



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**EVALUACION EMPIRICA DEL MANUAL DE
ORIENTACION OCUPACIONAL ELABORADO
POR EL CEMPAE.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

P R E S E N T A N :

**RODOLFO CABRERA SALAS
AURELIO SERGIO MARTINEZ GONZALEZ**

M-0223964

MEXICO, D. F.

1985



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

	Página
INTRODUCCION	1
ENFOQUES TEORICOS DE LA ORIENTACION OCUPACIONAL	3
LA ORIENTACION OCUPACIONAL EN MEXICO.	20
LA ORIENTACION VOCACIONAL EN LA U.N.A.M.	22
EVALUACION	28
¿ EXISTE LA NECESIDAD DE UNA ORIENTACION NO PROFESIONAL?	33
METODO	36
RESULTADOS	45
DISCUSION	51
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	57

11 0023464

11. 3529

I N T R O D U C C I O N

La Orientación Profesional en nuestro país básicamente se ha asociado con el aspecto vocacional; es decir, los servicios se han encaminado hacia la orientación estudiantil de las carreras y profesiones a nivel universitario. En muy contadas ocasiones se ha dirigido al aspecto laboral, por lo que no se han ofrecido los servicios de una manera apropiada a aquellos individuos que no poseen el nivel de preparación necesario para ocupar ciertos puestos. Aunado a lo anterior, los requerimientos básicos - que son indispensables para ocupar un puesto en un trabajo inmediato no se han logrado satisfacer ante la creciente necesidad de mano de obra mexicana calificada. Por otra parte los centros existentes y la actividad de los orientadores en algunas instituciones educativas, no conforman una red nacional conectada que pueda atrapar en su malla no sólo los desajustes de los jóvenes de la zona afortunada que llegan más allá de la Educación Media, sino a los que no pueden, por circunstancias de muy variada índole, estudiar más que los cursos primarios y algunos sólo una breve porción de éstos. Sobra decir que la implantación de esa red resulta urgente dado el requerimiento tecnológico del país y la gran demanda de personal especializado, así como la exigencia de empleo inmediato que se manifiesta día a día en la creciente población mexicana.

Por otra parte, la civilización occidental ha evolucionado hasta el punto en que el hombre tiene la posibilidad de seleccionar la actividad que desee desempeñar por sí mismo, y aunque los hombres no siempre ejerzan esta libertad, valoran altamente la importancia de esta elección. Asimismo, no es sorprendente que en una sociedad en donde muchas personas tienen la oportunidad de escoger su carrera y en la cual se reconoce el amplio significado del trabajo, se intente entender los procesos implicados en la toma de decisiones relacionados con el desarrollo de una ocupación.

Por tanto, y conforme a lo anteriormente expuesto, la utilidad de un plan nacional que contemple una guía sencilla no necesariamente exhaustiva sino ilustrativa de lo que un aspirante a ocupación o carrera puede hacer para conocerse y conocer los diversos tipos de trabajo, puede ser de gran beneficio.

Debe señalarse que para los fines del presente estudio se ha empleado el término Orientación Ocupacional para abarcar tanto la orientación profesional como la vocacional y la laboral.

ENFOQUES TEORICOS DE LA ORIENTACION OCUPACIONAL.

En el plano ocupacional, la teoría consiste en un conjunto de reglas y definiciones que pueden emplearse para entender a las personas en sus ambientes, sobre todo a aquéllas que tienen diferentes ocupaciones y distintos ambientes de trabajo. En este sentido, el objeto principal de la teoría es explicar la conducta ocupacional y sugerir algunas ideas prácticas que les ayuden a los jóvenes, a las personas de edad madura y a las de edad avanzada a elegir trabajos, a cambiar de ocupación y a lograr satisfacciones personales considerando sus intereses, aptitudes y capacidades personales.

Sin embargo, cualquier intento por categorizar los modelos teóricos de los fenómenos conductuales de cualquier clase corre el riesgo de ser demasiado simplificado; no obstante, alguna clasificación de los aspectos explicativos es un prerrequisito para lograr un análisis inteligible acerca de ellos.

Se debe aclarar, sin embargo, que prácticamente todos los enfoques que se describen tratan con la elección de carreras técnicas o universitarias, dejando de lado (o ignorando más bien) el proceso encaminado a la selección de una ocupación por parte de individuos con nula o escasa escolaridad.

En el siguiente apartado se intenta categorizar a los enfoques teóricos de la orientación ocupacional, aunque se reconoce que existe cierto grado de arbitrariedad. La clasificación se realiza considerando los aspectos explicativos de éstos mismos.

Generalmente, los teóricos han distinguido cuatro perspectivas diferentes de pensamiento relacionados con la orientación acerca de las ocupaciones, (Osipow, 1981) y son las siguientes:

- 1) Teoría de los Rasgos Factoriales; 2) La Sociología y la Elección de Carrera; 3) Elección Vocacional y las Teorías de la Personalidad y 4) La Teoría sobre el concepto de sí mismo.

1. Teoría de los Rasgos Factoriales. Este enfoque se fundamenta en la posibilidad de realizar una conjunción entre las habilidades, los intereses y las oportunidades vocacionales que se les presentan a los individuos en un momento determinado, con el fin de auxiliarlos ante la problemática relacionada con su elección vocacional. Algunos de los primeros teóricos que hablaron acerca de los rasgos factoriales y que influyeron bastante en la orientación vocacional fueron Parsons (1909), Hull (1928) y Kitson (1925).* El movimiento que le da importancia a las pruebas en la orientación vocacional se ha desarrollado precisamente a partir de este punto de vista acerca de los rasgos factoriales; así entre las tendencias basadas en dicho punto de vista tenemos los inventarios de intereses, como el Inventario de Intereses Vocacionales de Strong, el Inventario de Preferencias de Kuder y además las pruebas de aptitudes como la prueba de Aptitud Diferencial y la Prueba de Aptitudes de Guilford-Zimmerman.

Generalmente, el modelos de los rasgos factoriales se encuentra integrado dentro de otras concepciones de la orientación vocacional, ya que de sus muy pocos practicantes de hoy en día son seguidores puros de tal teoría.

2. La Sociología y la Elección de Carrera. También se le conoce con otros nombres: Teoría Accidental y Teoría de la Realidad Vocacional.

Esta concepción tiene como punto central la noción de que las circunstancias que están mucho más allá del control del individuo, contribuyen significativamente en la elección de carrera y de que la tarea principal con la cual se enfrenta la juventud (como también las personas de edad madura) es el desarrollar técnicas que le permitan enfrentarse efectivamente con su ambiente. Esta concepción está ilustrada en los escritos de Caplow (1954), Hollingshead (1949) y Miller y Form (1951)**

* Citado en Osipow, 1981, pág. 21

** Op. cit. pág. 22

Los teóricos de este enfoque afirman que el grado de libertad - que tiene una persona para escoger una ocupación está en función de causas sociales externas, las cuales muchas veces le imponen al individuo una elección forzada; por lo cual es necesario según dichos autores implementar técnicas adecuadas que le permitan enfrentarse efectivamente con su ambiente a fin de lograr la elección apropiada.

Al mismo tiempo se supone que la sociedad le ofrece al individuo las oportunidades ocupacionales de forma tal que se relacionen con los miembros de su misma clase social. A este respecto Miller y Form (1951) examinaron las diferencias que existen entre las expectativas de trabajo que poseen las personas y cómo se aproximan al mismo. Su estudio incluyó a miembros de diferentes clases; sujetos de clases altas, procedentes de familias en las que los padres eran propietarios o gerentes, le daban mucho énfasis a mantener "los contactos" que sostuvieran la alta posición familiar. Por tanto, se esperaba que los hijos siguieran los pasos de los padres en los negocios y en la profesión, y que la hija se casara con un hombre que tuviera una profesión similar a la del padre.

Por su parte, los jóvenes de clase media debían aprender a manejar interpersonalmente a otras personas; los padres de esta clase se inculcaban en sus hijos la idea del trabajo arduo y honrado para lograr el éxito. Por último, las familias de clase baja transmitían la actitud a sus hijos de que no progresarían socialmente en grado significativo. Los ideales del trabajo para esta clase eran: seguridad, realidad, respetabilidad, satisfacción y lealtad a las asociaciones del trabajo.

En este enfoque teórico, la educación juega un papel preponderante y así lo manifiesta Caplow (1954) cuando afirma... "la educación es el elemento principal en la elección y el agente primario de la movilidad ocupacional. Las decisiones educativas aún cuando a veces se hacen en forma casual, llevan a las personas a ciertos cursos de acciones, mediante la eliminación de otras

posibilidades.

Con frecuencia, las decisiones educativas que se hacen en la escuela y que tienen implicaciones vocacionales se basan en suposiciones muy tenues acerca del mundo del trabajo. Como la elección se hace para, pero no en el trabajo, los estudiantes encuentran que es muy difícil elegir. Una vez hecha la elección, ésta se halla muy lejos de ser la final..!*. Con respecto al papel que juega la sociedad Caplow sostiene que "... dos puntos existen en la sociedad para determinar la ocupación de una persona: en un extremo está la sociedad en la cual la ocupación es hereditaria, los hijos continúan con la ocupación del padre o por lo menos, la carrera de éste y su estilo de vida impone serias limitaciones en la variedad de carreras que su hijo pueda seguir.

En el otro extremo está la sociedad en la cual la elección vocacional es el resultado exclusivo de las características personales del individuo. La elección vocacional y ocupacional cae en un área intermedia de estos dos extremos. En qué punto, particular del continuo se realiza la elección, está en función de cuándo y dónde se enfoca la atención en la cultura; en otras palabras, la cristalización de dicha elección puede ocurrir a cualquier edad, el tiempo en que ocurre refleja la cultura..." **

De la misma manera Hollingshead (1949), puntualiza sobre el papel que la clase social desempeña en la conducta humana. Aún cuando algunos detalles del trabajo del autor no tienen ya vigencia, las generalizaciones que hizo acerca de los factores sociales y éticos son aún válidas.

En este sentido Hollingshead afirmó "... que la clase social influye sobre la ocupación pero a la vez ésta influye en aquélla,*** desde luego, la elección vocacional está determinada por la interacción entre las características personales, transmitidas en forma relativamente independiente de la cultura, con los factores sociales..." ****

* Op. cit. pág. 230

** Op. cit. pág. 229

*** Op. cit. pág. 228

**** Op. cit. pág. 229

3. Elección Vocacional y las Teorías de Personalidad. En la aproximación de las teorías de la personalidad para el estudio del desarrollo de las carreras fluctúan ideas que van desde las listas elaboradas de las necesidades inherentes en el proceso de la elección vocacional y los tipos detallados de personalidad para las diferentes carreras, hasta los estudios empíricos de Small y muchos otros que se han preocupados por los factores -- particulares de personalidad implicados en la elección de una carrera y en la satisfacción que se siente dentro de ella.*

Como ya se mencionó, Hoppock incluyó las necesidades inherentes del individuo como determinantes en el proceso de elección vocacional; en esencia, lo que este autor sostuvo fue la idea de -- que la elección vocacional se basaba principalmente en la utilización de la información ocupacional construída sobre las necesidades personales.

La racionalidad de esta noción nace del supuesto de que las actividades ocupacionales se relacionan con las necesidades básicas y de que la elección ocupacional mejora a medida que la gente -- identifica mejor sus necesidades y el conocimiento de potencial que una ocupación determinada ofrece para satisfacerlas. Así, el autor afirma.. "la satisfacción resulta del trabajo que gratifica las necesidades presentes o que promete gratificarlas en el futuro.." **

De acuerdo con esta concepción, un hombre hambriento escogerá -- cualquier trabajo con el que pueda obtener suficiente comida. Una vez que haya reducido su necesidad de alimento, buscará otro trabajo que satisfaga cualquier otra de sus necesidades físicas o psicológicas. Así, el grado en que pueda encontrar un trabajo que gratifique sus necesidades principales, determina el grado de satisfacción con su trabajo.

