

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

# Observatorio Laboral

Informe del Mercado Laboral de la especialidad  
de Psicología

Diciembre 2018



**PUCP**

## Contenido

Resumen Ejecutivo .....	3
1. Diseño de investigación .....	4
2. Aspectos generales de la carrera.....	5
2.1 Funciones .....	5
2.2 Áreas de especialización (académica) .....	6
3. Mercado Laboral.....	9
3.1 Espacios laborales .....	9
3.1.1 Espacios potenciales.....	11
3.2 Demanda laboral local .....	12
3.2.1 Estimación de organizaciones con demanda potencial.....	14
3.3 Condiciones laborales .....	18
3.4 Mecanismos de Reclutamiento e inserción laboral .....	20
3.5 Perfiles Requeridos.....	21
3.5.1 Capacidades y Conocimientos.....	21
3.5.2 Requisitos de Evaluación .....	23
3.6 Proyecciones.....	24
4. Conclusiones .....	26
Bibliografía .....	27
Anexos.....	29

## **Resumen Ejecutivo**

El presente informe presenta los principales hallazgos del estudio sobre el mercado laboral de la carrera de Psicología. La investigación se llevó a cabo durante el periodo de octubre del 2018 y marzo del 2019. Es investigación se basa en 29 entrevistas a distintos perfiles de profesionales relacionados a la carrera. Se describe el contexto actual de la Psicología y la demanda laboral de la misma considerándose las competencias y habilidades requeridas para los profesionales y la percepción sobre la formación brindada en la PUCP.

La primera parte del informe presenta los aspectos generales de la carrera como las funciones y las áreas de especialización. Se expresan tanto las áreas tradicionales como las especialidades actuales.

Posteriormente, se expresa la situación actual de la Psicología en el mercado laboral. Se manifiesta que los espacios laborales relacionados a lo Organizacional, Clínica y Educacional se encuentran más desarrolladas por factores como la inversión económica y el crecimiento académico. De igual manera, se presentan espacios potenciales para los psicólogos, como los proyectos y políticas públicas, la publicidad y la transformación digital, la cual incluye cambios culturales y un enfoque hacia la experiencia del usuario (cliente).

Con respecto a la demanda laboral, existe una presencia importante del psicólogo en diversos sectores debido a la función transversal de la profesión, especialmente, en el área de Recursos Humanos. Las condiciones laborales para los psicólogos varían de acuerdo al sector en el que laboren. Por otro lado, también hay un sector de psicólogos que labora independientemente habiendo una mayor población en la especialidad clínica.

Asimismo, se expone el análisis de las competencias y conocimientos demandados destacándose la relevancia de las habilidades socioemocionales y cognitivos como criterio relevante en los perfiles del psicólogo. La mención desarrollada dentro de la formación de pregrado puede ser un influyente, pero no es un determinante para la contratación.

Por otra parte, se explican las proyecciones sobre el futuro del mercado laboral, dentro de lo que se resalta que a pesar de que existe un actual desequilibrio entre la oferta y demanda de profesionales, debido a una escasez de talento; se espera un escenario positivo. Se presencia una mayor valoración por parte de los psicólogos en distintos ámbitos laborales lo cual, junto con tendencias como la transformación digital, podría impulsar la demanda laboral del profesional y ampliar su campo de acción.

Finalmente, se examina la oferta educativa local correspondiente a la especialidad a nivel local y la percepción de los profesionales sobre la formación en la PUCP y el desempeño laboral de sus egresados de psicología.

## 1. Diseño de investigación

Esta investigación tiene como principal objetivo el conocer y brindar información sobre el mercado laboral actual de la especialidad de Psicología. Los objetivos específicos son los siguientes:

- a) Indagar las condiciones del mercado laboral y las líneas de desarrollo profesional.
- b) Determinar los perfiles laborales y conocimientos más demandados.
- c) Identificar potenciales espacios de desarrollo profesional.
- d) Definir el aporte de la psicología, en sus áreas de trabajo, frente a otras especialidades con las que compite.

La investigación contempla un enfoque cualitativo, cuya herramienta principal fueron 29 entrevistas a profundidad a profesionales vinculados a la carrera y el mercado laboral. Las personas entrevistadas fueron agrupadas por perfiles, tal como se muestra en la tabla 1.

**TABLA 1: PERFILES ENTREVISTADOS**

Áreas de trabajo/Especialidad	Especialista	Docente	Egresado	Consultor	Empleador	Total
Psicoterapia		1		1	1	3
Psicología de la salud	1				1	2
Psicología forense					2	2
Psicología deportiva	1				1	2
Psicología del consumidor					2	2
Psicología organizacional (RRHH)	2	1	1	3	3	10
Psicología comunitaria					2	2
Psicología educacional					6	6
Total	4	2	1	4	14	29

De este modo, la presente investigación expone principalmente las percepciones de los entrevistados sobre el funcionamiento del mercado laboral. Las opiniones sobre el mercado laboral fueron también contrastadas y validadas a través de la consulta con fuentes secundarias, data estadística, así como con otras herramientas cuantitativas.

## **2. Aspectos generales de la carrera**

La psicología es definida como una ciencia básica y experimental que se enfoca en el comportamiento animal, humano y no humano (American Psychological Association [APA], 2011) desde las áreas cognitivas o del conocimiento, emocional y conductual. Los profesionales entrevistados coinciden en que la función de la profesión se resume en “diagnosticar por qué ocurre un comportamiento y con base a ese diagnóstico diseñar una estrategia para cambiarla; medir el cambio y hacerlo sostenible para mejorar el bienestar, la calidad de vida y la productividad de las personas” (docente, comunicación personal, 2018).

Esta búsqueda de entender al ser humano y a su naturaleza data desde los primeros filósofos, quienes despertaron un interés por el estudio del cuerpo y del alma como entes separados. A partir del siglo XIX, el desarrollo de distintos métodos, teorías y corrientes que atienden al estudio del comportamiento humano permiten la profesionalización de la psicología. A nivel local, es alrededor de la década de 1960 que la especialidad comienza dicho proceso con la creación de la facultad de Psicología en la PUCP (Caycho Rodríguez & Gallegos, 2015).

Tradicionalmente, el rol de estos profesionales se ha enfocado en ámbitos clínicos, específicamente relacionados a la salud mental y al estudio del funcionamiento normal y anormal de individuos trastornos emocionales y mentales (APA, 2011). Actualmente, se entiende que el comportamiento humano tiene también incidencia en otros aspectos de la vida de la persona y de la sociedad; tales como en los procesos de enseñanza y aprendizaje; las relaciones laborales, comunitarias, entre otros aspectos.

De esta forma, la psicología empieza a ser abordada desde distintos espacios sociales. Es decir, se puede enfocar en un individuo, en grupos, organizaciones, comunidades y la interacción entre estos espacios. Como se verá más adelante, se reconoce la psicología como una profesión flexible con presencia potencial en todo ámbito en el que se desarrolle interacción humana.

### **2.1 Funciones**

De acuerdo con la definición propuesta, la psicología busca encontrar soluciones a los problemas que aquejan a las personas y su entorno social, mediante el uso del método científico, la recopilación de datos, el análisis de estos y la intervención para conocer las necesidades cambiantes de las personas y su entorno (APA, 2011). Estas se identifican precisamente como las funciones generales de la carrera, tal como se expone en la Tabla 2.

Los entrevistados expresan que la labor de un psicólogo es multifuncional, diversa, flexible y aplicable a cualquier espacio con presencia de procesos de desarrollo humano. El enfoque va a modificarse según el espacio laboral en las que se efectúen (Pontificia Universidad Católica del Perú, 2014).

**TABLA 2: FUNCIONES GENERALES DE LA PSICOLOGÍA**

Funciones	Definición	Metodologías
<b>Investigar</b>	Utiliza el método científico y las herramientas de investigación para resolver el problema planteado, ampliando el conocimiento de manera crítica, reflexiva y creativa.	Experimental, Cuasi-Experimental, No Experimental, Cualitativos, Cuantitativos, Correlacional, Transversal, Longitudinal.
<b>Diagnosticar</b>	Con el fin de comprender un fenómeno, se utiliza adecuadamente métodos para el recojo de información y el análisis de necesidades.	Observación, Entrevista, Encuestas, Pruebas Psicológicas.
<b>Evaluar</b>	Se realiza un plan de medición de la eficacia y eficiencia de la intervención.	Psicometría, Técnicas cualitativas de recolección de datos.
<b>Intervenir</b>	Se elabora y pone en marcha un plan de acción con objetivos, procedimientos, selección de técnicas e instrumentos, así como el plan de evaluación pertinente con el fin de producir un cambio o evitar elementos perjudiciales.	Terapias, Consultas, Técnicas de intervención comunitaria, Proceso de monitoreo.

