

4
2E



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ZARAGOZA**

*Perspectivas de Incorporación del
Egresado al Mercado de Trabajo*

T E S I S

Que para obtener el Título de :

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P r e s e n t a n :

**MA. CONCEPCION DEGOLLADO HDEZ.
IRMA FUENTES JIMENEZ**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Noviembre de 1993



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.

INDICE

	Pag.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I. EL MERCADO DE TRABAJO COMO OBJETO DE INVESTIGACION. -----	6
CAPITULO II. CURRICULUM EN LA EDUCACION SUPERIOR. -----	19
CAPITULO III. EVALUACION DE LA CONGRUENCIA EXTERNA DEL - PLAN DE ESTUDIOS: LOS ESTUDIOS DE SEGUIMI- ENTO DE EGRESADOS. -----	31
Planteamientos metodologicos de los estudios de seguimiento de egresados. -----	42

CAPITULO IV

DESARROLLO DEL PERFIL PROFESIONAL EN --

PSICOLOGIA. -----	50
Taller de Jurica. -----	51
Taller de Cocoyoc. -----	55
Taller de San Miguel Regla. -----	65

CAPITULO V

METODOLOGIA. -----	72
---------------------------	-----------

CAPITULO VI.

RESULTADOS. -----	78
ANALISIS DE RESULTADOS. -----	120

CAPITULO VII

CONCLUSIONES. -----	130
----------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA -----	140
---------------------------	------------

ANEXO 1 -----	145
----------------------	------------

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación educativa forma parte de una línea de investigación más amplia de la carrera de Psicología de la FES Zaragoza, cuyo propósito es la determinación de las tendencias del mercado de trabajo profesional del psicólogo en el país.

El logro de este objetivo exige, entre otros importantes aspectos del estudio del mercado de trabajo en el que se ha insertado el egresado de Psicología, así como del análisis del impacto de su participación en la solución de problemas sociales.

Algunos de los aspectos más interesantes dentro de este contexto serían la determinación de puestos, actividades y funciones profesionales, áreas de actividad profesional del psicólogo egresado en el mercado de trabajo, requisitos demandados por quienes emplean psicólogos y la satisfacción de las expectativas de los jefes inmediatos durante el ejercicio profesional.

Es importante señalar que el presente estudio corresponde a la segunda etapa del proyecto de Seguimiento de Egresados de la Carrera de Psicología. Por ello el nivel de profundización de los conceptos

será mayor y estará orientado hacia la determinación de los factores que condicionan la inserción del egresado en el mercado de trabajo.

La preocupación por conocer el perfil profesional y el campo laboral del psicólogo ha ido en aumento en los últimos años, lo que se puede observar en el número de estudios efectuados: cinco en la década de los setentas y 19 en los años ochenta. Lamentablemente, en su mayoría se han elaborado para obtener un título profesional o para satisfacer demandas muy específicas de departamentos o instituciones educativas y por lo mismo, sus resultados se encuentran desarticulados de una política real de difusión y planeación de la licenciatura.

Esta situación ha producido entre otros efectos, una ausencia clara de procesos de planeación educativa y profesional en Psicología que no sólo ha afectado el diseño de planes y programas de estudio, sino que ha agudizado una desordenada expansión de escuelas de Psicología, dificultando la proyección profesional hacia la estructura del empleo debido a "...que la apertura de escuelas no se ha hecho a partir de un análisis que contemple el comportamiento de los factores estructurales que definen la dinámica del empleo del psicólogo. Así, si bien se legitimó la inserción de la profesión en el renglón de los servicios y en el de la producción, ello no obedeció ni a la consideración de las necesidades sociales y de la producción, ni al desarrollo de un sólido cuerpo de conocimientos inherentes a la profesión" (Herrera, 1993).

En efecto, la incorporación de los psicólogos a la estructura del empleo desde mediados de los años 70's, al definirse casi en forma exclusiva por factores de carácter individual, ha definido que el psicólogo ocupe niveles jerárquicos básicos en áreas de instrumentación de programas y en la evaluación. Martínez y Urbina (1989), indican al respecto, que los niveles de jefatura, gerencia, asesoría y coordinación son poco accesibles para los psicólogos.

No debe pasarse por alto, sin embargo, que las condiciones actuales del país como son el impacto del TLC, los mecanismos de distribución de la riqueza, la conformación futura del mercado interno y de la organización de la economía entre otros están cambiando en forma vertiginosa y que de manera general se observa una recomposición de la participación social de las profesiones. De esta forma recibirán mayor impulso (financiero y político) aquellas licenciaturas y posgrados que se ligan al desarrollo científico y tecnológico y a las ingenierías, mientras que profesiones como la Psicología que se han articulado preferentemente al sector de servicios (educación, salud y organización social) tendrán recursos muy limitados y se asociarán con grupos sociales no estratégicos para el desarrollo (Herrera 1993). Ello se traduce hoy día en la necesidad de prestar más atención en la formulación e instrumentación de procesos de planeación educativa y profesional que por lo menos consideren los siguientes aspectos:

- a) la contradictoria heterogeneidad de los planes de estudio.
- b) la regulación de la matrícula.
- c) el impacto de la universidad privada.

- d) las tendencias de crecimiento del mercado de trabajo.
- e) las políticas, educativas, científicas y tecnológicas actuales, y
- f) las funciones propias de la disciplina.

Todos ellos elementos necesarios en la configuración de nuevos campos de actividad profesional para el psicólogo.

Sirva la organización y desarrollo del presente trabajo como una contribución en el logro de este propósito.

El trabajo contiene siete capítulos que parten de los aspectos más generales de la investigación educativa, del currículum y de la evaluación curricular que sirven de marco en la comprensión del significado e importancia de estudios como el que aquí se presenta.

De este modo, el Capítulo I plantea una panorámica general del mercado de trabajo como objeto de investigación educativa con el fin de caracterizar el terreno en el que se realizó el estudio.

El Capítulo II tiene como fin el plantear los aspectos relativos al Currículum y al perfil y práctica profesional ya que el análisis del mercado se realizará en función de la formación profesional adquirida.

Por su parte el Capítulo III desarrolla la noción de Evaluación de la Congruencia Externa del plan de estudios, particularizando en la importancia de los estudios de Seguimiento de Egresados.

El Capítulo IV presenta el desarrollo histórico del Perfil Profesional en Psicología con el objetivo de ubicar concretamente las definiciones profesionales elaboradas principalmente por el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología.

El Capítulo V expone la metodología del estudio. Por último, los Capítulos VI Y VII presentan los Resultados y las Conclusiones. Los Anexos 1 y 2 contienen el instrumento aplicado a la muestra de egresados y las Tablas de Concentración de Datos.

CAPITULO I

EL MERCADO DE TRABAJO COMO OBJETO DE INVESTIGACION EDUCATIVA

La educación desempeña un papel económico, político y social que involucra directa o indirectamente al conjunto de la sociedad. En ella, los intereses, valores y creencias de todos están en juego; por ello es un campo de tensiones y de lucha.

Pese a la extraordinaria expansión de los sistemas educativos en las últimas décadas, la problemática de la educación ha sido apenas abordada como objeto de estudio sistemático. El saber acerca de la educación ha sido más un saber práctico, producido y transmitido en y por la práctica educativa, que un saber teórico acerca de dichas prácticas, el cual en todo caso, ha estado centrado en la reflexión sobre la normatividad y los fines de la educación más que en el estudio de la realidad y de sus problemas concretos.

La importancia que el desarrollo de la investigación educativa tiene o puede llegar a tener está relacionada con la relevancia que la sociedad asigna a la educación, así como con el valor, real o atribuido, que tenga el tipo de conocimiento producido por la investigación.

La mayoría de los estudios de México y el extranjero sobre las relaciones entre el sistema educativo y la estructura económica se han centrado principalmente en el análisis de dos tipos de relaciones, dejando de lado un conjunto más amplio y fundamental de relaciones entre estas dos dimensiones.

Las dos relaciones que han recibido atención prioritaria, sobre todo a partir de 1945, son:

- a) Las existentes entre el aumento en el gasto público en educación y las tasas de crecimiento económico en los países industrializados avanzados.
- b) Las relaciones entre los ingresos del individuo y su nivel educativo.

Sin embargo, el énfasis históricamente otorgado a estos dos tipos de relaciones significa el reduccionismo de un conjunto amplio, complejo e integrado de relaciones entre los sistemas educativo y productivo a las relaciones económicas. Asimismo, es común reducir la producción intelectual sobre esta problemática a la teoría de la economía neoclásica sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, o

a la teoría del capital humano, o de contrastar estas dos teorías con algunas críticas "radicales" (Carnoy, M. citado por Gómez, 1982).

El conjunto de relaciones entre estos dos sistemas sobrepasa ampliamente las dimensiones puramente económicas y pertenece al ámbito más general de la economía política, puesto que se refiere a las relaciones más sistemáticas entre las instituciones educativas y el conjunto de relaciones sociales de producción, distribución, intercambio y consumo (Carnoy, citado por Gómez, 1982). Por tanto, el estudio de estas relaciones conduce al análisis del conocimiento científico y tecnológico en cuanto a la forma particular que asume en una sociedad determinada (sociología del conocimiento); sus mecanismos de generación y distribución social y el papel específico desempeñado por el sistema educativo; sus efectos sobre la estructura y volumen del empleo, la calidad del trabajo, los requerimientos de calificación de la fuerza laboral, y sobre la organización y división del trabajo.

El estudio de las relaciones entre el sistema educativo y la estructura económica conforma entonces una parte central del estudio de la economía política, y abarca el análisis de las interacciones complejas entre el modelo general de desarrollo socioeconómico dominante y la naturaleza de las respuestas que asuma el sistema educativo.

En términos generales esta concepción implica el análisis de cada modo de producción material (o sistema de producción) y de los modos

de producción y de adquisición de conocimientos (Deforge, citado por Gómez, 1982).

Bajo el sistema manufacturero capitalista se impulsó decididamente el concepto de la necesidad de la escolaridad obligatoria y se inició la práctica de exigir de la fuerza laboral alguna acreditación formal de su nivel de escolaridad como requisito para el empleo. Esta práctica progresivamente se extendió y formalizó a medida que el sistema de producción fabril se fue expandiendo, haciéndose técnicamente más complejo hasta arribar al presente, en el que se supone que es el mercado de trabajo el mecanismo eficaz de adecuación entre la oferta de fuerza laboral diferencialmente acreditada por el sistema educativo según tipo y nivel de escolaridad y las diferentes demandas de habilidades y conocimientos requeridas por el sistema productivo.

Al atribuirle a la experiencia educativa en la escuela la capacidad de calificar a la persona para la producción (funcionalidad técnica de la educación), la distribución ocupacional y la remuneración de la oferta laboral llegaron a ser cada vez más mediatizadas por el nivel de escolaridad sobre todo a partir del rápido aumento de ésta en la abundante oferta laboral.

La posterior evolución de las formas de producción, de los incipientes talleres manufactureros, a la gran fábrica industrial, tuvo consecuencias fundamentales respecto a las formas tradicionales de adquisición del saber. En primer lugar, el aprendizaje integrador

de conocimientos prácticos y generales, que formaba la comprensión global del proceso productivo, que se realizaba en el trabajo mismo y a lo largo de varios años de duración, y cuyos maestros eran los artesanos de mayor experiencia y habilidad, fue gradualmente eliminado. En su lugar, surgió el modo de aprendizaje escolar, que separaba al niño y al joven de la producción, ofrecía contenidos educativos en gran parte aislados y ajenos al mundo del trabajo, requería un nuevo tipo de personal docente profesional y especializado y proveía una acreditación previa al trabajo.

Este nuevo modo de generación y distribución social del conocimiento correspondía a los cambios radicales que se habían efectuado en las relaciones sociales de producción: pérdida de la mayoría de la población de los medios de producción, surgimiento del trabajo asalariado como forma dominante de trabajo y ofrecimiento de las diferentes capacidades y atributos de la fuerza laboral en el mercado de trabajo (Gómez, 1982).

Antes de este momento, la enseñanza no era asunto de especialistas o de profesionales ya que el desarrollo de estas sociedades no requería de los especialistas o profesionales en sentido amplio y por lo tanto, de la existencia de los profesionales de la enseñanza. Se vivía y se aprendía a vivir al mismo tiempo. Se producía y se aprendía a producir en el mismo tiempo, en el mismo espacio y con los mismos agentes.

Actualmente, "El saber objetivado no se aprende en forma espontánea en cualquier tiempo y lugar, sino que requiere de una experiencia específica y organizada en el seno de instituciones especializadas: las escuelas.

A su vez, a diferencia del saber práctico que se acredita con su propio ejercicio o por los resultados obtenidos, el saber racionalizado se garantiza mediante un título o certificación, cuyo valor, en cierta medida es independiente del conocimiento real que el sujeto posee" (Tenti, 1989).

Los planteamientos arriba esbozados son de gran importancia en el desarrollo de la investigación de mercado de trabajo, sobre todo porque ubican con claridad la orientación que este deberá adquirir en el presente.

Cabe destacar que ello si bien es de fundamental importancia no es una tarea fácil si se considera que en México, la investigación educativa como campo se encuentra en proceso de constitución. Esta situación indudablemente afecta y condiciona las prácticas de investigación y los procesos de formación y conformación de los investigadores dedicados a estudios de mercado laboral, de formación profesional y de curriculum.

Tradicionalmente, el marco del que han partido los estudios de estos tres objetos de estudio es el funcionalismo, el cual se caracteriza por considerar que "...el desarrollo del capitalismo se

basa en la acumulación y transmisión del progreso científico y tecnológico y en consecuencia 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" (Gómez, 1982).

El principal elemento de análisis es el individuo y se da prioridad al aspecto técnico, donde 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 una relación estrecha entre formación escolar y producción.

La escuela se convierte en proveedora del recurso humano para la producción. Su papel consiste en capacitar recursos humanos para los diferentes tipos de habilidades que requiere el aparato productivo y funcionar además en sí misma como una empresa racional y eficiente. Se busca el ajuste o correspondencia entre la formación profesional y la estructura de las ocupaciones que se dan en la sociedad.

Paralelamente se plantea un funcionamiento del mercado de trabajo perfecto en donde pueda darse libre y equilibradamente la oferta y la demanda de empleo. Se establece que la desigualdad educativa es causa directa de la desigualdad económica y que el desarrollo se explica en gran parte por el desarrollo educativo.

"Por la enorme influencia que ha tenido este tipo de explicaciones, se han llevado a cabo numerosos estudios en varios países del mundo

con el fin de comprobar el supuesto de la estrecha relación entre el desarrollo económico y el educativo. En ellos se encontró que existe poca relación entre ambos y que realmente no hay un ajuste entre la formación profesional y el mercado de trabajo" (Gómez, 1982).

La teoría más importante en esta corriente de interpretación es la teoría del capital humano desarrollada en los años 50, la cual caracterizó a la educación como uno de los elementos más importantes para formar el capital humano, asumiendo que los individuos debían reconocerse como un recurso del capital.

Pescador (1982), afirma que ésta "teoría se introduce como una manera de comprender el factor residual que no se explica en el crecimiento económico por las oportunidades del capital y del trabajo" (citado por Gonzales y Torres, 1981).

En la teoría neoclásica del capital humano, la educación es considerada como una inversión privada y social, que deriva en un incremento de los ingresos del individuo a futuro cuando éste se integra al mercado de trabajo.

"La concepción del hombre subyacente a esta teoría es la del hombre racional que elige entre una ocupación retribuida y la asistencia a la escuela, con miras a que si se decide por la educación podrá obtener más tarde ingresos más elevados" (Hirsch, 1985).

En ésta teoría se da por hecho que las personas que tienen más educación reciben más ingresos, gracias a que cuentan con más conocimientos útiles en el mercado de trabajo; también se plantea que existe un mercado de trabajo que cuenta con una competencia perfecta en donde el salario realmente mide la productividad del trabajador.

Los planteamientos desarrollados por el funcionalismo se han cuestionado por el marxismo al señalar que lejos de lo propuesto por esta perspectiva "...la principal explicación entre la sociedad y la educación se encuentra en las relaciones de producción y en la lucha de clases" (Carnoy, 1981).

De este modo, la educación se convierte en una más de las instituciones encargadas de transmitir la ideología de la clase dominante, responsable de reproducir las condiciones de desigualdad entre las clases sociales y la fuerza de trabajo.

La escuela no solo proporciona conocimientos y habilidades a los individuos que les permitan desempeñar una ocupación en el sistema capitalista, sino que también promueve rasgos de personalidad en los individuos que permiten diferenciar las clases o grupos sociales y garantizar su ubicación en segmentos diferenciales del mercado de trabajo y en la sociedad.

Carnoy (1980), destaca que la escuela desempeña la función de formar y mantener al sistema capitalista ya que prepara a los individuos para realizar trabajos de acuerdo a su posición social.

En esta corriente, la educación se convierte en proceso de selección y diferenciación, en un filtro de la fuerza de trabajo que limita el acceso al conocimiento a las clases sociales bajas y además posee un control social sobre el proceso de trabajo.

Esta perspectiva, llamada teoría de la segmentación del mercado de trabajo fue desarrollada principalmente en los años sesentas, a partir de la consideración de que la opción de elegir entre el trabajo y la educación no es tan real como lo plantea la teoría del capital humano ya que la desigualdad educativa no es la causa de la desigualdad económica; sino más bien de las relaciones sociales de producción que reproducen la distribución desigual de las oportunidades educativas.

Esta teoría plantea principalmente que el mercado de trabajo no es homogéneo, objetivo y eficiente; lejos de esto, se encuentra fraccionado en varios mercados de trabajo, desiguales y divididos en tres grandes niveles de jerarquía: a) dirección, b) técnico-administrativo y c) ejecución o trabajo manual. Las diferencias entre estos tres niveles es muy grande y van desde los salarios hasta las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

La oportunidad de poder tener una movilidad ocupacional o social dentro de un nivel a otro es difícil ya que los puestos de alta jerarquía sólo son ocupados por personas de clase social alta. "También los salarios no dependen primordialmente del desempeño de

los individuos, sino del tipo de empresa y sector en que trabajan y de la jerarquía o nivel en el que se desempeñan" (Gómez, 1982).

Como se puede observar la teoría del capital humano 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. Ignora los aspectos políticos, socioeconómicos y culturales del individuo y reduce a la educación a un proceso de capacitación directa para el trabajo, más que una preparación integral de largo plazo para la vida.

No obstante, las enormes posibilidades explicativas de la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo, debe señalarse que sus planteamientos pueden caer en un excesivo determinismo social al determinar un destino fatal en la imposibilidad que tiene un individuo para lograr una efectiva movilidad social u ocupacional en la clase social a la que pertenece o en el campo en que se desempeña. Es decir, al plantear casi de manera unívoca que las relaciones sociales de producción son las que determinan que un individuo pueda desempeñarse adecuadamente dentro de la escuela o en su trabajo, sin tomar en cuenta las capacidades y habilidades del mismo.

Actualmente, el estudio del mercado de trabajo debe recuperar las perspectivas explicativas de la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo, pero ubicando con precisión el carácter político de las tendencias modernizantes en educación las cuales en lugar de cumplir con una función promocional que garanticen la movilidad

ocupacional, sólo han agudizado la presencia de un claro proceso de devaluación crediticia, donde cada vez se requiere de más años escolares para ocupar un mismo puesto ocupacional.

Por otro lado, deberán considerar que el análisis de la educación no es un análisis de la sociedad capitalista, sino un examen de las instituciones educativas en un contexto social caracterizado por la propiedad privada de los medios de producción y la separación entre capital y trabajo; se trata entonces de encontrar conceptos específicos, adecuados a las actividades educativas en una sociedad definida por relaciones de explotación bien precisas.

"La economía se aplica al estudio de la educación en el momento mismo en que ésta última experimenta una expansión sin precedentes. Las características del período actual son más que el desarrollo mismo, su velocidad, su ritmo" (Segre, Tanguy y Lortic, 1980).

Resulta evidente que la educación es una institución que hace posible desarrollar y transmitir a las nuevas generaciones, el conocimiento que es la base del desarrollo tecnológico; y desde hace mucho tiempo se acepta que ese desarrollo es un factor fundamental del crecimiento económico. El ritmo de desarrollo de los países industriales es tal, que no pueden permitirse correr el riesgo de admitir que la empresa privada abastezca éste desarrollo y ésta transmisión de conocimientos.

Por último, deberá asumirse que "la tecnología más avanzada es incapaz de producir resultados hasta que sea asimilada por los trabajadores, y cuanto más complejo y caro sea el equipo tecnológico, más fácil resulta estropearlo que usarlo correctamente" (Stroumiln, 1962).

De este modo, el análisis del mercado de trabajo deberá incorporar el impacto del desarrollo tecnológico en la reconfiguración de las relaciones laborales, incluyendo las posibilidades de movilizarse en él a partir del dominio y desarrollo de formas más integrales de interpretar la realidad.

CAPITULO II

CURRICULUM EN LA EDUCACION SUPERIOR

Uno de los principales objetos de estudio para el desarrollo de la investigación educativa en México es la Planeación, la cual se entiende como "el proceso que busca proveer diversos futuros en relación con los procesos educativos, especifica fines, objetivos y metas, permite la definición de cursos de acción; y a partir de éstos, determina los recursos y estrategias más apropiadas para lograr su realización" (Taborga, 1980).

El proceso de planeación comprende desde el diagnóstico, la programación y la toma de decisiones, hasta la implantación, control y evaluación de los planes, programas y proyectos (Comisión Temática de Planeación Educativa, 1981).

La universidad, para realizar las metas que se propone, debe llevar a cabo distintas acciones, como son: precisar los resultados

educativos que pretende lograr; determinar el tipo y organización de los estudios; redefinir los requisitos previos que deben cumplir los aspirantes; certificar a los egresados, reconocer públicamente su capacidad para desempeñar ciertas funciones y proveer los recursos humanos y materiales necesarios para dicha formación.

Uno de los campos de la planeación educativa es el relativo a la planeación curricular, la cual si bien tiene muy definido el ámbito que abarca, no cuenta con una definición genérica acerca del currículum, por ello los diversos autores que se han interesado por el estudio de los problemas que implica el currículum aportan concepciones diversas del mismo. Debido a ello es difícil llegar a un consenso acerca de lo que es el currículum y de lo que representa como producto de una acción educativa, como un proceso que dinamiza las prácticas educativas o bien como ambos.

De este modo, el currículum puede ser considerado como un modelo para determinar los requisitos, la evaluación, la selección y la organización de las actividades de enseñanza; y por tanto, como el eje alrededor del cual se estructura la formación profesional al mismo tiempo que define la vinculación entre universidad y sociedad desde el momento en que implica un rol que los alumnos deben cumplir en la estructura de trabajo de dicha sociedad.

Aunado a lo anterior la universidad tiene asignadas otras funciones como son la investigación y la extensión de la cultura; por lo que, el currículum se constituye en el elemento integrador de las tres

funciones universitarias; representa por tanto, la base sobre la cual se posibilita el diseño de estrategias de planeación que estructuren las actividades académicas y administrativas que se llevan a cabo en la universidad.

Todo lo anterior permite dar cuenta de la importancia del curriculum tanto en lo que respecta a la formación profesional como a la actividad universitaria en general; de ahí la importancia de poder construir conceptualizaciones más generales que integren las múltiples dimensiones que lo componen.

Antes de intentar establecer un concepto de curriculum, es necesario realizar algunas consideraciones. "En primer lugar, toda concepción de currículum tiene un marco teórico de base, esto es, se encuentra sustentado sobre una teoría del aprendizaje, una concepción de enseñanza, una teoría sociológica, una definición con respecto a cuestiones metodológicas, etc., y expresa una posición política e ideológica. En segundo lugar, actualmente existe una polémica, en torno a que es el curriculum y cuales son los elementos que la integran, podría afirmarse sin temor a exagerar que cada autor tiene su propio concepto. Por último, tampoco existe consenso sobre la definición del plan de estudios y su diferencia con el curriculum" (Cerda, 1981).

Algunos autores, al referirse al curriculum, mencionan sus elementos internos. Entre éstos elementos se encuentra la especificación de contenidos, los métodos de enseñanza, la secuencia

de instrucciones, los objetivos, la evaluación, los programas, los planes, la relación maestro-alumno, los recursos materiales y los horarios (Phoenix, 1968; Legton, 1973; Beauchamp, 1977 y Taba, 1962).

Otros autores como Arredondo (1981), Glazman y De Ibarrola (1978), Glazman y Figueroa (1981) además de hacer referencia a algunos de éstos elementos internos, en sus definiciones toman en cuenta aspectos tales como las necesidades y características del contexto educativo y del educando, los medios y procedimientos para la asignación de recursos y las características del egresado. Al mismo tiempo consideran que los elementos que definen al curriculum se interrelacionan de manera dinámica, determinándose entre sí.

Como consecuencia de que no hay acuerdo en cuanto a conceptos relacionados con el curriculum, se presenta muy poca investigación y escasa sistematización en el área del diseño curricular. "Tradicionalmente, el desarrollo curricular, en educación superior, se ha basado más en decisiones arbitrarias y poco fundamentadas en el empleo de metodologías sistemáticas y probadas que hagan posible el logro de ciertas metas educativas. En parte, esto se debe a la poca investigación así como a la falta de conocimiento y desarrollo de metodologías para tal propósito" (Cerdeña, 1981).

Un somero análisis de algunas definiciones en lo referente al curriculum basta para darse cuenta de la confusión que existe entre las mismas. La mayoría de las definiciones se centran en la

formulación de los objetivos educacionales en base a los cuales se formulan los cursos o asignaturas, con una organización en el tiempo; otras incluyen las actividades de aprendizaje, es decir la instrumentación de los anterior. De éstos elementos surgen dos cuestiones:

- a) "se observa una confusión entre dos niveles: el relativo al diseño (planteamiento de objetivos, selección de contenidos) y el de la instrumentación propiamente dicha, referida a las actividades técnicas y materiales que se requieren para el aprendizaje" (Cerda, 1981).