* Op. cit. pág. 22

** Op. cit. p'g. 179

En lo que respecta a los tipos detallados de personalidad para las diferentes carreras, la teoría de Holland (1959), representa una síntesis entre dos corrientes de pensamiento de la psicología vocacional, una de las cuales es ya popular, mientras que la otra es aún nueva. La concepción popular que este autor emplea en su teoría es una elaboración de la hipótesis que afirma que la elección de una carrera representa una extensión de la personalidad y una tentativa por implementar ampliamente el estilo de comportamiento personal en el contexto de nuestra vida laboral.

El nuevo rasgo que Holland introduce es la noción de que la gente proyecta sobre títulos ocupacionales, sus puntos de vista acerca de ella misma y del mundo laboral que prefiera. Esto logra a través del simple procedimiento de dejar que los individuos expresen sus preferencias o desarrollen sus sentimientos, hacia una lista particular de títulos ocupacionales.

La concepción de Holland acerca del desarrollo vocacional tuvo su origen en sus experiencias con personas implicadas en la toma de decisiones relativas a las carreras. Dicho autor observó que la mayoría de las personas veían el mundo ocupacional en términos de estereotipos ocupacionales. Dichos estereotipos ocupacionales se referían a las "preferenciales ocupacionales" impuestas o influenciadas al individuo por agentes sociales externos tales como familia, amigos, etc.

En vez de concluir que tales estereotipos confunden a las personas y le causan al orientador dificultades adicionales, Holland invirtió el proceso de los estereotipos a su favor y supuso que éste se basa en las experiencias individuales con el trabajo; así pues, los estereotipos se fundamentan en la realidad y poseen un alto grado de utilidad y precisión.

De este modo, Holland formuló la hipótesis de que cuando el individuo posee pocos conocimientos acerca de una vocación particular el estereotipo que sostiene revela información sobre él, y esto sucede de manera muy parecida a cómo una prueba proyectiva

revela la dinámica de la personalidad. En consecuencia, Holland construyó una lista de títulos ocupacionales que serían útiles como mecanismo sobre el cual una persona podría proyectar su estilo de vida preferida.

Por lo que respecta a los estudios empíricos referentes a este enfoque teórico, Small formuló la hipótesis de que un ego es sano debido a su contacto íntimo con la realidad ya que es de esta manera como dicho ego puede aplazar la gratificación de un tiempo mucho más prolongado que lo que puede hacerlo un ego débil - el cual obviamente se encuentra mucho más distanciado de la realidad. Por lo tanto, y debido a que la adaptación es parcialmente una función de la fuerza del ego y, de acuerdo con su razonamiento, la elección vocacional es parcialmente también una función de la fuerza del ego, los factores de la realidad en dicha elección están relacionados con el funcionamiento del ego.

Por otra parte, Roe supone que cada individuo hereda una tendencia a gastar sus energías de una manera particular; esta predisposición innata de gastar la energía psíquica se combina con las diferentes experiencias de la infancia y moldea el estilo general que el individuo desarrolla para satisfacer sus necesidades a través de toda su vida.

El estilo resultante tiene grandes implicaciones para el comportamiento en la selección de las carreras; en este sentido la teoría de Roe intenta presentar de manera explícita las relaciones entre los factores genéticos, las primeras experiencias infantiles y la conducta vocacional.

Debe mencionarse que la autora realizó estudios preliminares antes de enunciar su teoría, sin embargo éstos no se sujetan a -- una prueba rigurosa, ya que la mayoría de ellos son descriptivos. (Roe 1949, 1950, 1951, 1952 y 1953) *

* Op. cit. pág. 34

No obstante, posteriormente su teoría mostró capacidad para estimular investigaciones diseñadas para evaluarla. (Grigg 1959, - Hagen 1960, Utton 1962, Roe y Siegelman 1964).*

Finalmente, tanto en sus proposiciones teóricas originales como en sus proposiciones posteriores revisadas, Roe, no hizo recomendaciones explícitas que fueran pertinentes para la orientación. Sus primeros estudios reflejaron la importancia que existe en la relación entre la elección vocacional y las características de personalidad desarrolladas durante la primera infancia.

Así pues, las proposiciones derivadas de la teoría tienen muy pocas implicaciones para la práctica de la orientación, ya que la relación entre los factores de la personalidad, sus diferentes maneras de desarrollarse y la elección vocacional aparecen menos claras en los resultados de las investigaciones posteriores. Por último, Roe y Siegelman, reconocen que la casualidad desempeña un papel importante en la elección de carreras ya que reduce de alguna manera la contribución que la orientación pueda hacer al desarrollo de estas mismas.

* Op. cit. págs. 36-37

4. Teoría sobre el concepto de Sí Mismo.

Toca ahora abordar el enfoque sobre la teoría del desarrollo o teoría sobre el concepto de sí mismo; este sistema se origina a partir de los trabajos de Euehler (1933), Super (1957), Sámner (1953), Ginzberg y Asociados (1951), Carl Rogers y los orientados centrados en el cliente (1951).*

Los postulados centrales de esta aproximación son:

1. A medida que los individuos se desarrollan, logran un concepto más definido acerca de sí mismos;
2. Cuando una persona trata de tomar una decisión en relación con una carrera, compara la imagen que tiene acerca del mundo ocupacional con la imagen que tiene de sí misma;
3. La adecuación de una decisión sobre una carrera, está basada en la similitud que exista entre el concepto que un individuo tenga de sí mismo y el concepto vocacional de la carrera que eventualmente elija.

* Op. cit. pág. 22

Uno de los autores que más ha contribuido dentro de este enfoque ha sido Super, quien considera que el esfuerzo de una persona por mejorar su concepto de sí mismo, lo lleva a escoger la ocupación que él cree le permitirá una mayor autoexpresión. Además, el autor sostiene que los comportamientos que la persona emplea para mejorar su concepto de sí mismo están en función de su nivel de desarrollo. A medida que se madura, este concepto de sí mismo se estabiliza; sin embargo, la forma como éste mejora a través de la vocación, depende de condiciones que son externas al individuo.

El esfuerzo que se hace por tomar decisiones vocacionales durante la adolescencia es muy diferente del que se realiza en edades más maduras.

De acuerdo con Super, los diversos comportamientos vocacionales pueden comprenderse mejor si se tiene en cuenta el papel que desempeñan las demandas y presiones que cada ciclo vital impone en el individuo y que están dirigidas a mejorar el concepto de sí mismo.

Finalmente, Super afirma que para comprender adecuadamente la vida vocacional de una persona, hay que observar y analizar todo su ciclo vital.

Asimismo, hace notar los diferentes papeles que desempeñan la herencia y la maduración, y le da importancia a aquellos aspectos medioambientales que se pueden manipular para facilitar el logro de la madurez vocacional.

Con el fin de comprender en forma específica y resumida la teoría de Super, éste enuncia 10 proposiciones que sirven de fundamento a su teoría, y dichas proposiciones se enumeran a continuación:

1. "Las personas difieren en sus habilidades, intereses y en su personalidad.
2. En virtud de dichas características, son aptas para un variado número de ocupaciones.
3. Cada una de las ocupaciones requiere de un patrón típico de habilidades, intereses, rasgos de personalidad, que permita una amplia gama de ocupaciones para cada individuo y una va-riedad de individuos para cada ocupación.
4. Las competencias y preferencias vocacionales, las situaciones en las cuales la gente vive y trabaja, así como el concepto que de sí mismo se tiene cambia con el tiempo y la experiencia (aún cuando el concepto de sí mismo es bastante estable desde la adolescencia hasta la etapa adulta). Esto hace que la adaptación y la toma de decisiones sean un proceso continuo.
5. Este proceso se resume en una serie de períodos que se caracterizan por el crecimiento, la exploración, el establecimiento, la manutención y el declinamiento. Estos períodos se subdividen en:
 - a) las fases fantástica, tentativa y realística del período exploratorio; b) las fases de ensayo y definición del período de establecimiento.

6. La naturaleza de los patrones de carrera (ésto es, el nivel ocupacional obtenido, la secuencia, la frecuencia, la duración del ensayo y el establecimiento en un trabajo definido), está determinada por el nivel socioeconómico de los padres del individuo, por la capacidad mental, por las características de personalidad, y por las oportunidades a que cada persona está expuesta.
7. El desarrollo en las etapas de la vida puede ser guiado hacia facilitar el proceso de maduración de las habilidades e intereses, hacia la ayuda del conocimiento de la realidad y al desarrollo del concepto de sí mismo.
8. El proceso del desarrollo vocacional es esencialmente un proceso del desarrollo del concepto de sí mismo. Este concepto es el producto de la interacción de las aptitudes, de la composición neural y endocrina, de la herencia, de las oportunidades que se tengan en la vida para desempeñar diferentes papeles y de la evaluación de hasta dónde el resultado obtenido en los papeles desempeñados es aprobado por los superiores y por los compañeros.
9. El compromiso entre el individuo y los factores sociales, entre el concepto de sí mismo y la realidad está presente en todos los papeles que el individuo desempeñe, ya sea que estos papeles tengan lugar sólo en la fantasía; en la entrevista de asesoría vocacional o en la vida real, como lo es una clase, un club o un trabajo.
10. La satisfacción en el trabajo y en la vida depende de salidas adecuadas que el individuo encuentre para sus habilidades intereses, rasgos de personalidad y valores. Estas salidas están en función de la ubicación en un trabajo y del papel que durante las experiencias exploratorias y de crecimiento se consideró apropiado.*

* Op. cit. págs. 144 y 145

Super ha realizado un gran número de estudios que apoyan su teoría por ejemplo, Super y Overstreet, sometieron a prueba el concepto de "madurez vocacional" con un grupo de estudiantes del noveno grado que asistían a la escuela de Middletown de Nueva York y les siguió en su desarrollo vocacional hasta 1971.

Super y Overstreet, también estudiaron las variables que podrían asociarse con la madurez vocacional. Estas fueron clasificadas en varios grupos:

- a. Factores biosociales. Estos los obtuvo tomando el índice total de madurez, que consiste en factores tales como preocupación de la elección, especificidad de la información y planeación, aceptación de la responsabilidad o, en otras palabras, la dimensión de "la orientación hacia la tarea de elección" y la correlación con factores biológicos tales como edad e inteligencia. Los autores llegaron a la conclusión de que la madurez vocacional se relaciona con la inteligencia y que la edad tiene poca importancia en los adolescentes de noveno grado.
- b. Factores ambientales. Fueron también relacionados con la madurez vocacional y dicha correlación fue positiva cuando se trataba del nivel ocupacional de los padres, del currículum escolar (programas preparatorios y no-preparatorios para la universidad), del grado de estimulación cultural y de la cohesión familiar.
- c. Factores vocacionales. El índice de madurez vocacional se correlaciona significativamente con las aspiraciones y también con el grado de concordancia entre aspiraciones y expectativas.
- d. Las características de personalidad. La madurez emocional no se correlaciona significativamente con ninguna de las variables de personalidad y adaptación, las cuales fueron medidas con el TAT y el cuestionario de Frases Incompletas.

e. Realizaciones en la adolescencia. Algunas de esas realizaciones están relacionadas con el índice de madurez vocacional. Las calificaciones, el éxito o fracaso, la participación en todas las actividades escolares y extraescolares y la independencia se correlacionan positivamente con los índices de madurez vocacional.

Por otra parte, Super sugirió que el currículum escolar debe "promover la planeación" con el fin de ayudar a los jóvenes a tomar conciencia del nivel de las aspiraciones ocupacionales y de la cantidad de educación requerida para lograrlo. Este conocimiento debe desarrollarse sin una decisión específica de la meta ocupacional, lo cual sería prematuro en el noveno grado. En efecto, en vez de que la escuela restrinja esas posibilidades ocupacionales a esa edad, debe intentar ampliar las perspectivas de los estudiantes y enseñarles a emplear los recursos personales para explorarlos efectivamente.