Fuentes: (Pontificia Universidad Católica del Perú, 2014)

Asimismo, algunos entrevistados mencionan otras funciones adicionales complementarias:

**TABLA 3: FUNCIONES COMPLEMENTARIAS DE PSICOLOGÍA**

Funciones	Descripción	Herramientas/Metodologías
<b>Prevención</b>	Se evita problemas o situaciones perjudiciales intentando controlarlas, desde antes de padecerlo. Además, busca la concientización sobre estos.	Campañas, programas y talleres comunitarios, técnicas de modificación de conducta.
<b>Promoción</b>	Se orienta a informar a la persona o población sobre diversos temas relevantes para la sociedad.	

Fuentes: (Terapia y Más, s.f.) (Fenandes Alves, Eulalio, & Jiménez Brobeil, 2009) (Carrasco Alvarez, 1992)

## 2.2 Áreas de especialización (académica)

La clasificación clásica de las áreas de especialización de Psicología se compone de tres especialidades (Arana, Meilán, & Perez, 2016) (Pontificia Universidad Católica del Perú, 2014):

- **Psicología Clínica:** Encargada de evaluar y tratar problemas ocasionados por trastornos mentales, emocionales y del comportamiento humano. También conocida por su función orientado a temas de “consultorio” o psicoterapia.
- **Psicología Social:** Estudia la interacción de las personas y cómo estos se ven afectados por su entorno. Dentro de este espacio se reconoce dos especialidades:
  - **Organizacional:** Con un enfoque social al espacio laboral en empresas. Tiene como finalidad la resolución de problemas dentro del lugar de trabajo y mejorar la calidad de vida laboral y la productividad, preocupándose por la relación entre las personas y el trabajo.
  - **Comunitaria:** Estudia la interacción del individuo con un grupo y los distintos niveles de una comunidad con el propósito de capacitar a las personas para

cambiar circunstancias, prevenir problemas y desarrollar comunidades más fuertes (APA, 2011).

- **Educacional:** Abordan temas enfocados al aprendizaje de los estudiantes, estrategias de enseñanza y los problemas que se pueden generar a partir de estos brindando asesorías para un mejor rendimiento académico.

Las especializaciones de las áreas en cuestión respondían al enfoque bajo el cual el profesional se desenvolvía. Si se especializaban en clínica, se marcaba la diferencia según la escuela psicológica de elección. De manera similar en el área educacional, el optar por etapa académica del ser humano solía definir su subespecialidad (nivel inicial, primario, secundario o universitario).

En la actualidad, aun cuando los distintos profesionales reconocen las áreas en cuestión como los temas principales, mencionan que existe una mayor variedad de áreas de especialización las cuales responden a las amplias posibilidades de aplicación de la profesión. Tal como describe el APA (2011) estas pueden incluir temáticas y conocimientos sumamente específicos.

Al respecto, se destaca que los profesionales coinciden en definir a la Psicología Clínica como la base para poder desempeñarse en las diversas especialidades de la carrera; puesto que, esta se encuentra presente en todos los campos laborales de la misma. Por otro lado, se resalta que los espacios en los que se desarrolla la psicología pueden ser complementados con otras disciplinas con el fin de adaptarse a las necesidades del mercado laboral

Las áreas de conocimiento actuales guardan un enfoque hacia los ámbitos de incidencia de la especialidad. Entre las más comunes se mencionan las siguientes:

**TABLA 4: ÁREAS DE ESPECIALIZACIÓN DE PSICOLOGÍA**

Especialidades	Definición	Aplicación
<b>Clínica</b>	Aborda la salud mental, desde los procesos mentales, el sistema nervioso y la conducta humana. Tiene incidencia principalmente en el estudio de los trastornos mentales.	Investigación, evaluación, diagnóstico, prevención e intervención en problemas de salud mental.
<b>Del Desarrollo</b>	Estudia el desarrollo psicosocial de las personas desde su nacimiento hasta la vejez. Buscan explicar los cambios relacionados con la edad, el comportamiento y el desarrollo emocional.	Evaluación del proceso de crecimiento y desarrollo de las personas.
<b>Forense</b>	Responde a cuestiones legales, para la aplicación de principios psicológicos en el sistema judicial, penal y legal. Incluye la comprensión del derecho civil y del código procesal.	Evaluación de capacidades (mentales) para ejercer derechos o afrontar obligaciones civiles. Análisis de evidencia psicológica para propósitos judiciales (orientar jueces y abogados).
<b>Educacional</b>	Abarca temas enfocados a las formas de enseñanza y aprendizaje humano y su desarrollo. Procura brindar estrategias para mejorar de dicho proceso.	Evaluación de la calidad de enseñanza. Mejora de procesos de enseñanza – aprendizaje.

<b>Organizacional</b>	Aplica los principios psicológicos al ámbito laboral teniendo como finalidad la resolución de problemas dentro del lugar de trabajo y mejorar la calidad de vida laboral preocupándose por la relación entre las personas y el trabajo.	Procesos de reclutamiento y selección de personal; entrevistas por competencias; gestión del clima y cultura organizacional. Evaluación de desempeño y compensación.
<b>Comunitaria</b>	Estudia la interacción del individuo con un grupo y los distintos niveles de una comunidad con el fin del mejoramiento de las condiciones de los mismos.	Gestión de proyectos sociales de desarrollo. Relaciones comunitaria.
<b>Del Consumidor</b>	Estudia los comportamientos y las reacciones de los consumidores buscando comprender el mercado y las necesidades del cliente.	Análisis e investigación de mercado para el desarrollo de productos y servicios que se sintonicen con las demandas del público.
<b>Deportiva</b>	Brinda recursos psicológicos para aumentar la eficacia y el rendimiento de los deportistas. Asimismo, apoyan en el ajuste de objetivos de competencia, la motivación y el afrontamiento de ansiedad y el fracaso.	Evaluación psicológico-deportiva para el área de actuación. Planificación y programación de la intervención a realizar.

Fuente: (APA, 2011)

El nivel de evolución de cada una de estas varía ampliamente. En el ámbito local, la especialidades Organizacional y la Clínica son las de mayor abordaje (Arias, 2011); mientras que aún existe otras áreas cuyo nivel de madurez aún se encuentra en las primeras fases (forense, deportiva).

### 3. Mercado Laboral

De acuerdo con el portal “Ponte en Carrera” (2017), la Psicología es una de las 10 carreras con mayor demanda laboral a nivel local. Asimismo, a nivel internacional, la Oficina de Estadísticas Laboral de los Estados Unidos (BLS) desde el 2011 ya proyectaba un crecimiento en la demanda laboral de la profesión (APA, 2011). Este crecimiento no solo abarca el área clínica de la profesión, sino también las diversas especialidades que involucran a la psicología.

#### 3.1 Espacios laborales

Existe una tendencia a asociar al psicólogo principalmente con la psicoterapia, rama laboral dedicada a la evaluación de la salud mental, al diagnóstico de un trastorno y a su tratamiento (Arana, Meilán, & Perez, 2016). No obstante, los profesionales entrevistados afirman que el psicólogo puede desempeñarse en cualquier organización o espacio en donde se presencie comportamiento humano.

Incluso, las entrevistadas especializadas en el sector salud comentan que el profesional de psicología, aun en el área de salud, pueden brindar también otra variedad de servicios: atención a niños y adultos hospitalizados, realización de campañas para la comunidad, entre otras funciones. Los espacios de desarrollo profesional en las que se suelen desempeñar los psicólogos se muestran en el siguiente cuadro:

**TABLA 5: ESPACIOS LABORALES ACTUALES**

ÁREAS	SUBÁREAS	OGANIZACIONES	FUNCIONES
CLÍNICA	<b>Clínica/Psicoterapia</b>	Consultorios, clínicas, hospitales	Diagnosticar problemáticas en el desarrollo humano según su etapa de vida.
	<b>Departamento de criminalística (Forense)</b>	Policía Nacional del Perú (DIRINCRI), Instituto Nacional Penitenciario (INPE), Ministerio del Interior.	Analizar y describir los perfiles psicológicos de personas involucradas en temas criminalistas.
EDUCACIONAL	<b>Consejería escolar</b>	Instituciones educativas	Orientar y asesorar para la vida profesional y vocacional
	<b>Técnicos psicopedagógicos</b>	Universidades, colegios, nidos	Apoyar multidisciplinariamente para atender necesidades educativas.
	<b>Gestión Educativa</b>	Ministerio de Educación, Universidades	Fortalecer los proyectos educativos en base a las necesidades locales.
RECURSOS HUMANOS	<b>Reclutamiento y selección</b>	Organizaciones privadas y públicas, Consultoras	Seleccionar el perfil que se ajuste al puesto vacante en una organización.
	<b>Capacitación y desarrollo</b>	Organizaciones privadas y públicas, Consultoras	Brindar capacitación a los colaboradores buscando un desarrollo en estos mediante la formación.

