

150
20.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

"DETECCION DE NECESIDADES DE EDUCACION
CONTINUA EN UNA MUESTRA DE PSICOLOGOS
EGRESADOS"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A N :

DULCE MA. ^{R.I.A.} REYES SANCHEZ

MA. DE JESUS VAZQUEZ CRUZ

DIRECTORA DE TESIS: LIC. ELISA BAAD DAYAN



MEXICO, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1994



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.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE PSICOLOGIA**

**Y MAESTROS DE LA MISMA, EN AGRADECIMIENTO A LAS
OPORTUNIDADES Y ENSEÑANZAS RECIBIDAS.**

A LA LIC. ELISA SAAD DAYAN:

**NUESTRO MAS SINCERO RECONOCIMIENTO Y AGRADECIMIENTO POR
SU LABOR, APOYO DOCENTE Y POR SU VALIOSA PARTICIPACION
COMO DIRECTORA DE NUESTRA TESIS.**

AL PROF. HUMBERTO ZEPEDA:

**POR EL GRAN ENTUSIASMO CON QUE NOS APOYO, ORIENTO Y
MOTIVO EN LO QUE SE REFIERE AL ASPECTO ESTADISTICO.**

A LOS PROFESORES GILBERTO LIMON Y JOSE LUIS AVILA:

**POR SU CAPACIDAD PROFESIONAL, POR SU AMISTAD Y AYUDA
INCONDICIONAL QUE NOS MOTIVARON A SEGUIR ADELANTE PARA LA
REALIZACION DE ESTE TRABAJO.**

**A TODAS LAS PERSONAS QUE DE ALGUNA MANERA COLABORARON
EN NUESTRA FORMACION PROFESIONAL Y EN LA ELABORACION DE
LA PRESENTE.**

**CON GRATITUD Y RESPETO PARA NUESTROS SINODALES DE QUIENES
RECIBIMOS SU SUPERVISION Y CONOCIMIENTOS PARA LA
CULMINACION DE LA TESIS Y PRESENTACION DEL EXAMEN
PROFESIONAL**

**LIC.ELISA SAAD DAYAN
MTRA.ENRIQUETA GALVAN MILLAN
LIC.JOSE LUIS AVILA CALDERON
LIC. JESUS CARLOS GUZMAN
LIC.ANGELES MATA MENDOZA**

"GRACIAS A DIOS"

A MIS PADRES: ROSA MA. Y JOAQUIN

**MI MAS PROFUNDO Y ETERNO AGRADECIMIENTO, RESPETO
Y AMOR POR SER LA RAIZ Y PILAR EN TODO MOMENTO DE
MI VIDA. POR SER QUIENES ME HAN IMPULSADO A
ENFRENTAR Y SEGUIR ADELANTE.**

**GRACIAS POR SU CARIÑO Y APOYO A MIS HERMANOS:
JOAQUIN Y EDUARDO**

A MIS SOBRINOS Y TIOS

**MARU: UN ESPECIAL RECONOCIMIENTO A
TU PERSONA EN LA QUE HE ENCONTRADO
COMPAÑERISMO Y AMISTAD DURANTE
NUESTRA FORMACION PROFESIONAL
Y FUERA DE ELLA.**

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:

**POR SU APOYO, PERO
SOBRE TODO POR SU
AMISTAD Y
ENTUSIASMO.**

MIL GRACIAS.

DEDICO ESTA TESIS:

A MIS PADRES:

**JUAN VAZQUEZ Y MARIA CRUZ QUIENES SEMBRARON CON SU
ESFUERZO Y APOYO LA SEMILLA DEL CONOCIMIENTO
ALENTANDOME A NO DARME NUNCA POR VENCIDA.**

A MI ESPOSO ENRIQUE

**QUE ME DIO EL ALIENTO NECESARIO PARA LLEGAR
HASTA EL FINAL, SOBRE TODO EN LOS
MOMENTOS EN QUE ME FALTABAN LAS
FUERZAS PARA SEGUIR ADELANTE.**

A MI HIJO ENRIQUE

**QUIEN ME HA DADO LA SUFICIENTE ENERGIA
PARA VENCER TODOS LOS OBSTACULOS.**

A MIS HERMANOS:

**CARMEN Y JUAN POR SU CONSTANTE INTERES Y
APOYO INCONDICIONAL EN LOS MOMENTOS
EN QUE MAS LOS NECESITE.**

INDICE

INTRODUCCION	1
---------------------	----------

CAPITULO I.

<i>Problemática Educativa.</i>	6
<i>Carácter Histórico de la Educación.</i>	10
<i>Funciones del Sistema Educativo.</i>	13
<i>Carácter Social de la Educación.</i>	14
<i>La Educación Superior en México.</i>	18
<i>Movilidad social y Educación Superior.</i>	25
<i>Educación Superior e Ingreso.</i>	26
<i>Educación y Poder.</i>	28

CAPITULO II.

<i>Currículum.</i>	31
<i>Evolución del concepto de Currículum.</i>	34
<i>El Currículum como integrante de los contenidos de la disciplina en relación a la profesión.</i>	39
<i>La problemática curricular en la carrera de psicología de la UNAM.</i>	57

CAPITULO III

<i>El perfil del Psicólogo</i>	71
<i>Análisis de los estudios sobre el perfil profesional del psicólogo mexicano</i>	74
<i>Investigaciones sobre el mercado laboral y práctica profesional del psicólogo</i>	106

CAPITULO IV.

<i>La Educación Continua en algunos países extranjeros.</i>	127
<i>La Educación Continua en México a nivel superior.</i>	131
<i>Algunas conceptualizaciones del término de Educación Continua</i>	133
<i>La División de Educación Continua de la Facultad de Psicología.</i>	143

CAPITULO V

<i>Metodología.</i>	157
<i>Planteamiento del Problema.</i>	157
<i>Justificación.</i>	159
<i>Proposiciones.</i>	162
<i>Sujetos.</i>	166
<i>Diseño.</i>	167
<i>El Instrumento.</i>	167
<i>Los entrevistadores.</i>	171
<i>Escenario.</i>	171
<i>Procedimiento.</i>	172

CAPITULO VI.

Resultados.	175
I. Datos Personales.	176
II. Formación Profesional.	177
III. Requisitos Laborales.	186
IVA. Práctica Profesional.	195
IVB. Causas del no ejercicio profesional.	203
V. Necesidades de Capacitación, adiestramiento y/o actualización.	207

CAPITULO VII.

Discusión.	221
Conclusiones.	234
Limitaciones y sugerencias.	238

BIBLIOGRAFIA.	243
----------------------	-------	------------

ANEXO (Cuestionario)

INTRODUCCION

La educación es un proceso que avanza paralelamente con la vida del ser humano y a su vez bien encauzada ejerce el poder de contribuir a la transformación de las sociedades, al proporcionar actitudes críticas y transformadoras ante situaciones que requieren de su participación.

La educación, además, debe orientarse como una adaptación a la vida actual y al mismo tiempo debe preparar al ser humano a futuras exigencias producto de la rápida evolución del mundo moderno.

Las instituciones a nivel superior tienen como objetivos primordiales la educación de diversos profesionales que participen en la solución de problemas nacionales y la prestación de servicios a la comunidad pero hay un alto grado de frustración cuando el egresado es incapaz de enfrentarse con eficacia a las exigencias demandadas en ambientes laborales durante su práctica profesional. Por tal razón la educación debe ser concebida como un proceso constante que no termina con la carrera profesional y es justamente durante el ejercicio laboral que surge la necesidad de una actualización constante de los conocimientos adquiridos con anterioridad.

La relación entre los objetivos generales de la educación superior, el perfil educativo del psicólogo, el mercado laboral y la práctica profesional, aunado a las necesidades de

actualización de los psicólogos egresados, determinan el objetivo central de esta investigación que pretende identificar estas necesidades para que la información obtenida permita organizar actividades de actualización en psicólogos egresados y se les proporcionen posibles alternativas de solución a los problemas profesionales a los que se enfrenta.

La magnitud de este estudio es limitada si tomamos en cuenta que los determinantes de las necesidades de actualización y superación de los profesionistas es compleja, por otra parte los resultados obtenidos son solamente descriptivos y pueden servir como antecedente para llevar a cabo investigaciones similares que permitan proporcionar más y mejores alternativas de actualización permanente para el psicólogo egresado.

La investigación realizada, objeto de este trabajo de tesis está conformada por siete capítulos en los cuales se desarrollan los aspectos siguientes:

En el capítulo uno, se presenta un análisis de la problemática de la educación a partir de concepciones históricas y sociales, continuando con aspectos fundamentales de la educación en México en sus diferentes niveles, pero enfatizando en el nivel superior por ser fundamental si tomamos en cuenta las características del presente estudio.

El capítulo dos, contempla la importancia del currículum como integrante básico de los contenidos de la disciplina en relación a la profesión, considerándolo prioritario en la conformación del perfil profesional y en especial del psicólogo, destacando que debe estar en

constante revisión y actualización basándose en las necesidades sociales a partir de la realidad vigente representada por el desarrollo científico y tecnológico del país y las demandas profesionales en el mercado laboral.

El capítulo tres, tiene como objetivo dar información relacionada con el perfil del psicólogo egresado de la UNAM y de otras instituciones que ofrecen esta carrera, además de presentar algunas investigaciones realizadas sobre el mercado laboral y la práctica profesional.

El capítulo cuatro, presenta un análisis de los objetivos, conceptualización y filosofía que fundamentan a la educación continua en la UNAM, y en especial en la División de Educación Continua de la Facultad de Psicología, considerando especialmente básico este capítulo para proporcionar los fundamentos teóricos del objetivo central de esta investigación.

En el capítulo cinco, se describe detalladamente el método utilizado durante el desarrollo de la investigación como son características de la muestra, justificación, propósito de la investigación, proposiciones, etc.

Los resultados del análisis estadístico a que fueron sometidos los reactivos que conforman los cuestionarios se encuentran contemplados en el capítulo seis, incluyendo en él las tablas de concentración de los mismos con su correspondiente interpretación.

Finalmente en el capítulo siete, se presenta la discusión de los resultados, las conclusiones, las limitaciones y las sugerencias producto de la investigación bibliográfica y del análisis de los resultados.

Como anexo, se incluye el cuestionario "Detección de necesidades de actualización de una muestra de psicólogos egresados", que se utilizó para la presente investigación cuya aplicación se realizó en el período comprendido entre los años 1985-1986.

Agradeciendo al Departamento de Servicio Social y Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología de la UNAM, las facilidades otorgadas a las autoras de esta tesis al proporcionar el listado de egresados, sin el cual no se hubiese podido conformar la muestra. Y en especial a los psicólogos que accedieron amablemente a resolver el instrumento, determinante para este trabajo de investigación.

CAPITULO I

PROBLEMATICA EDUCATIVA

La educación es y ha sido una de las preocupaciones más importantes de las sociedades, de hecho siempre se está aprendiendo y no solamente en forma escolarizada, pues el medio ambiente que nos rodea también proporciona aprendizajes que determinan nuestro comportamiento en diversas situaciones a las que nos enfrentamos.

La educación puede ser analizada desde diversos puntos de vista, pero independientemente de ello es indiscutible que es uno de los pilares más poderosos que sostienen y determinan el progreso y desarrollo de cualquier país. A través de los tiempos la educación ha sufrido modificaciones, inicialmente no se diferenciaba como ocurre actualmente, puesto que eran los padres, los ancianos y/o sacerdotes quienes transmitían las tradiciones, oficios y modos de comportarse a los niños, futuros adultos, asegurando de esta manera, una continuidad social entre las generaciones.

Actualmente los estados modernos se responsabilizan de la educación formal y colateralmente de la informal, ésto es evidente desde el momento en que cada país cuenta con un Ministerio o Secretaría de Educación Nacional y, en el plano mundial, se encuentra apoyada por la UNESCO, fundada en 1946 por la ONU, quienes se encargan de que los individuos tengan acceso a los conocimientos que conformarán su formación educativa.

Es sumamente importante destacar la estrecha vinculación que existe entre la educación y la sociedad, debido a que la educación, puede ayudar a la sociedad a tomar conciencia de sus propios problemas y contribuir a la transformación y humanización de las sociedades. La educación ha de ir orientada a la inserción de los individuos en el contexto sociopolítico en que viven pero no desde una perspectiva pasiva y conformista, sino con una actitud crítica y transformadora de la sociedad.

La educación debe orientarse hacia una adaptación del individuo a la vida actual y al mismo tiempo debe prepararlo para su participación en la sociedad futura, que le permitan responder a las futuras exigencias, para ello es necesario prever algunos rasgos de la sociedad del futuro y a través de este conocimiento intentar coordinar las nuevas estructuras y formas de acción de la educación.

Es evidente que la educación como se le había concebido tradicionalmente ya no responde a las nuevas exigencias sociales por lo que la rápida evolución del mundo parece exigir una educación permanente, que le permita responder a las necesidades que se le presenten a lo largo de su vida, para lo cual es inminente la actualización constante de conocimientos tomando en cuenta los continuos avances técnicos y científicos, pues solamente a través de una educación de este tipo se podrá sobrevivir en una sociedad cada vez más compleja.

Es sumamente importante destacar la estrecha vinculación que existe entre la educación y la sociedad, debido a que la educación, puede ayudar a la sociedad a tomar conciencia de sus propios problemas y contribuir a la transformación y humanización de las sociedades. La educación ha de ir orientada a la inserción de los individuos en el contexto sociopolítico en que viven pero no desde una perspectiva pasiva y conformista, sino con una actitud crítica y transformadora de la sociedad.

La educación debe orientarse hacia una adaptación del individuo a la vida actual y al mismo tiempo debe prepararlo para su participación en la sociedad futura, que le permitan responder a las futuras exigencias, para ello es necesario prever algunos rasgos de la sociedad del futuro y a través de este conocimiento intentar coordinar las nuevas estructuras y formas de acción de la educación.

Es evidente que la educación como se le había concebido tradicionalmente ya no responde a las nuevas exigencias sociales por lo que la rápida evolución del mundo parece exigir una educación permanente, que le permita responder a las necesidades que se le presenten a lo largo de su vida, para lo cual es inminente la actualización constante de conocimientos tomando en cuenta los continuos avances técnicos y científicos, pues solamente a través de una educación de este tipo se podrá sobrevivir en una sociedad cada vez más compleja.

México, como muchos países subdesarrollados, no ha contado a través de su historia con una política educativa que responda a sus intereses y necesidades, lo cual tiene su origen en diversos factores, entre los que podemos destacar, la falta de continuidad de sus planes y programas de estudio, que con cada cambio sexenal sufren modificaciones sustanciales impidiendo con ello que lleguen a término para ser evaluados. Pero además de este serio problema, nos enfrentamos a otro posiblemente más importante relacionado con los modelos en que se basa nuestra educación, ya que éstos no responden ni a las características de nuestra población ni a la solución de los problemas que enfrenta nuestro país, pues son modelos traídos del exterior que de ninguna manera podrán adaptarse y solventar nuestras carencias, porque han sido realizados para otro tipo de poblaciones y para responder a las necesidades de países muy distintos al nuestro.

Como podemos observar México arrastra problemas educativos paralelos a su historia y esto se refleja desde el momento en que la educación no ha promovido el cambio en nuestras estructuras; por otra parte, no ha alcanzado sus metas prioritarias en ninguno de sus niveles de escolaridad, porque a pesar de que ha intentado una expansión del sistema y se pretende aumentar la calidad de la enseñanza, aún nos enfrentamos al problema del analfabetismo, los altos índices de reprobación y deserción. En relación al rezago educativo se señala que para 1989, existían más de 4 millones de analfabetas, 20 millones de adultos sin concluir la primaria, 300 mil niños que no tienen acceso a la escuela y 880 mil alumnos que abandonan la primaria. De continuar con esta tendencia se estima que para 1994, el rezago educativo podrá ascender a 47.3 millones de personas. Poder Ejecutivo Federal 1989.

La educación superior en México también presenta problemas similares y otros aún más alarmantes porque a pesar de que la matrícula ha aumentado considerablemente, esta acción no ha solucionado ni siquiera mínimamente la problemática del país ya que el sistema productivo es incapaz de absorber a la población de egresados de este nivel, (Guevara, 1984).

A partir de lo anterior se infiere que hasta la fecha la movilidad social no depende tan directamente del sistema educativo, sino de la expansión del sistema económico y sus modificaciones cualitativas, (Mendoza, 1984).

En general, puede decirse que si la educación ha representado y representa una de las más importantes esperanzas para la solución de muchos de los problemas que aquejan a las sociedades modernas, esta no es, directamente culpable del posible subdesarrollo en que se encuentren ya que forma parte de un macrosistema en el que actúan otros sistemas, como es el caso del sistema político y económico, que frenan de alguna u otra manera, el logro de los objetivos terminales que la sustentan. Aunado a lo anterior se concluye que la educación para alcanzar sus metas de transformadora y liberadora de la sociedad, requiere de las modificaciones políticas y económicas pertinentes que le permitan cumplir libremente con la función que se le ha encomendado a través de los tiempos; solamente así la educación podría desarrollar sus potencialidades y el logro de sus más altos fines.

CARACTER HISTORICO DE LA EDUCACION.

La educación ha estado presente a lo largo de la historia de los hombres pero ha sufrido transformaciones importantes desde sus inicios hasta la actualidad, producto de las diversas formas de organización de las sociedades y de los momentos históricos en que se desarrolla.

Durante la época primitiva, la educación era una función espontánea de la sociedad (Ponce, citado en Saad, 1982) es decir, la educación no estaba conferida a nadie en especial, sino que el ambiente se encargaba de modelar los patrones válidos para el contexto social prevaleciente.

El mismo autor, plantea que la sociedad primitiva era una sociedad sin clases sociales, en la que se contaba con una incipiente división del trabajo basada fundamentalmente en características como sexo y edad. En este contexto de homogeneidad, la educación debía realizar una función espontánea.

La educación comienza a cambiar cuando se forma la división del trabajo en a) administradores: integrantes de la comunidad y responsables de la distribución de víveres y

otros satisfactores; y b) ejecutores. responsables de la obtención de víveres; propicia por parte de los primeros, el desarrollo de la técnica. Con ello se generan productos excedentes no "necesarios" para el sustento, surgiendo así, las diferencias de fortuna que consolidarían la propiedad privada y, por lo tanto, la sociedad dividida en clases.

En términos generales, antes de la revolución industrial (Ortiz, 1978), el adiestramiento constituyó más que un hecho educativo una fórmula para controlar los "secretos de los diferentes oficios" con el propósito de proteger intereses económicos y de estatus social de artesanos y comerciantes. Como resultado, surgieron gremios y asociaciones cuyas metas fueron proteger a los que ejercían algún oficio.

La característica principal de estos gremios no estaba dada por sus sistemas o métodos de enseñanza, o por sus programas de estudio o por las teorías pedagógicas en que se apoyaban, sino por sus sistemas de control de privilegios económicos y sociales, traducidos en estrictas reglamentaciones para pertenecer a un gremio y exigentes normas de calidad en la ejecución de trabajos para poder pasar de la calidad de aprendiz a la de obrero y posteriormente a la de maestro.

Carlos Cipolla (Citado por Gómez y Meginn, 1978), analiza cómo en el siglo XVI las innovaciones tecnológicas como la imprenta, la navegación y las armas de fuego fueron generadas por unas pocas personas altamente ilustradas mediante el autodidactismo, puesto que la escasa instrucción pública estaba controlada por la iglesia y se orientaba hacia la

filosofía, la teología y el latín. La difusión de estas innovaciones tecnológicas fue un factor determinante en la instrucción al demandar un mayor número de artesanos "instruidos" y de personas con conocimientos de matemáticas y geometría.

Con el advenimiento de la Revolución Industrial (Ortiz, op.cit.), las actividades de adiestramiento y capacitación sufrieron una transformación notable, tanto en sus objetivos como en las formas de acción y metodologías.

Cada país desarrolló sus propios mecanismos y métodos de adiestramiento para atender la demanda de personal calificado para las tareas industriales. Dentro del contexto educativo y a partir de las condiciones económico-políticas de cada país, los sistemas se fueron conformando para organizar y administrar la tarea educativa y todo lo que ésta implicó (universidades, escuelas, maestros, planes de estudio, programas, leyes y reglamentos, recursos didácticos, etc.), que en la actualidad se conocen como sistemas educativos formales o escolares, y que tienen como función primordial preparar al individuo para la vida, ofreciendo para ello generalmente, dos o más ciclos escalonados de educación (básicos, medio y superior) cada uno con diversos niveles y todo un aparato educativo integrado por profesores, escuelas y planes de estudio como elementos básicos.

FUNCIONES DEL SISTEMA EDUCATIVO.

Inicialmente existía la concepción de que la educación debía estar presente solamente en la infancia y juventud, siendo la escuela la encargada de cumplir esta tarea. Esta concepción a lo largo del tiempo, se ha ido convirtiendo en obsoleta, pues si tomamos en cuenta los planteamientos de autores como Illich (1970, Citado por Castrejón, 1974) podemos darnos cuenta de que el hombre aprende de su interacción y comunicación con el medio que lo rodea, y que la escuela, en su sentido tradicional, no es la única ni la exclusiva fuente de enseñanza.

Faure, (citado por Castrejón, op. cit.) afirma que: "La educación tiene dos dimensiones. Debe preparar al cambio y hacer capaces a los individuos para aceptarlo y aprovecharlo, crear un espíritu dinámico, no conformista ni conservador. Paralelamente, debe jugar el rol de antídoto ante numerosas deformaciones del hombre y de la sociedad, ya que una educación democratizada debe remediar la frustración, la despersonalización y el anonimato del mundo moderno".(p.13)

Lo anterior, permite destacar que la educación en la actualidad debe concebirse como un proceso constante, que ocurre a lo largo de la vida del individuo.

Barbag, (citado en Castrejón, op.cit.) al referirse a la educación permanente, que incluye más allá de la escuela, plantea que ésta debe ir ligada a la vida del hombre, permitiéndole, a pesar de las dificultades y la complejidad de la sociedad contemporánea, resolver más adecuadamente sus problemas personales y sociales.

Liveright, (citado en Castrejón, op. cit.), resume la importancia de una educación permanente al asegurar que la educación de un individuo no termina cuando deja la escuela para trabajar, puesto que es un proceso que continúa durante toda su vida y que abarca todos los aspectos de la existencia. Debe favorecer al desarrollo integral de la personalidad y desarrollar las aptitudes de los individuos tanto en el plano artístico e intelectual, como en el físico y profesional.

CARACTER SOCIAL DE LA EDUCACION.

Salomón en 1980, (Saad, op.cit.) refiere que las principales corrientes de interpretación de la educación como fenómeno social pueden clasificarse en:

- I.- La perspectiva funcionalista*
- II.- La perspectiva estructural-funcionalista*
- III.- La teoría de la reproducción.*

1. La Perspectiva Funcionalista.

Durkheim (1975), en su análisis de la educación como fenómeno social, propone tres dimensiones que la constituyen: Como acción, como proceso y como institución.

- 1. Como acción: Es concebida como elemento externo que ejerce una influencia en el individuo y que existe independientemente de su voluntad.*
- 2. Como proceso: La acción ejercida por la educación es transformadora, permanente y continua.*
- 3. Como institución: La acción y el proceso se sistematizan y organizan en métodos educativos dentro de un cuerpo institucional.*

El autor plantea que cualquiera de los tres elementos que se analicen para describir el fenómeno educativo, contienen el mismo carácter: "recuperar y expresar necesidades concretas, ideas y sentimientos colectivos". La función social de la educación es moldear al ser social para conformar otro nuevo, social y moral. En general, el autor considera que la función de la educación es la socialización metódica de la generación adulta hacia la generación joven, de acuerdo con las necesidades objetivas que impone el contexto social y el valor fundamental de dicha socialización se centra en la conservación de la cultura heredada del pasado.

II. Perspectiva Estructural- Funcionalista

A partir de esta concepción, los fenómenos sociales y entre ellos la educación, son concebidos como estructuras que poseen una función y estos fenómenos representados como estructuras están inmersos en un sistema y sus funciones están determinadas tanto por éste como por las mismas estructuras.

Las escuelas, bajo esta concepción, pueden ser objeto de estudio como estructuras sociales en sí mismas a un nivel macrosociológico o a nivel microsociológico, lo que importa son las relaciones que se establecen entre y dentro de los grupos y los mecanismos que constituyen su unidad como grupo (Salomón, 1980, Saad, op.cit.).

Berger y Luckaman (1976), plantean que la función de la estructura escolar es la obtención de status y la asignación de roles en donde el rol es consecuencia del status, porque las situaciones derivan de la situación y posición que tiene el individuo dentro de los grupos, pero no basta con aprender un rol para adquirir las rutinas de desempeño externo, también debe penetrarse en las diversas capas cognoscitivas y aún afectivas del cuerpo de conocimientos que atañen a ese rol, directa o indirectamente.

Pearson (1974, citado por Saad, op.cit.) señala que la adquisición de status se inicia con la escuela elemental, ya que ésta funge como primera agencia socializadora en la experiencia del niño.

Bajo esta concepción, el papel de otros elementos tradicionalmente identificados como agentes socializadores es minimizado, así la función de la familia se reduce a transmitir la estructura biológica básica: el sexo, edad, caracteres, etc.

III. Teoría de la Reproducción.

Esta concepción, para explicar los fenómenos sociales, utiliza el término de totalidad, entre los que la educación es parte integral. El todo no se define como la suma de sus partes, ni tan sólo por la interacción de éstas, sino en una concepción dialéctica de la totalidad que no sólo significa que las partes se encuentran en interacción y conexión internas con el todo, sino también que el todo no puede ser petrificado en una abstracción situada por encima de las partes, ya que el todo se crea asimismo en la interacción de éstas, (Kosik, 1976, Saad, op.cit.).

Utilizando como marco de referencia la teoría de la reproducción, los procesos educativos son definidos por la estructura social y a su vez, dichos procesos la definen. Las funciones de la educación no existen aisladamente, están interrelacionadas unas con otras, pero actúan independientemente, logrando con ello formar un todo integral de los diversos sectores sociales.

Haciendo una comparación entre estas concepciones, se concluye que, para las tres, la educación es un agente socializador, pero cada una de ellas se inclina en mayor grado en un aspecto que en otro; así, mientras para la perspectiva funcionalista, la acción socializadora de la educación, que se basa en la transmisión de los conocimientos adquiridos en el pasado, la estructura-funcionalista centra el carácter social de la educación en proporcionar, después de su formación escolar del individuo, un status y un rol que le permitan interactuar y desarrollarse en el medio ambiente en que se desenvuelve.

Finalmente, la teoría de la reproducción basa sus postulados en el concepto de totalidad, donde la estructura social define los procesos educativos y a su vez estos procesos definen a la estructura social, siendo uno dependiente del otro.

No puede negarse que la educación depende en gran medida del funcionamiento social y a la inversa, de ahí la importancia de que marchen coherente y coordinadamente pues solamente así alcanzarán verdaderamente sus respectivas metas.

LA EDUCACION SUPERIOR EN MEXICO

El sistema de educación superior a nivel público ha respondido a una demanda creciente: en 1950 atendía a 30 mil estudiantes, en 1970 a 250 mil y en 1985 la cifra se aproxima al millón de educandos. Tal crecimiento ha dado origen a la universidad de

masas. La distribución de la matrícula no permite atender adecuadamente los principales problemas nacionales, lo que genera adicionalmente desempleo entre los egresados. La educación superior no ha alcanzado aún la dimensión social que corresponde a sus orígenes. (Secretaría de Programación y Presupuesto 1983-1988)

Tomando en cuenta los problemas que enfrenta la educación superior en México (Guevara, 1984), propone algunos posibles puntos programáticos para la lucha por la renovación los cuales son los siguientes:

- 1. Constitución de un sistema nacional de educación superior que impulse un desarrollo nacional independiente y democrático.*
- 2. Definición de prioridades de investigación y tipos de profesionales a formar de acuerdo con proyectos regionales.*
- 3. Descentralización efectiva.*
- 4. Integración vertical de la educación superior insertando al sistema los niveles educativos inferiores.*
- 5. Elaboración de un nuevo plan nacional de ciencia y tecnología que tome como prioridad impulsar el sector de producción de bienes de consumo básico y romper la dependencia tecnológica.*
- 6. Creación de nuevas opciones profesionales conforme a las prioridades anteriores pugnando por la posibilidad de un desarrollo nacional autónomo.*

7. *Establecer mecanismos de planificación democráticos con participación de profesores y estudiantes.*
8. *Las instituciones superiores, además de capacitar técnicamente, deben formar una conciencia de responsabilidad ante los intereses de la nación, transmitiendo una profunda y clara conciencia en los educandos que los capacite para actuar en la vida social como defensores eficaces de los intereses nacionales.*
9. *Los sistemas de educación superior deberán incorporar sistemas abiertos que permitan la ampliación de su cobertura.*
10. *El sistema debe coordinar funcionalmente los estudios de posgrado y los centros de investigación con los estudios de licenciatura.*

Finalmente, es conveniente agregar que la educación debe partir de un marco de referencia que le permita influir en aquellos aspectos en que se requiere de su participación, pero basándose en supuestos lógicos y filosóficos bien fundamentados, dicho marco de referencia se menciona a continuación: (Guevara, op.cit.).

1. *Un análisis de la educación debe contemplar los aspectos que le dan concreción, y mediante los que se desarrolla a fin de evitar la parcialización del conocimiento.*
2. *La educación vista como un todo no se define por la suma de sus partes, sino por la interacción dinámica de las mismas.*

3. *La educación no puede hacer abstracción de su historicidad y de las situaciones sociales concretas en que se inscribe y a las cuales responde*
4. *La educación no se reduce a lo estrictamente pedagógico y psicológico, sino que junto con estos elementos queda condicionada por la estructura social que la origina y a la que responde en todo momento.*
5. *La educación, como fenómeno social, posee su propio proceso en una dimensión espacio-temporal y su especificidad adquiere concreción en su vinculación con la estructura social.*
6. *Con la explicitación del carácter social de la educación se pretende evidenciar que sus vinculaciones con lo estructural inciden sobre su conformación y dinámica propias.*
7. *Se concibe a la educación como una particularidad del todo social que en su interior expresa las características de la estructura social general.*

Rangel (1983), realiza un análisis de las universidades en relación a las leyes orgánicas que las rigen. De manera general, las finalidades de estas instituciones son: impartir Educación Superior, realizar investigación y difundir la cultura.

Con el propósito de precisar los objetivos fundamentales de la Educación Superior en México, se realizó una definición de ellos en la Asamblea General de la Asociación Nacional de Universidades celebrada en el mes de marzo de 1970. En aquella ocasión se fijaron siete objetivos teóricos, cuatro en relación con la actividad de enseñanza, uno sobre investigación,

otro para la difusión de la cultura y uno para el carácter social de la educación, los cuales se mencionan a continuación incluyendo al final el objetivo de la función crítica de las Universidades:

I. A través de la función docente.

- a) *"Promover, por el dinamismo y racionalidad de su estructura sus métodos y su estilo pedagógico, la formación de los hábitos y actitudes que configuran un tipo humano capaz de convertirse en agentes consciente del desarrollo (creatividad, capacidad de auto-aprendizaje, sentido crítico, disciplina y organización en el trabajo, sentido de responsabilidad personal y social)".*
- b) *"Adecuar la estructura de su producto por áreas de conocimiento a las necesidades del desarrollo integral. En este sentido, deberá evitarse el ajuste mecanicista a las demandas de mano de obra de un momento determinado procurando satisfacer, en forma amplia y dinámica las necesidades del desarrollo".*
- c) *"Proporcionar al alumno la información de mayor calidad y actualidad, para lograr y preservar el proceso de desarrollo autónomo de la nación".*
- d) *"Ofrecer, en la más alta proporción posible, la oportunidad de la educación superior con la variedad de niveles y campos que la realidad del país haga recomendable".*

II. A través de la función de investigación.

- e) *Vincularse, por sus actividades de investigación, a la resolución de los problemas del país sin que ésto signifique condicionar la investigación en forma estrictamente utilitaria.*

III. A través de su función en la difusión cultural.

- f) *Contribuir a la elevación del nivel estructural, técnico y cívico de la población a través de sus actividades extraacadémicas de difusión.*

IV. A través de su función crítica.

- g) *Actuar en núcleos de análisis científico de la problemática del país, y a través de su actividad libre, depurar planteamientos, señalar errores y ofrecer soluciones.*

A nivel de los estudios de licenciatura los programas están diseñados básicamente para la transmisión de conocimientos, de esta manera, la transmisión del conocimiento depende en gran medida del profesorado disponible, de los servicios y bibliotecas, así como de talleres y laboratorios.

Por otra parte, en los estudios de posgrado, la relación docencia-investigación está implícita en los programas y forma parte de este tipo de estudios. A este nivel se cumple con mayor extensión y profundidad la difusión del conocimiento y en algunas especialidades se logra además el avance del conocimiento.

Con respecto a la investigación, se sabe que en realidad es poca o nula en las instituciones, y ésto tiene su origen en el tipo de enseñanza que se imparte, basada en la transmisión de conocimientos por parte de los docentes, puesto que no se considera como elemento importante del aprendizaje la participación del alumno.

En este problema se encuentran involucrados los profesores, los programas de estudio y las metodologías de la enseñanza.

