



TRABAJO FINAL DE GRADO – PRE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

**VIVENCIAS DE VULNERABILIDAD LABORAL DE LOS
LICENCIADOS EN PSICOLOGÍA DEL URUGUAY.**

**Mariana Leticia Lione Arteaga
4.541.933-3
Montevideo, 2014**

Tutora: Mág. Clara Betty Weisz

RESUMEN

El presente proyecto de investigación, propone indagar las vivencias que los Licenciados en Psicología tienen en relación a sus trayectorias laborales en su devenir profesional, entre los diez y quince años de egreso.

Si bien en las últimas décadas ha habido una diversificación e incremento del campo laboral y recientemente la legislación protege sus derechos laborales, en el contexto de las condiciones hipermodernas del mundo del trabajo, inestabilidad laboral, contratos a termino, multiempleo, masificación de profesionales, especificidad de las ofertas laborales. No todos los psicólogos pueden colmar las exigencias del mercado, sostener los vaivenes de la actividad laboral o contar con redes sociales que los posicionen laboralmente.

Ante ésta situación, el riesgo de no inserción laboral y la divergencia entre el modelo del quehacer del psicólogo con el sujeto se identifica y el lugar laboral que se compone, puede experimentarse como una falta ante las posibles demandas del mercado laboral, familiares o sociales y desencadenar procesos afectivos, tales como: miedo, frustración y angustia.

Por tanto, se espera a partir de ésta investigación poder generar conocimiento sobre el desempeño laboral de los psicólogos en el Uruguay actual, describiendo los procesos afectivos que se desencadenan ante el riesgo o vulnerabilidad laboral, las estrategias puestas en juego para generar cambios ante dicha situación, la influencia del sistema de valores transmitido por el núcleo familiar y lo económico en relación al posicionamiento en el campo laboral.

Palabras claves: Vulnerabilidad laboral, Deseo, Práctica laboral del psicólogo.

ANTECEDENTES

En la actualidad se reclama la labor del psicólogo en múltiples ámbitos, pero es una constante en casi toda América Latina que la clínica sea el dominio de desarrollo profesional prioritariamente escogido (Linn, 2007), (Alonso & Gago, 2008), (Chaves & Noguera, 2008).

En Uruguay acaba de realizarse el Primer Censo Nacional de Psicólogos por lo cual no se cuenta aún con los resultados del mismo, sin embargo existen estudios previos que dan cuenta de la profesionalización de la Psicología (Casas, 2008) y de la composición sociodemográfica (Bercovich & Novo, 2005) que permiten aproximarse a la situación actual. De dichos estudios se desprende que: el 85% de los psicólogos manifiesta desempeñarse en el ámbito clínico, 30% en educacional, 27% en comunitaria y el 8% en laboral (Casas, 2008). Datos que casi no difieren con los aportados por Bercovich y Novo (2005), confirmando la tendencia al desempeño laboral en el ámbito clínico -86.6% - , 27.5% en educacional, 27.8% en comunitaria y 14.3% en psicología laboral.

Sin embargo, Casas (2011) expresaba que: la práctica libre de la profesión podría ser referida a la demanda de un pequeño sector de la población, por lo cual podrían complejizarse las posibilidades de solventarse exclusivamente a través de la clínica, deviniendo la multiocupación ante la necesidad de incrementar o complementar el ingreso. Erradonea (2003), expresaba datos sobre el trabajo de los profesionales universitarios egresados entre los años 1985 – 2000 y establecía que: los psicólogos ocupaban el penúltimo lugar en la escala de ingresos en relación a otros profesionales y si bien en la actualidad se han incrementado los niveles de ingresos, es probable que se mantenga dicha proporcionalidad.

A su vez, en el presente se han diversificado las posibilidades de inserción laboral de los psicólogos ampliándose la oferta de oportunidades laborales, por lo que es frecuente encontrar situaciones de multiocupación donde se combina el libre ejercicio de la profesión con inscripciones institucionales tanto en la esfera pública como en la privada. Habiendo muchos psicólogos que se desempeñan en más de una institución a la vez. Según Casas (2013), el 60.4% de los psicólogos tenía más de una inserción laboral, el 33.4% se desempeñaba en más de un área y el 6.8% estaba desocupado.