	<b>Evaluación del desempeño</b>	Organizaciones privadas y públicas, Consultoras	Medir el desempeño de los colaboradores/empleados.
	<b>Comunicación organizacional</b>	Organizaciones privadas y públicas, Consultoras	Gestionar la comunicación interna institucional.
	<b>Cultura y clima organizacional</b>	Organizaciones privadas y públicas, Consultoras	Estudiar y evaluar el clima organizacional con el fin de obtener beneficios. Busca impartir la cultura en los empleados.
<b>PSICOLOGIA COMUNITARIA</b>	<b>Gestión social</b>	ONG, Organizaciones sin fines de lucro, Organizaciones privadas (RSE) y públicas.	Gestionar la diversidad cultural a través de la mejora de la competencia cultural y organizacional. Evaluar los aspectos psicológicos en situaciones de vulnerabilidad social. Usa técnicas de mediación y negociación para evitar conflictos sociales.
<b>PSICOLOGÍA DEL CONSUMIDOR</b>	<b>Estrategias de marketing</b>	Organizaciones privadas, Consultoras	Diseñar estrategias acordes con las necesidades y motivaciones del consumidor.
	<b>Investigación de mercados</b>	Organizaciones privadas, Consultoras	Conocer el mercado y comprender las motivaciones del consumidor.
	<b>Experiencia del Usuario</b>	Organizaciones privadas, Consultoras	Estudiar las reacciones de los consumidores con productos o servicios.
<b>PSICOLOGÍA DEPORTIVA</b>	<b>Arbitraje deportivo</b>	Clubes deportivos	Buscar la motivación y orientación a las metas en el deporte.
	<b>Deporte de base y de iniciación</b>	Centros de entrenamiento	

Fuente: Bolsa Trabajo PUCP (2018); entrevistas personales.

De acuerdo con los entrevistados, los psicólogos tienen la posibilidad de desenvolverse en funciones correspondientes a distintas áreas de forma paralela, tal como sucede con aquellos que se dedican a la investigación y a la consulta clínica independiente. Estos casos son recurrentes, por ejemplo, en los docentes de Psicología.

En el Perú, no todas las especialidades presentadas se encuentran desarrolladas al mismo nivel. Las especialidades Clínica/Psicoterapeuta, Educativa y el área Organizacional, orientada a Recursos Humanos, son las de mayor reconocimiento por su importante presencia en diversas instituciones y su constante abordaje en investigaciones. En cambio, especialidades como la Deportiva y Forense, que se empiezan a abrir campo en el mercado, aun no cuentan con presencia importante de psicólogos especializados.

Los especialistas de dichas áreas mencionan que se trata de tópicos que requieren un nivel avanzado de conocimientos específicos; un reto debido a la limitada oferta de programas de posgrado que ofrezcan las materias con el enfoque requerido. Por esta razón, los actuales especialistas han debido posicionarse a través de la formación autodidacta y la experiencia. Sin

embargo, mencionan que dentro de las organizaciones que abordan las temáticas en cuestión, aun cuando son limitados, existe un espacio de potencial desarrollo para psicólogos especialistas debido a la reducida oferta de los mismos.

### **3.1.1 Espacios potenciales**

Algunos de los empleadores entrevistados, así como los psicólogos dedicados a consultoría, reconocen además que los psicólogos tienen la capacidad para desempeñarse en otros espacios que no vienen siendo abordados por los mismos. Estos destacan que las habilidades del profesional para entender y analizar a las personas podrían ser aplicadas a otros ámbitos.

El primer espacio mencionado se refiere a la incursión en el sector público, particularmente en gestión de proyectos o diseño y evaluación de políticas públicas, vinculadas a problemáticas sociales que involucren directamente acciones con la población. Esto debido a que el profesional tiene la capacidad de comprender las motivaciones, intereses y necesidades de dichas poblaciones, tanto a nivel individual como colectivo. Al respecto, se alude a que la psicología “tiene una visión más integral de la persona, se enfoca en los recursos del ser humano. Y tiene una capacidad o potencial de transformación [...]” (empleador, comunicación personal, 2018). De la misma forma, se comenta que, si bien existe presencia de psicólogos en organizaciones como Municipalidades, muchas veces no se aprovecha el potencial de la profesión. Estos podrían aportar a la gestión de iniciativas que promuevan el desarrollo comunitario.

Por otro lado, el segundo espacio se inserta en el ámbito escolar. Los especialistas en educación mencionan la demanda de servicios independientes de especialistas en las áreas de aprendizaje, lenguaje y psicomotricidad. De forma específica, una empleadora del sector menciona que se suele recurrir a profesionales de carreras afines, como educación, para atender dichas necesidades al interior de las instituciones educativas. Esto, principalmente a la limitada oferta de psicólogos con especializaciones en dichas áreas que son sumamente específicas y que cuentan con una demanda importante en el mercado laboral.

El tercer espacio a considerar es el área de la publicidad. Los empleadores vinculados a las áreas de investigación de mercado mencionan que las capacidades del psicólogo podrían ser aprovechadas en los procesos sucesivos al análisis del consumidor. Es decir, en la medida que el psicólogo desarrolla actividades para conocer la lógica del consumidor y estudiar el manejo de la toma de decisiones, podría aportar también en el diseño de estrategias que definan cómo llegar al cliente, cómo mostrar el producto y cómo venderlo. Esto se viene aplicando en países como Estados Unidos, cuyos portales de empleo se refieren incluso al diseño publicitario como un área de desarrollo profesional del psicólogo (Monster).

El cuarto espacio, se refiere a las áreas vinculadas a la Transformación Digital. La revolución tecnológica impacta fuertemente en los modelos de negocios de las organizaciones, las cuales deben implementar un enfoque hacia el cliente, a través del uso intensivo y estratégico de la tecnología (Observatorio Laboral - Bolsa de Trabajo PUCP, 2019). Dicho proceso supone cambios culturales, estructurales y tecnológicos. Por esta razón, el aporte del psicólogo se identifica desde dos frentes; el primero de ellos se vincula a la transformación cultural que aborda un trabajo a

nivel de la psicología organizacional, en el que se debe lograr el cambio de paradigmas en la forma de trabajo por parte de los colaboradores. El segundo frente se vincula a las áreas de Marketing, específicamente Inteligencia de Negocios y Experiencia al Usuario. El desarrollo tecnológico viene acompañado de metodologías informáticas como el Big Data y el Data Mining, que facilitan la recopilación de datos. En dicho espacio, se requiere de las capacidades del psicólogo para identificar los datos más relevantes a recopilar, interpretar el significado de tales datos y traducirlos en un análisis del mercado y del consumidor. Si bien, este proceso de transformación digital aún se encuentra en una fase incipiente a nivel local, se proyecta el crecimiento cada vez más acelerado del mismo en los próximos años.

En la mayoría de los casos, si bien estos espacios potenciales se vinculan a las áreas ya mencionadas, los empleadores aluden que el involucramiento de los psicólogos en dichas labores es, hasta el momento, limitada. Se considera que una mayor inserción del profesional en las mismas, no solo potenciaría el desarrollo laboral de los psicólogos, también impactaría de forma positiva en los resultados alcanzados por las áreas en cuestión.

### **3.2 Demanda laboral local**

De acuerdo con la opinión de los entrevistados, la especialidad de psicología cuenta con una demanda laboral relevante, principalmente en las áreas de recursos humanos. Esto se evidencia en diversos portales web de empleo y bolsas de trabajo, cuyas cantidades de convocatorias dirigidas a la carrera, aun cuando es ampliamente variable entre portales, reportan una demanda considerable. En Aptitus se publican alrededor de 1400 convocatorias anuales vinculadas a la carrera; mientras que en Bumeran se identifican unas 3800 convocatorias. En el caso de la Bolsa de Trabajo (BTPUCP), al exigir una serie de requisitos y procesos de mayor control, se cuentan con una demanda (explícita) de 700 convocatorias (Anexo A). Estas se dirigen a diversas áreas de especialización, siendo psicología organizacional la más requerida. Seguida a esta, aunque por una amplia diferencia porcentual, se encuentra la demanda de psicología del consumidor y educacional.