Las condiciones de la investigación en las universidades e instituciones de educación superior no son muy distintas a las existentes en el país, puesto que se realiza muy poca investigación a nivel nacional. Factores como la dependencia económica, tecnológica y cultural, inciden fuertemente sobre instituciones educativas y de otro tipo, impidiendo el desarrollo de la capacidad de investigación.

Además de las funciones mencionadas con anterioridad, las instituciones de educación superior son de interés social en tanto sus objetivos se identifican con la solución de problemas nacionales y con la prestación de servicio a la comunidad. Se ha comprobado que, en la práctica, no siempre ha sido posible lograr la realización de estos propósitos, por razones diversas en la organización y contenidos que imparten los docentes, en las relaciones establecidas por las mismas instituciones, con los diferentes sectores de la sociedad y en la falta de programas orientados directamente a la atención de las necesidades de la sociedad.

A partir de la década de los años cincuenta, el sistema de educación superior ha multiplicado el número de sus instituciones, escuelas y carreras recibiendo cada año más estudiantes de primer ingreso, que aumentan las cifras de población escolar inscrita a este nivel.

Una de las más relevantes contradicciones que enfrenta la Educación Superior, se debe a la desproporción cada vez más notable, entre la creciente oferta de profesionistas y las limitaciones del mercado de trabajo para ellos, (Guevara, op.cit) Guevara, concluye que la educación superior no se frustra porque sea incapaz de proporcionar grados académicos, sino porque no es apta para incorporar a sus egresados a la tarea productiva.

MOVILIDAD SOCIAL Y EDUCACION SUPERIOR.

Tomando como marco de referencia las investigaciones realizadas por Guevara (1984), se advierte que en nuestra sociedad la educación superior no cumple el papel de agente igualitario de la sociedad, por el contrario refuerza y enfatiza las distancias entre clases y grupos sociales, es decir, no contribuye a la movilidad social.

El principio del problema es la composición de la población escolar, como lo señala Guerra (1973), en especial en los ciclos superiores donde predominan estudiantes de la

clase media o alta, pero esto no se debe a restricciones para el ingreso a estos niveles, sino a las condiciones de vida de la sociedad, es decir, solamente llegan a la educación superior quienes han podido permanecer en sus estudios a lo largo de los distintos ciclos que anteceden al superior.

Los valores que imperan en las universidades mexicanas son los de la pequeña burguesía, ya que las instituciones de educación superior producen profesionales que esperan integrarse al funcionamiento del sistema.

La movilidad social no dependen estrictamente del sistema educativo, sino de la expansión del sistema económico en su conjunto y sus modificaciones cualitativas, solamente a partir de estos cambios podría intentarse que la educación contribuya para crear una sociedad más igualitaria en relación a las diferentes clases sociales que la conforman.

EDUCACION SUPERIOR E INGRESO

En la actualidad los salarios están estrechamente relacionados con el nivel de escolaridad y esto es fácilmente observable, desde el momento en que se requiere de una mayor preparación para ocupar puestos mal remunerados que en épocas pasadas no la necesitaban.

En México, comienza a haber saturación en el mercado de empleo de algunos grupos profesionales y los empleadores muestran preferencia por personas que superan el mínimo educativo requerido. Pero a pesar de este tipo de exigencias y los problemas inflacionarios a que nos enfrentamos, los ingresos no permiten satisfacer mínimamente las necesidades básicas, por lo cual, el trabajador recurre a la búsqueda de otro empleo o en su defecto, la esposa tiene la necesidad de formar parte de la población económicamente activa, tratando de solventar, de esta manera sus carencias económicas. (Padua, citado en Guevara, op.cit.).

La presión por mejoras educativas, en especial por las clases medias, se deben a las limitaciones del mercado de empleo en el cual, cada vez se exigen más grados universitarios para actividades que en realidad no lo demandan, estableciendo a través de ellos un mecanismo de inflación de títulos. (Padua, citado en Guevara, op.cit.).

Existe gran número de profesionistas (que son un potencial de transformación) que se ven condenados a la ociosidad y subocupación, producto de serios problemas de nuestro aparato productivo, entre los cuáles está la presencia de empresas transnacionales quienes representan el sector productivo más dinámico, lo que esto provoca, es la inhibición de la creatividad científica y tecnológica de los profesionistas mexicanos, ofreciendo empleo a personas con calificación mínima o intermedia y en un grado mínimo ofrecen ocupación a personas con calificación universitaria o equivalente, (Guevara op.cit.)

Si se analiza la oferta de trabajo en los diarios, se notará que hay aumento en los requisitos educativos para posiciones de responsabilidad, entre los que destacan: una experiencia de dos a cinco años, habilidades de adaptación a los ambientes sociales y culturales, la titulación, etc.

Para ocupar puestos en el mundo académico y en el sector público se requiere de títulos de posgrado.

Estos requisitos forman parte de una dinámica donde la "certificación" y el "credencialismo" tienden a provocar una "devaluación" en especial cuando las tasas de desempleo son elevadas, (Guerra, 1973).

EDUCACION Y PODER

La población estudiantil de las universidades procede, como ya se ha mencionado, en su mayor parte, de la clase alta y en segundo lugar, de la clase media, siendo casi nula la presencia de alumnos procedentes de familias de la clase baja, pero ésto no se debe a restricciones impuestas por las universidades, sino que tiene su origen desde el momento en que las clases mayoritarias, media y baja, no pueden permanecer en el sistema educativo por causas principalmente de tipo económico, (Guerra, op.cit.).

Las clases medias y altas han mantenido a través del tiempo el monopolio de la educación en todos sus niveles, pero en especial la clase alta ha llegado a crear sus propias universidades o a enviar a sus hijos al extranjero. Lo anterior ha provocado la constante comparación entre la eficacia y calidad de las escuelas privadas y las públicas en relación a sus rendimientos académicos lo cual nos está llevando a una creciente devaluación de la educación impartida por el Estado, pues se considera con mayor valor un título de una institución privada que el de una pública.

Como consecuencia de lo anterior, crecerán las desventajas de la clase media en cuanto a sus oportunidades para insertarse al mercado de trabajo, pues en la medida en que éste se estreche, los requisitos para la ocupación de puestos se volcarán en el reclamo de credenciales educativas cada vez más elevadas (Padua, citado por Guevara, op.cit.).

CAPITULO II

CURRICULUM

La problemática educativa, como fue vista en el capítulo relativo a la misma, enfrenta serios problemas cuyos determinantes son de diferente índole: social, político, filosófico, cultural, económico, pedagógico, etc. Ninguno de estos determinantes puede ser analizados de manera aislada, por el contrario, unos se determinan o condicionan a otros; es por ello que, posibles soluciones a la problemática de la educación tienen que ser vistas de manera integral, conjuntando y analizando todos sus determinantes y sus interrelaciones.

No obstante, soluciones de esta magnitud generarían movimientos, cambios o reformas en una gran diversidad de sectores no sólo educativos, que difícilmente se podrían llevar a cabo.

Ubicándonos en el campo pedagógico exclusivamente, se pueden encontrar alternativas de soluciones que retomen los diversos factores que inciden en la educación; un campo específico puede ser el diseño e implantación curricular que, de acuerdo a García y Mercado (1972), es el conjunto de actividades formativas e informativas, rigurosamente sistematizadas, que han sido concebidas como un medio conveniente para alcanzar objetivos educativos determinados, pero estos objetivos deben estar estrechamente vinculados con el desarrollo cultural, económico y social, marcando las pautas a seguir que permitan llevar a cabo las metas nacionales.

El currículum depende sustancialmente de la persona y del profesional que se pretende formar para la sociedad presente y futura.

Enfocándonos en la enseñanza superior, es necesario delinear y seguir un diseño curricular, que propiamente en el aspecto metodológico implique, en primer lugar, fundamentar la carrera profesional y detectar las necesidades reales a las que se abocará el profesionista; con ello se determina el perfil profesional, la organización y estructura del currículum, requiriendo, a su vez, de una evaluación continua, desde el inicio de las primeras acciones del diseño curricular.

Toda selección de un diseño curricular lleva implícitas posiciones filosóficas, psicológicas, políticas y pedagógicas de quienes lo determinan, destacando que toda revisión y desarrollo curricular debe partir de un análisis situacional de las necesidades que darán la pauta de los objetivos y fines educativos.

La aplicación curricular genera cambios que no sólo afectan a la actividad desarrollada dentro de la institución escolar, sino que trascienden hacia los procesos de transformación institucional y social (González, 1982).

Una modalidad del diseño curricular que interesa tanto a los investigadores como a los encargados del diseño curricular, la constituye la práctica profesional, porque mientras que

en la educación regular se proporcionan conocimientos generales y se desarrolla la capacidad mental básica, la formación profesional tiene como función el desarrollo de especializaciones cambiantes y redefinidas, de acuerdo con el desarrollo social y económico del país, (Reza, 1980). Es aquí donde se destaca la importancia del diseño de un plan de evaluación continua del currículum, ya que, como se ha mencionado con anterioridad, el plan curricular no se considera como algo estático, sino que está basado en necesidades que pueden ser cambiantes y en avances disciplinarios. Esto hace necesario adecuar permanentemente el currículum a las necesidades imperantes y a los avances de la disciplina, además, es importante determinar los logros y deficiencias de un plan curricular en operación (Díaz-Barriga, Lule Pacheco, Rojas y Saad, 1984).

Es pertinente señalar que la finalidad de la presente investigación no es el aspecto del diseño del currículum, lo que se pretende es bosquejar algunos aspectos relativos al diseño curricular que coadyuven a hacer un análisis de las necesidades de educación continua de psicólogos egresados, siendo este el objetivo primordial de la investigación y cuyo análisis teórico se realiza en un capítulo posterior.

En este capítulo, se presentan algunos de los datos obtenidos a través de una serie de estudios de tipo curricular, a un nivel evaluatorio de la situación de la Psicología en México, y donde se sugieren alternativas para conformar el perfil del psicólogo, tomando en cuenta, entre otros aspectos, las funciones que de él demanda el campo laboral, los problemas a

resolver sectores de la población a que debe abocar su trabajo. además de técnicas de diagnóstico, intervención e investigación que puede utilizar. llegando a la conclusión tentativa, de que realmente se ha hecho muy poco por conformar un perfil del psicólogo, que responda a las necesidades sociales que influyen para que se inserte a la esfera ocupacional, y ya en ejercicio profesional crearle una actitud crítica que le permita modificar sus habilidades, retomando conocimientos superados, identificando avances realizados y llenando las lagunas del conocimiento detectados en el ejercicio diario de su profesión.

Todo lo anterior permitirá apoyar y/o discutir los resultados obtenidos a través de la presente investigación.

EVOLUCION DEL CONCEPTO DE CURRICULUM

El término currículum plantea algunos problemas relacionados con su definición, las acepciones que se le han dado son diversas, algunas son tan generales, que por lo mismo son vagas y difícilmente aprehensibles, por otro lado, hay otras definiciones que por su extrema particularidad resultan restringidas y poco funcionales. (García y Mercado, 1972). A continuación se pretenderá clarificar este concepto realizando un análisis desde su origen hasta su evolución, involucrando los diversos enfoques que se le han dado.

Currículum es la palabra latina que significa "carrera", "caminata", "jornada" integrando la idea de continuidad y secuencia. Dentro de la educación este concepto ha tenido variaciones, acompañándose de las transformaciones sociales, técnicas y de las reformulaciones de los objetivos de la educación.

Tradicionalmente, (Moulin, 1977) en la Europa Medieval, currículum significaba una lista de materias o contenidos o así mismo, la seriación de los estudios realizados en la escuela. El currículum en la escuela de la Edad Media comprendía la gramática, la retórica y la didáctica (en el primer ciclo o trivium) y geometría, aritmética, música y astronomía (en el segundo ciclo o cuadrivium). Para el pueblo las posibilidades de aprendizaje consistían en agregarse como aprendices de oficios.

El término de currículum fue usado hasta el siglo XIX, tanto en Europa como en las colonias americanas, donde recibía una influencia religiosa.

En Brasil, las escuelas basaban su currículum en "leer, escribir y contar" además del catecismo y los himnos religiosos.

En las colonias inglesas estaba formado por lectura, ortografía, aritmética, catecismo, oraciones, cantos e himnos.

Bobbit, en 1918 (Moulin, op. cit.) define al currículum como un conjunto de experiencias de aprendizaje: "Currículum es aquella serie de cosas que los niños deben hacer y experimentar, a fin de desarrollar habilidades que los capaciten para decidir asuntos de la vida adulta.

En las primeras décadas del siglo XX, la psicología experimental y la filosofía educativa iniciaron su desenvolvimiento en el campo de la educación, y el currículum es analizado desde diferentes ángulos, ya sea, enfatizando los objetivos de la educación o acentuando el ejercicio como medio de aprendizaje.

Dentro de esta evolución participan Caswell y Campbell (1950) quienes definen al currículum escolar como "todas las experiencias del alumno bajo orientación del profesor" y, posteriormente, como "el ambiente de acción".

Poco a poco la definición se va enriqueciendo junto con las experiencias de aprendizaje. Las definiciones siguientes son concepciones de currículum que responden más a las necesidades y características de la educación actuales que permitan tener una idea más clara del término.

La definición de la UNESCO, (citado en Moulin, op.cit.), refiere que el currículum comprende todas las experiencias, actividades, métodos de enseñanza y otros medios empleados

por el profesor o tenidos en cuenta por él, en el sentido de alcanzar los fines de la educación" (p.14).

Para García y Mercado (1972), "Currículum es el conjunto de actividades formativas e informativas rigurosamente sistematizadas, que han sido concebidas como un medio conveniente para alcanzar objetivos educativos determinados".

Para Frey (Citado por Hohmann, 1974) "el currículum es un instrumento de la planificación de la educación, que ha de hacer posible una preparación, realización y evaluación óptima de la enseñanza".

Robinson, (Hohmann, op.cit.) señala que "el currículum puede ser considerado como una unidad de fines, temas y controles del aprendizaje, aunque también puede comprender, además procedimientos y ayudas (organización del aprendizaje) y los medios para el mismo".

Como pueden observarse, cada una de las formas de aplicación del concepto de currículum, se diferencian ante todo, por la amplitud que se concede al campo de aplicación pretendido. Existen proyectos que tienen por objeto una revisión global para todas las formas de escuela y de enseñanza, para todas las asignaturas y edades, otros tienden a una planificación de alcance medio, que limita la aplicación a determinadas formas de enseñanza, asignaturas o edades, mientras que otros, de alcance más reducido, abarcan solamente unas

cuantas unidades de enseñanza. El alcance diferente de estos proyectos condiciona, a su vez, el que se fijen plazos diferentes para su desarrollo. Robinson, (citado por Hohmann, op.cit.).

El desarrollo del currículum, por lo tanto, es considerado como un proceso que nunca puede ser concluído sino que tiene que ser siempre iniciado de nuevo.

Debido a que la investigación del currículum se halla todavía en sus inicios, se identifican, actualmente, más claramente sus problemas que sus éxitos; sin embargo, existen trabajos muy importantes que clarifican los aspectos que deben tomarse en cuenta para su realización, junto con modelos que se han utilizado para su construcción y sus implicaciones sociales. De manera general, se pretende analizar cada uno de estos aspectos a través de los siguientes apartados.

EL CURRÍCULUM COMO INTEGRANTE DE LOS CONTENIDOS DE LA DISCIPLINA EN RELACION A LA PROFESION

El currículum, debe dejar de ser considerado como una serie de experiencias o contenidos de un curso elaborados en la escuela, ya que éste, limita su alcance. Los objetivos que lo incluyan deben derivarse de la propia vida del alumno, tanto en la escuela, como en el hogar y la comunidad. Caswell en 1950, (Moulin, op.cit.) ya planteaba esta situación diciendo que "Currículum, es todo lo que acontece en la vida de un niño, en la vida de su país y de sus profesores. Todo lo que rodea al alumno, en todas las horas del día, constituye materia para el currículum. En consecuencia, currículum se define como ambiente en acción".

De esta forma, el currículum debe variar para cada alumno, como varían las diferencias individuales y las vivencias de cada uno. Johnson (citado en Moulin, op.cit.) considera que el currículum, no se refiere a lo que el estudiante hará en una situación de aprendizaje, sino, a lo que él será capaz de hacer como consecuencia de lo que aprendió, es decir, el currículum se relaciona con los resultados y no con episodios del aprendizaje.

El currículum, de acuerdo a García y Mercado (1972) es el conjunto de actividades formativas e informativas rigurosamente sistematizadas, que han sido concebidas como un

medio conveniente para alcanzar objetivos educativos determinados. Al referirse a actividades rigurosamente sistematizadas, consideran que se generan a partir de una meta común y comparten idénticos propósitos.

Estas actividades poseen propiedades tanto formativas como informativas, desde el momento que ofrecen la transmisión de conocimientos y habilidades. Por ejemplo, en el nivel educativo superior, el contenido curricular debe incluir, cuando menos los siguientes puntos básicos:

- a) Una formación actualizada y funcional sobre la temática científica, tecnológica y cultural. Los niveles y alcances de esta información deben ser consecuentes con la estructura y objetivos de las instituciones del sistema de educación superior.*
- b) Una formación que propicie el desarrollo de la diversas habilidades, involucradas en el desempeño profesional de los egresados de las carreras que se imparten en el sistema.*

Los objetivos educativos, en el momento actual, y por lo que respecta a nuestro país, están estrechamente vinculados con el desarrollo cultural, económico y social. En consecuencia deben marcar las pautas y los rumbos a seguir, sólo de esta manera la educación puede coadyuvar efectivamente a las metas nacionales.

El currículum, concebido en estos términos, da lugar a cambios y ajustes en el orden social y esta transformación tiene un antecedente necesario en la modificación conductual de cada uno de los miembros de la sociedad, quienes se sujetan a las influencias ejercidas por las experiencias que se proporcionan a través del currículum.

Esta realidad justifica la extraordinaria importancia que debe concederse a los currículum, ya que, de ello dependerá sustancialmente el tipo de persona y de profesional, que sea indispensable formar para la sociedad presente y futura. (García y Mercado, op.cit).

Un grave problema de la educación superior, tiene su origen en el currículum, y éste se ha originado porque los planes y programas, en su mayoría, no se elaboran de acuerdo a los procesos sociales en que actúan las personas, no existe una planificación integral del desarrollo regional con definición de objetivos, metas, problemas, recursos y estrategias a partir de un estudio de la realidad, por lo tanto, no se da la base necesaria para una definición realista de las necesidades a cuya satisfacción debe coadyuvar la formación profesional. Tampoco se definen las necesidades de recursos humanos que habrá, menos aún existe una tipología de roles que deben cumplirse para satisfacer las necesidades y las actividades que deben cumplir los ocupantes de los roles. La falta de definición de estos roles ocupacionales y profesionales, en base a un ajuste de las necesidades a satisfacer, provoca que se realicen roles tradicionales definidos en otros tiempos y otras sociedades. (García y Mercado op.cit.).

El sistema educativo, forma a los alumnos para actividades no prioritarias, por ejemplo, los planes de estudio contienen casi las mismas materias de décadas atrás, menos aún, se han hecho estudios prospectivos de la posible situación contextual que encontrará el egresado cuando empiece a trabajar o cuando tenga algunos años de ejercicio profesional, por lo tanto, sería importante prever estos cambios. Para modificar lo que sea necesario modificar en la sociedad, es indispensable operar con realidad vigente, conociendo las características reales de lo que se quiere cambiar. Para ajustar a la realidad un proceso de educación y formación profesional necesitamos definir:

- a) Objetivos (lo deseable para la sociedad y sus miembros).*
- b) Necesidades de la sociedad y sus miembros en consonancia con los objetivos.*
- c) Los roles profesionales u ocupacionales aptos para satisfacer las necesidades.*
- d) Cuáles son las previsiones o estrategias del sistema educativo que favorecerán la adecuada preparación de las personas para esos roles.*
- e) Previsiones y estrategias del sistema global para favorecer el ajuste entre necesidades sociales, división del trabajo, roles profesionales y ejercicio de tales roles.*

La definición de necesidades deberá reajustarse de acuerdo con Critto, 1976 según:

- a) La diferenciación a largo tiempo o sea el cambio.*

b) La diferenciación geográfica.

c) La diferenciación sectoral.

La efectividad de los currículum, depende ya en el sector pedagógico de los medios y organizaciones disponibles para la enseñanza, de las instituciones y formas jurídicas existentes, de la política y planificación de la educación y también de la formación del profesorado.

Entre estos factores y el currículum, existe una dependencia recíproca que tanto puede obstaculizar el proceso de desarrollo del currículum como estimularlo y facilitarlo.

Para fundamentar el currículum debemos tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a) *Currículum e ideología: El análisis de los enfoques que vinculan educación e ideología, han originado revisiones del plan de estudios dentro del contexto sociopolítico. Las universidades deben pugnar por la satisfacción de los requerimientos de la sociedad, como un todo en desarrollo y deben ayudar a formar los cuadros que rebasen los problemas y necesidades planteados por el mercado convencional.*
- b) *Práctica profesional: Su tratamiento varía, desde la consideración de dicha práctica en términos de precisión del quehacer del profesional en su medio de trabajo, hasta el cuestionamiento de la organización de los campos*

disciplinarios, observándose dicha estructura como reflejo de una manifestación de la división social del trabajo.

- c) Interdisciplinariedad: Furlan (citado por Glazman y Figueroa, 1981) considera el surgimiento de la interdisciplinariedad como una respuesta al excesivo parcelamiento de la ciencia y recalca la importancia de una reconstrucción cognoscitiva de la realidad, que integre los conocimientos de diversos campos disciplinarios.*
- d) Docente: Tradicionalmente se le ha considerado como aplicador de métodos y técnicas de enseñanza, se ubica al profesor como representante de la autoridad y único poseedor del conocimiento. Recientemente, ha cambiado este enfoque al establecer programas que plantean la investigación participativa como elemento básico de la formación docente y como trabajo de grupo vinculando enseñanza, investigación y difusión, vislumbrando la necesidad de dar un enfoque interdisciplinario e integrador a la formación del docente.*
- e) Estudiante: Existen dos enfoque que hacen referencia al estudiante y su relación con el currículum: los que parten de las características de la población estudiantil con fines de orientación vocacional o ubicación profesional, y los que confieren mayor importancia al estudiante como elemento responsable de su proceso educativo. En el primer caso, se ha llegado a criticar el que no se consideren factores como los económicos y sociales que influirían necesariamente en los resultados del programa. En el segundo caso, se pretende*

desarrollar individuos que participen activamente en su propia formación, y que sean capaces de asumir la responsabilidad que implica la participación en los procesos de cambio, compartiendo información y participando en las decisiones de aspectos que redundan en su formación.

Es de vital importancia tomar en consideración los aspectos mencionados para la fundamentación del currículum, pues es un proceso que integra múltiples factores que inciden sustancialmente en su desarrollo.

A continuación, se enfatizará en cuestiones metodológicas que deben considerarse para la construcción de un currículum: a manera de ejemplo, se describirá la "Metodología de diseño curricular para la enseñanza superior" diseñada por Díaz-Barriga, Lule, Pacheco, Rojas y Saad. (1984). Aunque cabe aclarar que existen otras propuestas metodológicas de este tipo, pero como el objetivo de este estudio no es hacer un análisis detallado de las mismas, solamente se tomará en cuenta una de ellas, por considerarse una de las más completas y bien secuenciadas.

La metodología mencionada, incluye cuatro etapas generales, subetapas de cada etapa general, actividades específicas de cada subetapa y los medios utilizados en cada etapa.

Actividades: *Análisis de información directa o indirecta de las posibles áreas de trabajo del profesionista en las cuales podría plantear soluciones con base en las necesidades detectadas.*

- Análisis de las posibles oportunidades de empleo del egresado en diferentes sectores e instituciones.

- Identificación de la relación del trabajo del egresado de la carrera en cuestión con otros profesionistas.

Subetapa 1.4. *Investigación sobre las instituciones nacionales y extranjeras que ofrecen carrera afines a la propuesta.*

Actividades: *Detección de las instituciones que imparten carreras afines en el país o en el extranjero, el grado académico y título otorgado.*

Subetapa 1.5. *Análisis de los principios y lineamientos universitarios pertinentes.*

Actividades: *Revisión de documentos que establecen los principios universitarios que regirán la creación de la carrera.*

- Subetapa 1.6.** *Análisis de la población estudiantil.*
- Actividades:** *Estudio de las características relevantes de poblaciones afines y entrevistas con expertos de diferentes áreas y con docentes y alumnos.*
- Medios:** *Consultas a documentos y literatura respectiva; encuestas y entrevistas con expertos de diferentes áreas y con docentes y alumnos.*

Etapa 2. *Determinación del perfil profesional.*

- Subetapa 2.1.** *Investigación de los conocimientos, técnicas y procedimientos de la disciplina aplicables a la solución de los problemas ya detectados.*

Actividades: *Análisis de las áreas de conocimiento de la disciplina relacionadas con el área en la cual se hayan detectado las necesidades.*

- *Identificación de las técnicas, métodos y procedimientos de la disciplina que pueden converger en el campo de necesidades y su agrupación de acuerdo con su funcionalidad.*

- Subetapa 2.2.** *Investigación de las áreas en que podría efectuarse el trabajo del profesionalista.*

Actividades: *Determinación de las áreas de incidencia del profesionalista con base en la investigación de las necesidades que él abordará; en el estudio del mercado ocupacional y en la delimitación de los conocimientos, técnicas y procedimientos de la disciplina.*

- *Definición y delimitación de cada área de incidencia identificada en el punto anterior.*

Subetapa 2.3. *Análisis de las tareas potencialmente realizables por el profesionalista.*

Actividades: *Selección de las tareas que desarrollará el futuro profesionalista con base en la investigación de las necesidades que se abordarán; en el estudio del mercado ocupacional y en la delimitación de los conocimientos, técnicas y procedimientos de la disciplina.*

- *Definición de cada tarea seleccionada en el punto anterior.*
- *Jerarquización de las tareas, estableciendo niveles de generalidad e inclusividad de las mismas.*

Subetapa 2.4 *Determinación de los niveles de acción y poblaciones donde podría ser incorporado el trabajo del profesionalista.*

Actividades: *Identificación de niveles de acción y poblaciones con las que puede desarrollar su trabajo el profesional, con base en la investigación de las necesidades y del mercado ocupacional.*

- *Definición y delimitación de cada nivel de acción y de población identificada en el punto anterior.*

Subetapa 2.5. *Desarrollo del perfil profesional a partir de la investigación de las áreas, tareas y niveles determinados.*

Actividades: *Elaboración de matrices tridimensionales formadas por celdillas correspondientes al perfil profesional producto de la conjunción de áreas por tareas para cada nivel de acción.*

- *Selección de las celdillas correspondientes al perfil profesional con base en la labor del profesional y en la investigación de conocimientos, técnicas y procedimientos propios de la disciplina.*
- *Especificación de enunciados generales e intermedios para cada una de las áreas en su intersección con las tareas y niveles de acción.*

Subetapa 2.6. Validación del perfil profesional.

Actividades: *Evaluación de la congruencia de los elementos internos que definen el perfil profesional.*

- *Evaluación de la congruencia del perfil profesional con base en la fundamentación de la carrera.*
- *Evaluación de la vigencia del perfil profesional con base en la fundamentación de la carrera y en la evaluación de la solución que dé el egresado a las necesidades detectadas.*

Medios: *Consulta de literatura y documentos, encuestas y entrevistas con expertos en diferentes áreas, uso de técnicas psicológicas, como análisis de tareas, elaboración de acervos conceptuales y especificación de objetivos generales e intermedios y análisis de contenidos.*

Etapa 3.- Organización y estructuración del currículum.

Subetapa 3.1. Determinación de los conocimientos y habilidades requeridos para alcanzar los objetivos especificados en el perfil profesional.

Actividades: *Delimitación de los conocimientos teóricos y habilidades básicas y de apoyo al profesionista, con base en el análisis de los rubros y subrubros descritos en el perfil profesional.*

Subetapa 3.2. *Determinación y organización de áreas, temas y contenidos que contemplen los conocimientos y habilidades especificados anteriormente.*

Actividades: *Organización de los conocimientos y habilidades descritos en la subetapa anterior en áreas, de acuerdo con su afinidad.*

- *Desglose de las áreas en los temas que las componen o integran.*
- *Delimitación de los aspectos teóricos o prácticos específicos (contenidos) que se proporcionarán al estudiante en cada tema.*
- *Elaboración de la justificación, objetivos generales y específicos y la bibliografía para cada tema.*

Subetapa 3.3. *Elección y elaboración de un plan curricular determinado.*

Actividades: *Elaboración de criterios para la elección del plan curricular más adecuado (Plan lineal, modular o mixto).*

Subetapa 3.4. *Elaboración de los programas de estudio para cada curso del plan curricular. Se recomienda seguir los siguientes lineamientos:*

Datos generales, introducción, objetivos terminales, contenido temático organizado lógicamente y psicológicamente y clasificado en unidades temáticas, descripción de las actividades planeadas para la instrucción, recursos necesarios para la conducción del programa y tiempo estimado.

Etapa 4.- *Evaluación continua del currículum.*

Subetapa 4.1. *Evaluación interna.*

Actividades: *Análisis de la congruencia o coherencia entre los objetivos curriculares, en relación con las áreas, temas y contenidos.*

- Análisis de la vigencia de los objetivos de acuerdo a los avances disciplinarios, cambios sociales, población estudiantil.*
- Análisis de la viabilidad del currículum en cuanto a recursos humanos y materiales existentes.*
- Análisis de la secuencia y dependencia entre los cursos y su adecuación.*

- *Actualización de temas, contenidos y bibliografía basadas en los puntos anteriores.*
- *Análisis de la operatividad de los aspectos académico-administrativos institucionales e interinstitucionales.*
- *Investigación de la actividad docente de los profesores y de su relación con el rendimiento de los alumnos.*
- *Investigación de los factores relacionados con el rendimiento académico de los alumnos, principalmente de las causas, así como de los índices de reprobación, deserción, nivel de logro académico y de las estrategias de aprendizaje, factores motivacionales, afectivos y rasgos de personalidad asociados con el rendimiento académico.*

Subetapa 4.2. Evaluación externa.

Actividades: *Investigación continua de las necesidades sociales con las que se ocupará el profesionista.*

- *Investigación continua del mercado ocupacional, habilidades requeridas del egresado para modificar o ampliar la organización y estructuración curricular.*

- *Investigación de los alcances de la incidencia de la labor profesional del egresado en las diferentes áreas a corto como a mediano plazo.*
- *Investigación de las funciones profesionales desarrolladas durante el desempeño laboral del egresado en relación a la capacitación ofrecida en la carrera y a la ofrecida a egresados de otras instituciones.*

Subetapa 4.3. Reestructuración curricular.

Actividades: *Delimitación de los elementos curriculares que serán modificados con base a las evaluaciones interna y externa.*

- *Elaboración de un programa de reestructuración curricular.*
- *Determinación de prioridades para hacer efectivo dicho programa de reestructuración.*

Medios: *Empleo de cuestionarios, entrevistas, análisis de documentos, aplicación de tecnología educativa, investigación bibliográfica, análisis demográfico*

de alumnos y docentes, técnicas de análisis de juicio de expertos, un sistema de seguimiento de egresados, instrumentos de observación y valoración del desempeño profesional.

El modelo presentado, como se indicó inicialmente, no es el único aunque, como puede observarse, es de los mejor estructurados y bien fundamentados, pues permite ilustrar sistemáticamente una metodología curricular.

Para finalizar el presente capítulo relacionado con el currículum, enfatizaremos particularmente en las investigaciones que al respecto se han llevado a cabo dentro de la psicología, por ser ésta el área de interés del presente estudio y como un antecedente tentativo de las posibles causas de algunos resultados que posteriormente pudieran encontrarse.

LA PROBLEMÁTICA CURRICULAR EN LA CARRERA DE PSICOLOGÍA DE LA UNAM.

Una primera característica del plan de estudios vigente es que data de 1971 el cual conserva una estructura lineal tradicional, es decir, por asignaturas. Dentro de los modernos estudios sobre currículum, este pertenece a la categoría de clasificatorio y de tipo enciclopédico, lo componen un total de 133 materias, consta de 310 créditos, 216 básicos y 94 optativos que pueden cumplirse en 9 semestres, de los cuales los seis primeros semestres de la carrera cuentan con un total de 30 asignaturas y son comunes a todos los estudiantes.

Los últimos tres semestres se destinan a especialización en una de 6 áreas entre las que se encuentran:

- Área de Psicología Educativa*
- Área de Psicología Clínica*
- Área de Psicología General Experimental*
- Área de Psicología del Trabajo*
- Área de Psicología Social*
- Área de Psicobiología.*

En algunas de las áreas antes mencionadas el alumno cursa dentro de tres semestres las asignaturas correspondientes hasta completar sus créditos, existen tres materias optativas sobre problemas sociales nacionales. (Guerrero, Mejía, Millán, Oliver y Pastoral 1981).

De acuerdo con la literatura revisada, varios autores coinciden que es hasta la tercera década de este siglo que se inicia la "profesionalización" del psicólogo: debido a que es precisamente en esta época cuando se crea el primer plan de estudios que ubicaba la enseñanza de la psicología, como tal, a nivel universitario.

