no se logró, permitió recolectar 86 nuevos cuestionarios completos (2.88%).

### *Análisis*

Las respuestas de las personas encuestadas fueron exportadas de Lime Survey a MS Excel y posteriormente a IBM SPSS Statistics (v. 20) para Mac OS, programa con el cual se depuró la base y se realizaron los análisis estadísticos. Las estrategias de análisis contemplaron solamente estadísticas descriptivas a nivel de distribuciones de frecuencias, tablas cruzadas y medidas de tendencia central.

## RESULTADOS

### Actualmente ¿usted trabaja o no trabaja?

	Frecuencia	Porcentaje
No trabajo	540	18.09
Sí trabajo	2445	81.91
Total	2985	100

Del total de personas encuestadas ( $N = 2985$ ), la gran mayoría sí trabajaba al momento de la encuesta (81.91%), aunque casi una quinta parte no lo hacía (18.09%).

### ¿Cuál es el principal motivo por el que no trabaja?

	Frecuencia	Porcentaje
[Sí trabaja]	2445	81,91
No encuentra trabajo en Psicología	342	11,46
No encuentra trabajo en ningún campo	117	3,92
Por asuntos personales (cuidado de la familia, salud, otros)	46	1,54
Está pensionado(a)	15	0,50
Continúa estudiando	8	0,27
No desea trabajar	2	0,07
Otro	10	0,34
Total	2985	100

Ahora bien, de las 540 personas que no trabajaban, 459 lo hacían porque no encontraban trabajo ni en psicología ni en ningún campo (85.00%). Con base en esta información se puede calcular el porcentaje de desempleo en la muestra encuestada.

**Desempleo:** Se calcula dividiendo el número de graduados/as que no trabajan porque no consiguen trabajo (desocupados/as) entre el número de graduados/as que trabajan más los/as desocupados/as (es decir la PEA de los/as graduados/as).

Desocupados =  $342 + 117$  = 459  
Sí trabajan = 2445  
PEA =  $459 + 2445$  = 2904  
Desempleo =  $459 / 2904 * 100$  = 15.81

Por tanto, el desempleo en la muestra encuestada fue del 15.81%.

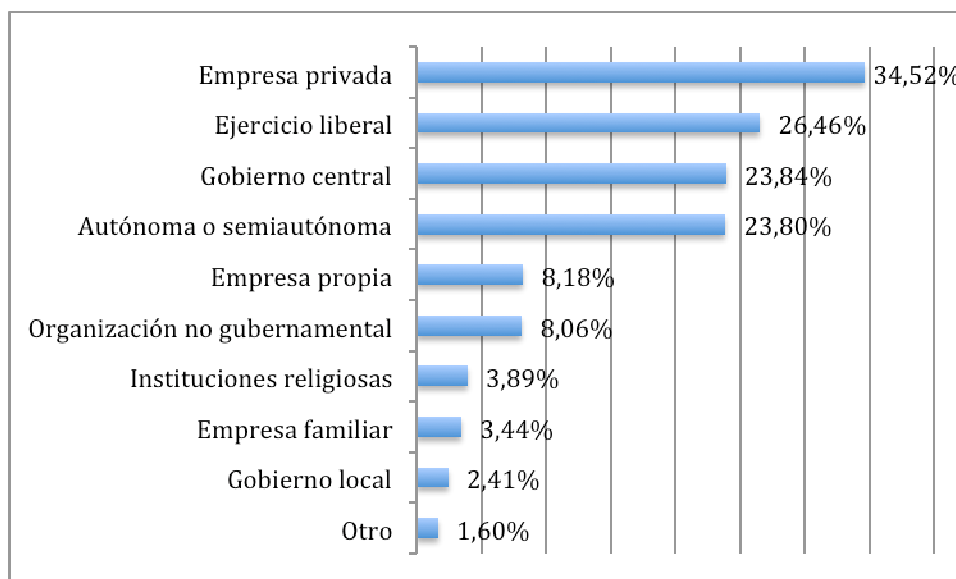
**Actualmente, ¿trabaja usted en un solo lugar (institución, organismo o empresa) o en varios?**

Lugares de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Uno	1678	68.63
Varios	763	31.21
Sin respuesta	4	0.16
Total	2445	100

De las personas encuestadas que sí trabajan, la mayoría reportó hacerlo en un solo lugar (68.63%), aunque casi una tercera parte reportó hacerlo en varios lugares (31.21%).

