

11
2ES



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

Análisis de la Congruencia Externa del
Plan de Estudios de la Carrera de
Psicología de la FES ZARAGOZA
Instituciones en las que se
Insertan Laboralmente los
Egresados.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N
MARTINEZ LUNA MARIA ESTHER
SANCHEZ CASTELAN JOSE LUIS

MEXICO, D. F.

1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 está 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.

C O N T E N I D O

	PAGINA
INTRODUCCION	7
CAPITULO I LA INVESTIGACION EDUCATIVA EN MEXICO	13
CAPITULO II MERCADO DE TRABAJO	30
CAPITULO III MERCADO DE TRABAJO DEL PSICOLOGO	55
CAPITULO IV METODOLOGIA	79
CAPITULO V RESULTADOS	87
CAPITULO VI CONCLUSIONES	127
BIBLIOGRAFIA	139
ANEXOS	143

INTRODUCCION

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

La situación socioeconómica por la que atravieza México exige de cada ciudadano esfuerzos para lograr altos niveles en la calidad del trabajo. En todas las áreas se resalta la urgente necesidad por el desempeñar eficazmente las prácticas profesionales; así, los profesionistas se deben preocupar por realizar un buen papel para competir a nivel internacional. Sin embargo, dadas las condiciones actuales donde el mercado laboral se encuentra saturado y con el evidente desempleo que existe entre los egresados universitarios, se plantea la necesidad de llevar a cabo estudios de mercado, que permitan determinar a nivel de prospectiva campos de trabajo alternativos.

Lo anterior representa una línea de investigación prioritaria si se considera la problemática expresada por Aromando (1980) en las siguientes términos "...se experimenta una enorme demanda de enseñanza superior, se da el ingreso en masa de los jóvenes a las universidades motivado en gran parte por el desarrollo acelerado del país. Este hecho ha manifestado el grave problema de la incapacidad del sistema educativo y social para poder satisfacer todas las demandas, esta incapacidad deja frustrados a millones de jóvenes;

INTRODUCCION

muchos no entran a la universidad y muchos egresados no encuentran empleo".

Sin embargo, lo anterior es una tarea compleja debido a que como lo plantea Sandoval (1984), el razonamiento de los especialistas en política educativa ha fluctuado entre dos vertientes de un mismo polo negativo: o bien se piden acciones para lograr una mejor adecuación de los programas de enseñanza a los requerimientos efectivos del mercado de trabajo, o bien se alega en el sentido de una sobreproducción no deseada en algunas carreras universitarias.

En los países latinoamericanos y en México en particular, los razonamientos públicamente utilizados por todo tipo de especialistas han transitado entre dos caminos: por una parte, se enfatiza la falta de recursos humanos altamente cualificados y en un número suficiente para el esperado "desarrollo económico del país"; y, por otra, los malestares y desajustes generados por las tantas veces deseada universidad de masas.

Esta situación llama la atención pues en el periodo de 1970-79, la matrícula de educación superior universitaria creció casi tres y media veces, pasando de 207 000 a cerca de 710 000 alumnos, acarreado como consecuencia desequilibrios académicos en detrimento de la calidad educativa.

Cabe señalar que dicha explosión universitaria no se ha dado siguiendo un proceso sistemático de planeación, sino más bien, por

INTRODUCCION

las presiones sociales y empresariales, que no han ponderado debidamente las perspectivas de las próximas décadas y los factores gravitantes (cambios en la estructura social y económica, por la acción de la tecnología incorporada, continuidad en la explosión demográfica, etc.).

El impacto de la situación arriba descrita se observa en los siguientes indicadores: la deserción por problemas causales económico-sociales; la insuficiencia en general de las estructuras y programas educacionales para posibilitar opciones de ocupación bien retribuidas al término de los estudios profesionales; y, la problemática de aquellos que suspenden sus estudios en etapas intermedias y provocan un nulo aprovechamiento de recursos utilizados para su educación.

Concretamente en lo que se refiere a la educación superior no se toma en cuenta la evolución de la sociedad ni sus consiguientes necesidades en materia de empleo pues hay escasez de datos sistematizados que posibiliten un perfeccionamiento en la planeación curricular y, en consecuencia, una incidencia en la calidad educacional.

Recientemente en México se han efectuado estudios acerca del mercado de trabajo y la práctica profesional de algunas carreras; estudios que pueden clasificarse atendiendo a las principales orientaciones teórico metodológicas en estudios histórico-estructurales; sobre sociología de las profesiones; estudios sobre el

INTRODUCCION

funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo para egresados de la educación superior y estudios sobre opiniones y actitudes de egresados y empleadores (Tamariz, Casas y Urbina, 1989).

En particular, para el área de Psicología se tiene conocimiento de que se realizan estudios prospectivos en los que se busca conocer la problemática que a corto y mediano plazo tendrán que enfrentar los psicólogos a fin de planear más adecuadamente su formación. Se realizan estudios en relación al seguimiento de egresados y paralelamente, entrevistas a empleadores y supervisores para conocer la demanda social de psicólogos desde su perspectiva y por tanto, conocer la problemática existente que pueda ayudar a resolverlo (Valderrama, Lavalle y Hernández, 1989).

En fechas actuales se ha enfatizado la investigación sobre las funciones y actividades profesionales del psicólogo con el objetivo de conocer el quehacer propio de la profesión, contemplando los diversos ámbitos de su desempeño.

El contexto anterior, fundamenta la orientación del presente trabajo dado que en las investigaciones realizadas en Psicología no hay estudios que caractericen las instituciones donde labora el psicólogo considerándose este aspecto de suma relevancia para el análisis de la problemática planteada.

Dada la nula investigación en la caracterización de las instituciones no existe un instrumento que proporcione la información

INTRODUCCION

sobre el fenómeno. De acuerdo a las características del estudio se manifiesta la necesidad de diseñarlo integrando los índices que se consideran más adecuados.

El estudio planteó restricciones que no se pueden pasar por alto ya que tuvieron gran influencia para su realización: entre los factores a mencionar se encuentran el de los recursos humanos pues fue insuficiente el número de entrevistadores para cubrir la cantidad de instituciones donde se encuentra laborando el psicólogo; se contó con el mínimo de recursos materiales y económicos para cubrir los gastos que generan las actividades necesarias para conocer más a fondo la situación de estudio; y por último, el tiempo de realización de la investigación en relación con el personal que intervino fue muy limitado.

Uno de los propósitos planteados en el estudio, además de caracterizar el ámbito de trabajo e institución donde labora el psicólogo, fue el mejorar el instrumento para formalizarlo en su objetivo e integrarlo en forma más directa, objetiva y concreta; de tal manera que permita indagar el estado de esta problemática a nivel nacional.

Finalmente sólo resta mencionar la organización del presente trabajo. El capítulo I detalla las características del estado actual de la investigación educativa en México, destacando sobre todo los elementos que determinaron el centrar la investigación de las instituciones en las que los psicólogos se insertan profesionalmente.

INTRODUCCION

El Capítulo II desarrolla la noción de mercado de trabajo a partir de dos perspectivas fundamentales: la funcionalidad técnica de la educación y la perspectiva sociopolítica. Estos aspectos sirven de base para el desarrollo del Capítulo III, el cual problematiza el mercado de trabajo del psicólogo y sus rasgos más importantes.

Por su parte, el Capítulo IV desarrolla la metodología que se siguió en el presente estudio.

El Capítulo V contiene la exposición de los resultados, así como un análisis de los mismos que pretende generar una reflexión de la problemática por lo que atraviesa la Psicología. A partir de ello, será posible proponer acciones específicas que aspiren a resolverla.

Finalmente, el Capítulo VI, contiene un conjunto de consideraciones generales hacia ámbitos que si bien no se desprenden directamente de la investigación, si se relacionan con ella: la situación de la enseñanza, la planeación, la investigación y la evaluación curricular en Psicología.

Al finalizar este capítulo se encuentran dos anexos. El primero es un concentrado de Tablas de los resultados y el segundo corresponde a la versión final del instrumento de medición.

C A P I T U L O I

LA INVESTIGACION EDUCATIVA EN MEXICO

La compleja naturaleza del campo educativo ha determinado que en México la producción de planteamientos teóricos y metodológicos así como la puesta en marcha de proyectos de investigación sólo puede ser realizada por reducidos grupos de investigadores y especialistas, concentrándose en centros específicos (CISE, CESU, DIE, entre los más importantes), que por su cobertura resultan insuficientes para responder a las demandas actuales de cada institución educativa.

Lo anterior es de alguna forma consecuencia de la situación de dependencia científica-tecnológica que vive México y la cual obstaculiza su propio desarrollo y dificulta la planeación de diversos renglones, uno de ellos, el educativo.

En la actualidad, es evidente la urgencia de formar cuadros de investigadores educativos preparados para los cambios de tecnología y producción, dado que el país sólo cuenta con un científico por cada 20 000 habitantes cuando lo más óptimo sería contar con una cifra de entre 40 y 60 investigadores para estar al nivel de los países

industrializados. La investigación, específicamente la educativa, es una actividad en desarrollo, pero hay una marcada escasez de recursos humanos, una inadecuada utilización de recursos técnicos y metodológicos, la presencia de excesivo burocratismo; así como un patente aislamiento y discontinuidad en el trabajo de investigación (Maggi, 1990).

En efecto, estimaciones optimistas (Latapi, 1981; Arredondo, 1989; Maggi, 1990), apuntan que en el país existen aproximadamente 200 centros de investigación distribuidos en cuatro sectores: el público, el privado, el universitario y el llamado "externo", que está constituido por instituciones vinculadas con organismos internacionales.

El panorama es complejo y extremadamente variado. En el sector público existen numerosas dependencias que, de alguna manera, realizan investigación sobre educación: muchos grupos técnicos en la SEP, las Direcciones de Planeación de las Delegaciones Generales de la SEP, algunas Direcciones de Educación de los Estados e incipientemente la UPN. Existen además varios centros en el sector público que tienen como finalidad principal la investigación educativa. Pocas son las Escuelas Normales que realizan investigación.

En el sector universitario, hay una gran variedad de unidades: departamentos de planeación, comités de planeación de los COEPES y CORPES, departamentos de didáctica, de formación de profesores y

desarrollo académico, algunas maestrías en educación y algunos centros de documentación y bibliotecas especializadas.

En el sector privado, existen varios centros de investigación educativa y algunos grupos de educación popular, capacitación o desarrollo de la comunidad que hacen investigación sobre su propio trabajo.

Por último en el sector externo, existen varios centros especializados (Latapi, 1981).

Maggi (1990), resalta la necesidad de impulsar la investigación a todos los niveles, pues el rezago educativo que hay en México y la poca infraestructura que se tiene provoca una crítica situación de falta de concordancia entre los datos aislados que se obtienen de las investigaciones que se realizan y la realidad del país.

Cabe señalar, que la investigación en el campo educativo a pesar de que es muy amplia y de que aparentemente se realizan un gran número de investigaciones, estas son insuficientes para caracterizar la problemática real, no todas responden a las necesidades ligadas a los requerimientos que emanan directamente de la sociedad; es cuestionable el porqué habiendo un alto número de profesionistas sea tan reducido el número de investigadores o porque no afloran individuos capaces de sistematizar, innovar, crear y aplicar conocimientos que no tengan una matriz unilateral de factores económicos, políticos o culturales.

La escasa importancia de la investigación educativa se acompaña de un bajo nivel de desarrollo de las disciplinas educativas o por lo menos de aquellas tradicionalmente reconocidas (pedagogía, didáctica y sociología).

En este sentido, cabe señalar que tales disciplinas educativas no se deben limitar a las áreas tradicionalmente consideradas, pues el conocimiento de la educación es a la vez ciencia y doctrina, arte y política, técnica y tecnología (Vielle, 1979). El saber acerca de la educación ha sido un saber práctico producido y transmitido en y por la práctica, más que un saber acerca de las prácticas que involucre la construcción de un discurso educativo, el cual debe estar vinculado con el estudio de la realidad y sus problemas sociales (Arredondo, 1989). Asimismo, es indispensable incluir a la educación no sólo como área productora de conocimientos sino también como área destinataria y susceptible de ser modificada por el impacto de la investigación de otras áreas, con destino a la educación (Vielle, 1979).

Como práctica científica, la investigación es propiamente innovadora, introduce cambios, modificaciones en el orden de los conocimientos. Particularmente, en el campo de la educación la investigación debe ser parte de su naturaleza, ya que a partir de ella se producen innovaciones en el conjunto de actividades intencionales y organizadas orientadas a implantar sus resultados en el mejoramiento de los procesos y sistemas educativos. A su vez, la

investigación educativa es el conjunto de acciones sistemáticas y deliberadas que llevan a la formulación, diseño y producción de nuevos valores, teorías, modelos, sistemas, medios, evaluaciones, procedimientos y patrones de conducta en los procesos educativos (Latapí, 1981).

En México, la investigación educativa como campo se encuentra en proceso de constitución; esta situación indudablemente condiciona las prácticas de investigación y los procesos de formación, y conformación de los investigadores (Arredondo, 1989).

Todo lo anterior, es de gran relevancia en el marco del proceso de modernización que vive el país; por lo que las reformas que se realicen deben tener un buen sustento, lo suficientemente válido como para hacer cambios sólidos que lleven a un buen fin. Esto sólo se obtendrá si se conoce la realidad por medio de investigaciones coherentes, que empleen adecuadamente los recursos técnicos, metodológicos y humanos; así como un continuo trabajo de investigación que dé cabida a la participación de las diversas áreas de trabajo. En palabras de Sandoval (1984), "...faltan condiciones que propicien no tanto el rechazo de los conocimientos y la producción teórica proveniente de otras latitudes, sino el planteamiento permanente y renovado de problemas concernientes a objetos concretos, originales, que sean capaces de absorber el conjunto de conocimientos recientes, al mismo tiempo, que den cuenta de la especificidad del contexto sociocultural".

Un obstáculo con el que se encuentra la investigación educativa en el país es el que en general las instituciones de investigación educativa producen muy poco. Existe un número muy limitado de revistas especializadas y los libros que son producto de investigaciones no llegan a media docena al año.

En relación, al destino de la producción de investigación educativa, pueden distinguirse dos mercados básicos: el mercado restringido, constituido por el conjunto de investigadores del campo (aproximadamente 2 000) y el mercado amplio, constituido por el conjunto de no especialistas que utilizan los saberes producidos; en este último a su vez, pueden distinguirse dos tipos de consumidores: aquellos que están involucrados en la temática o problemática que se trata (maestros, alumnos, funcionarios y administradores de la educación) y el público en general, que se constituye por la opinión pública. En el caso del Sistema Nacional de Investigadores se observa la presencia de un reducido porcentaje de investigación educativa por lo que su impacto en el ámbito de la difusión de políticas educativas aun no es claro.

Dado lo anterior se presentan dos problemas: por una parte, la circulación y difusión de la investigación educativa es escasa y, por la otra, parece haber una insuficiente cultura educativa, en términos de interés y necesidad de desempeño profesional, que no propicia el acceso a los discursos de la investigación educativa (Arredondo, 1989).

Una razón de peso que incide en el predominio de la investigación convencional es la preferencia del Estado y la iniciativa privada por los proyectos que se proponen estudiar las formas más funcionales de vincular la educación al aparato productivo. Por otra parte, no se debe de olvidar que la investigación educativa está inmersa en los problemas que se originan por la situación que guarda el desarrollo de la ciencia y la tecnología en los países dependientes de América Latina. La condición de la dependencia estructural define, en gran medida, los tipos y alcances de la investigación científica, así como las orientaciones y paradigmas en que se sustenta. Al mismo tiempo, el proceso de investigación se encuentra enmarcado en una división internacional del trabajo, en donde a los países dependientes se les asigna de alguna manera el papel de receptores, aplicadores y repetidores de teorías, modelos y enfoques generados en los países industrializados (Arredondo, 1989).

Como parte de los anteriores obstáculos, los recursos destinados a la investigación son escasos aún comparando a México con países de similar desarrollo, el porcentaje del producto interno destinado recientemente a esta actividad no llega al 0.4%. Por las tendencias hacia donde apunta el país, el programa de modernización contempla dar más apoyo a la educación tecnológica, abarcando más cobertura de población y creando instituciones para tal fin. Por los requerimientos de competición que se necesitarán, los planes y programas de la educación superior tecnológica tenderán a la capacitación y formación actualizada de los conocimientos con el

objeto de sustentar la modernización. Desde esta perspectiva se deja entrever el rezago de la investigación educativa.

Por otra parte, en el país se han formado con gran esfuerzo investigadores, sin embargo, diversos factores estructurales determinan la relativa insuficiencia de estímulos a su desempeño; los niveles salariales comparativos, en otras latitudes dan origen a una alta rotación del personal y a la emigración en busca de mejores condiciones de desarrollo personal. De ahí la dificultad de generar y estabilizar grupos de investigadores y personal de apoyo a alto nivel.

En el análisis que hace Arredondo (1981), acentúa el que no existe una política de formación de investigadores y personal de apoyo a nivel nacional, los mecanismos internos de cada institución para la formación de sus investigadores en servicio, son generalmente espontáneos. Las maestrías en educación atienden en la práctica, sólo en una mínima proporción la formación de investigadores y en la mayor parte de ellos no existen grupos consolidados que realicen investigación; las oportunidades de actualización de los investigadores son todavía escasas y poco sistematizadas, para la formación de personal de apoyo (técnicos, encuestadores, archivistas, administradores, etc.) los sistemas de formación son insuficientes y en algunas áreas inexistentes.

En general existe escaso reconocimiento de la sociedad hacia las actividades de producción de conocimiento, ha sido insuficiente el

fomento hacia la investigación interdisciplinaria para abordar conjuntamente los problemas que los procesos de investigación originan, de modo que no se logra una adecuada articulación entre instituciones y grupos de investigadores y falta por consolidarse una vinculación entre niveles educativos.

El contexto anterior, afecta el desarrollo de todas las profesiones, pues los problemas inherentes a la Investigación Educativa no son exclusivos de la Psicología. Así, la investigación no es realizada en forma continua, los problemas sociales en su conjunto han creado condiciones muy particulares para su desarrollo, se han dado modificaciones por la manifiesta necesidad de actualización que lleve a una mejor preparación profesional, y estando a un paso del año 2 000, se torna con mayor interés el cuestionamiento del futuro de las profesiones.

Lo anterior, de ninguna manera indica que no se hayan hecho esfuerzos en las distintas áreas por modificar dicha situación; por el contrario, se han elaborado estudios sistemáticos, particularmente en la Psicología acerca del perfil del estudiante en educación superior, del egresado, del docente y del curriculum mismo (Arnaz, 1981; Badillo, 1980; Díaz, 1984; Galán, 1983; Gómez, 1982; Rojas, 1984), ha habido talleres para determinar el perfil profesional del psicólogo (en San Miguel Regla y Cocoyoc), se han realizado estudios del mercado de trabajo (Mtz. y Urbina 1989; Valderrama 1989), y por último se investiga adecuadamente sobre la vinculación entre el

ejercicio profesional y el conocimiento académico adquirido (Rivera 1989; Alcantara 1989).

Lamentablemente, las acciones institucionales con este propósito han sido esporádicas, aisladas y eventualmente desintegradas; al parecer y aún siendo punto de análisis obligado para la formación del psicólogo, ni las instituciones educativas ni las agrupaciones gremiales le han concedido la atención adecuada (Rivera y Urbina, 1989).

En resumen, se puede ver, que hay muchas investigaciones por realizar que contribuyan al análisis de la situación que como profesión guarda la psicología en México. Pero para anticipar sus posibles escenarios a mediano y largo plazo, es indispensable conocer cuáles han sido sus tendencias de crecimiento y expansión.

Asimismo, debe partirse de que la puesta en marcha de la experiencia que en este documento se describe asume a la Investigación Educativa como una práctica social que demanda altos niveles de creatividad y una rigurosa disciplina de trabajo intelectual que asegure no sólo la producción de conocimiento nuevo, sino que además que dicho conocimiento este solidamente justificado y beneficie socialmente. Así, esta práctica social para poder dar respuesta a la problemática conceptual y contextual de la educación debe ser científica, innovadora, intencionada y comprometida, condiciones necesarias en la comprensión y transformación de sus objetos de estudio.

Dentro de este marco, el presente trabajo pretende contribuir al análisis de la amplia panorámica de la realidad de la psicología y desplegar caminos para contribuir a la búsqueda de información que posibilite la toma de decisiones a diversos niveles. El objetivo global es lograr un conocimiento más cercano del funcionamiento del mercado de trabajo, así como de las condiciones laborales y ocupacionales de la profesión; el objetivo particular, es el caracterizar el mercado de trabajo del psicólogo determinando sus tendencias y niveles. Cabe hacer la anotación que la información que se obtenga no tendrá un carácter meramente utilitario y pragmático hacia la satisfacción de las necesidades de producción que genera el mercado de trabajo.

La unidad de análisis para lograr tal objetivo es el estudio de las características de las instituciones en las que el psicólogo se ha insertado, bajo la hipótesis de que las instituciones son determinadas y determinantes de un cierto orden establecido, tanto a nivel general de la sociedad como a nivel particular del individuo, atravesando todas las instancias en las que actúa el hombre.

Las disciplinas han abordado el estudio de las instituciones desde uno u otro aspecto económico, social, político, pedagógico, psicológico, etc., creando una separación artificial entre éstas y dejando de lado su entrecruzamiento. Dada la fragmentación que se ha venido dando se considera necesario analizar los entrecruzamientos para develar las relaciones que no se manifiestan abiertamente y que

determinan la acción de los individuos. La carencia de métodos de abordaje para develar las relaciones ocultas hizo necesario un nuevo método de análisis, no como sustituto de las diversas disciplinas sino como articulador de carencias y relaciones.

De esta necesidad surge el análisis institucional, no como un super saber social, más completo y verdadero que los otros saberes fragmentarios, sino como un saber del desconocimiento, producto de la represión social.

Como antecedente al movimiento institucionalista Chamizo y Jiménez (1982), hacen alusión a los siguientes elementos: en el siglo XIX la crisis de las instituciones causada principalmente por el advenimiento de la sociedad industrial, determinó la demanda social de un análisis de las instituciones, de esta demanda nace la sociología.

A principios del siglo XX, la escuela francesa de Sociología -la escuela de Durkheim- la definió por primera vez como la ciencia de las instituciones.

El movimiento institucionalista que da origen propiamente a la corriente del análisis institucional, se orienta en el sentido de dar al concepto de institución su contenido dialéctico. Este movimiento se encuentra esencialmente representado por la psicoterapia institucional (introducido hacia 1940 en Francia) y la

pedagogía institucional (creada en 1962 por el grupo de técnicos educacionales encabezado por Ferdinand Oury y Fernand Fonvielle).

En el contexto de movimientos de orden social y experiencias socioanalíticas y de autogestión en diversas universidades, integrando y teorizando las prácticas pedagógicas y psiquiátricas, el análisis institucional, como tal, busca su estatuto epistemológico; entre algunos teóricos del movimiento se encuentran G. Lapassade, R. Lourau, M. Lobrot y J.C. Filloux, y otros, los cuales circunscriben sus intervenciones institucionales bajo el nombre de análisis institucional.

El concepto de institución ha variado de significado conforme los diversos marcos de referencia en los que se le ha empleado. Los cambios que se han manifestado han dado como resultado un concepto problemático, equívoco y polisémico. Destaca el equívoco de designar simultánea o alternativamente lo instituido y lo instituyente. He aquí el objetivo del análisis institucional de hallarle al concepto un sistema de referencia riguroso además de restituirle su significado dinámico y con esto su especificidad.

En esta perspectiva, la corriente reconceptualiza a la institución como la forma que adopta la reproducción y producción de las relaciones sociales en un momento dado de producción, así como el lugar en que se articulan las formas que adoptan las determinaciones de las relaciones sociales.

De lo anterior, se desprende que la institución no es una instancia de un modo de producción o de una formación social. Lo que se encuentra en la superestructura de un sistema no es más que el aspecto institucionalizado de la institución. La institución es un producto del cruce de los niveles o las instancias sociales; este producto está sobredeterminado por el conjunto del sistema social, a través de la mediación del Estado.

Cuando se habla de análisis institucional se tiene en cuenta la descomposición del todo en sus elementos. Sin embargo, a esto le acompaña la idea de interpretación, es decir pasar de lo desconocido a lo conocido mediante una acción que permita sacar a la luz lo oculto y establecer relaciones entre elementos aparentemente desunidos. Se trata de reconstruir una totalidad que a nivel fenomenológico se nos presenta como fragmentada.

Este análisis es necesario ya que las relaciones de producción, de explotación, no son inmediatamente visibles. En este sentido, al poner en el centro del concepto institución las relaciones sociales de producción lo que busca el análisis institucional, es develar la faz oculta de estas relaciones cuyo origen es producto de la represión social.

El tipo de intervención que propone el análisis institucional como método para develar ese encubrimiento, ese "no dicho" de las instituciones es el psicoanálisis, como método de intervención

necesita construir una situación basada en hipótesis y categorías de instrumentos que le permitan la realización de esta intervención.

La hipótesis que maneja esta corriente supone que "mediante el análisis en situación, es posible decifrar las relaciones que los grupos y los individuos mantienen con las instituciones; la dilucidación de estas relaciones pone en relieve que el vínculo social es ante todo un condicionamiento del no saber de los actores respecto a la organización social" (Chamizo y Jiménez, 1982).

En educación, el análisis institucional constituye una necesidad eminente pues su papel es socializar diferencialmente a los individuos de acuerdo a su posición social y sus rasgos adscriptivos de carácter cultural. En consecuencia, genera patrones actitudinales, valorativos y cognitivos específicos para cada clase social. Por ello los tipos y niveles de calificación requeridos de la fuerza laboral para el acceso a las diferentes ocupaciones profesionales y no profesionales están en su mayor parte inflados artificialmente, además de ser irrelevantes, innecesarios y arbitrarios.

La dinámica de correspondencia y contradicción entre la relación educación-sociedad se encuentra agudizada por los siguientes aspectos referidos al plano de la formación individual:

a). La escuela desplaza hacia sí misma las contradicciones que en la estructura social se presentan, sobre todo aquellas derivadas del terreno de la producción.

b). La escuela produce efectos diferenciales a las estructuras de producción generando contradicciones con el sistema al enfatizar el logro individual y la competitividad.

c). Dicha contradicción es evidente al observar que el proceso de producción capitalista requiere de muchas personas que colaboren y cooperen con un plan de trabajo previamente decidido. Aquí las aspiraciones y deseos individuales de logro producen conflictos con los requerimientos de la producción estandarizada.

La escuela, se constituye de este modo, no sólo como un instrumento para el progreso social o un mecanismo de igualación social. Por encima de todo esto es un instrumento de reproducción del orden establecido (Jardon, 1989).

Este marco de referencia, supone necesariamente, el estudio profundo del mercado de trabajo, como el contexto que explique la dinámica de inserción de la fuerza de trabajo acreditada en las instituciones sociales. Evidentemente, los indicadores que deberán articular esta propuesta de trabajo son: la estructura ocupacional, la diferenciación jerárquica, el grado de calificación, la distribución ocupacional, del ingreso y el papel de la acreditación educativa.

Por lo anterior, se considera que una primera tarea en la comprensión del mercado de trabajo del psicólogo es el estudio de como este profesional se ha insertado en las instituciones y en

función de ello ha construido relaciones laborales que definen su ubicación en la sociedad mexicana.

La intención de realizar este tipo de trabajo consiste en generar una línea de investigación prospectiva, que ofrezca la posibilidad de construir prácticas sociales y profesionales de la psicología en el marco de los retos que tendrá que enfrentar con el advenimiento de un nuevo siglo.

CAPITULO II

MERCADO DE TRABAJO

La complejidad de la dinámica del mercado de trabajo ha provocado que no se pueda hablar de una sola corriente o teoría que la explique. Por lo que a continuación se presentarán dos grandes marcos diferentes de interpretación de la relación entre el sistema educativo y el productivo. A la primera se le llama Teoría de la funcionalidad técnica de la educación de la que deriva la Teoría del Capital Humano, y la segunda la Teoría Socio política de la Educación en la que se inscribe la Teoría de la Segmentación Diferencial del Mercado de Trabajo (Gómez, 1982).

A) TEORIA DE LA FUNCIONALIDAD TECNICA DE LA EDUCACION.