En lo concerniente al empleo extra campo profesional, los psicólogos suelen desarrollar actividades laborales como: Educadores, Tutores, Administrativos, entre otras (Chaves y Noguera, 2008). Se designa a ésta situación como: “subempleo en materia de calificaciones” (Neffa, 2003), e implica el desarrollo de actividades laborales que requieren un nivel menor de capacitación que las que posee la persona que las realiza.

Además, debido a la masificación el incremento de profesionales es mayor que el crecimiento de los puestos laborales (Linn, 2007). Los datos provenientes del padrón de egresados de las elecciones universitarias de Facultad de Psicología -Udelar- reflejan el significativo aumento de egresos: en el año 2007 había un total de 5.639 psicólogos, cifra que en 2010 ascendió a 6.589, en 2011 a 7.137, llegando al año 2014 con un total de 8.244 psicólogos (Castro, 2004), (Huerta, et al. 2007).

Tener un título universitario ya no garantiza la inserción laboral, se solicitan conocimientos específicos (Castro, 2004), (Huerta, et al. 2007). Los estudios de posgrado, especializaciones, diplomaturas en la esfera pública son para un pequeño número de profesionales, dándose la mayor oferta de cupos en la esfera privada, a los cuales acceden aquellos que tienen los recursos económicos necesarios. Generando desigualdades en cuanto al desarrollo de cualidades necesarias que colmen las exigencias del mercado laboral actual (Andrade, 2007).

En Facultad de Psicología - Udelar, la primera cohorte de ingresos a Maestría en Psicología y Educación fue en el año 2005 e ingresaron 39 maestrandos, a partir del 2009 comienza a funcionar la Maestría en Psicología Social y en Psicología Clínica con cupos para 40 maestrandos cada una y con cohortes cada dos años. Habiendo un total de 399 ingresos hasta la actualidad, lo cual representa una ínfima parte de los psicólogos existentes en dicho período. A pesar de que se constata una tendencia al aumento y diversificación de ofertas de posgrado, especializaciones, así como la reciente inclusión de Doctorado, es en el ámbito privado donde está presente la mayor oferta de estudios de posgrado.

Hay que mencionar que no solo la formación específica es la que garantiza el posicionamiento en el mercado laboral, también son consideradas importantes las estrategias que cada uno ponga en juego. La estrategia alternativa y/o complementaria a la capacitación es: la recomendación de amigos, familiares, docentes, colectivos (Chaves y

Noguera, 2008). Por tanto, las relaciones sociales son una importante estrategia para el posicionamiento laboral.

En base a lo mencionado se podría inferir qué: aquellos que no cuentan con sustento económico familiar que les permita realizar estudios de pos grado, ni con redes sociales que los posicionen laboralmente, deberán de trabajar de aquello que puedan conseguir para poder sustentarse sea intra o extra campo profesional. Por tanto, las oportunidades se construyen de acuerdo a las posibilidades de movimientos, estrategias e invenciones de cada uno y dependen en gran medida de la posición en la estructura social, economía, del núcleo familiar, de la capacitación, así como de las distintas redes que se posea.

Cabe aclarar que esta situación no afecta a todos ni a todos por igual, pero es una situación que debido a los factores mencionados tiende a reproducirse e intensificarse. Considerando a los titulados como sujetos activos generadores de sus trayectorias laborales, de su formación y productores de su devenir profesional, existen imágenes desde la formación sobre lo que es o debería de ser un psicólogo, sobre los que hacer y roles que no siempre condice con lo que efectivamente acontece.

FUNDAMENTACIÓN

En Uruguay, las investigaciones y estudios sobre la situación laboral de los psicólogos han explorado fundamentalmente los quehaceres de los psicólogos: - *El que hacer del psicólogo en una institución psiquiátrica* (Ferraro, Frechero, Gandolfo, Muzante & Sylburski, 1987), *El trabajo de los psicólogos en las policlínicas barriales* (Braccini, Giorgi, González, Klasse & Tulio, 1988), *El psicólogo en el trabajo comunitario* (Aguerre & Rudolf, 1998), *Un psicólogo en la educación popular* (Ferrando, 1991), entre otras.