La mayoría de las teorías son muy adecuadas si se toma como criterio de análisis la simplicidad de sus conceptos que ellas emplean para describir y explicar el comportamiento vocacional. El enfoque del factor característico de la personalidad es casi no teórico, ya que en su naturaleza es básicamente empírico. Este punto de vista sólo propone que ciertos rasgos de personalidad están probablemente más asociados con ciertas ocupaciones. La corriente sobre los valores y necesidades da un paso más adelante que la teoría del factor característico, ya que supone que los valores y las necesidades personales influyen en la elección de las carreras en el comportamiento vocacional y el grado en el que la carrera satisface al individuo.

Los modelos de Ginzberg y de Super y el estilo de personalidad son muy simples en sus concepciones. En los enfoques de dichos autores los principios de la psicología evolutiva desempeñan el principal papel, es necesario mencionar que hasta la fecha nin-

gún teórico ha depurado significativamente estos principios.

El sistema sobre el enfoque de personalidad es una extensión del enfoque de las necesidades, ya que genera principios para describir la forma como las necesidades motivan la conducta vocacional. Roe y Holland también han construido sus teorías en pocos principios, ya que los tipos de personalidad, la jerarquización y los factores ambientales forman la base de la teoría de Holland, mientras que los factores genéticos y las experiencias familiares son fundamentales en la teoría de Roe.

Por otra parte, la cuestión sobre la operacionalidad de las teorías se consideran en dos partes; la facilidad con que las teorías llevan a la investigación y su importancia en los programas de desarrollo y orientación vocacional. En general las teorías parecen más adecuadas cuando se enfatiza su aplicación a la investigación que cuando se examina su aplicación en la orientación. Las concepciones más fáciles de convertir a términos investigativos son las del estilo de personalidad, las de Super, el factor característico, las necesidades y la teoría de Holland.

Las concepciones del factor característico, de las necesidades y las teorías de Holland, son muy semejantes desde el punto de vista de la investigación. Con su naturaleza básicamente empírica, sus conceptos hipotéticos, están muy cerca del nivel descriptivo de la conducta, de aquí que sea muy fácil el paso al campo investigativo. Las preferencias ocupacionales, la persistencia en ellas o la satisfacción en una población, clasificadas de acuerdo a la personalidad, necesidades o algunas otras variables del sujeto son observadas y luego relacionadas con la teoría.

Otro conjunto lo conforman los enfoques de Super y los del estilo de personalidad, ya que éstos no pueden trasladarse fácilmente al campo empírico, no porque sus conceptos tengan más alcance, sino debido a que la interrelación entre esos conceptos es compleja y requiere procedimientos de investigación muy sofisticados.

Por otra parte, la teoría de Super es muy adecuada para investigaciones longitudinales referentes a los patrones del comportamiento vocacional durante largos períodos.

Otras teorías como la de Ginzberg, la psicoanalítica, la del sistema social, la de los valores y la de Roe; son muy difíciles de someter al proceso de experimentación. La dificultad principal está en lo difuso de los conceptos que emplean, ya que de esta manera las teorías psicoanalíticas principalmente han introducido conceptos complejos en el desarrollo de las carreras. Por otro lado, entre todos los autores Super es el único que ha escrito extensamente sobre cómo se desarrollan las carreras y cómo se corrige este desarrollo cuando no toma la dirección adecuada; además ha manifestado cómo se puede facilitar el desarrollo normal del individuo. Dado el énfasis que Super ha puesto en las etapas de la vida, no debe sorprender que haya enfocado su atención a la aplicación de las teorías del desarrollo vocacional a la práctica.

De acuerdo con este autor, los programas específicos para adolescentes deben proporcionar a éstos la información suficiente que les permita tomar la decisión requerida en ese estado de desarrollo, y así evitar futuros errores o tener que hacer correcciones más tarde. A lo largo de todo el ciclo vital, los programas deben capacitar a la gente para tomar decisiones con bases sólidas.

Por último y de una manera general se puede decir que las teorías son muy similares entre sí, dan importancia a los mismos factores y a los mismos períodos en el desarrollo vocacional, sin embargo la diferencia entre ellas se da en el énfasis, en los métodos de investigación aplicables y en el grado en que especifican la relación entre diversos eventos.

A modo de resumen de este apartado diremos que como un modelo conceptual, la teoría de Super aparece como la más altamente desarrollada y avanzada. Lo anterior se refleja en el grado de apoyo empírico con que cuenta y en su amplia aplicación al comportamiento humano.

Finalmente considerando los propósitos para los cuales fue creado el Manual de Orientación Ocupacional y que básicamente fue el de proporcionar al individuo la información suficiente para facilitar la toma de decisiones tanto en el aspecto laboral co-

mo formativo. Ahora bién, en base a las características del -- Manual y al análisis de los diversos enfoques teóricos, se consideró que el marco teórico más aproximado que subyace a la estructura del Manual fue el de la teoría de Super.

LA ORIENTACION OCUPACIONAL EN MEXICO.

El desarrollo de la "Orientación Educativa" (como se le ha llamado dentro de los sistemas educativos) ha dependido fundamentalmente de los sistemas de enseñanza que han adoptado los gobiernos de nuestro país, a través de sus políticas educativas. Aún en 1926 la formación educativa del adolescente se consideró como una mera instrucción preparatoria para continuar estudios superiores.

Más tarde en el curso de ese mismo año se prepararon las etapas de secundaria y preparatoria, se consideraron sobre todos los casos, los contenidos técnicos y profesiográficos que propiciaron concebir a la secundaria como un fin educativo en sí mismo. Tomando en consideración estas ideas o tendencias se crearon en la Secretaría de Educación Pública (SEP), el Departamento de Psicopedagogía e Higiene Mental, la Sección de Orientación Educativa y Vocacional, así como el Instituto Nacional de Pedagogía.

Hacia el año de 1932, teniendo como marco la Escuela Preparatoria Técnica de la SEP, se crea un servicio de orientación con un carácter eminentemente vocacional, y cuyo propósito fundamental era el de brindar a los alumnos que hubiesen demostrado mayor capacidad en un área determinada, la oportunidad de continuar cursos o una carrera a nivel profesional.

En 1933 la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), organiza varios ciclos de conferencias de contenido profesiográfico con ésto se dan los primeros pasos firmes tendientes a establecer la Orientación Profesional.

En 1937, la Escuela Nacional de Maestros, realiza por primera ocasión en México, la selección de los aspirantes a seguir la carrera magisterial apoyándose en métodos de selección profesional. En 1942, con la creación de la especialidad de Técnicos en Educación en la Escuela Normal Superior de México, se inicia la formación de las primeras generaciones de especialistas que más tarde pasarán a incorporarse al servicio en el campo de la O -

orientación Educativa y Vocacional, para constituirse en los pioneros de esta disciplina en varias instituciones educativas.

En 1950 se reorganizaron las actividades de la orientación educativa en la escuelas de segunda enseñanza, y en 1952 el profr. José Antonio Magaña, Director General de Segunda Enseñanza, en aquél entonces, presentó al Lic. Manuel Gual Vidal, secretario de Educación Pública, un proyecto elaborado por el profr. Luis Herrera y Montes, por medio del cual se creaba el servicio de Orientación Educativa y Vocacional, aprobado con fecha 25 de febrero del mismo año.

Dos años más tarde, en 1954, se inicia el servicio de Orientación en las escuelas secundarias diurnas, enfocándose principalmente a la atención de problemas de aprendizaje, sin menospreciar el aspecto vocacional en los terceros años. Posteriormente, en el año de 1960, el servicio de Orientación Educativa adquiere carácter obligatorio a través del plan de estudios de Educación Secundaria impartándose en los terceros años con duración de una hora a la semana.

En 1973, a través de un estudio, se obtiene un diagnóstico del estado real del servicio de Orientación Educativa en las escuelas secundarias.

En el ciclo escolar 1975-1976 deja de figurar la Orientación Educativa con una hora semanal obligatoria, debido a que en el nuevo plan de estudios de educación secundaria no se contempla la necesidad de este servicio.

Al iniciarse el año escolar 1978-1979, las escuelas secundarias diurnas oficiales en el Distrito Federal, se organizaron en seis zonas escolares con el fin de facilitar la supervisión técnica pedagógica de las mismas, en las diferentes especialidades de enseñanza.

En las escuelas secundarias se contempla la misma proyección - de enlace entre los maestros orientadores y las demás especialidades, al través de diversas actividades.*

ORIENTACION VOCACIONAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. (U N A M)

En 1977 se conforma en la Dirección de Educación Media Superior, la Subdirección de Orientación Vocacional con el fin de planear diseñar, operar y supervisar el servicio de orientación vocacional en las Escuelas Preparatorias Federales, Federales por Cooperación y Particulares incorporadas a la Secretaría de Educación Pública.

Conforme a un Plan Nacional de Educación, se crea un modelo experimental de orientación vocacional que contempla:

- a) un programa experimental
- b) un programa para el establecimiento de ocho centros regionales de orientación vocacional para el año de 1980.

Respecto al primer punto se realizó en un taller la prueba del programa con un grupo de cien estudiantes de preparatoria, paralelamente se realizan investigaciones sobre factores de elección vocacional, mitos profesionales, correlaciones sociales en la elección vocacional, etc..

Por lo que respecta al segundo punto, se iniciaron estudios de factibilidad para el establecimiento de los primeros centros regionales.

* Tomado de "Memorias de la Primera Reunión de Orientación"

Aunado a lo anterior, la Dirección de Educación Media Superior y Orientación y la Dirección General de Orientación Vocacional (DGOV) de la Universidad Nacional Autónoma de México, se coordinaron con el fin de aprovechar al máximo los recursos técnicos que la DGOV de la UNAM ha desarrollado hasta la actualidad. Con medios tales como diaporamas, microfolletos profesiográficos, programa modular. La orientación que se ofrece en la UNAM parte de la concepción de que elegir una profesión es "elegir una forma de vida" , por lo tanto, es de primordial importancia brindar al futuro profesionista, información acerca de los medios que empleará, la relación que sostendrá con otros especialistas las retribuciones que recibirá así como el ambiente en el cual se desenvolverá. En síntesis, se pretende que el estudiante obtenga los datos suficientes para la delineación de un perfil de cada profesión.

1. Para lograr sus fines, la UNAM, a través de la Dirección General de Orientación Vocacional se ha valido de otros medios aparte de los anteriormente descritos. El Sistema Promotor de Visitas que consiste en un programa de visitas --- por parte de los alumnos de cada plantel de la Escuela Nacional Preparatoria a centros fabriles como plantas armadoras de vehículos; generadoras termoeléctricas; compañías editoriales; centros hospitalarios de diversas especialidades tales como psiquiátricos y de traumatología; centros de readaptación social como la Cárcel Preventiva; el Reclusorio de Mujeres; el Centro de Readaptación para Menores, las Escuelas y Facultades de la propia UNAM, y posteriormente de otras instituciones. Cada visita se promueve mediante carteles y mensajes previos, el día indicado se presenta en el plantel el promotor responsable, hace una breve explicación de los aspectos principales a observar y --- propone algunos objetivos concretos para cada visita. Al término de la misma aplica un cuestionario que permite conocer el punto de vista de los alumnos y mejorar la organización de visitas subsecuentes, proporcionando una base ---

para evaluar esta actividad. La experiencia ha indicado -- que cada contacto del alumno con lo que podía ser su campo de estudio o profesión, opera como una afirmación de la -- realidad a la que el estudiante otorga pleno crédito y -- fortalece la base informativa desde la cual se toman decisiones.

2. Conferencias profesiográficas en los planteles de preparatoria las cuales son impartidas por personas comisionadas para el caso por las Escuelas y Facultades.
3. La elaboración, impresión y difusión de publicaciones que sirven a la comunidad universitaria y a las diversas instituciones del país que de una manera u otra están vincula - das a la Orientación Profesional.