La distribución de la demanda por sectores<sup>1</sup> se expone en la ilustración 1. Esta toma en cuenta las convocatorias afines a la especialidad, pertenecientes a las organizaciones del Top 10000<sup>2</sup>, publicadas en la BTPUCP<sup>3</sup> durante el año 2018. En el análisis destaca la demanda los siguientes sectores: el sector de intermediación financiera, el cual incluye bancos y aseguradoras; el sector educación, en el que se registra una demanda mayoritaria por parte de instituciones de educación superior y en menor medida colegios; el sector de consultorías y servicios, en las que se

---

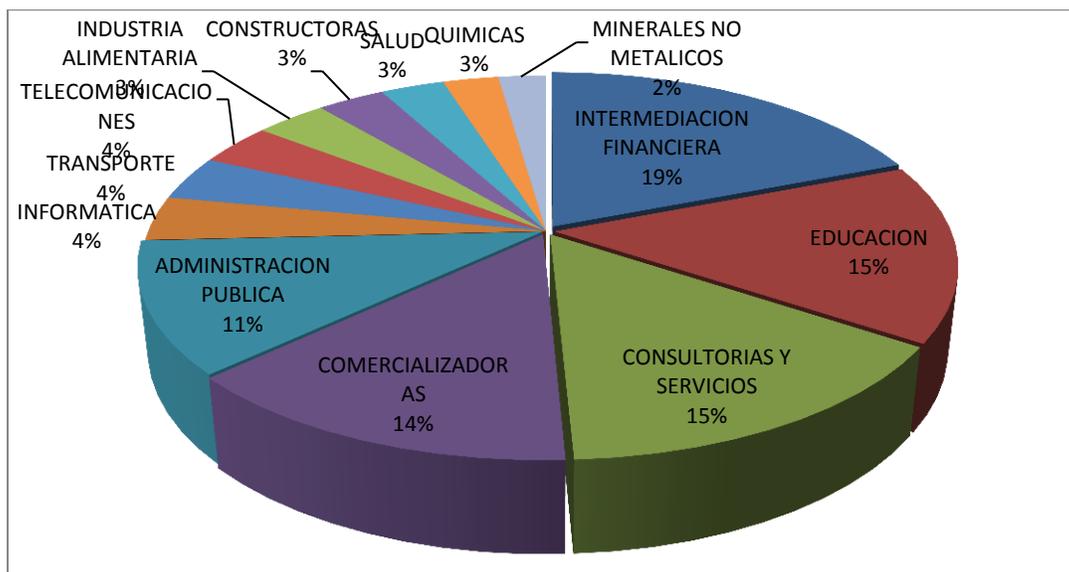
<sup>1</sup> La clasificación se basa en los sectores propuestos por el ranking Top 10 000. En comparación con la clasificación CIU, esta suele tener mayor precisión respecto a las actividades realizadas por las organizaciones.

<sup>2</sup> Se está tomando en consideración dichas organizaciones debido a que por su tamaño son las que representan una mayor demanda laboral, y debido a sus características podrían brindar mejores condiciones laborales para los profesionales, lo que las convierte en espacios más atractivos para los egresados de la especialidad.

<sup>3</sup> Se ha considerado dicha fuente de reclutamiento debido a que es la que cuenta con información verificada sobre las organizaciones demandantes.

encuentran principalmente empresas consultoras de recursos humanos, de servicios profesionales, de investigación de mercado, entre otras; comercializadoras; y organizaciones de administración pública.

**ILUSTRACIÓN 1: DISTRIBUCIÓN (%) DE LA DEMANDA LABORAL POR CONVOCATORIAS BTPUCP, SEGÚN SECTORES - 2018**



Fuente: Bolsa de Trabajo PUCP (2018)

Se debe mencionar además que la demanda por parte de las organizaciones de administración pública puede ser incluso mayor a la que se representa en la ilustración. Esto debido a que la demanda de tales entidades en portales de empleo ajenos al estado es limitada. El sector estatal se rige por normativas legales que exigen que toda convocatoria sea difundida principalmente en el portal de empleos del Ministerio del Trabajo, dejando muchas veces de lado otros portales.

La demanda perteneciente a las empresas de intermediación financiera y comercializadoras están orientadas fundamentalmente a cubrir posiciones en Recursos Humanos. En ese sentido, la demanda se inclina por el área de psicología organizacional. En algunos casos, se hace presente además la demanda por perfiles especializados en psicología del consumidor, que se espera que crezca como efecto de la Transformación Digital. Una figura similar sucede en las empresas de consultorías y servicios; en estos casos nuevamente se presenta una demanda importante por perfiles de gestión del talento humano, aunque la demanda por perfiles dedicados a la investigación de mercado aumenta en comparación a los otros sectores mencionados.

Los profesionales explican que la demanda del área organizacional se debe a una mayor inversión por parte de las empresas, las cuales buscan un mayor rendimiento a través de una adecuada gestión del talento. Asimismo, las consultoras de Recursos Humanos requieren una mayor cantidad de psicólogos para el área de Reclutamiento y Selección. En estos espacios, la participación del psicólogo es considerada como clave, ya que cumple las funciones necesarias

(evaluación psicológica, entrevista por competencias, entre otras funciones) para la selección y contratación del personal. En el caso del sector educación, los profesionales mencionan que la demanda se encuentra en aumento. Y aun cuando esto no se refleja en las convocatorias, mencionan que la variación podría provenir principalmente de colegios. Esto se vería impulsado por nuevas normativas legales como la Ley N° 2969: Ley Escolar *Antibullying* (Minedu, 2011) en la que se contempla la presencia de un Psicólogo por institución educativa. Los empleadores del sector señalan que a pesar de que esto aún no se cumple a cabalidad, demuestra una mayor valoración del psicólogo en el sector.

Las instituciones públicas son las que deben asumir un mayor reto para abastecerse de psicólogos. Uno de los profesionales del área explica que en estos casos suele haber solo un psicólogo por UGEL (Unidad de Gestión Educativa Local), notándose una deficiencia para poder afrontar la necesidad del sector. Por otro lado, instituciones educativas privadas están optando por ofrecer una formación integral, teniendo en cuenta las áreas de desarrollo de la persona – mental, física y emocional – impulsando una mayor participación de los psicólogos en estos espacios.

Los profesionales aluden además que existen otras áreas de la psicología que poseen una presencia baja en las convocatorias, pero cuentan con una demanda relevante. El caso más conocido correspondería a la psicología clínica; su baja presencia en convocatorias se debe principalmente a que 2 factores: el primero es que se trata de una especialidad con elevada presencia de servicios independientes, y lo segundo, a que la demanda por parte de organizaciones es limitada y se expresa mediante otros mecanismos de reclutamiento, como las redes de contacto.

Otra área que está tomando importancia es la Psicología Deportiva. Un especialista en esta área comenta que federaciones y clubs deportivos solicitan cada vez más la participación de psicólogos. Se requiere la intervención de los mismos en temas relacionados a la motivación del deportista, la evaluación neuropsicológica (atención, evaluación, presión, fortaleza mental, etc).

Se debe recalcar que la demanda laboral en cuestión, de las distintas especialidades y sectores, no suele ser exclusiva para psicólogos. Es decir, si bien existe una serie de funciones en las que destaca el psicólogo, se percibe una competencia con profesionales de otras áreas. Estas profesiones varían según el sector y la especialidad al que se dirigirá el psicólogo. En el ámbito de la salud, se suele compartir con psiquiatras, enfermeras y trabajadores sociales; en temas organizacionales y de investigación de mercado, con administradores, comunicadores y profesionales de ciencias sociales; mientras que, en el caso de psicología educacional, se comparte principalmente con gestores educativos y educadores.

### **3.2.1 Estimación de organizaciones con demanda potencial**

Tal como se expone a lo largo del documento, los psicólogos pueden desenvolverse profesionalmente en casi cualquier sector, desde distintas especialidades. De acuerdo con las entrevistas, así como con las convocatorias analizadas, se expone en la tabla 6 la presencia de las diversas especialidades de psicología en cada uno de los sectores del Ranking Top 10 000. Se identifica el número de organizaciones de cada sector, las cuales, por su tamaño y nivel de

facturación, tienen la capacidad para demandar a profesionales de la carrera en condiciones adecuadas de trabajo. Se observa que la especialidad de psicología organizacional, referente a Recursos Humanos, se encuentra presente en todos los sectores, dentro de las que resaltan las comercializadoras y las de consultorías y servicios por el número de organizaciones, así como por sus necesidades en otras áreas, principalmente de psicología del consumidor.