Otros estudios más recientes son de corte sociodemográfico, como ser: *Perfil socio laboral de los Psicólogos de Montevideo* (Bercovich y Novo, 2005) y el Censo Nacional de Psicólogos (2014) – del cual aún no se poseen resultados -. También se encuentran indagaciones acerca de *La profesionalización de la Psicología en el Uruguay* (Casas, 2008), entre otras.

Debido a que las investigaciones y exploraciones a nivel nacional actual, no se enfocan en el

estudio de las vivencias de vulnerabilidad laboral, dada por la diversidad y complejidad de situaciones del mundo laboral hipermoderno. Es que se considera pertinente abordar dicha temática desde una perspectiva cualitativa que incluya la subjetividad, pretendiendo revelar significados de la divergencia entre las expectativas y la situación laboral que experimentan.

MARCO TEÓRICO

Con finalidad de comprender la situación laboral actual de los psicólogos, se considera pertinente hacer un recorrido de la transición del mundo laboral de la modernidad a la hipermodernidad.

Durante la modernidad el imaginario central en torno al trabajo se caracterizó por: la perdurabilidad y relativa estabilidad, la modalidad de empleo permanente y jornada completa, donde la vida de los seres humanos podía ser planificada y proyectada a futuro. Dicho imaginario, se fragmenta en la posmodernidad donde se produce la rebelión contra las normas, la muerte de los grandes relatos y a nivel imaginario y simbólico el descreimiento del Estado. Lo que conduce a los ciudadanos a alejarse de los movimientos sociales, debilitando al trabajador. Es en el marco de la hipermodernidad donde se exagera el individualismo, en un mundo laboral que se caracteriza por el cambio, transitoriedad, inseguridad y vulnerabilidad.

La "flexibilidad" es el eslogan de la época, que cuando es aplicado al mercado de trabajo presagia el fin del "empleo tal y como lo conocemos", y anuncia en cambio el advenimiento del trabajo regido por contratos breves, renovables o directamente sin contratos, cargo que no ofrecen ninguna seguridad por sí mismos sino que se rigen por la cláusula de "hasta nuevo aviso". La vida laboral está plegada de incertidumbre. (Bauman, 2004, p. 157).

Si bien, las características hipermodernas mencionadas se hacen presentes en el mundo laboral actual de los psicólogos, hay que mencionar que el desarrollo de la psicología en Uruguay como disciplina autónoma está estrechamente ligada a: la legitimación de la formación universitaria, la reglamentación del ejercicio de la profesión y el reconocimiento a nivel social y de otras disciplinas de su estatus y de los que haceres del psicólogo.

Cuando la psicología comienza a ser ejercida por psicólogos y se instaura en el campo

como portadores de un determinado saber, solían realizar su práctica laboral prioritariamente en condiciones de informalidad (definida por la OIT (1998) como: el conjunto de actividades desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto. Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella, o no están contempladas en su practica...) o a través de empresas unipersonales.

Por tanto, si bien la situación laboral de los psicólogos se caracterizó por la precariedad, desde el año 2006 están amparados por la caja de profesionales, contando con: Seguridad Social, ésto incluye jubilaciones, pensiones, subsidios, compensaciones, entre otros. Cabe mencionar que en dicho momento los mayores de 35 años quedaron fuera de la caja de profesionales y que desde el 2006 al 2012 (último dato aportado por la CPU) son 1535 los psicólogos que se declararon activos; el resto puede suponerse que amparados en el artículo 42 de la ley 17.738 que prevé excepciones y permite que aquellos profesionales que no pueden desempeñarse libremente por: relaciones laborales con empresas privadas o públicas y los profesionales en condiciones de ejercer la profesión libre puedan voluntariamente declarar el no ejercicio de la profesión. En relación a ésto último, puede pensarse que, probablemente muchos Licenciados declaren el no ejercicio por que representa una reducción de costos, pero que lo que acontezca efectivamente sea el ejercicio en condiciones de informalidad.

A su vez desde el año 1999 a través de la ley N° 17.154 se dictaron normas relativas al ejercicio de la profesión del psicólogo.