Aquí se retoma el concepto de curriculum de Mauritz Johnson, el cual lo define como un conjunto estructurado de resultados esperados (deseados) de aprendizaje, que anticipan los resultados de la enseñanza sin establecer los medios para poder lograr esos resultados esperados, es decir, no establece las actividades, los materiales, ni el contenido que se empleara para lograr los objetivos propuestos. Johnson considera como base del curriculum las necesidades e intereses de los estudiantes, los valores y problemas de la sociedad y por último el conocimiento organizado. La principal aportación de Johnson consiste en establecer una diferencia entre lo referido a la extracción y selección de conocimientos de las disciplinas y lo referente a la presentación de éstos conocimientos a los alumnos. También señala que el curriculum abarca lo primero, esto es, los criterios y procesos para seleccionar y organizar los conocimientos, destrezas y actitudes que serán enseñados, en tanto que lo segundo comprende la selección de los medios, de las formas más adecuadas para la

enseñanza de los contenidos, lo cual corresponde al nivel de programación.

- b) Si bien la mayor parte de las definiciones hacen referencia a la importancia de los objetivos educacionales, no se toca el punto de la procedencia de dichos objetivos, ni el de los criterios para su selección.

Por otro lado, en cuanto a los procesos de diseño y derivación curricular, Arredondo (1981), realizó una recopilación de los trabajos que se han realizado en México sobre ellos y encontró que aunque se ha empezado a trabajar en ambos, se observa la presencia de múltiples metodologías que abordan aspectos parciales de dichos procesos.

Entre las metodologías de diseño curricular se encuentran las aportaciones de Ibarrola (1978) quien señala que "...para fundamentar un curriculum se requiere especificar cuestiones referentes a los siguientes aspectos:

- a) el contenido formativo e informativo propio de la profesión,
- b) el contexto social,
- c) la institución educativa, y
- d) las características del estudiante".

Otra aportación importante es la diseñada por Arredondo (1981), quien argumenta que "...el desarrollo curricular es un proceso dinámico, continuo, participativo y técnico en el que pueden distinguirse cuatro fases:

- a) **Análisis Previo**, en donde se revisan las características, condiciones y necesidades del contexto social, político, económico y lo referente al contexto educativo, del educando y de los recursos disponibles y requeridos.
- b) **Diseño Curricular**, en el que se declaran los fines y objetivos educacionales con base en la revisión previa, se diseñan los medios (contenidos y procedimientos), y se asignan los recursos humanos, materiales, informativos, financieros, temporales, y organizativos con la idea de lograr dichos fines.
- c) **Aplicación Curricular** en donde se llevan a cabo los procedimientos diseñados.
- d) **Evaluación Curricular**, en donde se valora la relación que guardan los fines, objetivos, medios y procedimientos, entre sí, y con respecto a las características y necesidades del contexto del educando y de los recursos, así como la eficiencia de los componentes, para lograr los fines propuestos" (Díaz, 1989).

En concordancia con el modelo de Arredondo, autores como Acuña, Vega, Lagarde y Angulo (1981), proponen otro modelo de desarrollo curricular que contempla las siguientes etapas:

1. Estudio de la realidad social y educativa en la que los indicadores del análisis social son: las condiciones económicas, sociales y culturales, y la aportación científica y tecnológica.
2. Establecimiento de un diagnóstico y un pronóstico con respecto a las necesidades sociales.
3. Elaboración de una propuesta curricular como alternativa de solución para las necesidades detectadas, que comprenden la

definición de un marco teórico, el diseño de planes y programas de estudio y la elaboración de auxiliares didácticos.

4) Validación interna y externa de la propuesta.

Villarreal (1981), al igual que los autores antes mencionados, propone que la base para diseñar un curriculum es el partir del análisis global de las necesidades sociales, personales y académicas que conforman el "universo curricular". Dentro del contexto de la educación superior y propiamente universitaria propone un análisis de la relación UNAM-ESTADO, sugiriéndose además un proceso de "dialectización" para detectar las necesidades y la ubicación de las contradicciones resultantes.

Por otro lado, instituciones como la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza (1979); la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala (Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López, 1980); la Universidad Autónoma Metropolitana (Follari y Berruezo, 1980) y la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón (1982), entre otros han aportado a la metodología de la derivación curricular elementos como los siguientes:

- a) La definición de los egresados de las carreras a nivel de licenciatura como profesionales capacitados para solucionar problemas.
- b) La importancia de fundamentar el curriculum con base en las necesidades sociales, económicas y educativas del sistema y no a partir de las características formales de una disciplina, como se hacía tradicionalmente.

- c) La definición de un perfil profesional del egresado de la licenciatura en cuestión.
- d) La importancia de identificar los sectores o áreas donde probablemente actuará el egresado, así como las funciones que desempeñará éste.

Aunque la mayoría de estas instituciones coincide en los puntos anteriores, cada uno plantea formas diferentes de organización curricular en función de sus propias necesidades. Es importante señalar al respecto, que las aportaciones mencionadas se proponen en calidad de lineamientos generales, no desarrollados en propuestas metodológicas específicas y de factibilidad práctica. Además de que frecuentemente sólo enuncian la terminología empleada y no se definen, ni se relacionan de manera precisa los términos propuestos.

Otro problema observado es que muchas de las propuestas son producto de discusiones internas o de análisis de documentos, más que de estudios "hacia afuera"; es decir, proyectados al campo laboral del futuro egresado y al sistema educativo y social en que éste desempeñará su trabajo profesional.

Por otra parte, se han puesto en cuestión los procedimientos del diseño curricular, dado que no responden a las necesidades del desarrollo económico y social del país, ni a los avances científico-tecnológicos (Díaz Barriga, 1981), y no han sido capaces de aprender la realidad social (Glazman y De Ibarrola, 1983).

En otro orden de ideas conviene señalar que la definición de las necesidades sociales como soporte del diseño curricular penetra la esfera de los intereses de diversos grupos y sectores sociales. Ignorar ésto equivale a pensar que existe un equilibrio perfecto en la estructura social, que hay una armonía en y entre todos los sectores sociales, cual si todos persiguieran las mismas metas; que hay una adecuación entre las necesidades de la población y la oferta que de ella se hacen; que existe una correspondencia entre las necesidades y la respuesta que a ella se da en todos los campos; y, que todos los sectores tienen las mismas necesidades; equivale, en suma, a negar la desigualdad existente en sociedades como la mexicana.

Como ya se ha precisado, existen sectores y grupos interesados en mantener al actual sistema social y para ello se valen, entre otras cosas, de la ideología que se transmite a través del curriculum oculto.

El elemento arbitrario cultural, que es la columna del curriculum oculto, sirve para mantener y reproducir, a través de la educación la ideología de nuestro sistema social, cumpliendo con ello los siguientes propósitos:

- a) Expresar los intereses de las clases en el poder, como si estos fueran los intereses de toda la sociedad.
- b) Interpretar la realidad social desde la perspectiva de la clase en el poder, desde su racionalidad y su marco teórico.
- c) Esconder el carácter clasista y oligopolítico de dichos intereses.

- d) Proporcionar una utopía de existencia y excelencia individual, para los agentes sociales, en particular, y para la sociedad en general, eternizando el actual proyecto de desarrollo social. Y,
- e) Producir en los actores del proceso educativo (maestros, alumnos, padres de familia y administradores) una visión de la realidad social que los haga funcionar de acuerdo a las prácticas sociales del sistema dominante, las cuales deben llegar a internalizarse y considerarse como elementos naturales de la cultura y la sociedad.

Con base en lo anterior el curriculum, puede ser interpretado como una lucha entre los sectores que desean la reproducción del sistema social y los que pretenden transformarlo, lo que trae como consecuencia concebir al curriculum como "...la síntesis de elementos interdependientes y con determinaciones múltiples, producto de una realidad socioeconómica, política, ideológica, histórica y cultural particular, en la que se encuentra inserto el ejercicio social de esa profesión" (González, 1982).

En relación al perfil profesional, autores como Cerda Michel (1982), consideran que este elemento constituye la síntesis de resultados esperados ya que a partir de una descripción del tipo de profesional que se pretende formar que es posible la organización del currículo.

Además, el currículo debe incluir una selección de los contenidos a impartir, selección que debe hacerse a partir del perfil profesional,

asi como determinar la organizaci3n que tendr3n dichos contenidos de acuerdo al sistema de ensefianza que se vaya a implantar.

En segundo lugar, debe contemplarse la estructuraci3n administrativa de los cursos, su distribuci3n en el tiempo, su peso crediticio la carga del horario, los encargados de los distintos cursos o 3reas de ensefianza de acuerdo con la organizaci3n administrativa de la instituci3n, la secuenciaci3n y la certificaci3n de los alumnos.

Finalmente, agrega una serie de criterios para normar la evaluaci3n del propio plan y de los alumnos. Si bien estos elementos deben ser incluidos en todo documento denominado curriculum, no hay que olvidar como ya se mencion3 anteriormente el marco teorico que sustenta dicho curriculum. Este es importante porque el disefio curricular, como ya se ha dicho, no se realiza en un vacio teorico y axiol3gico; siempre en la base se encuentra una concepci3n de profesi3n, de pr3ctica profesional, de formaci3n profesional, de curriculum de ensefianza y aprendizaje, etc, que reflejan la ideologia de los disefadores del plan y que se reproducen por el curriculum oculto. Cerda, 1981.

En el perfil profesional especifica adem3s los contenidos que deber3n servir de base a la actividad profesional, pues ellos se derivan del avance de los conocimientos cientificos y tecnologicos de la disciplina y relaciona la formaci3n profesional con las necesidades de la sociedad.

C A P I T U L O I I I

EVALUACION DE LA CONGRUENCIA EXTERNA DEL PLAN DE ESTUDIOS: LOS ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS.

En los últimos años se ha incrementado el interés por realizar evaluaciones educativas amplias de carácter curricular; por este motivo, "...conceptos tales como eficiencia interna y externa de las instituciones, evaluación contextual de insumo, procesos y del producto de las instituciones y responsabilidad social de las instituciones representan nuevas perspectivas a la vez que nuevos retos" (Zuñiga, 1980), que se generan ante los posibles objetos a evaluar y analizar por parte de la institución.

En este contexto, es donde se ha ido ampliando la concepción de la evaluación curricular para ser asumida como un proceso más amplio,

más participativo, más global, enfocado a la obtención de información para las decisiones de planeación y reciclaje de los planes de estudio.

A través de este proceso se busca obtener información que permita modificar, continuar o suspender, según sea el caso, cada uno de los diversos aspectos que es objeto de la evaluación en las instituciones educativas, entre los que se encuentran el análisis del trabajo docente, administrativo, de investigación, y de extensión, así como la determinación del impacto de las políticas institucionales (académico-administrativas) en la formación profesional. De este modo, es posible aproximarse a explicaciones tentativas que indiquen si está logrando los fines que se ha planteado.

Otro de los elementos que debe atender la evaluación curricular es el análisis del impacto de las políticas institucionales y de los planes de estudio sobre la eficiencia en la participación profesional del egresado. Destacan en este plano los estudios de seguimiento de egresados los cuales son considerados como "...una estrategia evaluativa del proceso de análisis de los sistemas educativos de la institución para conocer la ubicación, desempeño y desarrollo profesional de los egresados y determinar si la formación profesional es adecuada para su realización profesional y si se da la preparación para las necesidades de superación" (IPN, a través del departamento de egresados y de la comisión de nuevos métodos y tecnología de la enseñanza, 1982).

Se considera como una estrategia de evaluación curricular el

seguimiento de egresados porque el alumno egresado es el producto de las ramas terminales del sistema educativo escolarizado y como tal es el vínculo posible entre el proceso educativo del cual es producto y el contexto social y profesional en el que se encuentra inserto; por ello aporta información acerca del mercado de trabajo al cual se incorpora quien egresa para dar respuesta a ciertas demandas y necesidades sociales.

Para ello, es el egresado quien puede proporcionar mayor información a la institución acerca de su propia experiencia y de la percepción que tiene acerca de la vinculación entre la formación profesional y las demandas y exigencias del mercado laboral. Esta información permitirá a la institución educativa analizar y valorar en qué medida está respondiendo al compromiso que guarda con la sociedad a través de los recursos humanos que se forman en ella. Por este motivo es que la realización de los estudios de seguimiento de egresados se ha convertido en una actividad indispensable que puede retroalimentar los procesos de formación profesional.

No obstante lo anterior, debe destacarse que el seguimiento de egresados no ha recibido suficiente atención; resultado de ello es la presencia de un importante desequilibrio entre el número de informes que presentan resultados de seguimiento y los textos que hablan de sus consideraciones metodológicas. En consecuencia, sucede a menudo que los interesados en investigar acerca del desempeño de los egresados no saben por donde empezar.

Por otra parte, el seguimiento aparece como una aproximación estrechamente ligada a visiones funcionalistas y neoempiristas de la sociedad y por tanto del aparato escolar; se olvida que los seguimientos pueden adquirir sentidos diversos de acuerdo a los fines que se propongan al formularlos.

En un primer sentido, sumamente amplio, el seguimiento es una aproximación al análisis a través del tiempo del proceso de desarrollo de fenómenos sociales o educativos. En este marco se le utiliza en diversos campos: en la industria, donde puede emplearse para observar en qué medida se incrementa o deteriora el consumo de determinado producto; en la medicina para determinar a través de visitas periódicas los efectos de un tratamiento; en educación como una táctica para la evaluación de los programas educativos y como una modalidad propiamente dicha de investigación. Conviene aclarar que si bien en éste último campo los seguimientos pueden revestir prácticamente dos formas: estrategia de evaluación y estrategia de investigación, también es cierto que se combinan según las circunstancias.

El seguimiento es una estrategia adecuada en la valoración de la pertinencia de los conocimientos, las prácticas y los métodos educativos diseñados. En este sentido, puede servir lo mismo para estudiar una población que tiene una experiencia común cuyo efecto se intenta determinar como para analizar otra que no lo tiene.

En educación los estudios de seguimiento de egresados son particularmente importantes en la evaluación de programas de enseñanza-aprendizaje. En dichos casos el objetivo de seguimiento educativo consiste en determinar si funcionan o no los programas evaluados.

Es necesario señalar que cualquier estudio de seguimiento de egresados tiene que satisfacer los requerimientos técnicos establecidos para cualquier evaluación. Por ello, se deberá considerar la complejidad de las poblaciones con las que se trabajará así como los plazos en los que se deberá recopilar la información.

"En relación con esto, se pueden considerar los resultados a largo plazo de los programas examinados, aunque se ha visto que esperar todo ese paso es indeseable, por lo que se recomienda también estudiar los efectos en los estudiantes a través de supervisiones continuas" (Anderson, Scarvia, 1985). Además, cuando se hacen mediciones anteriores y simultáneas al programa, se posee una seguridad mayor en los juicios sobre él emitidos después de un periodo de tiempo.

Los estudios de seguimiento de egresados diseñados con el fin de determinar la congruencia externa de los planes de estudio deben iniciar con reflexiones acerca del mercado de trabajo y de la relación que debe establecerse entre la formación profesional, la práctica profesional y el aparato productivo.

Por otro lado, la evaluación de las funciones que realizan las instituciones de educación superior permite detectar la naturaleza del vínculo que hay entre los factores sociales y la formación profesional. En esa evaluación es donde los estudios de seguimiento de egresados tienen una función primordial ya que aportan información valiosa acerca de las relaciones entre el sistema educativo y la estructura económica orientando la construcción de explicaciones alternativas a la dinámica de incorporación laboral del egresado.

Una de las funciones sustantivas de las instituciones de educación superior es formar recursos humanos altamente capacitados para el trabajo profesional dentro de su disciplina. Para ello, las instituciones educativas deben estar permanentemente atentas a los cambios en las necesidades sociales y en los avances teóricos, metodológicos y tecnológicos que requiera el ejercicio profesional de sus egresados.

De esta forma, los estudios de seguimiento podrán aportar información respecto a indicadores como los siguientes:

1. La adecuación entre la currícula que se ofrece en las diversas instituciones educativas y las necesidades de recursos humanos en el sector productivo.
2. La adecuación disciplinaria entre la oferta educativa y la demanda de recursos humanos.
3. El desarrollo de la investigación científica y tecnológica en las instituciones de educación superior dirigida a los procesos productivos regionales y nacionales.

4. La actualización de profesionales en las instituciones de educación superior (Pérez, 1981).

Es conveniente enfatizar que la universidad no debe orientar el conjunto de sus acciones en función exclusiva del sector productivo y del mercado de trabajo; por el contrario su función primordial es la de propiciar cambios en las prácticas sociales, mismas que se van transformando a partir de la propia actividad laboral del egresado. En esta relación, la universidad retoma las transformaciones habidas para su propia actualización por lo que hace a contenidos y sistemas de enseñanza a seguir, con lo cual busca dar respuesta a demandas futuras de las profesiones acercando la correspondencia entre el mercado y las necesidades sociales.

El campo profesional es el nivel de la división del trabajo en el que se agrupan las prácticas profesionales, que son diferentes y en ocasiones anatómicas. Berruezo (1980), afirma que la práctica profesional puede asumir tres categorías: decadente, dominante y emergente.

"La primera es la práctica que está haciéndose obsoleta, la segunda es la que absorbe a la mayor cantidad de recursos humanos y materiales la que proyecta su influencia sobre las demás prácticas a su imagen, se recoge en la mayoría de los currícula y la última es la práctica nueva, emergente que empieza a ganar espacio (Berruezo, citado por Cerda, 1981). Esta última categoría de práctica no se

debe confundir con la práctica alternativa ya que únicamente algunas prácticas emergentes serán alternativas.

Para evaluar el papel que desempeña la educación superior en la distribución del empleo y del ingreso se plantean las siguientes cuestiones: ¿Qué proporción de egresados se encuentran desempleados? y de ellos ¿Qué proporción se encuentran empleados y remunerados de acuerdo al nivel y tipo de escolaridad obtenida? (Navarro, 1982).

Al respecto, Roa (1983) menciona que "Existen más de doscientos mil profesionistas egresados de universidades y tecnológicos que se encuentran sin trabajo y un cálculo conservador señala que en el presente año se sumarán a sus filas cuarenta mil más". Sin embargo, no se especifica a cuáles carreras pertenecen la mayoría de los profesionales desempleados.

En otro estudio que analiza la situación de la población de la Universidad Nacional Autónoma de México, se encontró que los egresados de Filosofía, Derecho, Economía, Ciencias de la Comunicación, Sociología, Psicología, Administración Pública, Ciencias Políticas, Relaciones Internacionales y Medicina son los que tienen menos posibilidad de encontrar empleo. Paradójicamente, la mayor demanda de estudios profesionales se presenta en estas carreras. (Roa, 1983).

Lo anterior representa un importante problema, sobre todo si se considera que "...por la crisis económica que padece el país, más del

90% de los egresados universitarios se enfrentan al desempleo, y al subempleo. Problemas que se agudizarán por la mala adecuación de los centros de enseñanza formal en el mundo del trabajo y a la pésima preparación con que salen los profesionistas" (García, 1983). Esto es principalmente a la reducción de los recursos financieros en el sector educativo, al reducir sus programas de expansión, la crisis en este sector se hizo presente, esto ocasionó que las autoridades en materia presupuestaria determinaran no continuar con los mismos criterios de asignación de recursos, pretenden realizar una evaluación del funcionamiento del sistema y en función a resultados proporcionar los recursos.

Lo arriba mencionado permite ubicar otro aspecto que deberán comprender los estudios de seguimiento de egresados y que corresponde al análisis del proceso de formación del alumno a su paso por el sistema educativo; aspecto que se relaciona con el plan de estudios, en el que se incluyen fines, perfil profesional, objetivos, contenidos, actividades de enseñanza, metodología de enseñanza e incluso la organización académico-administrativa de la institución. En este sentido, el seguimiento de egresados establece un importante nivel de relación entre los elementos que caracterizaron a la formación profesional, incluyendo su filosofía, con el matiz que otorga a su desempeño profesional.

Al tomar como punto de partida la relación formación-desempeño profesional es posible evaluar las innovaciones realizadas en instituciones de educación superior que poseen una estructura

académico-administrativa diferente y donde se podrá valorar si el proyecto innovador que pusieron en marcha realmente satisface las necesidades que le dieron origen o bien si el sistema tradicional era más adecuado para ello.

Dicho análisis abarca desde aspectos muy objetivos como el uso de los recursos asignados hasta ámbitos más subjetivos vinculados a la apropiación de valores; en relación a éste último punto, Muñoz (1992), señala que los programas de estudio contribuirán a internalizar en los estudiantes los valores necesarios para el desempeño de roles sociales específicos. Por ello, el diseño de programas educativos deberán caracterizarse por su naturaleza anticipatoria y también por su capacidad potencial para acumular y acelerar dinámicas encaminadas a transformar gradualmente las relaciones sociales de mayor alcance.

El logro de esto exige necesariamente de la participación de todas las áreas y sectores académicos de las instituciones de enseñanza superior que puedan aportar elementos que enriquezcan la información. De hecho, "Un conjunto de tareas tan complejas no podrán surgir de diversas iniciativas aisladas. Esas tareas difícilmente podrán ser expresadas en forma concreta mientras no sean analizadas por todos los actores involucrados en la planeación y desarrollo e instrumentación y evaluación de cursos de acción que sean capaces de responder a los retos que aquí hemos descrito" (Muñoz, 1992).

Por todo lo anterior, puede concluirse que los estudios de seguimiento corresponden "...al conjunto de acciones realizadas (por una institución) tendientes a mantener una comunicación constante con sus egresados, con el propósito de desarrollar actividades que permitan un mejoramiento personal e institucional y que sirvan como medida de retroalimentación y evaluación en beneficio del sistema educativo del país" (I:T:R: 1979).

La situación actual de la educación superior en México hace necesario que se incorpore la investigación diagnóstica como una actividad permanente, por lo cual se requiere dar especial énfasis a la evaluación de la educación superior en sus aspectos vinculados con el desarrollo económico del país. Esta actividad evaluativa puede ser apoyada por la información que los egresados de aquel nivel educativo proporcionen, con base en la experiencia recogida durante su formación y en la que les depare su desarrollo profesional, puesto que se han encontrado primero en una institución de enseñanza superior, para incorporarse posteriormente a un mercado de trabajo; esto es, se puede analizar el grado de adecuación o desfase entre la formación del egresado y la realidad de su mundo de trabajo.

PLANTEAMIENTOS METODOLÓGICOS DE LOS ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS.

Aunque existen diversas modalidades metodológicas para los estudios de seguimiento de egresados, es posible observar que presentan etapas comunes con características similares, que pueden cobrar mayor especificidad, dependiendo del objetivo para el que hayan sido propuestos los estudios de seguimiento.

Dado que en los textos revisados no se encontraron métodos generales para realizar este tipo de estudios, se presentan a continuación las etapas y los pasos correspondientes que en su conjunto conforman una guía útil para efectuar este tipo de estudios.

Etapas 1. Determinación del Proyecto de Estudio.

En los estudios de seguimiento lo primero que procede es el determinar con claridad el problema que se pretende analizar y que requiere de un rastreo a través del tiempo.

En esta etapa debe hacerse el planteamiento de las hipótesis que se han de verificar. La revisión de la bibliografía sobre el tema ayuda a precisarlas, además de que las sitúa dentro del marco teórico.

Esta revisión, además permite apreciar si se han hecho ya estudios similares pues sería repetitivo y ocioso volver a corroborar las mismas hipótesis o bien determinar si dichas hipótesis, que han sido verificadas una vez, requieren ser refutadas, justificándose de este modo la investigación.

Hecho lo anterior, se procede a seleccionar un diseño de investigación adecuado a lo que se quiere demostrar, así como a las condiciones de que se dispone. Debe determinarse asimismo, la población a partir de la cual se va a estudiar el problema.

En esta etapa se pueden presentar problemas como la carencia de fundamentación teórica y el descuido en la rigurosidad de los diseños de investigación.

Para evitar y/o resolver estos problemas se debe construir el marco teórico que dará sustento y fundamentación al proceso así como elaborar el diseño de la metodología para realizar la investigación.

Etapa 2. Selección y elaboración del instrumento.

Cualquiera que sea la modalidad de seguimiento que vaya a efectuarse se requiere siempre de un instrumento para recabar los datos determinándose si se aplica una o varias veces.

Un punto que debe destacarse es que contrariamente a lo que se piensa, no todos los seguimientos deben hacerse con base en entrevistas dirigidas a los interesados. Los seguimientos pueden hechar mano de otras técnicas como la observación (participante o no), el análisis documental o la revisión de datos estadísticos. Es más, una combinación de varias técnicas asegura mejores resultados. Esto no quiere decir, que en una ocasión se lleve a cabo una medición con una técnica y posteriormente se base en otra; siempre debe cuidarse la misma combinación de técnicas.

Por otra parte, la elaboración de los cuestionarios, así como la determinación de los criterios que deben guiar las observaciones o los exámenes de estadísticas y documentos debe realizarse a partir de la consulta de bibliografía básica sobre técnicas de investigación.

Otro punto importante es la prueba piloto del instrumento diseñado, la cual debe llevarse a cabo a fin de encontrar sus fallas y corregirlas. En el caso de tratarse de cuestionarios, el estudio piloto apoya el hacer un análisis de contenido del instrumento y permite cerrar la preguntas abiertas al máximo para facilitar su codificación. Además permite determinar la pertinencia de todos los ítems así como su claridad, legibilidad, validez y confiabilidad.

En cuanto a las instrucciones, puede verse si las pautas que se acordó seguir son correctas, si los criterios que se siguieron para elegir son adecuados para el logro de los objetivos de estudio, etc.

"Una vez corregido el instrumento, puede editarse y empezarse a aplicar en el momento o momentos que se ha convenido" (Marinelli, 1976).

Uno de los problemas de esta etapa que ya ha sido mencionado, es la confiabilidad de los datos recabados. En relación con esto, se recomienda que todas las veces que se realice un registro, el instrumento sea básicamente el mismo, aunque se presente en diferentes formas paralelas. En efecto, lo que se busca es que en los distintos registros u observaciones realizados durante el seguimiento, las condiciones sean susceptibles de comparación en el mayor grado en cuanto a instrumentos, administración de los mismos y procedimiento de análisis.