**¿En cuál(es) de los siguientes tipos de institución, organismo, empresa o lugar trabaja?**

Tipo	Frecuencia	Porcentaje
Empresa privada	844	34.52
Ejercicio liberal	647	26.46
Gobierno central	583	23.84
Autónoma o semiautónoma	582	23.80
Empresa propia	200	8.18
Organización no gubernamental	197	8.06
Instituciones religiosas	95	3.89
Empresa familiar	84	3.44
Gobierno local	59	2.41
Otro	39	1.60



Respecto al tipo de organizaciones en que laboran, las más frecuentes fueron la empresa privada (34.52%), el ejercicio liberal (26.46%), el gobierno central (23.84%) y las instituciones autónomas o semiautónomas (23.80%). Si se suman las personas que trabajan en el gobierno central y aquellas que trabajan en instituciones autónomas o semiautónomas, y se restan las ocurrencias conjuntas ( $n = 27$ ), se observa que 1138 personas trabajan en estas instituciones (46.54%), de manera que, en el caso de la muestra encuestada, el Estado es el principal empleador.

### ¿Cuál es su jornada de trabajo total?

Jornada	Frecuencia	Porcentaje
Un cuarto de tiempo	219	8.96
Medio tiempo	251	10.27
Tres cuartos de tiempo	143	5.85
Tiempo completo	1450	59.30
Más de tiempo completo	377	15.42
Sin respuesta	5	0.20
Total	2445	100

Casi tres cuartas partes de las personas que trabajan reportaron hacerlo en una jornada de tiempo completo o más (74.72%). El restante 25.08% reportó trabajar menos de tiempo completo, lo cual se puede deber a varios motivos.

### ¿Cuál es el principal motivo por el que trabaja con una jornada inferior a tiempo completo?

Motivo	Frecuencia	Porcentaje
No ha logrado conseguir trabajo con una jornada mayor	344	56.12
Porque así lo desea	139	22.68
Porque así es la jornada en la institución donde trabaja	95	15.50
Porque continúa estudios	18	2.94
Otro	17	2.77
Total	613	100

De las personas que trabajan menos de tiempo completo, 344 lo hacen porque no han logrado conseguir trabajo con una jornada mayor (56.12%). Con base en esta información se puede calcular el porcentaje de subempleo en la muestra encuestada.

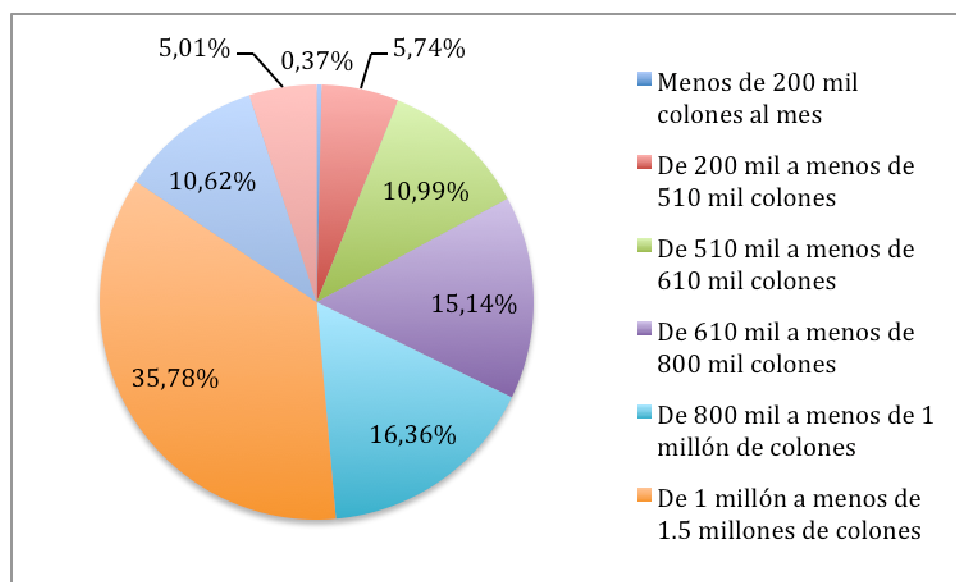
**Subempleo:** Se calcula dividiendo los/as que trabajan menos de tiempo completo porque no consiguen una jornada mayor entre el número de graduados/as que trabajan.