Más que una teoría específica y particular, como podría ser la teoría del capital humano, se le asigna el nombre anterior a un conjunto más amplio de proposiciones teóricas que sobre diferentes dimensiones de las relaciones entre educación y estructura económica

han sido elaboradas por la teoría económica neoclásica y por la sociología funcionalista. Por tanto, esta teoría intenta abarcar el funcionamiento del mercado de trabajo, las relaciones entre educación e ingresos, el papel del progreso científico y tecnológico en el desarrollo, en la educación y en el trabajo.

En términos generales, esta teoría se basa en la concepción de un alto grado de ajuste y correspondencia entre los cambios en la estructura ocupacional generados por el proceso de desarrollo tecnológico y los cambios en el tipo y nivel de educación ofrecidos por el sistema educativo. Esta correspondencia se fundamenta en el concepto de que los cambios tecnológicos generan y determinan sus respectivos requisitos educativos.

Específicamente, el desarrollo tecnológico modifica continuamente la estructura ocupacional que requiere un alto grado de calificación y un elevado nivel de requisitos cognitivos y de habilidades para las ocupaciones existentes (Gómez, 1981).

Collins (1971), (citado por Gómez y Munguía, 1982), señala al respecto que el progreso científico y tecnológico requiere un constante aumento del nivel de calificación laboral para todo tipo de ocupaciones, debido a las siguientes razones:

a) Porque la proporción de trabajos manuales repetitivos no calificados tiende a disminuir rápidamente hasta desaparecer virtualmente en las etapas más avanzadas del progreso técnico, como la automatización.

b) Porque la mayoría de los trabajos que quedan requerirán progresivamente de mayores niveles de calificaciones.

Esta postura implica el supuesto de que en la medida en que los trabajos físicos y manuales desaparecerán las diferencias entre trabajo manual e intelectual, y en consecuencia, todos los trabajos serán de naturaleza intelectual y requerirán un alto grado de calificación.

En este contexto, "el sistema educativo formal es fundamental, pues, en la medida que aumentan los requisitos de calificación para todas las ocupaciones, debido al continuo progreso científico y tecnológico en los medios de producción, se hace cada vez más necesaria una estrecha articulación entre formación y ocupación". (Gómez y Munguía, 1982).

Siendo el sistema educativo formal la principal instancia de formación de los conocimientos y habilidades requeridos por la estructura ocupacional, la funcionalidad de la acreditación educativa refuerza, por una parte, el concepto de que el principal papel del sistema educativo es el de cumplir eficazmente una función técnica en la producción, y, por otra, asocia la empleabilidad y la productividad de la fuerza laboral al tipo y nivel de acreditación educativa adquirida.

En la medida en que el sistema educativo formal es la principal instancia de formación de los recursos humanos requeridos por el mercado de trabajo, la funcionalidad de la acreditación educativa aumenta tanto para la fuerza laboral (trabajadores) como para los empleadores (patrones). Para éstos, la acreditación educativa diferenciada por modalidades y niveles garantiza la más eficaz selección del tipo de recursos humanos, y por ende una mayor productividad. La educación asume un importante valor económico y se le remunera en concordancia con la percepción de este valor.

Para la fuerza laboral, el logro educativo está asociado positivamente con la adquisición de mayores ingresos y mayores oportunidades dentro del mercado de trabajo; es decir, la obtención del tipo y nivel de escolaridad requerido en el mercado de trabajo representa mayores probabilidades objetivas de empleo bien remunerado.

En consecuencia, el papel de la educación en el desarrollo económico se define en términos del aumento de la productividad de los trabajadores y de la eficiente distribución de los mismos de acuerdo a su nivel educativo en las correspondientes posiciones ocupacionales. El proceso de modernización de la estructura productiva es el factor determinante de los requisitos educativos para los puestos de trabajo (Gómez, 1981).

Desde esta perspectiva teórica, el proceso de estratificación social se efectúa a través del funcionamiento homogéneo, objetivo,

neutral y eficiente del mercado de trabajo en el cual se realiza la distribución de los trabajadores en la estructura ocupacional de acuerdo con el nivel de ajuste y adecuación existente de las habilidades y conocimientos certificados por los títulos escolares y los requisitos educativos de cada categoría ocupacional (Gómez, 1981).

En consecuencia, esta teoría le atribuye al sistema educativo formal el papel de formar a la fuerza laboral en los conocimientos y habilidades, continuamente en evolución, resultantes de los rápidos progresos tecnológicos. Por consiguiente, le corresponde al sistema educativo efectuar cuantos cambios sean necesarios en su interior, con el fin de adecuar sus contenidos y estructuras a las necesidades de la estructura ocupacional. La esperada funcionalidad técnica de la educación requiere que ésta se adecúe, se adapte a las formas específicas que van asumiendo tanto el desarrollo técnico de los medios de producción como la organización social del trabajo.

Estos conceptos implican el supuesto de que "el desarrollo económico de un país depende del grado de desarrollo de su sistema educativo, puesto que la relación entre la educación y la economía es una relación de naturaleza técnica" (Gómez, 1982).

Si se supone que la capacidad productiva de un país depende no sólo de su dotación en recursos humanos, infraestructura, instalaciones, maquinaria, etc., sino también del nivel educativo de su fuerza laboral, entonces se le asigna al sistema educativo formal

el papel de proveedor de un importante factor de producción: el recurso humano (Bowman, 1966), (citado por Gómez, 1981).

La formación y distribución del recurso humano, concebido como factor técnico de la producción, son sometidas a la lógica racionalista y eficientista que rige para los demás factores de producción; adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta (formación) en función de las características supuestamente técnicas y objetivas de la demanda del trabajo en la producción.

La mayor adecuación cuantitativa y cualitativa entre el sistema escolar y el sistema productivo se plantea como la manera más eficaz de asegurar la mayor contribución de la educación al desarrollo económico. Entonces el proceso de modernización de la estructura productiva es concebida como el factor determinante de los requisitos educativos necesarios para el empleo, pues su principal papel es formar los diferentes tipos de habilidades y conocimientos que se supone son objetiva y técnicamente requeridos por el sistema productivo.

En esta línea, Becker (1967), (citado por Gómez, 1981), señala que: "la distribución y remuneración de éstos es realizada a través del libre funcionamiento del mercado laboral; de acuerdo a la demanda y oferta de fuerza laboral y a su diferente productividad marginal, la cual es determinada por la combinación adecuada de habilidades y conocimientos para cada ocupación o trabajo".

Esto nos lleva a recordar un supuesto central de esta teoría, el cual plantea que los requisitos educativos para el empleo son la expresión de la opción racional de los empleadores respecto a la calificación laboral más adecuada para cada ocupación o trabajo. Blaug (1973), (citado por Gómez, 1981), menciona que bajo este supuesto la existencia del desempleo y sobre todo del desempleo educado, tiene dos posibles causas: la primera, es el desfase entre el tipo y nivel de educación del individuo y aquella que realmente está siendo demandada y valorada en el mercado de trabajo; la segunda es el efecto de restricciones externas que impiden su libre funcionamiento, tales como: políticas estatales sobre los salarios, la sindicalización, innovaciones tecnológicas, falta de información, etc.

En este contexto, Gómez (1982), señala que a partir de la estrecha correlación existente entre el nivel de escolaridad, nivel de ingresos y acceso a las mejores ocupaciones, se deduce que la desigualdad educativa es una de las principales causas de la desigualdad económica, y que ésta puede reducirse a través de la mayor expansión y disponibilidad de oportunidades educativas, y por medio de programas educativos que permitan compensar las desigualdades de origen económico y cultural. Por lo que, el desempleo es descrito como el fenómeno causado por el desfase temporal entre la educación del individuo y las preferencias del mercado de trabajo.

Esta concepción del desempleo conlleva a la noción de que éste es fundamentalmente un problema de opción individual, puesto que cada persona opta libremente por ofrecer al mercado de trabajo la modalidad educativa que prefiera, ya sea en función de optimización económica o de consumo cultural.

Esta opción personal está claramente expresada en la Teoría del Capital Humano, la cual plantea que la capacidad productiva del individuo, reflejado en el valor otorgado a su trabajo en la estructura ocupacional, es determinada por la inversión que realizó en el desarrollo de su capital humano, primero a través de la educación formal y posteriormente mediante continuas inversiones en capacitación en el trabajo y la experiencia laboral.

La teoría del Capital Humano caracteriza la educación como uno de los factores primordiales para formar "capital humano", es decir, que los individuos deben reconocerse como un recurso del capital.

Pescador (1981), afirma que ésta teoría se introduce como una manera de comprender el factor residual que no se explica en el crecimiento económico por las aportaciones del capital y del trabajo. Es decir, como es difícil medir las habilidades y el talento de las personas, los economistas han identificado al capital humano analizando únicamente sus fuentes de inversión y particularmente la educación.

Si la educación es fuente directa del crecimiento económico y redituable, tanto social como individualmente, es necesario reconsiderar su papel, no ya como mero consumo, para deleite individual, sino como una inversión humana.

Como lo señalan Segré, Tanguy y Lortic (1980), a la noción de capital humano se agregó el concepto de Inversión Humana, concepto que adquirió un nuevo significado al definirse al capital como un agregado de elementos que proporciona un flujo de ingresos determinado en el tiempo.

Asimismo, el concepto de inversión humana supone que el hombre es capital solamente en la medida en que su actividad produce utilidades al contar con aquellas habilidades, conocimientos, actitudes y atributos adquiridos capaces de aumentar su capacidad de trabajo. Esto es, en términos de Shultz (1961), concretamente CAPITAL HUMANO.

Con base a los conceptos de capital e inversión humana, se explica que la distribución del ingreso, y principalmente, el desempleo sean problemas que resultan de las diferencias personales entre los niveles de educación, los que, a su vez, se explican en función de la decisión individual de invertir o no en sí mismo.

Pescador (1981), al respecto menciona que " el desempleo de trabajadores menos calificados es un problema de oferta más que de demanda en el mercado de trabajo, ya que la imposibilidad de dichos trabajadores para encontrar y permanecer en una ocupación estable y

bien remunerada radica en la insuficiente inversión de su propio capital humano".

En este contexto, el papel de las instituciones educativas ante el problema del desempleo consiste fundamentalmente en propiciar la mayor oferta posible de las modalidades de calificación demandadas en el mercado de trabajo, para que las personas así calificadas, encuentren el empleo correspondiente a sus capacidades, por lo que el mercado de trabajo funciona de la misma manera para todos los individuos, empleándolos y remunerándolos en función de la oferta y la demanda de trabajo y de la productividad marginal de cada uno, la cual a su vez depende de su perfil educativo. Es decir, existe un mercado de trabajo que funciona de manera homogénea, objetiva y neutral.

Lo anterior implica que la presencia de altos niveles de desempleo y subempleo son producto de la falta de capacitación de la mano de obra, lo que reduce el problema ocupacional a diferencias en la calidad de los procesos de formación profesional. Se sostiene que existen suficientes puestos de trabajo, pero la inadecuada capacitación de la fuerza de trabajo impide su cobertura.

Con base en los planteamientos arriba citados se puede señalar que, en primer lugar, la Teoría de la Funcionalidad Técnica de la educación descansa en una serie de errores:

- Considera que el desarrollo económico de los países, se basa en la acumulación y transmisión del progreso científico y tecnológico, y por ello la principal finalidad de la educación consiste en servir de mecanismo social de acumulación y transmisión del conocimiento científico y tecnológico de acuerdo a las necesidades de la producción.

- La unidad de análisis es el individuo y se enfatiza siempre el aspecto técnico. Cada ocupación requiere un tipo y nivel de calificación de la fuerza laboral que debe proporcionarse principalmente en la escuela. Debido a esto se busca un vínculo estrecho entre formación y producción.

- En esta tendencia, la escuela se convierte en la proveedora del recurso humano para la producción. Su principal papel consiste en capacitar en los diferentes tipos de habilidades y conocimientos que requiere el aparato productivo.

- Se enfatiza el ajuste o correspondencia entre la formación profesional y la estructura de las ocupaciones que se dan en la sociedad. En consecuencia, se plantea que el mercado de trabajo funciona libre y equilibradamente a la oferta y la demanda del empleo.

- Por último, se establece que la desigualdad educativa es causa directa de la desigualdad económica y que el subdesarrollo se explica en gran medida por el subdesarrollo educativo.

Por la enorme influencia que han tenido este tipo de explicaciones y con el fin de comprobar el supuesto de la estrecha relación entre el desarrollo económico y el educativo, se han realizado numerosos

estudios y en ellos se encontró que existe poca relación entre ambos y que no hay realmente una relación directa entre la formación profesional y el mercado de trabajo (Gómez, 1982).

Las objeciones y críticas a la Teoría del Capital Humano son múltiples y van desde su concepción subyacente hasta problemas de medición:

- Considera al hombre sólo como ser racional, dejando de lado una posible visión globalizadora que incluya su actuar psicológico y su papel fundamental como transformador de la naturaleza, de la sociedad y de sí mismo.

- Deja de lado la determinación social y económica del individuo, lo presenta aislado y deposita en él todas las posibilidades de desarrollo individual y social.

- Descarta todos los planteamientos que no se refieren a la educación como una inversión; lo que representa una explicación muy limitada y lineal.

- Contempla al individuo fundamentalmente como un insumo para el proceso de producción. La capacitación es considerada como un capital en el cual se invierten los salarios, cuestión que beneficia más al empleador que al propio trabajador.

- La capacitación se circunscribe al manejo de conocimientos muy específicos y de habilidades muy concretas; cuestión muy limitada que no permite a los individuos comprender procesos complejos, desarrollar innovaciones, modificar programas y procedimientos ineficientes, etc.

- Caracteriza al mercado de trabajo como homogéneo, objetivo, neutral y eficiente. No considera los contenidos y la calidad, ignora el funcionamiento real de sociedades distintas y no considera cuestiones políticas, socioeconómicas y culturales decisivas. Pretende medir como si fuera homogéneo un ámbito complejo, diferenciado y desigual.

- Por último, la Teoría del Capital Humano busca una formación "útil" de acuerdo a su marco de referencia; propone una capacitación directa para el trabajo y no una formación integral a largo plazo.

En resumen, ésta teoría no constituye una descripción correcta y completa del mundo; sólo proporciona una apología elegante del status quo, ya que no es posible argumentar con solidez científica que algunas de las manifestaciones de injusticia prevalecientes en la sociedad actual sean responsabilidad exclusiva de un individuo que no ha sabido tomar decisiones acerca de la inversión de su propio capital humano (Pescador, 1981).

B. TEORIA SOCIO-POLITICA DE LA EDUCACION.

Al igual que la teoría anterior, ésta también es una teoría general, constituida fundamentalmente por aportes similares y complementarios derivados de diversas disciplinas, tales como sociología de la educación, sociología del trabajo, historia del desarrollo económico, cuyo principal vínculo en común es la

utilización de categorías de análisis marxista a las relaciones entre el sistema educativo y el sistema productivo.

En general, estas diversas interpretaciones se caracterizan por el análisis histórico de estas relaciones. Se parte del concepto de que las características que asumen actualmente en una sociedad dada, las relaciones entre la educación y el sistema productivo son la expresión temporal de un largo proceso histórico de lucha, contradicción y conflicto entre los intereses de grupos y clases sociales antagonicas (Gómez y Munguía, 1981).

En esta teoría la unidad de análisis está formada por las decisiones de grupos o clases sociales en conflicto entre sí, contrariamente a la teoría de la funcionalidad técnica de la educación, en la que se analiza al individuo y sus decisiones libres frente al mercado de trabajo.

Otra premisa central de esta teoría es que todo sistema económico, sea capitalista o socialista, no puede ser reducido a la tecnología que emplea para producir bienes y servicios. Hussein (1976), (citado por Gómez, 1981), menciona que el sistema productivo siempre está claramente determinado por relaciones sociales específicas en las cuales define qué se produce, cómo se produce (tipo de tecnología utilizada, organización y división del trabajo), para quién se produce y cómo se distribuye socialmente la producción.

Por tanto, es la naturaleza de las relaciones sociales de producción y no un determinismo técnico-económico, el factor determinante de las opciones técnicas y organizacionales en la producción (Gómez y Munguía, 1981).

En este contexto, Carnoy (1981), enfatiza que la explicación entre sociedad y educación radica en las relaciones sociales de producción y en la lucha de clases. Entonces, la educación se convierte en una más de las instancias e instituciones en donde se transmite la ideología de la clase dominante y en donde se reproducen las relaciones sociales de producción. De este modo, Bordieu (1981), enfatiza que la principal función del sistema educativo es legitimar la "reproducción cultural de la desigualdad social" mediante la conversión de las jerarquías sociales en jerarquías educativas.

Es importante mencionar en este aspecto a Samuel Bowles y Herbert Gintis (1978), que en sus investigaciones y en su descripción del aparato escolar norteamericano centraron su atención en los procesos ocultos de socialización de una fuerza de trabajo disciplinada, obediente y bien motivada a partir de la escuela. Es decir, la escuela, además de proporcionar conocimientos y habilidades que permitan desempeñar al individuo una ocupación en el sistema capitalista, promueve rasgos de personalidad (principalmente subordinación y disciplina), que facultan a los individuos diferenciados en clases y grupos sociales para ubicarse "adecuadamente" en el mercado de trabajo y desempeñar puestos de distinta categoría y remuneración.

En consecuencia, los tipos y niveles de calificación requeridos de la fuerza laboral para el acceso a las diferentes ocupaciones y oficios están artificialmente inflados, además son innecesarios, arbitrarios e irrelevantes.

Al respecto, Gómez (1981), menciona que la selección de la fuerza laboral para estos diversos niveles en la jerarquía ocupacional es al mismo tiempo un proceso de selección y diferenciación social. De esta forma, los criterios y mecanismos de selección ocupacional desempeñan una doble función: definen las competencias técnicas para determinado oficio u ocupación y diferencian ésta de otras, así como al candidato, de otros. Es decir, esta doble función de selección social y ocupacional implica que la identificación de determinados requisitos de calificación o formación para una ocupación dada no refleja necesariamente la calificación o formación para tal trabajo, sino el objetivo de diferenciarlo social y ocupacionalmente de otros.

Aunque es el sistema educativo quien provee la acreditación educativa para la selección ocupacional, ésta es determinada por múltiples factores exógenos a lo educativo, como es el nivel socioeconómico, nivel de la oferta de empleos, criterios y prácticas de selección de personal, etc. Esta sólo aumenta la probabilidad de acceso a determinadas ocupaciones, a cada una de las cuales se les ha asignado cierto nivel de ingreso.

Por ésta razón, la acreditación aparece falsamente como determinante del ingreso personal (Gómez y Munguía 1981). Es más bien la naturaleza de las relaciones sociales de producción en la sociedad el factor determinante de las diferencias salariales, de las condiciones de trabajo, de las opciones tecnológicas y de la jerarquía ocupacional, y por tanto, de la especificación de los requisitos educativos para las diversas tareas y niveles ocupacionales.

Para ésta teoría, el tipo o nivel de formación de la fuerza laboral no está vinculada a su productividad ni a su empleabilidad. Su principal papel es el de facilitar la selección social de la fuerza laboral para los diversos segmentos jerárquicos en que se encuentra dividida en el proceso de trabajo históricamente estructurado por los dueños de la producción.

En este contexto, la educación formal de la fuerza laboral desempeña un papel "institucional", es decir, sirve de criterio de selección de los candidatos para los diversos segmentos de la estructura ocupacional, primordialmente en función de las características actitudinales y de conducta requeridas para el papel de cada segmento en la jerarquía ocupacional. Por lo tanto, surge la distribución y remuneración desigual de los trabajadores en la jerarquía ocupacional como el resultado justo y objetivo de la mayor productividad de sus conocimientos y habilidades, supuestamente representados por su acreditación educativa (Gómez, 1981).

Los planteamientos expuestos anteriormente se refieren de manera general a las relaciones entre los sistemas educativo y productivo. Pero, para poder comprender la especificidad y particularidad que asumen éstas relaciones en una sociedad dada, es necesario analizar las características concretas que presentan en ésta el funcionamiento del mercado de trabajo y en especial el papel que en este desempeña el nivel y tipo de escolaridad de la fuerza laboral.

En este sentido se presenta la teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo que fue desarrollada por Gordon Reich y Edwards (1973) y por Carnoy y Carpenter (1981) quienes recuperan la crítica que Bowles y Gintis (1978) le formularon a la teoría del capital humano la cual excluye de manera formal el conflicto de clases sociales en la explicación de la dinámica que se presenta en el mercado de trabajo y que sólo puede ser entendida mediante el análisis de la lucha de clases.

En esta teoría, la unidad de análisis es la naturaleza de los mercados de trabajo en la sociedad, es decir, su grado de homogeneidad o heterogeneidad, la estructura ocupacional y su diferenciación jerárquica, el grado de calificación o descalificación laboral generado por la división del trabajo, la distribución ocupacional del ingreso, y el papel de la acreditación educativa en este contexto (Gómez, 1981).

Cabe señalar que en esta teoría el mercado de trabajo no es homogéneo, objetivo y eficiente para todos los individuos sino que se

encuentra fraccionado en varios segmentos desiguales entre sí, cada uno estrechamente asociado con ciertas ocupaciones que conforman los grandes niveles en los que se encuentra dividida la estructura ocupacional jerárquica: niveles de concepción y gestión de la producción técnico-administrativo y de ejecución.

Estos niveles ocupacionales se encuentran claramente diferenciados entre sí en términos de salarios, prestaciones, condiciones de trabajo, grado de autonomía y responsabilidad laboral, y requisitos educativos y culturales (edad, sexo, etnia, etc.) que se exigen para acceder a ellos. Tales niveles actúan como filtros de movilidad ocupacional cuya función es limitar y controlar los mecanismos de acceso y promoción a otras ocupaciones inter y entre mercados.

En el desarrollo de ésta teoría han sido planteadas dos principales tipologías de segmentación en el mercado de trabajo; la primera fue formulada por Gordon, Reich y Edwards en 1973, y planteaba la existencia de tres segmentos: 1) el primario independiente, 2) el primario subordinado y 3) el secundario.

El segmento primario independiente está formado por ocupaciones de dirección, concepción y gestión de producción. Estas son ocupaciones creativas, de amplia autonomía y responsabilidad, por lo que requieren altos niveles de educación, en consecuencia perciben altos salarios.

El segmento primario subordinado comprende un gran número de ocupaciones y trabajos en administraciones, servicios, supervisión y control. Estas ocupaciones se caracterizan por ser específicas, limitadas, predeterminadas y repetitivas.

El segmento secundario está formado por las ocupaciones o trabajos manuales no calificados, simples y rutinarios. Para desempeñar este tipo de trabajo se requiere de escasas habilidades y conocimientos. La capacitación laboral requerida es fundamentalmente de carácter afectivo, actitudinal, no cognitivo.

La segunda tipología fue elaborada por Carnoy y Carpenter (1981), retomando elementos de la anterior. Esta se fundamenta en el concepto de las contradicciones entre intereses sociales opuestos, la cual se expresa en las formas que asumen las instituciones sociales. El análisis de estas contradicciones, en cada contexto social, requiere de un estudio concreto de las interacciones entre la tecnología utilizada en la producción, las formas de organización y división del trabajo, y las características educativas y sociales de la fuerza laboral.

En términos generales, los segmentos del mercado laboral han sido conceptualizados como: 1) alta educación, 2) sindicalizado, 3) competitivo y 4) el artesanal.

El segmento de alta educación esta formado por una gama de trabajos profesionales y de gerencia de alta importancia en la

producción y, por tanto, de alta remuneración, prestigio y estabilidad. Esta definición coincide con la del segmento primario independiente originalmente propuesto por Gordon, Reich y Edwards (1973).

El segmento sindicalizado u organizado está formado por todos aquellos trabajos cuyo proceso de selección, promoción y remuneración han sido formalizados por normas y contratos sindicales, por el establecimiento de mercados internos de trabajo, escalafones, etc. Este conjunto de normas, reglamentos y estructuras que rigen las relaciones laborales, tienen como objetivo proteger, mejorar el empleo y las condiciones de trabajo de los empleados sindicalizados. Al mismo tiempo, excluye de la competencia por el empleo a quien no pertenezca a este segmento ocupacional. En este segmento, es limitado claramente el papel de la educación formal en la calificación técnica, sin embargo, los requisitos educativos para el acceso a éste son cada vez más altos e innecesarios. La principal motivación de la fuerza laboral se encuentra en lograr mayores reivindicaciones salariales y en asegurar la estabilidad en el empleo.

El segmento competitivo comprende los trabajos y ocupaciones caracterizados por los salarios más bajos, empleo inestable, malas condiciones de trabajo, y pocas oportunidades de promoción y mejoramiento. Esta nueva tipología abarca los segmentos primario subordinado y secundario anteriormente descritos.

El último segmento está formado por trabajadores artesanales que requieren habilidades manuales tradicionales que sólo pueden aprenderse a través de la experiencia práctica. Estas ocupaciones constituyen el sector del autoempleo, en rápida disminución debido al progreso técnico. Sin embargo, muchas de estas ocupaciones tienen buenos niveles de ingreso y ofrecen un alto grado de creatividad y autonomía personal.

Los segmentos antes citados son básicamente cerrados, por lo que la movilidad de uno a otro es difícil. Hacia el interior de una misma organización la segmentación se da en los tres primeros niveles mencionados anteriormente de jerarquía ocupacional, que reafirman la disociación entre trabajo intelectual y de ejecución en una serie de categorías ocupacionales. Fuera de la organización, la segmentación puede comprenderse en las grandes diferencias que se dan entre trabajos similares de ámbitos distintos, como son: el sector moderno y dominante de la economía, la pequeña empresa y el sector de la producción familiar que se caracteriza por los ingresos más bajos y poca productividad.

Aunque la Teoría de la Segmentación en el Mercado de Trabajo, constituye una más amplia explicación que la Teoría del Capital Humano, sigue inscribiéndose en un marco funcionalista de la interpretación de las relaciones entre la economía y la educación.

En resumen, el enfoque funcionalista en la interpretación del fenómeno educativo parte del supuesto de que no es la estructura

económico-social la que incide directamente en la determinación de las condiciones del sistema educativo, sino por el contrario, es la transformación del propio sistema educativo lo que de alguna manera produce un efecto profundo en la estructura socio-económica, ya sea en la estructura ocupacional, en el distanciamiento regional, o hasta en la misma distribución personal del ingreso. De ahí, que el status de profesionista esté considerado como la cúspide del sistema social, como el nivel más alto de ascenso, propiciado por el acceso a la educación.

Sin embargo al confrontar estos supuestos con la realidad es posible observar el carácter político de ésta perspectiva pues la acreditación educativa viene sufriendo un acentuado proceso de devaluación, en el que cada vez se requiere de más años escolares para ocupar un mismo puesto laboral.

Además, de los elementos señalados, intervienen otros aspectos que juegan un papel importante en la caracterización de la educación por parte del funcionalismo contemporáneo, a saber:

- La educación se concibe como una instancia socio-cultural encargada de formar recursos humanos para el desarrollo de las actividades productivas de la base económica de la sociedad.

- La educación es considerada como la principal encargada de asegurar un patrimonio cultural socialmente determinado.

- La educación debe de generar y desarrollar las capacidades indispensables para el logro de una mayor integración social de los individuos a los valores nacionales y morales.

- Por último, se establece que la desigualdad educativa es causa directa de la desigualdad económica y que el subdesarrollo se explica en gran parte por el desarrollo educativo.

Por la enorme influencia de este tipo de explicaciones, se han realizado numerosos estudios en los que se encuentra que existe poca relación entre ambos y que realmente no hay una relación directa entre la formación profesional y el mercado de trabajo.

Las premisas teóricas citadas anteriormente constituyen el principal referente conceptual en la interpretación social dominante, tanto de la problemática educativa de México, como de las políticas oficiales aplicadas en materia educativa.

En este caso concreto, el planteamiento más común que subyace radica en una concepción particular, donde "la educación es considerada como subsistema del sistema social, que cumple determinadas funciones para el mantenimiento del orden social existente, en estas condiciones, el desarrollo de la sociedad supone constantes transformaciones y alteraciones sobre las cuales es necesario poner en marcha mecanismos de autorregulación y control, para el establecimiento y mantenimiento del equilibrio social" (Parsons, 1974, pp.151).