Sin embargo, como veremos más adelante, el currículum formal desarrollado dentro de la Facultad de Psicología, está revestido de innumerables fallas desde su concepción, pero una de ellas es precisamente la falta de vinculación entre lo que el egresado de la Facultad sabe y sabe hacer y la realidad con la que se enfrenta, esta situación se debe a múltiples razones entre las que destacan: la obsolescencia de lo que aprendió el egresado durante su formación profesional, la falta de articulación entre lo que aprendió, la falta de adaptación de los enfoques teórico-metodológicos, así como de las estrategias para resolver problemas en la realidad que le circunda, las necesidades que los diferentes sectores de la población presentan y que requieren ser contempladas dentro del quehacer del psicólogo, los requerimientos que en el mercado de trabajo se establecen para que el psicólogo pueda desarrollar su práctica profesional y los avances que se vayan presentando en la disciplina, (Lara, 1989).

La historia de la psicología mexicana desde sus orígenes ha estado revestida de confrontaciones ideológicas dependientes de circunstancias y de intereses, así como de su propia problemática (Lara, op.cit.).

Como se mencionó anteriormente el plan de estudios de la carrera de psicología de la UNAM fue establecido en 1971. Una crítica inicial que se le hace es que se elaboró sin ninguna referencia a evaluaciones y estudios previos que fundamentaran la propuesta. La comisión que lo elaboró señaló que había consultado a la comunidad y en cuanto a la selección de las áreas de especialización se había basado en la información obtenida sobre fuentes reales de trabajo en nuestro país. (Carlos, 1981), sin embargo, como menciona este autor, no se hace ninguna cita de dichos estudios, ni se presenta algún dato que avale este fundamento.

En la investigación realizada por Girón, Urbina y Jurado. (1989) relacionada con el currículum, mencionan que aún cuando éste se mantiene vigente, los contenidos de los programas de estudio han tenido frecuentes cambios, la mayoría de las materias difieren de los contenidos aprobados en 1971. Estas modificaciones, como mencionan estos mismos autores, han logrado solamente un mejoramiento temporal en la calidad de la enseñanza, pero es evidente que urge una reestructuración curricular profunda e integral que podría culminar con un cambio total.

Como podemos observar la problemática curricular de la disciplina psicológica es muy grande y a la fecha no se han tomado las medidas pertinentes para realizar las modificaciones necesarias que benefician la formación profesional del psicólogo, a pesar de que existen importantes trabajos de investigación que han pugnado por dar algunos lineamientos o

recomendaciones que pudiesen permitir la integración y desarrollo curricular para los programas de estudio de psicología en sus niveles de licenciatura y posgrado.

Un ejemplo importante de este interés se refleja en las "recomendaciones generales para la planeación de la enseñanza de la psicología en México" aprobadas oficialmente en la XXI Asamblea el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología, en noviembre de 1976. Para conformar estos lineamientos se aprovechó la experiencia acumulada por las distintas universidades, miembros del Consejo Nacional para la Formación de Psicólogos.

En resumen los criterios comunes propuestos fueron:

- 1. Integrar los programas para la formación del psicólogo no sólo en términos de la demanda del mercado, sino especialmente de las necesidades regionales y nacionales.*
- 2. Derivar estos programas de estudio de objetivos profesionales precisos en función de las necesidades sociales.*
- 3. Realizar investigaciones para detectar las necesidades a que debe responder el psicólogo en su actividad profesional y aprovechar los trabajos de tesis e investigación realizados por los alumnos en el campo, relacionados con el tema.*

4. *Promover la cooperación del psicólogo con los profesionales de otras disciplinas, para crear en ellos una actitud interdisciplinaria en su profesión.*
5. *Diseñar sistemas de evaluación curricular en función de los objetivos de los programas.*
6. *Dar énfasis en las licenciaturas al entrenamiento de los psicólogos para la práctica profesional y profundizar en los aspectos de investigación y especialización en los niveles de posgrado.*
7. *Promover el desarrollo de la investigación tecnológica y aplicada de la psicología.*

Un año después (1977), la misma asamblea propuso establecer modelos curriculares homogéneos que establecieran objetivos generales de formación profesional, con base en el perfil establecido para el psicólogo mexicano considerando los siguientes aspectos:

- a) *Proporcionar una formación metodológicamente sistemática que imprima consistencia a los contenidos informativos del currículum.*
- b) *Hacer hincapié en la vinculación de la ciencia básica con las técnicas aplicadas.*
- c) *Establecer centros y programas de servicio que constituyan el cuerpo medular del adiestramiento profesional.*
- d) *Capacitar al psicólogo en el trabajo institucional y comunitario para que*

entrene a los paraprofesionales y a los no profesionales, de acuerdo a las necesidades del país, abandonando la concepción liberal de la profesión que priva hoy día.

- e) Integrar el servicio social dentro de los estudios de licenciatura.*
- f) Proporcionar al psicólogo un conocimiento amplio de la problemática nacional que le permita adquirir una conciencia crítica de su papel como profesional y de su práctica cotidiana.*
- g) Formar psicólogos que junto con otros profesionales puedan atacar problemas en todas las áreas sociales prioritarias evitando una pre-especialización mutilante y poco realista dadas las condiciones socio-económicas del país.*

Finalmente se propone el establecimiento de un sistema nacional de evaluación de programas de adiestramiento profesional y de posgrado en el campo de la psicología; tomando como punto de partida las experiencias de las diferentes instituciones que ofrecen estudios en la especialidad. Además, proporcionar criterios sobre la eficacia de las medidas adoptadas y la evaluación permanente de los costos y los efectos de los programas en marcha, un sistema de esta naturaleza, permitiría el desarrollo de programas piloto que proporcionarían sistemas y procedimientos modelo a las instituciones restantes a nivel regional o nacional.

Un intento importante para evaluar el currículum se encuentra en el trabajo de investigación presentado por Girón, Jurado y Urbina (1985), en donde presentan un análisis

de la congruencia interna del currículum de Licenciatura de la Facultad de Psicología de la UNAM, a través de la aplicación de un cuestionario a coordinadores de diversas asignaturas, por ser ellos los responsables directos de la organización de programas de estudio.

Se aplicaron dos cuestionarios, el primero fue un cuestionario semiestructurado denominado "Datos del Coordinador" enfocado a obtener información sobre los participantes; el segundo, también semiestructurado denominado "Información sobre la asignatura", estuvo conformado por 47 reactivos orientados al conocimiento de la estructura y relaciones del programa de estudios en cada materia.

Los rubros indagados fueron:

- a) Pre-requisitos*
- b) Objetivos*
- c) Contenido temático*
- d) Cambios en el programa*
- e) Bibliografía*
- f) Método de enseñanza-aprendizaje*
- g) Evaluación del aprovechamiento*

Un resumen de las conclusiones surgidas de este importante trabajo se mencionan a continuación:

Los coordinadores señalaron como tarea prioritaria la revisión y/o actualización del programa de la asignatura a su cargo. En cuanto a las prácticas éstas no reciben la atención necesaria a pesar de ser determinantes para la formación de alumnos, pues son delegadas a un plano secundario.

Los pre-requisitos para cursar una materia sólo se especificaron en una cuarta parte aunque la mayoría de los coordinadores estuvo de acuerdo en evaluarlos al inicio del curso.

Es innegable que para garantizar el éxito del alumno en un curso determinado son necesarios los pre-requisitos.

En cuanto a los objetivos de los cursos, se señaló que casi la totalidad contaban con un objetivo general y sus objetivos sí conducían al logro del objetivo general; pero existen algunos programas de estudio carentes de objetivos generales o los objetivos específicos no siempre conducen al cumplimiento del objetivo general.

Dentro de este rubro se encontraron casos en que los coordinadores afirmaron que en otras materias se planteaban objetivos específicos similares a los propios, opinando que esta repetición era indeseable.

Referente al contenido temático, éste es seleccionado por el coordinador de la materia (cabe aclarar que el cargo de coordinador no es permanente) lo que ésto parece sugerir, es que el contenido temático sufre cambios frecuentes, que si bien es considerado recomendable, corre el peligro de no ser adecuados si se deja únicamente al criterio del coordinador. Dos terceras partes de las materias tuvieron una modificación en los últimos 4 años (empírica o teórica) por iniciativa de los profesores que la imparten.

Los autores de la investigación, reportan que casi la mitad de los casos estudiados indicó que la última revisión el programa de la asignatura había sido de uno a tres meses antes. En la facultad, aclaran, ya se ha establecido que los programas sean revisados con periodicidad.

La bibliografía básica y complementaria se encontraba especificada en dos terceras partes de los programas de las asignaturas estudiadas, sin embargo, en una cuarta parte de ellas no se señalaban ninguna. La accesibilidad a la bibliografía básica, para poco más de una tercera parte de las materias evaluadas, fue por mecanismos indirectos (por ejemplo, préstamo para fotocopias) pues no se cuenta con ella en la biblioteca o no están traducidas al español. A pesar de que se ha promovido la elaboración de material didáctico, además las solicitudes hechas a la biblioteca para la adquisición de libros, son juzgadas por infructuosas, dado que implican procesos de gran demora de tiempo y con exceso de trámites. Finalmente se indicó que en la mayoría de las materias, la bibliografía ha sido modificada en los últimos cuatro años, obedeciendo a una actualización y/o accesibilidad al material.

En relación al método de enseñanza, tres cuartas partes indicaron que era fundamentalmente la clase tradicional, tipo conferencia (la cual no es considerada como la más benéfica para el alumno) ésto se puede deber al desconocimiento de otros métodos por parte de los profesores o el exceso de alumnos en cada grupo.

El aprovechamiento del método de enseñanza-aprendizaje se evaluó con más frecuencia, mediante exámenes y/o trabajos escritos, los procedimientos de evaluación difieren por más de la mitad de las asignaturas evaluadas, entre cada uno de los profesores que la imparten. Esta falta de acuerdo se basa en la opinión acerca de la utilidad de los exámenes departamentales que se divide en los extremos de mucha y nula utilidad.

La vinculación del tronco básico con las áreas es mínima: encontrándose sólo casos aislados de relación congruente. La diversificación de conocimientos y habilidades conduce, probablemente, a una formación frágil y segmentada. Las áreas de semi-especialización mantienen más relaciones congruentes.

Los autores del estudio mencionan algunas sugerencias y/o limitaciones del estudio que presentan entre los que destacan que a pesar de que los coordinadores mantienen un contacto frecuente con los profesores de su asignatura, no puede asegurarse que tengan un conocimiento real y sólido de los contenidos que se imparten dentro del aula, sugieren hacer análisis cruzados de los programas y de entrevistas a los profesores, además sugieren que trabajos de este tipo se implementen para realizarse periódica y sistemáticamente.

A lo largo de este capítulo se han revisado algunas conceptualizaciones relacionadas con el término de currículum encontrando que existen diversidad de ellas, algunas de ellas son muy generales, mientras que otras, por su extrema particularidad, son poco funcionales.

Independientemente de lo anterior; la mayoría de ellas consideran que el desarrollo del currículum es un proceso que nunca puede ser concluido y su función es marcar las pautas y rumbos a seguir para dar lugar a cambios y ajustes demandados por la sociedad. Es importante destacar que de las etapas para diseñar un currículum, el proceso de evaluación curricular representa uno de los pasos fundamentales dentro de cualquier sistema educativo, pues se aplica inicialmente al plan vigente y posteriormente, esta información se convertirá en el punto de partida para detectar las fallas y/o aciertos que permitan apoyar a la formulación del nuevo plan.

En el caso específico del plan curricular de la carrera de Psicología de la UNAM, como en otras muchas instituciones educativas del país, una crítica importante que se le hace es que no existen evaluaciones y estudios que fundamenten su conformación (Carlos, op.cit.).

Desafortunadamente la práctica tradicional para la impartición de algunas carreras a nivel profesional, comienza con la propuesta de un plan curricular sin fundamentos y sin delimitar un perfil profesional explícito para el mismo; en el caso específico del currículum vigente de la carrera de Psicología de la UNAM, se ha podido comprobar, a partir de algunos

estudios realizados en relación al tema, que no existen evaluaciones y estudios que fundamenten su formulación. Por otra parte existe también el problema de que presenta una estructura lineal tradicional, basada en asignaturas, además de considerarse obsoleto por no ser funcional a los requerimientos actuales, es de carácter informativo y no formativo, centrándose en la adquisición de conocimientos acabados, olvidando aspectos de suma importancia como la estimulación de un pensamiento autónomo y reflexivo en el alumno, la formación de estrategias de estudio independientes y del espíritu de investigación e innovación, así como la estimulación de la capacidad del alumno de plantear y resolver creativamente los problemas a que se enfrenta, respetando su compromiso social y su ética profesional (Carlos, et.al.).

Todo lo anterior plantea la inminente necesidad de reestructurar el plan de estudios de la carrera de Psicología en función del desarrollo social, científico y tecnológico del país y de la propia disciplina, teniendo como antecedente una evaluación preliminar que permita analizar los factores intervinientes en su puesta en práctica y posteriormente determinar los cambios y ajustes necesarios como producto de los análisis realizados.

Finalmente se sugiere que sería conveniente crear un sistema permanente de evaluación de programas de adiestramiento profesional, tomando como base las experiencias de las diferentes instituciones que imparten la carrera. Estas experiencias deberían a su vez conformar el perfil del psicólogo, el cual deberá responder a las necesidades sociales que

faciliten la inserción del psicólogo a la esfera ocupacional y ya en el ejercicio profesional, crearle una actitud crítica que le permita poner en práctica sus habilidades, pues, como veremos más adelante, en el siguiente capítulo, el perfil profesional del psicólogo revela las pocas habilidades que se le han permitido desarrollar debido, entre otras causas, a la inadecuada e incompleta formación profesional.

Sería idóneo cambiar la forma cómo se difunde la labor del psicólogo ante la sociedad, para lo cual se sugiere que ésta no debe basarse en términos de lo que el psicólogo podría hacer, sino de lo que realmente sabe hacer, pero para alcanzar esta meta es necesario partir de una preparación profesional bien planeada y desarrollada.

CAPITULO III

EL PERFIL DEL PSICOLOGO

Relacionando los análisis acerca del tema de currículum que fueron planteados en el capítulo anterior y los aspectos alrededor del perfil del psicólogo que se destacarán a continuación, podemos intuir que la definición del psicólogo aún será objeto de discusión, mientras no exista un replanteamiento curricular que considere la situación actual de la Psicología como disciplina y profesión, así como, su relación con otros enfoques disciplinarios abocados al estudio del comportamiento humano.

Como menciona Acle (1988), la falta de identidad profesional parece empezar desde que se inician los estudios de licenciatura, detectando que los estudiantes al elegir la carrera de psicología, carecen de una orientación profesional acertada que les permita tener información de los aspectos tanto teóricos como prácticos que conforman la disciplina. Esta falta de identidad se da no solamente al interior del propio gremio, sino, lo que es más grave, hacia el exterior, esto se refleja en el momento en que otros profesionistas, utilizan técnicas e instrumentos que son o deberían ser propios de la actividad profesional del psicólogo. El objetivo general del presente capítulo es hacer un análisis acerca de las funciones que desempeñan los psicólogos egresados de la UNAM y de otras instituciones que imparten esta carrera, aunque es importante aclarar que existen instituciones que ofrecen esta carrera sin manejar un perfil explícito.

En primera instancia se analizan algunas conceptualizaciones relacionadas con el término de perfil, con el fin de entender bien el lenguaje sobre el cual girará este capítulo.

También se proporciona una información básica acerca de las funciones que realizan los psicólogos según su perfil, enfocadas al análisis de su vinculación con la sociedad y el mercado de trabajo.

Finalmente se describen algunas investigaciones relacionadas con algunos perfiles profesionales investigados, haciendo énfasis a aquellas más recientes.

Como ya se mencionó, este capítulo define en primer término el concepto de perfil y la primera definición que se planteará es la de Guedez (1983), por considerar que el enfoque que da es claro y completo, además de que abarca los aspectos más relevantes que se manejarán.

PERFIL ACADEMICO:

Incluye las características deseables y las condiciones factibles, que se pretenden con la capacitación ofrecida por la escolaridad formal. Representan los rasgos, particularidades, los conocimientos y las expectativas que califican a un sujeto, para recibir un crédito académico.

PERFIL PROFESIONAL:

Expresa la descripción de las características pretendidas por el empleador. De acuerdo con esto, esas características deben reflejar las exigencias del mercado ocupacional en términos de requisitos, que definen las habilidades, destrezas, rasgos de personalidad, y el nivel de educación inherente al desempeño profesional.

Guedez (op.cit.), plantea también, que estos perfiles siempre deben ir juntos, para evitar un desajuste (sin embargo, estos desajustes se presentan en sociedades, poco planificadas como la nuestra). El propósito que tienen los perfiles, de acuerdo a lo que menciona el autor, es armonizar la educación con la sociedad.

El proyecto pedagógico debe ir siempre con el proyecto histórico y los contenidos académicos con las exigencias ocupacionales.

Por otro lado tenemos que Martínez (1981), lo define como "el resultado de la interacción entre las capacidades técnicas, las características de la población de profesionales y el mercado de trabajo".

Aguilar (1981), opina que "consiste en la especificación de los objetivos terminales de la carrera, es decir, de las habilidades, destrezas y conocimientos que poseerá el egresado".

Las definiciones analizadas en relación al término de perfil, nos permiten concluir que, debe existir una estrecha vinculación entre la forma dada a los profesionistas y la problemática (mercado de trabajo), a la que deben enfrentarse.

Es a partir de este marco de referencia, que a continuación se analizan algunos trabajos que desde 1967 hasta 1986 han tenido como propósito, conformar el perfil profesional del psicólogo mexicano y cuyos dos objetivos básicos han sido, por un lado, actualizar el perfil profesional del psicólogo y por el otro, establecer lineamientos que sirvan como punto de referencia para el análisis y evaluación de los planes y programas de estudio de las Escuelas y Facultades de Psicología del país.

ANALISIS DE LOS ESTUDIOS SOBRE EL PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO MEXICANO

Desde el año de 1967, fecha en que se realizó el Primer Congreso Mexicano de Psicología, se propusieron aportaciones relevantes para definir el perfil profesional del psicólogo. En el mencionado congreso, Díaz Guerrero planteaba las características que debería poseer el "psicólogo del futuro", en el desempeño de cada una de las actividades que el mercado laboral le demandaba.

A continuación, se hace un breve resumen de las memorias de este primer congreso.

El psicólogo clínico debería hacer con propiedad la entrevista psicológica, aplicar pruebas y tests de habilidades, personalidad, vocacionales, etc. Comprender el alcance y las limitaciones de los instrumentos de métrica mental, conocer la psicoterapia y sus métodos, además de la aplicación de técnicas terapéuticas.

El orientador debería elaborar pruebas vocacionales de inteligencia, tests de aptitudes y habilidades, pruebas de personalidad, conocer los problemas de confiabilidad y validez de las pruebas que utiliza, adaptar a México pruebas extranjeras o desarrollar autóctonamente pruebas mentales para medir capacidades en sujetos mexicanos, hacer mejores predicciones de las potencialidades que un sujeto tiene en determinadas carreras.

En las áreas industrial y social, elaborar instrumentos de medición del rendimiento industrial y de opiniones y actitudes en el social, además el industrial debe conocer procedimientos para incrementar la eficiencia de los sujetos a su cargo.

Por su parte, el psicólogo escolar deberá saber las características de la población escolar infantil, en cada uno de los grados hasta la universidad, conocer características intelectuales de la personalidad de los sujetos, adaptarlas a México, desarrollar pruebas de personalidad de los sujetos y mentales que midan inteligencia de individuos y grupos.

Aconsejar al educador, acerca de técnicas que puedan ser de mayor valor para incrementar el aprendizaje de los estudiantes. Enfrentarse a problemas de deficiencias de aprendizajes específicos de materias y demás.

Finalmente, el psicólogo investigador y el experimental deberían utilizar la inmensidad de recursos de la metodología psicológica moderna, incluyendo computadoras electrónicas, a fin de realizar gigantescos estudios, en los cuales grandes poblaciones de sujetos puedan ser estudiados, sus intereses y aptitudes medidos, sus potencialidades descubiertas además de ser una fuente de conocimiento para todos los demás psicólogos.

Estrechamente relacionado con lo anterior, en dicho congreso (1967), Emilio Ribes I. enmarcaba cual debería de ser el entrenamiento académico del psicólogo en México.

El autor, comienza analizando la desvinculación total que existe entre los conocimientos teóricos por un lado y los aspectos aplicados por el otro, como consecuencia directa del divorcio entre los Departamentos de Psicología, entre lo que se enseña a los estudiantes universitarios y los problemas reales con los que se supone se va a enfrentar posteriormente. La mayor parte de problemas, que aquejan a la profesión psicológica como tal provienen de la deficiente formación metodológica que se imparte en las universidades.

Encontró que era insuficiente la aplicación de conocimientos, métodos trillados y obsoletos si no se disponía de una posición creativa, frente a los problemas que se plantean en el ejercicio profesional, siendo la única solución viable, racional y realista la modificación de la estructura básica de la orientación que se le da al entrenamiento profesional del psicólogo. Los cursos teóricos que se impartiesen deberían obedecer a una necesidad genuina, de proporcionar a los futuros psicólogos los principios experimentales básicos sobre el control, la predicción y la modificación de conducta de manera que dichos conocimientos pudieran utilizarse a un nivel técnico aplicado.

Ribes I. (op.cit) contempla, que los lineamientos a seguir para dotar al psicólogo aplicado de cualquier área de un instrumental teórico y técnico que le sea de utilidad real, deberían tener en cuenta que los planes y programas de estudio deben proporcionar los principios fundamentales de tipo empírico, que rigen la conducta tanto animal como humana. Integrar esta información, con las técnicas especiales de cada rama aplicada, que han sido derivadas a partir de ella, existiendo una continuidad entre los principios teóricos sobre las leyes del comportamiento y los principios aplicados del control del mismo.

En el aspecto legislativo, considera que la Sociedad Mexicana de Psicología debería normar a través de sus conocimientos y supervisión, cuáles universidades llenan los requisitos mínimos de entrenamiento en las diversas áreas de la Psicología, de manera que puedan sancionarse legalmente el ejercicio de las mismas, de acuerdo con la preparación real que un

título determinado ampare. Pero para llevarse a cabo lo anterior, debe reforzarse la ley federal de profesiones en los aspectos que reglamentan el ejercicio profesional de la Psicología.

Es claro observar, que el perfil del psicólogo como lo plantea Díaz Guerrero y el entrenamiento que debe dársele de acuerdo a Ribes I. en cada una de las áreas de la Psicología, estaban directamente encaminados a satisfacer las demandas sociales de la época pero, como veremos más adelante, aún recientemente no ha sido posible establecer el vínculo entre el currículum y las necesidades sociales, por lo que podemos concluir al respecto que estas observaciones siguen vigentes, pues se ha hecho muy poco al respecto.

En síntesis, de acuerdo con los autores vistos, se encontró que los problemas fundamentales del sistema educativo nacional, en los que el psicólogo puede y debe actuar se expresan y desarrollan por un lado en la institución escolar, fundamentalmente en la escuela a nivel básico, en los salones de clases, en las relaciones de los maestros con sus estudiantes, de los maestros con la institución, de los estudiantes con los materiales de estudio y por otra parte, está el sistema de relaciones implicado en la educación de los grupos marginados del país en especial en la educación de adultos. Pero esta conclusión, se encuentra en clara oposición con las funciones que típicamente ha venido cumpliendo el psicólogo:

- 1. Atención clínica individual*
- 2. Atención clínica individual en los centros de educación especial,*

(frecuentemente se reduce a la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas).

- 3. Apoyo técnico en un plano casi siempre subordinado, en las tareas de planeación y diseño educativos, por lo demás comúnmente desvinculadas en la actividad docente cotidiana.*
- 4. Apoyo informativo, con el nombre de orientación vocacional prestándose a estudiantes de educación media y superior.*

De acuerdo a los ámbitos en que se desarrolla el quehacer del psicólogo, se pudieron bosquejar las acciones a desempeñar por éste profesional:

- 1. En el plano individual: Prevención, tratamiento y orientación de alteraciones en el comportamiento que obstaculizan el proceso enseñanza-aprendizaje.*
- 2. En el plano grupal e institucional: Tiene que ver con las múltiples redes de relaciones que se expresan en el grupo escolar, la comunidad y la institución educativa que frecuentemente se oponen a la tarea educativa.*
- 3. En el plano de planeación curricular: Estudiar e intervenir en cuanto a estructuras, métodos y técnicas de enseñanza-aprendizaje de aplicación general, así como a la didáctica de las disciplinas de estudios en situación de aprendizaje escolar o extraescolar, aspectos relativos al proceso de enseñanza-aprendizaje de la lecto-escritura, en niños como en adultos.*

También, se vió la necesidad de que el psicólogo se formara con una actitud interdisciplinaria, definiendo y concretando los problemas que le son propios y conjugando su quehacer profesional con el quehacer social y educativo de otros profesionales.

Debido a la multiplicidad de corrientes y posiciones que históricamente han acompañado a la psicología, se impuso la necesidad de una formación plural, con el fin de formar en los estudiantes una actitud crítica conociendo y contrastando fundamentos filosóficos-epistemológicos, técnicos e ideológicos de cada corriente y postura psicológica.

Sin embargo, se considera que la aportación más relevante ha sido la obtenida en el taller de Jurica en Marzo de 1978 por el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP) en la que participaron miembros del CNEIP, algunos directores de las Escuelas de Psicología de la República y representantes de algunas de las asociaciones profesionales, con el fin de formular un perfil profesional de psicólogo e iniciar trabajos destinados a hacer las adecuaciones necesarias, entre los planes de estudio y las "distintas necesidades sociales".

La forma en que se procedió, según documentos oficiales, fue la siguiente:

- *Se analizaron los "problemas más urgentes del país" con base en diferentes fuentes de información.*

- *Posteriormente se clasificaron los problemas considerados, en sectores generales, los que a su vez constituyeron las áreas a las que debe dirigirse la acción social del psicólogo.*
- *Por otro lado, se hizo también una clasificación de las funciones que el psicólogo debe de llevar a cabo, con el fin de contribuir a la solución de dichos problemas, analizando con la ponderación de las acciones que hasta el momento había desempeñado el psicólogo, la determinación de las que sería necesario que llevara a cabo para resolver los problemas detectados.*

Las conclusiones a las que llegaron fueron las siguientes: Las funciones que el psicólogo como profesional desarrolla son:

- 1. Evaluar*
- 2. Planear*
- 3. Intervenir para modificar un problema*
- 4. Prevenir*
- 5. Investigar.*

En orden de importancia, los problemas que resuelve corresponden a las áreas de:

- 1. Educación*
- 2. Salud pública*

- 3. Producción y consumo**
- 4. Organización social**
- 5. Ecología.**

Los sectores de la población a quien debe dirigir sus acciones son, en orden prioritario:

- 1. Sector rural marginal**
- 2. Sector urbano marginal**
- 3. Sector rural desarrollado**
- 4. Sector urbano desarrollado**

Igualmente en orden de importancia, como beneficiarios de su servicio se encuentran:

- 1. Macro-grupos institucionales**
- 2. Micro-grupos institucionales**
- 3. Macro-grupos no institucionales**
- 4. Micro-grupos no institucionales**
- 5. Y, los individuos**

Las técnicas de diagnóstico empleadas son: Entrevistas, pruebas psicométricas, encuestas, cuestionarios, técnicas sociométricas, pruebas proyectivas, la observación, el registro instrumental y los análisis formales.

Las técnicas de intervención para resolver problemas son: Las técnicas fenomenológicas, psicodinámicas y conductuales, dinámicas de grupo, la sensibilización, la educación psicomotriz, la manipulación ambiental, la retroalimentación biológica y la publicidad y la propaganda.

Las técnicas de prevención se refieren a la capacitación de paraprofesionales y las señaladas en las técnicas de intervención (excepto la educación psicomotriz).

Las técnicas de investigación son las mismas que utilizan las otras ciencias, encuadrándose en las categorías más generales de registrar, análisis cuantitativo y cualitativo de los datos y formulación de modelos.

De acuerdo, con la declaración de los miembros que participaron en este taller, expresaron que el perfil profesional del psicólogo que se formuló, tiene las características siguientes:

- "a) Constituye un cambio de profesional liberal al especialista en comportamiento humano, comprometido con la atención a los problemas de las mayorías.*
- b) Responsabiliza a las instituciones al ubicarlas en el marco de las necesidades sociales.*
- c) Hace del egresado de las carreras de psicología, un profesional estrechamente ligado al servicio y no al utilitarismo.*

- d) *Orienta la investigación, en cuanto al desarrollo de tecnología propia que sirva para resolver lo que son las necesidades prioritarias" (CNEIP op.cit.1978).*

Como se mencionó anteriormente, una de las conclusiones del taller de Jurica fue precisamente, la necesidad de modificar los planes de estudio vigentes en las Escuelas y Facultades de Psicología, por lo que el CNEIP organizó otros dos talleres con el fin de orientar los cambios a los planes de estudio. Fue así que, en 1979 tuvo lugar en Cocoyoc, Morelos, el Taller de Evaluación y Diseño Curricular, constituyendo su marco de referencia el perfil profesional del psicólogo derivado en el Taller de Jurica.

En el Taller de Cocoyoc, se precisaron los objetivos profesionales que marcaron lineamientos para el diseño curricular, dichos objetivos quedaron definidos en términos de las funciones profesionales siguientes:

- 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 estas funciones profesionales, con la currícula en vigor significó una primera evaluación, y de ahí la necesidad de concretarla de acuerdo con las variables y lineamientos generales que a continuación se enlistan y que fueron propuestos por los conductores del seminario (éstos se reproducen con base en los aspectos más generales).

Para obtener los datos más específicos consultar a (Alcaraz, 1988).

CURRICULA

A. Necesidades nacionales - perfil profesional.

B. Objetivos profesionales.

C. Contenido y secuencia.

D. Interdisciplinarietàad.

E. Implantación y evaluación.

F. Recursos.

ENSEÑANZA

A. Marco conceptual.

B. Técnicas y procedimientos (actividades).

- C. Evaluación y acreditación.*
- D. Procedimientos correctivos y propedéuticos.*
- E. Manejo de contenido.*
- F. Interacción maestro-alumno.*
- G. Dedicación y motivación (del docente).*

APRENDIZAJE

- A. Adquisición de habilidades y conocimientos.*
- B. Dedicación y motivación (del alumno).*
- C. Procedimiento de estudio.*
- D. Participación e interacción.*
- E. Auto-formación.*

ORGANIZACION ACADEMICA

- A. Planificación y dirección.*
- B. Implantación y sistematización.*
- C. Capacitación y desarrollo de recursos básicos.*
- D. Servicios de apoyo.*

RENDIMIENTO ESCOLAR

- A. Reprobación.**
- B. Aprobación.**
- C. Deserción.**
- D. Promoción.**

SITUACION DE EGRESADOS

- A. Ocupación específica de los egresados.**
- B. Egresados insertos en áreas profesionales para las que fueron capacitados.**
- C. Egresados insertos en áreas profesionales para las que no fueron capacitados.**
- D. Egresados desocupados.**

Esta línea de trabajo seguida en los tres talleres, es retomada posteriormente en 1984 al realizar las jornadas I y II de San Luis Potosí, con el propósito de definir el quehacer profesional del psicólogo en términos del mercado laboral existente, con en las siguientes funciones profesionales: detección, evaluación, planeación, intervención, rehabilitación, investigación y prevención.

Conscientes de los cambios acelerados sufridos por el país, se planteó la necesidad de cuestionar la vigencia y viabilidad del perfil profesional propuesto por el CNEIP, así como la de los planes y programas de estudio de las Escuelas y Facultades del país.

De esta manera, se propuso la realización del proyecto "Perfil Profesional del Psicólogo y Situación Actual de la Enseñanza de la Psicología en México." (Acle, 1988).

Las conclusiones generales obtenidas fueron las siguientes:

- *Existe un problema relativo a la identidad profesional del psicólogo, que se da al interior del propio gremio y hacia el exterior, ya que otros profesionales utilizan técnicas e instrumentos que son o deberían ser propios de la actividad profesional del psicólogo; dicha falta de identidad profesional se refleja también, en la carencia de una orientación profesional mediante la cual se formen los aspectos teóricos y prácticos de la disciplina. Aunado a lo anterior, (al egresar el psicólogo se encuentra con que los conocimientos teóricos y prácticos no son suficientes, y además de que su formación no está relacionada con la satisfacción de las necesidades sociales).*
- *Aunque la mayoría de sus encuestados opinaron que la formación recibida fue buena o muy buena, ésta no coincide con el mercado laboral. (Sin embargo, los egresados consideran que su ejercicio profesional se enriquece más por la experiencia adquirida durante éste, así como por los 134 cursos de capacitación más que por su formación académica en licenciatura).*
- *El psicólogo realiza prioritariamente las funciones de detección, planeación y evaluación; y, en cuanto a lo que piensa que debe realizarse prioritariamente son, igualmente pero en distinto orden, planeación, detección y evaluación, lo cual refleja que aún predomina la práctica tradicional del psicólogo excluyendo su participación*

en la participación en la solución de problemas y satisfacción de necesidades sociales, concretamente, en las funciones de intervención, prevención y rehabilitación.