El objetivo que se persigue con dichas publicaciones es el apo - yar la labor de Orientación Vocacional en la Escuela Nacional - Preparatoria y en los Colegios de Ciencias y Humanidades, así como difundir con la mayor amplitud tanto la información profesiográfica y académica de la UNAM, como de otras instituciones de enseñanza superior.

Asimismo, se pretende informar adecuadamente a los alumnos ya inscritos a nivel licenciatura sobre la organización académica de su respectiva escuela o facultad; informar a los alumnos pa - santes sobre las posibilidades de continuar una especialización, una maestría o un doctorado; dar a conocer a la comunidad uni - versitaria los antecedentes históricos de la actual UNAM; abrir los horizontes de la investigación a través de informar a los - pasantes sobre el funcionamiento y posibilidades de las diversas investigaciones que se realizan en la UNAM; difundir entre la - comunidad universitaria los servicios tanto culturales como so - ciales y recreativos que la Universidad les ofrece para su formación integral; apoyar el conocimiento de otras instituciones que imparten carreras a nivel superior, tanto en el Distrito Fe-

deral como en los diversos estados de la República.

A continuación se listan las publicaciones elaboradas por esta -
Dirección:

- a. Guía de carreras de la UNAM (nivel licenciatura), con cinco ediciones que abarcan de 1971 a la fecha, con un total de - 70 000 ejemplares en sus cinco ediciones.
- b. Microfolletos por carrera de la UNAM. De 1973 a la fecha, se han venido editando un promedio de 800 000 al año de las 53 carreras que imparte.
- c. Serie Organización Académica. Se inicia su elaboración en - 1971 con la información de cuatro escuelas, incrementándose cada año hasta la fecha en que se editan 23 diferentes fo - lletos que incluyen en sus páginas una amplia gama de infor - mación sobre la organización académica de cada escuela o fa - cultad, su historia, objetivos, planes de estudio, campo de trabajo, posibilidades que ofrece a los egresados su división de estudios de posgrado, los servicios internos, el instruc - tivo de trámites escolares, publicaciones internas, pobla - ción estudiantil de primer ingreso, de reingreso y titula - dos , las otras instituciones que imparten esas carreras a nivel nacional, etc... Esta serie alcanza en la actualidad un tiraje de más de 100 000 ejemplares al año, que son dis - tribuidos gratuitamente, entre profesores y alumnos y cuya finalidad consiste en ubicar adecuadamente al alumno en su escuela o facultad.
- d. Guía de las Divisiones de Estudios de Posgrado con una edi - ción publicada y otra en proceso, con 5 000 ejemplares cada una.
- e. Investigación Humanística en la UNAM con una edición publi - cada y otra en proceso con 5 000 ejemplares cada una.

- f. Síntesis Histórica de la Universidad de México con dos ediciones de 10 000 ejemplares cada una.
- g. Un Anheló de Libertad. Una edición de 15 000 ejemplares publicada en 1978.
- h. Manual de Servicios Culturales, Sociales y Recreativos. Edición Mimeográfica en 1970, con un tiraje de 500 ejemplares. En 1971 se edita una versión breve con un tiraje de 15 000 ejemplares.
- i. Nueva Edición de Organizaciones Académicas de Servicios Culturales en la que se encuentra editada durante el año de 1979, la del Centro de Enseñanza de Lengua Extranjera y otras en proceso.

En su intento por difundir la cultura a una mayor población y atendiendo a la urgencia de una sobrepoblación estudiantil que año con año crece a un ritmo acelerado, la UNAM se ha comprometido a dar información sobre las opciones de nivel profesional y técnico que se ofrecen en otras instituciones. En este orden se inscriben las siguientes publicaciones:

- j. 350 Oportunidades de Educación Superior. Es un catálogo nacional de carreras profesionales, instituciones donde se estudian y se proporcionan requisitos de ingreso para tales carreras que alcanza un total de 55 000 ejemplares en dos ediciones.
- k. La Educación Media es un Cruce de Caminos. Se presentan una serie de opciones de estudios a nivel técnico y los lugares de la República donde se pueden realizar. Estas opciones tienen como requisitos de ingreso el certificado de Secundaria. Esta publicación alcanzó los 65 000 ejemplares en una edición con tres tirajes, más un tiraje mayor que las anteriores, a cargo de la Secretaría de Educación Pública.

- l. En el curso de diversos proyectos destinados a sensibilizar a la población estudiantil, se han producido instrumentos impresos de gran difusión como son los posters y murales. Algunos de los de mayor éxito fueron "Arbol de Decisiones" en su formato de un poster y más tarde en una serie de 5 p^os teres.

- m. 30 Días, periódico mural que se editaba con un tiraje de 1000 ejemplares. Contenía notas universitarias, informes sobre becas profesiográficas y una historietá que mostró pronto su versatilidad y aceptación como medio de comunicación para los jóvenes.

- n. Una publicación que se encuentra en sus inicios pero que puede alcanzar la fuerza de los mejores instrumentos en la tarea de orientar. El periódico "Dos que tres" , con noticias relevantes para el estudiante de enseñanza media básica y superior, artículos referentes a las condiciones socioeconómicas que imperan en el país y en el mundo, y que configuran el marco real del ejercicio profesional al que ha de enfrentarse cada joven en el futuro. Su distribución es gratuita en la Escuela Nacional Preparatoria, en el Colegio de Ciencias y Humanidades y Colegio de Bachilleres; tiene un tiraje de 25 000 ejemplares.

- o. Serie de Microfolletos "Nuevas Rutas" con la información sintetizada sobre carreras que imparten otras instituciones de educación superior y que actualmente alcanzan un tiraje promedio de 160 000 ejemplares. Incluye 23 carreras hasta el momento pero se tiene planeado ampliar la información profesiográfica a nivel nacional. *

*. Tomado de "Memorias de la Primera Reunión de Orientación"

EVALUACION

La medición educativa es un proceso, el cual conlleva una relación de correspondencia entre un conjunto de números y otro de personas, fenómenos u objetos bajo ciertas normas establecidas.

El proceso de medición educativa consta de tres pasos:

- a) la identificación y definición de la característica, cualidad o atributo que se habrá de medir.
- b) La determinación de un conjunto de operaciones, de las cuales el atributo pueda manifestarse y hacerse perceptible.
- c) El establecimiento de un conjunto de procedimientos para traducir las observaciones en enunciados cuantitativos.

El alcance de la medición está limitado, ya que ésta sólo es una descripción cuantitativa de una característica determinada.

La medición no constituye un fin en sí misma, se requiere que forme parte del proceso de evaluación.

Así es como se tienen varias concepciones acerca de la evaluación educativa, para Saylor y Alexander, "Evaluar es determinar el valor de algo en relación con un tipo determinado de criterio". Fernando García concibe la evaluación como "un proceso integral, sistemático, acumulativo y permanente que valora los cambios -- producidos en la conducta del educando, como resultado de los planes y programas de estudio, de los métodos, medios, recursos (humanos y materiales) y de todo cuanto converge en la realización del fenómeno educativo".

Así, Elba Carrillo concibe en un sentido amplio a la evaluación educativa como "un proceso sistemático que valora el grado en que los medios, recursos y procedimientos permiten el logro de las finalidades y propósitos de una institución o sistema educativo"

Dicho proceso comprende los siguientes pasos:

- a) Descripciones cuantitativas y cualitativas en el proceso de medición.
- b) El resumen de los datos recolectados en juicios de valor.

- c) Toma de decisiones delineada a mejorar permanentemente la enseñanza y el aprendizaje.*

De acuerdo a la concepción de Glassman acerca de la evaluación como "la comparación del plan de estudios con un modelo" entendiéndose como modelo, "al conjunto de criterios establecidos en la metodología propuesta para el diseño de planes de estudios"

La etapa de evaluación se desarrollaría en los siguientes aspectos:

- a) La proposición de un modelo, con posibilidad los diseñadores de seleccionar, reformular criterios que lleven a la aceptación o descartación total o parcial del plan de estudios.
- b) La evaluación se determina como un proceso que antecede al cambio. Dicho cambio se pretende que sea el resultado de un proceso racional más que intuitivo.
- c) La concepción del modelo de Plan de Estudios se constituye en base a cambios sociales, políticos o profesionales.**

Los procedimientos de medición y evaluación tienen una diversidad de clasificaciones, las de mayor aceptación son dos: una en función de la conducta o característica evaluada y otra en base a la técnica empleada.

La primera clasificación propone 2 categorías:

- a) Medidas de Capacidad; son aquellas en que se determina lo que la persona puede hacer. Estas medidas se subdividen en aptitud y aprovechamiento.

En la primera, es posible predecir cómo será el futuro aprendizaje del estudiante. En la segunda, se determina el aprendizaje logrado por el estudiante.

* Elba Garrillo, 1980.

** Glassman y de Ibarrola 1978.

- b) Medidas de Personalidad; son aquéllas que permiten recabar información sobre lo que una persona hará. Basándose en la conducta característica, típica y repetitiva del individuo en situaciones cotidianas.

Los procedimientos utilizados para evaluar los intereses, - las actitudes, valores etc.. quedarían incluidos en esta ca tegoría.

La segunda clasificación en base a la técnica empleada, hace - referencia a los procedimientos para obtener información sobre la conducta del alumno.

Un procedimiento comprende las pruebas o tests; ya sean orales, escritas, informales, tipificadas etc.

Otro, basado en las preguntas hechas al estudiante sobre sí mis mo, a través de entrevistas, cuestionarios o inventarios.

El último procedimiento consiste en la observación y registro - de la conducta del alumno.

Con respecto a los propósitos de la medición y la evaluación -- se señalarán algunos:

- a) Estimular el aprendizaje de los alumnos proporcionándoles in formación de sus aciertos y deficiencias.
- b) Predecir el desempeño de los estudiantes para el trabajo aca démico.
- c) Determinar la utilidad y calidad de los planes y programas de estudio, de los medios y métodos didácticos así como de - todos los recursos empleados.
- d) Conocer la forma en que se desarrolla todo el proceso para - proponer e implantar los cambios necesarios.

Dentro del proceso de evaluación educativa, se encuentra la ta rea de determinar la calidad de los textos programados, y la es timación de los procedimientos que se aplican en la revisión de los elementos y la organización de un plan de estudios.

Dicha tarea la conforma un procedimiento llamado validación in-terna, ya que "se basa en el examen de las características inter-nas del texto y no en la evaluación del aprendizaje logrado por

los lectores del programa". (Carrillo 1980).

A partir de los principios de la enseñanza programada y de la experiencia de la gente que trabaja en ella, se deducen las -- características del texto.

Cada una de las características que debe tener un programa se -- considera como un objetivo que pretende alcanzar el programador.

Un instrumento que permite alcanzar los objetivos planteados, es aquél que evalúa por medio de preguntas en nueve diferentes listas de comprobación que son las siguientes:

- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| -- presentación del programa | -- programación |
| -- población | -- programación lineal |
| -- objetivos | -- programación matética |
| -- evaluación | -- programación ramificada |
| -- contenido | |

Con el fin de hacer correcciones al texto, las respuestas dadas a las preguntas de cada lista se evalúan por separado.

Si el texto que se va a validar es bastante extenso, se puede -- hacer la validación de dos o tres capítulos, y a partir de ahí tener una idea de la calidad global del texto.

La designación de las calificaciones depende de la puntuación al alcanzada en cada lista, la cual se coteja con un criterio. La pun tuación de cada lista se obtiene sumando el valor de las preguntas con respuestas afirmativas. El valor y el criterio se establecen arbitrariamente y varían en cada lista.

Otra tarea del proceso de evaluación educativa es la validación externa; la cual es definida por Fernando García como "un proce dimiento sistemático tendiente a juzgar la eficacia con la que un material programado produce los cambios previamente especi ficados en la conducta de los estudiantes".

Glassman la define de la siguiente manera; "... comprende la re visión de los resultados alcanzados frente a los pretendidos, - (objetivos definidos) y se relaciona directamente con la funcio

validación del plan".