**TABLA 6: ESTIMACIÓN DE ORGANIZACIONES PRIVADAS CON DEMANDA POTENCIAL DE PSICÓLOGOS, SEGÚN ÁREAS DE ESPECIALIDAD**

Sector <sup>4</sup>	RRHH	Educacional	Clínica	Comunitaria	Del Consumidor	Forense	N°
Abogados	x					x	59
Agroindustria y Ganadería	x						624
Alquileres (maquinaria)	x						77
Automotriz	x						403
Bebidas	x						29
Caucho y Plástico	x						187
Comercializadoras	x				x		4456
Constructoras	x				x		921
Consultorías y Servicios	x				x	x	1670
Editoriales	x						45
Educación	x	x					315
Energía y Agua	x						154
Esparcimiento	x						163
Forestal y Silvicultura	x						38
Hidrocarburos	x			x			395
Impresión	x						60
Industria Alimentaria	x						242
Informática	x						206
Inmobiliarias	x						387
Intermediación Financiera	x				x		410
Investigación y Desarrollo	x	x	x	x	x	x	17
Metalmecánica	x						441
Minerales no metálicos	x			x			80
Minería	x			x			443
Organizaciones	x	x	x	x		x	123
Otros servicios	x						247
Papel	x						37
Pesca	x			x			178
Químicas	x						156
Salud	x		x				200
Telecomunicaciones	x						181
Textiles	x						293
Transporte	x						742

<sup>4</sup> Las organizaciones de administración pública no han sido incluidas, ya que se analizan de forma independiente.

<b>Turismo</b>	x			x			475
<b>Otros<sup>5</sup></b>	x						23

Fuente: (Ranking Top 10000, 2018); entrevistas personales.

Los sectores de Investigación y Desarrollo y el de Organizaciones destacan por la presencia de diversas especialidades. Dentro de estos sectores se encuentran principalmente organizaciones de la sociedad civil, como asociaciones, institutos, fundaciones, iglesias o colegios profesionales. Estas cumplen diversas funciones, razón por la cual pueden demandar más de un área de psicología según el enfoque de la institución.

En base a este análisis, se han identificado un total de 14477 organizaciones privadas, con cierto posicionamiento, que podrían contar con posiciones o requerimientos de personal en las que se puede desempeñar un psicólogo. Cabe resaltar que dichos requerimientos pueden ser abordados tanto a través de una contratación en planilla como a través de servicios puntuales o proyectos de consultoría.

El mismo análisis se ha realizado con las instituciones públicas. Estas han sido clasificadas según el ministerio al que se encuentran adscritas las organizaciones. Las organizaciones constatadas se basan en el directorio del estado, disponible en el Portal del Estado Peruano.

**TABLA 7: ESTIMACIÓN DE ORGANIZACIONES PÚBLICAS CON DEMANDA POTENCIAL DE PSICÓLOGOS, SEGÚN ÁREAS DE ESPECIALIDAD**

Sector	Área de especialidad <sup>6</sup>						N°
	RRHH	Educacional	Clínica	Comunitaria	Del Consumidor	Forense	
<b>Agricultura</b>	x			x			28
<b>Ambiente</b>	x			x			12
<b>Comercio Exterior y Turismo</b>	x			x			4
<b>Cultura</b>	x			x			8
<b>Defensa</b>	x						18
<b>Desarrollo e Inclusión Social</b>	x			x			8
<b>Economía y Finanzas</b>	x						13
<b>Educación</b>	x	x					76
<b>Energía y Minas</b>	x			x			24
<b>Interior</b>	x					x	7
<b>Justicia</b>	x					x	15
<b>Mujer y Poblaciones Vulnerables</b>	x			x		x	15
<b>Otros</b>	x	x	x	x		x	2395
<b>Presidencia del Consejo de</b>	x						14

<sup>5</sup> Incluye las clasificadas como otros (1), correo (19) tabaco (1) y veterinarias (2).

<sup>6</sup> La clasificación no toma en cuenta el área deportiva ya que esta se encuentra presente básicamente en organizaciones deportivas (federaciones, asociaciones y clubs), públicas y privadas.

<b>Ministros</b>							
<b>Producción</b>	x						8
<b>Relaciones Exteriores</b>	x						53
<b>Salud</b>	x		x				80
<b>Trabajo y Promoción del Empleo</b>	x						33
<b>Transportes y Comunicaciones</b>	x						13
<b>Vivienda, Construcción y Saneamiento</b>	X						11

Fuentes: (Presidencia del Consejo de Ministros [PCM], 2018)

De acuerdo con esta clasificación sobresalen las organizaciones catalogadas como “Otros”. Estas hacen referencia, en la mayoría de los casos a organizaciones de gobiernos regionales y locales con sus respectivas entidades dedicadas a distintos rubros. En educación se encuentran, por ejemplo, las Direcciones y Gerencias Regionales de Educación (23), las Unidades de Gestión Educativa - UGEL (24) y escuelas públicas. En salud, las Direcciones y Gerencias Regionales de Salud (24), hospitales, redes de salud (9), entre otras. Asimismo, se identifica en este grupo al Congreso de la República; el Poder Judicial, juntos con el Colegio de la Magistratura y las cortes superiores regionales (27); y organismos autónomos como universidades públicas (50), el Banco Central de Reserva, el Consejo Nacional de la Magistratura, entre otras entidades. Dada tal diversidad de organizaciones, se identifica la presencia de las distintas especialidades de psicología. En total, se han identificado 2835 entidades públicas en las que podría desempeñarse un psicólogo en distintas áreas. Aunque, tal como sucede en el caso de las organizaciones privadas, la especialidad con mayores espacios de desarrollo es el de psicología organizacional.

Específicamente en el caso del sector educación, como ya se mencionó hay posibilidades de desarrollo aun en organizaciones de menor envergadura. En Lima Metropolitana, existen 2446 instituciones educativas. Estas se dividen en: Educación Básica (Inicial, Primaria y Secundaria) ya sea Regular (proceso educativo de acuerdo al desarrollo evolutivo de la persona), Alternativa (responde a demandas específicas de estudiantes en preparación al trabajo) o Especial (con enfoque inclusivo) (Ley General de Educación, N°28044); y técnico productivo. Como se presencia en la gráfica, el nivel Básico Inicial posee una mayor cantidad de colegios. Una de las entrevistadas especializada en este rubro Inicial, menciona que este sector está interesándose por una visión más integradora del niño. Actualmente, la mayoría toma en cuenta la participación de un profesional de psicología o psicopedagogo en estos espacios por la relevancia del desarrollo psicológico de la persona en sus primeros años.

**TABLA 8: NÚMERO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS POR NIVELES Y TIPO DE GESTIÓN**

Niveles	Privado	Público	Total
Básica Alternativa Avanzado / Básica Regular Secundaria	377	125	<b>502</b>
Básica Alternativa Inicial e Intermedio / Básica Especial Inicial / Básica Regular Inicial	769	400	<b>1169</b>
Básica Especial Primaria/ Básica Regular Primaria	584	155	<b>739</b>
Técnico Productiva – CETPRO	32	4	<b>36</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1762</b>	<b>684</b>	<b>2446</b>

Fuente: (Ministerio de Educación, 2019)

Cabe recalcar que existen diferencias entre las instituciones públicas y privadas, las condiciones laborales suelen ser más atractivas en el sector privado. Dentro de los espacios públicos dedicados al sector el de mayor valoración corresponde al Ministerio de Educación.

### 3.3 Condiciones laborales

Las condiciones laborales varían de acuerdo a las especializaciones y se adaptan a las condiciones del rubro y/o de la empresa. Diversas organizaciones, principalmente en psicología organizacional, ofrecen empleos con contratos a tiempo completo, con dedicación de 40 – 45 horas semanales; mientras que, en otros espacios, como en colegios, puede presentarse la figura del medio tiempo. Asimismo, en organizaciones del rubro extractivo, principalmente en las áreas vinculadas a la psicología comunitaria se presentan horarios sujetos a regímenes. Por otro lado, se identifican también contratos de servicios para labores puntuales o proyectos específicos temporales, tal como sucede con las empresas consultoras de recursos humanos y de investigación. En ese sentido, la estabilidad laboral también depende de cada proyecto en el que se involucra el profesional.

En cuanto a las remuneraciones, los entrevistados coinciden en que la especialidad de psicología orientada a Recursos Humanos e Investigación de Mercados (Marketing) son los que tienen mayores ingresos. En estos casos, el sueldo mínimo de un recién egresado se encontraría alrededor de los 1500 soles. Para aquellos con mayor experiencia, el rango podría encontrarse entre 4000 a 5000 soles en función al puesto. Para el sector salud en instituciones públicas, los sueldos se establecen de acuerdo al sistema de remuneraciones del Estado.

De manera general, se menciona que las remuneraciones son “escaladas y por meritocracia”, puesto que se ven influidas por el desempeño, la experiencia y la formación del profesional. En dicho sentido, se presencia una gestión por resultados, donde se valora más el desempeño y los resultados alcanzados que la profesión con la que se ingresa.