- *Por el contrario, los directores de Escuelas y Facultades de Psicología señalaron que a nivel teórico y práctico se promueven el desarrollo y aprendizaje de las funciones profesionales propuestas por el CNEIP, ¿Por qué no es posible poner en ejercicio las funciones profesionales adquiridas?. Puede ser, señala Acle, a la predominación de una práctica profesional tradicional y la formación profesional adquirida.*

Ante el panorama, el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (1984):

1. *Define al psicólogo como "un profesional universitario, cuyo objeto de estudio es el comportamiento humano individual y social, que a partir de la investigación de los procesos cognoscitivos-afectivos y de su interacción con el entorno, es un promotor del desarrollo humano, consciente de sus responsabilidades éticas para consigo mismo y la sociedad, siendo su función genérica la de intervenir como experto del comportamiento, en la promoción del cambio individual y social desde una perspectiva interdisciplinaria".*
2. *Sugiere eliminar el concepto de área profesional que fracciona el quehacer del psicólogo, considerando más bien, campos o sectores de aplicación en los que*

converjan diferentes áreas de la Psicología; campos relacionados con las necesidades sociales correspondientes a los sectores de: Salud, educación, producción y consumo, ecología y vivienda, y organización social.

3. *Indica que las funciones profesionales del psicólogo serán las de detectar, evaluar, planear, investigar e intervenir (incluyendo en esta última la prevención, la rehabilitación y la orientación). Funciones que además se interrelacionarán al realizarse. En cuanto a las actividades profesionales, habrá algunas que todos los psicólogos deberán realizar, independientemente del campo del que se trate y otras específicas y relativas a su campo particular.*

4. *Recomienda que la enseñanza se oriente a la formación de psicólogos generales en el nivel de licenciatura, además de sugerir que los planes de estudio sean coherentes tanto interna como externadamente, buscando su vinculación con la satisfacción de las necesidades sociales y profesionales del país. Debe hacerse un mayor énfasis en los aspectos prácticos y de intervención de la profesión, así como considerar la vinculación que el psicólogo tiene en otras disciplinas en su ejercicio profesional. Todas las Escuelas de Psicología, deben establecer los mecanismos necesarios que propicien el desarrollo del programa de evaluación curricular, a fin de retroalimentar y reciclar los planes de estudio.*

5. *Afirma, que las escuelas deben establecer los mecanismos necesarios, que propicien y garanticen la formación y la actualización del docente de Psicología, volviéndose indispensable en éste el fortalecimiento de los mecanismos de colaboración e intercambio académico entre las distintas Escuelas y Facultades, y de los mecanismos de actualización y reciclaje profesional, a través de los programas de Educación Continua.*

6. *Establecer, que es urgente desarrollar habilidades básicas en el alumno de licenciatura, que le permitan realizar investigación (básica o aplicada), promoviendo que ésta brinde las bases necesarias para la toma de decisiones, sin estar aislada del contexto social en el que se realiza. Por consiguiente debe llevarse a cabo un diagnóstico de la situación actual de la investigación a nivel licenciatura, en las Escuelas y Facultades de Psicología.*

7. *Sugiere, la creación de un modelo de organización y funcionamiento técnico-administrativo que favorezca la realización eficiente de la docencia, la investigación y el servicio.*

8. *Recomienda, tanto a la Secretaría de Educación Pública como a la Universidad Nacional Autónoma de México, la limitación en la apertura de nuevas Escuelas y/o Facultades de Psicología, recomendación que debe extenderse a los organismos estatales, responsables de la incorporación de escuelas de psicología.*

9. *Indica que es urgente la creación del Colegio Nacional de Psicología, a fin de que quede establecido el marco legal que reglamenta la profesión.*

A partir de lo anterior, podemos decir que fue desde la operación del plan de estudios actual (1972), ha existido la inquietud por definir el perfil profesional del psicólogo, aunque con diferentes objetivos: Así, tenemos que en un principio el interés se centraba principalmente en elaborarlo con el fin de "fundamentar" el plan de estudios.

No fue sino hasta 1978 en el Taller de Jurica que, ante el crecimiento desmesurado de Escuelas y Facultades de Psicología y la diversidad de planes y programas de estudio, el interés por elaborar un perfil profesional se realizó con el objeto de evaluar los planes de estudio, tarea que se continuó con los Talleres de Cocoyoc (1979) y San Miguel Regla encontrándose serias deficiencias; entre ellas cabe destacar el hecho de que la preparación práctica de los estudiantes, en muchos casos no tenía relación con su futuro ejercicio profesional como psicólogo.

Sin embargo, encontramos que no es sino hasta 1984 cuando el CNEIP se dió a la tarea de realizar una investigación más completa para la elaboración de un perfil profesional, con base en los avances obtenidos hasta el momento (a partir de los talleres realizados).

Como pudo observarse, en esta investigación se consideró la opinión de psicólogos en ejercicio, contemplando varias áreas de análisis (situación laboral, formación profesional, experiencia laboral, entre otras) en donde los resultados obtenidos fueron objeto de discusión por directores de diversas instituciones.

Por último presentamos un resumen de los resultados obtenidos, en el trabajo que realizaron las licenciadas Martínez y Ramírez sobre "Una Aportación del Perfil Profesional del Psicólogo" (UNAM, 1981). Unos de los propósitos de este trabajo fue ofrecer una aportación que trata de coadyuvar, dentro de sus límites, a la estructuración de este perfil, y su objetivo fue medir y descubrir algunos índices personales, laborales y académicos del psicólogo que labora en el Sector Público Central de la Ciudad de México.

Para las autoras mencionadas, un perfil profesional es el resultado de la interacción entre las capacidades técnicas, las características de la población de profesionales y el mercado o campo de trabajo. Es muy importante que a partir del conocimiento de estas relaciones, sea posible realizarse predicciones posteriormente, con el propósito de intervenir y tener un control en el medio a través de la revisión curricular.

La población encuestada osciló entre los 21 y 30 años, nacidos en la República Mexicana, casi un 70% fueron mujeres.

Por otra parte el psicólogo que labora en el Sector Público (69.13%), tiende a trabajar tiempo completo en la institución en que fue encuestado y a no buscar otros trabajos simultáneos. Tiene poca experiencia y conocimiento de su institución de trabajo y de su puesto, así como una posición jerárquica incipiente, se consideró que la edad es un factor importante en relación al nivel jerárquico.

El salario que percibe el psicólogo en el Sector, mantiene o mejora el nivel económico de su familia de origen. El salario parece no diferir entre hombres y mujeres, la tendencia observada en los hombres a tener un mayor ingreso, se debe a que trabajan significativamente más horas a la semana. Los psicólogos titulados y/o con estudios de posgrado obtienen un salario significativamente mayor.

Con respecto a empleos múltiples, el 30.69% de la muestra si tiene otro (s) trabajo(s) simultáneo (s), el 54.0% de estos trabajos se realizan en el campo de la educación. Gran parte de los sujetos entrevistados, no tuvieron dificultad para emplearse como psicólogos.

El incremento en la oferta de empleos para los psicólogos es importante durante la década pasada: ocurriendo dos fenómenos, por un lado el aumento real en las instituciones públicas de la demanda de psicólogos profesionales, dado que ya se conoce más las funciones del psicólogo y su utilidad. Por otro lado, el aumento en el número de egresados que buscan ubicarse profesionalmente.

El ambiente académico es el principal medio de enterarse del primer empleo como profesional. Aunque el nivel académico es el requisito más frecuente para obtener empleo, el estar titulado no constituye un factor muy importante, al menos durante los primeros años de trabajo. Respecto a la experiencia, se pudo ver que para cuando la mayoría de la población obtuvo su empleo no poseía experiencias, en parte debido a la edad y también a una relativa escasa práctica profesional.

Respecto a la Historia Laboral, gran parte de las respuestas (80.70%) reportaron una duración en éstos de máximo tres años, siendo en su mayoría empleos de medio tiempo, en los cuales un poco más de la mitad de las respuestas de los sujetos (57.29%) indicaron haber tenido funciones de psicólogo. El 48.68% de las respuestas con respecto a la duración en estos trabajos es de un año, lo que revela gran movilidad de los sujetos en el aspecto laboral; de lo que se dedujo, que hayan sido empleos temporales, que el tiempo de actividades desempeñadas por el psicólogo no cubrieran las expectativas de los empleadores, o bien que fuese una actividad fácil de suplir por otro tipo de profesional, técnico o empleado.

De las actividades que reportaron la población encuestada se observó un énfasis grande en registro, medición y evaluación de la conducta (27.90%) y planeación y desarrollo de recursos humanos (24.18%). Este tipo de actividades podría deberse a los aspectos relacionados con la institución, (conocimiento parcial de las actividades que potencialmente puede realizar el psicólogo); y el otro del repertorio del psicólogo profesional, (dificultad de

implementar los conocimientos teóricos en la práctica; visión limitada de su posible proyección como profesional).

Tomándose en cuenta esto último, se sugirió que en el proceso de elaboración de un nuevo currículum se contemplase: la difusión del campo de aplicación de la Psicología, dirigida a las instituciones de trabajo y al psicólogo; reforzar la integración gremial; capacitación en trabajos interdisciplinarios y vinculación de los aspectos teóricos con los prácticos.

Las opiniones de los entrevistados, sobre la forma de obtener sus conocimientos y habilidades señalaron un 48.26% hacia situaciones en el trabajo, y un 41.96% entrenamiento formal (durante los estudios profesionales 30.22% y en cursos de capacitación 11.74%).

Al mismo tiempo, se destacó la importancia de considerar formalmente, un programa de educación continua del psicólogo profesional.

El 75.61% de los encuestados consideran suficientes sus conocimientos y habilidades, (las instituciones donde laboran los capacitan). Casi tres cuartas partes de los sujetos reportaron ser retroalimentados por el desempeño de su trabajo, siempre o casi siempre.

Las dificultades, que reportan enfrentar los psicólogos en su ejercicio profesional son en un 44.04% de orden administrativo, debido a dificultades con el manejo de los recursos

humanos existentes dentro de la institución, es un área donde el psicólogo puede prestar sus servicios y resolver este tipo de problemas.

Respecto a las dificultades en el desempeño profesional, se registró en las áreas de conocimiento y habilidades, lo cual refleja que la preparación aún no es suficiente en cuanto a cantidad, tipo de información o práctica necesaria; el dominio de conocimiento y habilidades, diferentes a los necesarios para realizar las actividades reportadas. Estas dos alternativas deberían ser consideradas detenidamente antes de elaborar un currículum profesional. Una de las formas de considerar lo anterior, es a través de la elaboración explícita y detallada de un perfil profesional de la psicología.

El porcentaje de sujetos que han participado en cursos de capacitación es alta; esto puede reflejar el interés de las instituciones para capacitar a sus trabajadores, o a que esto sea un requisito establecido por la institución para que el empleado, mantenga su puesto o se promueva. Cuando se les preguntó a los psicólogos si deseaban recibir capacitación, respondieron afirmativamente, ello puede deberse a que desean incrementar sus conocimientos y habilidades profesionales, ya que éste es un medio de promoción dentro de su ambiente laboral. Es importante señalar, que los sujetos han recibido capacitación y desean tenerla en el futuro, en aspectos muy relacionados a la actividad que realizan.

Los temas más frecuentes son: Planeación y desarrollo de recursos humanos y registro, medición y evaluación de la conducta.

La Facultad de Psicología de la UNAM, es la principal fuente productora de psicólogos profesionales; el tiempo promedio empleado para cursarse la carrera se eleva a 4.5 años.

Ahora bien, se pudo ver que los alumnos de primer ingreso se sienten inclinados por llegar a cursar el área de especialidad de clínica. En conclusión, se considera que las expectativas e intereses de los sujetos al ingresar a la carrera, se van modificando en el curso de la misma hacia las otras áreas, existentes dentro de la Psicología.

Al compararse las poblaciones, se obtuvo que los hombres estudiaron significativamente más que las mujeres por la tarde y por la noche, siendo que las mujeres reportaron una diferencia estadística, para haberlo hecho por las mañanas con respecto a los hombres.

Por otra parte la gran mayoría de los sujetos que se preparan para ser profesionales de la Psicología, trabajan un promedio de 20 horas a la semana, además del tiempo que dedican para asistir a la Facultad, y en horas de estudio fuera de ella.

Respecto al porcentaje de psicólogos titulados, en el Sector Público se vió que éste es muy bajo, esto podría deberse a: Este tipo de instituciones no estimulan a sus empleados a titularse; los mismos psicólogos que trabajan en dichos lugares están menos motivados a obtener su título; al estar alejados del ambiente académico, se les dificulta conseguir una asesoría de tesis, tiene menos tiempo para hacerla y los trámites en general.

Sin embargo la frecuencia de titulación aumentó notablemente durante la década de los 70, en gran parte debido al incremento de los egresados.

Las autoras, analizaron también algunas características profesionales y laborales de psicólogos con estudios de posgrado. Entre los motivos por los que se estudia el posgrado se encuentran:

- *Los estudios profesionales no son suficientes para enfrentar el trabajo a realizar.*
- *Mayor motivación hacia el estudio y la investigación.*
- *Debido a que el campo de trabajo es restringido y es muy competitivo, incluso por otro tipo de profesionales afines.*

De la población que cursa estudios de posgrado, el 34.55% ha obtenido un título, esto posiblemente sea debido a:

- *Limitaciones administrativas en las instituciones educativas.*
- *Limitaciones en el currículum, que sólo capacita a un porcentaje limitado de sujetos para realizar su tesis de posgrado.*

El área de mayor interés en Posgrado en la Psicología es la Clínica.

Por último se observó que, poco menos de la mitad (42.55%) de los psicólogos entrevistados que realizaban estudios actuales, lo hicieron en áreas ajenas a la Psicología posiblemente debido a:

- El trabajo profesional requiere de conocimientos en otras áreas, para ejecutarlo con más eficacia.*
- El deseo de efectuar otro tipo de actividad, por insatisfacciones de las actividades realizadas dentro del campo de la Psicología, o por el descubrimiento de una nueva área de interés.*
- La búsqueda de promoción, económica o de estatus a través de una preparación multidisciplinaria.*

Por otro lado, Millán (1983), al hacer un análisis sobre el estado de la psicología mexicana, afirma que las propuestas que se han dado para impulsar la Psicología como profesión "resultan contradictorias y carentes de significado social" ya que no parten de un análisis objetivo de la situación de la profesión, dado que las acciones que se han llevado a cabo no han rebasado el "psicologismo" tradicional tales como: la realización de talleres para definir el perfil profesional del psicólogo; la creación de organismos cúpula para diseñar políticas de investigación, de legislación del ejercicio profesional, de vinculación de la

profesión con programas de desarrollo del Estado; la creación del Colegio Nacional de Psicólogos con fines de defensa gremial, intento de homogeneización nacional de los planes de estudio, etc.

De acuerdo con este autor, el análisis de la profesión debe delimitar la contribución y el peso específico de los factores, que a su juicio, contribuyen a la crisis de la profesión:

- a) *La crisis económica del país, sus efectos en la sociedad y en específico, en la educación.*
- b) *El proceso de manuntención de las instituciones de educación superior.*
- c) *La configuración del mercado profesional del país.*
- d) *El desarrollo histórico de la profesión del psicólogo en México.*
- e) *El desarrollo contradictorio de la disciplina psicológica como ciencia.*
- f) *La calidad de la enseñanza e investigación de la psicología en las escuelas o facultades que la imparten.*

De estos factores, retomaremos la información que puede ser rescatada, para tener un panorama más claro y objetivo al elaborar conclusiones generales sobre la práctica profesional del psicólogo. En específico, el apartado que nos interesa es el referido al psicólogo y las necesidades sociales.

El autor parte de que la psicología como profesión tiene una "desvalorización social" en tanto que no ofrece soluciones factibles a la problemática real y concreta del contexto social en el que se ubica.

Refiriéndose a la categoría de necesidad social nos dice que su definición depende en buena medida de la concepción ideológica y de la posición ocupada en la estratificación social de quien la usa. (Guerrero, Mejía, Millán, Oliver y Pastora, 1981) con respecto a la profesión del psicólogo se han planteado que:

- 1. La profesión debe estar regida por las necesidades que marca el Estado en sus planes de desarrollo (Ribes, 1982), vinculándose con las instituciones relacionadas con la educación superior como la ANUIES y CONACYT.*
- 2. La profesión debe estar regida en sus objetivos, por las necesidades del mercado de trabajo.*

- 3 *Por último, se encuentran los que señalan que el psicólogo debe dirigir sus actividades profesionales a la satisfacción de las necesidades sociales demandadas por las clases sociales explotadas.*

En relación a este punto, se puede señalar por el momento, que existen escasas investigaciones respecto a alternativas de incidencia profesional del psicólogo en campos ajenos al mercado laboral. Esto lo veremos también posteriormente.

De acuerdo con Millán (op.cit) los obstáculos que no han permitido la vinculación real y efectiva de la profesión con las necesidades sociales son: el academicismo psicológico, la desvinculación entre las escuelas de psicología y otros organismos o instituciones de acción social y la estructura de los planes de estudio de la carrera de Psicología.

El primero, fue uno de los factores que obstaculizó la proyección social del psicólogo a finales de los setentas y a principios de los ochentas, ya que fue la enseñanza de la propia disciplina la principal fuente de empleo y desarrollo del psicólogo (Martínez y Ramírez, 1981). A esto se suma el hecho de que la enseñanza de la psicología se ha encontrado al margen de la realidad social. Si llega a darse la aplicación de la Psicología, lo que en la mayoría de los casos se hace es "reproducir, adaptar o ajustar procedimientos técnicos, programas o proyectos previamente desarrollados y probados por psicólogos extranjeros, independientemente de si su aplicación constituye o no una aportación a la solución de algún problema socialmente relevante en nuestro contexto". (Guerrero, et. al. op. cit.)

El segundo aspecto, alude a la mínima coordinación entre las escuelas de Psicología y los organismos e instituciones nacionales e internacionales para comprometerse en la consecución de proyectos o programas de acción social efectiva. Por otro lado señala el autor, existe incapacidad de los docentes para trabajar interdisciplinariamente para abordar problemas sociales concretos.

En cuanto a los planes de estudio, se manifiesta un desfase de éstos con las necesidades sociales, debido a que, como ya fue mencionado anteriormente los programas y planes de estudio han estado sujetos a las decisiones de los grupos de poder. Asimismo, la práctica escolar y el servicio social no han contribuido a establecer un puente natural entre la problemática social y la formación de los psicólogos.

El carácter de las prácticas educativas se reduce a la reproducción demostrativa de procedimientos y/o técnicas artificiales de acuerdo con la corriente de la psicología a la que se refiera.

El autor concluye que la solución a esta problemática es la transformación profunda de los planes y programas de enseñanza e investigación de la psicología.

En referencia a los obstáculos señalados por Millán, es pertinente reflexionar sobre su validez actual, ya que en relación a la principal fuente de empleo señalada como la enseñanza

de la propia disciplina, se considera que no es la tendencia actual, por la información reportada sobre las investigaciones del mercado laboral y práctica profesional. En cuanto a los otros aspectos señalados, es una problemática que aún no ha sido resuelta a pesar de los intentos hechos al respecto.

Como ha podido observarse los perfiles propuestos, no consideran la realidad educativa ni el mercado potencial de trabajo, estos puntos parecen muy importantes dado que son aspectos de una realidad social actual, los cuales se deben tener siempre presentes en la elaboración de un perfil.

Por otra parte será conveniente elaborar un perfil que incluya los elementos básicos y genéricos mencionados por todos los investigadores que han hecho propuestas al perfil del psicólogo.

Como se observará posteriormente, algunas de las conclusiones obtenidas coinciden con los resultados de otras investigaciones sobre el mercado laboral y práctica profesional del psicólogo.

**INVESTIGACIONES SOBRE EL MERCADO LABORAL Y
PRACTICA PROFESIONAL DEL PSICOLOGO**

En los apartados anteriores han sido presentados algunos elementos conceptuales en relación al término de perfil, las funciones que realizan los psicólogos, además de investigaciones relacionadas con el tema, con el fin de conocer algunos enfoques teóricos propuestos para su estudio. Dichos elementos nos permitirán interpretar los resultados de algunas investigaciones realizadas sobre el mercado laboral y práctica profesional del psicólogo en general, posibilitando inferir de manera hipotética el estado "actual" de su práctica profesional y del mercado laboral.

El propósito de este apartado no es hacer un estudio exhaustivo de la práctica profesional del psicólogo y de su mercado laboral, sino el tratar de integrar su análisis, de acuerdo con los diversos estudios que se han hecho al respecto y la consideración de factores que influyen por un lado en su determinación formal (perfil académico), y su relación con lo que sucede en el ejercicio profesional cotidiano en el que se desenvuelve el psicólogo, con el objeto de destacar la importancia de la detección de necesidades, como una actividad prioritaria del Centro de Educación Continua de la Facultad de Psicología, con el fin de satisfacer las demandas de formación, actualización y/o perfeccionamiento del psicólogo que le requiere el mercado laboral y las necesidades sociales.

Las perspectivas en el estudio de la práctica profesional varían desde su consideración en términos de la especificación del quehacer del profesional en su medio de trabajo, "hasta el cuestionamiento de la organización de los campos disciplinarios, observándose dichas estructuras como reflejo de una manifestación de la división del trabajo". (Glazman y Figueroa, 1981).

De acuerdo con el marco conceptual de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco (Documento Interno UAMX, 1975), la práctica profesional es una parte de la división social del trabajo íntimamente relacionada con la estructuración global del sistema; en dicha relación hay contradicciones e incongruencias.

"Todo servicio o toda acción de servicio, reproduce parcialmente la imagen de una práctica profesional. Es en esta medida que la enseñanza cobra gran importancia puesto que integra dos componentes: la investigación y el servicio." (documento UAMX, 1975).

En la formación profesional, continuando con este marco, se reconoce una determinación del contexto socioeconómico a través de la intermediación de la práctica de las profesiones, tal hecho no se refleja del todo en el currículum para la formación profesional del psicólogo.

Ahora bien, desde esta perspectiva el campo profesional es definido como "el nivel de la división del trabajo en el que se agrupan las prácticas profesionales" (op. cit. 1975). El análisis concreto de un campo profesional lleva a la conclusión de que en él no existe sólo una práctica, sino distintas, que en ocasiones guardan entre sí relaciones de antagonismo. Así, dentro de un conjunto de prácticas sociales existe una práctica dominante, aquella que proyecta su influencia moldeadora sobre las demás prácticas y cuyas características se recogen en la mayoría de las currícula. La dominante es además, la práctica que absorbe la mayor cantidad de recursos humanos y materiales. Las prácticas decadentes son aquellas que en un momento determinado comienzan a perder fuerza dentro de la división del trabajo, esto puede deberse a diversas razones, entre ellas la obsolescencia del conocimiento, el desplazamiento por la acción de otros profesionales que logran tener una mayor incidencia dentro de la división social del trabajo. Las prácticas emergentes son aquellas que aparecen como alternativas a las existentes, con nuevas características tales como: la incidencia del profesional en nuevos campos de acción que le requieren de una reconceptualización de su objeto de estudio, así como la consideración de nuevas metodologías y concepción teórica de su disciplina, entre otras. Asimismo, se señala que para que una práctica emergente cristalice en el currículum, es necesario cubrir un proceso de varias instancias, ya que toda alternativa de práctica profesional se asocia con los intereses específicos de un grupo social determinado y requiere para su implementación en el currículo, de una coyuntura política favorable.

Con base en lo anterior, Herrera (citado en Urbina 1989) menciona que práctica y perfil profesional conforman una unidad, ya que el primero se refiere al ámbito dinámico e

histórico; mientras que el segundo describe el aspecto estático que en un momento dado se atribuye al ejercicio de una profesión; sin embargo, consideramos que éste último también posee un carácter histórico y dinámico.

Esta propuesta para el estudio de la práctica profesional, siguiendo con la autora, permite sugerir prácticas educativas y profesionales más comprometidas y realistas que "superen la tendencia observada en educación superior de llevar a cabo proyectos de planeación educativa cuyo objetivo central es el normar procesos dirigidos a la solución inmediata de los requerimientos del sector productivo; situación que, además, provoca la formación profesional que vea reducida a la capacitación para el trabajo". (Herrera, op.cit.).

Por otro lado, la práctica profesional incluye un conjunto de procesos técnicos que se definen conforme al objeto particular.

La práctica de la profesión esta sujeta a la evolución continua de las "fuerzas productivas", es decir, a los constantes progresos de la ciencia que cristalizan en avances tecnológicos.

Con respecto a estos avances tecnológicos, la práctica profesional puede analizarse a través de cuatro variables.

- a) *La ordenación temporal de los procesos técnicos.*
- b) *La relación espacial de los procesos técnicos.*
- c) *Los medios de trabajo (equipo).*
- d) *La relación del agente (profesional) con el conjunto de procesos que se desarrollan entorno al objeto y con los medios de trabajo.*

Hasta aquí podemos concluir que, el estudio del campo profesional de determinada profesión permite conocer:

- a) *Las distintas prácticas sociales de la profesión.*
- b) *Los objetos y los procesos técnicos involucrados en cada una de esas prácticas.*
- c) *La función económica de cada práctica.*
- d) *El espacio social en el que se implantan.*

Por otro lado, el análisis del campo profesional permite establecer la relación entre la formación de recursos humanos y cada una de las prácticas sociales de la profesión.

Refiriéndose a Follari, Bermejo, Curi y Careaga, Herrera (1985), señala que la determinación del campo profesional debe considerar los aspectos siguientes:

- a) *Descripción de las actividades profesionales: grado de claridad y especificidad de las ya existentes.*

- b) *Señalamiento de áreas y ámbitos de trabajo: ubicación precisa de dónde y en qué ámbitos sociales se realiza esa práctica.*
- c) *Relación demanda-necesidades: relación con la que las prácticas profesionales descritas responden a las necesidades de las mayorías.*
- d) *Establecimiento de prioridades: determinación del tipo de prácticas profesionales que resulta prioritario atender en el plan de estudios.*
- e) *Heterogeneidad de la práctica profesional: análisis de la coexistencia de prácticas emergentes, dominantes o decadentes.*

Asimismo, nos dice que el análisis que se haga de la práctica profesional, incluirá la relación que guardan: el ejercicio de la misma, la conformación teórica de la disciplina correspondiente, y el modo de producción imperante en el que se inscribe determinado momento histórico (citando en Martín y Galán, 1986).

Se han presentado hasta aquí, algunos elementos conceptuales en relación al mercado laboral y práctica profesional, con el objeto de conocer algunos de los enfoques teóricos propuestos para su estudio. Estos elementos nos permitirán interpretar los resultados de algunas investigaciones realizadas, sobre el mercado laboral y práctica profesional del psicólogo en general, con el fin de inferir de manera hipotética el estado "actual" de su práctica profesional y del mercado laboral.

Para ello tomaremos en consideración algunas investigaciones realizadas hasta el momento en relación al mercado laboral y práctica profesional.

Martínez J. y Urbina J. 1989, en su estudio realizado, referente a obtener información sobre el perfil profesional y el campo laboral, encontraron que al revisar trabajos sobre éste tema, la mayoría lo hizo para obtener un título profesional o bien para satisfacer necesidades de Instituciones o Dependencias.

En este estudio el área que tuvo mayor demanda fue la clínica, lo cual conlleva una reflexión hacia las demás áreas ya que se sigue manteniendo la imagen tradicional del psicólogo. Uno de los aspectos que se encontraron en esta investigación y que fundamenta lo antes planteado es el que la mayoría de las Universidades proporcionan preparación únicamente en el área clínica y algunas veces en otras áreas (educativa o del trabajo).

El área más solicitada para otorgar empleo es la del Trabajo, seguida por la Psicología Clínica, la Psicología Educativa, la Social y por último la Experimental.

La mayoría de los psicólogos trabajan en empresas públicas, privadas y descentralizadas, en la UNAM y en último lugar en la práctica privada, el sector que absorbe la mayor parte de los psicólogos, es el educativo, seguidos por el Sector Salud, Producción y Consumo, Organización Social y Vivienda y por último el Sector Ecología.

Los autores de éste artículo concluyen que los resultados obtenidos en esta investigación demuestran que (el psicólogo, en nuestro medio, sigue desarrollando actividades ortodoxas en las áreas clínicas, del trabajo y educativa principalmente con poca incidencia en áreas de reciente desarrollo).

Galván (1989) en su estudio realizado sobre "Las actividades de los prestadores del servicio social en las Instituciones del Sector Público", encontró que el área de psicología clínica resultó ser la de mayor demanda, seguida por las áreas educativa y del trabajo.

Nos dice que las actividades de mayor demanda son aquellas relacionadas con la aplicación de instrumentos sobre las que se destacan las pruebas y la entrevista psicológica; tomando las siguientes actividades en orden descendente, tenemos que en segundo lugar se encuentra la conducción de terapias o dinámicas, en tercer lugar las asesorías o consejos, en cuarto lugar la impartición de conferencias o pláticas y en quinto lugar la programación de cursos y en último lugar tenemos otras actividades, así que estos resultados permitieron concluir que (aunque el porcentaje de programas correspondientes a las áreas educativas y del trabajo se llevan a cabo en escenarios muy diversos, al psicólogo se le continua identificando con la labor clínica tradicional, asignándole como actividades predominantes las de diagnóstico y selección o clasificación de personal), con muy escasas posibilidades de trabajar a otros niveles de intervención en las diversas áreas. Otro aspecto de interés encontrado fue que las personas que determinan las actividades a realizar con el estudiante en servicio, tiene escasos conocimientos sobre los servicios que puede ofrecer un psicólogo.

Por último indican que la mayoría de los psicólogos adscritos a las instituciones en donde prestaron su servicio social los alumnos de la muestra de la investigación a quienes se les designa como supervisores son profesionistas poco preparados y no actualizados, que tienden a perpetuar las actividades del psicólogo dentro del limitado repertorio de técnicas que dominan.

Por otro lado Valderrama, Lavalle y Hernández (1989), hicieron un estudio el cual pretende contribuir a la evaluación de la necesidad profesional del psicólogo, esto es, al conocimiento de su campo laboral; analizaron las ofertas de trabajo que se hace llegar a la UNAM tanto a la Bolsa Universitaria de Trabajo (BUT), Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología, como al Departamento de Servicio Social como un indicador del estado de su campo laboral. Los resultados obtenidos fueron:

- a) No existe preferencia por un sexo determinado en los probables candidatos a ocupar las plazas.*

- b) La mayoría de las ofertas son para psicólogos egresados del Area del Trabajo, seguido de los que desean psicólogos sin importar el área y las de psicólogos Educativos.*

- c) El título profesional no es condición indispensable para tener acceso a los puestos.*

- d) *La experiencia que se requiere es poca o casi nula*
- e) *Las actividades profesionales más solicitadas son: evaluar (aplicación de pruebas psicológicas y entrevista). Intervención (realiza fundamentalmente cursos de capacitación, programas de educación especial, manejo de grupos y orientación vocacional).*
- f) *Al realizar las anteriores funciones se les ofrece dos veces el salario mínimo.*
- g) *Los puestos dependen de las políticas y normatividad de las diversas organizaciones.*
- h) *El sector privado es el emisor principal de las requisiciones de trabajo seguido del Sector Público Paraestatal.*

Los investigadores con el presente método corroboraron que las actividades profesionales predominantes del psicólogo se concentraron en las funciones de evaluación considerando que ésto muestra una subutilización de las habilidades en las que se prepara el egresado; y a la conclusión a la que llegan es que (hay parcialidad en el campo de trabajo del psicólogo en todas las áreas).

En cuanto a las actividades más solicitadas al servicio social el 59% están relacionadas con el manejo de instrumentos (Prueba Psicométricas y Cuestionarios), el 14% con la aplicación de terapias dinámicas; el 10% con asesorías y consejo; el 7% con la impartición de conferencias y pláticas; el 6% con la impartición de cursos; y un 4% demanda otro tipo de actividades no incluidas en las anteriores.

Respecto a las solicitudes que se hacen para cubrir el servicio social se tiene que las áreas más solicitadas son las de clínica y educativa.

En este trabajo también se encontró que un psicólogo bien preparado en cualesquiera de las áreas realiza actividades que no corresponden ciento por ciento a su área de formación.

Del compendio realizado por Urbina (1989), a continuación se hace un breve análisis de algunos de los artículos que menciona este autor, enfocados primordialmente a los temas de mercado laboral y práctica profesional del psicólogo.

De esta compilación se analizan, en primera instancia, algunos resultados significativos obtenidos por los autores Espinoza y Macotella (citado en Urbina op.cit.) producto de su artículo titulado "Un estudio exploratorio sobre la imagen del psicólogo en la opinión pública", en donde se entrevistaron a 697 sujetos de diversas ocupaciones quienes contestaron un cuestionario integrado por once categorías. A raíz de este estudio se plantea un cuestionamiento, sobre las áreas de semiespecialización del plan de estudios de la carrera de psicología de la UNAM, pues los resultados sugieren que la única área que tiene un impacto sobre la sociedad es la clínica, siendo muy poco reconocidas las cinco restantes.

En relación al papel del psicólogo en la sociedad, se manifiestan dudas, desconocimiento y confusiones, producto de la juventud de la disciplina psicológica, limitando con ello su actividad profesional porque se le llega a ver como una amenaza o competencia

para otros profesionistas; encontraron también indicadores que la presentan como una disciplina elitista de poco alcance social.