Por otro lado, en las últimas décadas se ha diversificado el campo laboral del psicólogo lo cual se visualiza en la multiplicidad de ámbitos de desarrollo: organizacional, clínica, educacional, salud, deporte, comunitaria, criminología, ambiental, orientación profesional, entre otras. A través de distintas funciones como ser: coordinador de grupo, orientador familiares, educativos, educador sexual, investigador, psicodiagnóstico, asesores de empresas, psicólogo social, psicoterapeuta, entre otros. Y en las modalidades laborales desempeñándose tanto bajo el modelo del ejercicio libre de la profesión como bajo la figura del empleado dependiente, tercerizado, entre otras.

En éste sentido, el rol del psicólogo, los ámbitos y los modos de ejercicio laboral no han permanecido inmutables a lo largo de la historia, sino que han ido conformándose, modificándose en base a lo mencionado, en función de las demandas sociales, en relación a la situación política, económica y cultural.

PLANTEO DEL PROBLEMA

Como ya se expresó, si bien la situación laboral de los Psicólogos se caracterizó por la precariedad, en la actualidad dicha situación ha mejorado notoriamente; sin embargo las quejas dentro del ámbito “Psi” parecieran incrementarse.

Con respecto a lo anteriormente mencionado puede considerarse que: como producto del proceso de “democratización” de la educación universitaria, en el presente acceden a ella personas de diferentes clases sociales. Posibilitando que los estudios universitarios no sean un derecho ejercido prioritariamente por los estratos sociales más altos, generándose un progresivo incremento en la matrícula de estudiantes y por lo tanto de egresados que ha llevado a la masificación de profesionales.

En relación a éste punto, se podría pensar que los licenciados están en condiciones de igualdad en cuanto a su formación de grado, ya que adquieren determinados capitales culturales y simbólicos. Pero los profesionales se sitúan en posiciones desiguales, pues participan de modo diferente dentro del campo; debido al estrato social del cual provenga, de lo económico y al capital cultural y habitus que han adquirido en el transcurso de su vida. Por tanto, no todos podrán cubrir las demandas de requerimientos específicos que exige el mercado laboral, ya que la posibilidad de capitalizar su formación con otros cursos y especializaciones durante la carrera o posteriormente no es homogénea.

A través del habitus le son transmitidas de manera inconsciente determinados modelos de pensamiento, de acción, representaciones, que son interiorizadas y consideradas luego por la persona como producciones y elecciones propias. En este sentido, la modalidad laboral (empleado, contratado tercerizado, ejercicio libre de la profesión) que persiguen se puede considerar una expresión tanto del sistema de valores de la clase social a la que pertenecen, como de las posibilidades que les brinda el volumen de sus capitales.

De éste modo, algunos licenciados escogerán el modelo de ejercicio libre de la profesión y podrán enfrentar las fluctuaciones e inseguridades que conlleva, o podrán postergar su ingreso al campo laboral por priorizar la realización de estudios de posgrado que le permitan desempeñarse en aquella área que escogió. En tanto otros Licenciados no podrán solventarse exclusivamente del ejercicio libere de la profesión, porque su situación económica no les permite poder enfrentar la inseguridad y variables de esta actividad, por lo que aspirarán al modelo laboral de empleado asalariado, ya que les brinda la seguridad de un ingreso a través del cual garantizar su existencia, pero también responde al modelo laboral dependiente propio de determinadas clases sociales.

A partir de lo expuesto se podría inferir que se incrementa el riesgo de vulnerabilidad laboral en aquellos que posean “disminuída” la capacidad de soportar, resistir, anticiparse a los vaivenes de la actividad laboral, así como de colmar las exigencias del mercado o sostenerse sin empleo. El grado de vulnerabilidad dependerá de factores económicos, sociales y políticos.

Por tanto, a consecuencia del riesgo o de la vivencia de vulnerabilidad, se produce una divergencia entre el modelo del que hacer del psicólogo que el sujeto deseo y la situación vivida, que puede ser experimentada como una amenaza ante las exigencias del mercado laboral, donde el deseo de ser Psicólogo desde determinado rol se posterga de modo indefinido.

El profesional intenta ocupar un lugar en el mercado tratando de establecer una relación, pero cuando dicha relación no se satisface se compone una vivencia amenazadora de castración, que corta con las posibilidades de ocupar ese lugar. De ésta manera, la vivencia de vulnerabilidad ligada a la posibilidad de riesgo del no empleo se experimenta como una falta ante: la demanda del mercado, como a las posibles demandas familiares y sociales. De éste modo, la insatisfacción de la necesidad del ser reconocido por los otros y la distancia entre la identidad profesional y el lugar profesional que se compone puede desencadenar procesos afectivos, tales como : miedo, frustración y angustia.