La educación en el país también ha sido considerada como la promotora de mejores condiciones ocupacionales y, por tanto, sociales; de ahí, que se le tome en cuenta como factor importante para la superación de la desigualdad en la distribución del ingreso, así como del desempleo y subempleo existente.

Cabe señalar, que también debe ser considerada como ámbito de autonomía relativa potenciándola como espacio de lucha entre las clases sociales.

En conclusión, las deficiencias cualitativas de la educación mexicana se han considerado como un factor importante del estado de atraso y subdesarrollo, pero esencialmente, como factor dinámico de la economía nacional. De la misma manera, estos planteamientos han mantenido como común denominador el manejo de la situación socio-económica y educativa en términos de una correlación entre variables; la particularidad de estos análisis deja al margen el conocimiento de la estructura social como totalidad básica originada en el desarrollo histórico de las sociedades modernas, donde el carácter social de la educación está referido a la especificidad del momento histórico-social de que se trate.

CAPITULO III

MERCADO DE TRABAJO DEL PSICOLOGO

La etimología del término profesión encierra la idea del desinterés; profesar no sólo significa ejercer un saber o una habilidad, sino también crear o confesar públicamente una ciencia. No se profesa en función de la búsqueda de beneficios o ventajas materiales individuales, sino en función de un ideal que trasciende los intereses propios.

De manera muy sencilla, se entiende por profesionales al conjunto de personas que logran practicar una técnica definida basada en una instrucción especializada. Para Tenti Fanfani (1985), la profesión es una tarea basada en el estudio intelectual especializado y en el adiestramiento, cuyo fin es proporcionar servicio o asesoramiento

experimentado a los demás, en virtud de un horario definido y de un salario.

Flexner (citado por Tenti, 1985), hace mención de seis criterios para definir una profesión:

- 1.- Implica necesariamente de operaciones intelectuales.
- 2.- Derivan su material de la ciencia y la instrucción.
- 3.- Manejan este material con un fin definido y práctico.
- 4.- Poseen una técnica educativa comunicable.
- 5.- Tienden a su organización.
- 6.- Tienden a una naturaleza cada vez más altruista.

Según la mayoría de los sociólogos norteamericanos el indicador mayor para medir el grado de profesionalización en un caso determinado es el logro de la autonomía, la cual implica:

- Conocer mejor que nadie lo que es bueno para el cliente, en virtud de un prolongado entrenamiento y educación previo.
- Sujetar sus decisiones únicamente a la vigilancia de sus colegas, y
- colocar todos los niveles de pertenencia bajo la jurisdicción de la profesión y la entrada a la misma bajo el control de la asociación pertinente (Tenti, 1985).

De acuerdo a tales criterios, el Funcionalismo pretende construir una teoría del funcionamiento y de la génesis de los grupos profesionales. Su racionalidad no consiste en describir sus principales características en cuanto tales, sino en identificar

cuáles son las funciones que cumple en la sociedad. Desde este punto de vista las profesiones constituyen mediaciones entre las necesidades individuales y las necesidades funcionales de la sociedad, contribuyen a la regulación y al control que permite el buen funcionamiento de la sociedad.

Para Díaz Barriga (1990) la profesión emerge en la instauración del capitalismo como una forma de regular el acceso al conocimiento y a la vez ordenar; esto es, incluir y excluir a las personas en un ejercicio ocupacional. A su vez para Tenti (1985), las profesiones constituidas pueden ser aprendidas como un caso particular del desarrollo general de campus estructurados de producción de bienes simbólicos en la sociedad moderna; en esta definición se destaca la jerarquización, aquí las profesiones no constituyen espacios homogéneos, sino espacios estructurados, posiciones de prestigio y poder. La estructura de poder de un campo profesional constituye el resultado de las luchas y de las relaciones de fuerza en un momento determinado de su evolución histórica.

Las profesiones se estructuran con base a una segmentación de la producción del conocimiento y de su propio ejercicio. Para que una profesión se conforme, no sólo se necesita del conocimiento específico sino que se requiere de una legalidad sobre la forma de adquisición de ese conocimiento; dicha legalidad es asumida por una institución (la escuela) que da conocimiento sobre tal ejercicio y fundamentalmente expide un certificado o diploma que garantiza que un

individuo está capacitado para ejercer una práctica profesional, antes de que tenga una experiencia respecto a la misma (Díaz, 1990).

La profesión tiene sus límites, el carácter de los mismos permite definir la autonomía de un campo profesional como la capacidad que tiene una profesión para producir e imponer las normas de su producción y los criterios de evaluación de sus propios productos. Esto es, retraducir y reinterpretar todas las determinaciones externas conforme a sus propios principios. Como ya se mencionó, el campo profesional conlleva un proceso de delimitación y exclusión, que distingue a los profesionales de los no profesionales.

Toda institucionalización del aprendizaje implica una separación entre lo que denominamos dominio práctico de las prácticas, y dominio simbólico de las mismas; esto último, justifica la legitimidad y el nivel "científico" de los saberes acumulados (Gómez-Fanfani, 19).

Las valorizaciones que existen sobre el ejercicio profesional dependen de una situación cultural (relativamente impuesto en una sociedad particular) y es independiente del conjunto de conocimientos que su ejercicio específico demanda. Cada profesión se comporta (y se valora) de muy distintas maneras en el conjunto social; sin embargo una mayor valorización social no significa una mayor valorización científica, la "compra" del conocimiento profesional depende más de la valorización social que del conjunto de conocimientos que tal formación profesional implica. La profesión se justifica en la

medida en que hay un sector de problemas sociales específicos que demandan su ejercicio (Ribes, 1989).

A medida que la sociedad se hace más diferenciada y compleja, los roles laborales de los profesionales se hacen cada vez más variados y complejos; se da la tendencia hacia la diferenciación de las profesiones en especialidades y subespecialidades.

El acelerado desarrollo científico-tecnológico constituye un fuerte estímulo para la especialización; es decir, para la continua aparición de nuevos campos profesionales, cada una de ellas con sus propias pretensiones autónomas. Las profesiones particulares pueden clasificarse según el grado de convergencia de las disciplinas y tecnologías que se consideran básicas para su desarrollo; en otras palabras, según el grado de acuerdo que existe acerca de la validez o pertinencia de su conocimiento profesional básico. No siempre existe una identidad entre profesión y conocimiento disciplinario, en el caso de medicina o ingeniería y otras profesiones constituidas existe un alto acuerdo, en psicología existe un grado variable de acuerdo, que depende del conocimiento o los procedimientos válidos para solucionar problemas.

Ahora bien, cabe hacer la distinción entre profesión y disciplina. La profesión como campo de conocimiento queda circunscrita al problema de la ejecución de un conjunto de habilidades técnico-cognoscitivas, mientras que un campo

disciplinario apunta hacia la conformación teórica o conceptual de un saber específico (Díaz 1990).

En particular, la psicología nace como una disciplina dual; ubicada en dos vertientes aparentemente complementarias: la de una disciplina científica y la de una profesión con fines prácticos en la organización social. Esta dualidad la plantea Ribes (1989), de la siguiente manera: por un lado el interés por los problemas del conocimiento y de la moral dieron lugar al surgimiento de una psicología académica dedicada al examen conceptual y empírico de la "mente", la acción humana y animal; la filosofía y la biología constituyeron la fuente histórica de esta nueva disciplina. Por otra parte, la segunda Revolución Industrial y las dos Guerras Mundiales configuraron una demanda social para que se ofrecieran soluciones a diversos problemas humanos en los ámbitos de la educación, el trabajo y la salud principalmente.

Así surgió una psicología aplicada, definida y delimitada exclusivamente por el ámbito de problemas que debía solucionar. La psicología aplicada, en tanto profesión, se constituyó como un encargo social heterogéneo, al margen del desarrollo y consideraciones de su dimensión científica.

La profesión en tanto integración del saber práctico con conocimientos tecnológicos diversos, no puede existir si no se dispone del conocimiento científico-analítico a sintetizar. Esto

lleva a comprender que no hay psicología que aplicar como mera profesión a menos que se acepten dos supuestos:

- a) Que la psicología no es más que un mero saber práctico y por tanto asequible a cualquier persona, y/o
- b) Que la psicología como profesión depende conceptual y metodológicamente de otras disciplinas.

De ser esto último correcto, constituiría un absurdo llamar psicología a lo que hacen los psicólogos. Desde esta perspectiva, se requiere primero de una psicología como disciplina científica para aspirar a una profesión psicológica.

La psicología como disciplina reclama simultáneamente poner en práctica los tres ámbitos de conocimiento, el científico, el tecnológico y el profesional, entendidos de la siguiente manera: la ciencia como modo especializado de conocimiento que se caracterice por abstraerse de los eventos y circunstancias concretas mediante el proceso de análisis; el tecnológico como una forma o modo de conocimiento sintético o sintetizador que reúna los conocimientos de diversas ciencias así como reglas, procedimientos y criterios predictivos de otras formas de saber tanto formal como práctico, y por último, el saber práctico como un modo de saber ligado a las circunstancias concretas (Ribes, 1989).

Millán (1982), al hacer un análisis histórico de la Psicología Mexicana, la presenta como disciplina inmadura respecto a los modelos que ha querido imitar; dentro de sus síntomas de inmadurez menciona:

a) convivencia de varias "teorías" contradictorias que luchan por hegemonizar el conjunto sin lograrlo; b) sus discrepancias epistemológicas en relación a su objeto de estudio; c) discrepancias metodológicas y, d) "Cientificismo" de las teorías psicológicas.

Como profesión menciona los factores que contribuyen a su crisis:

- La crisis económica general del país y sus efectos sobre el conjunto de la sociedad, particularmente de la educación.
- La masificación de las instituciones de educación superior.
- La configuración del mercado profesional del país.
- El desarrollo histórico de la profesión del psicólogo en México.
- El desarrollo contradictorio de la disciplina psicológica como ciencia.
- La calidad de la enseñanza e investigación de la psicología en las escuelas o facultades que la imparte.

Asimismo, el autor menciona que la práctica profesional (valor de uso) de la disciplina psicológica se ve distorsionada o restringida cuando ésta no corresponde o no se vincula a las necesidades sociales determinadas históricamente; por otro lado, si la profesión o disciplina no ofrece soluciones factibles (valor de cambio) para la problemática real y concreta del contexto social en el que se ubica, entonces sobreviene su desvalorización social, tal es la situación en la que se encuentra la psicología en nuestro país.

Por su parte Ribes (1989), sostiene la tesis de que "la psicología sólo tiene identidad disciplinaria cuando se le concibe como modo

científico de conocimiento, y que aún cuando como todo conocimiento analítico el conocimiento psicológico es aplicable, su aplicación no se da de manera específica y directa como profesión sino mediado interdisciplinariamente por disciplinas genuinamente profesionales, que poseyendo un encargo social relativamente específico respecto a la solución de problemas sociales, comparten como rasgo común de dicha problemática, una dimensión psicológica: la participación del comportamiento individual humano".

La psicología mexicana en su doble vertiente, como ciencia y como profesión, ha sido objeto de una constante evolución durante la última década. La reflexión epistemológica e histórica y la confrontación teórica y metodológica, se ha multiplicado como indicio de este intento de comprensión del ser y del deber ser de la psicología como ciencia. Por otro lado, han proliferado distintas propuestas de currícula para la formación profesional del psicólogo, se ha intentado poner en práctica nuevas técnicas psicológicas para la evaluación e intervención, procurando abordar problemas nuevos dando origen a áreas como la psicología ambiental, psicología de la salud y psicología aplicada al deporte, entre otras. Estos indicadores son signos de los cambios que la psicología mexicana tiene en su vertiente profesional (Valderrama, Lavalle y Hdz., 1989).

Lo anterior, determina la necesidad de incorporar en el análisis algunos parámetros que muestren la dinámica seguida por la psicología en su trayectoria.

Después de haber sido una disciplina con escasa incidencia en el proceso social y mínima presencia en el quehacer educativo, la psicología ha pasado a ser una de las profesiones con mayor diversificación social, se presenta como una de las carreras con más alto índice de inscripción y mayor tendencia al crecimiento. El incremento en la matrícula en las carreras profesionales más saturadas en México en el período de 1970-71 es llamativo: la carrera de Psicología pasó de un modesto décimo primer lugar en 1971 a un sexto lugar en 1976 en relación a las carreras con mayor demanda en la UNAM (Millán, 1982).

La expansión obedece a una lógica creciente de oferta educativa por parte de las instituciones universitarias como respuesta a la demanda educativa originada en la sociedad civil, y no a un proyecto riguroso y ordenado de planeación educativa, ni a la proyección por parte del Estado y la sociedad en general.

En México, la enseñanza de la Psicología ha sido explosiva y desordenada; después de la fundación de la primera licenciatura en la UNAM en 1958 el número de escuelas donde se imparte la disciplina, pasó a ser en 1967 de 10, 25 en 1974, 40 en 1977, 66 en 1981 y de 95 en 1984 (Preciado y Rojas, 1988).

El dato de las escuelas privadas de psicología es particularmente interesante, Millán (1982), reporta un porcentaje de 25.2% de ellas y da una visión de lo que representa la enseñanza de la psicología vista como negocio.

Respecto a la población estudiantil, el crecimiento es muy importante, como lo muestran los siguientes datos de la matrícula en el país de la Licenciatura en Psicología en el periodo de 1973 - 1987.

AÑO	MATRÍCULA EN EL PAÍS	% QUE REPRESENTABA EN EN LA UNAM
1973	3 800	74%
1974	5 800	70%
1975	8 397	55%
1976	15 188	26%
1977	15 100	34%
1978	16 764	27%
1979	17 361	24%
1980	17 808	21%
1981	20 380	16%
1982	20 834	15%
1983	22 093	14%
1984	24 271	13%
1985	25 530	12%
1986	24 770	12%
1987	28 666	10%

FUENTE: RIVERA Y URBINA (1989). ESTADÍSTICAS BÁSICAS SOBRE LA FORMACIÓN DE PSICÓLOGOS EN MÉXICO.

Como se puede apreciar en 1973 la Facultad de Psicología formaba a 3 de cada 4 psicólogos en México. El crecimiento de la matrícula nacional tuvo una correspondencia con el crecimiento del número de instituciones que incorporaron la licenciatura en Psicología, con esto es importante resaltar que para 1987 haya disminuido la UNAM su participación en la formación de 1 de cada 10 psicólogos, obedeciendo al notable crecimiento del número de escuelas, especialmente de carácter privado (Rivera y Urbina, 1989).

De acuerdo a lo reportado por el ANUIES, en el periodo de 1977 a 1988 egresaron un total de 29 523 psicólogos, estimándose que en promedio por año egresaron 3 630 psicólogos. Aún cuando representa un porcentaje bajo, visto en comparación con el desarrollo de otras disciplinas, no deja de constituir un número impresionante en términos de la oferta laboral; a este paso para el año 2 000 encontraremos en el campo profesional una población de psicólogos cercana a los 80 000.

Conforme a los datos proporcionados por la Dirección General de Profesiones de la SEP de 1949 a 1988 habían obtenido su cédula profesional un total de 12 004 psicólogos a nivel Licenciatura, variable que incide como se verá más adelante en el mercado de trabajo. Para 1990, los psicólogos egresados con cédula profesional ascendieron a 15 000, según datos de Rodríguez (1992).

Con respecto a la planta docente de las escuelas de psicología, ésta se integra en su mayoría, con profesores cuya experiencia o preparación académica resultan insuficientes. El crecimiento acelerado de las instituciones ha impedido la incorporación de profesores con amplia experiencia, dichas escuelas se ven en la necesidad de recurrir a la improvisación de profesores, afectando con ello la calidad de la enseñanza. La educación actual en las licenciaturas de psicología es fundamentalmente una formación basada en la transmisión de conocimientos, lo que pudieramos llamar educación por conocimiento (Preciado y Rojas, 1988). Asimismo, se

conjuga la desorganización prevaleciente en los planes de estudio siendo al mismo tiempo la causa y el efecto del caos de la enseñanza de la disciplina. Los planes de estudio tienden a reproducir y en ocasiones a deteriorar aún más, la imagen desarticulada de la disciplina, formando psicólogos con una endeble identidad científica y profesional.

Un aspecto que cabe mencionar es la actividad relativa a la investigación; en la mayoría de las escuelas en donde se imparte psicología casi no existen recursos para la investigación - tanto humanos como físicos - se investiga más por esfuerzos personales que por ayudas institucionales. Como ejemplo de la realidad Lara (1989), cita el curriculum de la Facultad de Psicología de la UNAM, el cual data de 1971, aunque el autor habla de 17 años de antigüedad, con sus consecuencias previsibles, menciona aproximadamente a 82 profesores realizando investigación de calidad, de ellos, solo algunos cuentan con nombramiento de investigador.

En este mismo rubro, debe mencionarse que la mayoría de los recursos humanos están concentrados en el Distrito Federal, particularmente en la UNAM; la Facultad de Psicología realiza el 75% del trabajo de investigación en el país (Rodríguez, 1992).

Resulta pertinente resaltar que la Universidad deberá propiciar el desarrollo de la investigación buscando nuevas fuentes de financiamiento y el incremento significativo de la infraestructura pertinente, así como el desarrollo de planes y programas para la

formación de investigadores. Con esta variable se perfila la actitud de los psicólogos en el futuro, para abatir la falla de interés por la innovación e investigación en el área.

En otro orden de ideas, es importante señalar que las encuestas realizadas (Mercado, Ramírez y Mtz., 1978; Guerrero, 1964), reportan un porcentaje sobresaliente de la participación del sexo femenino y en menor porcentaje el sexo masculino, este índice permite pensar que en la atención de problemas sociales y el estudio de esta disciplina sigue considerándose propia del sexo femenino; probablemente esto se deba al desconocimiento del perfil, del tipo de funciones y actividades profesionales del psicólogo por aquellos sujetos potencialmente interesados en esta disciplina.

De acuerdo con lo que reporta Millan (1982), en su estudio de los 295 psicólogos consultados en su mayoría tienen de 1 a 3 años de antigüedad en su trabajo, lo que indica que éstas plazas son de reciente creación; el 68% declara que el empleo con que contaba era su única fuente de ingresos, en tanto que el 31% manifestó otras vías de ingreso que en su mayoría estaban constituidas por el ejercicio privado. En relación a este punto, Girón (1989), menciona que la psicología es una profesión medianamente remunerada.

Uno de los posibles factores que contribuyen a la baja remuneración es que el 67% de ellos son pasantes y tan sólo el 33% son titulados, esto lo corrobora Martínez y Urbina (1989), al mencionar que la mayoría de los psicólogos no se han titulado.

Para la ubicación en el área laboral Mtz. y Urbina (1989), hacen referencia a que el medio más frecuente para obtener empleo fue por recomendación, en orden descendente, por visita directa al centro laboral, por bolsa de trabajo de la institución en referencia y por último por medio de las agencias de colocación y las asociaciones de psicólogos.

En cuanto a las áreas de inserción laboral, en términos generales es posible observar que las áreas educativa, clínica e industrial son las que más demanda tienen por la vinculación que se tiene en el trabajo (Herrera, 1989). Es importante considerar la opinión de los egresados respecto a la falta de formación en el área industrial y en la aplicación de pruebas psicológicas para la facilitar su integración al mercado de trabajo.

Las principales actividades que realizan los psicólogos en la mayoría de las instituciones son las de detección y diagnóstico; continúa desarrollando actividades ortodoxas en las áreas clínica, del trabajo y educativa principalmente, con poca incidencia en el área de desarrollo (Mtz. y Urbina, 1989). Sobresale que en el campo laboral se pide al psicólogo que se desempeñe en un área diferente a aquella en la que se ha preparado.

Citando a Valderrama, Lavalle y Hernández (1989), casi 2 de cada 10 psicólogos son solicitados para realizar la actividad de docencia. En lo que se refiere a la investigación y sobre todo a la prevención,

se observa que el psicólogo no ha desarrollado dichas funciones; y es posible que los empleadores no tengan conciencia de que los psicólogos también pueden desempeñar dicha actividad. Esto se ve reflejado en el tipo de puestos en que se desempeñan, en la que la diversidad parece obedecer a la política y normatividad de las diferentes organizaciones. Ver los siguientes datos al respecto.

I DE LOS PUESTOS OFERTADOS EN LAS REQUISICIONES DE TRABAJO

PROFESORES	20.5%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15.7%
JEFE DE OFICINA	14.2%
PSICOLOGO	14.2%
COORDINADOR ACADÉMICO	7.9%
EMPLEADO	7.9%
ANALISTA	7.9%
NO ESPECÍFICA	4.9%
OTROS	7.1%
TOTAL	100%

FUENTE: VALDERRAMA, LAVALLE Y HERNÁNDEZ
(198 UN ACERCAMIENTO AL ESTUDIO DE LA
DINÁMICA DEL CAMPO LABORAL DEL PSICÓLOGO).

En el trabajo realizado en instituciones que imparten psicología (Lara 1989), se encontró que ninguna de ellas reportó que alguno de sus egresados trabajara ya sea con macrogrupos institucionales o no institucionales, concentrando su trabajo principalmente en la atención individual y micro-grupos.

Pasando al punto relacionado con los requisitos a cubrir para los puestos como psicólogos, se solicitan en forma descendente los

siguientes: aspectos curriculares (grado académico, promedio, manejo de otro idioma, etc.), experiencia profesional, acreditación de exámenes, relaciones sociales y antigüedad. Se destaca la necesidad de que tengan otro tipo de estudios relacionados principalmente con la computación y el dominio de otro idioma (Tamariz, Casa y Urbina, 1989; Girón, Urbina y Jurado 1989).

Las requisiciones se dirigen a un público potencialmente universitario recién egresado, sin título ni experiencia e independientemente de su sexo, se le solicita estar fundamentalmente preparados en el área de trabajo (Valderrama y otros, 1989).

Ahora bien en relación a las instituciones de trabajo, la mayoría de los psicólogos se incorporan en empresas públicas y en menor grado en empresas privadas. Los sectores a los que pertenecen las empresas son: educación, salud, producción y consumo, organización social y vivienda siendo por último el sector de ecología (Mtz. y Urbina 1989).

Valderrama, Lavalle y Hdz.(1989), en su reporte resumen las características de las instituciones donde labora el psicólogo:

TIPO DE INSTITUCIONES CONTRATANTES	%
A. SECTOR PRIVADO	
1. EMPRESA DE SERVICIOS	37
2. EMPRESA DE PRODUCCION	12.6

TIPO DE INSTITUCIONES CONTRATANTES	%
A. SECTOR PRIVADO	
3. EMPRESA COMERCIAL	1.6
B. SECTOR PUBLICO PARAESTATAL	
1. ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS	19.7
2. EMPRESAS PARAESTATALES	2.4
C. SECTOR PUBLICO CENTRALIZADO	
1. SECRETARIAS DE ESTADO	10.2
2. D.D.F.	2.4
D. SECTOR SOCIAL	
1. ASOCIACIONES CIVILES	4.7
E. OTROS	4.7
F. SIN DATO	0.8

El nivel jerárquico en el que se encuentran los psicólogos dentro de su centro de trabajo es con mayor frecuencia de nivel básico o de empleado, ocupando en menor medida el de jefatura, el gerencial, el de asesoría, coordinación, supervisión y por último subgerencia. Es significativo el hecho de que normalmente realizan su trabajo en equipo con otros profesionales, aspecto completamente ausente de su formación profesional (Millan, 1992).

De acuerdo con los egresados sería conveniente ampliar la formación profesional incluyendo en el curriculum tres aspectos: diseño y evaluación de programas; evaluación, aplicación y diseño de tests; temas de psicología industrial; técnicas de entrevistas; estadística y entrenamiento en habilidades para redactar y hablar en público (Herrera, 1989).

De manera sintética Lavalle y Hernández (1989), caracterizan el campo laboral del psicólogo en los siguientes puntos:

- 1.- No existe preferencia por algún sexo determinado en los probables candidatos a ocupar plazas.

2.- La mitad de las ofertas son para psicólogos egresados del área de trabajo, seguidos muy atrás de los que se desean sin importar su área, y de los psicólogos educativos.

3.- El título profesional no es condición indispensable para acceder a los puestos, aunque para aspirar a mejores puestos y prestaciones laborales sí es exigido.

4.- Es poca o casi nula la experiencia que se requiere, ya que así no es posible la exigencia de mejores sueldos.

5.- Las actividades profesionales más solicitadas son: aplicación de pruebas psicológicas y entrevistas en la categoría de funciones de evaluación. En lo que respecta a la intervención, realiza fundamentalmente cursos de capacitación, programas de educación especial, manejo de grupos y orientación vocacional.

6.- Para realizar estas actividades se les ofrece dos veces el salario mínimo, cuya cantidad es promedio del sueldo que reciben otros profesionales universitarios recién egresados.

7.- Los puestos dependen de las políticas y normatividad de diversas organizaciones.

8.- El sector privado es el principal emisor de las requisiciones de trabajo seguido por el sector público paraestatal.

Girón, Urbina y Jurado (1989), discrepan parcialmente con los autores anteriores al mencionar que para colocarse en el mercado laboral se les solicita prioritariamente el área de la que egresó, la experiencia en las actividades que realizará y exámenes de conocimiento, sin que el título profesional sea de relevancia.

Los índices anteriores dan muestra de una profesión con mucha dinámica; el campo de psicólogo es muy amplio y variado sin embargo, ha sido muy poco valorado y ha estado supeditado a pocos medios oficiales o institucionales, entre los que se encuentran: escuelas de educación media superior y Universidades -donde labora como docente y a veces como investigador- siendo su percepción salarial más bien mediana; instituciones de salud -donde trabaja habitualmente aplicando pruebas psicológicas o como auxiliar del psiquiatra y sólo eventualmente como terapeuta-; y, en escuelas oficiales - en las que se orienta el tratamiento de problemas de aprendizaje o a la educación especial-, aquí su salario es similar al de los maestros que, como bien se sabe es poco remunerado. Tal vez donde mejor se le remunera es en el área de psicología del trabajo, en donde su función básica es el reclutamiento y selección de personal, inclusive con posibilidad de llegar hasta jefaturas del departamento de personal. Por otra parte un gran número de psicólogos llevan a cabo su trabajo en forma privada, especialmente los que laboran en el área clínica (Almeida y otros, 1989).

Por todo lo expuesto anteriormente, cabe hacer algunas puntuaciones que podrían ayudar a la planeación que como disciplina y profesión se espera de la psicología.

La UNAM hasta ahora ha tenido un impacto fuerte en el mercado de trabajo del psicólogo, a pesar de la tendencia cada vez más fuerte de algunas empresas por preferir egresados de universidades privadas (Girón, Urbina y Jurado, 1989). A la par será factor de peso el que

los profesionales no continúan con estudios de maestría y posgrado (Mtz. y Urbina 1989).

La distorsión y carencia de información que existe respecto a las actividades que realiza y los distintos escenarios en los que puede laborar restringen enormemente la contratación del psicólogo, por lo que continúa de manera limitada reforzando la imagen negativa, y afectando el de por sí históricamente deformado y restringido mercado de trabajo (López, Rivera y Bustos 1989). Aquí es importante mencionar que probablemente el psicólogo no sabe que existen campos problemáticos (como la educación y la salud a la comunidad) en los que es posible aplicar diversas aproximaciones teóricas, metodológicas y disciplinarias (Herrera 1989); sin embargo, aunque es posible abrir mercados de trabajo innovadores, a los egresados no les queda claro cuáles serían esos mercados y cuáles actividades y funciones podrían desarrollar.

Asimismo, es significativo el que se continúe con la utilización de pruebas tradicionales sin que se desarrollen instrumentos nuevos (Galván, 1989), se continúa utilizando técnicas e instrumentos establecidos comercialmente sin generar los propios para las poblaciones, problemas y objetivos de cada acción profesional (Girón, Urbina y Jurado, 1989).

Al ser las actividades de tipo clínico a las que se dedica de manera principal el psicólogo, ya sea detectando problemas o elaborando historias clínicas, se ubica al profesional como un

técnico medio que puede incluso llegar (he aquí lo alarmante) a ejercer estas actividades sin haber estudiado psicología, pues para realizar adecuadamente su trabajo tiene que tomar cursos extras y adquirir las habilidades principalmente trabajando directamente en su escenario laboral (López, Rivera y Bustos, 1989).