Otro problema que tiene que resolverse en esta etapa es el contenido de los instrumentos, que debe limitarse cuidadosamente, pues esto evita esfuerzos inútiles a la hora del análisis de datos. En este sentido, lo que hay que tener presente es el tipo de información que se quiere recopilar y que es pertinente en la demostración de las hipótesis.

Etapa 3. Recopilación de los datos.

En esta etapa lo primero que debe hacerse es determinar si los registros van a hacerse en toda la población estudiada o si se va a recurrir a una muestra de la misma; esto es particularmente útil

cuando los miembros de una población estudiada son numerosos, lo mismo que cuando se planean varios registros sucesivos. En ambos casos resulta poco práctico y costoso recurrir a la población entera. De igual manera, deben establecerse grupos control, si el estudio así lo requiere.

Finalmente, antes de pasar a recabar los datos conviene especificar una ruta crítica que debe incluir procedimientos preliminares como son la localización de los individuos y la estrategia para incrementar la participación en el seguimiento. También debe tenerse en cuenta el canal que se va a utilizar para llegar a la población, capacitar al personal necesario y planear los distintos recordatorios.

Un aspecto que hay que cuidar en esta etapa es cómo representar la muestra ya que las más extensas no son necesariamente las más representativas; para ello se sugiere determinar las variables a partir de las cuales se va a formar la muestra para evitar este problema.

El realizar observaciones sucesivas durante lapsos prolongados auxiliara para evitar dudas en esta fase porque no todas las consecuencias de un evento se manifiestan de manera simultánea.

Por otra parte, la localización de las personas que intervienen en el estudio, lo cual en no pocas ocasiones provoca un decremento o cambios en la muestra, es otra dificultad en esta etapa; pero si el

grupo que se va a estudiar participa en un evento, se crea en ese caso un directorio que incluya a todo el grupo y no sólo a la muestra es posible superar este problema. Además de ello, se requiere actualizar de manera permanente el directorio y si el estudio es ex-postfacto, se deben consultar los archivos e incluirse a todas las personas disponibles de manera que se evite el crear dudas en la recopilación sucesiva de los datos.

Ahora bien, para asegurar la aplicación adecuada del cuestionario se deben especificar las ventajas y limitaciones de enviarlo en forma personal, por correo o por teléfono, cuidando el sensibilizar a las personas que participan desde el inicio del estudio. Ello implica el enviar a los involucrados recordatorios acerca de la importancia de su participación en el estudio. No está por demás el señalar que el éxito en la aplicación del instrumento depende de que se prevea un medio adecuado para aplicarse y que las personas involucradas colaboren ampliamente en el estudio.

Etapas 4. Análisis de datos.

El análisis de datos se refiere a la demostración de las hipótesis preestablecidas, cuyo significado cobra fuerza en la medida en que se las reubica a la luz de la línea teórica manejada. Aquí radica la labor creativa del estudioso de la educación: dar vida a la información.

En esta etapa es preciso descartar aquella información que no puede ser analizada: observaciones mal realizadas, cuestionarios incompletos, etc. Con éste fin conviene establecer criterios mínimos que los datos deben reunir para poder ser analizados.

Generalmente a pesar de los esfuerzos realizados, no se puede recopilar la información de toda la población estudiada o de la muestra construida a partir de ella. Para decidir si los datos disponibles son representativos, pueden compararse los perfiles de los sujetos que si se pudieron seguir con los de aquellas personas cuya participación no se consiguió. Si estos perfiles son similares, es probable que los datos sean demostrativos.

Otra dificultad tiene que ver con el hecho de no poder explotar en su totalidad gran cantidad de datos. A pesar de ello es necesario dar cuenta de tales datos de acuerdo a puntos específicos de utilidad para que futuros investigadores puedan hacer mayores deducciones. "En estas tareas, el empleo de la computadora es de suma importancia, si bien impone limitaciones al análisis de los datos. (Branch, 1976).

Etapa 5. Presentación de los resultados.

Corresponde a la presentación de resultados, el reporte final donde se aceptan o rechazan las hipótesis planteadas. Ya sea que se presenten en prosa o en forma de tabla, se puedan anotar ciertas

tendencias, hacer ciertas observaciones o recomendaciones para futuros análisis, señalar las limitaciones de los trabajos, etc.

Si se ignoran los problemas o los efectos producidos por factores que intervinieron entre las distintas observaciones y se generalizan en forma inadecuada los resultados encontrados afectarán nuestros resultados.

CAPITULO IV

DESARROLLO DEL PERFIL PROFESIONAL EN PSICOLOGIA

En los últimos años se ha observado un incremento súbito por el estudio universitario de la Psicología, esto ha dado como consecuencia un crecimiento acelerado y poco planificado de escuelas y facultades de psicología comparada con otras disciplinas universitarias. Estas escuelas utilizan un sin fin de planes y programas de estudios que en la mayoría de las veces no contribuyen a solucionar los problemas que la sociedad enfrenta los cuales demandan un urgente cambio.

"La organización de la formación profesional del psicólogo a partir de modelos pedagógicos en los que el pragmatismo y la eficiencia constituyeron los pilares sobre los que se diseñaron los currícula durante las últimas décadas definió la formulación de planes de

estudio (con excepción de planteamientos como el de la UAM, las ENEPs y algunas universidades del interior del país), poco comprometidos con la sociedad y con el desarrollo de la disciplina. Por ello la presión por modernizar la educación junto con la ausencia de una actitud más propositiva de la Psicología determinó una inserción mecánica y funcional a la dinámica impuesta por el Estado hacia la sociedad en su conjunto" (Herrera, 1989).

El Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP) se percató de lo anterior y tratando de darle una solución se fijó como principal meta la de conformar un perfil profesional del psicólogo mexicano. Para lograr este propósito se realizaron diversos talleres de 1978 a 1984, contando con la participación de los directores de las facultades y escuelas de Psicología del país.

Taller de Jurica.

En el primer taller realizado en el año 1978 en Jurica se consideró que el perfil profesional del psicólogo debería contener los requerimientos propios de la disciplina y, además, tomar en cuenta las necesidades de la población, con el propósito de evitar profesionistas cuya relevancia en el contexto de los problemas sociales y económicos sea prácticamente nula y por lo mismo la conviertan en un lujo que esté condenado a desaparecer.

Para determinar las necesidades de la población se realizó un análisis de cuales eran las necesidades más apremiantes del país, y así realizar una clasificación de los problemas que son considerados en sectores generales, estos a su vez se dividieron en áreas a las que el psicólogo debería dirigir su acción profesional, es decir, el nuevo entrenamiento profesional debe hallar su justificación en las necesidades de la población.

También se realizó una clasificación de las funciones que un psicólogo debería realizar con el objetivo de contribuir a la solución de los problemas que enfrenta la sociedad, para esto se llevo a cabo un análisis de las acciones que hasta ahora había desempeñado el psicólogo para poder determinar las que sería necesario que desempeñara en el futuro en las áreas problemas detectadas como prioritarias en los sectores de la población en donde los problemas tienen mayor incidencia. Tales son en términos generales, las condiciones que determinaron la necesidad de la acción profesional del psicólogo.

A continuación se presentan las conclusiones del taller realizado en Jurica, Querétaro los días 8, 9 y 10 de Marzo de 1978.

* El psicólogo es un profesionista cuyas funciones son :

- 1) Evaluar
- 2) Planear
- 3) Intervenir para modificar un problema
- 4) Prevenir

5) Investigar

* Resuelve problemas en las áreas de :

- 1) Educación
- 2) Salud pública
- 3) Producción y consumo
- 4) Organización social
- 5) Ecología

(la atención a dichos problemas debe darlos en el orden marcado, que corresponde a la prioridad que cada uno de ellos tiene para el país).

* Las acciones que el psicólogo debe realizar, tiene que dirigir las a distintos sectores de la población los cuales son, en orden prioritario:

- 1) El sector rural marginal.
- 2) El sector urbano marginal.
- 3) El sector rural desarrollado.
- 4) El sector urbano desarrollado.

* Como beneficiarios de sus servicios se encuentran, también en orden de prioridad:

- 1) Los macrogrupos institucionales.
- 2) Los microgrupos institucionales.
- 3) Los macrogrupos no institucionales.
- 4) Los microgrupos no institucionales.
- 5) Los individuos.

* Las técnicas de diagnóstico empleadas por el psicólogo son:

- 1) Las entrevistas.
- 2) Las pruebas psicométricas.
- 3) Las encuestas.
- 4) Los cuestionarios.
- 5) Las técnicas sociométricas.
- 6) Las pruebas proyectivas.
- 7) La observación.
- 8) El registro instrumental.
- 9) Los análisis formales.

* Las técnicas de intervención para resolver problemas son:

- 1) Técnicas fenomenológicas.
- 2) Psicodinámicas y conductuales.
- 3) Dinámica de grupos.
- 4) La sensibilización.
- 5) La educación psicomotriz.
- 6) La manipulación ambiental.
- 7) La retroalimentación biológica.
- 8) La publicidad y propaganda.

* Sus técnicas de prevención son además de la capacitación de para-profesionales las mismas que utiliza para la intervención, exceptuando la educación psicomotriz.

* Sus técnicas de investigación son las que utilizan las otras ciencias. Pueden encuadrarse en las categorías más generales de

registro, análisis cualitativo y cuantitativo de los datos y formulación de modelos.

El taller de Jurica hizo clara la necesidad de modificar muchos de los planes de estudios vigentes en nuestras escuelas de psicología, por lo que el CNEIP organizó otros dos talleres con el objetivo de proporcionar elementos a los planteles de enseñanza superior y poder realizar algunas modificaciones que fueran más pertinentes a su currícula académicas. En base a esos antecedentes tuvo lugar en Cocoyoc, Morelos; un taller de evaluación y diseño curricular cuyo propósito fue definir objetivos profesionales destinados a servir de guía al diseño curricular. Los directores se pusieron de acuerdo respecto a criterios generales sobre los que debería de fundarse la derivación de los objetivos profesionales y la evaluación curricular.

Taller de Cocoyoc, Morelos del 6 al 8 de Abril de 1979.

La especificación de perfil profesional del psicólogo, resultado del taller realizado en Jurica fue la base para determinar las medidas que deberían tomarse para ajustar la enseñanza de la psicología y lograr el cumplimiento de las responsabilidades profesionales que se establecieron. Los objetivos que se discutieron se precisaron en términos de las siguientes funciones profesionales:

- 1) Desprofesionalización de las prácticas psicológicas.
- 2) Actitud crítica del psicólogo respecto a las condiciones que

mantienen la problemática de la comunidad, trabajando en forma directa y sistemática con un compromiso de tipo social.

- 3) Actitud crítica en relación con los aspectos metodológicos y conceptuales del desarrollo del conocimiento en la ciencia psicológica.
- 4) Orientación interdisciplinaria del trabajo del psicólogo.

La confrontación de esas funciones profesionales con los currícula en vigor en las universidades significó una primera evaluación que se consideró necesario concretar posteriormente siguiendo las variables y lineamientos generales que se enlistan a continuación y que fueron propuestos por los conductores del seminario.

CRITERIOS GENERALES PARA LA DERIVACION DE OBJETIVOS PROFESIONALES ESPECIFICOS DEL PSICOLOGO.

Objetivo: en relación a un contexto social específico (educación, salud pública, producción, organización social, ecología y vivienda) y en términos de contenido, situación y actividad, determinar algunos criterios para el análisis y fundamentación de la derivación curricular.

VARIABLES Y LINEAMIENTOS GENERALES DE EVALUACION

Considerando que todo el proceso de evaluación académica se sustenta en la recolección e interpretación de los datos que nos permiten ponderar nuestras decisiones y acciones en el sistema de aprendizaje, se propuso el siguiente listado como marco de referencia básico del cual se deriven los indicadores e índices que puedan proporcionarnos los datos a interpretar.

A.- Características y repertorios de entrada.

- 1) Cursos llevados y tiempo utilizado.
- 2) Calificaciones y/o grados obtenidos.
- 3) Características socioeconómicas.
- 4) Nivel de conocimientos actuales.
- 5) Habilidades específicas actuales.

CURRICULA

A. - NECESIDADES NACIONALES. PERFIL PROFESIONAL.

- 1) Nivel de formulación.
- 2) Coherencia.
- 3) Formas de evaluación.
- 4) Relación perfil, investigación, y servicio social.

B. - OBJETIVOS PROFESIONALES.

- 1) Nivel de formulación.
- 2) Coherencia interna.
- 3) Situaciones referentes y de servicio.
- 4) Sistemas de evaluación.

C.- CONTENIDO Y SECUENCIAS.

- 1) Nivel de formulación.
- 2) Procedimientos de derivación.
- 3) Coherencia con los objetivos.
- 4) Coherencia interna.
- 5) Sistemas de evaluación.

D.- INTERDISCIPLINARIDAD.

- 1) Nivel de formulación.
- 2) Marco conceptual y metodológico.
- 3) Plan de implementación.
- 4) Sistema de evaluación.

E.- IMPLANTACION Y EVALUACION.

- 1) Nivel de formulación.
- 2) Coherencia con los objetivos.
- 3) Procedimientos de derivación.
- 4) Sistema de implantación.
- 5) Sistema de evaluación.

F.- RECURSOS.

- 1) Plan de utilización.
- 2) Plan de desarrollo.
- 3) Plan de evaluación.

ENSEÑANZA

A.- MARCO CONCEPTUAL

- 1) Nivel de formulación y correspondencia con objetivos profesionales.
- 2) Calidad.
- 3) Experiencia y dominio.
- 4) Formas de evaluación.

B.- TECNICAS Y PROCEDIMIENTOS (ACTIVIDADES)

- 1) Nivel de especificación y correspondencia con objetivos

- profesionales.
- 2) Calidad.
 - 3) Experiencia y dominio.
 - 4) Formas de implantación.
 - 5) Formas de evaluación.
 - 6) Tiempo empleado.

C.- EVALUACION Y ACREDITACION.

- 1) Nivel de formulación.
- 2) Correspondencia con los objetivos.
- 3) Validez y confiabilidad.
- 4) Experiencia y dominio.
- 5) Formas de implantación.
- 6) Formas de retroalimentación.
- 7) Tiempo empleado.

D.- PROCEDIMIENTOS CORRECTIVOS Y PROPEDEUTICOS.

- 1) Nivel de formulación.
- 2) Formas de detección de necesidades.
- 3) Formas de implantación.
- 4) Formas de evaluación.

E.- MANEJO DE CONTENIDOS.

- 1) Calidad.
- 2) Experiencia y dominio.
- 3) Grado de capacitación.
- 4) Formas de evaluación.

F.- INTERACCION MAESTRO ALUMNO.

- 1) Nivel de formulación.
- 2) Experiencia y dominio (manejo).
- 3) Formas de evaluación.
- 4) Grado de capacitación.

G.- DEDICACION Y MOTIVACION (DEL DOCENTE).

- 1) Asistencia.
- 2) Formas de autocapacitación.
- 3) Niveles de involucración.
- 4) Tiempo de dedicación.
- 5) Formas de evaluación.

APRENDIZAJE.

A. - ADQUISICION DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS.

- 1) Conocimiento de los objetivos.
- 2) Niveles de transferencia y generalización.
- 3) Coherencia con los objetivos.
- 4) Tipos, grados por nivel.
- 5) Formas de evaluación.

B. - DEDICACION Y MOTIVACION (DEL ALUMNO).

- 1) Asistencia.
- 2) Niveles de involucración.
- 3) Tiempo de dedicación.
- 4) Formas de evaluación.

C. - PROCEDIMIENTOS DE ESTUDIO.

- 1) Utilización de técnicas específicas.
- 2) Tiempo de estudio.
- 3) Formas de autoevaluación.
- 4) Efectividad.
- 5) Formas de evaluación.

D. - PARTICIPACION E INTERACCION.

- 1) Niveles y tipos.
- 2) Efectividad.
- 3) Formas de evaluación.

E. - AUTOFORMACION.

- 1) Niveles de formulación.
- 2) Correspondencia con los objetivos.
- 3) Tiempo de dedicación.
- 4) Formas de implantación.
- 5) Formas de evaluación.

ORGANIZACION ACADEMICA.

A. - PLANIFICACION Y DIRECCION.

- 1) Nivel de formulación.
- 2) Experiencia y dominio.
- 3) Grados de capacitación.
- 4) Formas de evaluación.

B. - IMPLANTACION Y SISTEMATIZACION.

- 1) Nivel de formulación.
- 2) Coherencia y consistencia.
- 3) Experiencia y dominio.
- 4) Formas de implantación.
- 5) Formas de evaluación.

C. - CAPACITACION Y DESARROLLO DE RECURSOS BASICOS.

- 1) Nivel de formulación de los programas.
- 2) Calidad.
- 3) Formas de implantación.
- 4) Coherencia con los objetivos.
- 5) Formas de evaluación.

D. - SERVICIOS DE APOYO.

- 1) Nivel de formulación.
- 2) Calidad.
- 3) Formas de implantación.
- 4) Coherencia con los programas y objetivos.
- 5) Formas de evaluación.

RENDIMIENTO ESCOLAR.

A. - REPROBACION.

- 1) Número "global".
- 2) Porcentaje "global".
- 3) Número por objetivo o área.
- 4) Porcentaje por objetivo o área.
- 5) Estrategias correctivas.

B. - APROBACION.

- 1) Número "global".
- 2) Porcentaje "global".
- 3) Número por objetivo o área.
- 4) Porcentaje por objetivo o área.

C. - DESERCIÓN.

- 1) Número "global".
- 2) Porcentaje "global".
- 3) Número por objetivo o área.
- 4) Porcentaje por objetivo o área.

- 5) Estrategias correctivas.

D. - PROMOCION.

- 1) Número "global".
- 2) Porcentaje "global"
- 3) Número por objetivo o Área.
- 4) Porcentaje por objetivo o Área.

SITUACION DE EGRESADOS.

A. - OCUPACION ESPECIFICA DE LOS EGRESADOS.

- 1) Tipo y funciones.
- 2) Número de tipo y funciones.

B. - EGRESADOS INSERTOS EN AREAS PROFESIONALES PARA LOS QUE FUERON.

CAPACITADOS.

- 1) Número "global" por carrera y por Área específica.
- 2) Porcentaje por carrera y/o por Área específica.

C. Egresados insertos en áreas profesionales para las que no fueron

capacitados.

- 1) Número "global" por carrera y/o por Área específica.
- 2) Porcentaje por carrera y/o por Área específica.

D. Egresados desocupados.

- 1) Número "global" por carrera y/o Área específica.
- 2) Porcentaje por carrera y/o por Área específica.
- 3) Tipos de impedimentos.

Con el objeto de continuar con los trabajos destinados a elaborar un curriculum profesional del psicólogo mexicano más acorde con las necesidades del país, se reunieron una vez más los representantes de las universidades miembros del CNEIP, en esta vez se fijaron la tarea de analizar los diversos currícula en vigor, basándose principalmente en las decisiones tomadas en los talleres realizados anteriormente.

Una de las características que se encontraron en este análisis, fue que la mayoría de los planes de estudio de las diferentes universidades, estaban elaborados de acuerdo con un marco teórico convencional, este consistía en ofrecer al alumno una amplia gama de información, la cual no tenía como meta objetivos precisos y definidos; en consecuencia, los conocimientos que se le daban al estudiante durante la carrera no estaban dirigidos a proporcionarle las técnicas que constituyeran un bagaje instrumental suficiente, que les permitiera el desarrollo de programas guiados por estrategias de intervención coherentes.

También se observó que los conocimientos prácticos que estaban contenidos en los planes de estudio, no coincidían en la mayoría de los casos con lo que los egresados se encontraban en el ejercicio profesional. El servicio social no estaba contenido en el conjunto de actividades que se requerían para asegurar la preparación y su cumplimiento no aseguraba que se realizara en realidad un trabajo profesional donde los egresados pusieran en práctica los conocimientos adquiridos y que beneficiaran a la comunidad.

La mayoría de los currícula se caracterizaba por la primacía del verbalismo; como consecuencia, no se especificaban las actividades que deberían desarrollar profesores y alumnos y no se contemplaban formas de ser distintas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Los conocimientos teóricos que estaban contenidos en el plan de estudios, se consideraban como fundamentales, sin tomar en cuenta las

exigencias prácticas que se demandaban, ya que estas tenían un papel subordinado. A pesar del rol principal que tenía la teoría, los planes de estudio carecían en su mayoría de una concepción teórica rectora y no se concebía a la teoría como la realización de una práctica.

En muchos planes de estudio no se encontraron secuenciaciones lógicas entre los contenidos, ni una seriación vertical entre las materias que fuera verdaderamente adecuada, ni se descubrieron integraciones horizontales entre las materias que se llevaban de manera simultánea.

Por otro lado, al no existir objetivos profesionales claros y definidos, no se contaba con una currícula que fuera capaz de evaluar a los mismos. La falta de criterios de evaluación ocasionó que una gran parte de universidades privadas se incorporaran a las universidades oficiales, ya que los requisitos de incorporación no exigían ciertos aspectos tales como orientación de los programas, recursos, etc., obligándolos simplemente a cumplir con disposiciones de la legislación correspondiente.

Por último, debido a la diversidad de las materias en los distintos planes de estudio, se exigía una gran cantidad de profesores, esto ocasionó que se limitara la comunicación entre ellos, y por lo tanto la superación académica iba a ser difícil de plantear, ya que implicaba una gran diversidad de programas lo que ocasionaría a fin de cuentas en mayor medida el aislamiento.

Como resultado de este análisis se hicieron recomendaciones a las escuelas a fin de subsanar los problemas detectados. De entre estos se encuentran los siguientes:

Taller de San Miguel Recla.

- * Detectar los problemas que debe resolver el psicólogo como profesionista, por regiones o Areas geográficas y buscar que los curricula académicos se ajusten a las necesidades planteadas de esa manera, como base en los acuerdos de Cuernavaca y las conclusiones de los talleres de Jurica y Cocoyoc.
- * Hacer una evaluación de muestras de población estudiantil de los últimos semestres de la carrera así como de los egresados y comparar los datos que resulten con las pretenciones de los programas actuales y con el perfil profesional elaborado en Jurica.
- * Elaborar un instrumento de análisis de la consistencia de los contenidos curriculares, determinar los objetivos profesionales y ver su efectividad en lo que respecta a la adquisición de destrezas profesionales.
- * Estudiar las relaciones entre las actividades académicas y administrativas en términos de su congruencia con el objetivo de la formación profesional y determinar los recursos con los que cuenta

una institución para llevar a cabo el cambio de los planes de estudio.

- * Hacer explícitos los marcos teóricos que se hallan en la base de los distintos currícula y determinar las características de la población a la que van a servir las universidades para precisar los objetivos del plan de estudios.
- * Intercambiar programas e información sobre los planes de estudio entre las universidades.
- * Difundir las conclusiones de Cuernavaca, Jurica, Cocoyoc y las de San Miguel Regla a todos los niveles y comprometerse a llevar a los organismos pertinentes las diversas conclusiones a las que se llegue en los distintos trabajos realizados por el Consejo, asimismo informara a la Asamblea del CNEIP del resultado de dichas cuestiones.
- * Integra al servicio social a los planes de estudio de acuerdo a la declaración de rectores en la asamblea de ANUIES celebrada en Villahermosa, Tabasco.
- * Llevar a cabo, antes de la Asamblea de Coahuila un taller nacional y posteriormente talleres regionales de diseño curricular, en los que los participantes deberán presentar los materiales producto del trabajo realizado en cumplimiento de las recomendaciones en este taller de San Miguel Regla.

- * Sugerir a la asamblea de Mazatlán que como tema de la reunión de enseñanza e investigación en Psicología a celebrarse en próximo año en Coshulla, se tome el de "proyecto para la construcción de un nuevo curriculum profesional del psicólogo". A dicha reunión se llevarán ponencias de carácter institucional, los cuales constituirán el núcleo de los trabajos.

- * Reiterar la petición de la UNAM de que integre a las escuelas incorporadas a los programas de superación académica y solicitar que ofrezca una mayor flexibilidad en las opciones curriculares a las que puedan adscribirse dichas escuelas. Dicha flexibilidad podría consistir, en el mejor de los casos, en la posibilidad de que estas escuelas se incorporasen tanto a planes "únicos" como "combinados", que integren elementos de cualesquiera de las currícula vigentes en la UNAM y que se adapten a un modelo ajustado a las necesidades de cada escuela en lo particular.

- * Producir material didáctico pertinente al perfil profesional de Jurica con base en:
 - a) Materiales didácticos ya existentes en escuelas con currícula derivados a partir del perfil profesional.
 - b) Material didáctico en escuelas con currícula tradicionales, que sea "rescatable" a través de un proceso de redefinición editorial.
 - c) Determinación de problemas curriculares comunes a varias universidades para establecer grupos de elaboración de material

didáctico con base en el perfil de Jurica. Esto puede hacerse paralelamente al proceso de diseño curricular y/o a programas de investigación y servicios subsidiados.

- d) Seleccionar manuales e instructivos de laboratorio y servicio potencialmente integrables en paquetes curriculares de apoyo.
- e) Se sugiere por último, la constitución de una comisión académica de planeación y supervisión del material didáctico.

La enseñanza de la Psicología en el país presenta en su desarrollo tres grandes limitaciones:

- 1.- Una tendencia incontrolada al crecimiento y expansión anárquicos, con la lógica del mercado como único criterio regulador.
- 2.- Una propensión a reproducir los esquemas de estructuración, transmisión y ejercicio del conocimiento psicológico establecidos por la UNAM en su desarrollo, con la consecuente incidencia en las escuelas de reciente creación de los problemas de indefinición disciplinaria y carencia de identidad profesional presentes en la licenciatura de la UNAM, y aún no resueltos por ella.
- 3.- Una disposición permanente de las escuelas de Psicología a construir sistemas educativos fundamentados en el principio de la educación por conocimiento, lo que lleva inevitablemente a producir sistemas cerrados y autocontenidos de conocimiento, con nula o escasa preparación en el ejercicio mismo.