Por otro lado, Girón, Urbina y Jurado (1989) (Urbina op.cit.), en el trabajo que realizaron acerca de "El ejercicio profesional de la psicología", presentan un análisis de 100 cuestionarios compuestos de 67 reactivos que se aplicaron a psicólogos egresados de los cuales la mitad laboraba en el sector privado y la otra mitad en el público y en donde reportan que cerca de la mitad de los psicólogos han egresado de la Facultad de Psicología de la UNAM, conjuntamente con las ENEPS de Izacata y Zaragoza (69%), siendo evidente el impacto de la UNAM en el mercado de trabajo de los psicólogos, a pesar de la tendencia de algunas empresas a preferir egresados de universidades privadas.

Encontraron también que es una profesión medianamente remunerada; poco menos de la mitad percibe un sueldo entre uno y tres salarios mínimos. Otro dato relevante que obtuvieron fue que el 20% de la muestra tiene 2 empleos, ésto por lo bajo de sus sueldos.

El requisito más preponderante para la obtención de empleo es la capacidad profesional y las actividades que desempeñan los psicólogos con más frecuencia. De acuerdo a este estudio, es la conducción de entrevistas, aplicación y/o interpretación de pruebas, así como la difusión de trabajos a nivel interno. De las entrevistas, las de diagnóstico clínico y de selección de personal fueron las más realizadas.

En general, las actividades profesionales muestran un perfil de tipo tradicional orientado al área Clínica usando técnicas e instrumentos establecidos comercialmente sin que se observe ninguna tendencia a crear instrumentos propios aplicables a la población a la que sirve.

Los encuestados califican su formación como buena o regular y opinan que solamente las asignaturas orientadas a la aplicación y el desempeño del servicio social, son los aspectos curriculares que contribuyen en mayor medida a su formación y lo benefician en el ejercicio profesional. En cuanto a las asignaturas y las prácticas de laboratorio, consideran que no apoyan significativamente a la formación profesional y afirman, finalmente, que el currículum requiere de una modificación sustancial.

Para culminar el presente capítulo se mencionarán conjuntamente los resultados de tres tesis realizadas en 1990, las cuales tratan entre sí temas semejantes y como se observará más adelante, los resultados que se obtuvieron son también muy similares. Cabe destacar, asimismo, que estas investigaciones tienen gran similitud con el estudio analizado de esta tesis.

En primer lugar, se menciona la tesis de Bermúdez, Domínguez y Orozco (1990) titulada "Análisis de la situación laboral de los egresados del área educativa"; en segundo término la tesis de Hernández y León (1990) "Desempeño profesional del psicólogo educativo en los CETIS de la zona urbana del D.F."; y en tercer lugar, la tesis de Fierro y Luna (1990)

que lleva por título "Diagnóstico de necesidades de educación continua del psicólogo educativo en el campo de la educación". Las muestras escogidas por las tres tesis son egresados de la Facultad de Psicología de la UNAM.

En primera instancia mencionan las tres tesis, que el sexo preponderante de la carrera de psicología, de acuerdo a las muestras mencionadas, es el femenino.

A través de los resultados de la distribución estadística sobre la incidencia de estudiantes para las diferentes áreas ofrecidas por la Facultad de Psicología de la UNAM, las tres investigaciones coinciden en que la preferencia de los estudiantes al elegir su área de egreso lo hacen en el siguiente orden: Clínica, industrial, educativa, social, experimental y psicofisiología.

Las investigaciones mencionadas plantean, que los requisitos para la obtención de empleo en que coinciden las instituciones son: el grado académico y la experiencia laboral, mientras que el título profesional no representa un requisito indispensable que impida la obtención de empleo como psicólogo.

En cuanto a la remuneración económica observaron que las percepciones económicas del psicólogo se han devaluado.

Respecto a las fuentes de adquisición de conocimientos y habilidades, Hernández y León (op.cit.), encontraron que el campo laboral representa la principal fuente de adquisición de conocimientos y habilidades para los egresados de Psicología. En relación a este rubro, Fierro y Luna (op.cit.), reportan que los psicólogos de la muestra que encuestaron señalaron, en primer lugar, que los conocimientos necesarios para desempeñar su empleo fueron adquiridos durante su formación profesional, en segundo lugar consideraron haberlos obtenido por su experiencia laboral, en tercer lugar, durante cursos de capacitación y en último lugar, en forma autodidacta.

En lo que respecta a las dificultades encontradas dentro del ejercicio laboral como psicólogo, Hernández y León (op.cit.), así como Bermúdez y col. (op.cit.), reportan que de acuerdo a los resultados obtenidos, tanto los conocimientos prácticos como los teóricos proporcionados en la Facultad resultan insuficientes para la práctica profesional, reconociendo también que requieren de conocimientos más especializados. Por otra parte Fierro y Luna, (op.cit.), encontraron que su muestra reportó dificultades para relacionarse con la población directa (alumnos) e indirectamente atendida (padres de familia y profesores). Mencionando que es necesario mejorar las técnicas que utiliza el psicólogo a nivel de intervención.

En el aspecto de status, Hernández y León (op.cit.), encontraron que el 100% depende de otros profesionistas dentro de su trabajo, ninguno de sus encuestados reportaron trabajar independientemente u ocupar un puesto directivo. Datos similares encontraron Bermúdez y col.

(op.cit.), quienes encontraron además que el 90% era subordinado de profesionales y un 10% de técnicos.

Fierro y Luna (op. cit.), así como Bermúdez y col. (op.cit.), en lo concerniente a los profesionales con quienes labora el psicólogo, coinciden en que con quienes es más común que desempeñen su trabajo son otros psicólogos y profesores, pero Bermúdez y col. agregan, además de los anteriores, a pedagogos, médicos, trabajadores sociales, psiquiatras y licenciados en educación especial.

En cuanto a las funciones y actividades profesionales que desempeñan los psicólogos, en primera instancia Hernández y León (op.cit.), consideran que el egresado debe integrar los conocimientos de las diferentes áreas para cubrir las exigencias profesionales que demanda su trabajo independientemente de su área de egreso. Asimismo, Fierro y Luna (op.cit.) y Bermúdez y col. (op.cit.), encontraron que las funciones primordiales que desempeñan son evaluar, planear e intervenir tanto en instituciones públicas como privadas y las que menos desempeñan son las de prevenir e investigar.

Para las dificultades administrativas Fierro y Luna (op.cit.), encontraron que su muestra reportó como mayor dificultad el carecer de material de trabajo. Cabe señalar que las actividades del psicólogo se encuentran definidas en su totalidad por lineamientos normativos de la institución, que le impiden desarrollar otro tipo de actividades que serían necesarias para

la población. Bermúdez y col. (op.cit.), agregan también el exceso de funciones designadas, limitación en la toma de decisiones y un salario insuficiente para cubrir sus necesidades.

Respecto a los eventos de capacitación, más del 50% de las muestras reportaron, en las tres tesis, haber recibido por lo menos, un curso de capacitación o actualización. En cuanto al contenido temático de los cursos que han tomado los egresados, se observa la necesidad de integrar las diferentes áreas de la psicología dentro de su formación profesional, mencionando el predominio de cursos referentes a las áreas educativa y clínica. Además, la población muestra interés por participar en cursos y talleres que aborden temas específicos y que pueden ser aplicables directamente a la solución de problemas.

Por otra parte, casi la totalidad de las muestras de las tres tesis expresaron su deseo de asistir a cursos de actualización y/o capacitación que cubrieran sus necesidades profesionales. Las investigaciones mencionadas en este capítulo nos muestran un panorama general de la situación del psicólogo en México y como se ha observado algunas de ellas concuerdan en muchos aspectos.

Es evidente que el trabajo del psicólogo es muy amplio y variado, pero a su vez ha sido muy poco valorado, siendo su percepción salarial más bien mediana, en el caso de las instituciones de salud y en el área educativa; siendo tal vez el área de psicología del trabajo, donde mejor le ha ido, hablando en términos económicos. Por otra parte, un gran número de psicólogos lleva a cabo su trabajo en forma privada, especialmente los del área clínica.

El problema de empleo, como mencionan Almeida, Guarneros, Limón y Roman, (1989) (citado en Urbina op.cit.), ha estado condicionado a diversos factores, como un incremento súbito del interés por el estudio de la Psicología, la imposibilidad de las universidades para acoger esa demanda y para ofrecer una formación y capacitación de calidad, además de una sociedad poco preparada para captar y valorar en su conjunto la gran cantidad de psicólogos egresados de las universidades.

Aunado a lo anterior existe una imagen poco favorable del psicólogo que se refuerza con una opinión pública negativa, no sin fundamentos, pero que no favorece al cambio positivo, debido, entre otras cosas a la dependencia cultural, la imitación indiscriminada de patrones científicos extranjeros, el miedo a la crítica y los errores en la práctica académica y profesional.

Es importante que el proceso educativo-formativo de los estudiantes de la carrera de Psicología, esté íntimamente ligado a las necesidades sociales.

Como se ha visto en la investigación documental realizada en el presente trabajo, actualmente ya existen estudios e investigaciones para conocer la demanda del servicio profesional, correspondiendo a las instituciones de Educación Superior, la responsabilidad de reestructurar el sistema de enseñanza, cambiando la enseñanza, meramente "informativa" por una enseñanza "formativa".

El psicólogo en formación debe estudiar, investigar y participar en las tareas de aprendizaje, enseñanza y difusión, trabajando prioritariamente y solidariamente con la comunidad a la que pertenece, de tal manera que se sienta seguro de los conocimientos adquiridos y de su aplicación real en el contexto social. Esta aplicación debe ser más comunitaria y menos individual, ya que cada día es mayor el número de individuos y de áreas que requieren de la intervención profesional y experta del psicólogo, lo que implica tratar de lograr una cobertura mayor a un menor costo, para lograr que el quehacer profesional sea definitivamente accesible a los grupos humanos más rezagados y vulnerables, solamente así los egresados estarán cumpliendo con su compromiso social.

Un aspecto que debe estar presente en la formación profesional del psicólogo es la investigación, pues es importante la difusión de resultados, promoviendo con ello el desarrollo técnico y divulgando a más sectores, cuál es el quehacer de nuestra profesión, quedando así la posibilidad de aumentar la demanda de servicios psicológicos. (Benavides, citado por Urbina, op. cit.).

La prospectiva de la labor del psicólogo mencionada por Reidl (1989) (citado en Urbina, op. cit.), nos demuestra un amplio panorama del futuro del quehacer del psicólogo. Esta autora considera que los cuatro problemas a los que el psicólogo tendrá que hacer frente, durante el próximo cuarto de siglo básicamente serán: La contaminación, la pobreza, el hambre y la violencia.

La aproximación de la psicología a estas circunstancias, deberá ser social o colectiva, ya que los problemas a los que habrá de enfrentarse son sociales.

Finalmente, para terminar este capítulo, se destacará la urgencia de contar con un proceso de evaluación constante de la labor de los docentes que imparten la carrera de psicología, de la preparación que adquieren los estudiantes y del ejercicio profesional de los egresados, con objeto de tener una retroalimentación continua, adecuada y oportuna, para hacer y rehacer los cambios que la dinámica del país y del conocimiento vayan requiriendo. De estos conceptos emana el interés para que el psicólogo a través de la actualización y capacitación se mantenga al día en cuanto a los avances de la disciplina. (Urbina, op.cit.).

CAPITULOV

LA EDUCACION CONTINUA EN ALGUNOS PAISES EXTRANJEROS

Hasta aquí hemos podido concluir que el adiestramiento y la capacitación deben ser concebidos como un proceso continuo que requiere de un cierto grado de sistematización para el mejoramiento individual o social del individuo, en este caso del profesionista que desarrolla sus capacidades en el campo ocupacional y debe ser adaptable a las necesidades demandadas por él. En este capítulo se asociará el concepto de educación permanente como antecedente al de educación continua, no existiendo una clara distinción entre ellas, considerando tentativamente a la segunda como una modalidad de la primera.

A continuación iniciaremos este capítulo haciendo un breve análisis del concepto que se tiene de educación continua en algunos países, para posteriormente enfocar nuestra atención a nivel nacional y continuaremos con el surgimiento del Departamento de Educación Continua de la Facultad de Psicología de la UNAM, sus metas, actividades, objetivos, etc.

El concepto de educación continua de los profesionales surge como se mencionó con anterioridad de un principio filosófico de la pedagogía, que es la educación permanente, esta concepción trata de reconocer al hecho educativo y establecer con ello que es un proceso consciente y dirigido de la educación y debe ser continuo.

"En este marco surge la educación continua, cuya particularidad es la de que se orienta no solo a complementar la formación del sujeto, sino más enfáticamente a la actualización del mismo, en particular del profesional egresado que es el producto final del sistema escolarizado de los niveles técnico y de licenciatura". (Ursul, 1988). La velocidad de cambio es una característica de nuestro tiempo y repercute en las ocupaciones ya que: "En nuestra compleja sociedad cambian constantemente los requisitos de la esfera ocupacional; por consiguiente, muchas de las personas empleadas deben modificar sus actividades hasta cinco veces o más durante el transcurso de su vida productiva. Sin embargo, casi toda la enseñanza para pre-graduados, especialmente en los campos de estudio técnico, presupone permanencia en la profesión y en la competencia." (Martínez, 1983).

Esto cobra mayor importancia, pues como se mencionó en el capítulo uno, la oferta que se ofrecerá para el egresado de las universidades será cada vez más limitada y por otro lado a que la formación curricular presenta limitaciones, debido, entre otras causas a la masificación y a la incapacidad para el cambio existente en muchas de las universidades de nuestra región.

Hasta ahora tenemos posibilidades de ubicar la educación continua para las profesiones en la llamada formación de post-grado. Sin embargo, esta idea no está totalmente definida, pues en algunos países como Cuba esta "enseñanza de post-grado que persigue la superación

de todos los egresados del nivel superior se considera de cuarto nivel". (Stolick y Ortíz, 1982). En iguales condiciones se encuentra la universidad venezolana que considera como objetivo de la educación continua "La organización, implementación, evaluación y seguimiento de programas de formación, actualización y perfeccionamiento dirigidos a profesionales universitarios o personas con una experiencia de trabajo." (Martínez, 1983), lo cual nos muestra que no existe una población específica a la que este dirigida la educación continua.

En Chile, Cristoffanini (1983), en cuanto a la educación continua en medicina la separa en dos: El Post-grado "académico" (formación para la docencia e investigación) y el post-grado "profesional" (actualización de nuevas técnicas y destrezas para desarrollar el ejercicio profesional).

En la entonces Unión Soviética "El propósito de la educación continua es el de proveer al profesional los resultados de los diversos institutos de investigación e información de las diferentes ramas de la ciencia y tecnología... La educación continua se da en inmediata conexión con las necesidades y perspectivas del desarrollo del país como un todo, al de las diferentes repúblicas, regiones, etc. El sistema de educación permanente, es subsidiado en su totalidad por el estado, de manera que todos los participantes tienen la oportunidad de estudiar gratuitamente, independientemente del salario que perciban o de la rama de actividad a la que estén dedicados". (Bespalov, 1979).

En Francia, Leroy (1979), reporta "La legislación tiene gran importancia en la educación continua, pues obliga a las empresas a invertir un cierto volumen de dinero para la educación permanente de sus trabajadores. Por otro lado, es importante considerar que las universidades participan en estos programas impulsadas por una obligación moral, pues no existe una ley que las obligue a hacerlo".

En Brasil, "La educación continua para las profesiones se encuentra legislada y gracias a ello a partir de 1972, ha logrado considerables avances. Los recursos financieros encaminados a la construcción de aulas, laboratorios y bibliotecas para la educación permanente se obtienen del impuesto para la renta aplicado a las industrias, con lo cuál se garantiza su desarrollo. "(De Brito, 1979).

Estos antecedentes nos permiten darnos cuenta del manejo y la importancia que el concepto de educación continua representa en las sociedades analizadas y precisamente por esta importancia tratan de aportar un cúmulo de facilidades en todos los renglones posibles para procurar la constante actualización del profesionista.

A continuación enfocaremos nuestra atención a la concepción que se tiene en México de la educación continua, específicamente en las instituciones a nivel superior.

LA EDUCACION CONTINUA EN MEXICO A NIVEL SUPERIOR

En México, las instituciones de educación superior inician algunos esfuerzos en el campo de la actualización profesional hasta finales de la década de los sesentas y principios de los setentas, Sánchez (1979), reporta "No obstante que esa modalidad no haya sido incluida como uno de los campos prioritarios dentro de los programas nacionales de educación debido a la urgencia de atención que demandan otras áreas tales como la del analfabetismo y la de la educación básica".

Palencia (1988), recopiló información de varias instituciones públicas en México con el fin de conocer los antecedentes de este tipo de educación y los agrupa en tres etapas desde 1947 a 1988.

En el primer período, hasta 1970 ubica solamente un dato: "El surgimiento en 1965 en la coordinación de educación continua de la Facultad de Enfermería de la UANL. El segundo que se abre con la creación en 1971 del Centro (hoy División) de Educación Continua de la Facultad de Ingeniería de la UNAM, que es la primera instancia que se crea dentro de una institución de educación superior para dedicarse exclusivamente a la educación continua; recoge también la creación de entidades en la Facultad de Contaduría de la UNAM, en Yucatán y en Aguascalientes, y se cierra con la creación del Centro de Educación Permanente del IPN, en 1979.

El tercer período es para las instituciones públicas de educación superior se abre con los acuerdos de la Rectoría General y la Secretaría Académica de la UNAM para normar las actividades de educación continua, se cierra en abril de 1988, con la constitución de un Centro de Educación Continua y Servicios Universitarios en la Universidad Autónoma de Chapingo y con los programas de dos direcciones generales no académicas de la UNAM, la de Actividades Deportivas y Recreativas y Orientación Vocacional".

Como se observa en los datos expuestos con anterioridad las actividades de educación continua tienen un pasado más distante que en muchos países del mundo, pero, sin tener, tal vez, una permanencia o estabilidad definida refrendada en un marco institucional, ya que como menciona Sánchez (op.cit.) es hasta la década de los setentas en que cobran interés las actividades de actualización "reciclaje" profesional por parte de universidades como de centros de enseñanza no universitaria. Debido a que estas actividades no estaban contempladas, en aquel entonces, dentro de los programas nacionales de educación, fueron las agencias o instituciones no universitarias las que brindaron inicialmente estos servicios, para que en la mayoría estos programas de actualización respondieran principalmente a fines mercadológicos del momento y trasladados directamente de modelos extranjeros, no abarcando, por lo tanto, criterios consistentes con los modelos y políticas establecidos por las instituciones de enseñanza superior.

ALGUNAS CONCEPTUALIZACIONES DEL TERMINO DE EDUCACION CONTINUA

En la definición de ANUIES se contempla a la Educación Permanente como uno de los pilares básicos de la Educación Continua y la implementación de cambios de modelos de enseñanza que incluyen a la educación formal y la llamada extraescolar, con el fin de promover la actualización del egresado de nivel superior. Por otro lado se fundamentaban y establecían los objetivos de esta educación.

No obstante esta concepción de discusiones en torno a la definición de Educación Continua, persistieron hasta la década de los ochentas, aún cuando existían ya antecedentes de experiencias de este tipo de actividades en dependencias de la UNAM que se habían desarrollado a lo largo de la década anterior a ésta, como es el caso de las Facultades de Ingeniería, Medicina, Medicina Veterinaria y Zootecnia, Contaduría y Administración, Odontología, Ciencias Políticas y Sociales, Química, Arquitectura, Psicología, Escuela Nacional de Estudios Profesionales, Acatlán y Zaragoza, Escuela Nacional de Artes Plásticas y Escuela Nacional de Música (según datos de la Comisión de Educación Continua de la UNAM 1988) algunas de las cuales comenzaron a propiciar en forma espontánea, instancias que desarrollaran y cubrieran esta necesidad dentro de sus áreas específicas de influencia. Los esfuerzos fueron diversos así como sus denominaciones y estructuras académico-administrativas. Además, las acciones desarrolladas en estas instancias aparecían

desarticuladas y sin un eje integrador, así como con limitaciones académico-administrativas que les permitieran regular sus funciones y con una diversidad de modalidades para atender éstas.

En 1984 (UNAM 1984), se llevó a cabo una primera reunión interna en la UNAM con la intención de cubrir los vacíos existentes dentro de la institución en cuanto a las actividades que en este renglón se venían desarrollando por parte de la misma. De las conclusiones que se llevaron a cabo acerca de la definición de Educación Continua se considero que:

"El proceso educativo es concebido en una perspectiva de continuidad que atiende permanentemente las necesidades integrales de los miembros de la sociedad en sus distintas etapas de desarrollo".

"La Educación Continua se vincula con la educación formal a través de: A) El desarrollo de actividades académicas legitimadas por el sistema educativo mediante la otorgación de créditos y/o el reconocimiento social orientadas a la actualización de egresados de las instituciones de educación superior y B) La aportación de elementos de análisis sobre la relación práctica profesional desarrollo curricular".

"La Educación Continua proporciona información y formación complementaria en áreas de conocimiento diferentes a las de formación inicial, necesarias en virtud de la

diversificación de funciones de la práctica profesional".

"La Educación Continua debe definirse a la luz del proceso educativo en su conjunto, esto es, la educación formal y no formal, las instancias escolarizadas y no escolarizadas, la educación de adultos, la educación permanente, la formación y la actualización profesional y significativamente, por sus repercusiones en el desarrollo personal y social. Así nos permitimos proporcionarla como:

"Un proceso permanente y deliberado, orientado individual y socialmente a la adquisición de conocimientos; una instancia de la educación no formal que tiene como función la actualización y la capacitación intensiva, en el conocimiento y la técnica vinculadas con el desarrollo económico y social, sustentando una metodología que faculta la búsqueda de ritmos personales de formación".

En cuanto a la vinculación de la Educación Continua con el Sistema Educativo Nacional y procesos de formación en las empresas e instituciones sólo se llegó a señalar que:

"Al posibilitar la Educación Continua la retroalimentación en la currícula de la licenciatura, con respecto a la práctica del profesionista y sus efectos de trascendencia en el ámbito productivo, se lograría propiciar la independencia tecnológica, científica y humanística del país".

La Educación Continua hasta este momento se concibe como un conjunto de actividades de actualización profesional, de información y formación complementarias en atención a las demandas de los profesionales que desarrollan una práctica profesional".

La necesidad de encontrar una definición más precisa de lo que institucionalmente se podría entender como Educación Continua a nivel superior, por parte de la UNAM, llevó a que se continuaran los trabajos encaminados a ésto. Así en 1985, se llevó a cabo un Encuentro de Educación Continua en la UNAM cuyos puntos a discutir fueron (UNAM 1985):

- A) Público a quien se dirige la Educación Continua.*
- B) La administración en la Educación Continua.*
- C) Difusión de la Educación Continua.*
- D) Legislación universitaria sobre Educación Continua.*

Estos puntos hacen evidentes dos cosas, por un lado la necesidad de refinar el concepto de las actividades entendidas como Educación Continua y por otro lado, la necesidad de encontrar un marco de la institución que diera significatividad a dichas actividades, de acuerdo con las normas existentes, dentro de éstas, así como la forma de instrumentalizar las acciones que se pensaban implementar.

Un dato de suma importancia de la trayectoria de la Educación Continua dentro de la UNAM es la fecha del 7 de agosto de 1986, en la que el rector expide el acuerdo para la creación de la Comisión de Educación Continua que se encargaría de "Coordinar las actividades académicas de las escuelas y facultades y demás unidades en materia de educación continua así como proponer normas y criterios institucionales que rijan en materia de educación continua en la UNAM, y someterlos a la consideración de las autoridades universitarias y coadyuvar a la unificación de criterios y conceptos aplicables a las actividades académicas y administrativas que se realizan en torno a esta materia y proponer actividades para la elaboración de proyectos y programas de educación continua". (UNAM 1986).

Esta Comisión de carácter netamente académico, se puede definir como una instancia coordinadora que aglutina en su seno la representación de las diecinueve facultades y escuelas que imparten educación continua así como a las tres que, aún sin ofrecer actualmente estos cursos, se han mostrado interesadas en el desarrollo de esta actividad: La Dirección General de Proyectos Académicos y a la propia Secretaría General.

Esta comisión quedó instalada el día 26 del mismo mes y año" (Narro, 1988).

Algunos meses después esta Comisión formó grupos de trabajo con el fin de desarrollar los futuros lineamientos y se hicieron en los siguientes aspectos: Apoyos técnicos, definición, mecanismos administrativos, promoción y relaciones.

A continuación se exponen estas propuestas discutidas en febrero de 1988 y aprobadas en abril del mismo año. (Narro op.cit.).

Respecto a la definición y propósitos de la Educación Continua Universitaria se concluyó que comprende las actividades educativas de la universidad relacionadas con la ampliación de conocimientos, la actualización y la capacitación que propicia la superación profesional. Las unidades de Educación Continua de la UNAM son instancias en las que se imparten cursos organizados en forma distinta a los de bachillerato, a los de carácter profesional y de grado que deben normarse a través de la legislación universitaria de acuerdo a criterios elaborados específicamente para el desarrollo de esta actividad.

Los propósitos de los estudios que se realizan en las Unidades de Educación Continua de la UNAM son:

- A) Propiciar y fomentar la actualización, capacitación y ampliación de conocimientos de los egresados de educación superior y de aquellos profesionales interesados en profundizar o actualizar sus conocimientos en áreas específicas.*

- B) Complementar, diversificar y prolongar la formación universitaria, promoviendo la superación profesional.*

- C) *Propiciar la reflexión crítica que permita al profesional comprender las características de la sociedad en la que actúa.*

- D) *Apoyar y complementar al sistema educativo formal.*

Un punto que consideramos importante por ser prioritario en esta investigación es la propuesta que dice: "Establecer mecanismos de detección de necesidades de actualización... Y programar actividades que puedan ofrecer paquetes integrados y consecutivos, de tal manera que permita a los profesionales formarse de manera dinámica y continua en un campo específico". Además se propone que "Deberán elaborar programas específicos para cada curso, taller o seminario que impartan, los cuales deberán indicar su objetivo, contar con un temario desglosado, describir las formas de evaluación cuando éstas se incluyan, así como exponer los requisitos generales y los específicos para la entrega de constancias".(Narro op.cit.).

Martínez (1988), reporta una investigación desarrollada por la Dirección General de Proyectos Académicos de la UNAM, la cual presenta datos globales de la forma en que operaba hasta ese momento en algunas instancias de Educación Continua, los cuales se mencionan a continuación:

Existe consenso en que la planeación es necesaria para desarrollar los Programas de

Educación Continua La planeación incluye El diagnóstico de necesidades, el diseño de los programas, el control (supervisión) de su instrumentación y su evaluación. Para la detección de necesidades se recurre a organizaciones profesionales y empresariales, a la revisión documental y entrevistas personales con profesionales, profesores de la escuela o facultad y a través de cuestionarios aplicados a los participantes de los cursos.

En cuanto al docente, se refiere que en general existe un perfil para la contratación del profesional encargado de coordinar y exponer un curso de educación continua.

Los criterios para la selección de este profesional son, en la mayoría de los casos: El dominio teórico y práctico del tema, experiencia en el campo profesional y la docencia; calidad prestigio y reconocimiento en el medio profesional. Los docentes son responsables de la elaboración de los programas específicos del curso que impartirán. Dichos programas son sujetos a revisiones por parte de la dependencia (grupos de asesores, consejos técnicos o de personal especializado en pedagogía o en el área de conocimiento).

Para la elaboración de los programas, el docente debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Justificación social y/o profesional del tema*
- Objetivo general*
- Nivel al cual se dirige*

Público al que esta orientado

- *Contenido temático*
- *Bibliografía*
- *Métodos de evaluación*
- *Material de apoyo.*

En relación a las estrategias y métodos de enseñanza se indica que en la mayoría de las unidades se considera importante el uso de metodología y material didáctico en apoyo a los cursos, aunque no todas cuentan con personal especializado para su elaboración y evaluación.

Algunas unidades supervisan el desarrollo del curso, mientras que otras consideran que su ejecución y desarrollo son responsabilidad del docente.

En cuanto al asistente o usuario de los Programas de Educación Continua se reporta que en la mayoría de los cursos esta orientado a satisfacer las necesidades planteadas por el participante.

La información es escasa en cuanto al papel del participante en el proceso educativo y sobre el impacto que tienen los cursos en su labor.

Analizando los datos obtenidos con anterioridad, podemos observar que las Instituciones de Educación Continua tienen deficiencias que repercuten directamente en la calidad y eficacia de los cursos que imparte, pues en la mayoría de los casos están basados en las necesidades de los empleadores y no en una evaluación diagnóstica de las necesidades y requerimientos del usuario al que van dirigidos. Por otra parte, los docentes elaboran los cursos de acuerdo a los requisitos que ellos consideran importantes, perdiendo de vista los objetivos de la educación continua y de las necesidades específicas de sus discípulos.

Como podemos observar estas propuestas son un intento por dar sistematicidad y fundamento teórico a la planeación de actividades desarrolladas por instituciones de Educación Continua, tomando como punto importante estas propuestas que son identificadas como antecedentes y fundamento al objetivo que nos atañe en esta investigación, que es la detección de necesidades de actualización en una muestra de psicólogos egresados. A continuación y para terminar este capítulo se analizarán las propuestas, objetivos, lineamientos, etc; de la División de Educación Continua de la Facultad de Psicología, como parte medular en el desarrollo de este estudio.

**LA DIVISION DE EDUCACION CONTINUA
DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA**

Como hemos analizado en los capítulos anteriores, desafortunadamente para la mayoría de los profesionistas la universidad ha sido una etapa básica y temporal de su formación, pasando por alto lo importante y necesario que es su actualización como parte integral de un continuo proceso educativo y como se ha analizado a la universidad, este aspecto de actualización le ha preocupado y uno de sus propósitos es dar apoyo a la actualización y al perfeccionamiento, manteniendo las relaciones entre la labor profesional con la realidad social a través de la creación de los Departamentos de Educación Continua de algunas de sus facultades. A continuación analizaremos específicamente el que corresponde a la Facultad de Psicología de la UNAM.

El proyecto de Educación Continua de la Facultad de Psicología retoma sus lineamientos y experiencias de tres facultades: Medicina, Ingeniería, Contaduría y Administración, así como de la consideración de la propia disciplina y de las necesidades de actualización del profesional. Es así, como en el mes de abril de 1981, configurándose como un proyecto académico-profesional y es hasta el mes de abril de 1983 cuando se imparte el primer curso de educación continua, en ese año se realizaron 15 cursos abarcando a una población de 404 profesionales, además de algunos Talleres y Seminarios.

En lo que se refería a los objetivos, estructura y actividades que se desarrollaban en el Departamento de Educación Continua (hoy División) de la Facultad de Psicología en 1983, Limón presenta el siguiente análisis:

"El objetivo general del Centro de Educación Continua es proporcionar alternativas sociales, conceptuales y metodológicas, para apoyar, orientar y actualizar los conocimientos y habilidades profesionales en el campo de la psicología y áreas afines, diseñando y promoviendo proyectos y programas integrales de formación complementaria, en función de las necesidades sociales, prioridades nacionales e institucionales".

Es así, como el Centro de Educación Continua (hoy División) brindaba apoyo y retroalimentaba a la educación formal a nivel licenciatura y de posgrado, principalmente en la detección de necesidades y prioridades profesionales, que era y es una de las actividades constantes del centro a cargo de la Unidad Académica de Programación y Evaluación.

"Con excepción del programa de mesas redondas, las demás actividades generan sus propios ingresos. El centro pretende cubrir el campo profesional y académico a través de seis áreas de especialidad previstas: educativa, social, desarrollo, producción y trabajo, salud y metodología e investigación".

El proyecto (en 1983) se integró de seis programas que son:

1. Cursos y talleres abiertos

Con ellos inicia sus actividades profesionales detectadas a nivel de campo a través de 3 mecanismos básicos:

- A) Propuesta directa de un profesionista dentro de su área de especialización.*
- B) Sugerencia temática planteada en función de algunas necesidades generales.*
- C) Como producto de un análisis social laboral.*

2. Cursos institucionales.

Tiene como propósito específico cubrir las necesidades particulares de algunas instituciones solicitantes, de acuerdo a las diversas áreas de incidencia de la psicología.

3. Desarrollo Organizacional y de recursos humanos.

Considerando el incremento de instituciones relacionadas con la educación, investigación y servicio, tanto del sector público como privado, se ha planteado la necesidad

de planificar su crecimiento previendo la formación de los recursos humanos, materiales y administrativos.

4. Publicaciones y revistas de divulgación.

Se desea que esta publicación periódica brinde información con respecto a lo realizado en el campo profesional a nivel mundial, tanto en el área de investigación como en el campo aplicado, así como de acontecimientos académicos y profesionales actualizados y principalmente de Latinoamérica.

5. Programas educativos, grabados para televisión.

Pretende dar a conocer a toda la comunidad la incidencia de la Psicología en el mundo actual, orientar al público sobre problemática social que afecta a los países latinoamericanos, proporcionando elementos formativos y de análisis; resaltar los valores sociales, humanos y culturales de Latinoamérica y del mundo contemporáneo, etc.

6. Mesas redondas y conferencias.

Consideran la educación y difusión suplementaria sobre tópicos de interés general, brindar un foro de expresión a diversos profesionistas a través de conferencias y mesas

redondas, generar inquietud en los asistentes que se manifiestan a través de su motivación para la búsqueda de mayor información y lograr un reciclaje de elementos esenciales de formación de los estudios profesionales. (Limón, 1983).