Las necesidades de las instituciones son cubiertas por un número cada vez menor de psicólogos pues existe la tendencia de disminución debido, a reducciones presupuestales principalmente. Múltiples pueden ser las razones que expliquen esta situación: la demanda misma de trabajo, la preparación deficiente de los profesionales que no les permite incidir en las otras actividades, la baja conciencia de sus potenciales, la carencia o distorsión de información que hace que el psicólogo tenga una personalidad social "inadecuada", la competencia profesional y la oferta histórica que ha hecho su herramienta de trabajo más usual la prueba o test psicológico.

Proponer un cambio en el perfil tradicional del psicólogo en el mercado de trabajo de ninguna manera es tarea fácil, es claro que la inserción en el campo de trabajo de una serie de propuestas curriculares alternativas es un proceso prolongado que depende de la participación activa y crítica de quienes se incorporan al mercado de trabajo ocupacional. Esta afirmación también implica un alto nivel de compromiso por las instituciones educativas interesadas en plantear nuevas posibilidades para la práctica profesional.

Es importante señalar, que el psicólogo al igual que otros profesionales necesita organizarse gremialmente para promover sus intereses ocupacionales, las agrupaciones o asociaciones de psicólogos son ya numerosas, aunque dispersas en cuanto a su número de miembros, antigüedad y actividades. Entre éstas se puede mencionar: la Asociación Psicoanalítica Mexicana, la Asociación de Análisis Experimental de la Conducta, la Asociación de Psicólogos Industriales, el Instituto Mexicano de Psicoanálisis, el Centro de Investigaciones Psicosociales A. C., la Asociación Mexicana de Psicología, la Sociedad Mexicana de Psicología Social, el Consejo Nacional de Enseñanza e Investigación en Psicología y la Sociedad Mexicana de Psicología (Almeida, Guarneros, Limón y Román, 1989).

La solución del problema que implica el poder encontrar un empleo como psicólogo no es responsabilidad directa de los formadores, las escuelas o la educación superior. Los datos que se vayan obteniendo permitirán ante todo promover acciones que también se encarguen de analizar los factores extracurriculares que determinan dificultades en la inserción laboral, sin caer en la estrategia que pretenda ajustar los objetivos curriculares a las demandas del aparato productivo (como sería el caso de orientar el currículum a la capacitación en áreas industriales).

La gran decisión que encara el psicólogo en la época actual, es su participación en tareas que prácticamente se refieren a toda la realidad humana, es evidente que cualquier esfuerzo por propiciar un desarrollo más armónico y moderno de la psicología mexicana deberá

contar con la participación conjunta de las Universidades y de las Sociedades Profesionales.

Todo lo anterior, pone de manifiesto la necesidad de seguir investigando sobre el quehacer del psicólogo en la dinámica de la sociedad, para conocer las necesidades que tiene actualmente y que probablemente presentará dentro de algunos años, para poder así satisfacerlas y vincular la formación dada a los psicólogos y la problemática a la que deberá enfrentarse.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

CAPITULO IV

METODOLOGIA

Actualmente, es una necesidad que los equipos de planeación de los centros de enseñanza superior consideren la evolución de la sociedad y sus consiguientes necesidades tanto sociales como aquellas ligadas a los sectores de trabajo. Este propósito, en áreas como la Psicología constituye una importante línea de investigación pues no se cuenta con datos sistematizados que enriquezcan el diseño de propuestas curriculares, capaces de formar al profesional que la complejidad de la dinámica psicosocial de las postrimerias del presente siglo demanda.

La investigación que en este trabajo se presenta responde a la problemática arriba planteada. Su objetivo consistió fundamentalmente en caracterizar las instituciones en donde labora el psicólogo. Este objetivo, dada su complejidad, requirió el diseño y

piloteo del instrumento. Los datos que aquí se presentan corresponden a esta etapa.

Cabe señalar, que la investigación continuara desarrollandose en la siguiente etapa, la cual incluye entrevistar una muestra de 200 instituciones y empresas en el Distrito Federal y área metropolitana.

El estudio enfrentó importantes obstáculos que no se pueden pasar por alto. En primer lugar, fueron insuficientes los recursos humanos incorporados en relación a la cantidad de instituciones en donde labora el psicólogo; esta situación obligó a reducir la muestra inicialmente propuesta. También afectó el desarrollo de la investigación el contar con un mínimo de recursos materiales y económicos para cubrir los gastos que generaron las actividades programadas. Por último, el tiempo de realización de la investigación que fue inicialmente programado fue limitado y ello obligo a extender un periodo de tiempo adicional para la elaboración del informe final.

El estudio planteado fue de tipo exploratorio debido a que se pretendió lograr una primera aproximación con el objeto de estudio y para ver cómo se relaciona éste con ciertos eventos que suceden a su alrededor. Además se utilizó este tipo de estudio para obtener una base para el planteamiento más adecuado de estudios posteriores. Su objetivo, como ya se mencionó, fue el determinar de manera general, las características del objeto de estudio de la investigación: las instituciones en que se insertan laboralmente los psicólogos. De

manera adicional se propusó pilotear el instrumento que se emplearía para dicho fin. Por lo anterior, no se pretende que los resultados puedan generalizarse; sólo muestran una primera lectura de la dinámica del ejercicio profesional del psicólogo en el Distrito Federal y en el Área metropolitana.

O B J E T I V O S.

- 1.- Detectar los puestos, actividades y funciones que realizan los psicólogos.
- 2.- Detectar el tipo de empresa o institución en que laboran los psicólogos; segmento del mercado al que pertenecen; ubicación de la estructura ocupacional; necesidades sociales o de la producción que satisfacen; etc.

HIPOTESIS.

- El mercado de trabajo profesional del psicólogo tiene una dinámica propia que es independiente de la formación profesional adquirida en la FES Zaragoza.
- El egresado de la carrera de psicología de la FES Zaragoza desarrolla funciones profesionales a nivel técnico-administrativo en los segmentos de alta educación y sindicalizado u organizado.

- Los jefes inmediatos de los psicólogos les asignan funciones de ejecución en forma preponderante y en menor grado de dirección y control.

SUJETOS.

Los sujetos entrevistados fueron los directores o responsables de instituciones, áreas, secciones o departamentos de Psicología de 50 instituciones (públicas, privadas, asociaciones civiles y cooperativas), ubicadas en el Distrito Federal y en el área metropolitana. Esta elección obedeció al hecho de que son ellos quienes cuentan con la información acerca de la dinámica de empleo dentro de las instituciones.

DISEÑO.

Se utilizó el diseño de una sola muestra por ser un estudio exploratorio y porque se trabajó con una sola muestra representativa extraída de la población de nuestro objeto de estudio.

INSTRUMENTO.

El instrumento diseñado fue un cuestionario (Ver Anexo 2), que tuvo como objetivo el caracterizar la institución o empresa en donde labora el psicólogo, constó de 60 reactivos: 38 cerrados y 22 abiertos.

El cuestionario se integró por tres secciones:

- I) Datos de identificación.
- II) Perfil de la institución o empresa.
- III) Perfil de los departamentos, áreas o secciones de psicología.

Los reactivos se distribuyeron en las tres secciones de la siguiente forma:

SECCION	REACTIVOS	CERRADOS	ABIERTOS
1. Datos de identificación.	4	1	3
2. Perfil de la institución o empresa	34	21	13
3. Perfil de los Departamentos de Psicología.	22	16	6
TOTAL	60	38	22

MATERIALES.

Se utilizó papelería: hojas blancas tamaño carta, lápices, bolígrafos, lápices de colores, plumones, etc.

Una computadora.

Dos calculadoras.

Un cubículo (2 x 3 mts.).

Dos escritorios (1.20 x 0.80 mts.).

Un archivero de tres gabetas.

PROCEDIMIENTO.

Comprendió básicamente cuatro etapas:

En la primera fase, se realizó el análisis de periódicos, revistas, bolsas de trabajo en donde se publicaban las solicitudes de empleo para psicólogos, en un periodo que comprendió 30 días. Este permitió determinar diversos indicadores, entre ellos: tipo de empresa, requisitos educativos y adscriptivos, puesto a desempeñar y prestaciones ofrecidas por el empleador.

En la segunda fase, se realizó una investigación bibliográfica que tuvo como objetivo introducir a los investigadores al campo de estudio. Esta etapa permitió el desarrollo del marco conceptual, el cual se integró por cuatro aspectos teóricos relevantes: 1) investigación educativa; 2) mercado de trabajo; 3) mercado de trabajo en Psicología; y, 4) análisis institucional. Cabe señalar que dicha

investigación bibliográfica se continuo a lo largo de la investigación.

Durante esta fase se aplicó un breve cuestionario (Ver Anexo 3), a egresados de Psicología de la FES Zaragoza, cuyo fin consistió en detectar instituciones y empresas donde tiene participación profesionalmente el psicólogo; de los 191 cuestionarios recabados se encontró, que sólo 93 egresados laboran como psicólogos, 52 realizan otras actividades y 46 son desempleados.

También se consideró para la determinación de empresas o instituciones el listado donde el pasante de Psicología de la FES Zaragoza realiza su servicio social y el listado de preinscripción de egresados para presentar el Examen Profesional Objetivo de 1992.

Por último, en esta etapa se diseño el instrumento de medición empleado en la investigación; para ello se definió su contenido en función del marco conceptual desarrollado en las anteriores etapas.

La tercera etapa correspondió básicamente a la elección de instituciones y empresas en las que se aplicaría el cuestionario. Cada encuestador eligió al azar 25 instituciones ubicadas en el Distrito Federal y Área conurbada, de las tres fuentes especificadas; dichas instituciones se fueron ajustando a lo largo de la aplicación de los cuestionarios.

También en esta etapa, se planearon los aspectos organizativos de la fase empírica. Se diseñó el cronograma, la distribución geográfica de las instituciones, los mecanismos de obtención e integración de los datos, etc.

En la fase cuatro se realizó la visita a las instituciones o empresas para la aplicación del cuestionario. En las instituciones se solicitó ser recibidos por el Director, Jefe superior o responsable de área, sección o departamento de Psicología. Se informó del propósito de la investigación y se solicitó su colaboración para responder el cuestionario. Una vez obtenida su autorización se proporcionaron instrucciones pertinentes para responderlo. Cabe señalar, que a pesar de que hubo ocasiones en que la información se obtuvo de manera inmediata, en la mayor parte de las veces se tuvo la necesidad de dejar el instrumento y a pesar de fijar una cita para su entrega posterior, fue necesario regresar en repetidas ocasiones. Al recoger el cuestionario se les cuestionaba acerca de la resolución del mismo o si tenían algún comentario adicional que hacer, a lo que en todas las ocasiones se respondió en forma negativa. Y por último se les reiteraba su valiosa colaboración.

CAPITULO V

RESULTADOS

Los resultados confirman las tres hipótesis planteadas. A continuación se presentan los datos más sobresalientes.

Como ya se indicó de las 50 instituciones entrevistadas el 74% (37) pertenecían al sector público; 12% (6) al sector privado; 12% (6) eran Asociaciones Civiles y el 2% estaba integrado por una cooperativa (Gráfica 1).

De ellas el 96% se ubican en el ramo de servicios y el 4% restante en el sector industrial (Gráfica 2). Estas últimas son nacionales y pertenecen a la mediana y gran empresa. Ninguna de las instituciones de la muestra pertenecía al ramo agropecuario debido a que no se detectó a psicólogos laborando en este sector.

GRÁFICA 1
DISTRIBUCIÓN SECTORIAL

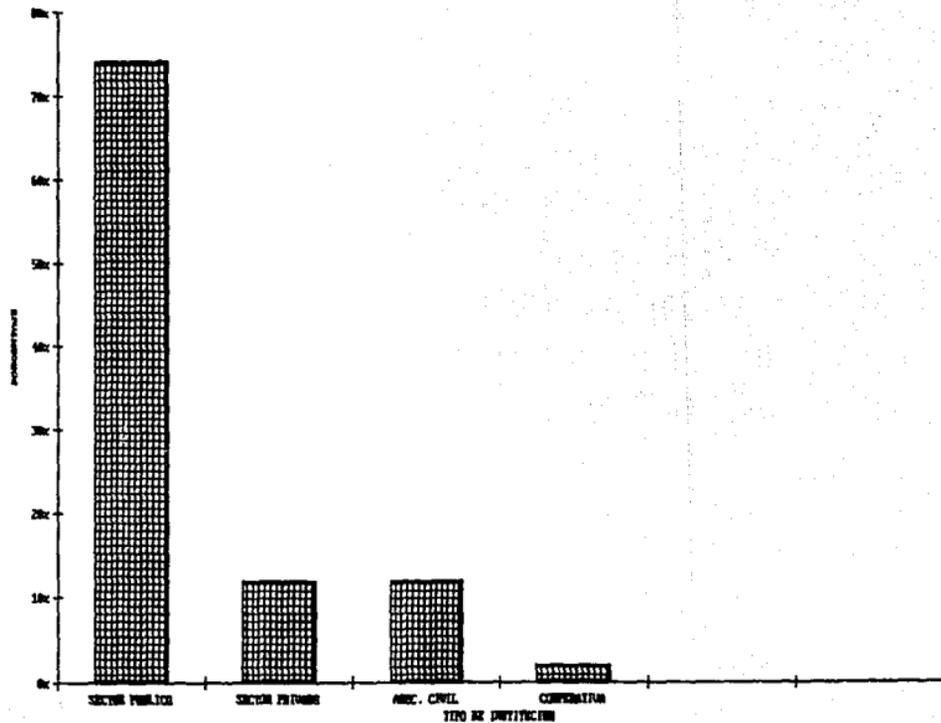
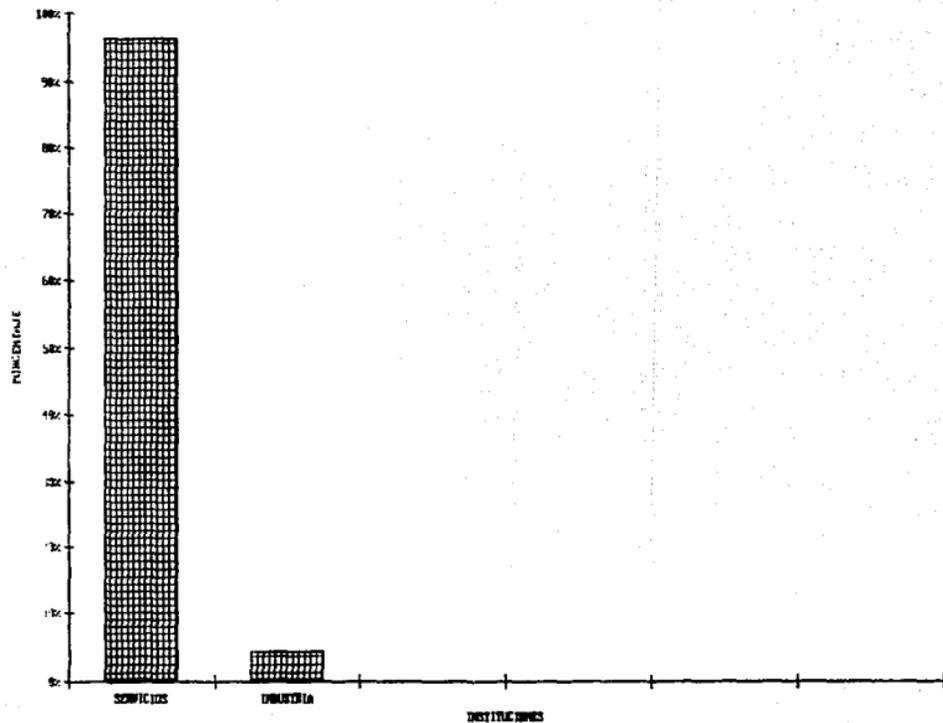


GRÁFICO 2
SECTOR DE LA PRODUCCIÓN



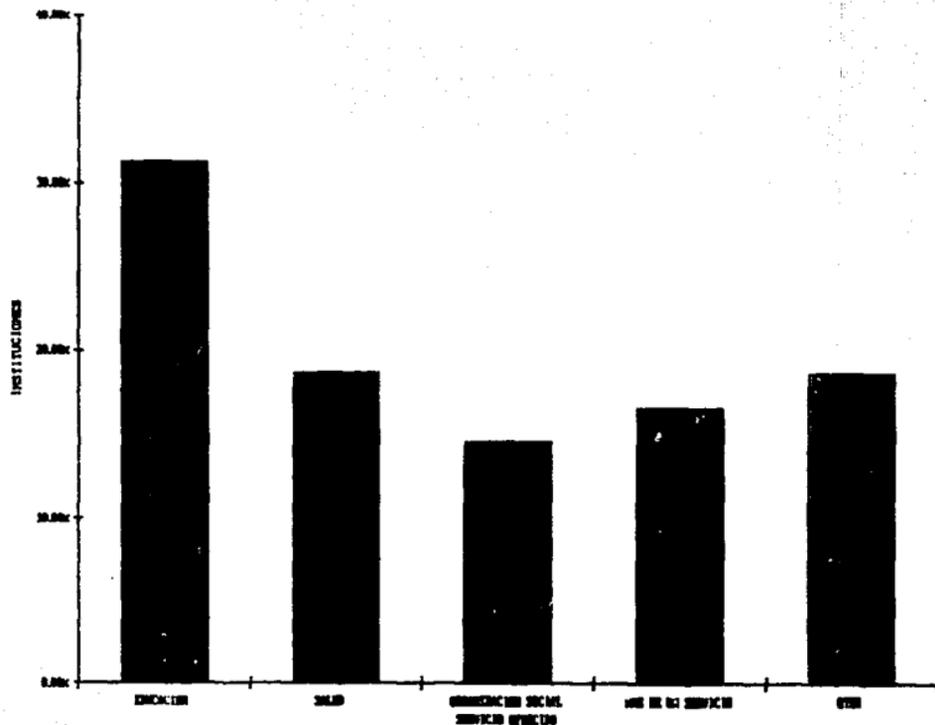
De las instituciones que se dedican a cubrir demandas de servicios (96%), el 31.2% se ubica en el ámbito educativo; el 18.7% atiende necesidades del área de la salud; 14.5% se insertan en el campo relativo a la organización social; 16.6% brinda más de un servicio y el resto (18.7%) proporciona servicios de otro tipo, no especificados por las instituciones (Gráfica 3).

En cuanto a los problemas que resuelve la institución se observó que el 30% de ellos son de tipo educativo; 18% de salud; 14% problemas de orden social; y, otro 14% atendía más de un problema de los citados anteriormente. El 12% de las instituciones no proporcionó respuestas (Tabla 1 Anexo 1).

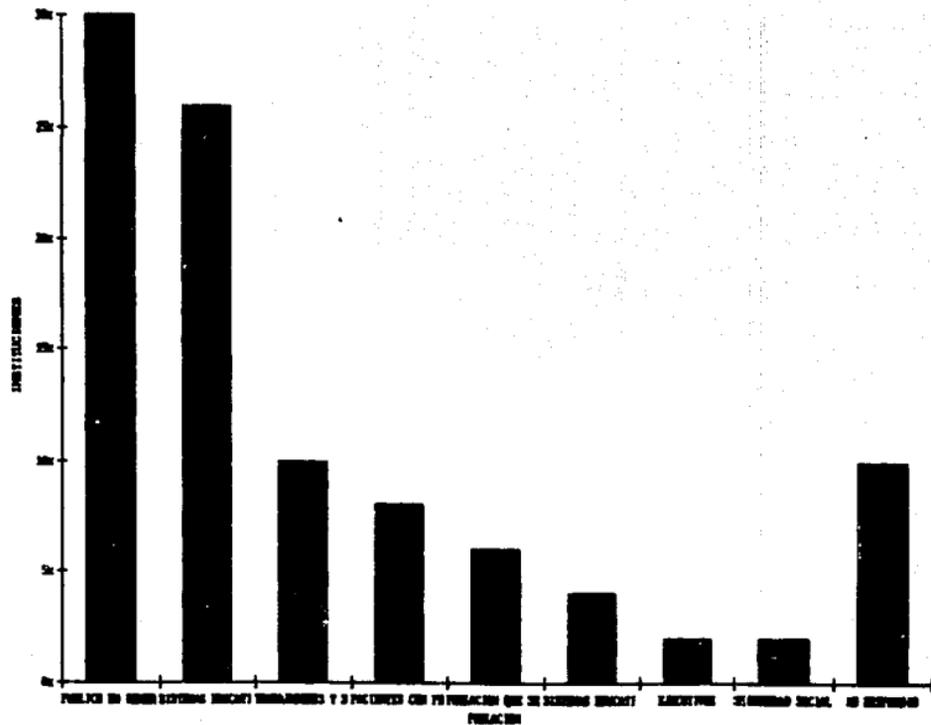
Debe señalarse que de acuerdo a los datos obtenidos los psicólogos no participan en la solución de problemas de tipo ecológico o de organización urbana, ya que son atendidos principalmente por profesionistas formados en áreas como la ingeniería o la biología.

En lo que se refiere, al tipo de población atendida se encontró que el 30% de las instituciones atienden al público en general; el 24% a alumnos, docentes y directivos de sistemas educativos formales (públicos); el 10% a alumnos, directivos y docentes de sistemas educativos formales (privados); el 10% a trabajadores y sus familias; el 8% a pacientes con problemas psicológicos en consulta externa y el 2% a alumnos, docentes y directivos de sistemas educativos abiertos (públicos) (Gráfica 4. Tabla 2 Anexo 1).

GRÁFICO 3
TIPO DE SERVICIO



GRUPO 1
POBLACION GENERAL

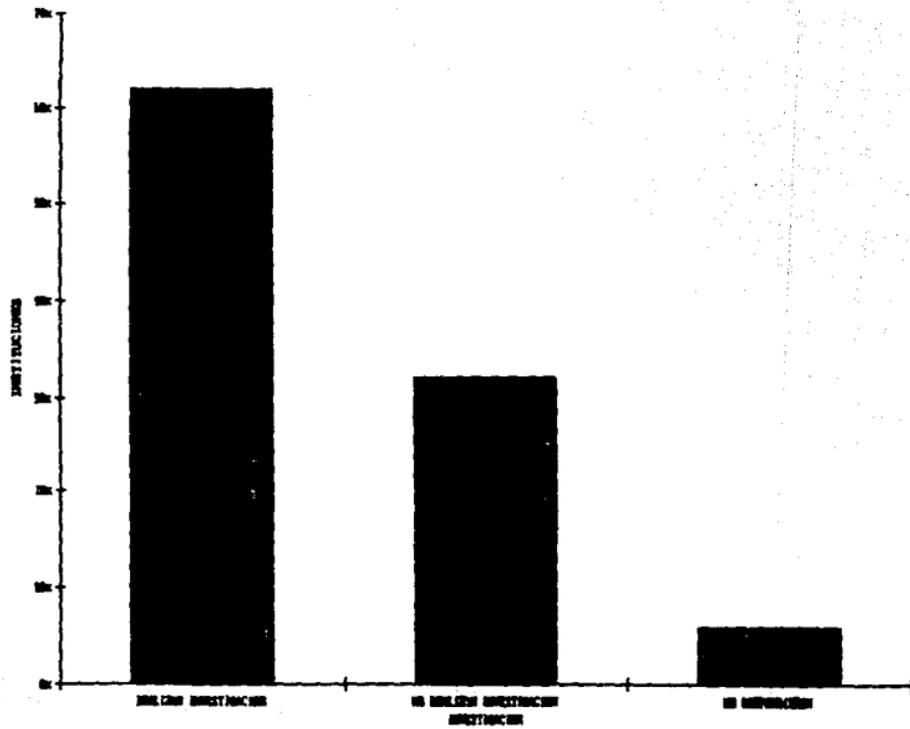


Con el fin de determinar cuál es el punto de vista de las instituciones acerca del papel de la educación superior, se les preguntó cuál sería su participación en el desarrollo del país en los próximos cinco años. Los resultados se distribuyeron de la siguiente forma: el 24% consideró que la educación es fundamental para el desarrollo del país; el 22% opinó que es importante en la formación de recursos humanos; el 8% señaló que deberá fortalecer el avance científico-tecnológico; el 14% no respondió y el 34% restante planteó diversas opiniones concentradas en la Tabla 3, Anexo 1.

En el renglón de investigación se encontró que el 62% de las instituciones realiza investigación; el 32% no lo hace; y, el 6% restante no proporcionó información (Gráfica 5). Es importante destacar que del 62% de las instituciones en las que se realiza investigación, sólo en dos de ellas el psicólogo tiene nombramiento como investigador, situación que no descarta el que el psicólogo realice actividades de investigación con otro nombramiento formal.

Los objetivos que las instituciones pretenden alcanzar al promover proyectos de investigación son diversos; entre ellos pueden mencionarse los siguientes: mejorar la preparación académica del personal (12.5%), ayudar a la comunidad (16.5%), ser objetivos en el trabajo (15.6%), y proporcionar alternativas para el servicio (9.4%) (Tabla 4 Anexo 1). Las instituciones que no realizan investigación plantean fundamentalmente que su función es la de proporcionar servicios y que por ello no les corresponde.

GRÁFICA 5
INSTITUCIONES QUE REALIZAN INVESTIGACIONES



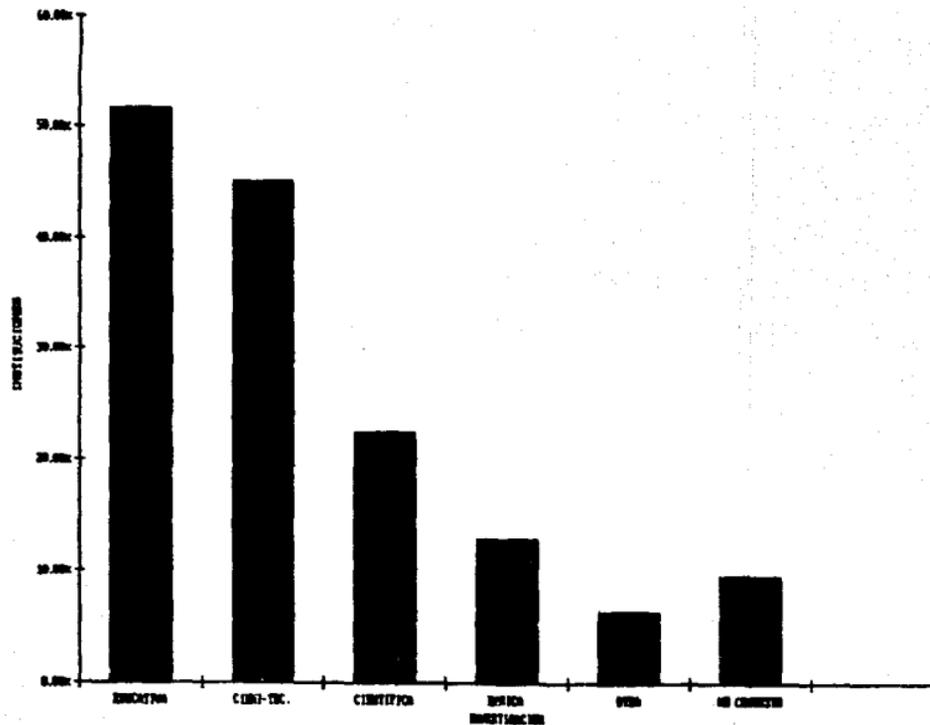
Por su parte, en la Gráfica 6 se observa que el 22.5% de las instituciones realizan investigación científica; el 45.1% investigación científica y tecnológica; el 51.6% investigación educativa; el 12.9% investigación básica y el resto se distribuye en diversas áreas. A pesar de ello, debe mencionarse que el objetivo de impulsar la investigación en estas instituciones no radica en la generación de conocimiento, sino en el mejoramiento de los procesos de planeación y prestación de servicios (Tabla 5 Anexo 1). Ello se refleja en la escasa difusión de los resultados de investigación ya que sólo 7 de las instituciones publican sus resultados en libros y revistas, (Tabla 6 Anexo 1).

En este mismo rubro, se encontró que de las 31 instituciones que realizan investigación, 27 de ellas definen 22 áreas específicas de investigación (Tabla 7 Anexo 1).