La enseñanza de la Psicología requiere por consiguiente, explorar nuevos y más comprometedores ensayos educativos. En este sentido, los currícula de Psicología deben concebirse ya no como entidades

constituidas por legados históricos con vigencia temporal y situación ilimitada, sino como proyectos disciplinarios y sociales que impliquen nuevos pero bien fundamentados experimentos educativos. De esta manera, la enseñanza de la Psicología debe satisfacer en el futuro un conjunto de requisitos pedagógicos, si se desea en lo mediano trascender su problemática: debe, en primer lugar, racionalizar su crecimiento, adecuando el ritmo de su desarrollo a las posibilidades y necesidades profesionales del entorno social, estableciendo para ello políticas definidas de desarrollo y crecimiento en escala nacional (Corral y Preciado, 1987; López Sierra, 1980).

Se debe construir sobre la base de perfiles profesionales generales, pero adecuados a las circunstancias y particularidades idiosincráticas de desarrollo de las regiones en que se ejercerá. También debe tener una orientación fundamentalmente profesional, dejando para los posgrados la formación de investigadores con una elevada calificación y competencia científica, e inculcarse una actitud modesta en cuanto a la cantidad de los objetivos y contenidos por transmitir, partiendo de la premisa razonable de que no importa tanto lo que se aprenderá, sino el desarrollo en los alumnos de una actitud sobre lo que se aprenderá.

Por último, en cada caso particular la enseñanza de la Psicología debe representar un compromiso epistemológico y social explícito con el ejercicio de la disciplina, reconociendo éste no sobre la base de la deslegitimación de la historia, sino desde y con la óptica de la

historia como trasfondo de su decisión. De nosotros los psicólogos y de nuestra creatividad educativa, depende, en mucho que la historia no siga siendo la lápida debajo de la cual yacen nuestras buenas intenciones (Preciado y Rojas, 1989).

Respecto al mercado de trabajo es evidente la presencia de problemas que la falta de planeación de la carrera ha generado. De este modo, con el crecimiento desmedido de escuelas que imparten la carrera de Psicología aumentaron también las especializaciones y las semiespecializaciones a nivel de licenciatura. Los egresados no obstante, se intercambian de un campo a otro en el mercado de trabajo, es decir, quienes cursaron un área determinada no la laboran necesariamente sino que desempeñan funciones de otras Áreas.

Por otro lado, "... los empleadores de psicólogo han mostrado un gran desconocimiento de su potencial profesional, asignándoles funciones ortodoxas -diagnóstico y evaluación principalmente- en campos tradicionales -selección y desarrollo de personal y alteraciones del comportamiento" (Fuentes y Urbina, 1989).

El mercado de trabajo funciona de la misma forma para todos los individuos, empleándolos y remunerándolos en función de la oferta y la demanda de trabajo o de la productividad marginal de cada uno, que a su vez, depende de su perfil educativo (Gómez, 1982).

En pocas palabras quien esté mejor preparado profesionalmente tendrá mejor remuneración y podrá cubrir las necesidades que el

proceso productivo le impone de acuerdo a la teoría del capital humano.

En el caso del psicólogo el mercado laboral está estructuralmente dividido en partes altamente desiguales y segmentadas entre sí. Las categorías ocupacionales que se diferencian en salario, estabilidad y condiciones laborales dependiendo de los requisitos educativos exigidos para el acceso a ella (Muñoz y Hernández, 1980), son evidentes en egresados de universidades privadas respecto a aquellos que provienen de universidades públicas.

Lo anterior se agudiza con el hecho de que el aumento de personas con título que se disputan el acceso a los escasos puestos, han llevado a la devaluación del título y a la búsqueda de mayores niveles de acreditación con la esperanza de alcanzar una situación de ventaja en la fuerte competencia del mercado de trabajo (Gómez, 1979).

En este sentido, el objetivo de investigaciones como la presente radica en determinar el real funcionamiento del mercado de trabajo y su vinculación con el tipo de formación profesional adquirida. Esto implica el análisis de los requisitos y obstáculos al solicitar empleo, de los factores que impiden la colocación a nivel profesional, de las áreas o sectores que ofrecen mejores posibilidades de desarrollo profesional y de las exigencias formativas e informativas que hoy día se demandan para el psicólogo.

C A P I T U L O V

M E T O D O L O G I A

La presente investigación surge de la necesidad de analizar el proceso de inserción profesional del egresado al mercado de trabajo, con un doble propósito. El primero y más inmediato consiste en generar datos sistematizados que puedan ser incorporados en el diseño de propuestas de formación profesional del psicólogo en el marco de los profundos cambios que está viviendo la sociedad mexicana. El segundo, se orienta hacia la configuración de escenarios futuros de actividad profesional que le aseguren a la Psicología la posibilidad de impactar con mayor fuerza a la sociedad en los años que están por venir. Por su naturaleza, este último propósito tiene un carácter prospectivo.

OBJETIVOS.

1. Determinar los mecanismos de inserción del egresado al mercado de trabajo profesional.
2. Determinar si la formación profesional ofrecida en la FES ZARAGOZA, le ha permitido al egresado incorporarse al mercado de trabajo.
3. Caracterizar el mercado de trabajo profesional al que se ha incorporado el egresado de Psicología: institución, salario, funciones profesionales, puesto, posibilidades de movilidad laboral.
4. Determinar las características educativas y de relación que el egresado plantea como necesarias para su incorporación al mercado de trabajo.

RIPOTESIS.

- El egresado de la carrera de Psicología de la FES ZARAGOZA desarrolla actividades técnico-administrativas, en el mercado de trabajo.

El egresado de la carrera de Psicología de la FES ZARAGOZA cuenta con una formación profesional que le permite incorporarse a nivel de mandos medios en las instituciones o empresas en que participa,

SUJETOS

La muestra fue no aleatoria de tipo intencional compuesta por 52 egresados de 10 generaciones de la carrera de Psicología. Todos los egresados cursaron el Plan de Estudios vigente, lo cual permitió

asegurar que de manera general el tipo de programas, actividades, contenidos, sistema de evaluación, etc. fue el mismo para todos los egresados.

DISEÑO

Se diseñó un estudio de tipo exploratorio de una sola muestra. Su función fue el obtener una primera aproximación con el objeto de estudio, al mismo tiempo que se pilotó el instrumento empleado.

INSTRUMENTO.

El instrumento diseñado fue un cuestionario (Anexo 2), cuyo objetivo fue el determinar la relación entre formación profesional y perfil profesional en el mercado de trabajo. Este cuestionario constó de 87 reactivos: 56 cerrados y 31 abiertos.

El cuestionario se integró por tres secciones:

Datos Personales. Su objetivo fue obtener información de las características personales del egresado: nombre, generación, sexo, edad, estado civil.

Datos Escolares. En esta sección se integraron los reactivos que tienen que ver con la apreciación del egresado respecto a su formación profesional, incluyendo el servicio social y la titulación. Caracterización de la Empresa o institución. La función de esta sección fue el determinar el perfil de las instituciones donde el egresado se ha insertado profesionalmente,

así como el carácter de la participación profesional del psicólogo en ellas. Por esta razón, incluyo reactivos relacionados con las funciones, puestos, salarios, posibilidades de promoción o ascenso, mecanismos de incorporación al mercado y conocimientos, habilidades y rasgos de personalidad con que debe contar el egresado al desempeñar su actividad profesional.

RECURSOS.

1. Humanos.

- a) Dos pasantes de servicio social de la carrera de Psicología.
- b) Dos profesores de la carrera de Psicología.

2. Materiales.

- a) Papelería: hojas, lápices, plumones.
- b) Computadora.
- c) Un cubículo.
- d) Un archivero.
- e) Impresión de cuestionarios.

PROCEDIMIENTO.

La investigación se realizó en seis etapas, que a continuación se detallan.

Etapa Introdutoria. En ésta etapa se analizó el proyecto de investigación de Mercado de Trabajo Profesional del psicólogo, y se determinó la línea de investigación en seguimiento de egresados. Durante esta etapa se desarrollaron actividades de búsqueda y revisión bibliográfica; así como de asistencia a eventos académicos relacionados con la temática general de investigación. Debe aclararse que la revisión bibliográfica fue una actividad que continuo desarrollándose a lo largo de toda la investigación.

Elaboración de directorios. En ésta etapa se elaboró un directorio de egresados a partir de la información obtenida en la preinscripción al VII Examen Profesional Objetivo y de un cuestionario aplicado a 191 egresados. Con estos datos se organizó el directorio con el que se trabajaría a lo largo de la investigación.

Diseño del instrumento. El propósito de ésta etapa fue el diseño de un cuestionario que permitiera obtener información relativa al proceso de incorporación del egresado al mercado de trabajo. Para ello se analizaron los datos obtenidos del cuestionario aplicado a los 191 egresados, del cuestionario aplicado a las tres primeras generaciones de la carrera (Herrera, 1989) y de cuestionarios de seguimiento de egresados elaborados en el Instituto Tecnológico Regional, en la Universidad Autónoma Metropolitana y en el Instituto Politécnico Nacional.

Aplicación del cuestionario. Durante esta etapa se distribuyeron a domicilio 150 cuestionarios, de los cuales sólo se pudieron recuperar 52. El resto, a pesar de insistir varias veces en las visitas domiciliarias no se pudieron recuperar.

Análisis de los datos. En esta etapa se procedió a realizar el análisis de la información contenida en los cuestionarios de acuerdo a las secciones que lo integraron. Los resultados se agruparon por frecuencias y porcentajes, los cuales fueron organizados en tablas, gráficas y cuadros con el fin de poder ilustrarlos.

Informe Final. Los datos se agruparon en cuadros por reactivo. En relación a los indicadores que contiene el cuestionario, se presentaron los cuadros con su análisis, enfatizándose en ellos lo que las frecuencias indicaban. La información obtenida permitió que se plantearan nuevas interrogantes respecto a las variables evaluadas que podrían proporcionar más datos sobre los factores que influyen en las posibilidades de acceso y promoción laboral.

El informe se elaboró considerando el énfasis hacia los aspectos más relevantes para la carrera de Psicología. En dicho informe se plantearon algunas de las limitaciones prácticas que tiene el realizar estudios como el que aquí se presenta: la distribución de cuestionarios; el regreso de cuestionarios; la limitación de recursos, el desconocimiento del campo que va a ser investigado, entre otros.

C A P I T U L O V I

R E S U L T A D O S

La muestra estuvo integrada por 52 egresados pertenecientes a 10 de las 13 generaciones que han egresado de la FES Zaragoza, el 55.8% pertenecía al sexo femenino (28) y el 44.2% del sexo masculino (23). De los egresados entrevistados el 50% eran casados y el 50% solteros.

De la muestra el 36.5% estaba titulado (Tabla 1, Anexo 1), mientras que el 63.4% aún no había obtenido su título profesional. De éste 63.4%, el 24.2% señaló que no se había titulado porque no aprobó el Examen Profesional Objetivo, el 21.2% mencionó que esto se debía a problemas administrativos; el 18.1% a que iniciarían su trabajo de tesis próximamente y otro 18.1% debido a causas personales (Tabla 2, Anexo 1).

El 96% de la población había realizado el servicio social; sin embargo un 20% lo consideró como un trámite obligatorio y el 12% sólo lo convalidó (Tabla 3, Anexo 1). La Tabla 4 del Anexo 1, muestra las instituciones donde los egresados realizaron el servicio social.

Las áreas de Psicología en que se incorporaron los programas de servicio social que los egresados desarrollaron, se ilustran en el Cuadro 1.

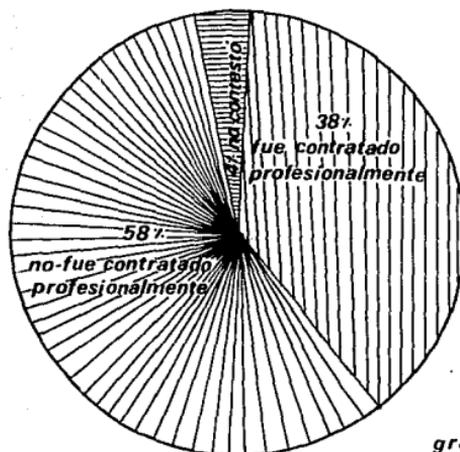
CUADRO 1

AREA DE LA PSICOLOGIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Educativa	13	26
Clinica	7	14
Social	11	22
Industrial	10	20
Investigación	3	6
General	2	4
Psicología de la salud	2	4
No dio información	2	4

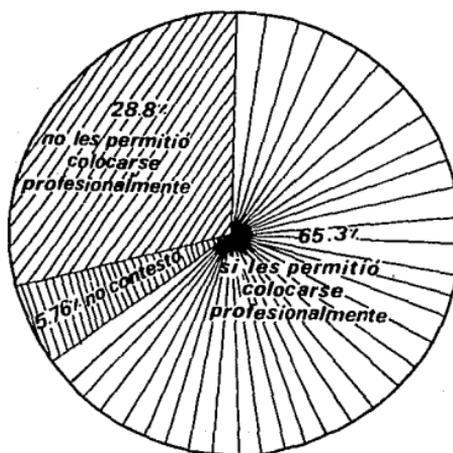
Es importante observar que de acuerdo a la opinión de los egresados sólo a un 38% de ellos se les brindó la oportunidad de ser contratados profesionalmente una vez terminado el servicio social (Gráfica 1). Al 58% restante no se le contrató, entre otras causas (41.3%), debido a que no hay plazas para psicólogos (Tablas 5 y 6 del Anexo 1).

Por otro lado, el 74% de la muestra señaló que la formación adquirida durante los estudios profesionales le permitió desempeñar satisfactoriamente el servicio social debido a que ésta era buena (56.7%), entre otras causas.

Formación adquirida en la FES Zaragoza



gráfica 1



gráfica 2

Solo en el 22% de los casos se señaló que no se proporcionaron los conocimientos y las estrategias que permitieran desempeñar adecuadamente el servicio social porque la formación adquirida había sido muy inadecuada (90.9%).

Por otra parte, la Gráfica 2 ilustra que el 65.3% de los egresados señalaron que la formación adquirida en la FES Zaragoza les proporcionó los elementos necesarios para colocarse a nivel profesional, esto se debe en su mayoría a que se consideró que la formación adquirida era muy completa (47%). (Ver Tabal 7).

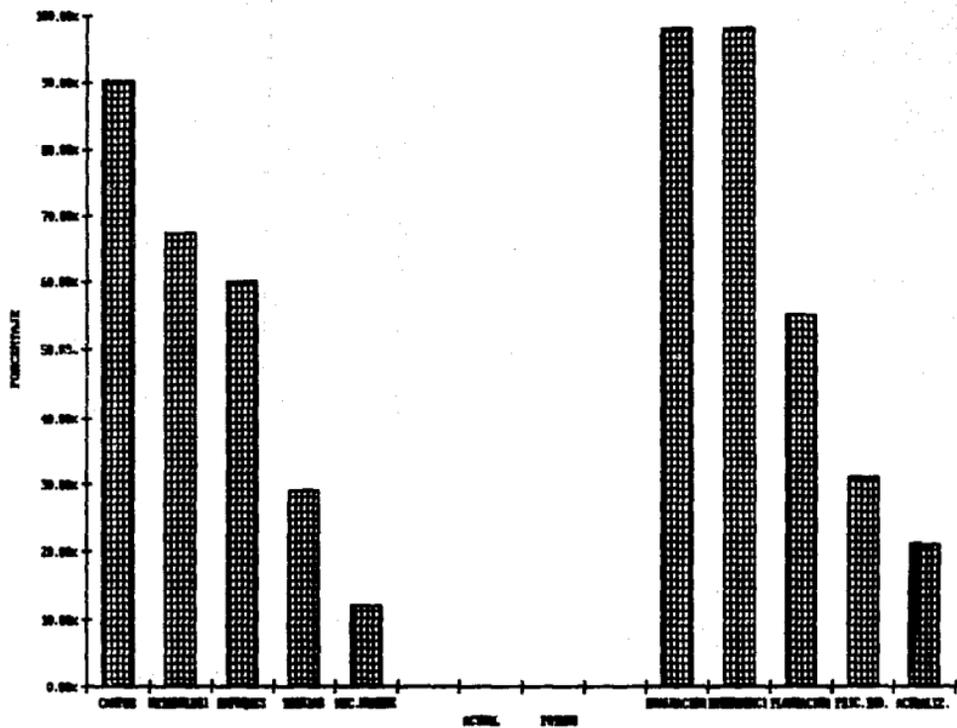
Pese a lo anterior, el 28.8% señaló que la formación adquirida no les había servido para colocarse profesionalmente porque es muy incompleta (60%). El 5.7% de la muestra de egresados no proporcionó información (Tabla 8).

El cuadro 2 muestra los conocimientos que en opinión de los egresados se adquirieron a lo largo de su formación profesional (Gráfica 3). Este mismo cuadro presenta también los conocimientos que de acuerdo a los egresados se requerirán para el ejercicio profesional en los próximos 5 años.

CUADRO 2

CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS		CONOCIMIENTOS REQUERIDOS EN LOS PROXIMOS AÑOS	
Diversos campos de aplicación de Psicología	90.3%	Estrategias de Evaluación	98%
Metodología de investigación	67.3%	Diseños de Intervención.	98%
Diversos enfoques - de Psicología	59.6%	Planeación	55.7%
Teorías del Aprendizaje.	28.8%	Psicología Industrial	30.7%
Perspectivas biopsicosocial del hombre.	11.5%	Actualizados	-21.1%
Estadística	7.6%	Aplicación de Pruebas Psicológicas.	21.1%
Dinámica de gpo.	7.6%		
Conoc. terapéuticos	7.6%	Relación teoría-práctica	15.3%
Diseños de interv.	7.6%	Metodología de - Investigación	7.6%
Aplic. de pruebas - Psicológicas	7.6%	Psicología Clínica	7.6%
Categorías dialéc.	5.7%	Computación	7.6%
Teoría de Piaget	3.8%	Dominio Conceptual	11.5%
Terapia de Juego	1.9%		
Experiencia Clínica	1.9%		
Cefalea	1.9%		
Hipertensión	1.9%		
Educ. especial	1.9%		
Atenc. comunitaria	1.9%		
Eval. curricular	1.9%		
Neuropsicología	1.9%		
No dió información	15.3%	No informo	26.9%

REFUGEE 3
COUNTRIES



El cuadro 3 presenta las habilidades que los egresados adquirieron a lo largo de su formación (Gráfica 4) y aquellas que en opinión de los egresados entrevistados el psicólogo deberá dominar en los próximos cinco años.

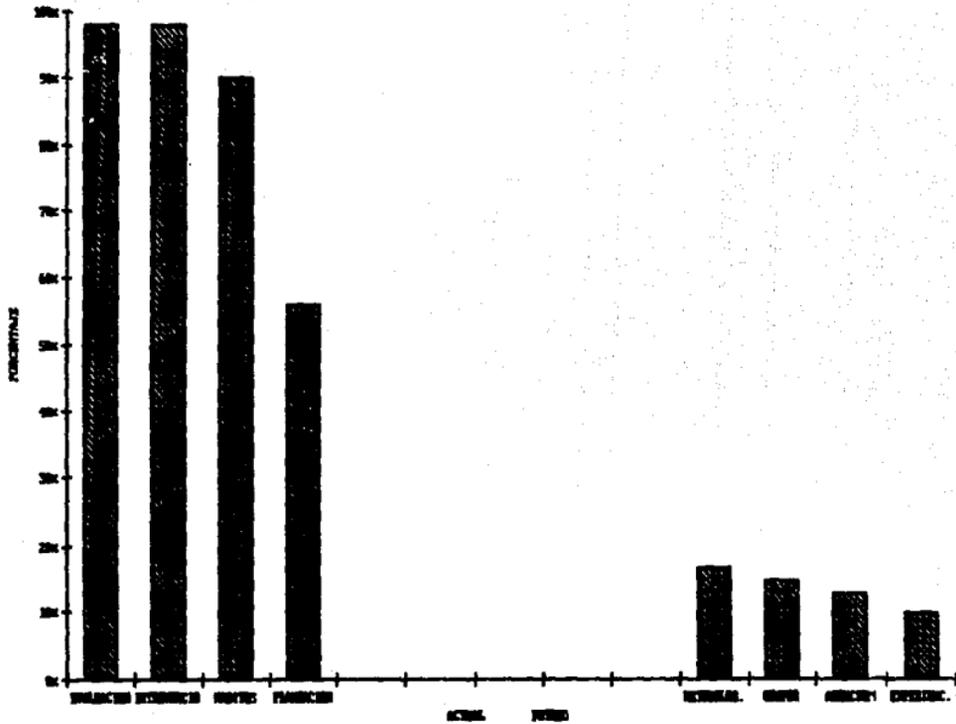
CUADRO 3

HABILIDADES ADQUIRIDAS		HABILIDADES REQUERIDAS EN LOS PROXIMOS AÑOS	
Evaluación a pacientes	98%	Metodológicas	17.3%
Habilidades de Interv.	98%	Manejo de Grupos	15.3%
Hábitos Intelectuales	90.3%	Atención a Pacientes	13.4%
Planeación	55.7%	Experiencia laboral	9.6%
No informo	7.6%	No informo	28.8%

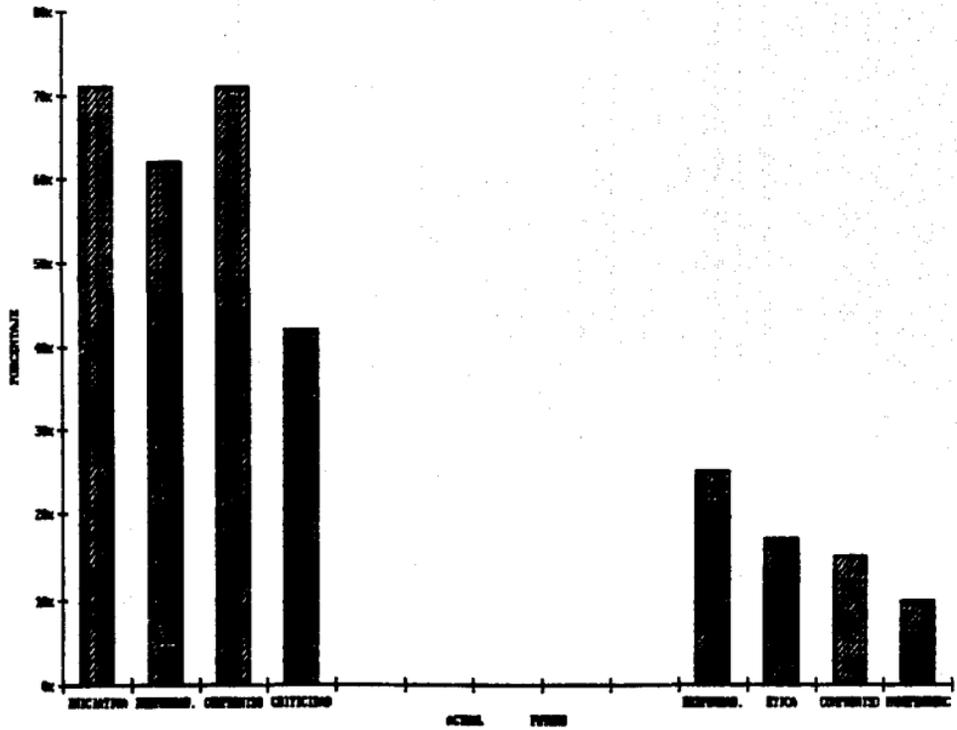
El cuadro 4 muestra los rasgos que de acuerdo a los egresados se promovieron durante su formación profesional (Gráfica 5). El mismo cuadro contiene los rasgos que desde su perspectiva deberán promoverse en la formación profesional.

CUADRO 4

RASGOS PROMOVIDOS		RASGOS REQUERIDOS EN LOS PROXIMOS AÑOS	
Iniciativa	71.1%	Responsabilidad	25%
Responsabilidad	61.5%	Ética	17.3%
Compromiso	71.1%	Compromiso	15.3%
Criticidad	41.4%	Independencia	9.6%
Creatividad	33.3%		
Análisis	16.6%		
No informo	8.3%	No informo	26.9%



GRAPH 5
SOURCE OF FURNISHING



En cuanto al área en la que los egresados se sintieron mejor formados (Gráfica 6) se encontró que el 59.6% mencionó que fue la educativa; el 48% la clínica; el 32.6% menciona al Área social; 13.4% metodología; 7.69% en todas.

Otro de los aspectos que incluyó el presente estudio fue la determinación de la orientación que deberá tener la formación profesional del psicólogo en los próximos años, considerando la experiencia que tienen en el mercado de trabajo (Gráfica 7). De acuerdo a este criterio, los egresados expresaron lo siguiente:

CUADRO 5

ORIENTACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
General	5	9.6%
Integral	28	53.8%
Especializada	20	38.4%
Otra	1	1.9%

Las principales razones por las que señalaron que la orientación para la formación profesional debe ser integral es que en la actualidad se requiere de varias disciplinas para la solución de problemas (21.4%); es más completa (10.7%); y asegura un buen desempeño en cualquier campo de trabajo (10.7%). El 28.5% de los egresados que mencionaron que la formación debe ser integral no especificaron las causas.