Sin embargo, no todos los egresados se encuentran ante la misma necesidad de trabajo, cuando la necesidad laboral es impostergable, frente a la amenaza de desempleo las posibilidades de satisfacción del deseo de ser un tipo de psicólogo se reducen ampliamente

y la necesidad de trabajo desplaza el deseo hacia el empleo como forma de satisfacción.

En éste proceso, si el sujeto logra asociar su identidad como psicólogo al lugar que compone en dicho empleo, puede encontrar un modo de satisfacer el deseo de ser psicólogo aún parcialmente. Pero si el sujeto no logra poder asociar su identidad como psicólogo con el empleo que realiza, experimenta dicho empleo como un espacio de frustración ante las posibilidades de satisfacer el deseo de ser psicólogo.

Cuando el deseo se frustra, el sujeto ve amenazadas las posibilidades de satisfacer su deseo de ser, el ideal del YO.-aquello que yo debo ser-.y ésta insatisfacción genera un efecto de conflicto ante el Yo. El sujeto, entonces, no solo ve complejizadas las posibilidades de ser aquello que desea ser, sino que además puede sentir desvalorizada su imagen del Yo, su yo ideal, pudiendo generar una herida narcisista, componiendo una vivencia de vulnerabilidad.

Es a partir de lo anteriormente mencionado que surge la siguiente pregunta general de Investigación:

De la divergencia entre el modelo del que hacer del Psicólogo con el que el sujeto se identifica y el lugar profesional que se compone a nivel laboral ¿Qué procesos psicológicos se desencadenan ante el deseo de ser y el riesgo de no poder ser, o dejar de ser el/ la psicólogo/a que imagino?

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Cómo vivencia el psicólogo el desajuste entre la práctica profesional deseada y la realidad laboral experimentada?
- ¿Qué estrategias se ponen en juego para poder reducir dicho desajuste y que obstáculos se encuentran?
- ¿Cómo influye el sistema de valores transmitido por el núcleo familiar, la pertenencia a un estrato social y lo económico en el posicionamiento en el campo laboral?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

- Analizar las repercusiones producto de la divergencia entre las representaciones sobre el que hacer laboral del psicólogo con las que el sujeto se identifica y la situación laboral experimentada en su devenir profesional.

Objetivos específicos

- Describir los procesos afectivos que se desencadenan ante la vivencia de riesgo y vulnerabilidad laboral.
- Describir las estrategias que usan para generar cambios ante dicha situación laboral.
- Analizar como influye el sistema de valores transmitido por el núcleo familiar y lo económico en relación al posicionamiento en el campo laboral

DISEÑO METODOLÓGICO

La metodología de investigación cualitativa es la opción pertinente, porque se trata de conocer la forma en que el mundo es interpretado, vivido y producido por los actores involucrados en relación a su pasado y a la situación actual en la que se encuentran. Abordando procesos dinámicos de cambio, en un contexto político, social y económico, dentro de un tiempo y espacio dado. No reduciendo a los sujetos a variables sino considerándolos de manera holística. También se considera adecuado dicho abordaje metodológico, porque el “objeto” de investigación será la subjetividad y en relación a la intersubjetividad, se buscará producir conocimiento a partir del encuentro con los participantes de la investigación, interpretando y reconstruyendo significados.

La Sociología Clínica, es el enfoque seleccionado porque se considera la situación social que se pretende abordar como producto y productora de las condiciones materiales concretas, sociales, de la dimensión psicológica, incluyendo al deseo, identificaciones y afectaciones. Considerándose a los fenómenos sociales como sociológicos y psicológicos.

La técnica escogida es la Trayectoria Socio laboral, porque permite acceder simultáneamente a la dimensión familiar, individual y socio política a través del tiempo y en relación al tema de investigación , permitiendo pensar las diferentes líneas que inciden en las trayectorias laborales . A través de las Historias de vida se conocerá desde el relato la inter relación entre dimensiones y las significaciones que cada persona posee sobre los eventos que lo han marcado a través de tiempo.