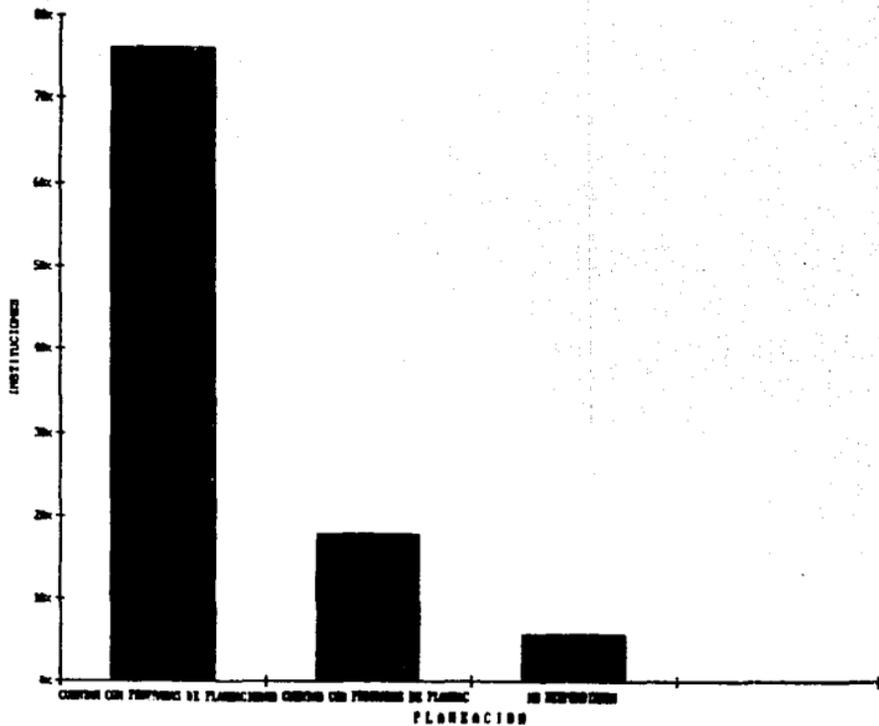
Respecto al desarrollo de programas de planeación que prevean las tendencias de crecimiento y desarrollo institucional, el 76% de las instituciones entrevistadas señaló que cuenta con procesos de planeación; el 18% planteó que no lleva a cabo ningún tipo de planeación y el 6% no respondió (Gráfica 7).

En relación, a este rubro, la Tabla 8 del Anexo 1 muestra que el 10.5% de las instituciones que cuenta con programas de planeación lo hace con el fin de mejorar el servicio; otro 10.5% para responder a las necesidades institucionales; el 7.9% por razones técnicas y el 5.3% para ampliar los servicios a la comunidad. Las instituciones que

GRÁFICO 6
TIPO DE INVESTICIÓN



GRÁFICA 7
PROCESO DE PLANIFICACIÓN



no cuentan con programas de planeación plantean que no les corresponde, no es su área y que no existe al interior de esta personal de base calificado que se dedique a esta función.

Ahora bien, en las instituciones o empresas que realizan cotidianamente procesos de planeación se detectó que emplean diversas metodologías y que en un 47.3% combinan dos ó más aproximaciones. El cuadro 1 ilustra las más importantes.

C U A D R O 1

APROXIMACIONES METODOLOGICAS DE PLANEACION INSTITUCIONAL

APROXIMACION	PORCENTAJE
Normativa	81.5%
Estratégica	50.0%
Participativa	31.5%
Prospectiva	15.7%
Otra	2.6%
No contestó	7.8%

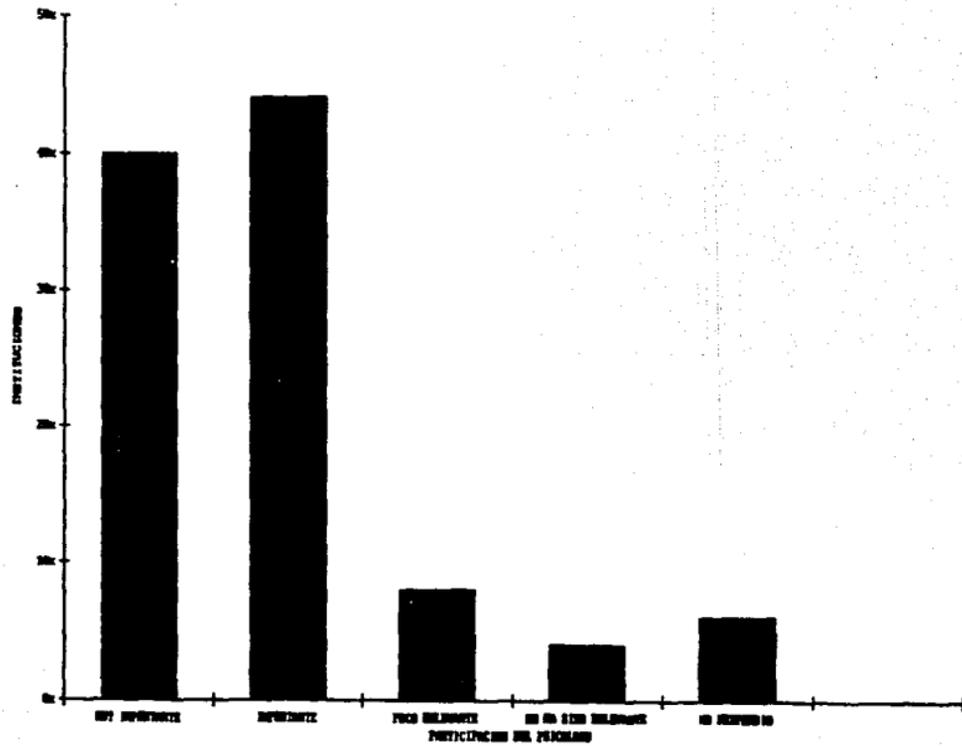
En cuanto a la definición de los objetivos que orienten la actividad de las instituciones, se encontró que en todas ellas se tienen claramente definidos. La Tabla 9 (Anexo 1) muestra que para el 40% de las instituciones la definición de objetivos es una función básica, mientras que para el 28% se relaciona con la necesidad de organizar eficientemente los servicios proporcionados. Cabe destacar que el 40% de las instituciones plantea que el límite de tiempo para alcanzar sus objetivos es de 1 año; en el 18% de ellas abarca un periodo de 2 a 5 años; en el 6% de 5 a 10 años. El 36% marca otros criterios temporales y el 7% restante no los especifica.

Es importante destacar que en el 90% de las instituciones el psicólogo es requerido para el logro de los objetivos planteados; sin embargo, para el 8% la participación del psicólogo no se requiere para el logro de los objetivos, (un 2% no respondió la pregunta). La Tabla 10 (Anexo 1), muestra que del 90% de las instituciones que requieren del psicólogo para el logro de sus objetivos, el 42.2% señala que esto se debe a que la planeación constituye un área de formación y actividad profesional del psicólogo y a su naturaleza interdisciplinaria (15.5%).

En cuanto a la participación del psicólogo en el logro de sus objetivos se encontró lo siguiente: el 40% de las instituciones señalan que dicha participación ha sido muy importante; el 44% plantea que ha sido importante; el 8% poco relevante; el 2% plantea que no ha sido relevante y el 2% no contestó la pregunta (Gráfica 8). La Tabla 11 (Anexo 1) detalla las razones que los responsables de las instituciones proporcionaron en relación a la valoración que hacen de la participación del psicólogo en el logro de objetivos.

Pese a lo anterior, sólo el 54% de las instituciones planteó que el psicólogo es indispensable para el buen funcionamiento de la institución (Gráfica 9); el 34% señaló que se puede prescindir de este profesionista (Tabla 12 Anexo 1). En relación a otros profesionistas el cuadro 2 ilustra su demanda dentro de las instituciones:

GRAPHIC 8
POPUL. DEL. PARTICIPACION EN EL LINDERO DE COL.



C U A D R O 2

PROFESION	% DE INSTITUCIONES QUE LO DEMANDAN
Médico	30%
Pedagogo	34%
Administradores	24%
Sociólogos	16%
Abogados	12%
Ingenieros	6%

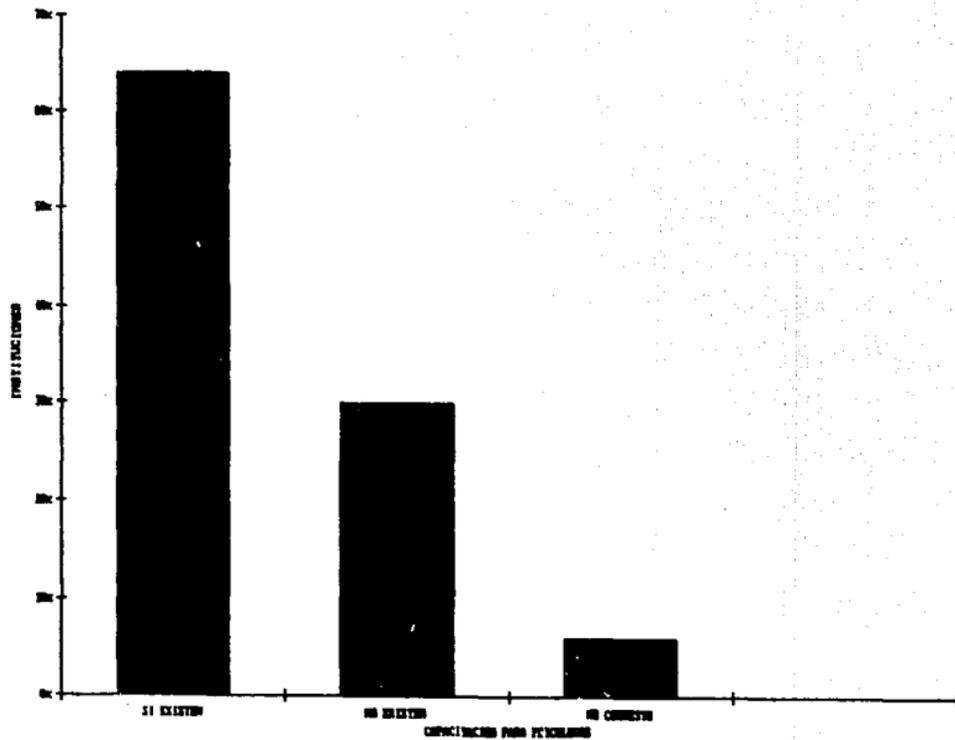
En el rubro de planeación se incorporó lo relacionado a la formación de recursos humanos para la satisfacción de las necesidades institucionales. En este, se encontró que el 62% forma sus propios recursos, en tanto que el 36% no lo hace; 2% no proporcionó información. El cuadro 3 resume los niveles de formación de recursos humanos dentro de las instituciones:

C U A D R O 3

NIVEL DE FORMACION	PORCENTAJE
Técnico	80.6%
Profesional	54.8%
Posgrado	22.5%
Investigación	29%
Otro	12.9%

En el caso particular de los programas de capacitación dirigidos a psicólogos, se encontró que en el 64% de las instituciones tales programas forman parte de su actividad; cabe mencionar que el 30% de las instituciones entrevistadas no tienen contemplado el programar procesos de capacitación para psicólogos (Gráfica 10). La Tabla 13

GRAFICO 30
PRESENCIA DE CAPACIDADES EN LA RED II



(Anexo 1), detalla la función de los programas de capacitación dirigidos a psicólogos, en ella destaca el que tales programas deben dirigirse a la actualización y al mejoramiento técnico (53.1%). Por su parte, la Tabla 14 (Anexo 1), muestra las opiniones de aquellas instituciones donde no se tiene contemplado el desarrollar programas de capacitación para psicólogos.

El cuadro 4 ilustra la orientación actual y futura, que de acuerdo a las prioridades institucionales, deberán tener los programas de capacitación para su personal psicólogo.

C U A D R O 4

ORIENTACION	ACTUAL	PROSPECTIVA
Actualización	50%	31.9%
Perfeccionamiento	2.1%	---
Compensación	---	---
Actualización y Perfeccionamiento	34.7%	51%
Actualización, Perfeccionamiento y --		
Compensación	4.3%	10.6%
Actualización, Compensación y otro	2.1%	---
Perfeccionamiento y Otro	---	4.2%
Actualización y Otro	2.1%	2.1%
Otro (no especifica)	4.3%	---

De ellas se observa la tendencia a orientar los programas de capacitación (tanto en la actualidad como a futuro) hacia la actualización y el perfeccionamiento. En el primer caso se pretende que el personal profesional psicólogo se actualice en función de los

avances disciplinarios y profesionales de la Psicología. El segundo, se refiere a la necesidad de promover altos niveles de especialización vinculados al campo de trabajo específico. Cabe destacar, por otra parte, que los programas de capacitación no tienen como propósito el compensar una deficiente formación profesional.

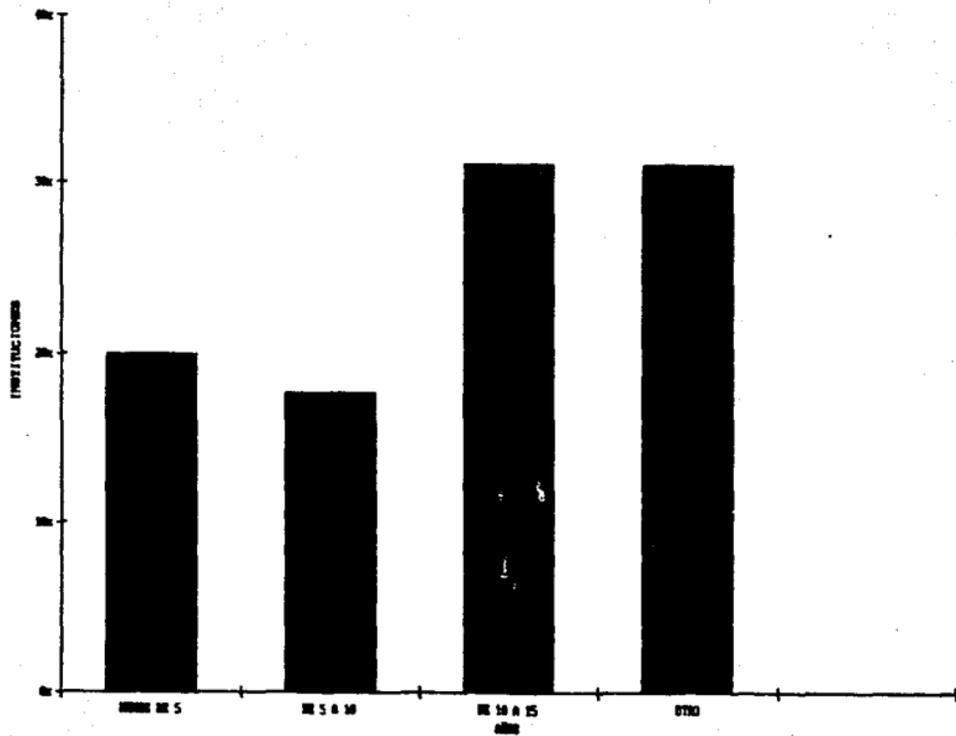
Por su parte, las estrategias planteadas para cubrir las necesidades de capacitación profesional de la psicología, EL 77.7% combina más de una estrategias. De manera individual se pueden agrupar en las siguientes modalidades:

C U A D R O 5

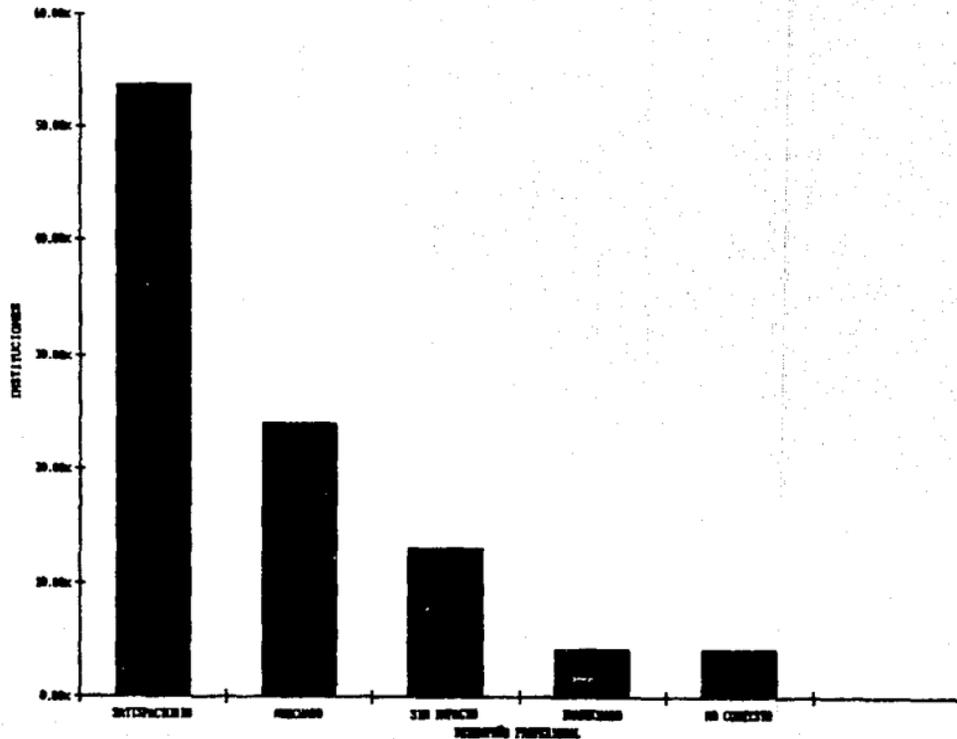
- Diplomados 30 instituciones (66.6%)
- Experiencia en el puesto 30 instituciones (66.6%)
- Cursos Cortos 27 instituciones (60%)
- Posgrados 20 instituciones (44.4%)
- Otras 5 instituciones (11.1%)
- No contestaron 5 instituciones (10%)

En relación al perfil de los departamentos , áreas o secciones de Psicología se encontró que el 20% de las instituciones tienen menos de cinco años de haber empezado a contratar psicólogos. El 80% restante lo ha realizado por más de cinco años (Gráfica 11). A lo largo de este tiempo el desempeño profesional del psicólogo ha sido para el 53.7% de las instituciones satisfactorio; para el 23.9% adecuado; por su lado, el 13% opina que no ha impactado a la institución; el 4.3% que ha resultado inadecuado y el 4.3% no contestó la pregunta (Gráfica 12).

GRÁFICO 11
TIEMPO DE CHECKING PSICOLÓGICO



GRUPA 12
INSTRUKCIJE PROFESIONALNE

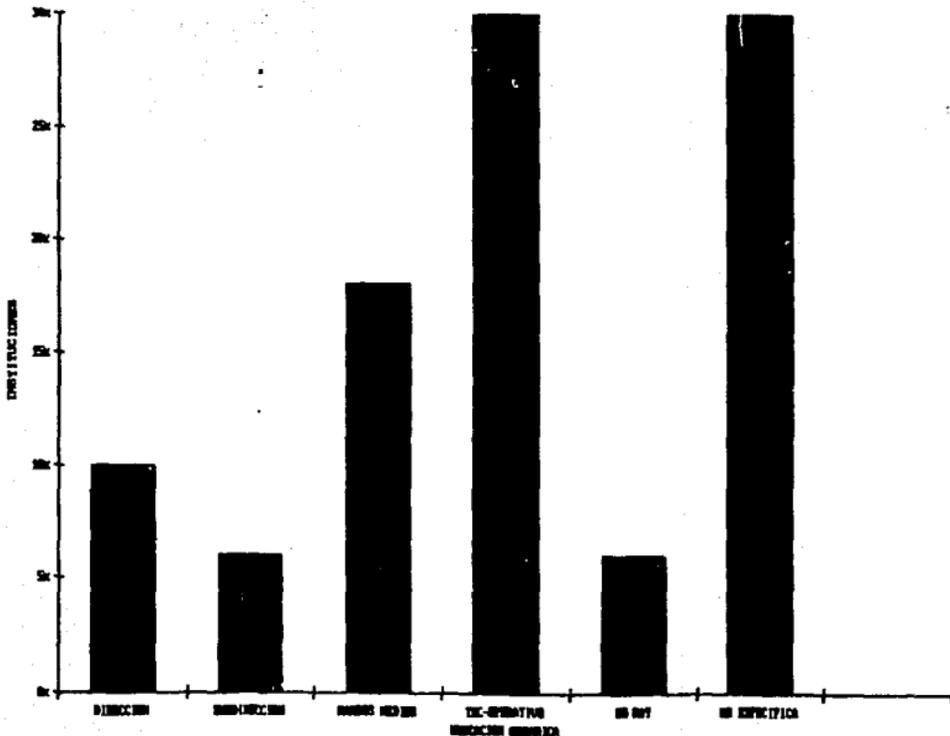


En relación a la ubicación de las áreas, secciones o departamentos de Psicología dentro de las instituciones se encontro que en el 10% se encuentran a nivel de dirección; en el 6% en la subdirección; el 12% lo ubica en Jefaturas de Departamento; el 30% en el área técnico administrativa; en el 4% a nivel de coordinación de programas; el 28% no lo especifica y en el 6% se señaló que no hay áreas de Psicología. (Gráfica 13; Tabla 15 Anexo 1)

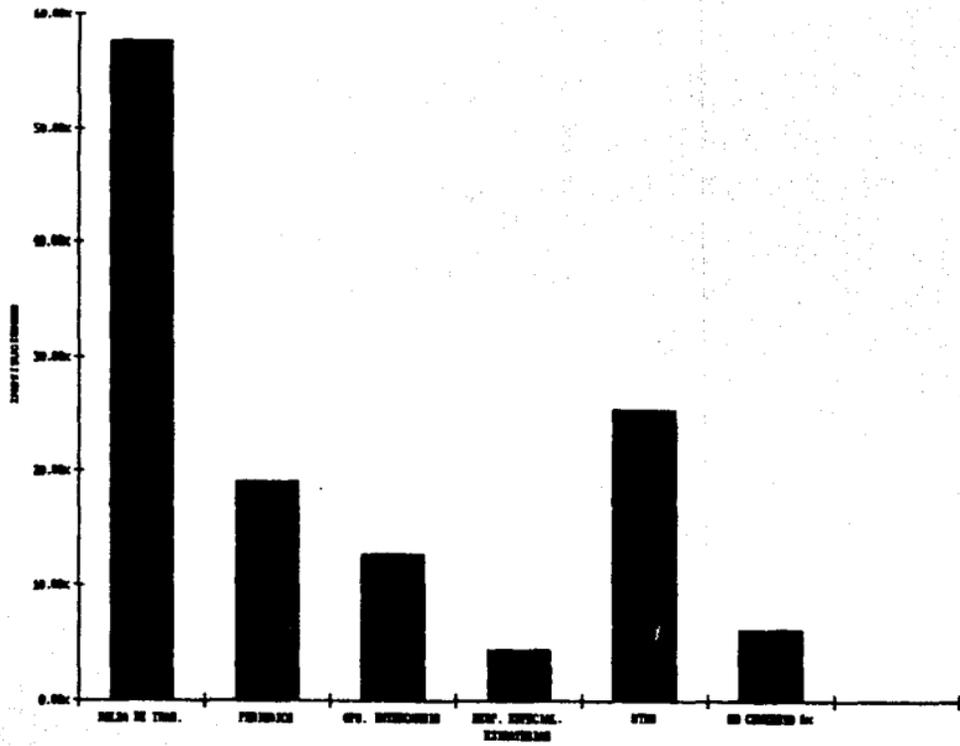
En lo que se refiere al nivel de relación horizontal de las áreas, departamentos o secciones de Psicología dentro de la institución se observó que sólo en el 4% de los casos se encuentran al mismo nivel que la dirección; en el 28% con trabajo social; en el 24% con áreas médicas; en el 14% con el área de pedagogía; y, en 14% con las áreas de recursos humanos. (Ver Tabla 16 Anexo 1). A nivel vertical, las áreas, secciones o departamentos de Psicología se relacionan en un 26% de las instituciones con las Jefaturas de Departamento; en un 20% con la Dirección o Gerencia; en el 12% con la Dirección y la subdirección; sólo en el 6% con todas las instancias; y en un 18% de las instituciones no lo especificaron (Tabla 17, Anexo 1).

Respecto a los mecanismos de contratación se observa que son diversas las estrategias empleadas, incluso en el 31.9% de las instituciones se combinan varios criterios para poder ingresar al puesto. El cuadro 6 y la Gráfica 14 detallan los criterios de contratación empleados por las instituciones.

GRUFCA 13
AREA DE PLACERONA



GRUPO 4
 ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION



C U A D R O 6

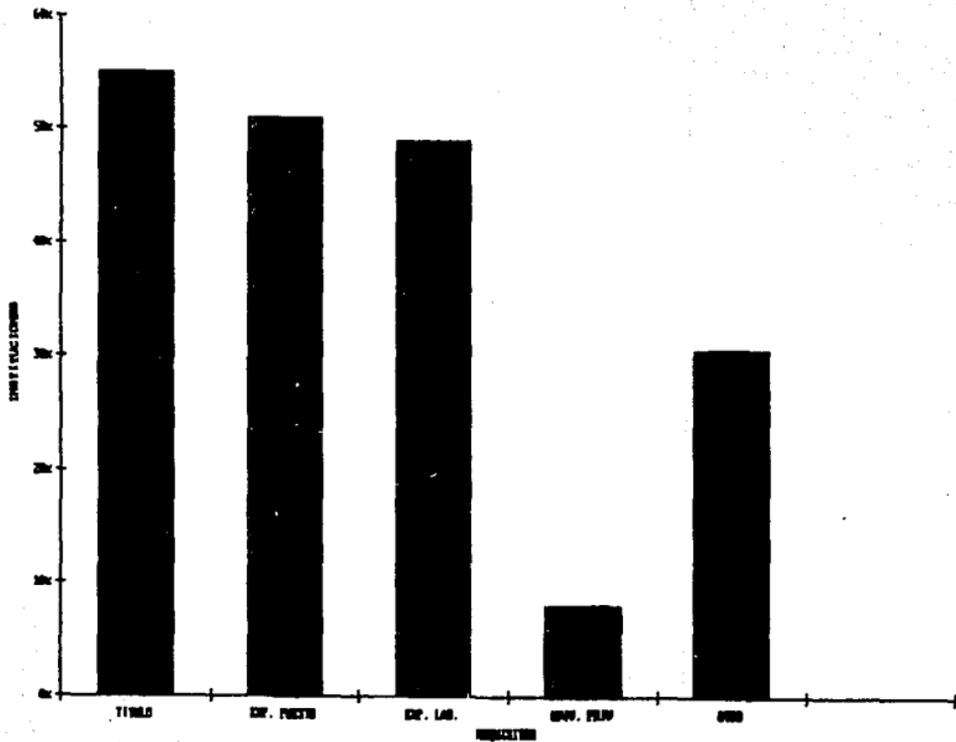
CRITERIO	INSTITUCIONES
Bolsas de Trabajo	57.4%
Periodicos	19.1%
Grupos de Intercambio	12.7%
Despachos especializados	4.2%
Otros (no especificaron)	25.5%
No contestaron	6%

Para las instituciones los requisitos de ingreso al empleo, deben ser los siguientes (Gráfica 15):

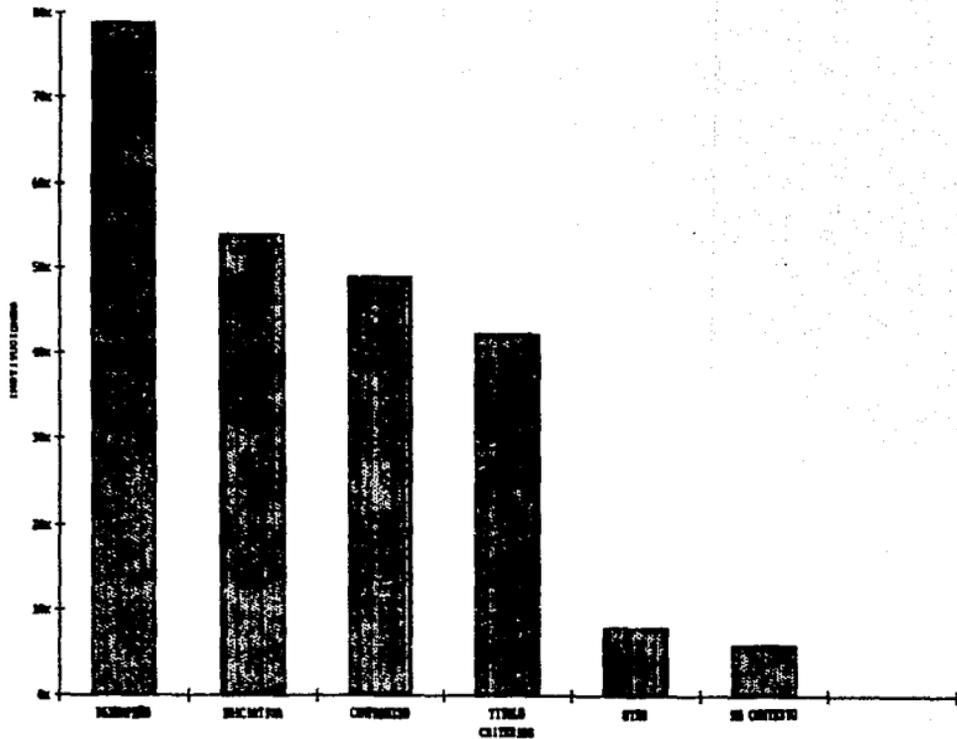
- a) Estar titulado (55% de las instituciones).
- b) Experiencia laboral (49% de las instituciones)
- c) Experiencia en el puesto (51%)
- d) Egresar de una universidad privada (8%)
- d) Otros (no especificaron) 30.6%
- e) Combinan dos o más requisitos (48%).
- f) No señalaron requisitos de ingreso (2%).