GRUPO 4
AÑO DE SERVICIO

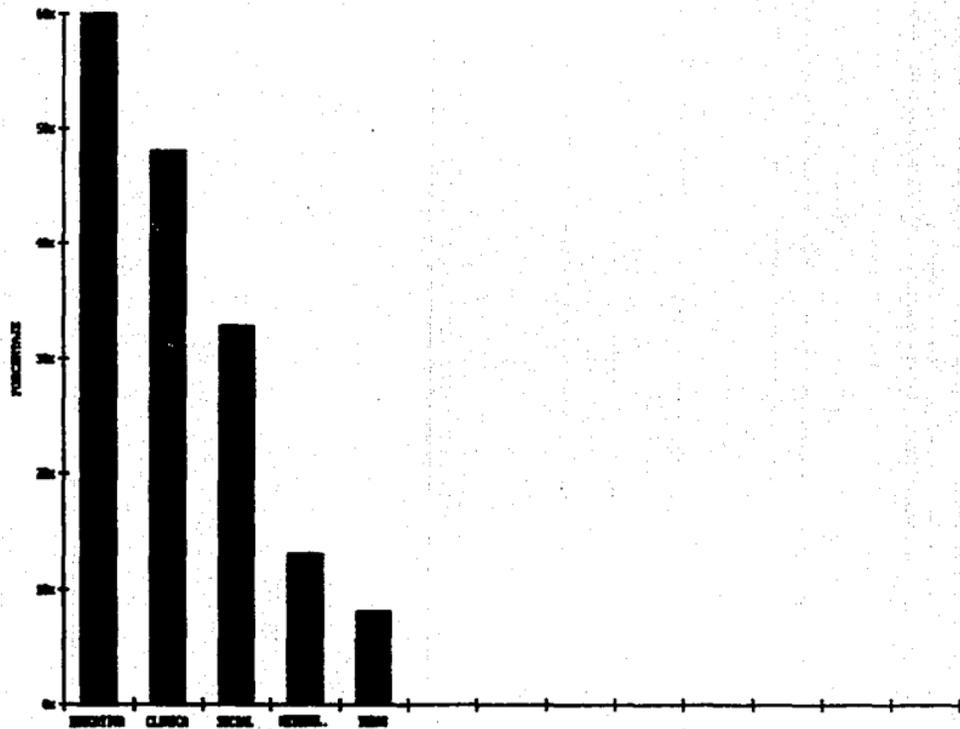
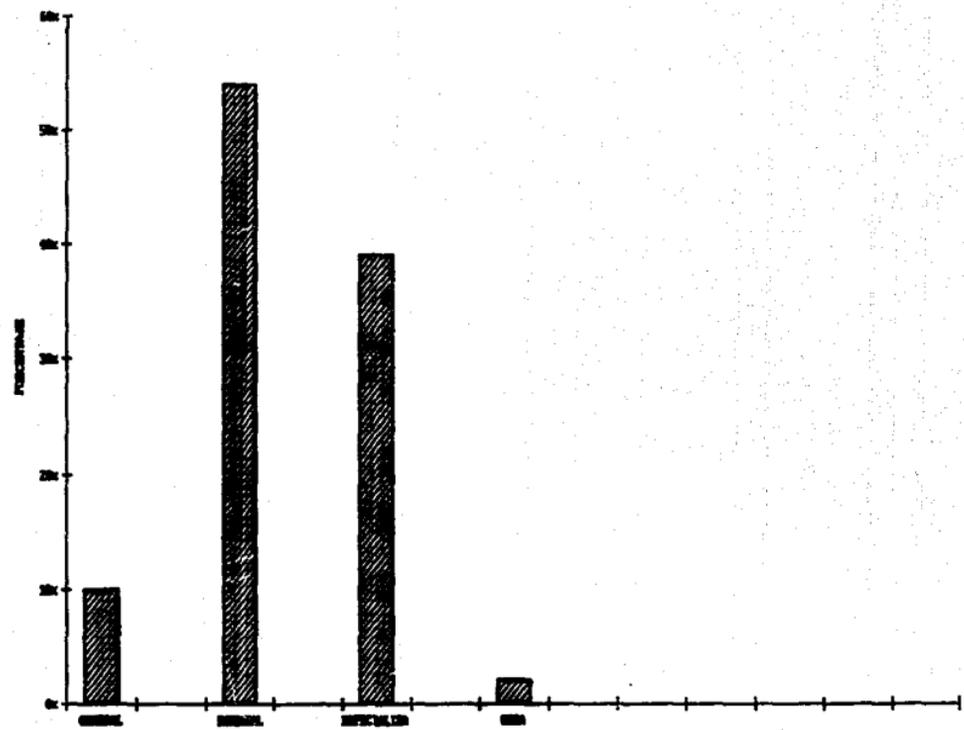


GRÁFICO 7
PRODUCCIÓN DE LA FUSION



Por su lado, quienes plantearon que la formación profesional debe ser general comentaron que esta perspectiva constituye la base de la actividad profesional (40%); es necesaria para el buen desempeño profesional (20%); la Psicología no puede enfrentar problemas de manera aislada (20%); y, que tanto en lo social como en la producción la demanda así lo exige (20%).

En cuanto a la propuesta de una formación profesional más especializada se señaló que de esta permitirá dominar un campo de conocimiento más eficientemente (45%); y que solucionaría el problema de inseguridad cuando sólo se sabe un poco de todo (15%). El 10% de los egresados que se inclinaron por ésta perspectiva no especificaron las razones de ello.

En opinión de los egresados la educación en los próximos cinco años tendrá un papel fundamental (25%); sin embargo, va a ser más técnica y menos creativa (13.4%) y se basará en la formación de mano de obra barata. Un 30.7% no contestó el reactivo.

En cuanto a los programas de formación docente los egresados expresaron que es fundamental que dichos programas sean más acordes con las nuevas exigencias sociales (41.3%), debido a que la sociedad es cada vez más compleja y si el personal que forma a los psicólogos no contempla esta dinámica difícilmente podrá capacitar eficientemente al psicólogo.

En este mismo rubro debe señalarse que un 31.2% no ha previsto el problema de la formación de docentes debido a que de acuerdo a su punto de vista no se concretan en acciones prácticas que se puedan llevar a cabo.

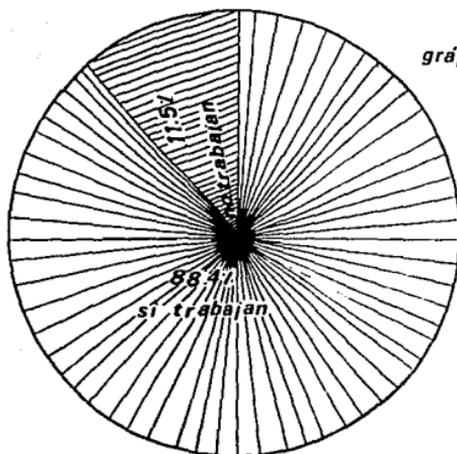
En relación al proceso de inserción laboral en el mercado de trabajo se observó que el 88.4% de la muestra entrevistada trabaja, mientras que el 11.5% no lo hace (Gráfica 8). De los que trabajan (88.4%), el 69.5% lo hacen como psicólogos, el 28.2% se desempeñan en otras actividades y el 2.1% no proporcionó información (Gráfica 9).

El sueldo actual de los egresados se distribuye de la siguiente forma:

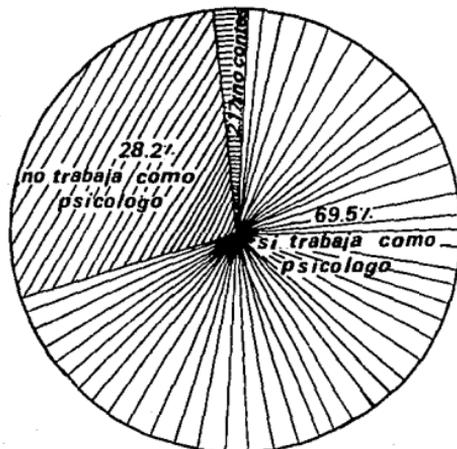
CUADRO 6

SALARIOS	PORCENTAJE
a) 1 a 2 salarios mínimos	13%
b) 2 a 3 salarios mínimos	23.9%
c) 3 a 4 salarios mínimos	39.1%
d) 4 a 5 salarios mínimos	4.3%
e) 5 a 7 salarios mínimos	6.5%
f) Más de 7 salarios mínimos	4.3%
g) Variable	6.5%
h) No proporcionó información	2.1%

gráfica 8



Insercion laboral



grafica 9

En la Gráfica 10 se observa que el sector al que pertenecen las empresas o instituciones donde laboran los psicólogos egresados de la FES Zaragoza es el siguiente: el 71.7% de los egresados se ha incorporado al sector público; el 8.6% al privado; el 4.3% a Asociaciones Civiles; y el 15.1% no proporcionó información.

Las instituciones o empresas se ubican en dos ramos de la producción: servicios (76%) y el industrial (2.1%), el 21.7% de la muestra no especificó a que ramo pertenece la institución o empresa donde trabaja. Dado que los egresados entrevistados radican en el D.F., o en el área conurbada no fue posible entrevistar a egresados incorporados al sector agropecuario.

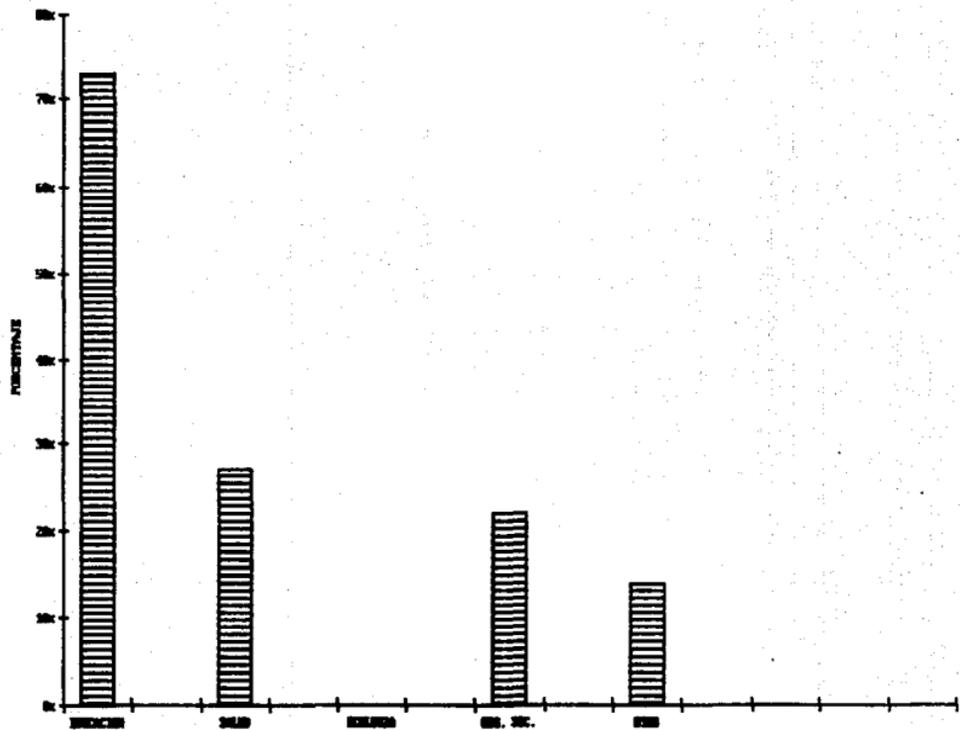
En cuanto al ramo industrial, debe precisarse que las empresas a las que se incorpora el 7.8% de los egresados entrevistados son nacionales y se catalogan en el rubro de la mediana empresa.

En el ramo de servicios (76%), se observó que el egresado se inserta en instituciones que brindan servicios (Gráfica 11) en los siguientes rubros:

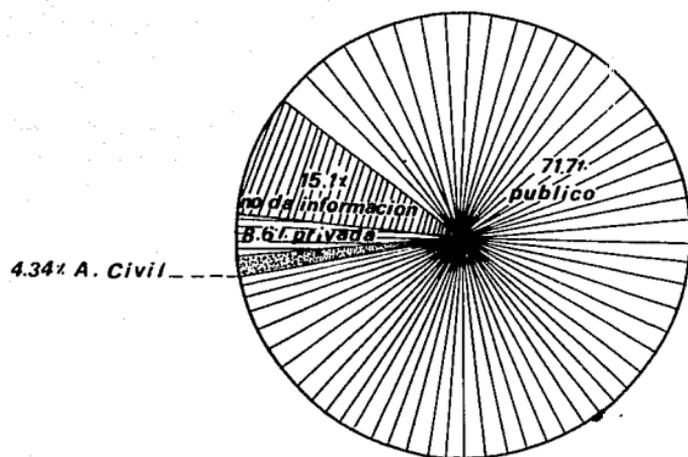
CUADRO 7

TIPO DE SERVICIO	PORCENTAJE
1. Educación	72.9%
2. Salud	27.0%
3. Ecología	--
4. Organización Social	21.6%
5. Otro	13.5%
6. No dio información	2.7%

GRUPO 11
TIPO DE INSTITUCION



Sector al que pertenecen las empresas o instituciones



grafica 10

En la Gráfica 12 se puede observar que los principales problemas que resuelven las instituciones donde trabajan los psicólogos son los siguientes: 13% de capacitación profesional y técnica; 10.8% se relacionan con el área de salud; 10.8 con la formación de profesionistas; y 8.6% se responsabilizan de la atención de problemas psicológicos emocionales. El 4.3% de la muestra no contestó la pregunta.

La población que atienden las instituciones en las que trabajan los egresados está compuesta principalmente por profesionistas y técnicos (15.22%); adolescentes (10.8%); población general (10.8%); menores trabajadores de la calle (8.6%); personas de escasos recursos (8.69%); y, niños en edad escolar (8.6%). El 8.6% de los egresados no proporcionaron información al respecto (Gráfica 13).

Respecto a los procesos de capacitación laboral y de formación de recursos humanos dentro de las empresas e instituciones se encontró que el 56.5% de ellas cuenta con programas estructurados que aspiran a mejorar la calidad profesional de sus empleados. Este aspecto sin embargo, no constituye elemento indispensable para el 36.9% de éstas; el 6.5% de los egresados no proporcionó información al respecto. De éste 56.5% de instituciones que forma sus recursos humanos, el 46.1% los forma a nivel técnico; el 30.7% a nivel profesional; el 3.8% a nivel de posgrado y otro 3.8% en investigación.

GRAPH 12
PERCENTAGE OF STAFF

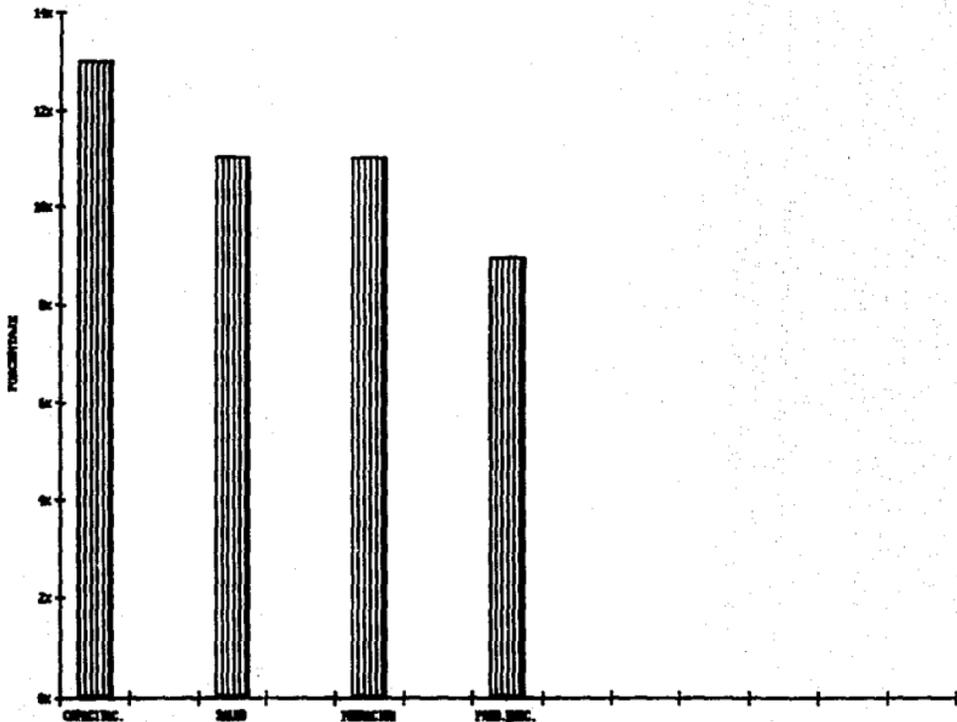
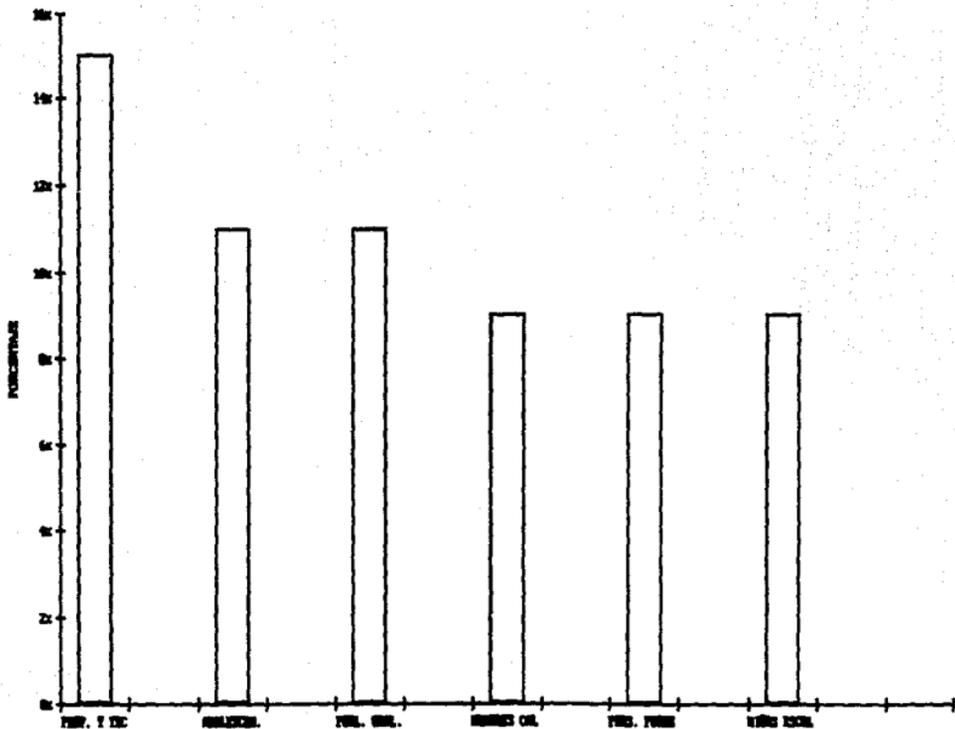


TABLE 13
FINDINGS OF STUDY

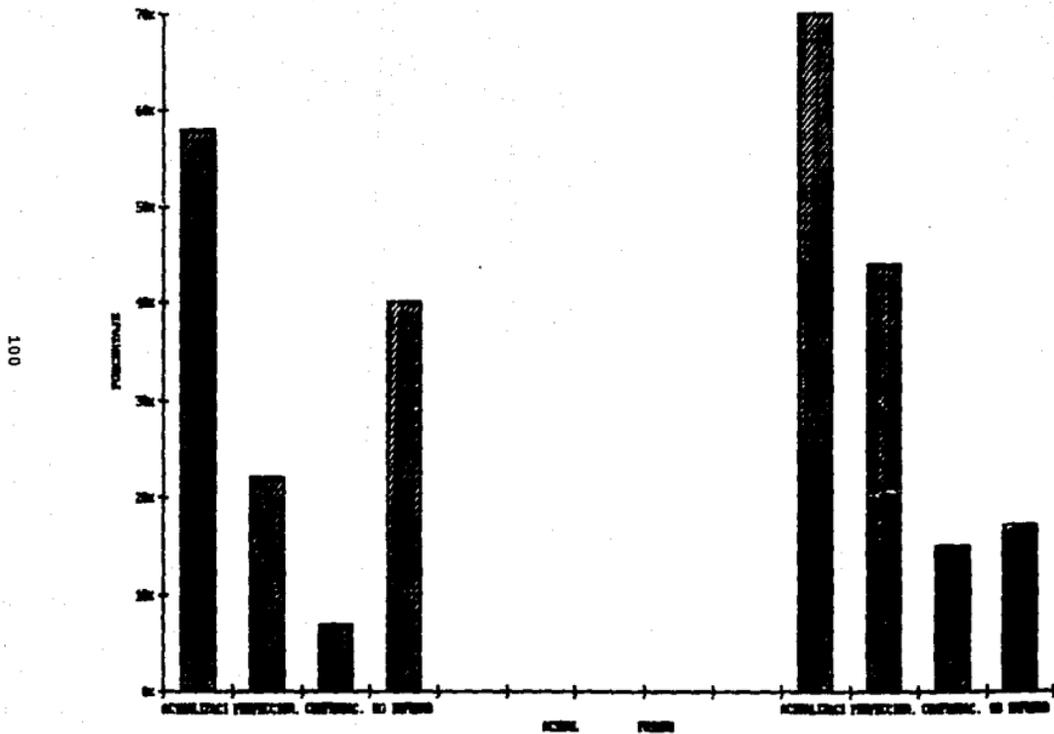
La misma tendencia que a nivel general se observa en este rubro, se presenta para los programas de capacitación de psicólogos, ya que solo en el 51.9% de las instituciones existen programas de capacitación para psicólogos mientras que en el 32.6% no los hay. El 15.3% de los egresados no contestaron esta pregunta.

Aquellas instituciones que ofrecen programas de mejoramiento de sus recursos humanos, particularmente de tipo psicológico lo hacen debido a que: los psicólogos lo solicitan dentro de la institución (11.1) o bien fuera de ella (14.8%); este profesionista requiere actualizarse y retroalimentarse en círculos de trabajo; es una importante posibilidad de superación profesional (7.4%); se estipulan en leyes que exigen la actualización permanente (7.4%). El 37% de los egresados que reciben programas de capacitación profesional no proporcionaron las razones que los justifican.

El 36.9% de egresados que reportaron no recibir programas de capacitación argumentaron que dentro de sus instituciones: no se considera necesario (11.7%); los psicólogos son quienes la desarrollan (5.8%); es la primera vez que se contratan psicólogos (5.8%); y, porque es parte de sus funciones como docente. El 58.8% de los egresados no proporcionó información en éste aspecto.

La orientación actual y futura que deberán contener estos programas se ilustra en el cuadro 7 Y en la Gráfica 14.

GRUPO 25
 EVOLUCIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN



CUADRO 7

ORIENTACION ACTUAL DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION PARA PSICOLOGOS.

O R I E N T A C I O N	%
Actualización	57.6%
Perfeccionamiento	21.7%
Compensación	6.5%
No dio información	39.1%

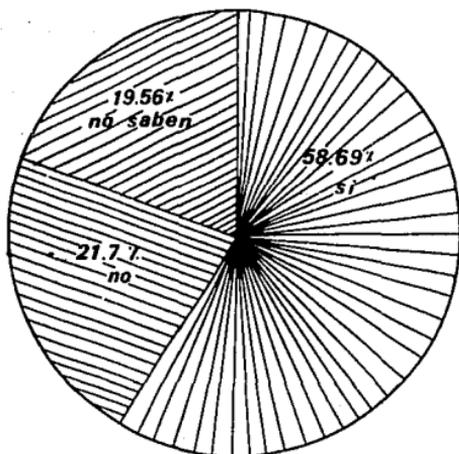
ORIENTACION FUTURA DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION PARA PSICOLOGOS (5 AÑOS).

O R I E N T A C I O N	%
Actualización	69.5%
Perfeccionamiento	44.2%
Compensación	15.2%
Concientización	1.9%
No dio información	17.3%

En este contexto las estrategias de formación deben ser: posgrados (61.5%); cursos cortos (55.7%); diplomados (40.3%); y la propia experiencia (50%). El 17.3% de la muestra no proporcionó información a este respecto.

Uno de los campos que en Psicología es preciso desarrollar es el de la investigación en sus diferentes modalidades; por ello es importante determinar las posibilidades reales que tiene el psicólogo de participar profesionalmente en este campo. Al respecto, se encontró que a pesar de que el 58.6% de las empresas e instituciones donde se incorporan los psicólogos tienen entre sus propósitos el realizar investigación, en ninguna de ellas este profesionista tiene nombramiento de investigador. El 21.7% de las instituciones no cuenta con proyectos de investigación debido a que su óptimo funcionamiento no requiere de éste tipo de procesos. En un 19.5% el egresado reportó que no sabe si se realiza, (Gráfica 15).

las empresas tienen previsto realizar investigación



gráfica 15

Del 58.6% de las empresas e instituciones que si realizan investigación el 22.2% la llevan a cabo para elevar el nivel educativo y el 11.1% para detectar necesidades no atendidas por ellas. El resto de egresados no especificaron los propósitos de la investigación realizada.

El tipo de investigación realizada por las instituciones se resume en el cuadro 8 es:

CUADRO 8

TIPO DE INVESTIGACION	PORCENTAJE
1. Científica	22.2%
2. Tecnológica	14.8%
3. Científico-tecnológica	25.9%
4. Básica	22.2%
5. Educativa	48.1%
6. Otra	22.2%

En este último rubro se encuentran áreas como investigación para la salud, epidemiología, fiscal y comunitaria. El 7.4% de los egresados no proporcionó información en este rubro.

El uso que se planea dar a los resultados de la investigación se relaciona fundamentalmente con la instrumentación de medidas que tiendan a mejorar los servicios (Tabla 9 Anexo 1).

Los medios a través de los que se difunden los resultados de la investigación son foros académicos como congresos, coloquios, mesas

redondas (25.9%); revistas científicas y especializadas (25.9%); boletines (14.8%); informes internos (7.4%); libros (7.4%); gacetas (7.4%); y cursos (7.4%). El 25.9% de los egresados no especificaron los medios a través de los cuales se difunden los resultados de investigación.

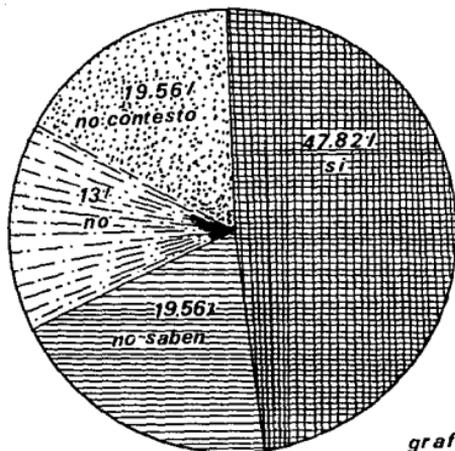
Respecto a la instrumentación de procesos de planeación en las instituciones o empresas donde se ha incorporado profesionalmente el egresado se encontró que en sólo 47.8% de éstas se llevan a cabo procesos de planeación que prevean sus tendencias de crecimiento y desarrollo; el 13% no cuenta con tales programas debido a que no hay interés por realizarla; el 19.5% de los egresados desconoce esta información; y otro 19.5% no contestó (Gráfica 16).