No obstante, a nivel general de la profesión, existe una sensación de una remuneración menor en comparación con otras carreras. Al respecto, el portal Ponte en Carrera (2016) expone que el promedio de ingresos para un Psicólogo es de S/ 2, 617 entre un rango de S/1 200 a S/4 600.

Se menciona que es el campo organizacional y, en algunos casos el área de investigación de mercado, los que suelen ofrecer mejores salarios frente a otros espacios.

Y se alude que las condiciones del área clínica varían ampliamente. La demanda de organizaciones grandes por profesionales clínicos es menor que la oferta, y esto lleva al desarrollo de un importante espacio en actividad profesional independiente. Los profesionales afirman que las tarifas de las consultas pueden encontrarse entre los 100 y 400 soles por consulta. Mencionan también que “al inicio (el trabajo independiente) se presenta de manera paralela con el trabajo dependiente” (consultor, comunicación personal, 2019). Asimismo, explican que la existencia de tales espacios se debe también a la búsqueda de privacidad por parte de los pacientes.

Además, se rescata que la labor independiente y de consultoría se encuentra presente en distintos espacios no vinculados a la salud. En el caso del área organizacional, educacional e incluso forense se presenta cuando se solicitan evaluaciones puntuales; mientras que, en el caso de investigación de mercado y opinión pública, aun cuando las organizaciones cuentan con un equipo estable de empleados, también solicita profesionales para el desarrollo de proyectos específicos, bajo una metodología *freelance*.

### **Desarrollo Profesional**

Con respecto a las líneas de carrera que puede seguir un profesional, nuevamente se identifica una distinción de acuerdo a la especialidad. En lo referido a la psicología organizacional las líneas de carrera suelen ya estar pre establecidas con cierta claridad. En estas se puede comenzar como Practicante, seguir como Analista, Asesor; posteriormente Auxiliar hasta llegar a la Gerencia de la Gestión de Talento Humano o Recursos Humanos. No obstante, el desarrollo profesional ha empezado a darse también de forma transversalmente. Los profesionales de psicología tienen la posibilidad de continuar su desarrollo involucrándose en las diferentes subáreas de trabajo. Por ejemplo, puede pasar de Reclutamiento y Selección a Clima y Cultura organizacional y/o al área de Evaluación de Desempeño. Esto permite que el psicólogo adopte una mirada más transversal del área, ganando experiencia en distintas funciones y facilitando un posterior crecimiento vertical. El desarrollo del profesional dependerá de los conocimientos adicionales que este pueda desarrollar en otras materias complementarias, como son las capacidades gestión.

En el caso de consultoras de investigación de mercado y de opinión pública, el desarrollo profesional es horizontal y suele ser limitado debido a la estructura de estas empresas al ser pequeñas. En ese sentido, el crecimiento suele darse de asistente o analista de investigación a jefe de proyectos, posiciones que incluso pueden variar entre un proyecto y otro.

En el caso del sector Educación, los entrevistados del rubro comentan que la línea de carrera no es tan explícita. El psicólogo “puede empezar como asistente de profesor, maestra, coordinador o de ahí quizás dar un salto a psicopedagógico” (empleador, comunicación personal, 2018). Al igual que en el caso anterior, para continuar una línea de carrera el profesional debe profundizar temas correspondientes a la gestión educativa y sobretodo referentes al sector.

Por su parte, en la rama de Psicología Forense la línea de carrera se forma de manera “autodidacta. Hay personas que se desarrollan como peritos y trabajan en fiscalía o de forma independiente [...]”. Al respecto, se destaca que el campo laboral se encuentra vinculado principalmente al sector público, en organismos como el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) o el Ministerio del Interior.

El crecimiento en la Psicología Deportiva es similar; la formación es autodidacta y a través de la experiencia. Se puede pertenecer o prestar servicios a agencias deportivas o ser parte del comando técnico de un club deportivo.

### **3.4 Mecanismos de Reclutamiento e inserción laboral**

Las convocatorias publicadas en bolsas laborales públicas y de instituciones educativas se reconocen como uno de los principales medios de reclutamiento. Respecto a dicho mecanismo, se resalta una particularidad de las instituciones estatales. A las plazas laborales de estas se accede a través de convocatorias por concursos, las cuales se publican en los portales de las instituciones nacionales. A su vez, se destaca que las empresas empiezan a apostar por otros medios para la publicación de sus convocatorias, tales como las webs privadas de reclutamiento y las redes sociales como LinkedIn, la cual permite identificar los perfiles de interés más adecuados para la organización.

Además de la inserción por convocatorias, los entrevistados enfatizan que las redes de contactos son un vínculo importante para la inserción laboral y desarrollo profesional. Como ejemplo, se menciona que en espacios relacionados a Recursos Humanos suele observarse una frecuente movilidad de los profesionales entre empresas. Se explica que esto es posible gracias a las conexiones que forman los profesionales con sus pares de otras organizaciones a través de actividades gestionadas por la Asociación de Peruana de Recursos Humanos (APRHU) o Ferias Laborales. De esta forma, ante una posición por cubrir se suele contactar a dichos perfiles que se han identificado como los profesionales más capacitados.

Para la formación de redes de contacto, los empleadores expresan que la participación académica en eventos de distintas especialidades o la participación en voluntariados permiten el contacto con otros profesionales que posteriormente podrían facilitar la incorporación al mercado. Esto debido a que son espacios en los que el profesional, de alguna manera, demuestra sus capacidades para desenvolverse. Asimismo, se identifica una influencia importante de la red social LinkedIn la cual posibilita la generación de redes de contacto profesionales más amplias y que permite enterarse de nuevas posibilidades de desarrollo a través de publicaciones.

De la misma manera, se considera que las prácticas preprofesionales pueden abrir un espacio para el psicólogo en la organización donde se encuentre. Con respecto al trabajo independiente, es fundamental la formación de vínculos y contactos que permitan la difusión y promoción de los servicios que se brindan.

### **3.5 Perfiles Requeridos**

Para los ámbitos que involucren investigación y recursos humanos, la carrera de psicología tiene una alta competencia directa con otras profesiones. El psicólogo en investigación compite con sociólogos, antropólogos, comunicadores; mientras que el psicólogo en recursos humanos compite con profesionales de administración, gestión y contabilidad. Es por ello que el profesional de psicología debe poseer ciertas capacidades y conocimientos que le permitan destacar frente a estos otros perfiles y desempeñarse de forma adecuada en sus distintos ámbitos de trabajo. A medida que el profesional se va desarrollando en el campo laboral, irá también adquiriendo experiencia que le permite desarrollar otros aspectos de su formación y la cual será determinante para su crecimiento profesional. Sin embargo, este debe procurar no descuidar su formación continua mediante capacitaciones, talleres y cursos de actualización y/o estudios de posgrado.

#### **3.5.1 Capacidades y Conocimientos**

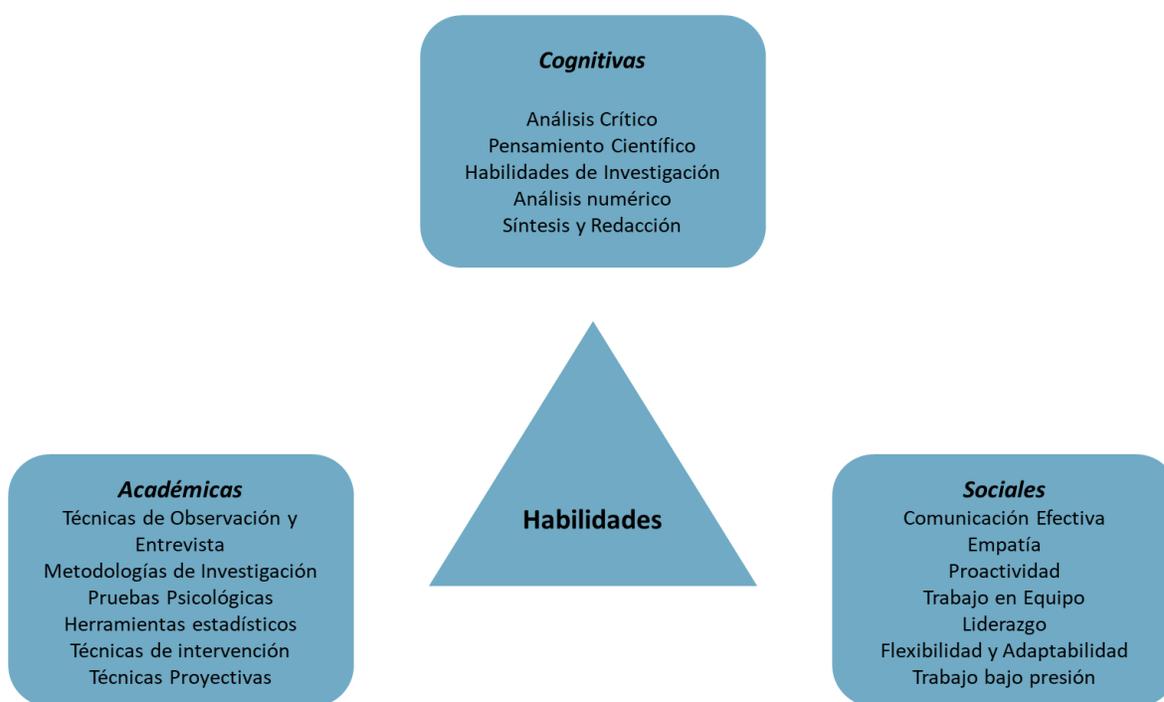
Dentro de las áreas de la psicología existen capacidades y conocimientos específicos que se requieren para desempeñarse, en base a los entrevistados, se mencionarán algunas de estas. Cabe resaltar que, de igual manera, los conocimientos técnicos obtendrán un mayor grado de especificidad de acuerdo al sector en el que se desarrollen. Por ejemplo, para el sector minero, un psicólogo en el área de recursos humanos requerirá conocer acerca del perfil de los colaboradores dentro de una empresa minera con la finalidad de realizar un adecuado proceso de Selección.