Subempleados = 344  
Sí trabajan = 2445  
Subempleo =  $344 / 2445 * 100$  = 14.07%

Por tanto, el subempleo en la muestra encuestada fue del 14.07%.

**¿En cuál de las siguientes categorías se ubica el salario bruto total (sin deducciones) que usted percibe por mes? (muestra de quienes reportaron trabajar tiempo completo en puestos en psicología)**

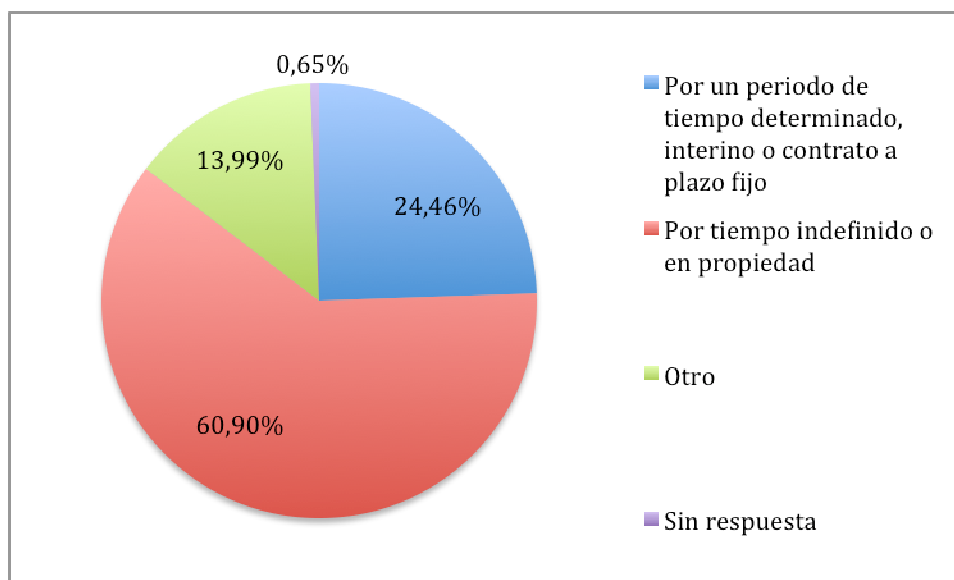
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 200 mil colones al mes	3	0.37
De 200 mil a menos de 510 mil colones	47	5.74
De 510 mil a menos de 610 mil colones	90	10.99
De 610 mil a menos de 800 mil colones	124	15.14
De 800 mil a menos de 1 millón de colones	134	16.36
De 1 millón a menos de 1.5 millones de colones	293	35.78
De 1.5 millones a menos de 2 millones de colones	87	10.62
2 millones de colones o más	41	5.01
Total	819	100



Si se toma en cuenta solo a quienes reportaron trabajar tiempo completo en psicología, los salarios más frecuente fueron aquellos ubicados entre 1 y 1.5 millones de colones (35.78%). Con esta muestra, el 82.91% recibieron salarios superiores al mínimo estipulado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la categoría de "licenciado universitario", aunque un 17.10% no logró alcanzar ese mínimo.

### ¿Qué tipo de contratación tiene?

Tipo de contratación	Frecuencia	Porcentaje
Por un periodo de tiempo determinado, interino o contrato a plazo fijo	598	24.46
Por tiempo indefinido o en propiedad	1489	60.90
Otro	342	13.99
Sin respuesta	16	0.65
Total	2445	100



La mayoría de participantes reportó tener una contratación indefinida o en propiedad (60.90%), mientras que casi una cuarta parte reportó trabajar a plazo fijo o de manera interina (24.46%).