Dentro de las instituciones en las que si se realizan programas de planeación se encontró que ésta se lleva a cabo para responder de manera más eficiente a las exigencias sociales. El tipo de planeación que se realiza se resume en el siguiente cuadro:

CUADRO 9

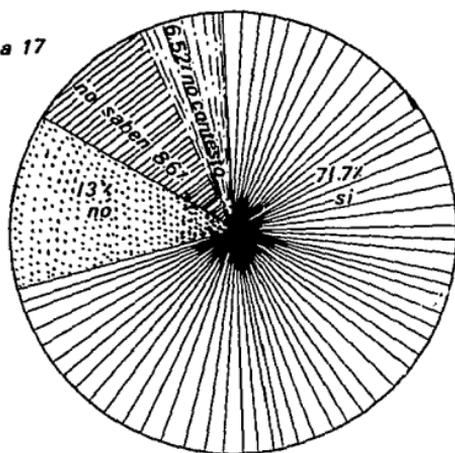
TIPO DE PLANEACION	Porcentaje de las instituciones que la realiza
Normativa	45.4%
Participativa	59.0%
Prospectiva	31.8%
Estratégica	59.0%
Otra	4.5%
No informo	4.5%

programas de planeacion en empresas



grafica 16

grafica 17



objetivos definidos

Por otro lado, el 71.7% de los egresados señaló que en las instituciones donde trabajan se tienen claramente definidos sus objetivos (Gráfica 17), mientras que en el 13% de los casos esto no ocurre, fundamentalmente porque las instituciones donde los egresados se han incorporado son de reciente creación (16.6%) y porque no se cuenta con manuales de procedimientos donde se especifiquen (16.6%); y el 66.4% no especificó. El 8.6% de los egresados señaló que no sabe si en la institución donde trabaja los ha definido.

Dentro de las empresas que tienen claramente definidos sus objetivos se encuentra que un 12.1% definen tanto metas como estrategias específicas para alcanzarlas. Dichos objetivos planean alcanzarlos en los siguientes plazos:

CUADRO 10

PERIODO	PORCENTAJE
1. 1 año	30.4%
2. 2 a 5 años	15.1%
3. 5 a 10 años	4.3%
4. otro	21.7%
5. No informó	28.2%

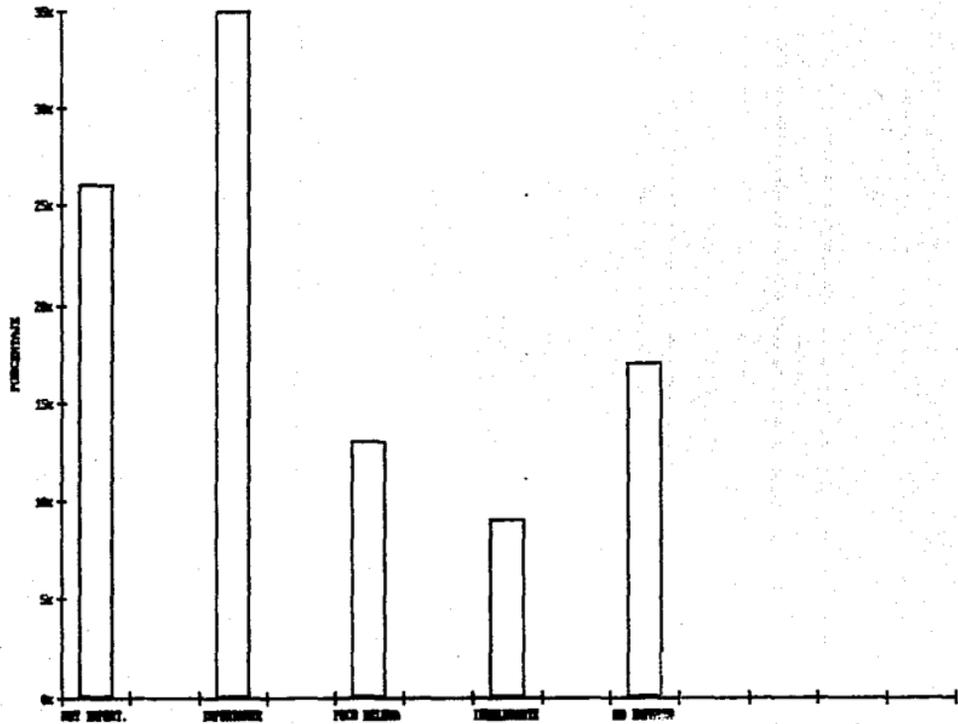
Por otro lado, el 73.9% de los egresados manifestó que las empresas e instituciones en las que trabajan requiere de la participación del psicólogo para el logro de sus objetivos; el 4.3% no lo requiere y el 21.7% no contestó. Del 73.9% que si requiere al psicólogo el 11.7% plantea que este profesionista es necesario para seleccionar, capacitar, motivar, organizar y planear, por lo que constituye el profesionista fundamental en el funcionamiento de la institución.

Lo anterior se relaciona con la opinión que los egresados tienen acerca de su papel en la estructura ocupacional así para el 26% de las empresas la participación profesional del psicólogo ha sido muy importante; para el 34.7% ha sido importante; para el 13% dicha participación es catalogada como poco relevante; y, para el 8.6% no es considerada como relevante. Solo el 17.3% de los egresados no contestó este reactivo (Gráfica 18).

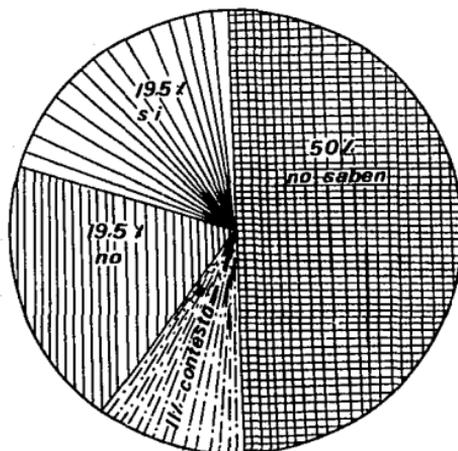
Un aspecto importante en el análisis del mercado de trabajo para el psicólogo es el que se refiere a la planeación de la tasa de empleo anual que cada empresa o institución prevee. En éste rubro se encontró que solo el 19.5% del total de empresas donde labora el egresado tiene previsto su nivel de empleo; otro 19.5% no lo ha previsto; el 50% de los egresados no sabe si en sus espacios de trabajo se prevén tasas de empleo anual; y, el 11% no contestó (Gráfica 19).

Ahora bien, del 19.5% de instituciones o empresas que prevén tasas de empleo se observó lo siguiente: el 32.6% pretenden contratar de 1 a 10 psicólogos al año; el 4.3% tiene previsto una contratación anual de 10 a 20 psicólogos; 62.5% no ha planeado contratar psicólogos anualmente.

GRÁFICO 10
EFECTOS DE LA PARTICIPACIÓN PROFESIONAL



planeacion de la tasa de empleo anual que se prevee



grafica 19

De acuerdo a la opinión de los egresados los profesionistas que son más necesarios en sus espacios de trabajo se resumen en el cuadro 11:

CUADRO 11

PROFESIONISTA	PORCENTAJE
Psicólogos	32.6%
Pedagogos	21.7%
Médicos	17.3%
Trabajadores Sociales	15.2%
Arquitectos	10.8%
No informo	30.4%

Respecto a la ubicación de los departamentos, áreas o secciones en que se encuentra el psicólogo dentro del organigrama de las instituciones o empresas, los cuales son: departamento de recursos humanos (39.1%), área de investigación (13%), área de docencia (8.6%); y dirección (8.6%); el 19.5% de los egresados no contestó el reactivo (Tabla 10 Anexo 1). Los departamentos, áreas o secciones que se relacionan de manera vertical con las áreas de Psicología son los relacionados con medicina (13%), las subdirecciones (13%) y la Dirección Técnica (8.6%). Tanto las áreas de Medicina (15.2%) como Trabajo Social (15.2%) y Pedagogía (8.6%) se relacionan a nivel horizontal con las áreas de Psicología (Tabla 11).

Por otro lado, se observó que sólo en el 30% de las empresas e instituciones se tiene previsto el incremento de áreas de Psicología; en otro 30% de ellas no se ha previsto su incremento (debido a que no les parecen necesarias o se dedican de manera prioritaria a otras áreas como la medicina); el 37% no lo sabe (sobre todo porque el

psicólogo no participa en esos niveles de decisión) y el 20% no contestó el reactivo.

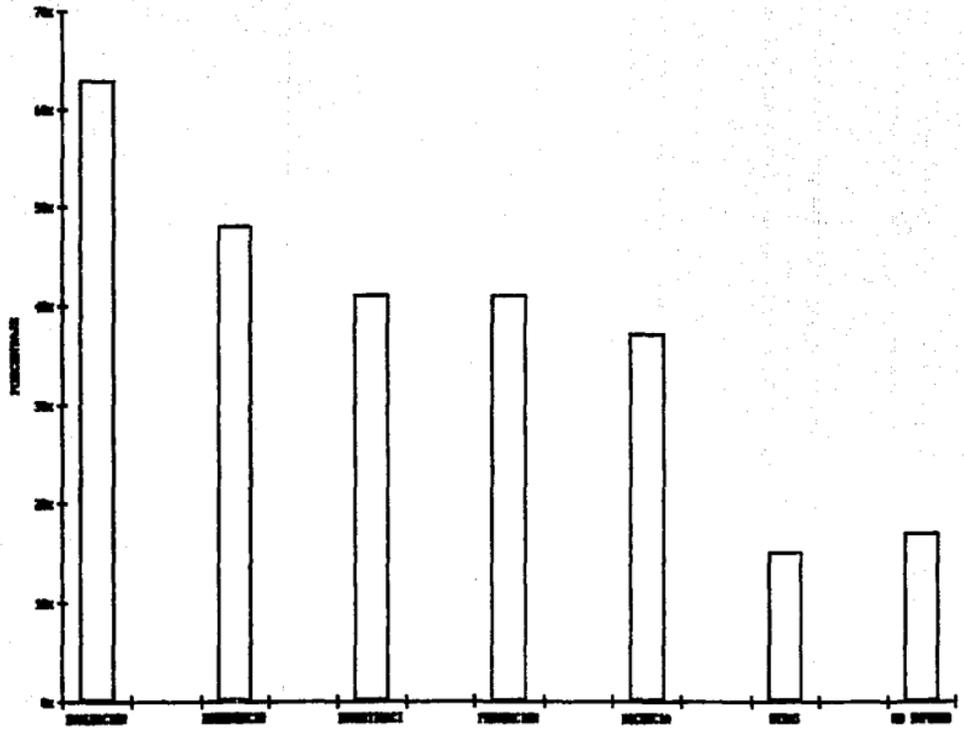
Las instituciones que tienen previsto el incremento de áreas de Psicología, lo plantean en función de los siguientes argumentos: tienen una gran importancia en el logro de los objetivos institucionales; en ellas se realiza la investigación de campo; han concentrado grandes cargas de trabajo; en estas áreas se analiza el presupuesto anual; se incorporaran en sucursales de nueva creación; y, para poder atender las necesidades de todos los departamentos. Dicho crecimiento se ha planeado en un plazo de un año (9%); de 2 a 4 años (22%); de 4 a 6 años (2.1%) y de 8 a 10 años (6.5%); el 61% no está enterado del plazo en el que se tienen previstos los cambios.

Las funciones profesionales (Gráfica 20) que se realizan en las áreas, secciones o departamentos de psicología se muestran en el cuadro 12.

CUADRO 12

FUNCIONES	PORCENTAJE
Evaluación	63%
Intervención	48%
Investigación	41%
Prevención	41%
Docencia	37%
Otras funciones:	15
a) Diseño	
b) Reclutamiento	
c) Formación Docente	
d) Asesoría	
e) Capacitación	
No contestó	17.3

GRAPH 29
PERCENT PERFORMANCE



El 28.2% de las empresas o instituciones tiene previsto hacer ajustes en las funciones de los departamentos, Areas, o secciones de Psicología en los próximos 5 años; el 13% no prevén ningún ajuste; el 43.4% de los egresados desconoce si se tiene contemplado en los planes de desarrollo institucional plantear cambios en las funciones profesionales del psicólogo; y el 15.2% no contestó el reactivo. La Tabla 12 del Anexo 1 contiene las casuas que se plantearon para cada opción.

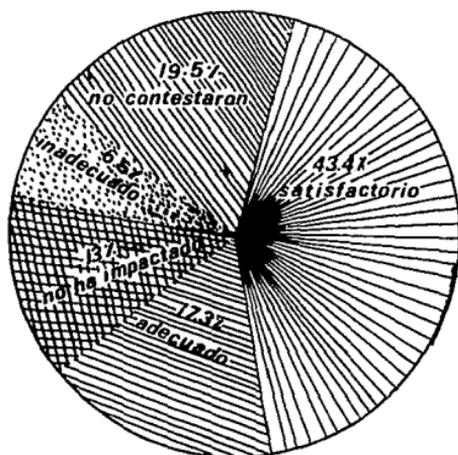
Debe destacarse que las instituciones que plantean cambios, no tienen una clara idea de campos de actividad o funciones no tradicionales de la Psicología ya que el 70% no planteó la dirección en la que orientarán dichos cambios. El 30% que sí planteó cambios sólo propone dirigir la actividad profesional del psicólogo hacia la rehabilitación, capacitación, evaluación, prevención, privatización, planeación, docencia, atención integral al ser humano y prospección.

El último de los aspectos evaluados en el cuestionario aplicado a la muestra de egresados correspondió a la determinación del perfil de los departamentos, Areas, o secciones de Psicología dentro de las instituciones o empresas en las que han sido contratados profesionalmente. Los resultados de este análisis muestran de manera general los siguientes rasgos:

- a) El 20% tiene menos de 5 años de contratar psicólogos; el 15.6% tiene entre 5 y 10 años; el 31.4% de 10 a 15 años; el 5.7% más de 15 años; el 3% más de 20 años; el 5.7% más de 20 años. El 37% de la muestra no contestó la pregunta.

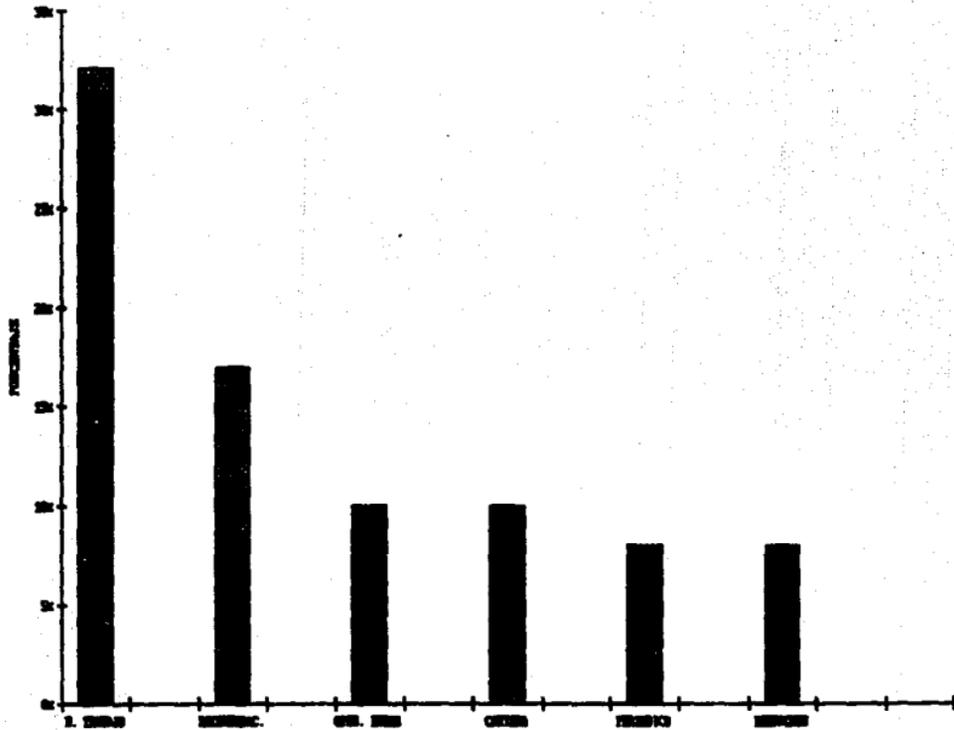
- b) El impacto del trabajo profesional del psicólogo en su empleo ha sido en el 43.4% de los casos satisfactorio; en el 17.3% adecuado; en el 13% no ha impactado y el 6.5% inadecuado; el 20% de la muestra no contestó (Gráfica 21).
- c) Los mecanismos que se siguen para ofrecer plazas de psicólogo son bolsas de trabajo (32%); recomendaciones y contactos personales (17%); grupos de intercambio (10%); cartera previa de aspirantes, prestadores de servicio social y mejores alumnos (10%); periódicos (8%); despachos especializados (8%); concursos de oposición (8%); Gaceta UNAM (8%); protocolos de investigación (2.5%); no existen mecanismos (5). El 23% de los egresados no contestó (Gráfica 22).
- d) Los requisitos que se solicitan para poder ingresar al mercado como psicólogo se detallan a continuación: en el 50% de las instituciones se les solicita el título; en el 41.3% la experiencia laboral; en el 37.6% la experiencia en el puesto; en el 6.5% egresar de una universidad privada; en el 10.2% ser pasante; en el 5.1% disponibilidad para desarrollar las actividades; en el 5.1% edad mínima de 30 años; conocimientos de terapia (2.5%); conocer el plan modular (2.5%); ser docente (2.5%) y el 25% de la muestra no contestó (Gráfica 23).
- e) Los criterios que un psicólogo debe alcanzar para ser promovido en su trabajo de acuerdo a la muestra son: desempeño profesional (52.1%); título (36.9%); iniciativa (36.9%); compromiso hacia la tarea (28.2%); recomendaciones (14%); experiencia (4.7%); obediencia incondicional (2.3%); ser pasante (2.3%); haber vacantes (2.3%). El 19% de los egresados no contestó (Gráfica 23).

impacto del trabajo profesional del psicólogo

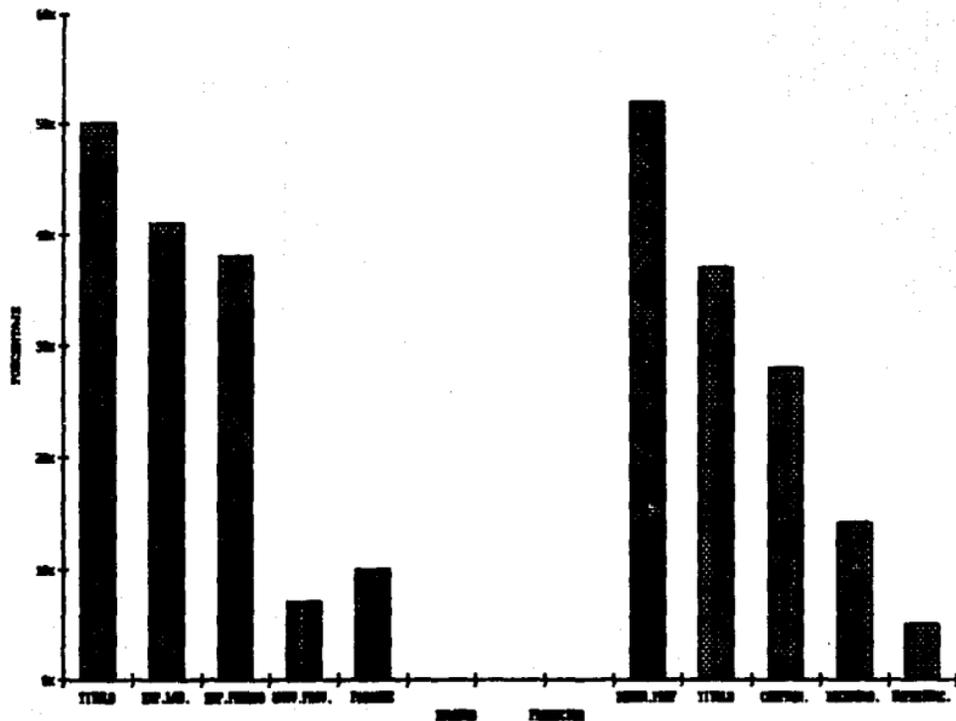


grafica 21

GRAPH 12
NUMBER OF HOURS PER WEEK



CUERPO DE
INGENIEROS DE MARINA Y FRENTE



Los puestos que ocupan los psicólogos en la actualidad se resumen en el cuadro 13. Este mismo cuadro contiene también los puestos a los que puede aspirar éste profesionista en un plazo de 3 a 5 años.

CUADRO 13

PUESTOS ACTUALES QUE OCUPA EL PSICOLOGO		PUESTO QUE PODRA OCUPAR EL PSICOLOGO EN LOS PROXIMOS AÑOS	
Dirección	14%	Dirección	36%
Subdirección	7%	Subdirección	7%
Mandos medios	57%	Mandos medios	79.1%
Psicólogos	42%	Psicólogos	20%
Docente	19%	Docente	13%
Investigador	7%	Investigador	27%
Asistente	7%	Asesor	6%
Técnico especialista	2%	Capacitador	3%
Terapeuta	2%	Terapeuta	3%
Administrador	2%	Supervisor	3%
Analista	2%	Analista	3%
Instructor	2%	Instructor	3%
Orientador vocacional	2%	Ninguna	10%
No informo	19%	No informo	25%

En las instituciones donde se han incorporado laboralmente los egresados se cuenta con un número variable de psicólogos.

CUADRO 14

PSICOLOGOS	PORCENTAJE
1	10.8%
2	8.6%
4	2.1%
5	2.1%
6	6.5%
9	2.1%
10	4.3%
15	2.1%
16	2.1%
17	2.1%
66	2.1%
75	2.1%
100	2.1%
200	2.1%
250	2.1%
300	2.1%
No contesto	45.6%

Por otro lado es importante destacar que en el 48% de los casos los jefes inmediatos de psicólogos son psicólogos; en el 13% médicos; en el 11% administradores, en el 11% maestros y un 19.6% tiene otras profesiones (pedagogo, secretaria, ingeniero). El nivel máximo de estudios alcanzados por los jefes inmediatos es de técnico especializado (2.1%); secretariado (2.1%); licenciatura (41.3%); especialista médico (4.3%); maestría (28%), y doctorado (8.6%). El 19.5% de la muestra no proporcionó información.

La tabla 12 del Anexo 1 muestra que en su actividad cotidiana el psicólogo colabora con otros psicólogos (41.3%); médicos (39.1%); administradores (32.6%); trabajadores sociales (23.9%); maestros normalistas (19.5%); y abogados (15.2%), entre otros. De éstos profesionistas los pedagogos (43.4%); médicos (41.3%); administradores (34.7%); terapeutas (23.9%) y trabajadores sociales (19.5%), son profesionistas que las instituciones y empresas requieren para su óptimo funcionamiento.

De acuerdo a los egresados el psicólogo debe contar con características de personalidad muy definidas al incorporarse profesionalmente al mercado de trabajo. Estas características son:

a) Emocionalmente estable	65%
b) Responsabilidad	65%
c) Seguridad	59%
d) Inteligencia	59%
e) Persistencia	41%
f) Capacidad de observación	41%
g) Iniciativa	18%
h) Asertividad	26%
i) Saber expresar sus ideas	15%

j) Dinamismo	15%
k) Dominio de su campo de estudio	15%
l) Disposición	12%
m) Ética	12%
n) Sencillez	9%
o) Ser extrovertido	9%
p) Paciente	6%
q) Agresivo	3%
r) Educado	3%
s) Presencia	3%
t) No informaron	35%

Finalmente, sólo resta mencionar que para el 80% de los egresados la psicología podría alcanzar una importancia estratégica en los próximos años, porque su demanda se ha incrementado notablemente (23.8%); por su evolución (16.6%); por la incorporación del TLC (14.2%) y porque es el profesionista que puede explicar en forma integral al hombre. Sólo el 3% de los egresados señaló que esto no sería así ya que no existe un proyecto alternativo de profesión, se desconoce su perfil o bien se ha devaluado socialmente y el 17% no proporcionó información.

ANÁLISIS DE RESULTADOS.

De acuerdo a los resultados obtenidos, puede observarse que en la estructura ocupacional los hombres han alcanzado niveles jerárquicos más altos; aunque también se presenta una tendencia importante al reconocimiento del desempeño profesional de la mujer a partir de su funcionamiento, caracterizado por presentar importantes niveles de responsabilidad, estabilidad emocional y persistencia en el trabajo.

Respecto a la titulación debe destacarse que para el caso de la FES Zaragoza, el Examen Profesional Objetivo representa la estrategia a partir de la cual el egresado puede titularse con mayor rapidez, sin que ello implique que dicha estrategia resuelve en su totalidad el problema del rezago. En este sentido, es necesario evaluar el impacto real de dicha estrategia en comparación con las otras opciones a fin de determinar cuál de ellas brinda mayores posibilidades de formación profesional, ya que en opinión de los egresados la tesis constituye la manera más factible de dominar una temática y de adquirir hábitos intelectuales que posibiliten su inserción en el mercado de trabajo.

Del mismo modo que en el caso de la titulación, debe ser evaluada la efectividad del servicio social ya que en un importante porcentaje los egresados lo convalidan o bien lo consideran un trámite burocrático que no forma profesionalmente al pasante. Esta situación se observa en el hecho de que sólo el 6% de los programas se vinculan con proyectos de investigación, lo que debe ser considerado cuidadosamente sobre todo si se observa que en el 67% de los casos el egresado manifiesta sentirse mejor formado en tópicos que tienen que ver con el desarrollo de procesos y proyectos de investigación (en este caso parece que el egresado no realiza su servicio en aquellas áreas en las que desde su punto de vista se formó más adecuadamente).

Es de destacar que no hay programas de servicio social que se vinculen al área clínica a pesar de que en la carrera ésta es un área

de formación y que por otro lado el 20% de los programas se relacionan con el área industrial que no está contemplada en el plan de estudios de Zaragoza.