**TABLA 9: PERFILES REQUERIDOS POR ESPACIO LABORAL**

Espacio Laboral	Conocimiento técnico	Tendencias	Labores destacadas del psicólogo
<b>Organizacional</b>	Pruebas Psicológicas. Estilos de Entrevista, role playing Gestión y Administración Herramientas estadísticas y de proyección Conocimiento de legislación laboral. Técnicas de Reclutamiento y Selección. Especialización en gestión de costos y proyectos. Técnicas de Retención de personal Diseño y evaluación de indicadores. Excel y SAP	Enfoque en el bienestar del personal En lo digital-tecnológico	La parte “soft” del área organizacional: en referencia a los procesos de Selección, Desarrollo, Clima y Cultura organizacional.
<b>Educacional</b>	Especializaciones en Trastorno de déficit de atención con hiperactividad (TDHA) Manejo de Padres Tutoría Técnicas proyectivas Técnicas de aprendizaje y lenguaje Desarrollo Psicomotriz	Enfoque en las habilidades de las personas.	Mejora de la enseñanza y aprendizaje de las personas.
<b>Investigación</b>	Conocimiento del Contexto Sociocultural Pensamiento científico. Metodologías de investigación Técnicas de Observación y Entrevista Herramientas Estadísticas	En el aspecto digital y tecnológico	Capacidad de análisis e interpretación de las personas.
<b>Clínica</b>	Conocimiento básico de áreas de la salud (en base a la anatomía y fisiología). Técnicas de Observación y Entrevista Técnicas de Intervención Pruebas Psicológicas	Labor interdisciplinaria en salud pública.	Atención directa y especializada para la persona en relación a la salud mental.
<b>Comunitaria</b>	Conocimiento de políticas públicas Metodologías de Investigación Técnicas de Entrevistas Conocimiento de Contexto Social Técnicas de Intervención Diseño de proyectos	Programas de intervención y diseños de integración	Intervención primaria a contextos sociales para el mejoramiento de la calidad de individuos y grupos.
<b>Marketing Mercado</b>	Desarrollo de Focus Group Metodologías de investigación Técnicas proyectivas Entrevistas a profundidad Role Playing	El uso de la tecnología para recabar información y analizar la data.	Da una interpretación desde el análisis del comportamiento de un consumidor.

Adicionalmente, existen habilidades transversales para las diversas áreas, las cuales se exponen en la ilustración. Estas se dividen en tres tipos: cognitivas, socioemocionales y académicas. La primera es la capacidad de analizar, interpretar, resolver y generalizar de lo que se aprende (Ortega Goodspeed, 2016). Las habilidades socioemocionales son la capacidad de manejar sus propias emociones y las de las demás. Por último, las habilidades académicas se refieren a los conocimientos técnicos de una carrera (Banco Interamericano de Desarrollo, 2017). El profesional de psicología debe mostrar apertura al aprendizaje durante su desarrollo profesional. Los entrevistados resaltan que existe una gran valoración a las habilidades socioemocionales y cognitivas. Estas son consideradas fundamentales para el mercado laboral, en su mayoría, pueden ser determinantes para el proceso de contratación como un complemento fundamental a los conocimientos técnicos y académicos que se posea.

**ILUSTRACIÓN 2: PERFIL REQUERIDO DEL PSICÓLOGO, SEGÚN TIPO DE HABILIDADES**



### 3.5.2 Requisitos de Evaluación

Con respecto a los requisitos para la evaluación de perfiles, los entrevistados expresan que las menciones del psicólogo obtenidas en el pregrado (clínica, social u organizacional) no suelen ser relevantes para un puesto específicamente de las áreas de Recursos Humanos, Forense, Deportiva y de Opinión Pública. En el caso de la evaluación de perfiles junior, los entrevistados mencionan que este podría ser un indicador a tomar en cuenta, pero que a su vez podría limitar el desarrollo profesional por un potencial encasillamiento del perfil. Las organizaciones prefieren formar y capacitar a sus colaboradores desde la etapa de practicante y contar con las habilidades que pueda brindar. Consideran que esa mención sería relevante si es complementada con una

experiencia en el mercado laboral. Para puestos de mayor exigencia, la experiencia del postulante es lo más relevante.

En los sectores de salud y educación, el tratamiento es distinto. Consideran que la especialidad puede ser un factor relevante para el desempeño del psicólogo en estos rubros. Ello se verá complementado con los estudios posteriores que los especialicen en las áreas.

#### **Requisito para laborar en el sector salud**

En referencia al sector clínico, y específicamente en posiciones vinculadas al tratamiento clínico, los especialistas entrevistados comentan que, para poder laborar en instituciones del estado, el profesional de la salud deberá contar con la realización del SERUM (servicio rural y urbano marginal en salud) siendo un requisito indispensable al momento de la contratación en el Ministerio de Salud. Cabe resaltar que este requerimiento puede no presentarse en otras áreas del sector salud no vinculado a la ejecución de tratamientos clínicos. En otros sectores tampoco es común la exigencia del SERUM.

#### **Colegiatura y Habilitación**

Otro aspecto relevante que se suele solicitar a los profesionales de psicología es la colegiatura y la habilitación profesional. Si bien, no todos los espacios exigen dichas condiciones, estas pueden presentarse en distintas áreas y espacios laborales cuyas funciones incluyan el manejo de documentación y sobretodo validación de informes a través de la firma del profesional. Según el código de ética, esta actividad solo puede ser realizada por aquellos profesionales colegiados. El espacio en el que se presencia, mayoritariamente, lo mencionado se vincula a la psicología clínica pero puede incluir también algunos espacios de psicología educacional e incluso en psicología organizacional, al momento de evaluar perfiles.

### **3.6 Proyecciones**

Existe un gran número de profesionales que compiten entre sí para posicionarse dentro del mercado laboral de psicología. Si bien existe una demanda laboral relevante de la especialidad la cual se encuentra en desarrollo, el ritmo de crecimiento de la misma no es equiparable a la evolución de la oferta de profesionales. En ese sentido, es importante que los profesionales tomen en cuenta las proyecciones del mercado y procuren desarrollar las capacidades que les permitan destacar en un mercado altamente competitivo.

En primer lugar, se destaca que el crecimiento de la demanda de psicólogos viene siendo impulsado por una serie de normas, leyes y reglamentos desde distintas áreas de trabajo, tales como salud, educación y el área forense. Estas permiten y demuestran una mayor valoración del profesional en distintos campos de trabajo.

En segundo lugar, se menciona que cada vez más se intensifica la búsqueda de nuevos perfiles que se adapten a la revolución tecnológica y a la era digital (ManpowerGroup, 2018). En este panorama, las habilidades cognitivas y socioemocionales como el análisis crítico, la adaptabilidad,

la comunicación, la colaboración, la creatividad, la empatía y el deseo de aprender son cada vez más valorados en los escenarios de transformación digital.

En línea con lo mencionado, la tecnología digital se perfila como un componente clave del futuro laboral. De acuerdo con los profesionales, hoy en día, en áreas de reclutamiento ya se vienen aplicando pruebas psicométricas en línea; estas podrían ser adaptadas además a otros dispositivos como celulares, lo que permitiría simplificar el acceso a los mismos. Asimismo, se menciona la posibilidad de aprovechar dichas herramientas para la recopilación y análisis de información abundante, desde las distintas áreas de especialización. Por esta razón, se afirma que los profesionales deben conocer más sobre la aplicación de dichas tecnologías en la optimización de los procesos.