Los datos arriba mencionados deben compararse con los criterios que se emplean para que el psicólogo sea promovido, pues a diferencia del caso anterior, en este aspecto tiene más peso el comportamiento global hacia el trabajo. La Gráfica 16 muestra al respecto que el desempeño profesional representa para el 78.7% de las instituciones un criterio central de promoción laboral; asimismo, para el 54% de las instituciones, la iniciativa del psicólogo determina su movilidad dentro de ella; por su parte, el compromiso hacia el trabajo es considerado por el 48.9% de las instituciones como criterio

GRUPO 15
REGISTRO DE PAGOS



GRÁFICA 14
CATEGORÍAS DE FORMACIÓN



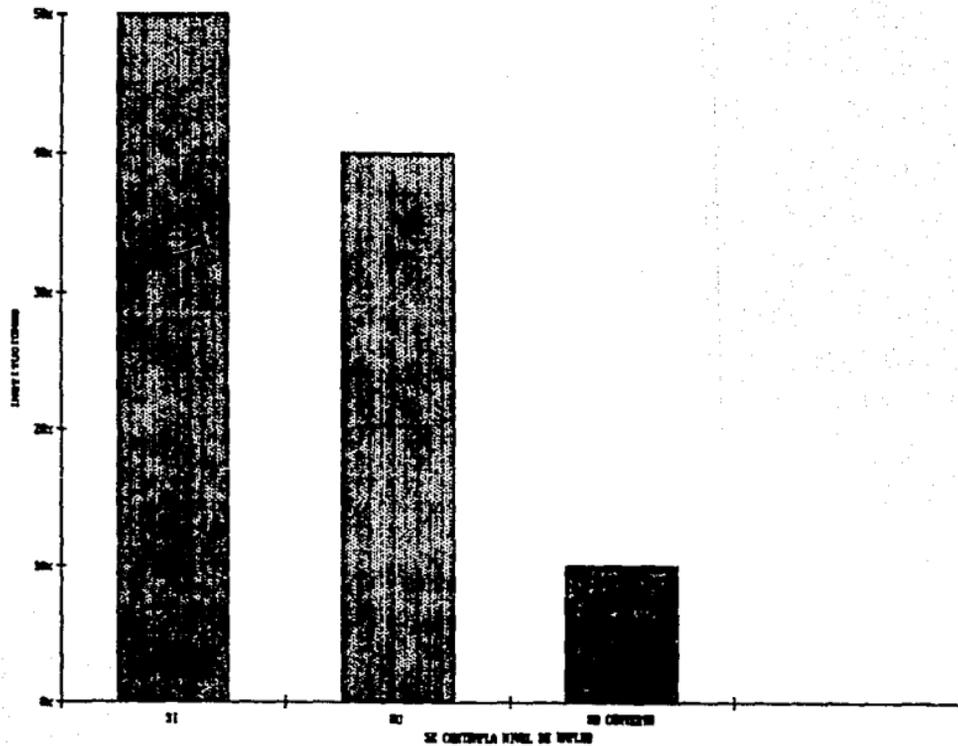
promocional; y, finalmente, el 42.5% de las instituciones consideran la obtención del título profesional criterio de promoción laboral. La combinación de estos criterios constituyen para el 63.8% los criterios que deben regular la movilidad en la jerarquía institucional.

A pesar de lo anterior, no se pudieron detectar los criterios que emplean las instituciones para abrir plazas de psicólogo en el mercado de trabajo; criterios que de alguna manera definen una gran heterogeneidad en el número de plazas que los psicólogos ocupan en cada institución o empresa. De esta forma, se observa que instituciones como los Centros de Integración Juvenil cuentan con un promedio de 250 plazas, mientras que hay instituciones que sólo cuentan con una plaza de Psicología (ver Tabla 18 Anexo 1).

Dicha situación determina que en 36 instituciones que proporcionaron la información relativa al número de plazas de psicólogo, se hayan encontrado 791 plazas y que eliminando los dos Centros de Integración Juvenil el total sea de 241. Por otro lado, debe destacarse que sólo una institución indicó contar con una planeación anual que prevea el número de plazas que se mantendrán, cancelarán o abrirán.

En relación a las tendencias de crecimiento institucional cabe señalar que sólo en el 50% de las instituciones se realiza análisis de previsión de empleos; el 40% no lo hace y el 10% no contestó (Gráfica 17). Las Tablas 19 y 20 (Anexo 1), muestran los motivos que

GRÁFICO 17
PREVISIÓN DEL NIVEL DE EMPLEO

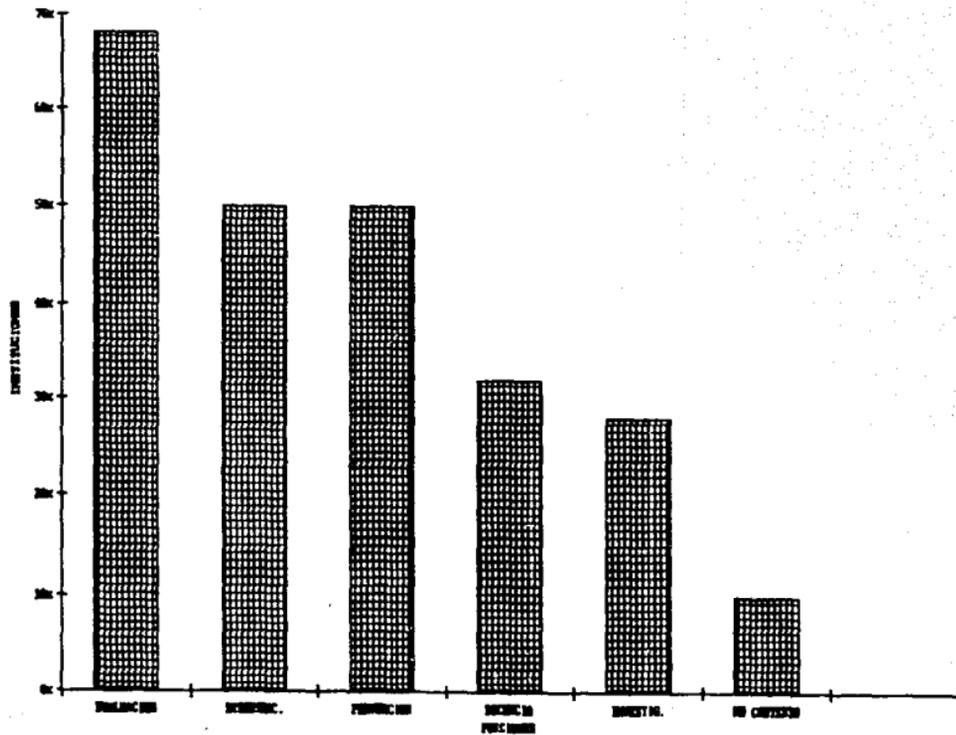


las instituciones plantean para llevar a cabo ó no la previsión de empleos; respecto a este último aspecto, destaca la presencia de una fuerte tendencia al recorte de plazas por reducción presupuestal.

Esta situación afecta incluso a las áreas de la Psicología, las cuales sólo se preveen crecer en el 32% de las instituciones ya que el 58% planteó que no se tiene contemplado el ampliarlas (el 10% restante no contestó). La Tabla 21, (Anexo 1), presenta los motivos que determinan la ampliación de las áreas de Psicología, entre ellas destaca el incremento de la demanda del servicio. La Tabla 22, por su parte, describe las razones que exponen el 58% de las instituciones para no promover el crecimiento de las áreas de Psicología, entre ellas se encuentran la falta de presupuesto (10.3%) y el que las instituciones no lo consideran necesario (20.7%).

En cuanto a las funciones que desempeña el psicólogo es importante apuntar que en el 68% de los casos tienen que ver con actividades de evaluación; en el 50% con actividades de intervención; en el 50% con aspectos ligados a la prevención; en el 28% se desarrollan actividades de investigación y en el 32% restante funciones que tienen que ver con la docencia; el 10% de las instituciones no contestó (Gráfica 18). El desempeño de tales funciones es calificado por el 52% de las instituciones como satisfactorio; en el 24% como adecuado; en el 13% no ha impactado y en el 4.3% ha sido valorado como inadecuado.

CHART 10
FACULTY PROFESSIONALS



A pesar de ello, el 42% de las instituciones tiene previsto hacer ajustes en las funciones que integran las áreas de Psicología; en el 36% de las instituciones no se prevén cambios y el 22% no especificó información relacionada con este aspecto. Las instituciones que tienen previsto los ajustes plantean que ello se debe a la necesidad de actualizar la práctica profesional del psicólogo y reorientar su labor (33.3%), entre otros aspectos (Tabla 23 Anexo 1). Las instituciones que no plantean ajustes no especificaron de manera general sus motivos (83.3%); aunque cabe destacar que en el 16.6% de estas instituciones se señala que no es necesaria un área de Psicología.

Tales cambios se tienen previstos en los siguientes plazos de tiempo: un año 16% de las instituciones; 2 a 4 años, 14% de las instituciones; 4 a 6 años 8% de las instituciones. El 62% restante no definió el periodo de tiempo en el que se planea realizar los ajustes. Es importante señalar, que los ajustes previstos se tienen planteados en función de la gran necesidad de actualización que requiere el psicólogo para poder desempeñarse adecuadamente en el marco de las nuevas e imprevistas necesidades sociales y de la producción.

En el cuadro 7, se presenta la información relativa a los puestos que ocupan los psicólogos en las empresas e instituciones en el momento actual y las tendencias que se prevén en un plazo de 3 a 5 años:

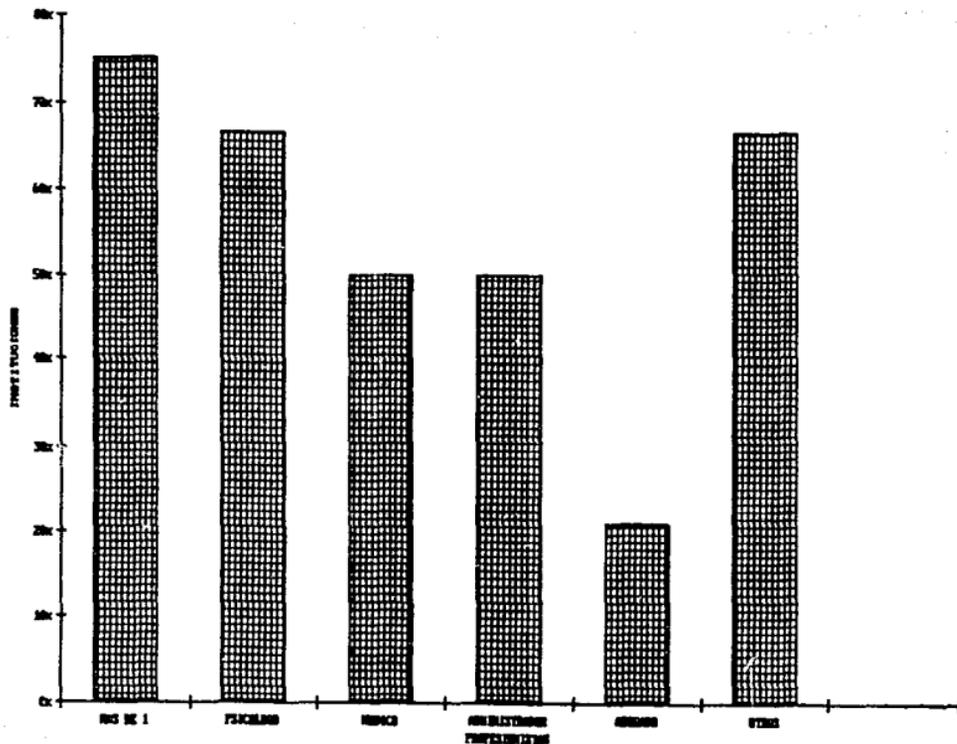
C U A D R O 7

PUESTO	ACTUAL	TENDENCIA DE 3 A 5 AÑOS
Director o Gerente	10%	22%
Mandos medios	38%	44%
Técnico especializado	26%	8%
Psicólogo	24%	6%
Investigador	4%	---

En este se puede observar una importante tendencia para ubicar al psicólogo en niveles de dirección y de ampliar su participación en el nivel de mandos medios, lo que ya representa una importante oportunidad de asumir gradualmente funciones de dirección, planeación y control de procesos.

En relación al desarrollo de trabajo en equipo con otros profesionistas, se encontró que en la actualidad el 50% de los psicólogos colaboran con médicos, de igual forma que con administradores; sólo en el 20% de los casos participan con abogados y en el 66.6% con otros psicólogos. Es importante destacar que en el 75% de las instituciones o empresas estudiadas el psicólogo colabora con diversos profesionistas (Gráfica 19), aunque ello no se traduce directamente en modelos o esquemas de trabajo multidisciplinario. A futuro, se plantea sin embargo, que en el 45.8% de las instituciones el psicólogo deberá colaborar con administradores; en el 62.5% con pedagogos, en el 50% con médicos; y, en el 56.2% con terapeutas especializados en diversos campos. De acuerdo al 70.8% de los

GRAPH 15
PERCENTAGE OF GROSS DOMESTIC PRODUCT



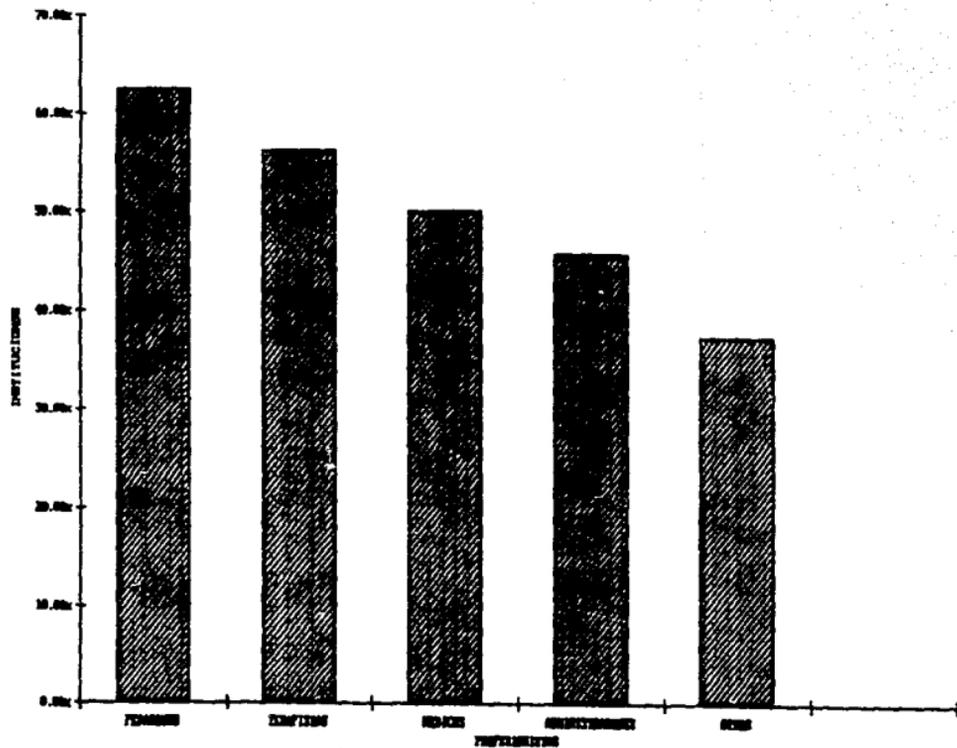
responsables de las instituciones entrevistadas el psicólogo debe tener una participación más amplia con paraprofesionales y con otras profesiones (Gráfica 20).

Los jefes inmediatos de los psicólogos tienen en su mayoría una profesión diferente (57.4%): médicos (17%), administradores (17%), abogados (6.3%), otras (36.1%). Sin embargo, en el 42.5% de las instituciones el jefe inmediato es psicólogo.

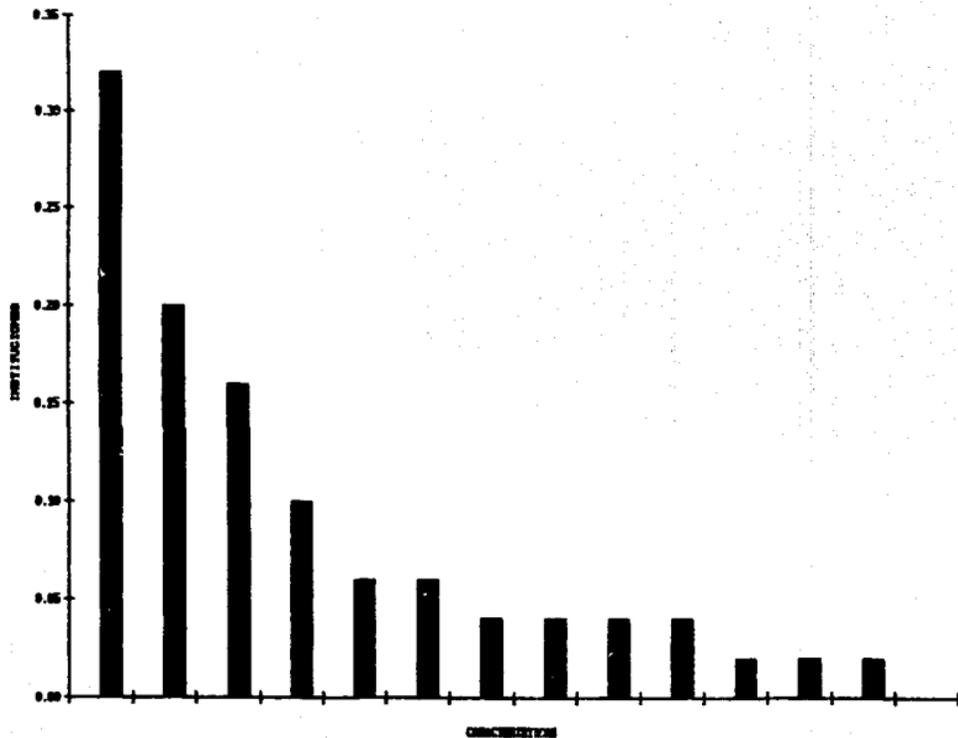
Es importante hacer notar, que el nivel de estudios solicitado en las instituciones para ocupar puestos de dirección se ha elevado y ello explica que en el 72.7% de las instituciones el nivel de estudios de los jefes inmediatos es de licenciatura; en el 18.1% es de maestría; en el 6.8% de doctorado y en el 2.2% otro (no especificado). El 12% de las instituciones no respondió esta pregunta.

Por otro lado, deben mencionarse las características educativas que debe tener el psicólogo para desempeñar adecuadamente su trabajo y que se concentran en el cuadro 8 (Gráfica 21).

GRÁFICO 20
PREVALENCIAS DE QUE SIDA



GRAPH 21
CONCENTRATION INDICES



C U A D R O 8

CARACTERÍSTICAS EDUCATIVAS	PORCENTAJE DE INSTITUCIONES
Estar especializado en un área	32%
Contar con una sólida formación profesional	10%
Contar con experiencia profesional	16%
Tener formación clínica	20%
Ser psicólogo educativo	6%
Estar actualizado	6%
Tener buen promedio	4%
Manejar técnicas psicológicas	4%
Dominio de otras disciplinas (filosofía, sociología, administración, historia)	4%
Estar titulado	4%
Ser psicólogo social	2%
Ser psicólogo general	2%
Ser psicólogo industrial	2%

Por su parte, los rasgos de personalidad con que debe contar un psicólogo (Gráfica 22), se pueden agrupar en trece rubros, concentrados en el cuadro 9:

C U A D R O 9

RASGOS DE PERSONALIDAD	% DE INSTITUCIONES
Iniciativa	26%
Objetividad en el abordaje y solución de problemas	22%
Disposición para el trabajo	20%
Estar emocionalmente equilibrado	18%
Creatividad	16%
Ser extrovertido	12%
Ser perseverante	12%
Saber tomar decisiones	10%
Tolerancia	10%
Ser inteligente	8%
Responsabilidad	8%
Amplio manejo del lenguaje oral y escrito	8%
Dinamismo	8%
Ser crítico	2%

Por último, en relación a la importancia que la Psicología podría alcanzar en los próximos años, el 92% de las instituciones plantea que esta profesión alcanzará una importancia estratégica dentro de la sociedad, debido a que puede proporcionar elementos de comprensión de los cambios sociales, a que posee conocimientos que pueden promover el desarrollo humano y a que tiene amplios espacios laborales (Tabla 24 Anexo 1).

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

La elaboración de un conjunto de consideraciones finales acerca del trabajo permite insertar la reflexión de diversos elementos relacionados con la temática y que constituyen en si mismos líneas de investigación independientes.

El primero de ellos, se refiere a la ausencia de procesos de planeación educativa en la carrera cuya manifestación puede observarse a partir de los siguientes indicadores: en los últimos años los centros de enseñanza de la Psicología en México han aumentado de 5 escuelas en 1965 a 23 en 1975 y a 90 en 1992. Consecuentemente, se observa un desmesurado y poco planificado crecimiento en el número de estudiantes, que no ha permitido proporcionar altos niveles en la calidad de la educación. En términos concretos, es preciso señalar que en el plazo de una década el número de estudiantes creció de 18 000 (1980) a 25 500 (1991) sin

ninguna previsión acerca del impacto negativo tanto en la formación profesional como en el mercado de trabajo.

Lo anterior, aunado a la ausencia y aislamiento de datos actualizados que retroalimenten a las organizaciones gremiales y a las instituciones de formación profesional y de posgrado ha limitado el diseño de estrategias que impacten de manera más propositiva a la sociedad. Por ello, se considera pertinente dirigir la planeación de la profesión con una visión amplia que no sólo describa los problemas internos del curriculum sino que analice la relación de éste con aspectos externos; uno de ellos el mercado de trabajo y su demanda.

En segundo lugar, se encuentran los aspectos vinculados con la enseñanza de la Psicología, cuyo impacto a mediano plazo se observa en el terreno de la calidad de la actividad profesional.

Ribes (1984), plantea al respecto que se ha enseñado la Psicología bajo un esquema que busca reproducir o generar, por un lado, una actitud ecléctica frente a la disciplina, y por otro, un egresado con un perfil social y profesional amorfo. Además, de la falta de definición precisa del qué se enseña y para qué se enseña, se debe agregar que el crecimiento masivo tanto en el número de estudiantes como en el incremento poco planificado de centros de enseñanza superior, obligó institucionalmente, a un aumento correspondiente en la planta docente requerida, que sin ajustarse a ningún criterio de planeación ni programación sistemática de formación de profesores, se estableció bajo las más puras reglas de la oferta y la demanda.

Por estas razones, el número de profesores con posgrado y con una formación mínima para la investigación es mayor en términos absolutos, en comparación con el de la década de los sesentas, pero su significación relativa es diluida por la necesaria dispersión de actividades, centros de enseñanza y número de estudiantes que deben atenderse, al margen de la neutralización institucional que opera como consecuencia del crecimiento de la planta docente (Ribes, 1984).

Por otro lado, debido a la existencia de marcadas diferencias de calidad entre las diversas instituciones de educación superior del país en lo que a la Psicología se refiere, debe partirse del reconocimiento objetivo de que los niveles de enseñanza en nuestra disciplina son relativamente pobres y de que cualquier esfuerzo por elevarlos y sistematizar la formación y aprovechamiento de los recursos disponibles, requiere de un esfuerzo concentrado a niveles nacionales y regionales por parte de las instituciones involucradas. Para emprender un esfuerzo de tal naturaleza Ribes (1982), señala cuatro requisitos que se tienen que cumplir:

1.- No obstante, que la problemática de cada institución sea específica, se pueden observar características generales comunes en rubros tales como: la falta de una caracterización profesional, la necesidad de formar currícula con una identidad disciplinaria definida, la carencia de recursos docentes y de investigación suficientes, la planeación de situaciones para el entrenamiento en servicios y la articulación de dichos servicios con las instituciones y con la comunidad, entre otros aspectos. Por ello, y al margen de

los rasgos particulares de cada institución, deben articularse un importante conjunto de esfuerzos tendientes a resolverlos en forma concentrada y sistemática para el mayor número posible de escuelas.

2.- Aún cuando un plan para elevar y ampliar la calidad de la Psicología no puede supeditarse a las acciones indicativas del Estado u organismos paralelos, tampoco es posible plantear su formulación y desarrollo al margen de ellos. Se necesita armonizar las atribuciones jurídicas, delegadas en los diversos tipos de instituciones de enseñanza superior con las necesidades, criterios y objetivos emanados de la comunidad universitaria de Psicología.

3.- Las decisiones a nivel institucional deben reflejar mecanismos de consulta, información y toma de decisiones a nivel orgánico y colectivo, a fin de evitar que un esfuerzo de este tipo se convierta en un simple expediente burocrático, o que refleje exclusivamente el comportamiento de la cúpula institucional y sin ninguna repercusión en el quehacer de profesores y estudiantes.

4.- En la medida en que las instituciones de enseñanza superior confronten el problema de la formulación de una caracterización profesional del psicólogo como paso primero de toda iniciativa educativa, esta tarea será abordada en forma conjunta con los sectores de psicólogos agrupados gremialmente, siempre y cuando, estas agrupaciones puedan a su vez, crear una atmósfera genuina de análisis crítico de las condiciones que deben conformar la práctica profesional del psicólogo en México.

Los intentos que se han realizado de este tipo han fracasado, por carecer de fundamentos sólidos en el interior de las instituciones involucradas al no expresarse su funcionamiento a través de la participación de los diversos sectores comprendidos en forma sistemática. Debido a esto, no sólo es conveniente delinear las características de un plan que a nivel nacional procure hacer contacto con la problemática esencial de la enseñanza, la investigación y el ejercicio profesional de la Psicología, sino que es necesario que dicho plan se acompañe de medidas que aseguren la legitimidad colectiva de las decisiones y acciones realizadas.

Relacionado con el punto anterior, se encuentra la problemática vinculada al desarrollo de la investigación científica, la cual en México se liga fundamentalmente a programas de maestría y doctorado; lo que limita la posibilidad de desarrollar en los alumnos de licenciatura nuevas inquietudes y sobre todo, una actitud positiva a la investigación; es decir, asumir la investigación como un proceso de formación inherente al psicólogo. En este sentido, se propone el diseño de proyectos que garanticen la realización de procesos de investigación continuos y articulados que puedan incidir en la promoción de una sólida formación profesional y en la consolidación de la tradición científico-disciplinaria de la Psicología.

Aquí es donde la investigación debe dirigirse tanto al desarrollo de conocimientos básicos como a la solución de problemas aplicados. De este modo, la investigación se constituye como una estrategia de enseñanza de la psicología, en la que se incorpora al alumno en

proyectos en marcha que le brinden oportunidad de aprender a investigar.

El estudio realizado espera dejar huella de sus resultados y dar cabida a la continuación de estudios que lleven a conocer más la realidad de la profesión en el país; todos ellos permitirán de manera conjunta, tomar decisiones a diferentes niveles y retroalimentar las propuestas curriculares de la licenciatura para enriquecer la formación profesional con miras a atender a los beneficiarios directos del servicio psicológico en el siglo que esta por nacer.