En cuanto a la ausencia de programas de Psicología Clínica y de los escasos proyectos de investigación habría que orientar su impulso a fin de que el pasante pueda formarse profesionalmente en ambos rubros. En relación a los programas de Psicología del Trabajo se observó que el egresado se incorpora generalizando las habilidades adquiridas principalmente en el área educativa. Lo anterior puede vislumbrarse con el hecho de que el 13% de los egresados se encuentran desarrollando actividades de capacitación que en general se vinculan con el dominio conceptual y metodológico del área educativa.

Es importante mencionar que la ausencia de procesos rígidos de regulación profesional en Psicología han determinado que éste profesionista realice funciones profesionales que no corresponden a su perfil, por ejemplo, el manejo de aspectos contables de las empresas. Con respecto a éste punto se plantea la necesidad de generar líneas de investigación que clarifiquen la posibilidad que tienen las distintas áreas de la Psicología de ofrecer mecanismos de acceso y promoción laboral, así como determinar las habilidades básicas (conceptuales, metodológicas y técnicas) necesarias para poder ampliar la participación profesional del psicólogo en dichas áreas.

Debe destacarse que en opinión del egresado la formación adquirida es altamente satisfactoria y permite desempeñar adecuadamente las funciones profesionales tanto en el servicio social (74%) como en la actividad profesional en forma más amplia (65.3%), ya que ésta es muy completa y asegura un buen nivel de competencia en la solución de problemas reales.

No obstante, lo anterior no garantiza el que el egresado ocupe altos niveles en la jerarquía ocupacional, ubicándose profesionalmente en el nivel de mandos medios. Ejemplo de ello es la relación observada entre un 55.7% de egresados que consideran que la planeación y la coordinación de equipos de trabajo constituyen habilidades adquiridas y que sólo el 10% de la muestra se encontraba en posibilidades de desarrollarla.

Esto de ninguna manera indica que la formación proporcionada se relacione directa y mecánicamente con la estructura ocupacional; para hacer ésta afirmación deberán llevarse a cabo estudios que permitan establecer la relación entre la escuela de egreso y la trayectoria profesional en la estructura ocupacional.

Por otra parte, debe mencionar que de acuerdo a la opinión del egresado el plan de estudios de Psicología, a diferencia de otras escuelas, promueve la adquisición de hábitos intelectuales, compromiso hacia la tarea, responsabilidad e independencia, entre otros. Por desgracia, estos aspectos no aseguran el ingreso al mercado de trabajo, ni el ascenso en la estructura ocupacional ya que

esto depende de criterios como la existencia de vacantes y de las relaciones sociales dentro de la institución.

En opinión de los egresados los conocimientos y habilidades que se requerirán en los próximos años, son principalmente el manejo tanto teórico como práctico de pruebas psicológicas y de la Psicología Industrial, ya que se considera que el dominar ambos campos proporcionará más posibilidades de insertarse en el mercado de trabajo, el cual próximamente se incrementará gracias al TLC, al impulsar el ingreso de nuevas empresas extranjeras que necesitarán profesionistas que manejen adecuadamente sus recursos humanos.

La mayoría de los egresados señalan que la formación profesional debe ser integral, ya que ésta permite desempeñarse en cualquier campo de trabajo. En función de este planteamiento se considera que la FES Zaragoza proporciona los conocimientos básicos indispensables para poder desempeñarse en cualquier área que se le requiera.

Es importante resaltar que del total de la muestra sólo el 69.5% de los egresados trabajan como psicólogos, mientras que para el 28.2% restante esto no es así. Esto plantea dos interrogantes que deben ser estudiadas: ¿Cuáles profesionistas o grupos sociales, además del psicólogo abordan los problemas psicológicos que enfrenta la humanidad? y ¿Qué impacto social tiene la participación de la Psicología en comparación con la que ofrecen otras profesiones?

Las respuestas a las interrogantes arriba señaladas indudablemente deben contemplar como un problema correlativo la agudización del desempleo de profesionales que si se encuentran capacitados para resolver los problemas psicosociales de la humanidad. Por otro lado, el bajo salario que reciben la mayoría de los profesionistas en especial los psicólogos a veces ocasiona que busquen otras alternativas de solución a sus necesidades económicas, como el comercio, y que proporcionan ingresos más altos que los obtenidos al ejercer profesionalmente.

Es importante hacer notar que el giro de la mayoría de las empresas en las que participa el psicólogo profesionalmente pertenece al sector educativo (78.9%), siguiéndole en importancia aquellas ubicadas en el sector social y en la organización social. Esto trae como consecuencia que las áreas de trabajo del psicólogo se encuentren muy limitadas, entre otros aspectos debido al desconocimiento de los distintos sectores de la sociedad de su perfil profesional. Por ejemplo, a pesar de que uno de los principales problemas que enfrenta la sociedad es el ecológico, ningún egresado entrevistado labora en empresas que se preocupen por este problema tan serio.

A pesar de que el 56.5% de las empresas forman recursos humanos, la mayoría de sus programas se ubican a nivel técnico (46.1%) y sólo el 30.7% forma a nivel profesional, olvidándose casi por completo de la investigación, ya que sólo el 38.4% de la muestra se dedica a capacitar a este importante nivel.

Es importante destacar que según los egresados, debido a la situación económica por la que atraviesa México y debido al TLC, la educación dentro de los próximos años va a ser elitista, más técnica y menos creativa; es decir, va a estar basada en la formación de mano de obra barata, dándose menos impulso a las carreras universitarias e impulsando enormemente a las carreras técnicas.

Según los egresados existe una gran necesidad de diseñar programas de formación docente más acordes con las nuevas exigencias sociales, debido a que la sociedad es mucho más compleja y a que cada día surgen nuevos problemas a los que los psicólogos tienen que darle una solución y esta se logra a través de la actualización constante.

A pesar de que el 58.6% de las empresas tienen entre sus propósitos realizar investigación con los objetivos de elevar el nivel educativo, satisfacer la demanda básica y detectar necesidades, ésta frecuentemente no se puede realizar por cuestiones económicas o políticas.

A pesar de que sólo el 19.5% de las empresas donde laboran los egresados han previsto su nivel de empleo, la mayoría reporta que el logro de sus objetivos requiere de la participación de psicólogos debido a que son los responsables de seleccionar capacitar, motivar, organizar y planear. Al respecto es importante que observar que en su mayoría en la FES Zaragoza no se capacita en estas funciones específicas y sin embargo, su desempeño en éstas es satisfactorio.

La proporción en la que se tiene previsto contratar psicólogos es muy baja, esto puede ser debido a que todavía las empresas o más bien la sociedad en general todavía desconoce qué es la Psicología, para qué sirve y qué hacen los psicólogos en nuestro país, esto podría solucionarse tratando de difundir por todos los medios posibles nuestra profesión.

Por otra parte, se observa que las áreas de Psicología se vinculan tanto en el plano horizontal como en el vertical con áreas de medicina o administración, pero hace falta que la profesión psicológica se vincule con nuevas profesiones que han surgido en el marco de los nuevos problemas que vive la humanidad. Quizá por esta razón se plantee la reorientación del funcionamiento profesional del psicólogo hacia la rehabilitación y la capacitación, campos que de ninguna manera pueden considerarse como emergentes.

La contratación de psicólogos se ha realizado en la mayoría de las instituciones por lo menos desde hace cinco años a partir de los mismos mecanismos que sirven para contratar a todo su personal; de este modo se observa que los egresados se han colocado dentro de las instituciones o empresas por medio de bolsas de trabajo, recomendaciones y contactos personales, por grupos de intercambio, por cartera previa de aspirantes, prestadores de servicio y la detección de los mejores alumnos.

Lo mismo ocurre con los requisitos que la empresa o institución solicita para poder ingresar a ésta como psicólogos como son el

título, experiencia laboral y en un puesto específico fundamentalmente. Aún no se observan tendencias fuertes hacia el dominio de otro tipo de habilidades que los nuevos profesionales deban demostrar para poder contratarse.

Una vez contratado, el psicólogo tiene grandes dificultades para ser promovido laboralmente a pesar de demostrar un buen desempeño profesional, el título si es que no lo tenía cuando ingresó a su empleo, iniciativa y sobre todo compromiso. Aspectos que en su mayoría son desarrollados por el egresado incluyendo a criterios aún no contemplados para la promoción laboral.

Es importante anotar que en la actualidad y a futuro el psicólogo cubre un perfil profesional que lo ubica idóneamente para desempeñar puestos ubicados a nivel de mandos medios. En este sentido, tendrá que trabajarse más en el entrenamiento de habilidades de dirección, control y gestión de procesos a fin de que pueda cubrir el perfil requerido a nivel de dirección o gerencia.

Los jefes inmediatos de los psicólogos son psicólogos, médicos, y administradores cuyo nivel de estudios es preponderantemente de licenciatura, siguiéndole maestría y doctorado. En realidad y a diferencia de lo que ocurría hace una década son muy pocos los casos en el que el nivel de estudios de los jefes inmediatos sea técnico.

Sólo resta mencionar que en opinión del egresado la Psicología sólo podrá ocupar una importancia estratégica en los próximos años si se

encuentra capacitado con estrategias y programas formales de posgrado, cursos cortos y diplomados.

CAPITULO V I I

CONCLUSIONES

La investigación educativa por lo que se ha planteado en este estudio aún se encuentra en proceso de constitución como campo científico. Las posibilidades de autonomía y consolidación de la investigación educativa como campo científico se circunscriben particularmente a los aspectos relativos a los productores y a los consumidores, a la acumulación de capital específico del campo y a las estrategias que puedan establecer los grupos que pugnan por una investigación científica en educación para lograr consolidar y fortalecer sus posiciones en términos de reconocimiento y de autoridad.

En cuanto al capital específico del campo, se puede señalar que actualmente su capital cultural acumulado es escaso por la corta trayectoria de la investigación y por el incipiente desarrollo de las ciencias de la educación.

El capital específico, tanto cultural como social acumulado por los agentes del campo es aún insuficiente para conformar una comunidad científica con la autoridad y el reconocimiento necesarios para su producción.

Las reglas del juego se encuentran muy poco precisadas sobre todo en lo concerniente al establecimiento de normas para producción y para el acceso y permanencia en el campo. La posesión de un capital cultural determinado nos es exigida como condición de ingreso. Así sus fronteras son indiscernibles de las de otros campos, lo que ocasiona una multiplicidad de códigos tanto lingüísticos como de comportamiento.

Por otra parte, la demanda de investigación científica en los diversos mercados es baja y, en general, no existe una cultura educativa en los consumidores que requieren de éste tipo de producción científica.

La educación es un ámbito de intervención y de acción cuya cotidianidad la convierte en dominio del sentido común por lo que las prácticas educativas no son consideradas, generalmente, como objetos de estudio para cuyo abordaje se requiera de una competencia específica y determinada.

En general, no hay un reconocimiento del valor de la investigación educativa de carácter explicativo y de desarrollo teórico-conceptual.

Por el contrario, existe una predominancia de lo normativo, prescriptivo y se atribuye excesiva importancia a lo técnico instrumental.

La institucionalización de la investigación educativa es aún insuficiente tanto en lo que respecta a la consolidación de las condiciones institucionales de la producción como al peso específico y a la presencia de sus productos en el ámbito educativo.

Del mismo modo, la profesionalización de los agentes de la investigación educativa es aún poco significativa; la diversidad y desnivel de los hábitos de los investigadores repercute en la escasa cohesión del conjunto en las posibilidades de resistir las determinaciones externas, de reinterpretar las demandas y de proponer otros problemas y perspectivas.

En un campo como el de la investigación educativa, que se encuentra en proceso de estructuración, los procesos de formación tienden a la multiformidad (se dan en torno a prácticas diversas, con códigos múltiples, para diferentes sistemas, etc.). En este sentido, el presente campo no tienen un sólo hábito que adquirir o inculcar, sino varios. E incluso puede afirmarse que más que adquirir -formarse en- un determinado hábito en el campo, los investigadores tienden a poner en práctica- a conformarse en-, su habitus de origen, es decir, aquel que se les inculcó en el campo o disciplinas del cual proceden.

Es posible obtener un mayor acercamiento a los procesos de formación a partir de considerar la relación entre las instituciones de investigación educativa y los sujetos que tienen por actividad la investigación. Esta relación es variable según la posición que ocupan unas y otras respecto a las tareas de investigación y el vínculo que se establece entre ambos constituye un fuerte punto de referencia en la vida profesional de un sujeto como investigador.

Se puede decir, que los procesos de formación tienen lugar en las instituciones de dos maneras: como procesos formales (institucionales, estructurados académicamente) en los que expresamente tanto las instituciones como los sujetos pretenden una determinada formación. Tal es el caso de los programas de maestría o de actualización. Y, como procesos no formales o informales (relativamente espontáneos, estructurados en torno a la práctica), donde la relación es virtualmente laboral y se fortalece en función de las prácticas habituales.

Uno y otro tipo de procesos dan origen a modos o vías de formación diferentes. El primero remite a lo que podemos llamar la vía didáctica que tiene en su expresión más estructurada, como eje organizador de los aprendizajes en un currículum que plantea una relación expresa docente-alumno y se realiza en escenarios académicos. Implica un reconocimiento en el currículum vitae.

El segundo, lleva a lo que podemos llamar la vía de formación en la práctica que tiene como eje organizador de los aprendizajes la

producción, misma de la investigación (plantea en ocasiones una relación maestro-alumno) y se encuentra en condiciones institucionales de producción específicas.

En el caso de la investigación educativa el sector universitario, si bien forma a través de ambas vías, privilegia la didáctica. El sector público forma preponderantemente por la vía de la práctica referida ésta a un régimen administrativo. El sector privado lo hace también por la vía de la práctica aunque referida a un régimen mixto, académico y pragmático-educativo. El sector externo básicamente patrocina los estudios de los formandos y propicia el intercambio de expertos en el extranjero.

Por lo que toca a los procesos de formación, desde el punto de vista del sujeto, puede decirse que la capacidad e interés por ser investigador educativo surgen y se conforman en el sujeto como un producto de una estrategia exitosa de carrera profesional impulsada desde las diferentes experiencias que constituyen su historia personal.

En el sentido anterior, el proceso de constitución como sujeto-investigador de un individuo puede entenderse como la interrelación de una determinada estructura de personalidad formada o preformada profesionalmente con un medio interrogante -el investigador se hace investigando), el cual a través de las prácticas que promueve los estudios que ofrece y las relaciones socioprofesionales que genera; incentiva el interés, desarrolla las destrezas y ofrece la

posibilidad de acceder a los conocimientos acumulados por la ciencia en su campo; es decir, da origen a procesos de avance o estrategias exitosas de formación en el sujeto, pero también puede provocar procesos de retroceso del mismo o conducir a estrategias fallidas con respecto a la investigación.

Con referencia a los elementos anteriores en el ámbito de la investigación educativa el tipo de práctica profesional en la que involucra el sujeto parece ser el factor determinante en su constitución como investigador educativo. Los estudios universitarios se revelan como una condición necesaria, pero no suficiente en dicho proceso. Las relaciones socioprofesionales, por su parte, se evidencian más bien como factor conformante que generador propiamente dicho en el proceso del sujeto para llegar a ser investigador.

La construcción del proyecto (educativo, científico, político-social) al que los sujetos refieren sus esfuerzos de investigación juega un papel fuertemente rector en su formación ya que explicita o implícitamente determina los fines a alcanzar en el transcurso de su carrera como investigador, los medios a utilizar los apoyos que conviene obtener y los obstáculos a evitar.

Por último, participar o no hacerlo en tareas de formación de otros investigadores parece depender no tanto de la cantidad o calidad del saber de un sujeto como de las necesidades institucionales que imponen tal función a determinadas personas.

La Psicología en México ha sufrido un crecimiento acelerado y poco planificado, esto ha generado problemas con la calidad de los procesos formativos y con la inserción profesional del psicólogo egresado de la FES ZARAGOZA, los cuales se mencionan a continuación. Los Psicólogos egresados de la FES ZARAGOZA laboran en campos de educación y salud, básicamente en el sector público en la rama de servicios, los principales problemas que resuelve son los relacionados a la capacitación profesional técnica, formación de profesionistas y a la atención de problemas emocionales.

Respecto a las áreas donde laboran los psicólogos, estos son principalmente el área de recursos humanos. Las funciones profesionales que realizan son; evaluación, intervención, investigación, prevención y docencia,

Los principales puestos que ocupan los egresados son a nivel de mandos medios y de psicólogos (su intervención a nivel de dirección y coordinación de acciones encaminadas a solucionar problemas sociales es nula).

Los requisitos que se solicitan para poder ingresar al mercado de trabajo son; el título; la experiencia laboral y la experiencia en el puesto.

Los mecanismos que se siguen para ofrecer plazas de psicólogos son; bolsa de trabajo, recomendaciones y contactos de trabajo y a través de grupos de intercambio.

Una de las principales tareas para solucionar lo anterior es la promoción del conocimiento del perfil profesional en las empresas e instituciones que componen el mercado de trabajo, así como en la población interesada en adentrarse en la disciplina, a fin de poder

generar estrategias de promoción de la propuesta curricular, que permita superar la limitada visión de los empleadores, quienes han mantenido las ideas de que el psicólogo sólo sabe evaluar en campos como el industrial y que sólo asisten con él las personas "locas". (Herrera, 1989).

En lo que se refiere a la calidad de los procesos formativos es necesario darle más énfasis a las estrategias de evaluación, diseños de intervención, planeación, Psicología industrial y a la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas. En lo que se refiere a las habilidades es necesario promover más las metodologías, el manejo de grupos y la atención a pacientes. Los rasgos que se deberán promover más son la responsabilidad, la ética y el compromiso.

Es fundamental que los programas sean más acordes con las nuevas exigencias sociales.

Uno de los campos que en Psicología es preciso desarrollares el de la investigación en sus diferentes modalidades, por ello es importante determinar las posibilidades que tiene el psicólogo de participar profesionalmente en este campo.

Lo anterior podría constituirse en un proyecto de profesión tomando además los siguientes elementos:

Considerar el modelo de desarrollo nacional, esto implica, en el caso de México el analizar algunos aspectos como son ; el tratado de libre comercio, como se distribuye la riqueza, la conformación del mercado interno y la organización de la economía , como se distribuye el gasto público, en especial que porcentaje se le asigna a la educación superior entre otros.

Una importante necesidad de integrar a la psicología con otros campos de conocimiento, esto se debe principalmente a que la naturaleza de los problemas existentes en la sociedad mexicana así lo exigen, esto es como consecuencia a que las "nuevas tecnologías y formas de integración de los procesos productivos y la revolución tecnológica permanente requieren de conocimientos interdisciplinarios y sobre todo de capacidad de adaptación al cambio". (Herrera, 1993)., es por ello que es necesario realizar un trabajo interdisciplinario y multidisciplinario que permita detectar y superar las barreras existentes y promover programas sobre bases epistemológicas más sólidas (programas que estén sustentados en bases epistemológicas y teóricas).

Aun falta enlazar los procesos psicológicos individuales con los grupales y así partir no sólo de la realidad individual ni de la grupal, sino de la interacción entre estas y así dejar de resolver problemas específicos o de escasa importancia social para resolver problemas que enfrentan grandes grupos sociales.

Orientar el desarrollo de la Psicología hacia una perspectiva teórica integral que permita abordar la diversidad de teorías psicológicas centradas en aspectos muy específicos.

En cuanto a la polémica que se ha creado en cuanto a la formación integral y una formación especializada, se debe realizar un profundo análisis, ya que el proporcionar una formación teórica-conceptual básica le ha proporcionado al menos al egresado de las FES ZARAGOZA las herramientas necesarias para colocarse satisfactoriamente a nivel profesional, esto se observa en los egresados que se colocan laboralmente en el área de recursos humanos, siendo que esta no se

proporciona en la FES ZARAGOZA, sin embargo los sólidos conocimientos básicos adquiridos le permiten desempeñarse adecuadamente en cualquier área de trabajo.

Para terminar, sólo resta enfatizar que la Psicología y en especial los egresados deben de tomar una actitud activa para la formación de nuevos escenarios que permitan la supervivencia de nuestra profesión.

BIBLIOGRAFIA

- Alba, Alicia de, Anteproyecto. Seguimiento de egresados CISE. México, UNAM, CISE, 1982. (material mimeografiado).
- Alcántara Manchinelli, Pio., Díaz Gutiérrez, Ma. Antonieta y Vidal Uribe, Rafael. Perfil de los alumnos egresados del nivel licenciatura de la Facultad de Psicología UNAM. En: Urbina, J. -- (compil.). El Psicólogo. Ed. UNAM. México, 1989. pp. 607-619
- Alcaraz Romero, Victor, Resultados de los Talleres de Cocoyoc y San Miguel Regla. En: Urbina, J. (Compil.). El Psicólogo. Ed. UNAM México, 1989. pp. 109-120.
- Almeida A. Eduardo., Guarneros S. Noé., Limón D.G. Arturo., Román M. Sofía. Presente y futuro del trabajo profesional del psicólogo en México. Urbina, J. (compil.). El Psicólogo. Editorial UNAM, México, 1989. pp. 787-791.
- Alvarado Rodríguez, María Eugenia, Resultados del primer envío del cuestionario de seguimiento de egresados de la carrera de biología. Estudio piloto. México, UNAM, ENEP-ZARAGOZA, 1983.
- ANUIES. Un enfoque teórico del seguimiento de egresados. En: -- Enlace. No. 20. 1982.
- Bravo Ahuja, Marcela, "Los estudios de seguimiento: una alternativa para retroalimentar la enseñanza" en Perfiles Educativos, núm. 7, 1980. pp. 3-18.
- Castaño, Asmitia, Darverlio. "Prospectiva del ejercicio profesional de la Psicología en México. La identidad del psicólogo". En: Urbina, J. (Compil.). El Psicólogo. Ed. UNAM. México, 1989. pp. 779-785.
- Castro L. Inés, Guzmán B. Graciela, Villalba L. Nina. La investigación sobre educación en México: Alcances y perspectivas. En cuadernos del cesu. Núm. 7. Ed. UNAM. México. 1987. pp. 11-26.
- CNEIP. Recomendaciones del Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología sobre la integración y desarrollo curricular. Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología. México.
- CNEIP. Taller de Jurica: Definición del Perfil Profesional del Psicólogo mexicano. En: Urbina, J. (Compil.). El Psicólogo. Ed. UNAM. México. 1989. pp. 509-511.
- Cerdá Michel, Alma Dea, Estructuración del perfil profesional. Consideraciones teóricas y metodológicas. México, UNAM, Facultad de Filosofía y Letras, Colegio de Pedagogía, 1981. (tesina).

- Cruz, Valverde, Aurelio. Economía y Educación: Un panorama. En: -- Revista de la Educación Superior. Vol. VIII. No. 4(32). 1979 pp. 31-45.
- Díaz Barriga, Angel. La profesión ¿un referente en la construcción curricular?. Cuadernos del CESU. No. 21. México, 1990. pp. 55-87.
- Díaz, Guerrero, Rogelio. Lo indispensable para tener éxito como - psicólogo. En: Urbina, J. (compil.). El psicólogo. Ed. UNAM. México, 1989. pp. 759-767.
- Finkel, Sara. El Capital Humano: Concepto ideológico. En: Vasconi T. La educación Burguesa. Ed. Nueva Imagen. México, 1980. pp. 263-299.
- Galván Millán Enriqueta. Actividades de los prestadores de servicio social en las instituciones del sector público. En: Urbina, J. (Compil.). El Psicólogo. Ed. UNAM. México, 1989. pp. 523-537.
- García Montes, Yolanda, "Un estudio de la UNAM. Se agudizara el empleo para los egresados universitarios; el 90% sin perspectivas", en EL DIA, México, 1º de Febrero de 1983.
- Girón Hidalgo, Blanca, Urbina Soria, Javier., Jurador, Gallardo Irma. El ejercicio profesional de la Psicología. En: Urbina, J. (compil.). El Psicólogo. Ed. UNAM. México, 1989. pp. 621-636.
- Gómez Campo, Víctor M., "Credencialismo, Dualismo laboral y desarrollo educativo". Educación y realidad socioeconómica. En: C.E.E. Educación y Realidad Socioeconómica. México, 1979 pp. 275-280.
- Gómez Campo, Víctor M. Educación y Estructura Económica: Marco Teórico y Estado del Arte de la Investigación en México. En: Memoria del Primer Congreso Nacional de Investigación Educativa. México, 1981. pp-45-85.
- Gómez Campo, Víctor M., "Relaciones entre educación y estructura económica: Dos grandes marcos de interpretación" en Revista de Educación Superior, Vol. XI, núm. 1, Enero-Marzo 1982. pp 5-42.
- Guevara Niebla, Gilberto, La Crisis de la Educación Superior, Nueva Imagen, 1981. p 334.
- Hamud Escárcega, Yazmin, "Seguimiento de Egresados en la ENEP Zaragoza. Propuesta Metodológica", Temas de evaluación Núm. 1 México, 1982. p 37.
- Herrera Márquez, Alma, La planeación de la carrera de psicología: un espacio vacío. En: Varios. Psicología, Sociedad y Educación. ENEP Zaragoza, 1992.
- Herrera Márquez, Alma. 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. En: Urbina, J. (Compil.). El Psicólogo. Ed. UNAM, - México, 1989. pp. 717-742.
- Herrera Márquez, Alma. La formación profesional del psicólogo. Líneas de trabajo para la configuración de un proyecto alternativo de profesión. En: Perfiles Educativos. No. 59. pp. 31-44 (1993)..