El escenario descrito ubica a los profesionales frente al reto de la innovación, ya que se asume que el desarrollo tecnológico cambiará la visión acerca de la psicología. Algunos opinan que se puede inclinar la visión del comportamiento humano deductivamente hacia una comprensión informática, a través del uso exclusivo de herramientas de tecnología digital. Sin embargo, otros consideran que si bien el desarrollo de estas tecnologías facilita el análisis de la información, el psicólogo deberá posicionarse en el mercado interpretando y dotando de significado a dicha información. Asimismo, tiene la posibilidad de enfocarse más en funciones de liderazgo de los proyectos que desarrolle, así como en aquellas tareas que demanden de un trato más personal con los usuarios de los servicios, ya que hasta el momento no se han desarrollado tecnologías que superen las capacidades socioemocionales del ser humano.

#### 4. Conclusiones

- 1) La profesión de Psicología tiene posibilidades de desarrollo laboral en la mayoría de los sectores económicos. Esto debido a que es una profesión flexible que pueda adaptarse a distintas áreas de trabajo. Dentro de las especialidades más demandadas, se reconocen la psicología organizacional, con presencia en todos los sectores; la psicología educacional, demandada por colegios y universidades; la psicología del consumidor, principalmente en empresas de consumo masivo y servicios; y la psicología clínica, con mayores posibilidades de desarrollo en espacios independientes.
- 2) Las condiciones laborales del psicólogo varían de acuerdo al área y se adaptan al sector de la organización. Espacios vinculados a Recursos Humanos y Educación suelen ofrecer condiciones laborales estables y con líneas de carrera definidas. Mientras que en espacios de investigación de mercado existen posibilidades de desarrollo a través de proyectos temporales y/o espacios para trabajos independientes como la consultoría. De la misma manera sucede con la psicología clínica la cual se desarrolla a nivel de atención en consultorios privados. De estos espacios los que cuentan con mejores remuneraciones son los de psicología organizacional y psicología del consumidor.
- 3) A nivel general, existen posibilidades de desarrollo profesional en las distintas áreas en cuestión; sin embargo, en la mayoría de los casos para acceder a una línea de carrera se requieren de otros conocimientos complementarios de otras carreras, tales como temas educacionales y/o de gestión o especializaciones para áreas de trabajo o sectores específicos.
- 4) Dentro de los conocimientos de psicología transversales a todas las áreas destacan las técnicas de recojo de información, metodologías de investigación y pruebas proyectivas. Además, se considera una necesidad el trabajar estos conocimientos vinculados a herramientas tecnológicas. Para un adecuado desempeño laboral estas deben ir acompañadas de capacidades analíticas, interpretación, así como de habilidades blandas las cuales pueden ser determinantes para la contratación y el desarrollo del profesional.
- 5) Además de los conocimientos y capacidades, ciertos espacios pueden exigir otros requisitos tales como la Colegiatura y/o la Habilitación del profesional y especializaciones a nivel de posgrado. La mención de pregrado en un área específica no suele ser determinante para la contratación, a excepción del área clínica y educacional en el que podría identificarse cierto grado de influencia por los conocimientos específicos.
- 6) A nivel proyectivo, el tema digital se identifica como uno de los factores que impulsará la demanda laboral de los psicólogos. Esta no solo presenta herramientas que pueden y deben ser aprovechadas por los psicólogos para el cumplimiento de sus actividades; también contempla una potencial amplitud del campo de acción de los profesionales, insertándolos en los procesos de transformación digital.

## Bibliografía

- American Psychological Association [APA]. (2011). *Careers in Psychology*. Recuperado el 31 de enero de 2019, de Career Guides: <https://www.apa.org/careers/resources/guides/careers>
- Arana, J., Meilán, J., & Perez, E. (2016). El concepto de psicología. Entre la diversidad conceptual y la conveniencia de unificación. Apreciaciones desde la epistemología. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 8(1), 111-142.
- Arias, W. L. (2011). Reseña histórica de la psicología peruana desde la época republicana hasta la actualidad. *Revista de Psicología de la UCSP*, 1, 73-93.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2017). *Aprende Mejor: Políticas públicas para el desarrollo de habilidades*.
- Bolsa de Trabajo PUCP [BTPUCP]. (2018). *Ranking de convocatorias por especialidad*.
- Carrasco Alvarez, E. (1992). Tareas del psicólogo en promoción y prevención de la salud en atención primaria. *Papeles del Psicólogo*.
- Caycho Rodriguez, T., & Gallegos, M. (2015). 45 años de panorama de la psicología en el Perú. Su lugar en la historia. In *Homenaje a Reynaldo Alarcón*.
- EL COMERCIO. (2018, diciembre 30). Ranking: De estas universidades egresan los psicólogos mejor pagados. *El Comercio*. Recuperado el 20 de enero de 2018, de <https://elcomercio.pe/economia/peru/ranking-universidad-egresan-psicologos-mejor-pagados-peru-noticia-463684>.
- Fenandes Alves, R., Eulalio, M. C., & Jiménez Brobeil, S. A. (2009). La promoción de la salud y la prevención de enfermedades como actividades propias de la labor de los psicólogos. *Arquivos*. Recuperado de: <http://seer.psicologia.ufrj.br/index.php/abp/article/view/351/335>
- GESTIÓN. (2017, julio 25). Psicología: ¿De qué universidades son los recién egresados mejores pagados? *Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/psicologia-universidades-son-recien-egresados-mejores-pagados-140105?foto=21>.
- Ley N° 29719. (n.d.). Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/comunicado/pdf/normativa-2018/ley-29719/ley-29719.pdf>.
- ManpowerGroup. (2018). *Resolviendo la Escasez de Talento*. ManpowerGroup.
- ManpowerGroup. (s.f.). *Del directivo tradicional al líder digital. Los retos de la Transformación Digital*. Manpower Group.

- Ministerio de Educación. (2019). *Estadística de Calidad Educativa (ESCALE). Mapa de Escuelas*. Recuperado el 15 de febrero de 2019, de <http://sigmed.minedu.gob.pe/mapaeducativo/>
- Monster. (n.d.). *What can you do with a psychology degree?* Recuperado el 28 febrero de 2019, de <https://www.monster.com/career-advice/article/best-jobs-psychology-majors-0417>
- Observatorio Laboral - Bolsa de Trabajo PUCP. (2019). *La Transformación Digital y su Impacto en el Mercado Profesional*.
- Ortega Goodspeed, T. (2016, Mayo). *Desenredando la Conversación sobre Habilidades Blandas*. Recuperado de MINEDU: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4844/Desenredando%20a%20conversaci%C3%B3n%20sobre%20habilidades%20blandas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ponte en carrera. (2017). *¿Cómo va el empleo?* Recuperado el 10 de diciembre de 2018, de <https://www.ponteencarrera.pe/como-va-el-empleo#cuanto-ganan>
- Ponte en carrera. (2017). *¿Qué estudian los jóvenes profesionales que están trabajando?* Recuperado el 10 de diciembre de 2018, de <https://www.ponteencarrera.pe/como-va-el-empleo#carreras-mayor-presencia>
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2014). *Plan de Estudio de la Facultad de Psicología*.
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2018). *Sistema de Seguimiento a Egresados*.
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2018). *Directorio de empleadores a 2 años de egreso*.
- Presidencia del Consejo de Ministros [PCM]. (2018, febrero 01). *Portal del Estado Peruano*. Recuperado el 15 de enero de 2019, de Directorio del Estado: [https://www.peru.gob.pe/directorio/pep\\_directorio\\_poderes.asp](https://www.peru.gob.pe/directorio/pep_directorio_poderes.asp)
- (2018). *Ranking Top 10000*.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [SUNEDU]. (s.f.). *SUNEDU*. Recuperado el 10 de diciembre 2018, de Información Estadística de Universidades: <https://www.sunedu.gob.pe/sibe/>
- Terapia y Más. (s.f.). *Psicología Clínica y de la Salud*. Retrieved from <https://www.terapiaymas.es/psicologia-clinica-madrid/>
- Zanabria, B. (2015). La formación del psicólogo en el Perú. *Integración Académica en Psicología*, 25-32.

## Anexos

### Anexo A: Número de convocatorias anuales de Psicología – BTPUCP

<b>Convocatorias BTPUCP</b>	
<b>Año</b>	<b>Total Psicología</b>
<b>2015</b>	733
<b>2016</b>	736
<b>2017</b>	758
<b>2018</b>	684

Fuente: Bolsa de Trabajo – BTPUCP (2019)