**¿Cuál es el grado de relación que usted considera que tiene el puesto que desempeña con la psicología?**

Grado de relación	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	287	11.74
Bajo	228	9.33
Medio	508	20.78
Alto	632	25.85
Completo	779	31.86
Sin respuesta	11	0.45
Total	2445	100

La mayoría de participantes reportó que su trabajo principal guardaba una relación alta o completa con la psicología (57.71%), sin embargo más de la quinta parte indicó que su trabajo tenía ninguna o baja relación con la disciplina (21.07%). Esto último se pueden deber a varias razones.

**¿Cuál es la razón principal por la que usted trabaja en actividades que tienen baja o ninguna relación con la psicología? (n = 515)**

Principal razón	Frecuencia	Porcentaje
No ha podido conseguir trabajo en psicología	375	72.82
Por trabajar en empresa propia o familiar	18	3.50
Ha realizado estudios en otro u otros campos	30	5.83
Por beneficios adicionales que le ofrece ese trabajo (horario, cercanía, etc.)	25	4.85
El salario que percibe es mejor que el que perciben ... en psicología	34	6.60
Otra	33	6.41
Total	515	100

De las personas que trabajan en puestos con ninguna o baja relación con la psicología, 375 lo hacen porque no han logrado conseguir trabajo en psicología (72.82%). Con base en esta información se puede calcular el porcentaje de empleo con poca relación en la muestra encuestada.

**Poca relación:** Se calcula dividiendo los/as que trabajan con baja o ninguna relación con la carrera porque no encuentran empleo en algo relacionado dividido entre los/as graduados/as que trabajan.

Quienes trabajan en esa condición = 375  
 Sí trabajan = 2445  
 Poca relación =  $375 / 2445 * 100 = 15.34\%$

Por tanto, el empleo con poca relación en la muestra encuestada fue del 15.34%.

**Utilizando una escala de 1 a 5, donde 1 es nada satisfecho(a) y 5 es totalmente satisfecho(a), en general, ¿qué tan satisfecho(a) está usted con su trabajo actual?**

Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
1	81	3.31
2	196	8.02
3	560	22.90
4	825	33.74
5	774	31.66
Sin respuesta	9	0.37
Total	2445	100

Media = 3.83, Desviación estándar = 1.07, Mediana = 4, Moda = 4

La mayoría de las personas participantes reportó estar bastante o totalmente satisfechas con su trabajo actual (65.40%), aunque un 11.33% indicó encontrarse poco o nada satisfechas. En términos generales, se obtuvo una mediana de 4 en la escala del 1 al 5, respuesta que además fue la más frecuente.

**¿Cuál es la principal causa por la que usted está nada o poco satisfecho(a) con su trabajo actual?**

Principal causa	Frecuencia	Porcentaje
Porque las labores que realiza no son propias de su nivel académico	23	8.30
Por el horario de trabajo	3	1.08
Por el salario que recibe	58	20.94
Porque el ambiente laboral no le satisface	20	7.22
Porque las labores que realiza no son propias de su carrera	139	50.18
Otro	34	12.27
Total	277	100

De las personas que están nada o poco satisfechas con su trabajo actual, la mayoría reportó que la causa de su insatisfacción era el hecho de que las labores que realiza no son propias de la psicología (50.18%). La segunda causa más frecuente fue el salario (20.94), seguida del realizar labores que no son propias de su nivel académico (8.30%), el ambiente laboral (7.22%), y el horario (1.08%).

**¿Trabaja usted actualmente en el campo de la psicología?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1795	73.42
No	644	26.34
Sin respuesta	6	0.25
Total	2445	100

Del total de participantes que reportaron trabajar, casi tres cuartas partes indicaron hacerlo en psicología (73.42). A estas 1795 personas se les consultó cuál es la jornada en la que laboran en psicología, en qué áreas de la disciplina lo hacen y con qué grupos etarios.