- Hirsch Addler, Ana. La formación de Profesores investigadores universitarios en México. Ed. UAS. México, 1985.
- Honey Vizuet, Eduardo, "Una visión de la Universidad Latinoamericana; 1875-1975", en Perfiles educativos, Núm. 2, 1978. pp 25-44.
- Ibarrola, M. de, "Plan de Estudios por Objetivos de Aprendizaje. Un Enfoque ", en diseño de planes de estudio. México, UNAM, 1978. pp 536.
- Instituto Politécnico Nacional, Esqueleto del plan para institucionalizar el seguimiento de egresados en el sistema de educación tecnológica. México, IPN, 1982 (Material mimeografiado).
- Jurado Cardenas, S. Sesenta años en la historia de la Psicología en México (1900-1960). Tesis de licenciatura inédita. Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala. UNAM, 1982.
- Kennet Gergen, J. "Hacia una Psicología Posmoderna". En: Investigación Psicológica. Vol. I. Año I. 1991. pp. 97-109.
- Labarca, Guillermo. Introducción del libro: Economía Política de la Educación. En: Labarca, G. Economía Política de la Educación Ed. Nueva Imagen, México, 1980. pp. 15-51.
- Lara Tapia, Luis. La profesión de psicólogo: Un análisis de sus antecedentes. Situación actual y su futuro. En: Urbina, J. -- (compil.). El psicólogo. Ed. UNAM. México. pp. 769-778.
- Latapi, Pablo. Diagnóstico de la Investigación Educativa en México. En: Perfiles Educativos. Núm. 14. 1981. pp. 33-50.
- López, Rodríguez, María Eugenia, Rivero del Pozo, Fermín, Bustos -- Aguayo, Marcos. Avance en el diagnóstico del perfil profesional del psicólogo mexicano. En: Urbina, J (compil.). El Psicólogo. Ed. UNAM. México, 1989. pp. 693-707.
- Maggi, Rolando. Situación y perspectiva de la investigación educativa en México. En: Revista latinoamericana de Estudios Educativos. México 1990. Vol. XX. No. 4 pp. 113-128
- Malo, Salvador et al., El egresado de posgrado de la UNAM. México, UNAM. Secretaría Ejecutiva del Consejo de Estudios de Posgrado, 1981.
- Manual de Funciones Académico-Administrativas de la unidad de formación de recursos humanos y evaluación académica. México, UNAM, ENEP-2., 1980.
- Martínez Fuentes, Joel, Urbina Soria, Javier, Análisis de los estudios sobre el perfil profesional y el mercado de trabajo de los psicólogos. en : Urbina, J (compil.). El Psicólogo Editorial UNAM México 1989. pp 513-521.
- Méndez, R. Ignacio, Estructura de la investigación y estadística. Ponencia presentada en el simposium de estadística universitaria 1983. México, UNAM, mayo de 1983. pp 13.
- Mendoza Flores, Julián et al., Propuesta metodológica para realizar estudios de seguimiento de egresados. México, UNAM, ENEP-2, coordinación de estudios de posgrado, investigación y desarrollo académico, 1983. (material mimeografiado).
- Mendoza Rojas, Javier, "El proyecto ideológico modernizador de las políticas universitarias en México (1965-1980)" en perfiles educativos, Núm. 12, 1981. pp. 3-21.
- Muñoz, C. , Hernández, A. y Rodríguez, P. Educación y mercado de trabajo. Trabajo inédito, Centro de estudios educativos 1978.

- Muñoz Izquierdo, Carlos y Lira Meza, Rosa, Ma. Capital Cultural, Dinámica Económica y desarrollo de la microempresa en la -- Ciudad de México. En: Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. México, 1990. Vol. XX. No. 4. pp. 35-111.
- Muñoz Izquierdo, C. La modernización Educativa en perspectiva. - Análisis del programa para la modernización educativa, 1989 1991. FLACSO, México, 1990.
- Navarro Leal, Marco Antonio, "Contribución al enfoque teórico del seguimiento de egresados", en Educien, Abril de 1982, (Universidad Autónoma de Tamaulipas). pp. 8-11.
- Pérez Islas, José Antonio, "El mercado de trabajo en la educación superior" en Acceso de la juventud a la educación y sus efectos en el empleo. Revista del CREA, México, 1982, (Serie empleo, Num. 3). pp 61- 81.
- Pérez Correa, María Eugenia, "Vinculación entre educación superior y sector productivo", en Enlace, Noviembre de 1981.
- Pierre, Jean y Pallán Figueroa, Carlos. Investigación en educación - su importancia para la política científica y tecnológica. En: Revista de la Educación Superior. Vol. VIII. No. 4(32). 1979. pp. 6-29.
- Poder Ejecutivo Federal. Programa para la Modernización Educativa - 1989-1994. México.
- Preciado, Hector, y Rojas, Angelina. "Notas sobre la enseñanza de la Psicología en México: estado actual y perspectivas de desarrollo. En: Revista de la Educación Superior. Vol. XVIII. No. 4(72). 1989. pp. 75-91.
- Reidl, Aguilar, Lucy. 1963-2013. Reflexiones y prospectiva. En: - Urbina, J. (compil.). El Psicólogo. Ed. UNAM, México, 1989. pp. 809-833.
- Rivera Sierra, Rafael, Urbina Soria, Javier. Estadísticas Básicas sobre la formación de psicólogos en México. En: Urbina, J. - (compil.) El Psicólogo. Ed. UNAM. México, 1989. pp. 31-57.
- Rives Iñiesta, Emilio. Algunas reflexiones sociológicas sobre el -- desarrollo de la Psicología en México. En: Revista Mexicana de Psicología. 1984, 1(1), pp. 14-21.
- Rives Iñiesta, Emilio. La Psicología: algunas reflexiones sobre su qué, su por qué, su cómo y su para qué. En: Urbina, J. (Compil.) El Psicólogo. ED. UNAM. México, 1989. pp. 847-860.
- Roa Limas, Leticia, "¿Y para esto fue a la Universidad? Profesionistas titulados sin empleo", en Periódico Opciones, Lunes 21 de Febrero 1983.
- Secretaría de Educación Pública, Plan nacional de educación superior. Lineamientos generales para el periodo 1981-1991. México, SEP-ANUIES, 1971.
- Sandoval, J. ¿Adecuación en inadecuación?: falso dilema para la relación entre profesiones y mercado de trabajo. En: Perfiles Educativos No. 31. 1986. pp. 31-51.
- Segre, M., Tanguy, L., y Lortic, M. Una nueva ideología de la educación. En: Labarca, G. Economía Política de la Educación. Ed. Nueva Imagen, México, 1980. pp. 331-374.

- Tamariz, Montiel, Enoch, Casas Laguna Susana y Urbina Soria, Javier. Detección de necesidades de los empleadores de psicólogos. En: Urbina, J. (compil.). El Psicólogo. Ed. UNAM. México, 1989. pp. 743-753.
- Tenti Panfani, Emilio. Elementos de teoría y análisis histórico, Buenos Aires, 1988. pp. 13-78.
- Velasco Hernández, Rafael. La enseñanza de la Psicología en México. Revista de la Educación Superior. No. Valderrama Iturbe, Pablo, Lavalle, Alanis, Isabel, Hernández Valdés, Jesús. Un acercamiento al estudio de la dinámica del campo laboral del psicólogo recién egresado. En Urbina, J. (compil.). El Psicólogo. Ed. UNAM. México, 1989. pp. 540-553.
- Zuñiga Molina, Leonel, "Perspectivas actuales de la evaluación educativa", en Revista de Educación e investigación, Enero-Marzo, 1980. pp 44-49.

ANEXO 1

TABLA 1

	fe	%
titulados	19	36.53%
está en trámite	3	15.78%
exámen profesional	2	10.52%
por EPO	5	26.31%
porque es necesario	4	21.05%
no da información	5	26.31%

TABLA 2

	fe	%
no titulados	33	63.46%
administrativos	7	21.21%
personales	6	18.18%
por no aprobar EPO	8	24.24%
recien egresado	2	6.06%
por iniciar tesis	6	18.18%
académicas	1	3.03%
no es necesario	1	3.03%
no da información	2	6.06%

TABLA 3

si realizó el servicio social	50	96.15%
trámite obligatorio	10	20%
porque me interesa y es necesario	1	2%
convalidación o revalidación	6	12%
tener práctica en el área clínica	2	4%
no da información	31	62%
no realizó el servicio social	2	3.44%
porque no ha querido	1	50%
no ha encontrado uno que convenga a sus intereses.	1	50%

TABLA 4

INSTITUCIONES EN DONDE REALIZARON EL SERVICIO SOCIAL

reclusorios	2	4%
comisión de transporte urbano	1	2%
S.E.P.	4	8%
centros de integración juvenil	3	6%
VEMEA	2	4%
U.N.A.M.	12	24%
aseguradora mexicana	1	2%
CONASIDA	1	2%
S.S.A.	1	2%
I.N.E.A.	1	2%
S.H.C.P.	3	6%
Infonavit	1	2%
S.C.F.I.	1	2%
normal	1	2%
S.T.P.S.	1	2%
I.M.S.S.	3	6%
D.D.F.	1	2%
casa de protección social	2	4%
delegación iztacalco	1	2%
crea	1	2%
cendí	1	2%
I.M.P.	1	2%
D.I.F.	1	2%
covitur	1	2%
I.N.B.A.	1	2%

TABLA 5

egresados que se les brindó la oportunidad de contratarlos después de haber terminado el S.S.

	19	38%
porque se requería	6	31.57%
se ahorran capacitación	2	10.52%
además es educadora	1	5.26%
por disponibilidad para el trabajo	5	26.31%
porque laboró en la atención		
por teléfono	1	5.26%
no da información	4	21.05%

TABLA 6

egresados que no se les brindó la oportunidad de contratarlos después de haber terminado el S.S.

	29	58%
no tiene título	2	6.89%
no ha terminado el S.S.	2	6.89%
no hay plazas para psicólogos	12	41.37%
no hay presupuesto	1	3.44%
no se lo propusieron	1	3.44%
por cambios administrativos	1	3.44%
porque yo laboraba ahí	2	6.89%
no brindan apoyo	1	3.44%
no era dependencia para generar empleos	1	3.44%
porque no lo solicitó	1	3.44%
no da información	5	17.24%
no contestó la pregunta	2	4%

TABLA 7

si les ha permitido		
colocarse profesionalmente	34	65.38%
sólo en empresas federales	1	2.94%
es muy completa	16	47.05%
actualmente trabaja en la S.E.P.	2	5.88%
es el nivel cursado	1	2.94%
no da información	14	41.17%

TABLA 8

no les ha permitido		
colocarse profesionalmente	15	28.84%
por ser incompleta	9	60%
no ha buscado colocación	2	13.33%
se necesita ayuda	1	6.66%
por falta de actualización		
de programas	1	6.66%
no da información	2	13.33%
no contestó la pregunta	3	5.76%

TABLA 9

FORMA DE EMPLEAR LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

son la base a la demanda que presentan las nuevas líneas del metro.....1	3.70%
mejorar los resultados escolares dentro y fuera del internado.....2....	7.40%
para la elaboración de programas de atención para la salud.....1	3.70%
hacer contrastos para ver el complemento de atención con el mismo número de terapeutas.....1	3.70%
presentarlos a organismos internacionales y estos los promueven.....1	3.70%
se induce la práctica profesional hacia las zonas resultantes como de alto riesgo.....1	3.70%
son enviadas a PEMEX, I.M.P., C.S.P.M. y congresos internacionales.....1	3.70%
todavía no se define.....1	3.70%
para resolver problemas de la industria en el campo tecnológico y de desarrollo de recursos humanos.....1	3.70%
en la formación magisterial.....1	3.70%
para retroalimentar y diseñar nuevos cursos...1	3.70%
para optimizar su función y control.....1	3.70%
en el trato clínico directo con pacientes y con la formación de terapeutas.....1	3.70%
para trabajar con niños y jóvenes.....1	3.70%
la mayor parte en divulgación educativa y técnica.....1	3.70%
para favorecer el mejoramiento.....1	3.70%
en los diversos servicios que tiene para para desarrollarlos y mejorarlos y para mejorar nuevas ramas de servicio.....1	3.70%
directamente a la implantación en las organizaciones.....1	3.70%
no da información.....8	29.62%

TABLA 10

CON QUE DEPARTAMENTOS, AREAS, O SECCIONES SE RELACIONAN A NIVEL VERTICAL LOS DEPARTAMENTOS, AREAS O SECCIONES DE PSICOLOGIA

subdirección	6	13%
dirección técnica	4	8.6%
pedagogía	2	4.3%
medicina	6	13%
tecnicos	1	2.1%
administrativos	3	6.5%
prefectura	1	2.1%
intendencia	2	4.3%
gericultura	1	2.1%
enfermería	1	2.1%
gerencia de pagos	1	2.1%
selección	1	2.1%
capacitación	3	6.5%
trabajo social	3	6.5%
docencia	1	2.1%
terapeutas	1	2.1%
jefatura	2	4.3%
académico	2	4.3%
supervisión	1	2.1%
plancación	1	2.1%
desarrollo profesional	1	2.1%
coordinación	1	2.1%
prestaciones	1	2.1%
sueldos y salarios	1	2.1%
de normatividad	1	2.1%
sociología	1	2.1%
estudiantil	1	2.1%
población de servicios	1	2.1%
no contestaron	23	50%

TABLA 11

CON QUE DEPARTAMENTOS, AREAS O SECCIONES SE RELACIONAN A NIVEL HORIZONTAL, LOS DEPARTAMENTOS, AREAS O SECCIONES DE PSICOLOGIA

pedagogía	4	8.6%
criminología	1	2.1%
trabajo social	7	15.2%
medicina	7	15.2%
jefaturas	3	6.5%
talleres	1	2.1%
subdirección	3	6.5%
enfermería	2	4.3%
educación física	1	2.1%
terapia	2	4.3%
docentes	3	6.5%
selección y reclutamiento	1	2.1%
coordinación	1	2.1%
academias de carrera	2	4.3%
administración	1	2.1%
epidemiología	1	2.1%
supervisión	1	2.1%
apoyos didácticos	1	2.1%
investigación	2	4.3%
formación	1	2.1%
actualización de instructores	1	2.1%
dirección	1	2.1%
recursos humanos	1	2.1%
recursos materiales	1	2.1%
comunicación interna	1	2.1%
nutrición	1	2.1%
enseñanza profesional	1	2.1%
odontología	1	2.1%
no contestaron	25	54.3%

TABLA 12

¿SE TIENE PREVISTO HACER AJUSTES EN LAS FUNCIONES DE LOS DEPARTAMENTOS, AREAS O SECCIONES DE PSICOLOGIA PARA LOS PROXIMOS 5 AÑOS?

SI	13	28.2%
porqué:		
debe darsele una importancia mayor a la que ahora tiene.....1		
ampliar el campo de acción.....1		
por cargas de trabajo.....1		
por venta de compañía.....1		
capacitar a todo el personal de la institución.....1		
la empresa se está reestructurando totalmente.....1		
necesario por políticas educativas.....1		
augmentar actividades:		
diplomados, maestrías, etc.1		
por la dinámica y vitalidad de la docencia.....1		69.2%
no da información.....4		30.7%
NO	6	13%
no es de su interés.....1		16.6%
no dan información.....5		83.3%
NO SABIAN	20	43.4%
no se ha proporcionado una buena información acerca de que si desaparecieron turnos en algunas escuelas.....1		
depende de los resultados del proyecto que actualmente se desarrolla.....1		10%
no dan información.....18		90%

TABLA 12'

PROFESIONISTAS CON LOS QUE COLABORA EL PSICOLOGO COTIDIANAMENTE

médico	18	39.1%
administrador	15	32.6%
abogado	7	15.2%
psicólogo	19	41.3%
trabajador social	10	21.7%
pedagogos	11	23.9%
docentes	9	19.5%
secretarias	2	
prefectos	3	
gericultistas	1	
psiquiatras	1	
enfermeras	3	
custodios	1	
terapeutas	2	
ingenieros	3	
sociólogos	1	
nutriólogos	1	
odontólogos	1	
contadores	1	
arquitectos	1	
	21	45.6%
no contestaron	8	17.3%

Y CON LOS QUE DEBE COLABORAR PARA RESOLVER PROBLEMAS DE LA INSTITUCION O EMPRESA

médicos	19	41.3%
administradores	16	34.7%
pedagogos	20	43.4%
terapistas	11	23.9%
trabajador social	9	19.5%
gericultistas	1	
psiquiatras	1	
enfermeras	2	
docentes	5	
instructores	1	
sociólogos	2	
mandos intermedios	1	
ingenieros	4	
abogados	2	
I.Q. biólogos	2	
nutrióloga	1	
odontólogos	1	
contadores	1	
arquitectos	1	
no contestaron	10	21.7%

ANEXO 2

compañero egresado:

Actualmente estamos realizando una investigación que tiene por objetivo el determinar la evolución, dinámica y tendencias del mercado de trabajo del psicólogo.

Por ésta razón te solicitamos nos contestes el siguiente cuestionario.

I. DATOS GENERALES.

1. Nombre _____
2. Edad _____ Sexo _____
3. Generación _____
4. Domicilio _____ Z.P. _____ C.P. _____
5. Teléfono _____
6. Estado civil _____
7. No. de hijos _____

II. DATOS ESCOLARES.

1. Año de ingreso a la carrera _____
2. Año de término de la carrera _____
3. ¿Está titulado?
a) sí b) no
¿por que? _____
4. Año de titulación _____
5. realizó el servicio social?
a) sí b) no
¿por que? _____
6. En que institución? _____
7. En que programa? _____
8. La institución donde realizó el servicio social le brindó la oportunidad de contratarlo profesionalmente?
a) sí b) no
por que? _____
9. La formación adquirida en la ENEP Zaragoza, le permitió desempeñar satisfactoriamente el servicio social?
a) sí b) no
por que? _____
10. La formación adquirida en la ENEP Zaragoza le ha permitido colocarse a nivel profesional?
a) sí b) no
por que? _____
11. Cuales son los conocimientos teóricos más importantes que adquirió durante su formación en la ENEP Zaragoza? (mencione 5) _____
12. Cuales son las habilidades más importantes que adquirió durante su formación en la ENEP Zaragoza?(mencione 5) _____
13. Que razgos promueve la formación de la ENEP Zaragoza?
a) Independencia b) Obediencia c) Responsabilidad
d) Compromiso hacia la tarea e) Otros (especifique) _____
14. Que área le proporcionó mejor formación?
a) metodológico b) educativa c)clínica d) social
e) ninguna f) todas g) otras (especifique) _____
15. Que conocimientos se requieran en los próximos 5 años para alcanzar un óptimo desempeño profesional?(mencione5) _____
16. Que habilidades se requieran en los proximos 5 años para _____

- alcanzar un óptimo desempeño profesional?(mencione 5) _____
17. Que razgos deberá promover la formación profesional?
(mencione 5) _____
18. Que orientación deberá tener la formación profesional en el futuro?
a) general b) integral c) especializada d) otra _____
por que? _____

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

A. DATOS DE IDENTIFICACION.

1. trabaja actualmente?
a) si b) no
2. trabaja como psicólogo?
a) si b) no
3. cual es su sueldo actual?
a) 1 a 2 salarios mínimos b) 2 a 3 salarios mínimos
c) 3 a 4 salarios mínimos d) 4 a 5 salarios mínimos
e) 5 a 7 salarios mínimos f) más de 7 salarios mínimos
g) otro (especifique) _____

LE SOLICITAMOS QUE CONTESTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS, AUN SIN TRABAJAR COMO PSICOLOGO. EN CASO DE NO CONOCER LA RESPUESTA MARQUE LA OPCION "NO SE" Y ESPECIFIQUE EN LAS PREGUNTAS ABIERTAS

Nombre de la empresa o institución _____
dirección _____ z.p. _____ c.p. _____
teléfono _____
sector al que pertenece:
a) público b) privado c) sociedad anónima d) asociación civil e) otro (especifique) _____

B. PERFIL DE LA EMPRESA O INSTITUCION.

1. A que ramo de la producción pertenece?
a) agropecuario b) industrial c) servicios d) otro (especifique) _____
2. En caso de pertenecer al ramo agropecuario, describa brevemente los razgos más importantes de la actividad que desarrolla la empresa o institución? _____
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 _____
6. En caso de pertenecer al sector de servicios especifique su carácter?
a) educación b) salud c) ecología d) organización social e) otro (especifique) _____
7. Que problemas resuelve la institución? _____
8. Que población atiende la institución? _____
9. La empresa o institución, forma recursos humanos?
a) si b) no
10. A que nivel?
a) técnico b) profesional c) posgrado d) investigación

- e) otro (especifique) _____
- 11 Cual considera que será el papel de la educación en los próximos cinco años? _____
- 12 Se ha previsto el diseño y aplicación de programas de formación docente mas acordes con las nuevas exigencias sociales?
a) si b) no c) no se
- por que? _____
- 13 La empresa o institución tiene entre sus propósitos el realizar investigación?
a) si b) no c) no se
- por que? _____
- 14 En caso afirmativo. Que tipode investigación desarrolla?
a) científica b) tecnológica c) científico-tecnológica
d) básica e) educativa f) otra(especifique) _____
- 15 Describa las áreas de investigación que desarrolla la empresa o institución _____
- 16 Como emplea los resultados de la investigación que desarrolla _____
- 17 A través de que medios difunde los resultados de la investigación desarrollada? _____
- 18 La institución o empresa, desarrolla programas de planeación que prevean sus tendencias de crecimiento y desarrollo?
a) si b) no c) no se
- por que? _____
- 19 Que tipo de planeación se realiza en la institución o empresa?
a) normativa b) participativa c) prospectiva
d) estratégica e) otra (especifique) _____
- 20 La institución o empresa tiene claramente definidos sus objetivos?
a) si b) no c) no se
- por que? _____
- 21 En que plazo ha definido la empresa o institución sus objetivos?
a) 1 año b) 2 a 5 años c) 5 a 10 años d) otro(especifique) _____
- 22 La institución o empresa tiene previsto su nivel de empleo en los próximos cinco años?
a) si b) no c) no se
- por que? _____
- 23 El logro de los objetivos marcados requiere de laparticipación de psicólogos?
a) si b) no
- por que? _____
- 24 Cual ha sido el papel de los psicólogos en el logro de los objetivos de la empresa o institución?
a) muy importante b) importante c) poco importante
d) no ha sido relevante por que? _____
- 25 En que proporción se tiene previsto contratar anualmente a psicólogos?
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 más necesarios para el desarrollo de la empresa o institución? especifiquelos _____
- 27 En el organigrama de la institución, en que departamentos, areas o secciones, se ubica al psicólogo? especifique _____
- 28 Con que departamentos, areas o secciones se relacionan _____

a nivel vertical, los departamentos, áreas o secciones de psicología?

29 Con que departamentos, áreas o secciones se relaciona a nivel horizontal, los departamentos, áreas o secciones de psicología?

30 Dentro de los planes de desarrollo de la institución o empresa se ha previsto el crecimiento de departamentos, áreas o secciones relacionadas con la psicología?

a) sí b) no c) no se por que?

31 A que plazo se prevee el crecimiento de departamentos, áreas o secciones relacionadas con la psicología?

a) 1 año b) 2 a 4 años c) 4 a 6 años d) 6 a 8 años

e) 8 a 10 años

32 Que funciones realizan los departamentos, áreas o secciones de psicología en la institución o empresa?

a) evaluación b) intervención c) prevención d) docencia

e) investigación f) otras (especifique)

33 Se tiene previsto hacer ajustes en las funciones de los departamentos, áreas o secciones de psicología, para los próximos cinco años?

a) sí b) no c) no se por que?

34 Hacia donde se orientarían tales cambios?

IV PERFIL DE LOS DEPARTAMENTOS, AREAS O SECCIONES DE PSICOLOGIA

1.

1. Desde cuando la empresa o institución contrata psicólogos?

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 psicólogos en la empresa o institución?

a) satisfactorio b) adecuado c) no ha impactado

d) inadecuado e) otro (especifique)

3. Cuales son los mecanismos que la empresa o institución sigue para ofrecer plazas de psicólogo?

a) grupos de intercambio b) bolsas de trabajo

c) periódicos d) despachos especializados e) otro

4. Que requisitos se solicitan para poder ingresar a la empresa o institución como psicólogo?

a) título b) experiencia laboral c) experiencia en el

puesto d) egresar de una Universidad privada e) otro

5. Que requisitos debe cubrir el psicólogo para ser promovido laboralmente?

a) título b) desempeño profesional c) compromiso

d) iniciativa e) otros

6. A que nivel de desarrollo vertical puede aspirar el psicólogo en la institución o empresa actualmente?

a) dirección o presidencia b) gerencia c) jefatura de

depto. d) jefatura de sección e) otro

7. En un plazo de 3 a 5 años, a que nivel desarrollo vertical puede aspirar el psicólogo en la institución o empresa?

a) dirección o presidencia b) gerencia c) jefatura de

depto. d) jefatura de sección e) otro

8. Cuantos psicólogos tiene contratados la institución o empresa actualmente? especifique

9. Que profesión tiene el jefe inmediato de los psicólogos?

a) medico b) administrador c) abogado d) psicologo

e) otro (especifique)

10. Que nivel de estudios tiene el jefe inmediato de los psicólogos?

- a) licenciatura b) maestría c) doctorado d) otro _____
- 11 Con que profesionistas colabora el psicólogo cotidianamente?
a) médico b) administrador c) abogado d) psicólogo
e) otro (especifique) _____
- 12 Con que profesionistas debe colaborar el psicólogo para resolver adecuadamente los problemas de la empresa o institución?
a) médicos b) administradores c) pedagogos e) terapeutas
d) otros (especifique) _____
- 13 Que puestos ocupan los psicólogos en la empresa o institución?
Especifique el nombre del puesto _____
- 14 En un plazo de 3 a 5 años que puestos podrían ocupar los psicólogos en la institución o empresa? (especifíquelo) _____
- 15 Existen programas de capacitación para psicólogos dentro de la empresa o institución?
a) sí b) no por que? _____
- 16 Que orientación tienen los programas de capacitación en la empresa o institución?
a) actualización b) perfeccionamiento c) compensación
d) otro (especifique) _____
- 17 Considerando los cambios actuales en los estándares de calidad, cual considera que debería ser la orientación de los programas de capacitación en la empresa o institución?
a) actualización b) perfeccionamiento c) compensación
d) otro (especifique) _____
- 18 A través de que estrategias se deberá capacitar al psicólogo
a) posgrados b) cursos cortos c) diplomados
d) experiencia e) otros (especifique) _____
- 19 Que características educativas debe tener el psicólogo para resolver los problemas que se le presentan? _____
- 20 Que características de personalidad debe tener el psicólogo para resolver los problemas que se lo presentan? _____
- 21 Considera que la psicología podrá alcanzar una importancia estratégica en la sociedad, en los próximos años?_
a) sí b) no por que? _____
- 22 Le agradeceríamos que nos hiciera algún comentario adicional no considerado en el cuestionario. _____