La validación externa tiene dos usos principales:

- a) Mejorar el programa antes de cada edición.
- b) Elaborar un informe de los resultados obtenidos del estudio del programa que permita a los lectores saber si les será útil.

Con respecto al primer uso, es conveniente la aplicación de sus versiones iniciales a un pequeño grupo de estudiantes. Con la finalidad de detectar la existencia de defectos no señalados durante la validación interna.

Cabe señalar que la validación externa para mejorar el programa tiene la finalidad de encontrar defectos, no de obtener datos experimentales de su calidad. Por lo tanto no es necesario tratar de reproducir fielmente la situación en que se estudiará el programa en el futuro.

Así, esta validación dará mejores resultados si se le considera como un procedimiento de exploración.

El segundo uso, se refiere a que cualquier programa debe de acompañarse de un informe que proporcione datos preciso acerca de los objetivos de aprendizaje que persigue, la población a la que se dirige, el tiempo requerido para su estudio, su eficacia, algunas recomendaciones para su uso etc..

La validación tiene la posibilidad de realizarse en situaciones de campo como de laboratorio.

La primera posibilidad es aconsejable cuando se quiere determinar la utilidad de un material que ya se está usando con el propósito de tomar alguna decisión al respecto.

Cuando se trata de un programa que aún está en proceso de elaboración, es conveniente evaluarlo en situaciones de laboratorio antes de que salgan las primeras ediciones.

¿ EXISTE LA NECESIDAD DE UNA ORIENTACION NO PROFESIONAL ?

En la actualidad la Orientación Vocacional ha sido un complemento del sistema educativo y sólo se ha proporcionado el servicio a una parte de la población del país, principalmente la que cursa la secundaria y el bachillerato. Sin embargo, los problemas laborales plantean la necesidad urgente de incluir la población que no forma parte del sistema educativo y que carece del servicio de orientación.

Existen datos de la población estudiantil que deserta a lo largo del continuo educativo. Por ejemplo, la población mexicana que abandonó la primaria en la generación 70-75 fue el 57%, según la Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional 1970-71/75/-/76 de la Secretaría de Educación Pública. Si se considera que la población egresada de la primaria en 1976 fue de 11 461 415 y que de ésta sólo el 27.79% continuó a algunos de los niveles escolares posteriores, tenemos que aproximadamente un 72.21% de los que terminaron la primaria tuvieron que entrar a formar parte de la fuerza de trabajo, sin contar con el auxilio de una adecuada orientación. Aunado a lo anterior, se presentó el problema de la población adulta que por diferentes circunstancias no pudo incorporarse o permanecer en el sistema educativo en el nivel básico y que al no recibir el servicio de orientación, se vió en la necesidad urgente de insertarse de manera improvisada en la vida productiva del país, lo que originó una elección ocupacional azarosa e inadecuada. De esta situación se podría inferir insatisfacción laboral a nivel individual ya que no existió, en muchos casos, la congruencia de intereses y habilidades con respecto al trabajo que se tenía que desempeñar.

El Manual de Orientación Ocupacional elaborado por el Centro para el Estudio de Medios y Procedimientos Avanzados de la Educación (CEMPAE), surgió como un intento por aprovechar de manera óptima el potencial de los recursos humanos de la población mexicana a través de proporcionar una estrategia sólida para la toma de decisiones laborales y formativas, tanto para individuos

inmersos en el sistema educativo como para aquéllos que no lo estuvieran.

El Manual de Orientación Ocupacional del CEMPAE * surgió como una respuesta a la solución de los problemas nacionales de carácter laboral y que básicamente eran:

- a) La sobresaturación de la fuerza de trabajo en algunas áreas laborales, lo que trae como consecuencia tanto el subempleo como el desempleo.
- b) Idealización por parte de los estudiantes del status universitario, sobre todo en algunas carreras como Medicina, Contaduría, Ingeniería y Derecho.
- c) Falta de información tanto por parte de los trabajadores -- como de los estudiantes, acerca de las diferentes posibilidades del mercado laboral a nivel comunal, regional y nacional.
- d) Escaso conocimiento de las posibilidades de movilidad laboral hacia los campos relacionados en un área común, lo que puede producir estancamiento de los trabajadores.
- e) Escasez de mano de obra calificada que responda a las necesidades y posibilidades del desarrollo tecnológico del país.
- f) Carencia de información de los trabajadores acerca de sus posibilidades educativas en diferentes niveles.
- g) Falta de conocimientos sobre centros de información ocupacional (bolsas de trabajo) y los servicios auxiliares que éstos ofrecen.

Por ello, este Manual de Orientación Ocupacional, pretendía constituir un lazo de unión entre la educación y el desarrollo nacional, pues se trataba de canalizar a los educandos hacia la vida productiva y a los trabajadores hacia las oportunidades educativas.

* Ponencia expuesta en el Congreso Nacional de Orientación Vocacional en Cuernavaca, Morelos; diciembre de 1979.

El objetivo del presente trabajo de tesis fue la aplicación y la obtención de datos que condujeran a una posible reestructuración del Manual de Orientación Ocupacional dentro del proceso de ajuste y reformulación del mismo.

M E T O D O

- Sujetos La muestra se seleccionó de una población de estudiantes adultos de una escuela secundaria nocturna para trabajadores. El nivel socioeconómico de esta muestra pertenece a la clase denominada como "baja" y estuvo compuesta por 27 varones cuya edad oscilaba entre los 17 y 23 años.
Estos estudiantes cursaban el 3er. año de secundaria;
- Escenario El lugar donde se llevó a cabo el estudio fue una aula de escuela.
- Materiales "Los materiales básicos del Manual de Orientación - Ocupacional son:
- A. Un Texto Guía (en que se encuentran integrados varios ejercicios).
 - B. Cuatro Catálogos:
 - Catálogo de Areas de Producción por entidad federativa.
 - Catálogo de Oficios por área de producción y nivel de calificación.
 - Catálogo de centros de formación.
 - Catálogo de centros de información.
 - C. Un Diccionario Ocupacional.

Uso de los Materiales.

A. "El texto Guía"

Es el elemento conductor del usuario, en la secuencia de pasos que desarrollará para integrar su toma de decisiones de carácter laboral y formativo.

El primer elemento del Texto Guía es una introducción en la que se comunica al usuario cuál es la naturaleza de la Orientación Ocupacional, sus objetivos, la importancia en la toma de decisiones laborales y formativas, y el procedimiento a seguir, que consta de cuatro pasos generales a saber:

- I. Informarse
- II. Desarrollar y valorar alternativas laborales.
- III. Desarrollar y valorar alternativas formativas.
- IV. Tomar decisiones.

I. Informarse.

Al concluir la lectura introductoria del Texto Guía, el usuario inicia la primera fase del procedimiento: Informarse, que comprende dos grandes áreas: el mundo del trabajo y los recursos personales.

- El mundo del trabajo. Se inicia con una revisión - suscita acerca de la evolución histórica del trabajo, para llegar a la estructuración del concepto actual del mismo.

Más adelante se presenta una información descriptiva de cada una de las áreas de producción, bajo las cuales se agrupan las diversas ocupaciones y oficios. Después se describe al usuario el catálogo de áreas de producción por entidad federativa con el propósito de hacer de su conocimiento la importancia, en térmi-

nos de magnitud, de las áreas de producción en su propia entidad.

Finalmente se le ofrece una orientación en torno a la naturaleza de la formación o capacitación para el trabajo.

- Los recursos personales. Ofrece al usuario la información relevante que debe de tomar en consideración respecto a sus recursos personales, que constituyen la base de su interrelación en el mundo laboral.

Básicamente, tales recursos incluyen: las capacidades necesarias que se requieren para realizar un trabajo; asimismo, la experiencia laboral y formativa del usuario.

En lo que se refiere a las capacidades personales necesarias para realizar un trabajo, se le familiariza con diferentes aptitudes intelectuales, motoras y de relaciones humanas, consideradas dentro del Diccionario Ocupacional.

También se le informa sobre los niveles de calificación en nuestro medio: no-calificado, calificado y especializado, y finalmente, se le proporcionan los indicadores a partir de los cuales se podrá ubicar (área de producción y nivel de calificación), tomando en cuenta su experiencia laboral y formativa.

II. Desarrollo y valoración de alternativas laborales.

Se indica al usuario que investigue cuáles son sus alternativas laborales, que defina los oficios en los que ha trabajado y, además, en los que les gustaría trabajar.

Para ésto, debe solicitar información en los centros de trabajo, los cuales podrá localizar por medio de bolsas de trabajo o a través de las ofertas de empleo que aparecen en los periódicos; asimismo debe consultar el Diccionario Ocupacional para saber qué oficios le interesan.

III. Desarrollo y valoración de alternativas formativas.

En esta sección se pide al usuario que investigue -- cuáles son sus alternativas formativas, y que localice los oficios en los que quisiera prepararse. Para ésto debería de consultar el Catálogo de Oficios por Area de Producción y Nivel de Calificación y el Diccionario Ocupacional.

Para saber dónde puede capacitarse o adiestrarse en los oficios que le interesan, deberá pedir información en los sitios que se mencionan en el Catálogo de Centros de Formación.

IV. Toma de Decisiones.

Una vez que el usuario ha valorado sus alternativas y después de recabar la información recomendada, estará en mejores condiciones de tomar una decisión -- laboral y formativa.

Para ello se le explica cómo jerarquizar los datos que obtuvo al valorar sus posibilidades, con el propósito de que determine las alternativas laborales y formativas prioritarias, y se le recomienda que -- establezca una ruta crítica de su desarrollo personal, a partir de la conjugación del binomio: trabajo-formación.

- Ejercicios.

Se encuentran integrados al Texto Guía, y llevan al usuario, paso a paso, a concretar sus perspectivas laborales y formativas a fin de que pueda tomar una decisión.

B. Descripción de los cuatro catálogos.

1. "Catálogo de Areas de Producción por Entidad Federativa"

Tiene como propósito orientar al usuario sobre las distintas áreas de producción existentes en su entidad. Estas áreas están jerarquizadas en base a las expectativas de población económicamente activa para 1980, ocupada en cada una de ellas.

(Esta información se recabó a partir del Censo de 1970 y de los datos que proporcionó la Subsecretaría de Evaluación de la Secretaría de Programación y Presupuesto).

2. "Catálogo de Centros de Información".

Lista en orden alfabético, y por Estado, los centros o instituciones que ofrecen servicios de bolsas de trabajo.

3. "Catálogo de oficios por Area de Producción y Nivel de Calificación".

Presenta la clasificación correspondiente.

4. "Catálogo de Centros de Formación".

Proporciona básicamente tres tipos de información:
- Listado por orden alfabético y área de producción de los diferentes cursos o carreras que se imparten en los centros formativos.

- Listado de las direcciones de estos centros, por entidad federativa.
- Requisitos de admisión en los diferentes centros formativos, institutos y escuelas.

C. Diccionario Ocupacional.

Contiene mil nueve títulos ocupacionales que en términos generales fueron verificados por el Departamento de Investigación de Campo del CEMPAB.

Cada uno de estos títulos ocupacionales comprende -- los siguientes elementos:

- Título Ocupacional: es la nomenclatura con la cual se identifica cada oficio u ocupación.
- Descripción ocupacional: Presenta las funciones y actividades o tareas específicas del oficio u ocupación correspondiente.
- Descripción del medio de trabajo: Identifica al ambiente en el cual se realiza el trabajo, si es al aire libre o en un lugar cerrado o si combina ambas condiciones.
- Habilidades intelectuales: Lista las actividades cognoscitivas y perceptuales necesarias para el desarrollo de la ocupación.
- Destrezas Motoras: Se describe el tipo de coordinación motriz que se requiere para desempeñar el oficio correspondiente.
- Relaciones Humanas: Describe el tipo de interacción social en el que se desarrolla la ocupación.