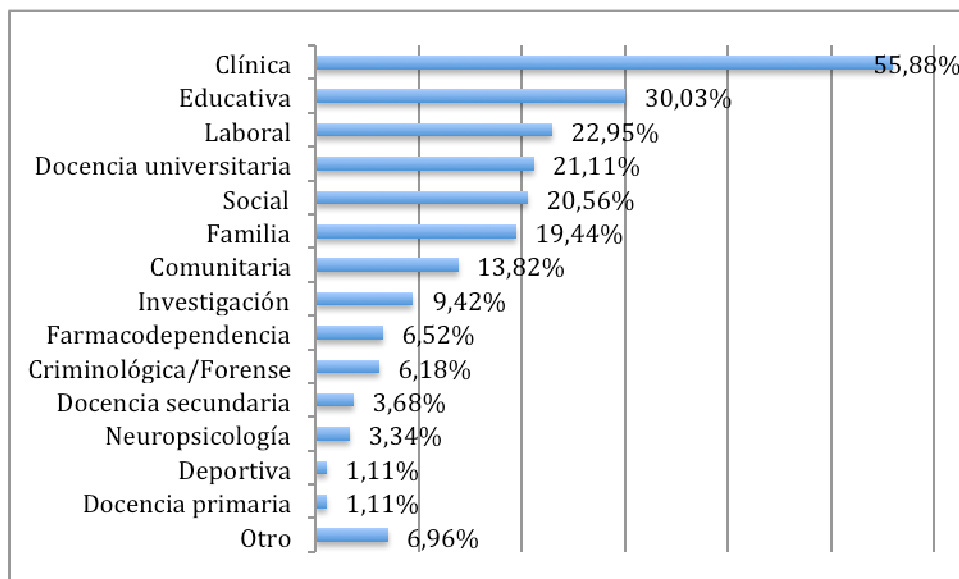
**¿Cuál es su jornada de trabajo en el campo de la psicología?**

	Frecuencia	Porcentaje
Un cuarto de tiempo	380	21.17
Medio tiempo	261	14.54
Tres cuartos de tiempo	135	7.52
Tiempo completo	819	45.63
Más de tiempo completo	199	11.09
Sin respuesta	1	0.06
Total	1795	100

La mayoría de participantes que reportaron trabajar en psicología indicaron laborar en la disciplina con una jornada de tiempo completo o más (56.72%). Un 43.23% indicaron trabajar en psicología en una jornada inferior a tiempo completo, ya sea porque trabajan además en otros campos o porque trabajan con una jornada menor a tiempo completo.

**¿Cuál(es) son las áreas en las que usted trabaja en el campo de la psicología?**

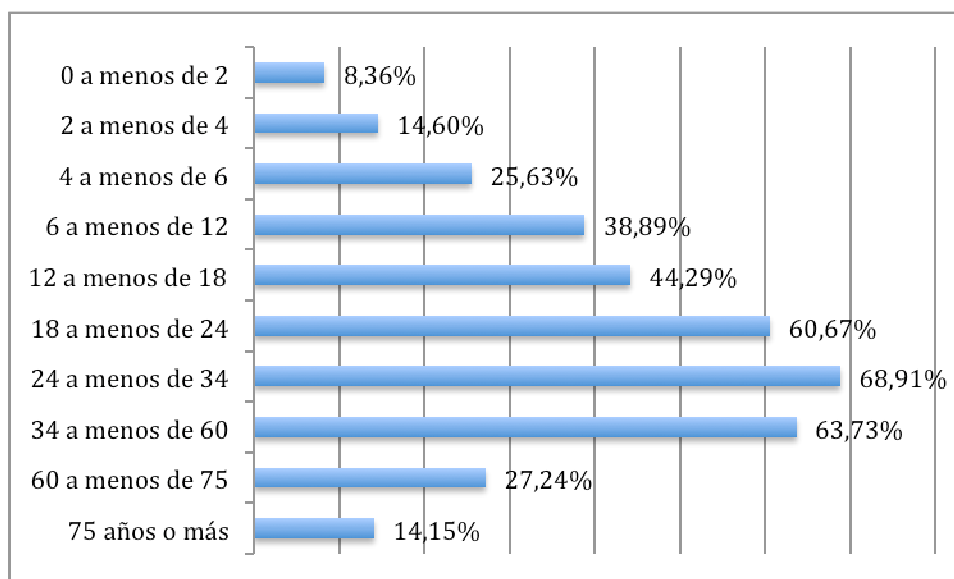
Área	Frecuencia	Porcentaje
Clínica	1003	55.88
Educativa	539	30.03
Laboral	412	22.95
Docencia universitaria	379	21.11
Social	369	20.56
Familia	349	19.44
Comunitaria	248	13.82
Investigación	169	9.42
Farmacodependencia	117	6.52
Criminológica/Forense	111	6.18
Docencia secundaria	66	3.68
Neuropsicología	60	3.34
Deportiva	20	1.11
Docencia primaria	20	1.11
Otro	125	6.96