Un estudio de tipo exploratorio se considera sería el más adecuado, debido a la escasa producción actual - nacional existente sobre el problema a abordar.

La población objetivo serán los Licenciados de Psicología egresados de la Universidad de la República. Teniendo en cuenta que en el campo profesional existen “reglas de juego” y estrategias “habitus” que poseen los Licenciados; y que el dominio de las “reglas del juego” se obtiene a partir de la pertenencia y experiencia en el campo; es que no se abordará a los recién egresados.

Así mismo, considerando que se quiere dar cuenta de un pasado reciente y de la actualidad, no se abordaran a aquellos egresados de larga data. Sino que se propone realizar un recorte, que incluya a los Licenciados que tienen entre diez y quince años de egreso, provenientes de familias en las que son los primeros en finalizar un estudio de grado.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

A los participantes se les informará sobre las características de la investigación y el propósito de la misma. Se dejará en claro que la participación es totalmente voluntaria y se les permitirá escoger con libertad el poder participar o no de la misma.

Se aclarará que pueden dejar de formar parte de ésta cuando así lo deseen, aún cuando haya aceptado participar antes

Se les pedirá firmen un Consentimiento Informado, donde se garantizará absoluta reserva con respecto a los datos que puedan develar su identidad y en cuanto al manejo de la información recabada. Al final de la investigación se les informará los resultados y se les dará acceso a ella.

RESULTADOS ESPERADOS

Se espera que la implementación de éste proyecto de investigación produzca conocimiento sobre la problemática planteada, con la finalidad de comprender aspectos de la situación laboral actual. Describiendo los procesos afectivos que se desencadenan ante la vivencia de riesgo y vulnerabilidad laboral, así como las estrategias puestas en juego para poder generar cambios en dicha situación y la influencia del sistema de valores transmitido por el núcleo familiar y lo económico en relación al posicionamiento en el campo laboral.

En segunda instancia, se espera, que a partir de los resultados se propicie la reflexión desde el ámbito “psi” sobre el presente y el futuro laboral de los psicólogos. Así como también, se espera que los resultados oficien de antecedente para otras investigaciones que profundicen sobre diversas problemáticas del campo laboral de los Psicólogos.

BIBLIOGRAFÍA

Aguerre, L., & Rudolf, S. (1991) *El psicólogo en el trabajo comunitario. Historiando un poco*. En: Giorgi, V. (Ed.) *El psicólogo: roles, escenarios y quehaceres* (pp . 43 – 77). Montevideo: Roca Viva.

Alonso, M., & Gago, T. (2008). *Algunos aspectos cuantitativos de la evolución de la Psicología en la Argentina*. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Psicología. Disponible en: <http://www.modestoalonso.com.ar>

Andrade, J. (2011). *El ejercicio profesional de la psicología y la diversidad cultural en los países del Mercosur*. En: Jornadas de Investigación, tercer encuentro de investigadores en psicología del Mercosur. Buenos Aires: Facultad de Psicología.

Araújo, A. M. (2013). *Todos los tiempos el tiempo: trabajo, vida cotidiana e hipermodernidad*. Montevideo: Psicolibros .

Barcelo, J (comp). (2003). *Sociología clínica I*. Documentos de Sociología Clínica e Historia Social del Uruguay. Montevideo: Argos.

Bauman, Z. (2003). *Modernidad Líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Bercovich, I., & Novo, L. (2005) *Perfil Socio-Laboral de los psicólogos de Montevideo*, Estudio para la CPU. Montevideo.

Bourdieu, P. (2000). *Poder, Derecho y Clases Sociales*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Bourdieu, P. (2002). *Campo de Poder, Campo Intelectual*. Buenos Aires: Montessor.

Bourdieu, P. (2008). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.

Braccini, R., Giorgi, V., González, E., Klasse, A., & Tulio, A.(1998). *El trabajo del psicólogo en las policlínicas barriales*. En: Gorgi, v. (Ed.). *El psicólogo: roles, escenarios y*

quehaceres (pp. 73-94). Montevideo: Roca Viva.

Borinsky, M. (2002). *Las primeras estrategias de inserción profesional de los psicólogos*, IX Jornadas de investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires.

Burgos, F. B., López, M.K., & García, Q. C. (2011). *Estudio de egresados de la Universidad de Sonora, 2011*.