Además de lo anterior, se encuentran los aspectos relacionados con la actualización de la profesión; así como los retos que enfrentará en el marco político, económico y social en los próximos años.

Reidl (1989), señala al respecto que tales retos en los próximos años son de cuatro tipos: la contaminación, la pobreza, el hambre y la violencia; su complejidad exige, por ende, la intervención y modificación de la Psicología en dimensiones como los valores, la posición política y los nuevos roles de individuos, organizaciones e instituciones.

Por otro lado, las diversas áreas o sectores de la sociedad requerirán de la participación del psicólogo, tanto en la investigación como en el ejercicio profesional. Por mencionar algunos: en el sector salud el psicólogo tiene mucho que hacer no sólo en aspectos "mentales", sino que tanto el nivel preventivo como

el curativo tienen un vasto componente conductual, en los planos individual y sociocultural; en la intervención de programas de alcoholismo, drogadicción, rehabilitación, higiene mental, desajustes de personalidad, etc., el psicólogo juega un papel destacado. Además, su actividad debe ir más allá de la consulta individual, para integrarse a equipos de salud comunitaria y a instituciones de seguridad social.

En el sector educativo, a la Psicología le corresponde un papel relevante: la investigación evaluativa, el diseño de escenarios educativos, diseño curricular, evaluación del aprendizaje, comunicación educativa, son algunas variables para desarrollar dado que la educación no sólo es un factor fundamental de promoción social y económica, sino que está muy vinculada a los procesos de potenciación humana.

En lo que corresponde al sector productivo, en México urge un crecimiento de la planta actual productiva y la creación de nuevas empresas productoras de servicios, para lo que se requiere de recursos altamente calificados, de calidad y efectividad. Todos estos son retos importantes e imprescindibles para lograr competitividad entre los consumidores, tanto en el mercado nacional como en el extranjero, sobre todo, por la reciente apertura hacia el exterior.

En este contexto, se prevee que el psicólogo del trabajo y organizacional tendrá amplias oportunidades para participar en el sector productivo en aspectos tales como: selección y ubicación de

personal, entrenamiento y capacitación, y diseño técnico de ambientes laborales que sean higiénicos, seguros, satisfactorios y estimulantes para los trabajadores. Igualmente deberá participar en la planeación de nuevas formas de estructuras organizativas y de políticas y estratégicas de gestión empresarial, para facilitar el desarrollo humano en el trabajo.

Por último, en el sector social-comunitario, el psicólogo social puede tener un papel relevante en el estudio y solución de múltiples problemas que la dinámica de los movimientos de población generará, sobre todo, por la presencia de serios problemas de cambio y adaptación social y psicológica, tanto individual como familiar.

Además, considerando los fenómenos de la economía social en las grandes ciudades, el psicólogo tiene el reto de participar en el estudio, transformación y renovación de las formas de organización social, así como en programas de orientación individual, familiar y comunitaria. Otro aspecto, importante para este profesional es de los medios masivos de comunicación, vistos desde la perspectiva psicosocial y educativa, particularmente por ser instrumentos potentes de influencia social.

Cabe aclarar, que no se pretende hacer de la Psicología una "super profesión", pues debe reconocerse que aunque no existen problemas sociales en la forma de problemas psicológicos se presentan dimensiones psicológicas en casi todos los problemas de orden social.

En esa medida el conocimiento psicológico es pertinente para que las profesiones con un encargo social frente a ese grupo de problemas, puedan proponer soluciones.

He aquí la necesidad de instrumentar prácticas interdisciplinarias del conocimiento no como mero concurso simultáneo de diversas especialidades, sino como un proceso recíproco de transformación de conocimientos en varios niveles y con distintos profesionales de la investigación y la aplicación técnica directa.

Es necesario dar a conocer a los aspirantes que ingresan a la licenciatura una imagen verdadera, informada y completa de lo que es y lo que hace un psicólogo a nivel profesional. Se debe tener un perfil completo del psicólogo qué, cómo, dónde y con quiénes lleva a cabo su ejercicio profesional, así como las habilidades y características que deberá tener la persona que elija la carrera. Para las personas que ya ingresaron se requiere que desde su formación tengan la posibilidad de acceso a un medio profesional donde sea realidad la implementación concreta y cotidiana de los procesos psicológicos fundamentales; es decir, donde se refuercen contingentemente los comportamientos de observar, percibir, sistematizar, analizar, interpretar y teorizar los comportamientos reales y cotidianos del entorno.

Como se puede ver es necesario ampliar la perspectiva, preparando al psicólogo con una visión más amplia y clara sobre el quehacer del mismo. Será importante que tanto en su trabajo cotidiano, como en

las universidades y en las diferentes ocupaciones científicas, dirija parte de su atención a la elaboración de programas y planes que le permitan mayor incidencia en la conducción de su campo de acción, además de hacer sentir a la sociedad en su conjunto que en la salud, la educación, el desarrollo social, la ecología y la investigación, el psicólogo tiene mucho que decir y hacer. Pero no hay que perder de vista que lo más importante para que todo ello resulte posible, es una adecuada preparación académica. Sin psicólogos aptos para la solución de los problemas de nuestra sociedad todo será en vano.

Consecuentemente, la aproximación de la Psicología a estas circunstancias deberá ser social-colectiva, dado el carácter de los problemas. En primer lugar, porque afectan a una gran cantidad de personas y, en segundo lugar, porque existe consenso respecto a que tales condiciones pueden ser eliminadas, o por lo menos, modificadas mediante acciones colectivas o sociales apropiadas.

De este modo, es necesario establecer un Programa Nacional que oriente el destino de la Psicología en los próximos años, fundamentalmente en los aspectos de racionalización del crecimiento desmesurado y caótico de la matrícula escolar, en la creación y ajuste de los programas, objetivos, enseñanza y ejercicio profesional del psicólogo en México.

Además, debe señalarse que los resultados de estudios como el que se presenta serán valiosos en la medida que sean recuperados al interior de la propuesta curricular, pues de nada sirve definir

perfiles profesionales si no son incorporados en una dinámica que estimule la conformación de proyectos académicos y socioprofesionales alternativos. No se trata de realizar estudios de mercado para adecuar mecánicamente la enseñanza al empleo, sino para prever las tendencias y posibilidades de abrir nuevos espacios y escenarios de trabajo y formación profesional en el marco de los vertiginosos cambios de nuestro siglo.

Por lo anterior al modificar el plan de estudios vigente, es importante tener en cuenta cuatro aspectos fundamentales: la demanda de los empleadores de psicólogos, el estado del arte en cada una de las áreas de Psicología, las características y necesidades que el país tendrá en los próximos años, y el establecimiento de una relación estrecha entre la teoría y la práctica psicológica.

Abundando en este último aspecto Pacheco (1981), señala el énfasis que el nuevo plan de estudios deberá poner en lo que se refiere a las estrategias de enseñanza-aprendizaje, en el aprender haciendo, (prácticas profesionales); en dar una visión integrada de los aspectos teóricos (conocimientos básicos y aplicados) y metodológicos (investigación, práctica y aplicación) en una perspectiva multidisciplinaria y en la formación de un cuerpo de conocimientos propios, derivado de estudios e investigación básica y aplicada. Investigación de, y en México, llevada a cabo por mexicanos, para resolver y explicar sus problemas y fenómenos psicológicos.

Así también se exige que el contenido del nuevo plan de estudios contenga como núcleo, una preparación metodológica seria y profunda, en todos sus tipos y aproximaciones. Alrededor de este núcleo deberá estructurarse el conocimiento teórico actualizado aunado a la investigación, práctica y aplicación del mismo en la realidad nacional.

Los contenidos deben provenir principalmente de la investigación realizada en la institución y la surgida del ejercicio profesional de los egresados; y del estado del arte del conocimiento en el resto del mundo, para lo cual se requiere de una infraestructura informativa (bibliotecas, centros de documentación, sistemas de consulta a bancos de datos, revistas especializadas) sólida, completa y actualizada.

Finalmente, sólo resta mencionar que ante la crítica situación que vive la psicología en México, es indispensable asumir las responsabilidades del caso, no como personas aisladas, sino como miembros de una colectividad que debe trascender los intereses individuales mediante acciones institucionales y gremiales, o se corre el riesgo de que al paso del tiempo la dimensión de los problemas haya rebasado toda posibilidad de solución aún en forma parcial.

BIBLIOGRAFIA

- Acle, T. (1989). Perfil Profesional del Psicólogo y Situación actual de la Enseñanza de la Psicología en México. En: El Psicólogo. Urbina, S. (compil.). 1a Ed. UNAM. México. pp. 121-130.
- Alcaraz, R. (1989). Resultados de los Talleres de Cocoyoc y de San Miguel Regla. En: El Psicólogo. Urbina, S. (compil.). UNAM. México. pp.109-120.
- Almeida, A., Guarneros, S., Limón, D. y Román, M. (1989). Presente y futuro del trabajo profesional del psicólogo en México. Urbina S. (1989). En: El Psicólogo. Ed. UNAM. México. pp. 789-791.
- Ander-Egg, (1976). Introducción a las técnicas de investigación social. Ed. Humanitas. Buenos Aires.
- Aromando, J. (1980). La problemática de la Educación Universitaria en America Latina. VII Asamblea General de la Unión de Universidades de America Latina. 11 al 14 de Nov. de 1979. UNAM. México. pp. 149-161.
- Becker, G. (1967). Human capital and the personal distribution of income. The U. of Michigan Press. (1964). Human Capital. National Bureau of Economic Research. New York.
- Blaug. (1973). La educación y el problema del empleo en los países en desarrollo. OIT. Ginebra.
- Bowles, G. y Gintis. (1978). The problem with human capital theory: A marxian critique. American Economic Review. Vol. 65(2). pp. 35-47.
- Bowman, M. (1966). The human investment revolution in economic thought. Sociology of Education. Vol. 39. pp. 111-138.
- Carnoy, M. (1981). Economía y Educación. Revista de la Educación. México. pp. 36-70.
- Carnoy, M. & Carpenter, M. (1981). Segmentation models of labour markets. Levin, H. & Carnoy, M. (eds.). Int: Education, work and employment II. Mckay. New York.
- Carrión, C. (1984). Génesis y desarrollo del concepto de Evaluación Institucional. Perfiles Educativos. No. 6. UNAM-CISE. pp. 43-48.
- Carrión, C. y Fernández. (1989). Experiencias en la Autoevaluación Institucional en México. Revista de la Educación Superior. Vol. XVIII No. 1(69).
- Castaño, A. (1989). Prospectiva del ejercicio profesional de la psicología en México. Urbina, S. (compil.). En: El Psicólogo. UNAM. México. pp. 779-786.
- Collins, R. (1971). Functional and conflict theories of educational stratification. American Sociological Review. Vol. 36. pp.

1001-1019.

- CNEIP. (1978). Definición del Perfil Profesional del Psicólogo Mexicano. Enseñanza e Investigación en Psicología. Vol. 4 (1) pp. 6-9.
- CNEIP. (1989). Recomendaciones del Consejo para la Enseñanza e Investigación en Psicología sobre la integración y desarrollo curricular. Urbina, S. (compil.). En: El Psicólogo. Ed. UNAM. México. pp.101-102.
- CNEIP. (1989). Recomendaciones generales para la planeación de la enseñanza de la psicología en México. Urbina, S. (compil.). En: El Psicólogo. Ed. UNAM. México. pp. 103-107.
- Chamizo, G. y Jiménez, S. (1982). El Análisis Institucional. Perfiles Educativos. No. 16. Abril-Junio. Ed. UNAM-CISE. pp. 3-12.
- Díaz, B. (1984). Ensayos sobre la problemática curricular. Ed. Trillas. México.
- Díaz, B. (1990). La profesión ¿un referente en la construcción curricular?. Cuadernos del CESU. En: Cinco aproximaciones al estudio de las profesiones. Ed. UNAM. México. pp. 55-87.
- Finkel, S. (1977). El "capital humano" concepto ideológico en la educación burguesa. Ed. Nueva Imagen. México.
- Girón, B., Urbina, S. y Jurado. (1989). El ejercicio profesional de la Psicología. Urbina, S. (compil.). En: El Psicólogo. 1a. Ed. UNAM. México. pp. 621-636.
- Gómez, C. (1981). Acreditación Educativa y Reproducción Social. González y Torres. (coord.). C.E.E. México. pp. 111-160.
- Gómez, C. (1982). Relaciones entre Economía y Estructura Económica: dos grandes marcos de interpretación. Revista de la Educación Superior. No. 41(2). pp. 7-41.
- Gómez, C. (1990). Educación y Modernización. Revista de la Educación Superior. Vol. XVIII. No. 4(76). México. pp. 5-52.
- Gómez, C. y Munguía, E. (1981). Educación y Estructura Económica: marco teórico y estado del arte de la investigación en México. Documento base del Congreso Nacional de Investigación Educativa. Vol. 1. Fundación Javier Barros Sierra, A.C. México pp. 43-93.
- Gordon, D., Reich, M. & Edwards, R. (1973). A theory of labor market segmentation. American Economic Review. Vol. 63. Mayo.
- Herrera, M. (1989). Seguimiento de egresados de las generaciones 77-81 y 78-82 de la carrera de Psicología de la ENEP-Zaragoza: satisfacción de la carrera, funciones profesionales y mercado laboral. Urbina, S. (compil.). En: El Psicólogo. 1a. Ed. UNAM. México. pp. 717-742.
- Hirsch, A. (1985). La formación de profesores-investigadores: en el contexto de las principales corrientes de interpretación de pensamientos. Universidad Autónoma de Sinaloa. México. pp. 23-42.
- Hussain, A. (1976). The economic and educational system in capitalistic societies. Economic and Society. Vol. 5(4). pp. 413-434.
- Labarca, G. (1980). Economía Política de la Educación. Ed. Nueva Imagen. México.
- Labarca, G. (1973). El sistema educacional: ideología y superestructura. Revista Mexicana de Sociología. No. 3. UNAM. México. p. 571.
- Lara, T. (1989). La profesión del psicólogo: un análisis de sus

- antecedentes, situación actual y su futuro. Urbina, S. (compil.). En: *El Psicólogo*. Ed. UNAM. México. pp. 769-778.
- Latapí, P. (1981). Diagnóstico de la Investigación Educativa en México. *Perfiles Educativos*. No. 14. México. pp. 33-50.
- López, R. y otros. (1989). Avance en el diagnóstico del perfil profesional del psicólogo mexicano. Urbina, S. (compil.). En: *El Psicólogo*. 1a. Ed. UNAM. México. pp. 693-707.
- Maggi, R. (1991). Situación y perspectiva de la Investigación Educativa en México. *Revista Latinoamericana de Economía*. Vol. XXI. Julio-Septiembre. Ed. UNAM. México. pp. 113-127.
- Martínez, F., y Urbina, S. (1989). Análisis de los Estudios sobre el perfil profesional y el mercado de trabajo de los psicólogos. Urbina, S. (compil.). En: *El Psicólogo*. Ed. UNAM. México. pp. 513-522.
- Muñoz, I. (1990). Relaciones entre la educación superior y el sistema productivo. *Revista de la Educación Superior*. Vol. XVIII. No. 4(76). México. pp. 63-101.
- Muñoz, I. y Lira, M. (1990). Capital cultural, dinámica económica y desarrollo de la microempresa en la ciudad de México. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. Vol. XX, No. 4. México pp. 35-111.
- Pacheco, T. (1981). La interpretación social de la problemática educativa en México. (Un análisis crítico). *Perfiles Educativos*. No. 14. Oct.-Nov.-Dic. México. pp. 3-18.
- Parsons, T. (1974). El sistema de las sociedades modernas. Ed. Trillas. México.
- Pescador, O. (1981). Teoría del Capital Humano: exposición y crítica. González y Torres. (coord.). En: *Sociología de la Educación*. 1a. Ed. C.E.E. México. pp. 161-171.
- Pick de Weiss y López, V. (1983). Cómo investigar en Ciencias Sociales. 2da. Reimpresión. Ed. Trillas. México.
- Preciado, V. y Rojas, O. (1989). Notas sobre la enseñanza de la Psicología en México: estado actual y perspectiva de desarrollo. *Revista de la Educación Superior*. Vol. XVIII. No. 4(72). Oct.-Nov. pp. 75-91.
- Reidl de Aguilar, L. (1989). 1963-2013 Reflexiones y prospectiva. Urbina, S. (compil.). En: *El Psicólogo*. 1a. Ed. UNAM. México. pp. 809-834.
- Ribes, I. (1989). Algunas reflexiones sociológicas sobre el desarrollo de la Psicología en México. Urbina, S. (compil.) En: *El Psicólogo*. 1a. Ed. UNAM. México. pp. 491-503.
- Ribes, I. (1989). La Psicología: Algunas reflexiones sobre su qué, su por qué, su cómo y su para qué. Urbina, S. (compil.). En: *El Psicólogo*. 1a. Ed. UNAM. México. pp. 847-860.
- Rivera, S. y Urbina, S. (1989). Estadísticas básicas sobre la formación de psicólogos en México. Urbina, S. (compil.). En: *El Psicólogo*. 1a. Ed. UNAM. México. pp. 31-57.
- Sandoval, C. (1986). Adecuación e inadecuación: ¿falso dilema para la relación entre profesiones y mercado de trabajo?. *Perfiles Educativos*. No. 31. Enero-Marzo. pp. 121-133.
- Segré, M., Tanguy, L. y Lortic, M. (1980). Una nueva ideología de la educación. Labarca, G. (compil.). En: *Economía Política de la Educación*. 1a. Ed. Nueva Imagen. México. pp. 331-371.
- Shults. (1961). Inversión en Capital Humano. *American Economic Review*. Vol. 15. pp. 1-15.

- Tamariz, M., Casas, L. y Urbina, S. (1989). Detección de necesidades de los empleadores de psicólogos. Urbina, S. (compil.). En: El Psicólogo. 1a. Ed. UNAM. México. pp. 743-753.
- Tenti, F. (1985). I Elementos de teoría y análisis histórico. II Las profesiones modernas: crisis y alternativas. III Hacia el cambio planificado. En: Foro Universitario. No. 57. Agosto. STUNAM. pp. 13-78.
- Valderrama, I., Lavalle, A. y Hernández, V. (1989). Un acercamiento al estudio de la dinámica del campo laboral del psicólogo recién egresado. Urbina, S. (compil.). En: El Psicólogo. 1a. Ed. UNAM. México. pp. 539-554.
- Vielle, P. y Pallán, F. (1979). Investigación en Educación: su importancia para la política científica y tecnológica. Revista de la Educación Superior. Vol. VIII. No. 4(32). pp. 5-29.

ANEXOS

ANEXO 1

TABLAS DE CONCENTRACION DE DATOS

TABLAS DE CONCENTRACION DE
DATOS

TABLA 1

PROBLEMAS QUE RESUELVE LA INSTITUCION

PROBLEMA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EDUCACION	15	30%
SALUD	9	18%
PROBLEMAS SOCIALES	7	14%
JURIDICOS	3	6%
PRODUCTIVIDAD Y EMPLEO	3	6%
EDUCACION Y SALUD	1	2%
EDUCACION Y PRODUCTIVIDAD	1	2%
EDUCACION Y SOCIALES	1	2%
ORIENTACION AL CONSUMIDOR	1	2%
SEGURIDAD A PARTICULARES	1	2%
SEGURIDAD SOCIAL	1	2%
REORDENACION URBANA	1	2%
NO RESPONDIÓ	6	12%

TABLA 2

POBLACION QUE ATIENDE LA INSTITUCION

POBLACION	INSTITUCION	PORCENTAJE
PUBLICO EN GENERAL	15	30%
ALUMNOS, DOCENTES Y DIRECTIVOS DE SISTEMAS EDUCATIVOS FORMALES (P U B L I C O S).	17	26%
TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS	5	10%
PACIENTES CON PROBLEMAS PSICOLOGICOS EN CONSULTA EXTERNA	4	8%
POBLACION QUE SE REINCORPORA A LA SOCIEDAD O QUE SE ENCUENTRA PROCESADA LEGALMENTE (INCLUYE ATENCION A LA FAMILIA).	3	6%
EJECUTIVOS Y MANDOS MEDIOS	2	4%
ALUMNOS, DOCENTES Y DIRECTIVOS DE SISTEMAS EDUCATIVOS FORMALES (P R I V A D O S)	2	4%
POBLACION ATENDIDA EN SISTEMAS EDUCATIVOS INFORMALES (INEA)	1	2%
NO RESPONDIÓ	5	10%

T A B L A 3

PAPEL DE LA EDUCACION EN LOS PROXIMOS AÑOS

PAPEL DE LA EDUCACION	INSTITUCIONES	PORCENTAJE
CONTRIBUIRA AL DESARROLLO DEL PAIS	12	24%
FORMARA RECURSOS HUMANOS	13	26%
POTENCIARA CRITICAMENTE EL DESARROLLO DEL PAIS Y DE LOS INDIVIDUOS QUE LA INTEGRAN	4	8%
PROMOVERA EL DESARROLLO CIENTIFICO TECNOLOGICO QUE EL PAIS REQUIERE DEBIDO A LA ENTRADA DEL T.L.C.	4	8%
PROMOVERA LA ACREDITACION EDUCATIVA	1	2%
SERA UN MEDIADOR ENTRE LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR	1	2%
PROMOVERA LA INVESTIGACION APLICADA	1	2%
AGUDIZARA LAS CONTRADICCIONES SOCIALES	1	2%
REESTRUCTURARA A LA SOCIEDAD Y A LA FAMILIA EL MISMO QUE TIENE ACTUALMENTE	1	2%
NO RESPONDIERON	11	22%

T A B L A 4

PROPOSITOS GENERALES DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACION DESARROLLADOS EN LAS INSTITUCIONES

PROPOSITO	INSTITUCIONES	PORCENTAJE
LOGRAR OBJETIVIDAD EN EL TRABAJO	5	15.6%
APOYAR A LA COMUNIDAD	5	15.6%
MEJORAR LA PREPARACION ACADEMICA	4	12.5%
BUSCAR ALTERNATIVAS PARA EL SERVICIO	3	9.4%
CONOCER NUEVAS TECNICAS	1	3.1%
CONOCER EL FUNCIONAMIENTO CEREBRAL	1	3.1%
CONOCER LOS DELITOS POR ZONA	1	3.1%
NO ESPECIFICA	8	25%

T A B L A 5

USO DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACION

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EN LA PLANEACION DE PROGRAMAS FUTUROS	5	15.6%
MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS QUE LA INSTITUCION PROPORCIONA	5	15.6%
FORMACION DE RECURSOS HUMANOS PARA QUE LOS PADRES LOS CONOZCAN	1	3.1%
RETROALIMENTACION PARA LAS AUTORIDADES	1	3.1%
SOLUCION DE PROBLEMAS REALES	1	3.1%
APOYAR PLANES DE DESARROLLO A NIVEL NACIONAL	1	3.1%
DISEÑAR MATERIALES EDUCATIVOS	1	3.1%
MEJORAR EL AMBITO EDUCATIVO	1	3.1%
MEJORAR EL PRODUCTO QUE SE OFRECE EN LOS PROCESOS DE PRODUCCION	1	3.1%
NO RESPONDIO	30	60%

T A B L A 6

MEDIOS DE DIFUSION DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACION

MEDIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FOROS ACADEMICOS	7	21.8%
MEDIOS MASIVOS DE COMUNICACION	6	18.7%
INFORMES TECNICOS	5	15.6%
LIBROS	4	12.5%
REVISTAS	3	9.3%
EN FORMA VERBAL	2	6.2%
NO RESPONDIERON	23	46%

T A B L A 7

AREAS DE INVESTIGACION		
AREAS	INSTITUCIONES	PORCENTAJE
EDUCATIVA	7	21.8%
SOCIAL	6	18.7%
EPIDEMIOLOGICA	5	15.6%
CLINICA	4	12.5%
EVALUACION Y MEDICION EDUCATIVA	3	9.3%
SOCIOECONOMICA	3	9.3%
MEDICA	2	6.2%
SALUD	2	6.2%
PSICOLOGICA (NO ESPECIFICA)	2	6.2%
INFORMATICA Y CIBERNETICA	2	6.2%
DESARROLLO DEL NIÑO Y FUNCIONAMIENTO CEREBRAL	2	6.2%
ADMINISTRATIVA	1	3.1%
AMBIENTE DE FAMILIAS	1	3.1%
PERSONALIDAD	1	3.1%
EDUCACION SEXUAL	1	3.1%
DEMOGRAFICA	1	3.1%
FILOSOFICA	1	3.1%
CONSULTORIA ORGANIZACIONAL	1	3.1%
PATRONES DE CONSUMO	1	3.1%
ARANCELARIA Y FISCAL	1	3.1%
JURIDICA	1	3.1%
ECOLOGICA	1	3.1%
PUBLICITARIA	1	3.1%
NO RESPONDIO	23	46%

T A B L A 8

PROPOSITOS DE LOS PROGRAMAS DE PLANEACION DENTRO DE LAS INSTITUCIONES		
PROPOSITOS	INSTITUCIONES	PORCENTAJE
MEJORAR LOS SERVICIOS	6	15.8%
RESPONDER A LAS NECESIDADES INSTITUCIONALES	4	10.5%
RAZONES TECNICAS	3	7.9%
ORGANIZAR LOS ESPACIOS FISICOS	2	5.3%
AMPLIAR LOS SERVICIOS A LA COMUNIDAD	2	5.3%
ES REQUISITO DE LA S.E.P.	1	2.6%
DISEÑAR ESTRATEGIAS DE EXPANSION	1	2.6%
UBICAR MEJOR AL PERSONAL	1	2.6%
PROMOVER LA SUPERACION DEL PERSONAL	1	2.6%
NO ESPECIFICA	17	44.7%

T A B L A 9

FINALIDAD DE LA DEFINICION DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES		
PROPOSITOS DE LA DEFINICION DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES	INSTITUCIONES	PORCENTAJE
SE CONSIDERA BASICO PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA INSTITUCION	20	40%
ORGANIZAR LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS	14	28%
DELINEAR EL PERFIL DE LA FUNCION SUSTANTIVA DE LA INSTITUCION	1	2%
CONSOLIDAR LA EMPRESA	1	2%
NO ESPECIFICA	14	28%

TABLA 10

INSTITUCIONES QUE REQUIEREN DE LA PARTICIPACION DE LOS PSICOLOGOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBJETIVOS		
MOTIVOS	INSTITUCIONES	PORCENTAJE
LA PLANEACION INSTITUCIONAL DEBE SER DESARROLLADA POR EL PSICOLOGO	19	42.2%
EL PSICOLOGO ES RESPONSABLE DE LAS AREAS DE RECURSOS HUMANOS	8	17.8%
LA INSTITUCION DESARROLLA ACTIVIDADES PROPIAS DE LA PSICOLOGIA	7	15.5%
POR SU CARACTER INTERDISCIPLINARIO	4	8.9%
SE ORIENTA HACIA LA INVESTIGACION	1	2.2%
LA POBLACION ATENDIDA DEMANDA LA PARTICIPACION DEL PSICOLOGO	1	2.2%
NO ESPECIFICARON	5	11.1%

T A B L A 11

IMPACTO DE LA PARTICIPACION DEL PSICOLOGO EN LA INSTITUCION

IMPACTO		INSTITUCIONES	PORCENTAJE
MUY IMPORTANTE	. SON LOS RESPONSABLES DEL PROGRAMA	9	20%
	. HAN MEJORADO EL SERVICIO	6	13.3%
	. NO ESPECIFICA	5	11.1%
IMPORTANTE	. HAN PERMITIDO EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS		
	. POR SU COLABORACION EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO	3	6.6%
	. HAN SOLUCIONADO PROBLEMAS CONCRETOS	3	6.6%
	. APORTA ELEMENTOS -- CLAVE		
	. NO LO ESPECIFICA	7	15.5%
POCO RELEVANTE	. SU ACTIVIDAD ES LIMITADA	2	4.4%
	. FALTA EXPERIENCIA EN INVESTIGACION	1	2.2%
	. NO TIENE DOMINIO TEORICO	1	2.2%
NO HA SIDO RELEVANTE	. NO LO ESPECIFICA	1	2.2%

T A B L A 12

PROFESIONISTAS INDISPENSABLES PARA EL DESARROLLO DE LA INSTITUCION O EMPRESA

PROFESIONISTAS	INSTITUCIONES	PORCENTAJE
PSICOLOGOS	27	54%
PEDAGOGOS	17	34%
MEDICOS	15	30%
ADMINISTRADORES	12	24%
TRABAJADOR SOCIAL	11	22%
PROFESORES NORMALISTAS	8	16%
SOCIOLOGO	8	16%
ABOGADOS	6	12%
ECONOMISTA	5	10%
PSIQUIATRA	4	8%
ENFEREMERAS	4	8%
INGENIERO	3	6%
EDUCADORES	2	4%
CONTADOR PUBLICO	2	4%
LIC. EN ADMON. DE EMPRESAS	2	4%
TODOS LOS ESPECIALISTAS	2	4%
ANTROPOLOGO	2	4%
LIC. EN RELAC. INDUSTRIALES	2	4%
LIC. EN EDUC. ESPECIAL	1	2%
LIC. EN RELAC. INDUSTRIALES	1	2%
QUIMICO	1	2%
NUTRIDLOGO	1	2%
PUERICULTURISTA	1	2%
HUMANIDADES	1	2%
GEOLOGO	1	2%
GEOFISICO	1	2%
ARQUITECTO	1	2%
DISEVADOR GRAFICO AMBIENTAL	1	2%
GEOGRAFO	1	2%
URBANISTA	1	2%
GERICULTURISTA	1	2%

T A B L A 13

INSTITUCIONES EN LAS QUE EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACION PARA PSICOLOGOS

FUNCIONES DEL PROCESO DE CAPACITACION	INSTITUCIONES	PORCENTAJE
ACTUALIZACION Y MEJORAMIENTO TECNICO	17	53.1%
ES REQUISITO LEGAL	5	15.6%
PROMOCION DE UN DESARROLLO PROFESIONAL INTEGRAL	3	9.3%
SON BASICOS PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA INSTITUCION	1	3.1%
NO LO ESPECIFICA	6	

T A B L A 14

INSTITUCIONES EN LAS QUE NO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACION PARA PSICOLOGOS

MOTIVOS DE LA AUSENCIA DE PROGRAMAS DE CAPACITACION	INSTITUCIONES	PORCENTAJE
NO SE REQUIEREN	3	20%
NO HAY RENOVACION DE CONOCIMIENTOS	1	6.6%
SE ESTAN PLANEANDO	1	6.6%
SOLO SON CURSOS BREVES Y AISLADOS	1	6.6%
NO HAY RECURSOS HUMANOS	1	6.6%
EL PSICOLOGO ES AUTODIDACTA	1	6.6%
SE PRESTAN FACILIDADES EN OTROS LUGARES	1	6.6%
NO ESPECIFICA	6	40%

T A B L A 15

UBICACION ORGANICA DE LAS AREAS, SECCIONES O DEPARTAMENTOS DE
PSICOLOGIA EN LA INSTITUCION.