- Nivel de Calificación: Proporciona, de manera aproximada, la experiencia laboral y formativa necesaria para el desarrollo de un trabajo. Esta clasificación se expresa en los términos: no-calificado (para las personas que pueden aprender a realizar un trabajo a lo largo del mismo, sin necesitar experiencia laboral o formativa), calificado (para las personas que tienen un mínimo de experiencia laboral o de adiestramiento) y especializado (para personas que posean experiencia formativa más específica en métodos y técnicas de producción) **

Cabe aclarar que la versión del Manual de Orientación Ocupacional descrita anteriormente, no estaba ilustrada y que en el lugar donde deberían estar aquéllos se dejó un cuadro con la palabra " vineta " al centro.

Otros materiales utilizados fueron: un cronómetro, una grabadora monofónica y un formato de registro, que permitió recabar la siguiente información: nombre del usuario, número de sesiones, hora inicial y final de cada sesión, número de páginas leídas por sesión así como el número de preguntas. Dichos parámetros de investigación fueron trazados por el Centro para el Estudio de Medios y Procedimientos Avanzados de la Educación.

* (Tomado del Manual de Orientación Ocupacional, elaborado por CEMPAE).

PROCEDIMIENTO.

En la primera sesión, se explicó a los sujetos el propósito del Manual y el papel que ellos desempeñarían para mejorarlo.

Se enfatizó el carácter auto-administrativo del mismo y la función de "Guías" que asumirían los investigadores en la solución de sus dudas, preguntas o aclaraciones.

Posteriormente se realizó la entrega del material en forma individual por orden alfabético. El horario tentativo de trabajo fue de una hora de lunes a viernes, tomando en consideración la disponibilidad de tiempo de los sujetos.

En la segunda sesión se describió, en forma general, el contenido de los materiales del Manual; asimismo, se les indicó que cualquier pregunta, duda o aclaración con respecto al material de trabajo, sería grabada; es decir, que el sujeto que tuviera alguna pregunta debía levantar su brazo, e inmediatamente un investigador se aproximaría a él, con una grabadora en funcionamiento para que él diera su nombre y después hiciera su pregunta.

Se explicó a los sujetos que dicho procedimiento era necesario para llevar un registro de las dudas suscitadas y, de ninguna manera, para hacer una evaluación individual.

El procedimiento empleado para resolver las preguntas de los sujetos variaba de acuerdo al tipo de la misma; cuando se conocía el significado de algún término, éste se le aclaraba si no estaba definido en el texto. Si éste último no era así, y cuando el sujeto no sabía qué hacer en un ejercicio, se le indicaba que volviera a leer la sección pertinente. La duda se aclaraba por uno de los investigadores sólo si ésta persistía después de releído el material.

El número de sesiones estuvo condicionado por el desempeño individual de los sujetos, se planeó dar tantas sesiones como requirieran los sujetos para completar el Manual.

RESULTADOS

Antes de proporcionar los resultados que se obtuvieron, es importante señalar que el estudio se llevó a cabo en forma bastante irregular por la poca cooperación de las autoridades del plantel, quienes no proporcionaron el uso permanente de un salón, y por el hecho de haberse iniciado este estudio poco antes y durante el período de exámenes lo que limitó en forma importante el desempeño de los alumnos.

En forma general, de los 27 sujetos que conformaban la muestra, 3 completaron la lectura y trabajo con el Manual, otros 5 lograron avanzar hasta el capítulo IV (Penúltimo capítulo del Manual); y el resto de la muestra logró un rango de trabajo que iba de la página número 8 a la 169.

La tabla I describe el total de sujetos, en cuanto al tiempo empleado, el grado de avance alcanzado por lo que respecta al número de páginas leídas y ejercicios realizados, y finalmente el número de preguntas realizadas.

Considerando que sólo 3 sujetos concluyeron el trabajo con el Manual, se decidió establecer un criterio arbitrario del 85% de trabajo con el Manual, de este modo la tabla II muestra a 8 sujetos que alcanzaron dicho criterio, es decir que éstos trabajaron por lo menos con 182 páginas de las 213 que integran el Manual.

De esta manera, al igual que en la tabla I se muestra el grado de avance en cuanto al total de sesiones empleadas, el tiempo total utilizado, el número de páginas leídas y el número total de preguntas planteadas.

De este modo se puede observar que los sujetos que no concluyeron el trabajo con el Manual (sujetos 3, 8, 15, 20, 21 y 26) emplearon de 7 a 9 sesiones con un tiempo total que fue de aproximadamente 4 horas hasta 5:30 hrs. siendo el número menor de -

páginas leídas 183 y el mayor de 196.

Finalmente para concluir esta descripción general se muestra la tabla III, la cual contiene los datos de los 3 sujetos que concluyeron con la lectura y ejercicios del Manual, a continuación se describen tales datos; uno de ellos (sujeto No. 20) empleó 7 sesiones con un tiempo de 4 horas 17 minutos, mientras que otro (sujeto No. 17) empleó 8 sesiones con un tiempo de 5 horas 14 minutos; el último de ellos (sujeto No. 19) que fue el que empleó mayor número de sesiones y tiempo, ocupó 11 sesiones y 6 horas 43 minutos.

Promediando estos datos, se tiene que aproximadamente requirieron 8.6 sesiones y 5 horas 25 minutos para completar el trabajo con el Manual.

A continuación se hace una descripción pormenorizada de las preguntas y comentarios surgidos en cada una de las sesiones con respecto a los materiales del Manual.

En el capítulo I del Texto Guía se describe una breve historia del desarrollo y concepto del mundo del trabajo, así como también la descripción y explicación de las áreas de producción más importantes de nuestro país. También se incluye la presentación del Catálogo I, el cual contiene las diferentes áreas de producción desglosadas por entidad federativa, y la presentación del ejercicio que corresponde a la formación laboral del individuo.

Las preguntas que surgieron en este capítulo fueron en relación al desconocimiento de términos tales como: "linotipo", "acitronar", "viñeta", "solaz", "monopolio" y "equitativo". Para aclarar estos términos los investigadores dieron ejemplos que fueran asequibles al lenguaje manejado por los sujetos.

Por otra parte, un sujeto sugirió que se ampliara la información acerca de la subárea eléctrica perteneciente al área de la industria, dado que consideró que era insuficiente. (la observación corresponde a la página 51 del Texto Guía).

En cuanto al capítulo 2, se registraron algunas preguntas relacionadas con algunos ejercicios: un sujeto no comprendió las instrucciones del tercer apartado de la página 103 del Texto -- Guía, el cual se refería al ejercicio de la habilidad de razonamiento numérico y que textualmente decía: "Con qué facilidad podría obtener el total de ingredientes necesarios para preparar un guiso para varias personas."

En este caso el sujeto manifestó que dependía de qué clase de guiso específico se tratase, ya que desconocía muchos de los ingredientes para preparar un guiso determinado.

Otra de las preguntas en relación con este capítulo fue con respecto a la autoevaluación 2 de la página 141 del texto; otro sujeto tuvo problemas para comprender la destreza motora de alimentación y mantenimiento y que textualmente decía "una mujer limpia los quemadores de su estufa para que no desperdicie gas", en dicha autoevaluación, el sujeto detectó en la retroalimentación -- (pág. 143) del texto, que no existía una correspondencia entre la actividad antes mencionada y la destreza motora correspondiente. Otro sujeto no encontró en el diccionario Ocupacional el oficio de mesero, oficio en el cual se había venido desempeñando, -- para comprobar dicha aseveración los investigadores buscaron dicho oficio, el cual no se encontró. Así, este mismo sujeto señaló acertadamente un error de imprenta en la página 169 del Texto Guía, en la cual se ejemplificaba la consulta del Diccionario -- Ocupacional y que textualmente decía: "Zapatero en general, véase en la página 1363", cuando la página correcta debía ser 1383.

Por otra parte otro sujeto no comprendió las instrucciones del ejercicio del segundo apartado de las Relaciones Humanas en la página 157 del Texto, la cual decía textualmente, "con qué facilidad podía hacer que una persona deje de mostrarse triste o -- aburrida", en este caso se le proporcionaron al sujeto ejemplos de cómo entretener y levantar el estado de ánimo en una persona que manifestara aburrimiento o tristeza por una circunstancia --

determinada.

Dos sujetos coincidieron en señalar un error de redacción en el reactivo 7 de la página 141 del Texto Guía, puesto que la des - treza motora es la de "equilibrio" y no la de "montaje y ajuste" que presenta la retroalimentación 2 en la página 143.

Por lo que respecta al capítulo III del Texto Guía, el individuo debe estimar sus alternativas laborales proporcionando un deter - minado valor a las ocupaciones, en base al interés personal, y a través de los ejercicios 4 y 5, y con la ayuda del catálogo 2. En este capítulo ninguno de los sujetos tuvo problemas para re - solver los ejercicios anteriormente mencionados, ni tampoco en la consulta de dicho Catálogo.

En el capítulo IV el sujeto debe explorar, con la consulta de - los catálogos 3 y 4, las alternativas laborales y formativas de los oficios en los cuales está interesado, para facilitar dicha tarea tuvo que resolver el ejercicio 6.

Los datos que se obtuvieron de los sujetos que completaron este capítulo fueron los siguientes: un sujeto consultó tanto el Ca - tálogo 3 como el Diccionario Ocupacional y no encontró el oficio de Perforista en el cual estaba interesado.

Otro sujeto no encontró el oficio de Programador, al utilizar - tanto el Catálogo 3 como el Diccionario.

En estos dos casos, los investigadores auxiliaron a los sujetos mencionándoles que dichos oficios se encontraban bajo los títulos de "Operador de Máquinas Perforadoras de Tarjetas y Cintas" y "Programador de Ordenadores" respectivamente.

En la consulta del Catálogo 4 (el cual contiene la información de los centros de formación o capacitación) fue necesario que - el sujeto realizara los ejercicios 7 y 8.

Dicha consulta ocasionó sólo una pregunta de un sujeto, la cual estuvo básicamente relacionada con la dirección de un C E T A (Centro de Estudios Tecnológicos y Agropecuarios), ya que no se encontraba en el Catálogo, puesto que éste solamente incluía las direcciones de los Centros de Formación en el Distrito Federal. Esto último obedeció al hecho de que no se consideró necesario incluir los Centros de Formación de todos los estados de la -- República, puesto que todos los sujetos de esta investigación -- fueron del Distrito Federal.

A continuación se presenta la gráfica 1, en la cual se muestra para cada uno de los 27 sujetos el número total de páginas -- leídas en contraposición al número total de horas empleadas.

Unos sujetos (números 1, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 18, 22, 24 y 27) alcanzaron un nivel de avance de lectura del Manual, que fluctuó de la página 8 a la 95.

Para tal efecto emplearon un rango de tiempo que fue de 12 minutos a 2 horas 17 minutos.

Por otra parte, otros sujetos (números 2, 4, 5, 6, 11, 16, 23 y 25) obtuvieron un rango de tiempo empleado que osciló de 1 hora 4 minutos a 4 horas 3 minutos; en cuanto al nivel de avance de lectura, varió de la página 102 a la 169.

Finalmente, en la gráfica se muestra la línea punteada que marca a lo sujetos que alcanzaron el 85% de ejecución (182 páginas), -- tales sujetos (números 3, 8, 15, 17, 19, 20, 21 y 26) obtuvieron una variación en cuanto al tiempo empleado que fue de 3 horas 52 minutos a 6 horas 43 minutos.

Es de particular interés observar la gran variabilidad en cuanto a los datos obtenidos, tanto en el número de páginas leídas, como en el número de sesiones y tiempo utilizados.

La gráfica 2 muestra para cada uno de los 27 sujetos el número total de páginas leídas en contraposición al número de sesiones empleadas.

Unos sujetos (números 1, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 18, 22, 24, y 27) emplearon de 1 a 3 sesiones, alcanzando un nivel de avance de lectura que fue de la página 102 a la 169.

Por otra parte, otros sujetos (2, 4, 5, 6, 11, 16, 23 y 25) -- emplearon de 3 a 7 sesiones, con un nivel de avance de lectura que osciló de la página 102 a la 169.