Entre las personas que indicaron sí trabajar en el campo de la psicología, el área reportada con mayor frecuencia corresponde a la psicología clínica (55.88%). Le siguieron las áreas educativa (30.03%), laboral (22.95%), social (20.56%), aunque también se ubicó en cuarto lugar el área de la docencia universitaria (21.11%).

**¿Cuáles son los principales grupos etarios con los que usted trabaja en el campo de la psicología?**

Grupo etario (años de edad)	Frecuencia	Porcentaje
0 a menos de 2	150	8.36
2 a menos de 4	262	14.60
4 a menos de 6	460	25.63
6 a menos de 12	698	38.89
12 a menos de 18	795	44.29
18 a menos de 24	1089	60.67
24 a menos de 34	1237	68.91
34 a menos de 60	1144	63.73
60 a menos de 75	489	27.24
75 años o más	254	14.15



En cuanto a grupos etarios, cada uno fue atendido por entre el 8.36% y el 68.73% de las personas encuestadas que reportaron trabajar en psicología. Los grupos atendidos por mayor cantidades de profesionales fueron los de 24 a 34 años de edad (68.91%), los de 34 a 60 (63.73%) y los de 18 a 24 (60.67%), es decir, las personas ubicadas en la adultez joven y en la adultez media. Los grupos atendidos por menor cantidad de profesionales fueron los menores de 4 años de edad y los mayores de 75.

## **Respecto a las condiciones laborales del gremio**

*Los resultados no representan las condiciones laborales del gremio*

Como se mencionó anteriormente, el objetivo original del presente estudio consistió en "describir las condiciones laborales actuales de las y los profesionales en psicología incorporados e incorporadas al Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica". Sin embargo, esto no fue posible debido a que no se logró recabar la información de la muestra probabilística seleccionada.

Si bien los datos recolectados son valiosos en tanto describen las condiciones laborales de casi tres mil profesionales en psicología, existen evidencias de que esta muestra específica reporta peores condiciones laborales que las que realmente tiene el gremio. Dichas evidencias se describen a continuación.

1. Como se reportó en el método, importantes porcentajes de personas colegiadas no recibieron la invitación a participar en la encuesta, ya fuera porque no se contaba con su correo electrónico (10.09%) o porque este rebotó el mensaje de invitación (10.57%). Si asumimos que es más probable que las personas que se colegiaron más recientemente sí tengan su correo actualizado ante el CPPCR, y partiendo de que a mayor cantidad de años de haberse colegiado, mejores condiciones laborales, es razonable concluir que las personas que tuvieron acceso a responder la encuesta tenían peores condiciones laborales que la población completa de todas las personas colegiadas y activas al CPPCR.

2. El CONARE ha realizado estudios representativos con las personas graduadas en los años 2000-2007 y 2008-2010 de bachillerato o licenciatura en psicología. Puesto que esos estudios fueron realizados hace ya algunos años, es razonable asumir que si nuestra muestra fuera representativa del gremio, las personas colegiadas correspondientes a esas cohortes (2000-2007 y 2008-2010) tendrían mejores condiciones laborales que las que reportaron en los estudios del CONARE. Sin embargo, en nuestro estudio las personas graduadas en esos años reportaron peores condiciones laborales, por lo que se puede concluir que nuestra muestra no es representativa del gremio sino que tuvo un sesgo: las personas con peores condiciones laborales tendieron a responder nuestra encuesta en mayor medida que las demás personas. Por ejemplo, en el estudio del CONARE con las personas graduadas en el periodo 2000-2007 estas reportaron un desempleo del 3.07%, mientras que en nuestra encuesta las personas graduadas en esos mismos años reportaron un desempleo del 8.37%. El mismo patrón se observa con otros indicadores en ambos estudios del CONARE como se detalla a continuación:

	Cohorte 2000-2007		Cohorte 2008-2010	
	Estudio del CONARE	Estudio del CPPCR	Estudio del CONARE	Estudio del CPPCR
Desempleo	3.07	8.37	5.49	15.20
Subempleo	2.23	10.08	10.14	15.28
Sin relación	6.54	7.47	14.27	17.17
Satisfacción	4.30	4.03	4.06	3.80

3. Finalmente, existe otra evidencia que apunta a que las personas con peores condiciones laborales tuvieron una mayor propensión a contestar la encuesta, lo que dio como resultado una muestra con peores condiciones laborales que el gremio. Como se detalló en el método, para encuestar a las personas de la muestra probabilística se les envió un enlace al cuestionario en línea. Sin embargo, como gran parte de estas personas no respondió a ese cuestionario en línea, se decidió intentar encuestarla vía telefónica. Como se muestra en la siguiente tabla, las personas encuestadas vía telefónica presentaron mejores condiciones laborales que aquellas que respondieron el cuestionario en línea. En otras palabras, es razonable argumentar que las personas con mejores condiciones laborales tuvieron una menor propensión a contestar el cuestionario en línea que aquellas personas con peores condiciones laborales.

	Probabilística por cuestionario (n = 158)	Probabilística por entrevista (n = 86)
Desempleo	15.29	11.11
Subempleo	15.04	8.33
Sin relación	13.53	15.27
Satisfacción	3.88	4.17

### *Qué se puede afirmar del gremio*

Si bien este informe de investigación tiene como objetivo describir las condiciones laborales de la muestra encuestada, es posible hacer algunas afirmaciones sobre las condiciones laborales del gremio:

1. Sabemos que de las 2985 personas encuestadas, 459 se encontraban en condición de desempleo, lo cual, después de eliminar las 81 personas que reportaron no estar económicamente activas, significa un desempleo del 15.81%. Si asumimos que las 4567 que no respondieron la encuesta sí estaban trabajando, podemos estimar que **el porcentaje mínimo de desempleo en el gremio es de 6.15%**.

2. En el mismo sentido, de las 2445 personas encuestadas que sí trabajan, 344 se encontraban en condición de subempleo, lo cual significa un porcentaje de subempleo del 14.07%. Nuevamente, si asumimos que las 4567 que no respondieron la encuesta sí estaban trabajando, podemos estimar que **el porcentaje mínimo de subempleo en el gremio es de 4.91%**.

3. Siguiendo la misma lógica, de las 2445 personas encuestadas que sí trabajan, 375 reportaron trabajos con poca relación con la psicología, lo que representa un 15.34%. Si asumimos que las 4567 que no respondieron la encuesta sí estaban trabajando, podemos estimar que **el porcentaje mínimo de empleo con poca relación en el gremio es de 5.35%**.

Finalmente, tomando en cuenta las evidencias expuestas que apuntan a que la muestra encuestada presenta peores condiciones laborales que el gremio, podríamos argumentar que el desempleo en el gremio se encuentra entre el 6.15% y 15.81%, el subempleo se encuentra entre el 4.91% y el 14.07%, y que el porcentaje de profesionales colegiados y activos que trabajan en empleos con poca o ninguna relación con la psicología representan entre el 5.35% y el 15.34% del gremio.

Estos resultados no brindan el nivel de precisión que se planificó al inicio del estudio. Sin embargo, constituyen la evidencia más sólida que se tiene hasta el día de hoy para la discusión y toma de decisiones.

## REFERENCIAS

- 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.
- 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. (1997). *La situación laboral y otras características de los graduados de 1995 de las universidades estatales*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores. (2001). *La situación laboral y otras características de los graduados de 1998 de las universidades estatales*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores. (2004). *La situación laboral y otras características de los graduados de 2001 de las universidades estatales*. San José, Costa Rica: Autor.
- Consejo Nacional de Rectores. (2012). *Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2000-2007 de las universidades costarricenses*. 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.
- Flores-Mora, D. y 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.
- 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.
- 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.
- Smith-Castro, V. & Molina-Delgado, M. (2011). *La entrevista cognitiva: Guía para su aplicación en la evaluación y mejoramiento de instrumentos de papel y lápiz*. San José, Costa Rica: Instituto de Investigaciones Psicológicas.