UBICACION EN EL ORGANIGRAMA	INSTITUCIONES	PORCENTAJE
NIVEL DIRECTIVO	5	10%
SUBDIRECCION	3	6%
MANDOS MEDIOS	9	18%
AREA TECNICO-OPERATIVA	15	30%
NO HAY AREAS DE PSICOLOGIA	3	6%
NO SE ESPECIFICA	15	30%

T A B L A 16

AREAS, SECCIONES O DEPARTAMENTOS QUE SE RELACIONAN A NIVEL HORIZONTAL
CON LAS AREAS, SECCIONES O DEPARTAMENTOS DE PSICOLOGIA, DENTRO DE LAS
INSTITUCIONES

AREA, SECCION O DEPARTAMENTO	INSTITUCIONES	PORCENTAJE
TRABAJO SOCIAL	14	42.4%
MEDICINA	10	30.3%
PEDAGOGIA	7	21.2%
RECURSOS HUMANOS	7	21.2%
CAPACITACION	7	21.2%
CON TODAS LAS INSTANCIAS	4	12.2%
DOCENCIA	3	9 %
DIRECCION GENERAL	2	6 %
FISIOTERAPIA	2	6 %
CON NINGUNA INSTANCIA	2	6 %
EDUCACION ESPECIAL	1	3 %
NEUROLOGIA	1	3 %
CRIMINOLOGIA	1	3 %
PSIQUIATRIA	1	3 %
RELACIONES PUBLICAS	1	3 %
CONTABILIDAD	1	3 %
ADMINISTRACION	1	3 %
SERVICIOS GENERALES	1	3 %
AREA MULTIDISCIPLINARIA	1	3 %
SUBDIRECCION	1	3 %
CALIDAD DE VIDA	1	3 %
SEGURIDAD INTERNA	1	3 %
NO RESPONDIERON	17	34 %

T A B L A 17

AREAS, SECCIONES O DEPARTAMENTOS QUE SE RELACIONAN A NIVEL VERTICAL CON LAS AREAS, SECCIONES O DEPARTAMENTOS DE PSICOLOGIA, DENTRO DE LAS INSTITUCIONES

AREA, SECCION O DEPARTAMENTO	INSTITUCIONES	PORCENTAJE
DIRECCION O GERENCIA	10	20%
DIRECCION Y SUBDIRECCION	6	12%
SUBDIRECCION	5	10%
SECRETARIA EJECUTIVA	1	2%
MANDOS MEDIOS	14	28%
CON TODAS LAS INSTANCIAS LA INSTITUCION ES DE PSICOLOGOS	3	6%
CON NINGUNA	1	2%
NO ESPECIFICARON	9	18%

T A B L A 18

PLAZAS PARA PSICOLOGO EN LAS INSTITUCIONES

NUMERO DE PLAZAS	INSTITUCIONES
300	1
250	1
58	1
40	1
30	1
20	1
16	1
15	2
12	1
10	2
9	2
8	1
7	4
6	2
4	6
3	1
2	3
1	5
VARIABLE	1
NINGUNA	6
NO RESPONDIO	7

T A B L A 19

INSTITUCIONES QUE TIENEN PREVISTO SU NIVEL DE EMPLEO

JUSTIFICACION DE PREVEER EL NIVEL DE EMPLEO EN LA INSTITUCION	INSTITUCIONES	PORCENTAJE
RESPONDER A LA DEMANDA DEL SERVICIO AJUSTAR EL NUMERO DE PLAZAS AL RECORTE PRESUPUESTAL	4	16%
RESPONDER A LA DEMANDA DE EMPLEO	2	8%
RESPONDER A LAS NECESIDADES DE LA INSTITUCION	2	8%
LO ESTABLECE EL ISSSTE	1	4%
RESPONDER A LAS NECESIDADES DE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS	1	4%
NO LO ESPECIFICARON	13	52%

T A B L A 20

INSTITUCIONES QUE NO TIENEN PREVISTO SU NIVEL DE EMPLEO

MOTIVOS DE LA FALTA DE PREVISION DE NIVELES DE EMPLEO	INSTITUCIONES	PORCENTAJE
SE OBSERVA UNA IMPORTANTE TENDENCIA DE RECORTE DE PLAZAS POR FALTA DE PRESUPUESTO	10	50%
ES VARIABLE EL NUMERO DE VACANTES	5	25%
EL PROGRAMA ES TEMPORAL	1	5%
ES UNA INSTITUCION PUBLICA	1	5%
NO ESPECIFICARON	3	15%

T A B L A 21

INSTITUCIONES QUE TIENEN PREVISTO EL INCREMENTO DE AREAS, SECCIONES O DEPARTAMENTOS DE PSICOLOGIA

MOTIVOS QUE JUSTIFICAN EL CRECIMIENTO	INSTITUCIONES	PORCENTAJE
ALTA DEMANDA DEL SERVICIO SE REQUIERE EN EL TRABAJO INTERDISCIPLINARIO	9	56.2%
SE REQUIERE PARA OPTIMIZAR EL SERVICIO QUE SE OFRECE LA NATURALEZA DEL AREA LO REQUIERE	1	6.2%
SE REQUIERE PERSONAL TECNICO	1	6.2%
NO SE ESPECIFICA	3	18.7%

T A B L A 22

INSTITUCIONES QUE NO TIENEN PREVISTO EL CRECIMIENTO DE AREAS, SECCIONES O DEPARTAMENTOS DE PSICOLOGIA

MOTIVOS	INSTITUCIONES	PORCENTAJE
NO ES NECESARIO	6	20.7%
FALTA DE PRESUPUESTO	3	10.3%
NO SE CONTEMPLA DENTRO DE LA ESTRUCTURA	2	6.9%
SOLO SE TIENE PREVISTO AMPLIAR LAS ACTIVIDADES	1	3.4%
SUS OBJETIVOS SON LIMITADOS	1	3.4%
LA POBLACION QUE ATIENDE ES VARIABLE	1	3.4%
NO ESPECIFICA	15	51.7%

T A B L A 23

INSTITUCIONES QUE TIENEN PREVISTO HACER AJUSTES EN LAS FUNCIONES DE LAS AREAS, SECCIONES O DEPARTAMENTOS DE PSICOLOGIA

MOTIVOS	INSTITUCIONES	PORCENTAJE
SE NECESITA ACTUALIZAR	7	33.3%
SE DEBEN PROPORCIONAR		
OTRAS ALTERNATIVAS	2	9.5%
POR SER PROGRAMAS TEMPORALES	1	4.8%
POR LA INCOMPETENCIA DEL		
PSICOLOGO	1	4.8%
MEJORAR EL SERVICIO	1	4.8%
AMPLIAR SU AMBITO DE		
INFLUENCIA	1	4.8%
RESPONDER MAS ADECUADAMENTE		
A LA DEMANDA	1	4.8%
NO ESPECIFICA	7	33.3%

T A B L A 24

IMPORTANCIA DE LA PSICOLOGIA EN LOS PROXIMOS AÑOS

MOTIVOS	INSTITUCIONES	PORCENTAJE
DEBIDO A LOS CAMBIOS SOCIALES	11	24%
TIENE CONOCIMIENTOS PARA PROMOVER EL DESARROLLO HUMANO	6	13%
TIENE AMPLIOS ESPACIOS LABORALES	4	8.7%
SE LE REQUIERE EN EL AREA LABORAL E INDUSTRIAL	3	6.5%
ES UN AREA INTERDISCIPLINARIA	2	4.3%
PREVIENE PROBLEMAS POR EL NIVEL DE STRESS QUE GENERA LA CIUDAD	2	4.3%
POR SU FORMACION CLINICA	1	2.2%
SE SOLICITA CADA VEZ MAS SU INTERVENCION	1	2.2%
NO ESPECIFICA	13	28.2%

ANEXO 2

CUESTIONARIO ADMINISTRADO A EMPRESAS E INSTITUCIONES

ACTUALMENTE EN LA CARRERA DE PSICOLOGIA DE LA ENEP ZARAGOZA, NOS ESTAMOS REALIZANDO UNA INVESTIGACION QUE TIENE COMO PROPOSITO GENERAL EL CARACTERIZAR EL MERCADO DE TRABAJO DEL PSICOLOGO, DETERMINAR SUS TENDENCIAS Y NIVELES DE CRECIMIENTO. POR ESTA RAZON, LE SOLICITAMOS ATENTAMENTE NOS CONTESTE ESTE CUESTIONARIO.

CARACTERIZACION DE LA EMPRESA O INSTITUCION EN QUE TRABAJA EL PSICOLOGO EGRESADO DE LA ENEP ZARAGOZA.

I. DATOS DE IDENTIFICACION.

NOMBRE DE LA EMPRESA O INSTITUCION. _____

DIRECCION. _____

C. P. _____ C. P. _____
TELÉFONO _____
SECTOR AL QUE PERTENECE:
A) PUBLICO B) PRIVADO C) SOCIEDAD ANONIMA D) ASOCIACION
CIVIL E) OTRO (ESPECIFIQUE) _____

II. PERFIL DE LA EMPRESA O INSTITUCION.

1. ¿A QUE RAMO DE LA PRODUCCION PERTENECE?
A) AGROPECUARIO B) INDUSTRIAL C) SERVICIOS D) OTRO
E) (ESPECIFIQUE) _____
2. ¿EN CASO DE PERTENECER AL RAMO AGROPECUARIO, DESCRIBA BREVEMENTE LOS RASOS MAS IMPORTANTES DE LA ACTIVIDAD QUE DESARROLLA LA EMPRESA O INSTITUCION? _____

3. ¿EN CASO DE PERTENECER AL RAMO INDUSTRIAL ESPECIFIQUE EL NIVEL DE LA EMPRESA?
A) MICROEMPRESA B) PEQUEÑA EMPRESA C) MEDIANA EMPRESA
D) GRAN EMPRESA INDUSTRIAL E) OTRO _____
ESPECIFIQUE _____
4. ¿QUE PRODUCE LA EMPRESA? _____

5. ¿LA EMPRESA INDUSTRIAL ES DE TIPO?
A) NACIONAL B) TRANSNACIONAL C) OTRO _____
ESPECIFIQUE _____
6. ¿EN CASO DE PERTENECER AL SECTOR DE SERVICIOS ESPECIFIQUE SU CARACTER?
A) EDUCACION B) SALUD C) ECOLOGIA D) ORGANIZACION SOCIAL
E) OTRO (ESPECIFIQUE) _____
7. ¿QUE PROBLEMAS RESUELVE LA INSTITUCION? _____

-
8. ¿QUE POBLACION ATIENDE LA INSTITUCION? -----

9. ¿LA EMPRESA O INSTITUCION, FORMA RECURSOS HUMANOS?
A) SI B) NO.
10. ¿A QUE NIVEL?
A) TECNICO B) PROFESIONAL C) POSGRADO D) INVESTIGACION
E) OTRO (ESPECIFIQUE).
11. ¿CUAL CONSIDERA QUE SERA EL PAPEL DE LA EDUCACION EN LOS PROXIMOS
CINCO AÑOS? -----

12. ¿SE HA PREVISTO EL DISEÑO Y APLICACION DE PROGRAMAS DE FORMACION
DOCENTE MAS ACORDE CON LAS NUEVAS EXIGENCIAS SOCIALES?
A) SI B) NO
¿POR QUE? -----

13. ¿LA EMPRESA O INSTITUCION TIENE ENTRE SUS PROPOSITOS EL REALIZAR
INVESTIGACION?
A) SI B) NO
¿POR QUE? -----

14. EN CASO AFIRMATIVO. ¿QUE TIPO DE INVESTIGACION DESARROLLA?
A) CIENTIFICA B) TECNOLÓGICA C) CIENTIFICO-TECNOLÓGICA
D) BASICA E) EDUCATIVA F) OTRA -----
ESPECIFIQUE
15. ¿DESCRIBA LAS AREAS DE INVESTIGACION QUE DESARROLLA LA EMPRESA O
INSTITUCION. -----

16. ¿COMO EMPLEA LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION QUE DESARROLLA? --

17. ¿A TRAVES DE QUE MEDIOS DIFUNDE LOS RESULTADOS DE LA
INVESTIGACION DESARROLLADA? -----

18. LA INSTITUCION O EMPRESA, ¿DESARROLLA PROGRAMAS DE PLANEACION QUE
PREVEAN SUS TENDENCIAS DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO?
A) SI B) NO
¿POR QUE? -----

19. ¿QUE TIPO DE PLANEACION SE REALIZA EN LA INSTITUCION O EMPRESA?
A) NORMATIVA B) PARTICIPATIVA C) PROSPECTIVA
D) ESTRATEGICA E) OTRA (ESPECIFIQUE) -----

20. ¿LA INSTITUCION O EMPRESA TIENE CLARAMENTE DEFINIDOS SUS OBJETIVOS?
 A) SI B) NO
 ¿POR QUE? -----

21. ¿EN QUE PLAZO HA DEFINIDO LA EMPRESA O INSTITUCION SUS OBJETIVOS?
 A) 1 AÑO B) 2 A 5 AÑOS C) 5 A 10 AÑOS D) OTRO -----
22. LA INSTITUCION O EMPRESA ¿TIENE PREVISTO SU NIVEL DE EMPLEO EN LOS PROXIMOS CINCO AÑOS?
 A) SI B) NO
 ¿POR QUE? -----

23. EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS MARCADOS REQUIERE DE LA PARTICIPACION DE PSICOLOGOS?
 A) SI B) NO
 ¿POR QUE? -----

24. ¿CUAL HA SIDO EL PAPEL DE LOS PSICOLOGOS EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA O INSTITUCION?
 A) MUY IMPORTANTE B) IMPORTANTE C) POCO RELEVANTE
 D) NO HA SIDO RELEVANTE
 ¿POR QUE? -----

25. ¿EN QUE PROPORCION SE TIENE PREVISTO CONTRATAR ANUALMENTE A PSICOLOGOS?
 A) 1 A 10 B) 10 A 20 C) 20 A 30 D) 30 A 50
 E) MAS DE 50 F) OTRO (ESPECIFIQUE) -----
26. ¿QUE PROFESIONISTAS SON MAS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LA EMPRESA O INSTITUCION? (ESPECIFIQUELOS) -----

27. EN EL ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCION, ¿EN QUE DEPARTAMENTOS, AREAS O SECCIONES, SE UBICA AL PSICOLOGO? (ESPECIFIQUE). -----

28. ¿CON QUE DEPARTAMENTOS, AREAS O SECCIONES SE RELACIONAN A NIVEL VERTICAL, LOS DEPARTAMENTOS, AREAS O SECCIONES DE PSICOLOGIA? -----

29. ¿CON QUE DEPARTAMENTOS, AREAS O SECCIONES SE RELACIONAN A NIVEL HORIZONTAL, LOS DEPARTAMENTOS, AREAS O SECCIONES DE PSICOLOGIA? -----

30. ¿DENTRO DE LOS PLANES DE DESARROLLO DE LA INSTITUCION O EMPRESA SE HA PREVISTO EL CRECIMIENTO DE DEPARTAMENTOS, AREAS O SECCIONES RELACIONADAS CON LA PSICOLOGIA?
 A) SI B) NO

?POR QUE? -----

81. ¿A QUE PLAZO SE PREVEE EL CRECIMIENTO DE DEPARTAMENTOS, AREAS O SECCIONES RELACIONADAS CON LA PSICOLOGIA?
A) 1 AÑO B) 2 A 4 AÑOS C) 4 A 6 AÑOS D) 6 A 8 AÑOS.
E) 8 A 10 AÑOS.

82. ¿QUE FUNCIONES REALIZAN LOS DEPARTAMENTOS, AREAS O SECCIONES DE PSICOLOGIA EN LA INSTITUCION O EMPRESA?
A) EVALUACION B) INTERVENCION C) PREVENCION D) DOCENCIA
E) INVESTIGACION F) OTRAS (ESPECIFIQUE) -----

83. ¿SE LE DEBE PREVERIR HACER AJUSTES EN LAS FUNCIONES DE LOS DEPARTAMENTOS, AREAS O SECCIONES DE PSICOLOGIA, PARA LOS PROXIMOS CINCO AÑOS?
A) SI B) NO
¿POR QUE? -----

84. ¿HACIA DONDE SE ORIENTARIAN TALES CAMBIOS? -----

III. PERFIL DE LOS DEPARTAMENTOS, AREAS O SECCIONES DE PSICOLOGIA.

1. ¿DESDE CUANDO LA EMPRESA O INSTITUCION CONTRATA PSICOLOGOS?
A) MENOS DE 5 AÑOS B) 5 A 10 AÑOS C) 10 A 15 AÑOS
D) OTRO (ESPECIFIQUE) -----

2. ¿CUAL HA SIDO EL IMPACTO DEL TRABAJO PROFESIONAL DE LOS PSICOLOGOS EN LA EMPRESA O INSTITUCION?
A) SATISFACTORIO B) ADECUADO C) NO HA IMPACTADO
D) INADECUADO E) OTRO (ESPECIFIQUE) -----

3. ¿CUALES SON LOS MECANISMOS QUE LA EMPRESA O INSTITUCION SIGUE PARA OFRECER PLAZAS DE PSICOLOGO?
A) GRUPOS DE INTERCAMBIO B) SOCIEDADES DE TRABAJO C) PERIODICOS
D) DESPACHOS ESPECIALIZADOS E) OTRO -----
ESPECIFIQUE

4. ¿QUE REQUISITOS SE SOLICITAN PARA PODER INGRESAR A LA EMPRESA O INSTITUCION COMO PSICOLOGO?
A) TITULO B) EXPERIENCIA LABORAL C) EXPERIENCIA EN EL PUESTO
D) EGRESAR DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA E) OTROS (ESPECIFIQUE) -----

5. ¿QUE REQUISITOS DEBE CUBRIR EL PSICOLOGO PARA SER PROMOVIDO LABORALMENTE?
A) TITULO B) DESEMPEÑO PROFESIONAL C) COMPROMISO
D) INICIATIVA E) OTROS (ESPECIFIQUE) -----

6. ¿A QUE NIVEL DE DESARROLLO VERTICAL PUEDE ASPIRAR EL PSICOLOGO EN LA INSTITUCION O EMPRESA ACTUALMENTE?
 A) DIRECCION O PRESIDENCIA B) GERENCIA C) JEFATURA DE DEPTO.
 D) JEFATURA DE SECCION E) OTRO (ESPECIFIQUE) -----
7. ¿EN UN PLAZO DE 2 A 5 AÑOS, A QUE NIVEL DE DESARROLLO VERTICAL PUEDE ASPIRAR EL PSICOLOGO EN LA INSTITUCION O EMPRESA?
 A) DIRECCION O PRESIDENCIA B) GERENCIA C) JEFATURA DE DEPTO.
 D) JEFATURA DE SECCION E) OTRO (ESPECIFIQUE) -----
8. ¿CUANTOS PSICOLOGOS TIENE CONTRATADOS LA INSTITUCION O EMPRESA ACTUALMENTE? (ESPECIFIQUE) -----
9. ¿QUE PROFESION TIENE EL JEFE INMEDIATO DE LOS PSICOLOGOS?
 A) MEDICO B) ADMINISTRADOR C) ABOGADO D) PSICOLOGO
 E) OTRO (ESPECIFIQUE) -----
10. ¿QUE NIVEL DE ESTUDIOS TIENE EL JEFE INMEDIATO DE LOS PSICOLOGOS?
 A) LICENCIATURA B) MAESTRIA C) DOCTORADO
 D) OTRO (ESPECIFIQUE) -----
11. ¿CON QUE PROFESIONISTAS COLABORA EL PSICOLOGO COTIDIANAMENTE?
 A) MEDICO B) ADMINISTRADOR C) ABOGADO D) PSICOLOGO
 E) OTRO (ESPECIFIQUE) -----
12. ¿CON QUE PROFESIONISTAS DEBE COLABORAR EL PSICOLOGO PARA RESOLVER ADECUADAMENTE LOS PROBLEMAS DE LA EMPRESA O INSTITUCION?
 A) MEDICOS B) ADMINISTRADORES C) PEDAGOGOS E) TERAPISTAS
 D) OTROS (ESPECIFIQUE) -----
13. ¿QUE PUESTOS OCUPAN LOS PSICOLOGOS EN LA EMPRESA O INSTITUCION?
 ESPECIFIQUE EL NOMBRE DEL PUESTO: -----

14. ¿EN UN PLAZO DE 3 A 5 AÑOS QUE PUESTOS PODRIAN OCUPAR LOS PSICOLOGOS EN LA INSTITUCION O EMPRESA? (ESPECIFIQUELOS) -----

15. ¿EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACION PARA PSICOLOGOS DENTRO DE LA EMPRESA O INSTITUCION?
 A) SI B) NO
 ¿POR QUE? -----

16. ¿QUE ORIENTACION TIENEN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION EN LA EMPRESA O INSTITUCION?
 A) ACTUALIZACION B) PERFECCIONAMIENTO C) COMPENSACION
 D) OTRO (ESPECIFIQUE) -----
17. ¿CONSIDERANDO LOS CAMBIOS ACTUALES EN LOS ESTANDARES DE CALIDAD, CUAL CONSIDERA QUE DEBERIA SER LA ORIENTACION DE LOS PROGRAMAS

18. ¿CÓMO SE VE LA SITUACIÓN DE LA PSICOLOGÍA EN LA EMPRESA O INSTITUCIÓN?
A) BUENA CALIDAD DE SERVICIO B) BUENA CALIDAD DE SERVICIO C) COMPENSACIÓN
D) OTRO (ESPECIFIQUE) _____

19. ¿A TRAVÉS DE QUÉ ESTRATEGIAS DE BUENA CALIDAD DE SERVICIO AL PSICÓLOGO?
A) POSGRADOS B) CURSOS CORTOS C) DIPLOMAS
D) EXPERIENCIA E) OTROS (ESPECIFIQUE) _____

20. ¿QUÉ CARACTERÍSTICAS EDUCATIVAS DEBE TENER EL PSICÓLOGO PARA
RESOLVER LOS PROBLEMAS QUE SE LE PRESENTAN? _____

21. ¿QUÉ CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD DEBE TENER EL PSICÓLOGO
PARA RESOLVER LOS PROBLEMAS QUE SE LE PRESENTAN? _____

22. ¿CONSIDERA QUE LA PSICOLOGÍA PODRÁ ALCANZAR UNA IMPORTANCIA
ESTRATÉGICA EN LA SOCIEDAD, EN LOS PRÓXIMOS AÑOS?
A) SÍ B) NO
¿POR QUÉ? _____

23. LE AGRADERECERÍAMOS QUE NOS HICIERA ALGUN COMENTARIO ADICIONAL NO
CONSIDERADO EN EL CUESTIONARIO. _____

GRACIAS

ANEXO 3

CUESTIONARIO ADMINISTRADO A EGRESADOS DE LA FES ZARAGOZA

COMPARERO EGRESADO:

Actualmente estamos realizando una investigación que tiene por objetivo el determinar la evolución, dinámica y tendencias del MERCADO DE TRABAJO DEL PSICOLOGO. Para ello necesitamos caracterizar las instituciones y empresas donde prestan sus servicios los psicólogos egresados de la ENEP Zaragoza. Por este motivo te solicitamos atentamente nos contestes estas breves preguntas.

De antemano te damos las GRACIAS.

NOMBRE -----

DIRECCION -----

EDAD ----- GENERACION -----

ESTADO CIVIL ----- NO. DE HIJOS -----

TRABAJAS ACTUALMENTE ----- SALARIO MENSUAL -----

TRABAJAS COMO PSICOLOGO -----

SI NO ES ASÍ. CUAL ES TU OCUPACION -----

EMPRESA O INSTITUCION EN QUE TRABAJAS -----

DEPENDENCIA -----

DIRECCION DEL LUGAR DONDE TRABAJAS -----

TELEFONO -----

PUESTO QUE OCUPAS -----

AREA Y O DEPARTAMENTO -----

COMO INGRESASTE A LA EMPRESA O INSTITUCION DONDE TRABAJAS -----

QUE REQUISITOS DE INGRESO CUBRISTE -----

QUE REQUISITOS DEBES CUBRIR PARA ASCENDER EN TU TRABAJO -----

PUEDES COMPLETAR TUS RESPUESTAS EN LA PARTE DE ATRAS DE LA HOJA.

ANEXO 4

CUADRO DE ANALISIS DE REACTIVOS

CUADRO DE ANALISIS DE REACTIVOS

DATOS DE IDENTIFICACION.

REACTIVO.

SECCION.

OBJETIVO DE INCLUIRLO (QUE SE PRETENDIO MEDIR).

PORCENTAJE DE INSTITUCIONES QUE LO RESPONDIERON

CARACTERISTICA. ABIERTO () CERRADO () MIXTO ()

SATISFACCION DE CRITERIOS TECNICOS.

SI NO

CUMPLE CON EL OBJETIVO PROPUESTO

ES ESPECIFICO

ES AUTOEXPLICATIVO

SE PRESENTA EN UN ORDEN ADECUADO

SE DUPLICA CON OTRO (ESPECIFICAR)

INDUCE LA RESPUESTA

ABARCA DOS PREGUNTAS

CONTIENE DOBLE NEGACION

ESTABLECE TIEMPOS O PERIODOS (SOLO EN CASO NECESARIO)

LA REDACCION ES NEUTRA

TIENE CONNOTACION SOCIAL

I D T A L