Ahora bien en cuanto a lo que se refiere al Programa Interno de Investigación y Evaluación, la investigación funciona como un instrumento para la detección de necesidades, lo que facilita proveer al Centro de un marco normativo y metodológico para la selección y diseño de sus actividades. La evaluación actúa como un mecanismo de control que asegure el cumplimiento de sus propósitos de educación continua.

Para 1984 se reporta la impartición de 31 cursos aumentando la población de profesionales atendidos, lo que repercutió en problemas de espacio y operatividad, razón por la que se aprobó el cambio de Departamento a Centro de Educación Continua con el nombramiento de un coordinador de la dependencia, lo que contribuyó a proporcionarle una mayor autonomía a su funcionamiento. (Limón y Saad, 1984).

Como producto de un programa interno de investigación, evaluación y diseño, se elaboró un instructivo para la presentación de propuestas que guiaban y unificaban contenidos y criterios de los cursos y un cuestionario para ser aplicado a los asistentes al final de los cursos lo que posibilitaba evaluar "El contenido y los materiales didácticos", así como, el manejo del tema por parte del ponente. La información obtenida permitió retroalimentar las diversas acciones.

Se menciona también el seguimiento de los profesionales asistentes a los cursos de actualización con el apoyo de alumnos que cumplan con su servicio social.

Las actividades del Centro en este año se centraron en cursos, talleres y seminarios.

En 1985 el Centro queda instalado en un local independiente continuando con el Programa de Actualización Profesional y la instauración de un Programa Emergente de Actualización Profesional.

En este mismo año se reporta la participación del Centro de Educación Continua (hoy División), en la impartición de cursos de "Actualización emergente" dirigido a profesionales incursionados en el campo de la ayuda psicológica con el objeto de atender a la población afectada por el sismo. Fueron impartidos 17 cursos breves, abarcando a una población de 399 profesionales.

En 1986, se establece un Programa de Cursos Institucionales (impartiéndose 6 a una población de 1991 participantes). También se impartieron 47 cursos del Programa de Cursos Abiertos.

Asimismo, se señala que los mecanismos que han sido utilizados para seleccionar los cursos son tres:

- *A través de propuestas por parte de los especialistas.*
- *De las propuestas emitidas por los asistentes de los cursos.*
- *A través de estudios que ayudan a identificar necesidades profesionales específicas.*

Cuando se trata de Cursos Institucionales, los Cursos Abiertos son adaptados a las necesidades específicas de las instituciones a partir de una investigación previa realizada por el propio Centro, en otros casos las instituciones y los profesionales que en ellas laboran, son quienes determinan los contenidos del curso.

Con el impulso de los Cursos Institucionales se afinaron los instrumentos de evaluación y aquellos utilizados para la detección de necesidades con el propósito de lograr uno de los objetivos planeados desde el inicio del proyecto: "retroalimentar a la currícula formal de la Facultad de Psicología" mediante la sistematización de los resultados obtenidos de los diversos instrumentos utilizados hasta el momento.

En 1987, la UNAM adquiere las instalaciones donde se ubica el Centro de Educación Continua (actualmente División) entrando en una etapa de ajuste y redefinición de las actividades. En este año se reporta la impartición de 68 cursos abiertos y 19 cursos institucionales, entre estos fue impartir en el extranjero, estableciendo la posibilidad de establecer convenios internacionales. En este año se abarcó a una población de 1450 profesionales.

El ajuste y redefinición de actividades se hizo en los siguientes términos:

Se denominó Programa de Actualización Profesional a los cursos dirigidos a los profesionales afines a la psicológica. Programa Abierto de Educación Permanente a aquellos cursos dirigidos a personas no profesionales interesadas en las temáticas abordadas en los cursos.

En 1988 se reporta una etapa de crecimiento, ya que en cuatro meses se habían realizado 16 cursos dentro del Programa de Actualización Profesional, cinco cursos en el Programa de Actualización Profesional en Instituciones y cinco cursos dentro del Programa Abierto de Educación Permanente. La población abarcada fue de 332 profesionales y 73 no profesionales. En este año se da inicio al primer grupo de Psicoterapia Analítica.

Como proyectos a realizar se tenían contempladas la realización de dos programas: uno de Cursos Especiales o Diplomados y otro sería en apoyo a la titulación de sus egresados y con base en dicha experiencia ver la posibilidad de establecer dicho programa como una tercera opción de titulación en la Facultad de Psicología.

En ese mismo año se define la Educación Continua "como un proceso educativo complementario y al mismo tiempo alternativo a la educación formal. Complementario por ser un proceso de permanente formación, que además de permitir el reciclaje de la currícula

formal, proporciona al profesionista herramientas metodológicas y técnicas para su aplicación en el campo laboral: Alternativo porque se dirige a la actualización de conocimientos de manera sistemática y estructurada, pero informal." (Esparza y Saad, 1988).

Para 1989 y hasta 1994 se continúa con:

- *El Programa Interno de Investigación.*
- *El Programa de Actualización Profesional*
- *El Programa de Actualización Profesional en Instituciones.*
- *El Programa Abierto de Educación Permanente.*

En cuanto al Programa de Cursos Especiales en 1989 se manejaron:

- *Entrenamiento en Psicoterapia Psicoanalítica*
(1er y 2º grupos).
- *Desarrollo Organizacional (proyecto)*
- *Titulación (proyecto)*
- *Curso de Comprensión de Textos en Inglés (proyecto).*

Finalmente, durante este año, en los Programas Multi e Interdisciplinarios se manejo:

- *Reunión de Integración de Especialidades*

- *Taller Evaluativo de Opciones Dentro de la Educación Continua.*

Dentro de las Actividades del Centro (hoy División) se incluyen además de las establecidas en años anteriores: las mesas redondas y las reuniones.

En relación a los Cursos Especiales realizados en el año de 1990 se reportan los siguientes:

- *Entrenamiento en Psicoterapia Analítica.
(Conclusión del 2º grupo y evaluación para el 3º)*
- *Desarrollo Organizacional (Evaluación)*
- *Titulación (Evaluación)*
- *Cursos de Comprensión de Lectura en Inglés
(Formalización y firma de Acuerdo, elaboración de material didáctico,
evaluación de alumnos).*

Programas Multi e Interdisciplinarios:

- *Curso Multidisciplinario de Hiperquinesia.*
- *Encuentro Internacional de Investigación sobre el comportamiento Humano en las Organizaciones.*

- *Asesorías Institucionales.*

Actividades: Cursos, Talleres, Seminarios, Conferencias, Mesas Redondas, Supervisión, Reuniones, Asesorías.

En 1991 el Programa de Cursos Especiales quedó integrado de la siguiente manera:

- *Titulación (elaboración de un nuevo proyecto, con opción de Tesis Documental).*
- *Cursos de Comprensión de Lectura en Inglés (realización de 2 cursos, con dos grupos cada uno; ampliación del beneficio a egresados de Universidades incorporadas a la UNAM.*

Para 1992 se aprueba el cambio de Centro a División de Educación Continua con el siguiente Programa de Cursos Especiales:

- *Titulación (inicio y conclusión del 1er. grupo; inicio del 2do.)*
- *Cursos de Comprensión de Lectura en Inglés (Conclusión del 3er. Curso con un grupo; inicio del 4o. con dos grupos y próximo inicio del 5o. con dos grupos).*

- *Cursos de Comprensión de Lectura en otros Idiomas (organización de un curso en francés y uno de italiano).*
- *Diplomado en Terapia de Pareja con Enfoque Sistémico (Elaboración del proyecto, depuración, recopilación de material didáctico, reclutamiento de plantilla docente, proceso de difusión y selección de aspirantes; próximo a iniciarse).*
- *Diplomado en Competitividad Internacional en Psicología del Trabajo (Proyecto en proceso).*

PROGRAMAS MULTI E INTERDISCIPLINARIOS:

- *Organización de cursos de colaboración con la División de Educación Continua de la Facultad de Ingeniería, UNAM (Proyecto en proceso).*

La estructura actual (1993-1994) de la División de Educación Continua, constituye en sí misma la infraestructura necesaria o requerida para alcanzar los objetivos

especificados para cada uno de los programas y por tanto los objetivos generales y particulares del proyecto: Por lo que se espera que sus mecanismos internos de investigación y evaluación sean cada vez más sensibles para detectar y solventar necesidades de actualización y desarrollo.

CAPITULO V

M E T O D O L O G I A

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A través del presente trabajo hemos podido constatar que la educación es un proceso continuo que no termina con la carrera profesional, ya que durante el ejercicio de la misma se requiere de una actualización constante de los conocimientos adquiridos.

De estas inquietudes surge el interés por llevar a cabo una investigación a través de la cual se pretenden detectar posibles causas que determinan las necesidades de actualización del psicólogo egresado de la UNAM, con el fin de que logre subsanar aquellas necesidades sociales, prioridades nacionales o institucionales que están a su alcance y a su vez le son demandadas.

Es importante señalar que la magnitud de este estudio es limitada, ya que las determinantes de las necesidades de actualización y superación de los profesionales es compleja, intervienen desde factores de formación curricular, niveles de aprovechamiento, demanda laboral, avances disciplinarios y de manera principal las necesidades sociales altamente cambiantes a las cuales los currículos de formación profesional no siempre responden.

La población de interés de la investigación fue una muestra de egresados de la carrera de psicología sin ser indispensable que estuviesen ejerciendo la profesión.

Es importante aclarar que los datos obtenidos a través del cuestionario permitirán programar cursos de actualización que coadyuven a solucionar posibles deficiencias de formación profesional y/o dificultades para obtener empleo o ejercer satisfactoriamente la carrera.

JUSTIFICACION

El desempeño laboral de los profesionistas frecuentemente se ve entorpecido por una serie de deficiencias que son detectadas desde el momento en que se muestran impotentes para solucionar una serie de problemas que surgen en el ámbito en que se desenvuelve su práctica profesional.

Retomando las funciones y objetivos de la educación permanente (ANUIES 1975), la educación debe contar con un principio de permanencia y continuidad en la adquisición de conocimientos, por ello debe organizar las modalidades escolar y extraescolar sobre nuevos fundamentos y metodología que aseguren mejor rendimiento, por lo tanto la educación permanente abarca los niveles pre-profesional, para-profesional, post-profesional y la educación de grado.

El concepto de educación continua ha sufrido modificaciones que la han llevado a que en la actualidad sea considerada como un proceso determinante en la formación educativa del ser humano, que no solamente debe ser a nivel básico.

Desafortunadamente para la mayoría de los profesionistas, la universidad ha sido una etapa básica y temporal de su formación, pasando por alto lo importante y necesario

que es su actualización como parte integral de un continuo proceso educativo. A la Universidad este aspecto de actualización le preocupa y por ello se ha propuesto dar apoyo a la actualización y al perfeccionamiento, manteniendo las relaciones entre la labor profesional con la realidad social mediante la Educación Continua.

La Facultad de Psicología de la UNAM cuenta con La División de Educación Continua, el cual inicio sus actividades como tal en el mes de abril de 1983 configurándose como un proyecto académico-profesional. El objetivo del Centro de Educación Continua es: "Proporcionar alternativas sociales, conceptuales y metodológicas para apoyar, orientar y actualizar los conocimientos y habilidades profesionales en el campo de la psicología y áreas afines, diseñando y promoviendo proyectos y programas integrales de formación complementaria en función de las necesidades sociales, prioridades nacionales e institucionales". (Limón, 1984).

Para alcanzar su objetivo, la División de Educación Continua debe tomar en consideración factores tales como el currículum profesional actual, característico de la disciplina, para que la educación continua que se brinda al profesionista sea efectiva, deberá basarse en un análisis de las necesidades de formación que el campo de trabajo le demanden.

Considerando el objetivo general y las funciones de la División de Educación Continua de la Facultad de Psicología de la UNAM surge el interés por realizar la presente investigación que pretende detectar algunas posibles causas que determinan las necesidades de actualización

del psicólogo egresado, con el fin de que logre subsanar, en medida de lo posible, aquellas necesidades demandadas por su labor profesional.

La presente investigación de campo pretende aportar elementos que permitan a través de la División de Educación Continua, solucionar posibles necesidades profesionales del psicólogo egresado, proporcionándole de esta forma alternativas de actualización que le permitan la solución de problemas sociales que surgen de su relación con los sectores y profesionistas con que interactúa.

La investigación de campo consistió en un cuestionario que se aplicó a una muestra de 49 psicólogos de diferentes áreas de la psicología sin ser necesario que estuviesen ejerciendo la profesión.

A continuación se mencionan las proposiciones y categorías que conforman el cuestionario base de este estudio "Detección de necesidades de actualización en una muestra de psicólogos egresados":

I. Datos Personales

II. Formación Profesional

III. Requisitos Laborales

IVA. Práctica Profesional

IVB. Causas del no Ejercicio Profesional

V. Capacitación y Adiestramiento y/o Actualización.

PROPOSICIONES

DATOS PERSONALES

A través de esta categoría se prevé en términos generales que la muestra estaría representada por personas jóvenes, siendo preponderante el sexo femenino pues parece ser que la imagen de la profesión que la sociedad le adjudica determinará esta preferencia. Por estas razones se prevé también que la mayoría de los entrevistados estarían solteros.

FORMACION PROFESIONAL

Esta categoría pretende observar si las posibles carencias de formación escolar han repercutido en el ámbito laboral, con la idea de que la mayoría de los entrevistados no se han titulado y además consideran que la formación recibida durante la carrera les ha ayudado muy poco tanto para obtener empleo, como para desempeñarlo, en el caso de los que si lo han obtenido. Además se prevé que la mayoría considera que los conocimientos que realmente poseen los han obtenido con el ejercicio profesional.

Por otra parte se pretende observar si el psicólogo labora dentro del área de la que egresó, presuponiendo que en la mayoría de los casos esto no sucede así.

Además es importante observar si los aspectos académicos en que se centró su formación se vinculan con los conocimientos teóricos y prácticos que se le exigen en el campo profesional, intuyendo que esto no sucede así, pues la mayoría de los egresados se quejan de deficiencias al intentar obtener o desempeñar algún empleo.

REQUISITOS LABORALES

A través de esta categoría se pretende clasificar el área donde se ubica la actividad que realiza el psicólogo y si esto está relacionado con su área de egreso. Además se presupone que la mayoría de los psicólogos están laborando en el sector público, ya que son mínimos aquellos que trabajan por su cuenta.

En lo que se refiere a la actividad que realizan se prevé que la mayoría realizan actividades docentes o de tipo administrativo.

Además en esta categoría se pretenden detectar aquellas deficiencias que le han impedido obtener empleo, además de los requisitos que se le exigen para emplearlo, presuponiendo que en la mayoría de los casos son de tipo práctico, como el manejo de tests y las tareas de reclutamiento y selección de personal.

Aportar datos para que la División de Educación Continua programe sus actividades en función de las necesidades del psicólogo en el campo laboral.

PRACTICA PROFESIONAL

Se tratará de observar que en la mayoría de los casos, el psicólogo realiza actividades que no fueron suficientemente dosificadas durante la carrera, lo cual demanda actividades de actualización.

Por la posible juventud de los entrevistados probablemente en ningún momento sus actividades sean de responsabilidad máxima, además de que hay otros profesionistas que le disputan los puestos o tienen más experiencia que él.

CAUSAS DEL NO EJERCICIO PROFESIONAL

Se presupone que gran parte de los entrevistados están desempleados, debido a que el listado de donde se obtuvo la muestra corresponde al Departamento de Servicio Social y Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología, UNAM, lo que nos da una idea de las dificultades que enfrentan nuestros profesionistas para conseguir empleo, siendo una de las principales causas de esta situación la falta de experiencia y por otra parte la titulación, además de no cubrir requisitos a nivel teórico y práctico.

NECESIDADES DE CAPACITACION ADIESTRAMIENTO Y/O ACTUALIZACION.

Se ha observado en múltiples ocasiones que el psicólogo una vez que egresa descuida un tanto su preparación y solamente un sector muy pequeño continua preparándose ya sea con algún tipo de especialización o con cursos de actualización.

Hasta el momento hemos podido observar la existencia de limitaciones en la preparación que se brinda al psicólogo para el desarrollo de su práctica profesional, es por esta razón que surge el interés de aportar a la División de Educación Continua posibles temas de interés producto de las respuestas aportadas por los encuestados en el instrumento de medición empleado en la presente investigación que le permitan programar cursos de interés general.

Se pretendía además difundir entre los encuestados, información acerca de las actividades y objetivos de la División de Educación Continua, esperando que el psicólogo lo considerara como una opción significativa para subsanar deficiencias o adquirir conocimientos teóricos-prácticos demandados por su ejercicio profesional, (cabe recordar que la encuesta se realizó entre los años 1985 y 1986).

METODO

1. SUJETOS

La población de interés de la presente investigación fueron 49 egresados de la carrera de Psicología no importando si eran pasantes o titulados y si ejercían o no la profesión. La selección de la muestra se obtuvo de un listado de egresados del Departamento de Servicio Social y Bolsa de Trabajo correspondiente al año de 1985.

Para obtener el tamaño de la muestra que conformó la presente investigación se aplicó la fórmula de Cochran para una población de 100 sujetos (quienes formaban parte del listado proporcionado) con una variabilidad de $0.250 = (P \times I-P)$

La siguiente es la fórmula empleada:

$$n = \frac{t^2 (p=q)}{e^2 + t^2 (p=q)}$$
$$\frac{N}{N}$$

donde:

n = El tamaño de la muestra.

t = El valor t . student correspondiente al nivel de confianza deseado dando el tamaño de la población.

p = La proporción (conocida o supuesta) de casos en la población de interés, con una característica específica (proporción de éxitos estadísticos)

q = $1-P$, o la proporción de casos que no tienen la característica esperada.

e = El nivel de Error que se está dispuesto a correr

N = el tamaño de la población de interés.

Obteniendo que a un Nivel de Error del 10.0% y a un Nivel de Confianza del 95.0% el tamaño de la muestra corresponde a 49 sujetos.

2. DISEÑO

Tomando en cuenta las características de la investigación se empleó un diseño de tipo exploratorio, además como se realiza una investigación de campo, también tuvo las características de un estudio de tipo descriptivo.

3. EL INSTRUMENTO

La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario semiestructurado compuesto por 78 preguntas cerradas con reactivos de opción múltiple y 8 preguntas abiertas, 86 en total y se fue elaborando conforme al siguiente procedimiento:

En primer lugar se definieron 6 categorías que representan cada una de ellas los diferentes valores de la variable independiente (V.I.), a continuación se mencionan estas categorías y además se explican brevemente los objetivos que persigue cada una de ellas.

I. DATOS PERSONALES

Identificar y ubicar las características generales de la población que conforma la muestra.

II. FORMACION PROFESIONAL

Determinar el carácter de las instituciones donde se realizaron los estudios, en los niveles de Primaria, Secundaria y Bachillerato la regularidad de los mismos y las características de la formación profesional adquirida durante la carrera, a través de la tesis y/o con estudios de posgrado o especialización.

Analizar el tipo de formación que recibió durante su estancia en la facultad y determinar las posibles carencias que ha detectado y que se han reflejado a través de su ejercicio profesional.

III. REQUISITOS LABORALES

Recabar información acerca de los requerimientos que las instituciones u organismos demandan del psicólogo y en caso de que no haya cubierto algunos de los requisitos, brindarle alternativas para tratar de solucionarlos.

IVA. PRACTICA PROFESIONAL

Contemplar las actividades que desempeña en su ambiente laboral, así como detectar posibles necesidades de actualización en beneficio de su actividad profesional.

IVB. CAUSAS DEL NO EJERCICIO PROFESIONAL

Determinar las posibles causas que le han impedido desenvolverse profesionalmente, y en caso de que estas deficiencias sean producto de formación o actualización brindarle opciones para solventar dichas carencias.

V. NECESIDADES DE CAPACITACION, ADIESTRAMIENTO Y/O ACTUALIZACION.

Analizar en forma más específica sus requerimientos o necesidades, para que la División de Educación Continua las considere y planee actividades de acuerdo a sus sugerencias.

Tomando en cuenta el interés del presente estudio se realizaron las investigaciones bibliográficas pertinentes para elaborar los reactivos que conforman cada categoría, teniendo siempre presente el objetivo general, así como los objetivos particulares de cada categoría.

En el primer intento el cuestionario constaba de 125 preguntas y después de la evaluación por jueces, conformados por cuatro profesores del área educativa de la Facultad de Psicología, UNAM, y el estudio piloto surgió la necesidad de hacerle los siguientes ajustes:

A) Se redujo el número de preguntas pues era mucho el tiempo que se llevaba realizar la entrevista y el encuestado lo sentía tedioso, por lo que se eliminaron algunas que eran un tanto repetitivas y otras que eran de menor importancia.

B) Se replantearon algunos ítems, alternando su extensión, incluyendo varias preguntas en una.

C) Se modificó la forma de algunos reactivos que pudieron transformarse de abiertos a cerrados, con el propósito de agilizar y facilitar posteriormente su codificación. Finalmente quedó estructurado de la siguiente manera: 78 preguntas cerradas con reactivos de opción múltiple y 8 preguntas abiertas, 86 en total.

Al terminar los ajustes mencionados se realizó la aplicación del cuestionario a la muestra seleccionada para continuar con el análisis de resultados. Es importante aclarar que el cuestionario tiene errores, uno de ellos es que faltó dar mayor peso a algunas preguntas.

4. Los entrevistadores.

Para efectuar las entrevistas de la encuesta, las dos autoras de esta tesis localizaron a la muestra a entrevistar y se acordó con cada uno de ellos una cita la cual tuvo como objetivo la aplicación del cuestionario.

5. Escenario

La aplicación del cuestionario se realizó en el trabajo o domicilio de los psicólogos después de una cita previa.

6. PROCEDIMIENTO

Inicialmente se intentó obtener la muestra de la Secretaría de Servicios Escolares, pero no se nos permitió tener acceso a esa información, por considerarla confidencial.

Ante esta situación se tuvo que recurrir al Departamento de Servicio Social y Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología UNAM donde se nos proporcionó un listado de egresados correspondiente al año de 1985 y a través de una asignación de tipo intencional se captaron psicólogos de las diferentes áreas que conforman la carrera (Educativa, Social, Industrial, Experimental y Clínica). Del listado general se hizo inicialmente una selección de 10 egresados por área, siendo aquellos que accedieron por teléfono a darnos una cita en su trabajo o domicilio para resolver el cuestionario. Finalmente la muestra quedó conformada por 10 psicólogos del área educativa, 10 de clínica, 9 de social, 9 de experimental y 1 persona reportó no tener área de egreso, en total la muestra la conformaron 49 psicólogos.

Generalmente ya fuera en su trabajo o domicilio, inicialmente se le explicaba al entrevistado en términos generales los objetivos del cuestionario y la siguiente información:

"A través de este cuestionario se pretende detectar las necesidades de actualización, capacitación y adiestramiento que como psicólogo, pudiese tener, mismas que serán expuestas en la División de Educación Continua de la Facultad a fin de que pudiesen ser consideradas en la programación de los eventos que la División". A continuación el encuestado procedía

a la resolución del cuestionario y si llegaba a tener alguna duda el entrevistador procuraba resolverla. (cabe aclarar que en general fueron mínimas).

En algunos casos los psicólogos no tenían tiempo de atendernos y nos pedían que volvieramos en otra ocasión a recoger el cuestionario, esto nos impidió agilizar la aplicación del cuestionario, pues algunos nos hicieron dar varias vueltas para recuperar el instrumento y hubo seis casos en los cuales no se nos devolvió el cuestionario, para solucionar este problema se localizaron a otros psicólogos para que la muestra no se alterara, aún así la muestra quedó integrada por 49 psicólogos.

CAPITULO VI

RESULTADOS

Con base a las características de la investigación y del instrumento de medición que se utilizó para la obtención de datos, estos se analizaron a través de la estadística paramétrica (descriptiva).

Los datos fueron sometidos al paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) con el propósito de obtener las frecuencias absolutas y relativas de cada una de las variables, lo que permitió obtener las medidas de tendencia central, así como, para buscar algunas posibles relaciones entre las variables.

En lo que concierne a los reactivos abiertos, estos se analizaron de manera cuantitativa y cualitativa.

Los datos se organizaron y se presentan en cuadros de frecuencia relativa y absoluta, lo que permite una visión cuantitativa general de la situación profesional de la población encuestada.

Se utilizó la fórmula de Pearson para establecer correlaciones entre algunas variables y poder determinar la existencia de una relación entre ellas, el nivel de significancia considerada en estos casos fue $p = 0.05$

I. Datos Personales

Esta categoría nos permite tener una visión global de los 49 psicólogos entrevistados (considerados como el 100% de la muestra estudiada) tomando en cuenta las siguientes variables: edad, sexo, estado civil y lugar de nacimiento. (ver cuadros 1.1. al 1.4)

Cuadro 1.1 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA DE ACUERDO A LA EDAD

EDAD (AÑOS)	fr.	%
22 a 27	27	55
28 a 34	16	33
36 a 43	6	12

Cuadro 1.2. DISTRIBUCION DE LA MUESTRA DE ACUERDO AL SEXO.

SEXO	fr.	%
Masculino	12	25
Femenino	37	75

Cuadro 1.3 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA DE ACUERDO CON EL ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	fr.	%
Soltero	30	61
Casado	15	31
Divorciado	2	4
Viudo	1	2
Unión libre	1	2

Cuadro. 1.4 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA DE ACUERDO CON EL LUGAR DE NACIMIENTO.

LUGAR DE NACIMIENTO	fr.	%
D.F.	39	80
Guanajuato	4	8
Guerrero	2	4
Oaxaca	2	4
Michoacán	1	2
Chiapas	1	2

De los datos anteriores, se desprende que la mayor parte de la población es gente joven cuyas edades fluctúan entre los 22 y 34 años (88%), predomina el sexo femenino 37 (75%), respecto al estado civil 30 (61%) son solteros, 15 (31%) son casados y existe un predominio de egresados nacidos en el D.F. (80%).

II. FORMACION PROFESIONAL

Cuadro 2.1. NIVEL EDUCATIVO DE LA POBLACION

NIVEL EDUCATIVO	PUBLICA		PRIVADA	
	frs.	%	frs.	%
Primaria	36	73.5	13	26.5
Secundaria	38	77.6	11	22.4
Bachillerato	41	83.7	8	16.3

La mayoría de la población encuestada realizó sus estudios (a nivel básico, medio y medio superior) en instituciones públicas. (Cuadro 2.1)

Cuadro 2.2 AÑO DE INGRESO A LA CARRERA

AÑO DE INGRESO	frs.	%
1961	1	2.0
1965	1	2.0
1967	1	2.0
1969	1	2.0
1970	1	2.0
1972	2	4.1
1973	1	2.0
1974	4	8.2
1975	4	8.2
1976	3	6.1
1977	2	4.1
1978	2	4.1
1979	4	8.2
1980	7	14.3
1981	12	24.5
1982	3	6.1

Cuadro 2.3 AÑO DE EGRESO DE LA CARRERA

AÑO DE EGRESO	frs.	%
1964	1	2.0
1968	1	2.0
1970	1	2.0
1972	1	2.0
1974	1	2.0
1976	2	4.1
1977	2	4.1
1978	1	2.0
1979	5	10.2
1980	3	6.1
1981	2	4.1
1982	3	6.1
1983	4	8.2
1984	6	12.2
1985	9	18.4
1986	7	14.3

Principalmente 12 de los psicólogos (24.5%) reportaron que ingresaron a la Facultad en el año 1981 y en el año de 1980 ingresaron 7 (14.3%). Entre los años 1984 a 1986 egresaron 22 (44.9%). (Cuadros 2.2 y 2.3)

Cuadro 2.4 DISTRIBUCION POR AREAS DE EGRESO DE LA CARRERA.

AREAS	fr.	%
Educativa	10	20.4
Clínica	10	20.4
Industrial	10	20.4
Social	9	18.4
Experimental	9	18.4
Ninguna	1	2.0

De las áreas de Educativa, Clínica e Industrial egresaron el mayor número de la población encuestada (61.2%) correspondiendo 10 sujetos por cada área (20.4%), prosiguiéndoles las áreas Social y Experimental. Solo un sujeto no contestó por no existir división de áreas en el plan de estudios en que se basó su formación profesional. (Cuadro 2.4)

Cuadro 2.5 CAUSAS DE INTERRUPCION DE ESTUDIOS

CAUSAS	fr.	%
Económicas	3	6.1
Académicas	1	2.0
Motivacionales	1	2.0
Otra	1	2.0

Cuadro 2.6 PERIODO DE INTERRUPCION DE ESTUDIOS

PERIODOS	fr.	%
6 meses	3	6.1
1 año	1	2.0
2 años	2	4.1

Solo 6 psicólogos llegaron a interrumpir sus estudios de los cuáles 3 (6.1%) por motivos económicos, un sujeto por causas académicas y otro por razones motivacionales.

En cuanto al periodo de interrupción, 3 sujetos interrumpieron sus estudios durante 6 meses, 2 sujetos los interrumpieron por 2 años y un sujeto durante un año. (Cuadro 2.5 y 2.6)

Cuadro 2.7 EXPECTATIVAS DE FORMACION PROFESIONAL NO CUBIERTAS

EXPECTATIVAS NO CUBIERTAS	frc.	%
Ser terapeuta	18	36.7
Aplicación, interpretación de pruebas	8	16.3
Evaluación, diagnóstico e intervención	4	8.2
Manejo de teorías, investigación y experimentación	4	8.2
Otras	4	8.2
Conocimiento y manejo de recursos humanos	3	6.1
No contestaron	8	16.3

El 36.7% de la muestra reportó que la principal expectativa de formación profesional que no fue cubierta satisfactoriamente fue ser terapeuta, prosiguiéndoles la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas en un 16.3% (Cuadro 2.7)

Cuadro 2.8 EVALUACION DE SU FORMACION PROFESIONAL

EVALUACION DE FORMACION	frc.	%
Totalmente de acuerdo	3	6.1
Acuerdo	14	28.6
Inseguro	10	20.4
Desacuerdo	22	44.9

El 44.9% de la población consideró estar en desacuerdo con su formación profesional por no corresponder a las demandas del mercado laboral, y sólo el 28.6% indicó estar de acuerdo con ella. (Cuadro 2.8)

Por otra parte no existe una correlación significativa entre las variables: Evaluación de su formación profesional, con el área de egreso ($p = .942$)

Cuadro 2.9 ASPECTOS EN QUE SE CENTRO LA FORMACION PROFESIONAL

ASPECTOS DE FORMACION	frc.	%
Manejo teórico	28	57.1
Uso de metodología	8	16.3
Investigación y experimentación	7	14.3
Aplicación e interpretación de pruebas	4	8.2
Técnicas de entrevistas	2	4.1

Cuadro 2.10 EVALUACION DE LOS ASPECTOS DE FORMACION.

EVALUACION DE LOS ASPECTOS	frc.	%
Totalmente de acuerdo	3	6.1
De acuerdo	8	16.3
Inseguro	11	22.4
Desacuerdo	26	53.1
Totalmente en desacuerdo	1	2.0

El 57.1% de la población opinaron que su formación profesional se centró principalmente en el manejo teórico. Asimismo, el 53.1% de los psicólogos indicaron estar en desacuerdo con el aspecto que predominó en su formación (Cuadro 2.9 y 2.10)

No existe una correlación significativa (obteniendo -0.0041 al $p = 0.005$) entre las dos variables: evaluación de los aspectos de formación, con el área de egreso ($p = .977$)

Cuadro 2.11 CORRIENTES PSICOLOGICAS QUE PREDOMINARON EN LA FORMACION PROFESIONAL

CORRIENTES PSICOLOGICAS	frc.	%
Conductual y/o Funcionalista	29	59.2
Psicoanalista	7	14.3
Cognoscitivista	6	12.2
Ecléctica	5	10.2
Psicofisiológica o Experimental.	1	2.0
Otra.	1	2.0

La aproximación o corriente psicológica que predominó durante su formación profesional fue la conductual y/o funcionalista en el 59.2% de la población (Cuadro 2.11).

Asimismo, se pudo apreciar que no existe una correlación significativa, (obteniendo 0.301 al $p=0.005$) entre la aproximación o corriente que predominó en la formación del psicólogo con las carencias producto de su formación ($p = .837$)

Cuadro 2.12 DEFICIENCIAS DEL PLAN DE ESTUDIOS A NIVEL LICENCIATURA

DEFICIENCIAS DEL PLAN DE ESTUDIOS	frc.	%
- Falta de orientación en las materias y su utilidad en la práctica profesional.	18	36.7
- Falta de actualización en los programas.	13	26.5
- Falta de secuenciación pedagógica en los contenidos.	10	20.4
- La información se centró en una sola aproximación de la Psicología	4	8.2
- Baja calidad del docente.	4	8.2

El 36.7% de los psicólogos encuestados, indicaron que las deficiencias que tuvo principalmente el plan de estudios a nivel licenciatura fueron por falta de orientación en las materias y su utilidad en la práctica profesional, así como por la falta de actualización en los programas (26.5%). (Cuadro 2.12)

Cuadro 2.13 CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES QUE HAN TENIDO QUE RETOMAR.

CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	frc.	%
Manejo de teorías, investigación y experimentación.	23	46.9
Aplicación, interpretación de pruebas psicológicas	8	16.3
Manejo de entrevistas	7	14.3
Evaluación, diagnóstico e intervención	7	14.3
Conocimiento y manejo de recursos humanos	2	4.1
No contestaron	2	4.1

El 46.9% de la población señaló que principalmente los conocimientos y habilidades que tuvieron que retomar fueron, el manejo de teorías, investigación y experimentación. (Cuadro 2.13)

Cuadro 2.14 TITULACION A NIVEL LICENCIATURA.

TITULACION	frc.	%
Psicólogos si titulados	22	44.9
Psicólogos no titulados	27	55.1

Cuadro 2.15 PSICOLOGOS TITULADOS Y NO TITULADOS POR AREA DE EGRESO

AREA DE EGRESO	TITULADOS		NO TITULADOS	
	frs.	%	frs.	%
Experimental	8	16.3	1	2.0
Social	5	10.2	4	8.2
Clínica	4	8.2	6	12.2
Industrial	3	6.1	7	14.3
Educativa	1	2.0	9	18.4
Sin área	1	2.0	-	----

Cuadro 2.16 AÑO DE TITULACION A NIVEL LICENCIATURA

AÑO DE TITULACION	frs.	%
1965	1	2.0
1969	1	2.0
1973	1	2.0
1975	1	2.0
1978	2	4.1
1979	3	6.1
1981	2	4.1
1982	1	2.0
1983	1	2.0
1984	1	2.0
1985	4	8.2
1986	3	6.1

Cuadro 2.17 INICIACION DEL TRABAJO DE TESIS.

TRABAJO DE TESIS	frs.	%
Si	18	36.7
No	6	12.2
Parcialmente	3	6.1

De los 49 sujetos de la muestra sólo 22 (44.9%) se han titulado, correspondiendo el mayor índice 8 (16.3%) de los egresados del área experimental y el menor índice de titulación corresponde a los egresados del área educativa 1 (2.0%)

En el año de 1985 se tituló el mayor número de psicólogos siendo el 8.2% y en los años 1979 y 1986 se titularon el 6.1% respectivamente.

Del 55.1% de los psicólogos no titulados, sólo un 36.7% indicó haber iniciado su trabajo de tesis, el 6.1% en forma parcial y el 12.2% no ha iniciado su tesis. (Cuadros 2.14 al 2.17)

Cuadro 2.18 ASPECTOS EN QUE CENTRARON LA ELABORACION DE SU TESIS

ASPECTOS EN LA TESIS	frs.	%
Investigación de campo	20	40.8
Revisión bibliográfica	7	14.3
Diseño de método y/o técnicas	7	14.3
Análisis de teorías	4	8.2
Creación de instrumentos de medición	1	2.0
Otra.	2	4.1

La investigación de campo fue el aspecto con mayor índice en que centraron la elaboración de su tesis el 40.8% de la población que se ha titulado o ha iniciado su trabajo de tesis. (Cuadro 2.18)

Cuadro 2.19 CONTRIBUCION DE LA TESIS EN LA ADQUISICION DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES.

CONTRIBUCION	frs.	%
Escasamente	9	18.4
Regularmente	17	34.7
Ampliamente	11	22.4
Muy ampliamente	5	10.2

Cuadro 2.20 PROBLEMAS QUE SE ENCONTRARON PARA LA ELABORACION DE LA TESIS.

PROBLEMAS PARA LA TESIS	frs.	%
Acceso a fuente u organismos de información y de documentación	8	16.3
Pérdida de contacto con la UNAM	7	14.3
Falta de información	7	14.3
Desinterés personal	6	12.2
Falta de actualización	5	10.2
Desconocimiento de temas relevantes en psicología	3	6.1

El 34.7% de la muestra, consideró que la elaboración de su tesis contribuyó regularmente en la adquisición de conocimientos y habilidades (Cuadro 2.19)

Los tres primeros problemas con los que se encontraron los psicólogos en la elaboración de su tesis fueron: la falta de acceso a fuentes u organismos de información y de documentación (16.3%), la pérdida de contacto con la UNAM (14.3%) asimismo, la falta de información.

(Cabe aclarar que los datos no son significativos porque fue poca la población que manifestó problemas para la elaboración de su tesis).

Cuadro 2.21 DEFICIENCIAS DE FORMACION EN LA ELABORACION DE LA TESIS.

DEFICIENCIAS	frc.	%
Metodológicas	9	18.4
Teóricas	8	16.3
Aplicadas	1	2.0
Otras	2	4.1

Sólo el 40.8% de la población reportó que las causas para la tardía elaboración de su tesis fueron producto de deficiencias en su formación profesional entre las que destaca los aspectos metodológicos (18.4%) y teóricos (16.3%) (Cuadro 2.21.)

III. REQUISITOS LABORALES

Cuadro 3.1 POBLACION QUE HA LABORADO EN EL CAMPO DE LA PSICOLOGIA (ULTIMOS 3 TRABAJOS)

NUMERO DE TRABAJOS	Frc.	%
1	13	26.5
2	8	16.3
3	18	36.7

39 Psicólogos (79.5%) han laborado en el campo de la psicología de los cuales han tenido de una a tres experiencias laborales, la mayor parte de esta población (36.7%) reportaron haber tenido sus 3 últimos empleos en el campo de la psicología (cuadro 3.1)

Es importante aclarar que 3 de los sujetos no ejercían en el momento de la encuesta, sin embargo, respondieron la categoría de requisitos laborales.

Cuadro 3.2 ULTIMOS 3 EMPLEOS EN EL CAMPO DE LA PSICOLOGIA.

AREAS	frc	%
Educativa	39	79.6
Social	16	32.7
Industrial	13	26.5
Experimental	6	12.2
Clínica	5	10.2

Solo 36 de los sujetos que conforman parte de la muestra han llegado a laborar en una o más de las diferentes áreas de la psicología. Como puede observarse (Cuadro 3.2) es el área educativa (79.6%) donde se ubica principalmente la experiencia laboral de la totalidad de los psicólogos encuestados. (Estos datos corresponden a los 3 últimos trabajos que algunos han tenido).

**Cuadro 3.3. CARACTER DE LA INSTITUCION EN QUE
HA LABORADO EN SUS 3 ULTIMOS
TRABAJOS.**

CARACTER DE LA INSTITUCION	fr.	%
Pública	16	32.7
Privada	8	16.3
Paraestatal	7	14.3
Descentralizada	3	6.1
Extranjera	0	0
No especificaron	5	10.2

**Cuadro 3.4 FUNCION DESEMPEÑADA DENTRO DE LA
INSTITUCION.**

FUNCION DEL PSICOLOGO	fr.	%
Manejo de teorías, investigación y experimentación.	16	32.7
Aplicación e interpretación de pruebas	12	24.5
Evaluación, diagnóstico e intervención.	12	24.5
Manejo de entrevistas.	8	16.3
Conocimientos y manejo de recursos humanos.	7	14.3
Otras.	12	24.5

De los 3 últimos trabajos, los encuestados respondieron que el carácter de las instituciones en que laboraron han sido públicas en la mayoría de los casos correspondieron el 32.7%. (cuadro 3.3)

En lo que respecta a las funciones que han desempeñado en las instituciones, se encontró que principalmente han sido el manejo de teorías, investigación y experimentación con el 32.7, prosiguiéndoles la aplicación de pruebas, así como, la evaluación diagnóstico e intervención con un 24.5% respectivamente. (Cuadro 3.4).

Por otra parte, no existió una correlación significativa (se obtuvo 0.0133 al $p=0.005$) entre las variables; función del psicólogo con expectativas de formación profesional no cubiertas ($p = .927$)

Cuadro 3.5 COMO INFLUYO SU FORMACION PARA OBTENER EMPLEO

INFLUENCIA DE LA FORMACION	frc.	%
Muy ampliamente	6	12.2
Ampliamente	7	14.3
Regularmente	23	46.9
Escasamente	5	10.2
Nulamente	-	----
No opinaron	8	16.3

Cuadro 3.6 CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ADQUIRIDOS EN LA TESIS QUE LES BENEFICIARON PARA EMPLEARSE

CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	frc.	%
Adquisición de habilidades metodológicas	5	10.2
Ubicar la teoría con la práctica	5	10.2
Proporcionó bases teóricas	7	14.3
Brindó oportunidades de trabajo	3	6.1
Otros	1	2.0
No titulados.	27	55.1

Cuadro 3.7 IMPORTANCIA DE LA TITULACION PARA OBTENER EMPLEO

IMPORTANCIA	frc.	%
Muy ampliamente	16	32.7
Ampliamente	13	26.5
Regularmente	10	20.4
Escasamente	4	8.2
Nulamente	2	4.1
No opinaron	4	8.2

En relación a la importancia o beneficio que tuvieron algunos de los requisitos que les solicitaron para la obtención de empleo reportaron 23 psicólogos (46.9%) que su formación profesional les ayudó para emplearse en forma regular (Cuadro 3.5)

Para 21 psicólogos (42.9%), los conocimientos y habilidades adquiridos en la elaboración de su tesis no les beneficiaron para cubrir algunos de los requisitos laborales. (Cuadro 3.6)

El ser titulado sólo tuvo importancia para obtener empleo en forma muy amplia en 16 psicólogos (32.7%), en forma amplia en 13 (26.5%) y en forma regular en 10 psicólogos (20.4%) (Cuadro 3.7).

Cuadro 3.8 BENEFICIOS QUE PROPORCIONO TENER UN GRADO MAYOR DE LICENCIATURA PARA EMPLEARSE.

BENEFICIOS PARA EMPLEARSE	frs.	%
Adquisición de conocimientos y habilidades especializadas.	9	18.4
Amplitud en el campo de trabajo.	2	4.1
Participación en investigaciones.	2	4.1
Otra.	2	4.1

De los 22 psicólogos titulados a nivel licenciatura, sólo 9 (18.4%) de ellos indicaron que el tener un grado mayor a la licenciatura les benefició para emplearse por la adquisición de conocimientos y habilidades especializadas. (Cuadro 3.8)

Cuadro 3.9 ACREDITACION DE CURSOS PARA OBTENER EMPLEO.

TEMAS DE CURSOS
1) METODOLOGIA DE LA F.A.O (ORGANIZACION PARA LA AGRICULTURA Y LA ALIMENTACION) PARA LA ELABORACION DE PROYECTOS
2) DEFICIENCIA MENTAL
3) FORMACION DE TECNICO INSTRUCTOR
4) EDUCACION SEXUAL
5) HABITOS DE ESTUDIO
6) RELACIONES HUMANAS
7) INFORMACION INSTITUCIONAL
8) ACTUALIZACION ADMINISTRATIVA
9) PEDAGOGIA
10) DIDACTICA GENERAL
11) ACREDITACION Y EVALUACION DEPARTAMENTAL
12) DINAMICA Y MANEJO DE GRUPOS

Sólo el 20.4% de los psicólogos, mencionaron los temas de los cursos que les solicitaron las instituciones, como requisito para obtener empleo (Cuadro 3.9).

Cuadro 3.10 DEFICIENCIAS PRODUCTO DE FORMACION QUE HAN IMPEDIDO OBTENER EMPLEO.

CARENCIAS PRODUCTO DE FORMACION	frs.	%
Deficiencias metodológicas en la intervención de casos prácticos. (2 Educativa, 4 Clínica, 4 Industrial, 2 Social, 2 Experimental)	14	28.6
Manejo de teorías en la práctica (3 Educativa, 1 Clínica, 1 Industrial, 2 Social, 1 Experimental).	8	16.3
Intervención del psicólogo ante la problemática detectada (2 Educativa, 2 Clínica, 1 Industrial, 1 Social).	6	12.2
Alcance práctico a distintos sectores poblacionales. (1 Industrial, 3 Social, 1 Experimental).	5	10.2
Deficiencias en el uso de técnicas (1 Clínica, 2 Industrial, 2 Social).	5	10.2
Otras (Experimental).	1	2.0
No reportaron.	10	20.4

Las deficiencias metodológicas en la intervención de casos prácticos, fue la mayor carencia señalada por 14 encuestados como producto de su formación profesional que consideraron tener al solicitar empleo (Cuadro 3.10).

Cuadro 3.11 ASPECTOS DE FORMACION QUE MAS SE LES PIDEN PARA OBTENER EMPLEO.

ASPECTO DE FORMACION	frs.	%
Aplicados	20	40.8
Técnicos	10	20.4
Metodológicos	7	14.3
Teóricos	3	6.1
Otros	1	2.0

Los aspectos que más les fueron solicitados para obtener el empleo fueron los aplicados (40.8%). (Cuadro 3.11).

Cuadro 3.12 NIVELES DE HABILIDADES QUE NO MANEJAN Y LES HAN IMPEDIDO OBTENER EMPLEO

NIVELES DE HABILIDADES	frc.	%
Nivel de intervención	9	18.4
Nivel de investigación	8	16.3
Nivel diagnóstico	5	10.2

Cuadro 3.13 DENTRO DE LA INSTITUCION LAS DEFICIENCIAS SE DETECTARON A NIVELES

DENTRO DE LA INSTITUCION	frc.	%
Comunidad	9	18.4
Individual	6	12.2
Grupos pequeños	4	8.2

Cuadro 3.14 FUERA DE LA INSTITUCION LAS DEFICIENCIAS SE DETECTARON A NIVELES.

FUERA DE LA INSTITUCION	frc.	%
Comunidad	8	16.3
Individual	6	12.2
Grupos pequeños	3	6.1

Los niveles de habilidades que no han manejado satisfactoriamente y les impidió la obtención de algún empleo son:

Intervención en el 18.4% de la población, investigación con el 16.3% y diagnóstico con un 10.2% (Cuadro 3.12).

Las anteriores deficiencias se detectaron principalmente, a nivel comunidad en el 18.4% a nivel individual en el 12.2% y con un 8.2% a nivel de grupos pequeños, todos ellos dentro de la institución. (Cuadro 3.12)

Fuera de la institución las deficiencias que se detectaron con mayor índice fueron a nivel comunidad en un 16.3%, a nivel individual con el 12.2% y con solo el 6.1% a nivel de grupos pequeños. (Cuadro 3.14).

CUADRO 3.15 DEFICIENCIAS A NIVEL FORMACION QUE HAN PROVOCADO CAMBIO DE EMPLEO.

ASPECTOS DE FORMACION	frc.	%
Manejo de entrevistas.	1	2.0
Evaluación, diagnóstico e intervención.	1	2.0
Conocimientos y manejo de recursos humanos.	1	2.0
Otros	1	2.0

Solo 4 encuestados indicaron las deficiencias a nivel de formación que influyeron para que cambiasen de empleo entre los que son: Manejo de entrevistas; evaluación, diagnóstico e intervención; conocimientos, manejo de recursos humanos y otros. (Cuadro 3.15).

Cuadro 3.16 PROBLEMAS POR PERTENECER A UN AREA ESPECIFICA EN SU FORMACION PROFESIONAL.

ASPECTOS DE FORMACION	frc.	%
Reducción del campo de trabajo.	19	38.8
Desconocimiento teórico y metodológico en otras áreas.	7	14.3
Limitaciones del interés para participar en eventos relacionados con otras áreas.	5	10.2
Deficiencias en el manejo de situaciones de otras áreas.	4	8.2
Invasión de psicólogos de otras áreas en el campo laboral.	1	2.0
Otras.	1	2.0
No reportaron	12	24.5

El principal problema que tuvieron los psicólogos por pertenecer a una área específica en su formación fue la reducción del campo de trabajo (38.8%), de los cuales 5 egresados del área educativa, 4 del área clínica, 2 del área social, y 2 del área experimental. (Cuadro 3.16).

En general de los 36 psicólogos que indicaron los problemas que han tenido por pertenecer a una área específica en su formación profesional, 9 egresaron del área industrial, 8 egresaron del área clínica, 8 del área social, 6 del área educativa y 5 del área experimental.

Cuadro 3.17 CARACTERISTICAS PERSONALES COMO REQUISITOS LABORALES.

CARACTERISTICAS PERSONALES		frc.	%
Características inherentes a la persona independientemente a la formación curricular.	Sexo masculino y presentación.	3	6.1
Características inherentes pero que no pueden influir para mejorarlas.	Ser empático, capacidad para transmitir ideas, respeto a las personas y titulación	5	10.2
Sujetarse a requisitos que pide la empresa.	Sumisión.	2	4.1
Depende de la persona pero están sujetos a compromisos contraídos con anterioridad.	Tiempo completo	1	2.0
La persona necesita agentes externos para reunir los requisitos.	Recomendación y tener relaciones.	4	8.2

Cuadro 3.18 CARACTERÍSTICAS PERSONALES RELACIONADAS CON LA FORMACION PROFESIONAL COMO REQUISITOS LABORALES.

REQUISITOS PROFESIONALES		frs.	%
Aspecto amplio de formación	Amplio currículo	1	2.0
Aspectos reportados en que se subdivide el currículo	Experiencia	26	53.1
Aspectos de formación profesional, que el psicólogo ha realizado por su cuenta en un tiempo	Nivel de especialización profesional	1	2.0
Actividades relacionadas con formación, que no requieren de un tiempo muy prolongado de estudio.	Intervención en publicaciones y congresos	1	2.0
Presentación de constancias de la institución donde realizó sus estudios.	Provenir de Universidad privada.	1	2.0

Cuadro 3.19 REQUISITOS PROFESIONALES PARA OBTENER EMPLEO.

REQUISITOS PROFESIONALES		frs.	%
Aspecto amplio de formación.	Amplios conocimientos del ser humano.	1	2.0
Aspectos reportados en que se subdivide el currículo.	Conocimientos del área laboral.	1	2.0
Aspectos de formación profesional, que el psicólogo ha realizado por su cuenta en un tiempo largo de estudio.	Manejo de técnicas para capacitación; conocimientos aplicados específicos; interpretación y manejo de problemas psicológicos; reclutamiento y selección de personal.	4	8.2
Actividades relacionadas con formación, que no requieren de un tiempo muy prolongado de estudio.	Manejo metodológico; manejo de técnicas; conocimientos técnicos, aplicado y teórico; manejo estadístico.	9	18.4

En los cuadros 3.17 a 3.19, se encuentran clasificados los requisitos que con mayor frecuencia las instituciones han demandado a los psicólogos para brindarles oportunidades laborales.

IV. A. PRACTICA PROFESIONAL

Cuadro 4.1-A AÑOS LABORADOS EN EL CAMPO DE LA PSICOLOGIA

AÑOS	fr.	%
1	4	8.2
2	7	14.3
3	4	8.2
5	1	2.0
6	6	12.2
7	1	2.0
8	2	4.1
9	1	2.0
10	4	8.2
14	1	2.0
17	1	2.0
18	1	2.0
20	1	2.0

Cuadro 4.2-A ACTIVIDADES QUE ABORDA EL PSICOLOGO EN UNA INSTITUCION.

ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO	fr.	%
Manejo de teorías, investigación y experimentación.	16	32.7
Aplicación e interpretación de pruebas psicológicas.	6	12.2
Manejo de entrevistas.	5	10.2
Evaluación, diagnóstico e intervención	5	10.2
Conocimiento y manejo de recursos humanos.	3	6.1
Otras.	2	4.1

Principalmente el 14.3 % de la población que ha laborado en el campo de la Psicología, ha sido durante 2 años y el 12.2% durante 6 años. (Cuadro 4.1-A).

Las actividades que principalmente realizan los encuestados en la institución en que laboran, dentro del campo de la Psicología son: Manejo de teorías, investigación y experimentación en el 32.7%; aplicación e interpretación de pruebas psicológicas en el 12.2%; manejo de entrevistas y evaluación, diagnóstico e intervención con el 10.2% respectivamente; conocimiento y manejo de recursos humanos con el 6.1% (Cuadro 4.2-A).

Cuadro 4.3-A POBLACION QUE ATIENDE EL PSICOLOGO

SEXO	frc.	%
Masculino	1	65.3
Femenino	5	10.2
Ambos	32	65.3

Cuadro 4.4-A EDAD DE LA POBLACION QUE ATIENDE EL PSICOLOGO

EDAD	frc.	%
21 a 35 años	19	38.8
13 a 20 años	9	18.4
5 a 12 años	4	8.2
36 a 60 años	2	4.1
61 en adelante	1	2.0
1 mes a 4 años	1	2.0

Cuadro 4.5A NIVEL SOCIOECONOMICO DE LA POBLACION QUE ATIENDE EL PSICOLOGO

NIVEL SOCIOECONOMICO	frc.	%
Medio	23	46.9
Bajo	13	26.5
Alto	13	26.5

Cuadro 4.6-A UBICACION SOCIOGRAFICA DE LA POBLACION QUE ATIENDE EL PSICOLOGO.

SEXO	frc.	%
Urbana	30	61.2
Semiurbana	4	8.2
Rural	3	6.1

Las características de la población a la que va dirigida las actividades del psicólogo son: con ambos sexos en un 65.3%, de sexo femenino en un 10.2% y de sexo masculino con el 2.0% (Cuadro 4.3-A).

En cuanto a la edad de las personas, que son atendidas por el psicólogo es: de los 21 a 35 años comprende el 38.8%, de los 13 a 20 años son el 18.4%, de los 5 a 12 años son el 8.2%, de los 36 a 60 años son el 4.1%, de los 61 años en adelante son el 2.0% así mismo, de 1 mes a 4 años. (Cuadro 4.4-A)

En cuanto a su nivel socioeconómico son el 46.9% de nivel medio, el 26.5% de nivel bajo y el 26.5% el nivel alto (Cuadr. 4.5A).

Por su ubicación sociográfica: Urbana el 61.2%, semiurbana el 8.2% y rural el 6.1%. (Cuadro 4.6A)

Cuadro 4.7A CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES QUE ADQUIRIÓ EL PSICOLOGO A TRAVÉS DE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL

CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	frc	%
Conocimiento y manejo de teorías, investigación y experimentación.	14	28.6
Aplicación e interpretación de pruebas psicológicas.	10	20.4
Manejo de entrevistas.	5	10.2
Evaluación, diagnóstico e intervención.	5	10.2
Conocimiento y manejo de recursos humanos.	4	8.2
Otros.	1	2.0

Cuadro 4.8A APROXIMACION QUE EL PSICOLOGO UTILIZA PRINCIPALMENTE EN SU ACTIVIDAD LABORAL

APROXIMACION	frc.	%
Ecléctica	14	28.6
Cognoscitivista	9	18.4
Conductista o funcionalista	8	16.3
Psicoanalítica	3	6.1
Otra.	2	4.1

Principalmente los conocimientos y habilidades que los psicólogos adquirieron a través de su experiencia profesional son: conocimiento y manejo de teorías, investigación y experimentación en el 28.6%, aplicación e interpretación de pruebas psicológicas con el 20.4% (Cuadro 4.7A)

La aproximación o corriente que utiliza la población encuestada en las actividades que desempeñan en su empleo actual es principalmente ecléctica en el 28.6%, prosiguiéndole la cognoscitiva con el 18.4%, la conductista o funcionalista con el 16.3%, la psicoanalítica con el 6.1% y otras con el 4.1% (Cuadro 4.8A)

Por otra parte, se obtuvo que si existe una correlación de .3975 significativa al $p = 0.005$ entre las variables: aproximación que el psicólogo utiliza principalmente en una actividad laboral, con la aproximación o corriente psicológica que predominó durante su formación profesional ($p = 0.005$)

Cuadro 4.9A FORMAS EN QUE HAN ADQUIRIDO LOS CONOCIMIENTOS PARA EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO.

MEDIOS EN QUE HAN ADQUIRIDO LOS CONOCIMIENTOS	frc.	%
Por su experiencia laboral	19	38.8
En forma autodidáctica.	6	12.2
Durante su formación profesional en la carrera de psicología.	6	12.2
Asistiendo a cursos de actualización por su iniciativa.	3	6.1
Durante cursos de capacitación, dentro y/o promovidas por la institución donde labora.	1	2.0
Otra.	4	8.2

Cuadro 4.10A. DIFICULTADES PARA LA ADQUISICION DE CONOCIMIENTOS

DIFICULTADES PARA ADQUIRIR CONOCIMIENTOS	frs.	%
Falta de tiempo.	9	18.4
Problemas económicos.	7	14.3
Desconocimiento de lugares donde se imparten cursos de actualización.	6	12.2
Problemas para encontrar donde se imparta el tema de interés.	4	8.2
Falta de accesibilidad a información bibliográfica.	1	2.0

Los encuestados, señalan que la mayoría de los conocimientos que han adquirido para el desempeño de su trabajo ha sido principalmente por su experiencia laboral en un 38.8%, prosiguiéndole la forma autodidáctica con el 12.2%, con el mismo porcentaje durante su formación profesional en la carrera. (Cuadro 4.9A)

Principalmente las dificultades que han tenido, para adquirir los conocimientos son: por falta de tiempo en el 18.4% de los psicólogos, problemas económicos con el 14.3%, desconocimiento de lugares donde se impartan cursos de actualización en el 12.2%, problemas para encontrar donde se imparte el tema de interés en el 8.4% y por falta de accesibilidad a información bibliográfica en el 2.0% (Cuadro 4.10A).

Cuadro 4.11A CARENCIAS A NIVEL DE CONOCIMIENTO QUE HAN PROVOCADO DIFICULTADES LABORALES

CARENCIAS DE CONOCIMIENTOS	fr.	%
Conocimientos prácticos insuficientes.	15	30.6
Conocimientos teóricos insuficientes	8	16.3
Conocimientos obsoletos	3	6.1
Necesidad de conocimientos muy especializados.	3	6.1
Desconocimiento del vocabulario técnico de otra disciplina	2	4.1
Otras	1	2.0

Cuadro 4.12A CARENCIAS A NIVEL DE HABILIDADES QUE HAN PROVOCADO DIFICULTADES LABORALES.

CARENCIAS DE HABILIDADES	fr.	%
Determinar la técnica adecuada para un problema específico.	14	28.6
Aplicar las técnicas conocidas a un problema específico.	6	12.2
Determinar y/o aislar el problema a resolverse.	6	12.2
Otros.	2	4.1

Las carencias a nivel de conocimientos que les han provocado dificultades en su labor profesional son: conocimientos prácticos insuficientes en el 30.6% de los encuestados, prosiguiéndoles los conocimientos teóricos insuficientes en el 16.3% (Cuadro 4.11A)

Las carencias a nivel de habilidades que les han provocado dificultades en su labor profesional son: para determinar la técnica adecuada para un problema específico en el 28.6%, para aplicar las técnicas conocidos a un problema específico en el 12.2%, asimismo para determinar y/o aislar el problema a resolverse (Cuadro 4.12A)

Cuadro 4.13A EL PSICOLOGO LABORA DENTRO DE UNA INSTITUCION CON OTROS PROFESIONISTAS.

PROFESIONISTAS	frc.	%
Maestros	15	30.6
Pedagogos	12	24.5
Terapeutas	2	4.1
Otro.	7	14.3

Los psicólogos realizan sus actividades dentro de la institución donde labora con otros profesionistas como; maestros en un 30.6%, pedagogos en el 24.5% y terapeutas en el 4.1%.

Cuadro 4.14A ACTIVIDADES QUE REQUIEREN DE LA PARTICIPACION DEL PSICOLOGO PERO QUE SON CUBIERTAS POR OTROS PROFESIONISTAS.

A C T I V I D A D E S	frc.	%
Manejo de teorías, investigación y experimentación.	14	28.6
Aplicación e interpretación de pruebas psicológicas.	10	20.4
Manejo de entrevistas.	5	10.2
Evaluación, diagnóstico e intervención.	2	4.1
Conocimiento y manejo de recursos humanos.	1	2.0
Otras.	1	2.0

Las principales actividades que requieren de la participación del psicólogo, pero que son cubiertas por otros profesionistas ajenos al campo de la psicología son: en un 28.6% el manejo de teorías, investigación y experimentación, en el 20.4% la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas. (Cuadro 4.14A)

Cuadro 4.15A CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES EN QUE EL PSICOLOGO SE CONSIDERA UN EXPERTO

CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	frc.	%
Conocimiento y manejo de teorías, investigación y experimentación.	14	28.6
Aplicación e interpretación de pruebas psicológicas.	10	20.4
Manejo de entrevistas.	5	10.2
Evaluación, diagnóstico e intervención.	2	4.1
Conocimientos y manejo de recursos humanos.	1	2.0
Otros.	1	2.0

De los conocimientos y habilidades que algunos de los encuestados se consideran expertos son: el 28% contestó que en conocimientos y manejo de teorías, investigación y experimentación, el 20.4% en la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas. (Cuadro 4.15A)

IVB. CAUSAS DEL NO EJERCICIO PROFESIONAL

Cuadro 4.1B PROFESIONISTAS QUE HAN EJERCIDO
EVENTUALMENTE

EJERCER EVENTUALMENTE	frs.	%
Si ha ejercido eventualmente	9	18.4
No ha ejercido eventualmente	4	8.2

Cuadro 4.2B CAUSAS POR LAS QUE HAN EJERCIDO
EVENTUALMENTE

CAUSAS DEL EJERCICIO EVENTUAL	frs.	%
Los contratos han sido eventuales	8	16.3
Deficiencias de formación profesional a nivel de conocimientos	1	2.0

Cuadro 4.3B CAUSAS POR LAS QUE NO HAN EJERCIDO
EVENTUALMENTE.

CAUSAS DEL NO EJERCER	frs.	%
Pocas fuentes de trabajo	3	6.1
No cubrir los requisitos institucionales.	2	4.1
No estar titulado	1	2.0
Otras.	1	2.0

Solo el 18.4% de los psicólogos han ejercido eventualmente en su profesión de los cuales el 16.3% indicaron que la causa por la cual no han ejercido permanentemente se debe a que los contratos son eventuales. (Cuadro 4.1B y 4.2B)

Del 8.2% de los psicólogos, que no han ejercido eventualmente su profesión, señalaron como principal causa, las pocas fuentes de trabajo existentes con el 6.1% (1 Educativa, 1 Clínica y 1 Social), prosiguiéndoles, el no cubrir los requisitos institucionales en el 4.1% de los casos (1 Educativa y 1 Experimental y con el 2.0% el no estar titulado (Industrial). (Cuadro 4.3B)

Cuadro 4.4B REQUISITOS LABORALES QUE CON MAYOR FRECUENCIA DEMANDAN LAS INSTITUCIONES.

REQUISITOS LABORALES	frc.	%
Experiencia profesional	5	10.2
Ser titulado	5	10.2
Aprobar exámenes de conocimientos.	3	6.1

Cuadro 4.5B PRINCIPALES REQUISITOS LABORALES QUE NO HAN CUBIERTO LOS PSICOLOGOS

REQUISITOS LABORALES NO CUBIERTOS	frc.	%
Ser titulado	6	12.2
Experiencia profesional	5	10.2
Manejo teórico, metodológico y técnico	1	2.0
No ha ejercido eventualmente		

Los requisitos, que con mayor frecuencia demandan las instituciones para brindar oportunidades laborales al psicólogo son: experiencia profesional en el 10.2% (2 Educativa, 2 Clínica y 1 Experimental), ser titulado en el 10.2% (3 Educativa y 2 Industrial) y aprobar exámenes de conocimientos en el 6.1% (1 c/u Educativa, Clínica y Social). (Cuadro 4.4B)

Los requisitos que no han sido principalmente cubiertos por los psicólogos para obtener empleo son ser titulados en el 12.2% (2 Educativa, 2 Clínica y 1 Experimental), experiencia profesional en el 10.2% (3 Educativa, 1 Clínica y 1 Social), por último el manejo teórico, metodológico y técnico en el 2.0% (1 Industrial). (Cuadro 4.5B)

Asimismo, se obtuvo una correlación de 0.8354 muy significativa al $p = 0.005$ entre las variables: requisitos laborales que demandan las instituciones, con los requisitos laborales que no han cubierto los psicólogos.

Cuadro 4.6B DEFICIENCIAS A NIVEL DE CONOCIMIENTOS QUE LES HAN IMPEDIDO EJERCER LA PROFESION.

DEFICIENCIAS A NIVEL DE CONOCIMIENTOS	frc.	%
Conocimientos prácticos insuficientes	6	12.2
Conocimientos especializados	2	4.1
Desconocimiento de vocabulario técnico de otras disciplinas	1	2.0
Otras.	1	2.0

Cuadro 4.7B DEFICIENCIAS A NIVEL DE HABILIDADES QUE LES HAN IMPEDIDO EJERCER LA PROFESION

DEFICIENCIAS A NIVEL DE HABILIDADES	frc.	%
Determinar la técnica adecuada a un problema específico.	4	8.2
Aplicar las técnicas conocidas a un problema específico	2	4.1
Evaluar las técnicas utilizadas	1	2.0
Otras.	2	4.1

Las deficiencias a nivel de conocimientos que les han impedido ejercer la profesión son: conocimientos prácticos insuficientes en el 12.2%, conocimientos especializados en el 4.1% y desconocimiento de vocabulario técnico de otras disciplinas con el 2.0%. (Cuadro 4.6B)

Asimismo, se obtuvo que no existe una correlación significativa se obtuvo (-0.1693 al $p = 0.005$) entre las variables: deficiencias a nivel de conocimientos que les han impedido ejercer la profesión, con el área de egreso ($p = .245$)

A nivel de habilidades las deficiencias son: determinar la técnica adecuada a un problema específico en el 8.2%, aplicar las técnicas conocidas a un problema específico en el 4.1% y evaluar las técnica utilizadas con el 2.0%. (Cuadro 4.7B)

Se obtuvo que no existe una correlación significativa entre las variables: deficiencias a nivel de habilidades que les han impedido ejercer la profesión, con el área de egreso ($p = .332$)

Cuadro 4.8B DISTRIBUCION DE LAS OPONIONES DEL PSICOLOGO, SOBRE LAS OPORTUNIDADES LABORALES.