Finalmente tenemos a los sujetos (números 3, 8, 15, 17, 19, 20, 21, y 26) que alcanzaron el 85 % de ejecución. Dichos sujetos emplearon de 7 a 9 sesiones, con un nivel de avance de lectura que fue de la página 183 hasta completar la lectura del material (213 páginas).

La gráfica 3 muestra el desarrollo de los sujetos (números 3, 8, 15, 17, 19, 20, 21, y 26) que alcanzaron el 85 % de ejecución en cuanto al número total de páginas leídas en contraposición al tiempo total empleado.

Así tenemos que su nivel de avance de lectura osciló de la página 183 hasta completar la lectura del material, y el tiempo empleado varió de 3 horas 52 minutos a 6 horas 43 minutos.

La gráfica 4 muestra el desarrollo del mismo grupo de sujetos en cuanto al número total de páginas leídas en contraposición al número total de sesiones empleadas, tales sujetos emplearon de 7 a 9 sesiones, con un nivel de avance de lectura que fue de la página 183 hasta completar la lectura del material (213 páginas).

DISCUSION

El presente trabajo constituyó la cuarta aplicación del Manual de Orientación Ocupacional; en dichas aplicaciones se emplearon muestras de sujetos de 25, 30, 22 y 27 respectivamente, además fueron sujetos de ambos sexos y cuyas edades oscilaron de los 15 a los 25 años.

Por otra parte, aunque si bien es cierto que de los 27 sujetos del presente estudio, sólo 3 lograron concluir con las actividades y lectura del Manual, se obtuvieron de estos 3 sujetos los datos en cuanto al número de sesiones empleadas que fueron de 8.6 con un tiempo total utilizado de 5:25; que aunque es obvio que representan una limitación en cuanto a la generalización de los resultados, sí apoyan en cierta medida los resultados obtenidos en las aplicaciones anteriores en donde los resultados mostraron que el tiempo promedio de lectura y trabajo con el Manual fue de 8 horas (rango de 6 a 10 horas).*

Considerando que las sesiones fueron de 1 hora de duración se tiene que es posible en promedio el requerimiento de semana y media aproximadamente con una hora de sesión diaria para concluir con la lectura y trabajo con el Manual.

Las aplicaciones anteriormente descritas tenían la misma finalidad que el presente estudio y que básicamente era investigar -- hasta qué punto era funcional el Manual y con base en los datos que se obtuvieran, mejorar su estructura y contenido, lo anterior obedeció al hecho de la línea de investigación que las autoridades del CERPAE trazaron de antemano.

En forma general, el resultado de las cuatro evaluaciones en lo que se refiere a la redacción del Manual incidió en puntos comunes y que fundamentalmente los constituyeron los siguientes: en primer lugar la conveniencia de cambiar desde términos específicos

* Tomado del Manual de Orientación Vocacional CERPAE.

hasta pasajes completos, cuya comprensión se les dificultó a uno o más estudiantes; en este sentido el Texto Guía y el Diccionario Ocupacional fueron los que estuvieron sujetos a mayor número de modificaciones.

Como ya apuntó anteriormente, las dificultades se manifestaron en el desconocimiento de algunos términos, máxime que esta versión no contaba con las ilustraciones correspondientes, así como algunos errores en las retroalimentaciones que se le proporcionaban al alumno después de cada ejercicio y aunado a lo anterior también algunas incorrecciones en cuanto a la homologación de los títulos ocupacionales en el Diccionario Ocupacional.

De acuerdo a los conceptos de validación interna y validación externa contemplados por Carrillo y Glassman en la introducción, se analizará si el presente estudio se puede ubicar dentro de uno de los procedimientos del proceso de evaluación.

Algunos de los propósitos del presente estudio, fueron determinar los errores de redacción y los problemas de comprensión; de acuerdo a lo anterior, parecería ser que se trató de una validación interna, ya que ésta se basa en el examen de las características internas del texto.

No obstante Carrillo describe un procedimiento para evaluar la validez interna, que consta de una serie de preguntas enmarcadas en diferentes listas de comprobación (citadas en la introducción).

Así se tiene que los parámetros que se seleccionaron para este estudio, los cuales fueron; número de sesiones, número de páginas leídas, total de horas empleadas, preguntas de redacción y preguntas de comprensión, no corresponden a ninguna de las listas de comprobación. De acuerdo a ésto, no se trató de una validación interna propiamente dicha.

Ahora bien, en cuanto al otro procedimiento del proceso evaluativo que es la validación externa, tenemos que Carrillo menciona dos usos; uno el mejoramiento del programa antes de cada edición y dos, la elaboración de un reporte de los resultados obtenidos del estudio del programa que permita a los lectores saber si les

será útil.

En cuanto al primer uso, no había una edición terminada del -- Manual, las aplicaciones antes mencionadas y la presente, tenían como finalidad el ir conformando la versión final del Manual a través de las subsecuentes modificaciones realizadas después de cada informe.

Parecería ser que el segundo uso de la validación externa correspondería a las características de la aplicación del Manual ya -- que el presente reporte muestra información, la cual se asemeja con los datos obtenidos en las anteriores aplicaciones.

Todos estos datos llevarían a la conformación de la versión final del Manual de Orientación Ocupacional elaborado por CENPAE.

En cuanto a la relevancia teórica de este estudio, se manifiesta retomando algunos de los principales postulados de la teoría de Super (1953) en cuanto a que se refieren a las diferencias que -- existen entre los individuos con respecto a sus habilidades, in -- tereses y personalidad ya que se relacionan con una actividad -- específica; así como cada una de las ocupaciones requiere de un patrón típico en cuanto a estas mismas habilidades, intereses y rasgos de personalidad que se requieren dentro de una amplia ga -- ma de ocupaciones.

Dado que existe una amplia gama de ocupaciones contenidas en el Manual de Orientación Ocupacional es factible que el individuo explore, investigue y tome una decisión para desenvolverse den -- tro de una determinada ocupación. De tal manera cuando Super -- afirma que "las competencias y las preferencias ocupacionales -- así como las circunstancias en las cuales el individuo vive y -- trabaja, así como el concepto que tiene de sí mismo se tiene, -- cambia con el tiempo y la experiencia"... , así, de esta manera el individuo puede cambiar de ocupación considerando no sólo sus recursos personales, sino también los factores sociales y eco -- nómicos que lo dirigen a cambiar de ocupación; lo anterior hace

que la adaptación y la toma de decisiones sea un proceso con --
tinuo; ésto último relacionado con las alternativas laborales y
formativas que el Manual le provee al individuo en el momento en
que él mismo lo requiera.

Finalmente otra de las afirmaciones de Super en su teoría se re
laciona con la satisfacción en el trabajo y en su vida misma,
ya que estos elementos dependen de la cantidad de salidas ade --
cuadas que el sujeto encuentre para sus habilidades, rasgos de
personalidad, intereses y valores, ya que estas salidas están en
función de la ubicación en un trabajo y del papel que en las eta
pas exploratorias y de crecimiento se consideren apropiadas.

Obviamente la satisfacción personal y laboral que el individuo
logra a través del conocimiento de sí mismo, se logra a través
de la adaptación y maduración que obtiene el sujeto al establecer
un contacto más congruente con su realidad y con su capacidad y
recursos personales.

Por otra parte respecto a las posibles implicaciones de este --
estudio, son en primera instancia de carácter práctico tanto pa
ra las necesidades individuales como para las necesidades socia
les de nuestro país; aunque si bién es cierto que este trabajo
se realizó con estudiantes del Distrito Federal, se sugiere como
una alternativa realizar estudios piloto en las diferentes enti
dades del país, ya que si consideramos la organización del Manual
desglosado por entidad federativa, contribuye de cierta manera --
al conocimiento de las áreas de producción existentes en cada -
estado, lo anterior influirá en el conocimiento y actualización
de dichas áreas por parte de los sujetos para aprovechar sus ca
pacidades tanto laborales y formativas.

Lo anterior debe obedecer a una metodología bién fundamentada y
llevada a cabo con criterios que conlleven el rigor científico
necesario y subsanar algunos problemas como lo fueron: la presen
tación inconclusa del Manual, la aplicación de dicho Manual en
el período de exámenes y la incompleta disponibilidad así como -
la falta de interés por parte de las autoridades del plantel.

Por otra parte, aunque ya se mencionó anteriormente que la teoría de Super cuenta con un gran apoyo empírico, es necesario reconsiderar algunos puntos de la teoría, ya sea para apoyar o desechar la teoría en cuanto a sus postulados, puesto que es necesario recordar que se consideró apropiado utilizar los fundamentos teóricos de la teoría de Super, pero evidentemente se requiere de una mayor investigación para apoyar en un mayor grado a dicha teoría independiente del apoyo empírico con el que hasta el momento -- cuenta.

Respecto a las ventajas de utilizar este Manual, es de particular interés el gran ahorro en personal especializado y el tiempo que las escuelas oficiales y privadas de enseñanza media lograrán al adoptar el sistema semiprogramado de orientación ocupacional que contiene el Manual cuando ya se encuentre editado, ya que no sólo permite al alumno avanzar por sí solo en la lectura y actividades sino que también le permite conocer tanto sus capacidades laborales y formativas en el presente para desarrollar en un futuro -- conforme a una toma de decisiones estas capacidades que obviamente repercutirán tanto en el bienestar social, económico y psicológico del individuo como en la sociedad en la cual está inmerso.

En forma general, el uso de instrumentos auxiliares es de gran importancia en el desarrollo de la Orientación Ocupacional en México, ya que contribuye de una forma práctica concreta y objetiva en el aprendizaje de las expectativas laborales, así como en las alternativas formativas del joven mexicano y de las personas de edad madura.

Un individuo que puede indistintamente ser receptor o emisor se desarrolla y coadyuva al desarrollo de los demás que participan en tal experiencia, pues en este proceso bidireccional surge el aprendizaje, de tal forma que una auténtica labor orientadora -- debe hacer uso de los diversos métodos de comunicación, seleccionándolos de acuerdo a los marcos de referencia que sustentan esta disciplina y la realidad de la comunidad a la que han de --

contribuir en su proceso de desarrollo.

En relación con la "auténtica labor orientadora" mencionada arriba viene a colación lo dicho por el Dr. Julio González Tejeda, autor de la Tesis Orientación Integral... "tomar como punto de partida la necesidad y la conveniencia, de avocarse a la atención particular de cada individuo, mediante un proceso que exija una relación directa, no es sólo caer en una concepción idealista de la orientación sino incluso anular las posibilidades - que cumpla satisfactoriamente con su cometido. Si hubiera recursos humanos y materiales suficientes para este tipo de atención, los habría también para que la evaluación no tuviera que limitarse a la instrucción y no estuviera en la situación de crisis que da sentido, así concebimos a la orientación como integral y como tal pensamos que debe atender a la comunidad total y no sólo a los individuos que padecen singular problemática en este campo, tenemos que asumir que si bien es objetivo esencial el respeto de la persona y de la individualidad, los métodos de trabajo y los instrumentos deben ser diseñados para el trabajo y las técnicas colectivas de orientación " (citado de Memorias de la Primera Reunión Universitaria de Orientación, págs. 293 y 294).

Finalmente y de acuerdo a lo anterior es importante señalar el carácter individualista que mantiene el Manual de Orientación Ocupacional al considerar las aptitudes, gustos y preferencias personales y guiar al individuo en este sentido a la toma de -- decisiones, y además añadiendo la ventaja de utilizarlo ya sea a nivel individual o grupal.