Recuperado de:

http://www.planeacion.uson.mx/pdf/estudio_egresados_uson_2011.pdf

Carrasco, J. C. (1991.) *Rol del psicólogo en el mundo contemporáneo*. En : Giorgi, V.(Ed.) *El psicólogo : roles, escenarios y quehaceres* (pp. 15-19). Montevideo: Roca Viva.

Casas, M. (2008). *Profesionalización de la Psicología en Uruguay, primer Relevamiento*. En : *Memorias VIII Jornadas de Psicología Universitaria*. Montevideo: Facultad de Psicología Udelar.

Casas, M. (2011). *Técnicas expresivas: su integración en las prácticas profesionales de los psicólogos egresados de la Universidad de la República*.(Tesis de maestría en Salud Mental). Universidad de la República, Montevideo.

Recuperado de: http://www.psico.edu.uy/sites/default/files/tesis_m_casas.pdf

Castro, S, A.(2004). *Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales*. *Interdisciplinaria*, 21, (2): 117 -152.

Chaves, L, A., & Noguera, M. (2004). *Ajuste entre el perfil de salida de las titulaciones universitarias y el perfil de entrada en la profesión. Un estudio comparativo entre dos titulaciones*. *Revista Universitaria de Ciencias del trabajo*. Universidad de Valladolid, núm. 5. (pp. 203-2017).

Chaves. L. A., & Noguera. M (2008). *La inserción laboral de los Titulados en Psicología, un estudio de los graduados en cinco promociones consecutivas*. *Revista Universitaria*

de Ciencias del Trabajo. Uva nº 9 "Políticas de empleo y bienestar social.

Disponible en: <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%209/9105.pdf>

De Gaulejac, V (1999). *Historias de vida y Sociología Clínica*. En: Temas Sociales, Vol. 23. Santiago de Chile.

Disponible en: <file:///C:/Users/NyV/Downloads/TemasSociales023.pdf>

Erradonea, G. (2003). *Los Profesionales Universitarios en Uruguay. Un perfil sociodemográfico de formación y trabajo*. Montevideo: Unidad de Relaciones y Cooperación con el Sector Productivo. Universidad de la República.

Ferrando, J. (1991). *Un Psicólogo en la educación popular*. En: Gorgi, v. (Ed.). *El Psicólogo: roles, escenarios y quehaceres* (pp. 113-126). Montevideo: Roca Viva.

Freud, S. (1923- 1925). *El yo y el super yo (ideal del yo)* . En: Obras completas (Vol. XIX, pp. 30- 40). Buenos Aires: Amorroutu.

Giorgi, V. (1991). *Introducción, presentación*. En: *El Psicólogo: roles, escenarios y quehaceres* (pp. 5-14). Montevideo: Roca Viva.

Hernández, R., Fernández, C.,& Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México, D.F: McGraw -Hill

Huerta, T., Valenzuela, B & Rodríguez, P. (2007). *Identificación de exigencias profesionales de los egresados de la licenciatura en psicología de la Universidad de Sonora desde el enfoque de los empleadores*. Revista Email Educativo, Universidad Nacional de Colombia. Disponible en:

<http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/email/article/view/1309>.

Linn, H. (2007). *La situación laboral del psicólogo en Chile*. VII Congreso Nacional de Psicología, Santiago de Chile.

Ley Nº 17.154. *Díctense normas relativas al ejercicio de la profesión del Psicólogo*. (1999).

Disponible en:

<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=17154&Anchor=>

Ley N° 17.738. Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios. (2004).

Disponible en:

<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=17738&Anchor=>

Ministerio de Salud Pública Uruguay Dirección General de la Salud. (2010). *Primer Censo Nacional de Recursos Humanos en Salud Desarrollo y presentación de primeros Resultados*. Montevideo: Ministerio de Salud Pública Uruguay.

Neffa, J, C. (2003). *El trabajo Humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad – CEILPIETTE/ CONICET.

Weisz, C. (2014). *Continuidades y rupturas psico-socio-simbólicas del sentido del trabajo: ocupaciones autogeneradas y autogestionadas colectivamente*. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 4 (1), 133 – 158.

Disponible en: <http://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia/article/view/190/175>