SUJETOS	TIEMPO		NUMERO	
	EMPLEADOS	SESIONES	PAGINAS	TOTAL
	TOTAL	LEIDAS	PREGUNTAS	
1	0:12'	1	9	0
2	4:03'	7	168	3
3	5:33'	9	196	5
4	3:08'	4	152	1
5	1:41'	3	102	0
6	2:25'	5	168	1
7	0:30'	1	15	0
8	4:20'	2	190	2
9	2:17'	3	87	0
10	0:45'	1	58	0
11	3:41'	6	168	0
12	1:02'	2	60	0
13	0:28'	1	10	0
14	0:52'	1	77	0
15	5:10'	8	193	0
16	2:02'	3	107	1
17	5:14'	8	213	2
18	3:45'	1	56	0
19	6:43'	11	213	5
20	4:17'	2	213	1
21	4:24'	2	190	0
22	1:25'	3	95	0
23	2:51'	5	162	1
24	0:37'	1	15	1
25	2:40'	5	140	0
26	3:52'	7	139	2
27	0:46'	2	01	0

TABLA I. Representa a cada uno de los sujetos en cuanto al tiempo empleado, al total de sesiones utilizadas, al número de páginas leídas y el total de preguntas realizadas.

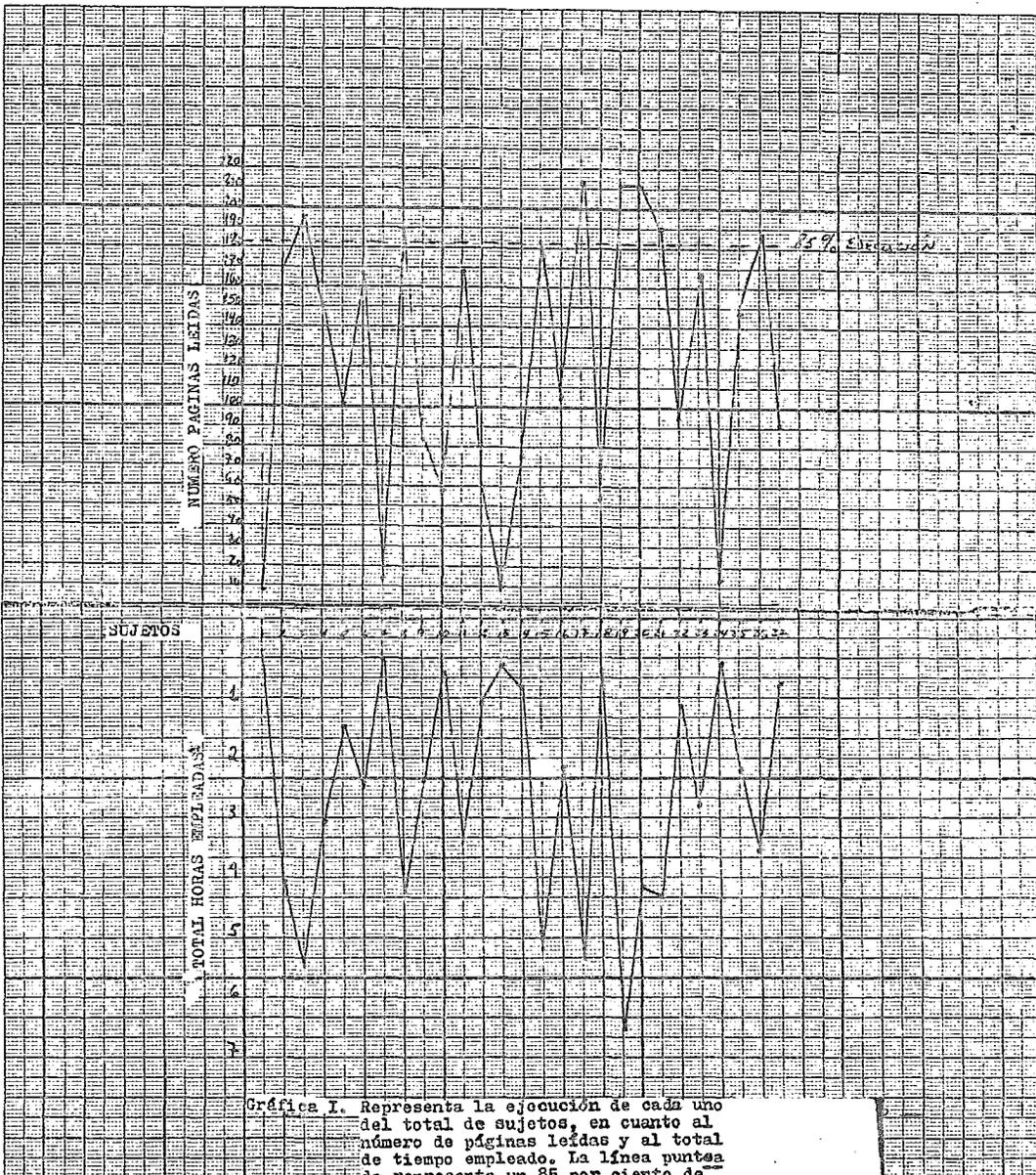
	TIEMPO		NUMERO	
	TOTAL	TOTAL	PAGINAS	TOTAL
SUJETOS	EMPLEADOS	ESIONES	LEIDAS	PREGUNTAS

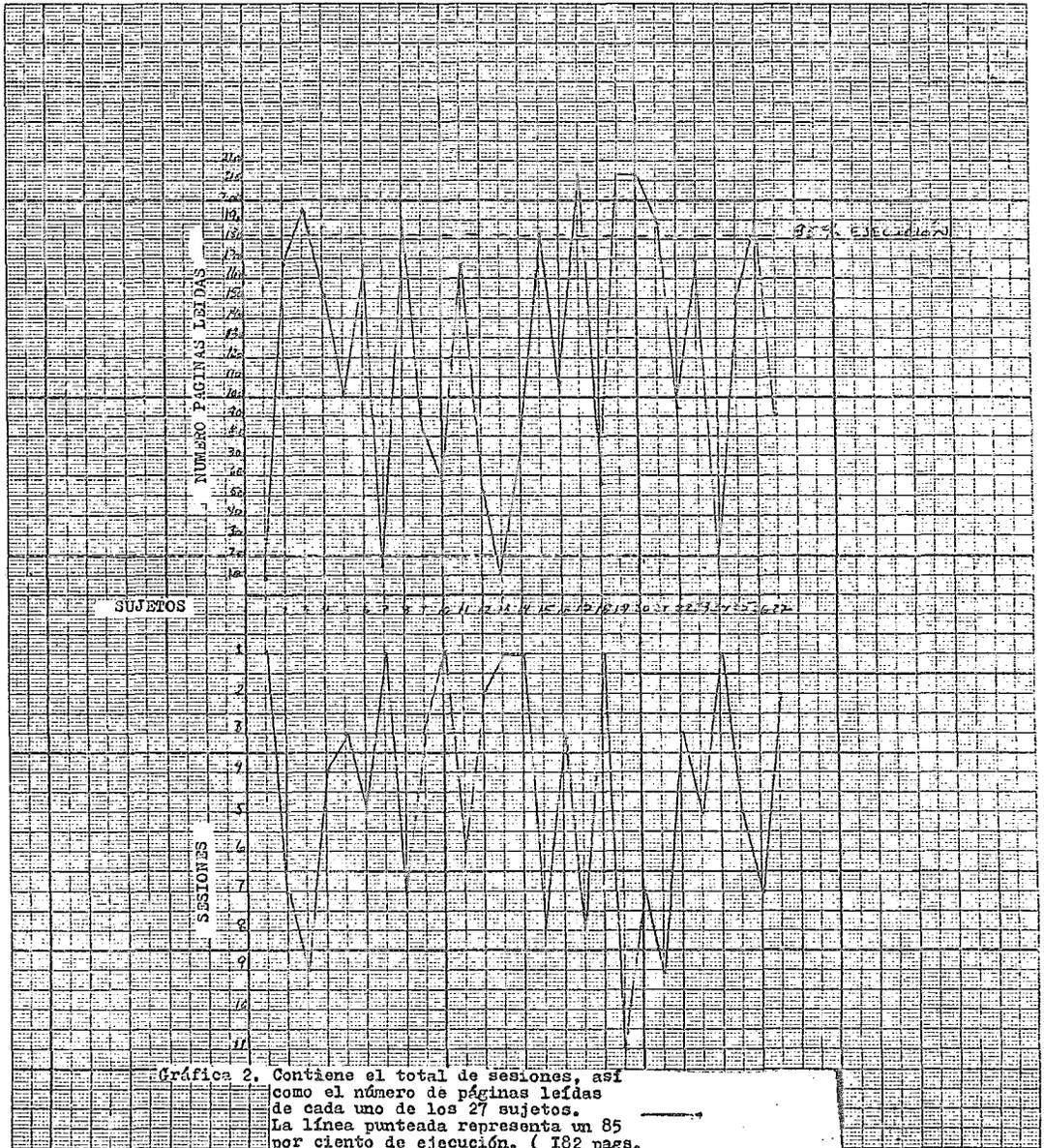
3	5:33	9	190	5
8	4:20	7	190	2
15	5:16	8	183	0
17	3:14	8	213	2
19	6:43	11	212	5
20	4:12	7	213	1
21	4:27	9	190	0
26	3:52	7	187	2

TABLA 2. Representa a los sujetos que cubrieron el 85 por ciento de ejecución en la lectura y actividades del Manual de Orientación Ocupacional.

SUJETOS	TIEMPO		NUMERO	
	EMPLEADOS	SESIONES	PAGINAS	TOTAL
17	5:14	8	213	2
19	6:45	11	213	5
20	7:17	7	213	1

TABLA 3. Representa a los sujetos que concluyeron con la lectura y actividades del Manual de Orientación Ocupacional; en cuanto al tiempo total empleado, el total de sesiones, el número de páginas leídas y el total de preguntas realizadas.





NÚMERO PÁGINAS LEIDAS

SUJETOS

TOTAL HORAS EMPLEADAS

214

210

206

202

198

194

190

186

182

178

174

170

166

162

158

154

150

146

142

138

134

130

126

122

118

114

110

106

102

98

94

90

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

Gráfica 3. Contiene los datos de tiempo total empleado, así como el número de páginas leídas de los sujetos que alcanzaron el 85 por ciento de ejecución.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Carrillo Elba. Enseñanza Programada. Centro de Investigaciones y Servicios Educativos CISE U.N.A.M. 1980 1a. edición.
- Glazman R. e Ibarrola M. de. Diseño de Planes de Estudio. Centro de Investigaciones y Servicios Educativos CISE U.N.A.M. México 1978 1a. edición.
- Hill, G. Orientación Escolar y Vocacional. México: Ed. Pax-México, 1973.
- Holland, I. J. La Elección Vocacional, Teoría de las Carreras. México: Ed. Trillas, 1980.
- Jones, A. J. Principios de Orientación y Asistencia Personal al Alumno. México: Ed. Trillas, 1970.
- Osipow, H.S. Teorías sobre la Elección de Carrera. México: Ed. Trillas, 1981.
- Programa de Orientación Vocacional. Subprograma: Motivación e - Introducción al Proceso de Elección de Carrera. México: Ed. D.G.O.V. 1981-1982-
- Programa de Orientación Vocacional. Subprograma: Información - Profesionográfica a Nivel Profesional. México Ed. D.G.O.V. 1981-1982.
- Programa de Orientación Vocacional. Subprograma: Evaluación de la Información y Toma de Decisiones. México: Ed. D.G.O.V. 1981-1982.

M-0083464

- Roth, H. H. The Psychology of Vocational Development. New York: Ed. Anglo Americana, 1971.
- Secretaría de Educación Pública. Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional, 1970-71/75-76.
- Secretaría de Programación y Presupuesto. La Población de México, su Ocupación y sus Niveles de Bienestar, 1979. Vol. II
- Tyler, L.E. La Función del Orientador. México: Ed. Trillas, 1972.
- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Dirección General de Orientación Vocacional (DGOV) y Asociación Mexicana de Profesionales de la Orientación (AMPO). Memorias de la Primera Reunión Universitaria de Orientación. México: Ed. Psic. Graciela Morales de Fouilloux.
- Weimberg, C. Orientación Educativa, Sus Fundamentos Sociales Buenos Aires: Ed. Paidós, 1972.
- Weiss Carol C. Investigación Evaluativa. Ed. Trillas, México