SON SUFICIENTES Y ADECUADAS LAS OPORTUNIDADES LABORALES.	frc.	%
Totalmente de acuerdo	2	4.1
De acuerdo	2	2.0
Inseguro	3	6.1
Desacuerdo	3	6.1
Totalmente en desacuerdo	4	8.2

Sólo el 8.2% de los encuestados (2 Educativa, 1 Industrial y 1 social), opinaron estar totalmente de acuerdo en que son suficientes y adecuadas las oportunidades laborales para el psicólogo, prosiguiéndoles con el 6.1% de acuerdo (2 Educativa y 1 Clínica) e inseguros (1 Educativa, 1 Clínica y 1 Experimental), con el 4.1% en totalmente desacuerdo (2 Educativa, 1 Industrial y 1 Social) y el 2.0% en desacuerdo (1 Industrial). (cuadro 4.8B)

V. NECESIDADES DE CAPACITACION, ADIESTRAMIENTO Y/O ACTUALIZACION.

Cuadro 5.1 DISTRIBUCION DE LA POBLACION QUE ACTUALIZA SUS CONOCIMIENTOS.

ACTUALIZACION DE CONOCIMIENTOS	frc.	%
Sí actualiza sus conocimientos	46	93.9
No actualiza sus conocimientos	1	2.0
No respondieron	2	4.1

Cuadro 5.2 CAUSAS POR LAS QUE LOS PSICOLOGOS ACTUALIZAN CONOCIMIENTOS.

CAUSAS DE ACTUALIZACION	frc.	%	TITULADO	
			SI	NO
Interés personal.	19	38.8	10	9
Demandas que le plantean sus actividades profesionales.	16	32.7	7	9
Necesidades en la actualización de sus conocimientos.	6	12.2	3	3
Requisitos para ingresar a un empleo.	3	6.1	2	1
No respondieron.	5	10.2	1	5

El 93.9% de la muestra, actualizan por su cuenta sus conocimientos, principalmente con interés personal el 38.8%, por demandas que le plantean sus actividades profesionales el 32.7%, por necesidades en la actualización de sus conocimientos el 12.2%, como requisito para ingresar a un empleo el 6.1% y sólo el 10.2% no contestaron. (Cuadro 5.1 y 5.2)

Cuadro 5.3 INTERESES POR PARTICIPAR EN EVENTOS DE ACTUALIZACION PROFESIONAL

PARTICIPACION EN EVENTOS DE ACTUALIZACION	frs.	%
Sí les interesa	46	93.9
No les interesa	3	6.1

Cuadro 5.4 CAUSAS DE NO ACTUALIZACION

CAUSAS POR LAS QUE NO SE ACTUALIZAN	frs.	%
No lo consideran necesario para su actualización profesional.	2	4.1
El costo es muy elevado.	1	2.0

El 93.9% de los psicólogos si les interesa participar en eventos relacionados con su actualización y solo el 6.1% respondió no interesarle, ya que no lo consideran necesario para su actualización profesional al 4.1% (cuadros 5.3 y 5.4)

Cuadro 5.5 ASPECTOS EN QUE INCIDE EL INTERES POR LA ACTUALIZACION PROFESIONAL

ASPECTOS DE INTERES	frs.	%
Manejo teórico-práctico	16	32.7
Investigación y Experimentación	13	26.5
Aplicación e interpretación de pruebas psicológicas.	9	18.4
Uso de metodología	6	12.2
Manejo de técnicas de entrevista.	5	10.2

En los aspectos en que han incidido principalmente su interés por los eventos de actualización son: manejo teórico en el 32.7% de la muestra, en la investigación y experimentación son el 26.5%, en la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas el 18.4%, en el uso de metodología el 12.2% y en el manejo de técnicas de entrevista el 10.2% (Cuadro 5.5)

Asimismo, no existe una correlación significativa entre las variables: aspectos en que ha incidido su interés para actualizarse, con los requisitos que con mayor frecuencia demandan las instituciones para brindarles oportunidades laborales en el campo de la psicología ($p = .666$).

Cuadro 5.6 CONOCIMIENTOS O HABILIDADES QUE REQUIERE PARA RELACIONARSE LABORALMENTE CON OTROS PROFESIONISTAS

CONOCIMIENTOS O HABILIDADES	frc.	%
Conocimiento teórico de áreas afines a la psicología.	17	34.7
Información de los avances de la Psicología	14	28.6
Información de los avances de otras disciplinas	6	12.2
Manejo de técnicas y procedimientos de otras disciplinas	5	10.2
Conocimiento del vocabulario técnico de otras disciplinas.	2	4.1
No reportaron	5	10.2

Los conocimientos o habilidades que consideraron requerir para relacionarse en su empleo con otros profesionistas son: Conocimiento teórico de áreas afines a la psicología en el 34.7%, información de los avances de la psicología en el 28.6%, en la información de los avances de otras disciplinas con 12.2%, en el manejo de técnicas y procedimientos de otras disciplinas con el 10.2% y en el conocimiento del vocabulario técnico de otras disciplinas con el 4.1%. (cuadro 5.6)

Cuadro 5.7 AREAS EN QUE REQUIEREN ACTUALIZACION

AREAS	frc.	%
Educativa	18	36.7
Clínica	8	16.3
Social	7	14.3
Industrial	6	12.2
Experimental	6	12.2
Otra	2	4.1
No reportaron	2	4.1

Las principales necesidades de actualización de los encuestados inciden en el área educativa con el 36.7%, prosiguiéndole el área clínica en un 16.3%, área social en el 14.3%, área industrial y experimental con el 12.2% respectivamente (Cuadro 5.7)

Cuadro 5.8 REQUERIMIENTOS DE INFORMACION PARA LA ELABORACION DE LA TESIS.

REQUERIMIENTOS DE INFORMACION	frc.	%
Información actualizada de temas específicos	9	18.4
Manejo de metodología para su realización.	7	14.3
Posibles temas de información	4	8.2
Orientación de tipo administrativo	2	4.1
Conocimientos de centros de información	1	2.0

Los psicólogos que no se han titulado requieren información o preparación para elaborar su tesis en los siguientes aspectos: información actualizada de temas específicos el 18.4%, manejo de metodología para su realización el 14.3%, posibles temas de información el 8.2%, orientación de tipo administrativo el 4.1% conocimientos de centros de información el 2.0% (Cuadro 5.8)

Cuadro 5.9 PROFESIONISTAS CON ESTUDIOS DE POSGRADO

ESTUDIOS DE POSGRADO O ESPECIALIZACION	fr.	%
AREA EXPERIMENTAL		
Maestría en Psicología General Experimental	2	4.1
Maestría en Análisis Experimental de la Conducta	1	2.0
Maestría en Modificación de la Conducta.	1	2.0
Doctorado en Análisis Experimental de la Conducta	1	2.0
AREA EDUCATIVA		
Psicología del niño	1	2.0
Psicología aplicada a la educación.	1	2.0
Maestría en Psicología Educativa	1	2.0
AREA CLINICA		
Especialización en Psicología Clínica.	1	2.0
Maestría en Psicología Clínica.	1	2.0
Maestría en Psicoanálisis	1	2.0
AREA SOCIAL		
Maestría en Psicología Social	1	2.0
Psicoterapia de grupos en instituciones.	1	2.0
AJENOS A LA PSICOLOGIA		
Especialización en etnohistoria (antropología)	1	2.0
Diplomado en matemáticas financieras.	1	2.0
Computación	1	2.0

Los psicólogos que reportaron haber cursado o cursan estudios de posgrado son: el 10.2% en el área experimental, el 6.1% en el área educativa y clínica respectivamente, el 4.1% en el área social, el 2.0% en el área de psicofisiología y un 6.1% mencionan estudios ajenos a la psicología. (Cuadro 5.9)

Cuadro 5.10 RAZONES POR LAS QUE TIENEN ESTUDIOS DE POSGRADO.

RAZONES DE ESTUDIOS DE POSGRADO	frc.	%
Interés personal	14	28.6
Para el mejor desempeño laboral.	5	10.2
Para subsanar deficiencias de - formación profesional.	3	6.1
Por interés de la empresa.	1	2.0
Otras.	1	2.0

Las razones más importantes por las que cursaron o cursan dichos estudios son: por interés personal el 28.6%, para el mejor desempeño laboral el 10.2%, para subsanar deficiencias de formación profesional el 6.1% y por interés de la empresa el 2.0% así mismo, otras. (Cuadro 5.10).

Cuadro 5.11 MEDIOS DE INFORMACION PARA LOS CURSOS DE ACTUALIZACION.

MEDIOS DE INFORMACION	frc.	%
Folletos	16	32.7
Correo	12	24.5
Revistas	10	20.4
Periódico	6	12.2
Radio	3	6.1
T.V.	1	2.0

Los medios de comunicación idóneos para mantenerse informados de las oportunidades de actualización que se les ofrezcan por parte de la División de Educación Continua, son los folletos en un 32.7%, prosiguiéndole el correo en el 24.5%, revistas con el 20.4% periódico en el 12.2%, radio en el 6.1% y la T.V. en el 2.0%. (Cuadro 5.11).

Cuadro 5.12 IMPORTANCIA DE LA EXISTENCIA DE UN CENTRO DE EDUCACION CONTINUA.

IMPORTANCIA DEL CENTRO DE EDUCACION CONTINUA.	frc.	%
Totalmente de acuerdo	22	44.9
De acuerdo	19	38.8
Inseguro	2	4.1
Desacuerdo	3	6.1
Totalmente en desacuerdo	3	6.1

El 44.9% de los psicólogos, consideran estar totalmente de acuerdo en que es necesario e importante la existencia de un Centro de Educación Continua, el 38.8% indicó estar de acuerdo, el 4.1% inseguros, el 6.1% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente. (Cuadro 5.12).

Cuadro 5.13 OBJETIVOS QUE DEBERIA TENER UN CENTRO DE EDUCACION CONTINUA.

OBJETIVO	frc.	%
Ampliar y/o actualizar los conocimientos y habilidades profesionales de la psicología y áreas afines.	35	71.4
Proporcionar herramientas metodológicas de apoyo y complemento para la solución integral de los problemas.	6	12.2
Brindar opciones teórico-metodológicas en función de necesidades institucionales y/o sociales específicas.	5	10.2
Propiciar el intercambio profesional a través de opciones complementarias e interdisciplinarias.	2	4.1
Recordar aspectos vistos durante la carrera.	1	2.0

**Cuadro 5.14 UTILIDAD AL PROFESIONISTA Y SOCIEDAD EL CONTAR
CON UN CENTRO DE EDUCACION CONTINUA.**

UTILIDAD	fr.	%
La actualización de conocimiento	24	49.0
Detección de los requerimientos de las instituciones que le brindan oportunidades laborales al psicólogo.	9	18.4
Cubrir deficiencias de formación profesional.	8	16.3
Detección de necesidades de conocimientos de áreas afines a la Psicología.	1	2.0

El 71.4% de los encuestados, consideró que el ampliar y/o actualizar los conocimientos y habilidades profesionales de la psicología y áreas afines, es el principal objetivo que debe tomar en cuenta la División de Educación Continua. (Cuadro 5.13).

El 49.0% de los psicólogos señalaron que la actualización de conocimiento es prioritariamente la utilidad que podría reportar la División de Educación Continua, al profesionista y a la sociedad. (Cuadro 5.14).

**Cuadro 5.15 OPORTUNIDAD DE LLEVAR A CABO CURSOS DE
ACTUALIZACION EN DONDE LABORA.**

HABRIA OPORTUNIDAD DE CURSOS DE ACTUALIZACION DONDE LABORA.	fr.	%
SI	22	44.9
NO	10	20.4
NO CONTESTARON	17	34.7

El 44.9% de los psicólogos indicaron que en la institución donde laboran habría oportunidad de llevar a cabo cursos de actualización por un grupo de psicólogos o profesionistas afines. (Cuadro 5.15)

En relación a las preguntas abiertas a continuación se menciona la información que se obtuvo a través de ellas.

PREGUNTA 79: OPINION QUE TIENE LA DIVISION DE EDUCACION CONTINUA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA, (VER CUESTIONARIO ANEXO).

El 28.57% de los encuestados reportaron no saber de la existencia de la División. En relación a las opiniones de los que reportaron sí conocerlo (71.42%) se manejó el siguiente criterio para agrupar las respuestas, al final de cada agrupación se mencionan algunas de las opiniones más representativas de cada rubro.

EXCELENTE: *Se agrupó bajo este criterio las respuestas consideradas como positivas, en relación a la opinión que tiene el entrevistado de la División de Educación Continua (28.57%).*

- *Está funcionando bien.*
- *Muy buen Centro de Educación que auxilia a los egresados y a todos los demás profesionales.*
- *Es un ejemplo de constancia y deseos de servicio.*
- *Es una magnífica alternativa para la actualización.*
- *Es un Centro accesible.*

BUENO: Para este rubro se captaron aquellas respuestas que iniciaban de manera positiva pero que eran acompañadas de una opinión negativa (20.40%).

- *Es bueno pero le falta material didáctico.*
- *Es bueno pero academicista.*
- *Le falta difusión en la Facultad*
- *Es buen apoyo pero le falta mayor difusión para ser utilizado.*
- *Funciona adecuadamente.*

REGULAR: Bajo este rubro serán consideradas aquellas respuestas consideradas "intermedias", en dónde la opinión no puede ser considerada ni positiva ni negativa (6.12%).

- *Lo conozco superficialmente.*
- *Sé de su existencia pero no he tomado cursos.*
- *He escuchado que los cursos son caros.*
- *Tiene poca difusión.*

MALO: Se codificaron bajo este marco referencial aquellas respuestas que criticaban negativamente a la División (16.32%).

- *No cubre objetivos*
- *Funciona con deficiencia en algunos aspectos.*
- *Sus cursos son unidireccionales y caros.*
- *Que el Centro sea más interdisciplinario.*

**PREGUNTA 80: ENTREVISTADOS INTERESADOS EN RECIBIR INFORMACION
ACERCA DE LAS ACTIVIDADES DE LA DIVISION:**

El 67.34% de la población encuestada en este trabajo de investigación estuvo interesada en recibir información de la División de Educación Continua de la Facultad de Psicología UNAM.

**PREGUNTA 81: SUGERENCIAS A LA DIVISION DE EDUCACION CONTINUA
PARA PROGRAMAR SUS ACTIVIDADES:**

En relación a esta pregunta a continuación se mencionan algunas de las sugerencias más relevantes que fueron recabadas a través del instrumento:

- *Difundir sus actividades y establecer convenios con algunas instituciones para dar cursos a sus empleados.*
- *Ser responsable del programa de actualización de egresados de la Facultad.*
- *Coordinarse con la sección escolar para proporcionar a los recién egresados un folleto publicitario del Centro.*
- *Detectar necesidades tanto del psicólogo como de las instituciones que los reclutan.*
- *Averiguar si existen programas de capacitación ya hechos y cómo han funcionado.*

- *Elaborar sus propios programas pero siempre de un nicho interdisciplinario.*
- *Contar con perfiles de práctica laboral para cada área.*
- *Detectar los temas que son de relevancia en el campo profesional para que a partir de ellos se elaboren cursos de aspectos aplicables.*
- *Mayor difusión para que los egresados conozcan sus cursos.*
- *Que los precios de los cursos sean más accesibles.*
- *Difusión personal o a través de la Gaceta UNAM.*
- *Realizar cursos en horarios matutino y vespertino de un sólo tema.*
- *Hacer investigaciones profundas de los problemas "reales" a que se enfrenta el psicólogo en el campo de trabajo para poder ayudarlo e ir más allá de la teoría y encontrar el lazo que una la teoría con la práctica.*

PREGUNTA 82: OBSERVACIONES DEL ENTREVISTADO:

La información recabada a través de esta pregunta es una retroalimentación a la estructura y contenido del instrumento de investigación y solamente fue contestada por el 38.77% de la población.

- *Hace falta conocer las actividades que realiza el psicólogo en el campo laboral para adecuar a ellas los cursos de actualización.*
- *El papel que desempeña el Centro de Educación Continua es el de llenar huecos que deja la carrera de psicología y superar las deficiencias, cosa que es triste porque el Centro se podría dedicar a la ampliación o perfeccionamiento de áreas específicas.*

- ***Que a los egresados que se encuentran trabajando como psicólogos y que han recibido o impartido cursos relacionados con la Psicología se les faciliten las cosas para terminar la carrera y se titulen.***
- ***Es importante conocer opciones para la superación profesional.***
- ***Es buen inicio para detectar áreas y temas de interés.***
- ***La formación en la Facultad carece de una planeación conceptual, lógica y pedagógica, pero sobre todo formativa de un espíritu profesional.***

CAPITULO VII

DISCUSION

El objetivo de esta investigación fue la detección de posibles necesidades de actualización en una muestra de psicólogos egresados de la Facultad de Psicología de la UNAM, que permitieran a partir de las necesidades de los egresados programar cursos de actualización a través de la División de Educación Continua de la Facultad. Para lograrlo se investigaron posibles deficiencias de formación profesional que repercuten en el ejercicio de la carrera o en la obtención de algún empleo, se incluyeron también las necesidades de los psicólogos que se encuentran ejerciendo la profesión, además de los requisitos que determinan algunas instituciones para emplear al psicólogo. Se tomaron en cuenta también a los egresados que por alguna circunstancia no se encontraban ejerciendo la profesión con la finalidad de determinar las causas y sus posibles necesidades de actualización.

Para lograrlo se investigó a una muestra de 49 psicólogos de las diferentes áreas de egreso, no siendo indispensable ser titulado o ejercer la profesión.

Con los resultados obtenidos a través de este estudio y las investigaciones teóricas que lo fundamentan, a continuación se hará una confrontación entre ellos para posteriormente determinar las conclusiones, limitaciones y sugerencias derivadas de este trabajo.

Inicialmente se encontró a través de la categoría de datos personales que la mayor parte de la población encuestada es gente joven cuyas edades fluctúan entre los 22 y 34 años (es

importante señalar que hay gran dispersión de la edad por el tipo de selección de la muestra), siendo el 75% de la muestra del sexo femenino. Esta preponderancia, en cuanto al sexo, tiene un antecedente desde el año 1964, en donde la UNAM reporta, que para esa fecha el 63% del total de los psicólogos eran mujeres, otro dato significativo al respecto es que, en las investigaciones realizadas con muestras de psicólogos, la mayoría pertenecen al sexo femenino.

El estado civil predominante fue el de solteros y en su mayoría originarios del Distrito Federal, el primer resultado puede ser consecuencia de la juventud de los entrevistados y el segundo porque la investigación fue realizada en el área metropolitana de la Ciudad de México.

De acuerdo con la información obtenida sobre los aspectos en que se centró su formación profesional, el 44.9% de los encuestados está en desacuerdo con ella, por considerar que debe hacer un mayor énfasis en los aspectos aplicados (40.8%) y técnicos (20.4%) por ser los más demandados en el campo laboral.

Al evaluar el plan de estudios a nivel licenciatura, la muestra encuestada opinó en un 36.7% que falta orientación de las materias en cuanto a su utilidad en la práctica y el 26.5% considera que falta actualización de los programas y darles una secuenciación pedagógica a los contenidos.

Estos datos tienen vinculación con las conclusiones que al respecto menciona Acle (1988) en donde encontró que al egresar el psicólogo se encuentra con que los conocimientos teóricos y prácticos no son suficientes, y además que su formación no está relacionada con la satisfacción de las necesidades sociales.

Los resultados de esta investigación apoyan las conclusiones de diversos estudios sobre egresados en Psicología y análisis curricular que afirman que:

Existe una desvinculación entre la formación académica que recibe el psicólogo y las necesidades en el campo laboral. Los planes de estudio de las escuelas de Psicología y refiriéndose en particular a la Facultad de Psicología de la UNAM, está formando profesionales con carencias en el orden de conocimientos y habilidades (Martínez y Ramírez 1981; Arrazola 1984; Bermúdez, Domínguez y Orozco 1990; Hernández y León 1990; Fierro y Luna 1990).

Con respecto a la correlación establecida entre las variables: Evaluación de su formación profesional con el área de egreso, se obtuvo que no es significativa obteniéndose 0.0107 a un nivel de $p = 0.005$ ($p = .942$). Así mismo no existe correlación significativa entre las siguientes variables:

- *Aspectos de formación con el área de egreso obteniéndose -0.0041 a un nivel de $p = 0.005$ ($p = .977$).*

- *Aproximación o corriente que predominó en su formación con las carencias producto de su formación obteniéndose -0.0301 a un nivel de $p = 0.005$ ($p = .837$).*
- *Función del psicólogo con las expectativas de formación no cubiertas obteniéndose 0.0133 a un nivel de $p = 0.005$ ($p = .927$).*

Como puede observarse en estas variables y en otras que se manejarán más adelante no existe correlación, entre otras causas porque, como se señaló en la sección de método, la muestra de psicólogos que participaron en esta investigación no fue obtenida al azar, en primer lugar, por la imposibilidad de conocer la población total y por otro lado, por la dificultad en el acceso a los psicólogos, así como por el carácter voluntario de la contestación al cuestionario. Es importante destacar también, que el porcentaje de sujetos que conforman la muestra no valida su representatividad (49). Pero, como se señala a lo largo de esta discusión, los datos de algunas variables obtenidos en esta investigación concuerdan con los datos-obtenidos por otros medios.

Como se ha mencionado a lo largo de esta investigación, la encuesta se realizó con psicólogos de las diferentes áreas de egreso (Educativa, Clínica, Industrial, Social y Experimental) encontrándose, que de los tres últimos empleos como psicólogos, el 79.6% de la muestra lo ha hecho en el área Educativa, siendo en este campo, donde al parecer se solicitaba en el momento de la encuesta con mayor demanda los servicios del psicólogo. Independientemente de su área de egreso, es importante destacar que el 38.8% de los

encuestados, opinan que el pertenecer a un área específica les reduce el campo de trabajo (ver cuadros 3.1 y 3.5).

Esta información tiene cierta discrepancia con lo manifestado por Velasco (1978), quien encontró que no existe relación entre las áreas de egreso y la oferta de empleo.

Considerando lo anterior se sugiere que es necesario poner un mayor énfasis en aspectos prácticos durante la formación profesional del psicólogo, que le permita enfrentarse a problemas sociales reales aún antes de terminar la carrera, además muchos de ellos requieren formarse en el área de Psicología Educativa (Martínez y Ramírez 1981; Mata 1988, Alcaraz 1989 y Limón 1989).

En relación a los requisitos laborales demandados por las instituciones que contratan al psicólogo, el 53.1% de los encuestados que se encontraban ejerciendo la profesión reportaron que el requisito que más se les exige es tener experiencia laboral. Esto último podría resultar un impedimento para el psicólogo recién egresado al buscar trabajo, debido a que la mayoría aún no ha desempeñado funciones similares a las exigidas en el campo laboral.

El 26% de los psicólogos que no ejercían en el momento de la encuesta o lo habían hecho eventualmente, opinaron que existen pocas fuentes de trabajo, además manifestaron que

en algunos casos no alcanzan a cubrir los requisitos relacionados con formación profesional y fueron mínimos los casos en los que se les exigía estar titulado.

Se obtuvo una correlación (0.8354) muy significativa al $p=0.005$ obteniéndose $p = .000$ entre las variables: Requisitos laborales que demandan las instituciones con los requisitos laborales que no han cubierto los psicólogos. Para algunos de los encuestados éstos son dos problemas relacionados pues si no hay fuentes de trabajo. esto provoca a su vez que no adquieran experiencia.

Así mismo se encontró que no existe una correlación significativa (-0.1416 al $p = 0.005$) entre las siguientes variables:

- Deficiencias a nivel de conocimientos que les han impedido ejercer la profesión con el área de egreso ($p = .245$).*
- Deficiencias a nivel de habilidades que les han impedido ejercer la profesión con el área de egreso.*

Esta información concuerda con lo mencionado por Padua en 1984, quien reporta que al analizar la oferta de trabajo en los diarios, al psicólogo se le exigía cubrir un mayor número de requisitos educativos, entre los que destacan: Una experiencia de 2 a 5 años y en

lo que respecta a ocupar puestos en el mundo académico o en el sector público, se requería de títulos de posgrado.

Algunas otras investigaciones mencionadas en el análisis documental, coinciden en que los requisitos más demandados por las instituciones para emplear al psicólogo son el grado académico y la experiencia laboral, coincidiendo también con esta investigación en cuanto a que el título profesional no representa un requisito indispensable que impida la obtención de empleo (Martínez y Ramírez, 1981; Bermúdez, Domínguez y Orozco 1990, Hernández y León, 1990; Fierro y Luna 1990). Es importante tomar en cuenta que en este momento esta situación ha cambiado, pues actualmente los requisitos para la obtención de empleo han ido aumentando.

Esto parecía deberse a las políticas laborales que establecían las instituciones y a características individuales de los sujetos que podrían ir desde poseer un repertorio mayor a nivel de conocimientos y habilidades, ser más perseverantes, cumplir con los requisitos establecidos, hasta estar más motivados para actualizarse y ser más eficientes.

Como se preveía en la proposición correspondiente a la práctica profesional el tipo de instituciones que absorbe al mayor número de psicólogos pertenecen al Sector Público. En esta investigación, en el Sector Público se encontraba laborando el 32.7% de la muestra y en el Sector Privado el 16.3%, siendo especialmente instituciones de tipo educativo y

consecuentemente desempeñaban su labor con profesionistas que trabajaban en este ámbito, como son pedagogos (24.5%) y maestros (30.6%), (ver cuadro 4.13A).

Estos resultados podrían ser un indicador de que la psicología como profesión en el Sector Público, se practica cada vez más en equipos interdisciplinarios, factor que debe tenerse muy en cuenta en la preparación de los futuros psicólogos. El conocer el tipo de profesionales que más interactúan con el psicólogo (pedagogos y maestros), puede permitir también conocer los conocimientos teóricos y prácticos de otras profesiones que tendrían que introducirse en el plan curricular de la carrera de psicología con la finalidad de que este profesional logre ser más eficaz en el desempeño de trabajo.

En el estudio realizado por Martínez y Urbina (1989), referente a obtener información sobre el perfil profesional y el campo laboral, encontraron que el área que tuvo mayor demanda fue la clínica, información que tiene discrepancia con los resultados de esta investigación, en donde el área donde labora el mayor número de psicólogos de la muestra fue la educativa. Esto se debe a que a pesar de que los psicólogos de la muestra son egresados de diversas áreas, han ejercido con más frecuencia en el área educativa.

Los mismos autores encontraron que la mayoría de los psicólogos trabajan en empresas públicas y el sector que absorbe la mayor parte de psicólogos es el educativo. Estos datos coinciden con los resultados de esta investigación y de otras similares (Martínez y Ramírez 1981; Bermúdez, Domínguez y Orozco 1990; Hernández y León 1990; Fierro y Luna 1990).

En cuanto a la práctica profesional, los psicólogos encuestados consideran que los conocimientos teóricos y prácticos proporcionados por la Facultad resultan insuficientes, lo cual se prevía en la proposición correspondiente. Plantean también que los profesionistas con que interactúa en ocasiones le disputan los puestos o tienen más experiencia que él. Entre las actividades que juzga que requieren de su participación y son cubiertas por otros profesionistas afines, se encuentran el manejo de teorías, investigación y experimentación (28.6%) y la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas (20.4%). A pesar de que es precisamente en estos aspectos en los que se considera un experto (ver cuadro 4.15A).

Estos resultados coinciden, hasta cierto punto con los resultados obtenidos por Galván (1989), en donde encontró que las actividades de mayor demanda son aquellas relacionadas con la aplicación de instrumentos, entre las que destacan las pruebas y la entrevista psicológica y en segundo lugar se encuentra la conducción de terapias o dinámicas.

A través de estos resultados se puede observar que durante la práctica profesional, el egresado debe integrar los conocimientos de las diferentes áreas para cubrir las exigencias profesionales que demanda su trabajo, independientemente de su área de egreso.

Los sujetos de la población desarrollan sus actividades profesionales con personas de ambos sexos, entre los rangos de edad de 13 a 35 años, cuyo nivel socioeconómico es en un 49.9% medio y en un 26.5% bajo, esta población está ubicada principalmente en la zona urbana (ver cuadros 4.3A; 4.4A; 4.5A; 4.6A). A pesar de que como menciona Almeida (citado

en Urbina 1989) el psicólogo en formación debe estudiar, investigar y participar en las tareas de aprendizaje, enseñanza y difusión, trabajando prioritaria y solidariamente con la comunidad a la que pertenece. Esta aplicación debe ser más comunitaria y menos individual, ya que como menciona este autor, cada día es mayor el número de individuos y de áreas que requieren de la intervención profesional y experta del psicólogo, lo que implica tratar de lograr una cobertura mayor a un menor costo.

Es interesante hacer notar que los egresados consideran que su ejercicio profesional se enriquece más por la experiencia adquirida durante éste, así como por los cursos de capacitación más que por su formación académica en licenciatura. Estas consideraciones son manifestadas también por autores que han realizado estudios semejantes al presente (Martínez 1981; Bermúdez 1991; Hernández 1990; Fierro 1990).

En cuanto a la categoría de necesidades de capacitación, adiestramiento y/o actualización se presuponía que el psicólogo una vez que egresa descuidaba su preparación y solamente un sector muy pequeño continuaba preparándose en alguna especialización o curso de actualización, lo cual, de acuerdo a los resultados obtenidos, no sucede así, pues el 93.9% de la muestra manifiesta su interés en la participación de eventos de este tipo y el 89.8% de los encuestados que conformaron la muestra toman cursos de actualización por su cuenta, principalmente por demandas emanadas de sus actividades profesionales y específicamente por necesidades de actualización de sus conocimientos.

De acuerdo a las opiniones de la población muestreada los temas en que se inclina su interés, están relacionados con el manejo teórico-práctico de sus conocimientos, además se observa la necesidad de integrar las diferentes áreas de la psicología dentro de sus cursos de actualización. Es importante mencionar el predominio de cursos referentes a las áreas Educativa (36.7%) y Clínica (16.3%) (ver cuadros 5.5, 5.6, 5.7).

Otro aspecto en favor de hacer más práctica la carrera, lo constituye el deseo e interés de los egresados por participar en cursos talleres que aborden temas específicos y que puedan ser aplicables directamente a la solución de problemas. Los temas más demandados se refieren, principalmente, a las funciones de evaluación (básicamente exploraciones psicológicas) e intervención (diversos tipos de técnicas terapéuticas).

En cuanto a los psicólogos que reportan cursar o haber cursado estudios de posgrado, ha sido en su mayoría, por interés personal (28.6%) realizando un 19.2% la maestría en el área de Experimental, continuando en orden descendiente con Educativa, Clínica, Social y Psicofisiología y tres de ellos cursan estudios ajenos a la Psicología. (ver cuadros 5.9 y 5.10).

Cabe destacar que estos resultados coinciden en muchos aspectos con los estudios similares al presente, analizados en la investigación documental, en donde se mencionan que entre los motivos para realizar estudios de especialización están:

- *Los estudios profesionales son insuficientes para enfrentar el trabajo a realizar.*
- *Al egresar, el psicólogo adquiere una mayor motivación para seguir preparándose.*
- *El campo de trabajo es muy restringido y competitivo.*

En cuanto a la importancia de la existencia de la División de Educación Continua, el 44.9% está de acuerdo en su existencia y sugieren que su objetivo primordial debe ser la actualización de conocimientos y habilidades de la psicología y áreas afines (71.4%) (ver cuadros 5.12 y 5.13).

Finalmente entre las sugerencias que le hacen la muestra de psicólogos muestreados en esta investigación a la División de Educación Continua para que programe con mayor éxito sus actividades están:

- *Estimular su difusión a través de la elaboración y distribución de folletos.*
- *Detectar las necesidades de actualización a través de encuestas de opinión a los psicólogos y a las instituciones donde labora.*

Entre los temas de los cursos que debe tomar en cuenta la División están:

- *Deficiencia Mental*

- *Educación Sexual*
- *Hábitos de Estudio*
- *Relaciones Humanas*
- *Actualización Administrativa*
- *Pedagogía*
- *Dinámica y Manejo de Grupos.*

El análisis de este estudio y de otros semejantes en cuanto a las necesidades de educación continua manifestadas por los psicólogos entrevistados nos permite ver que éstas se circunscriben a la actualización y complementación de conocimientos y habilidades ya inscritos en la práctica dominante, cuestión que podría tener su razón de ser en las limitaciones expuestas por la institución donde labora y/o para beneficiar sus actividades como profesional.

CONCLUSIONES

Es importante recordar que para la realización de este estudio se recurrió a una investigación de campo con un diseño de tipo exploratorio, por lo que las conclusiones y resultados aquí reportados sólo pueden ser considerados y generalizados a la muestra de estudio. Sin embargo, pueden aproximarse a las características de formación profesional del plan de estudios, las demandas laborales, práctica profesional, causas del no ejercicio y necesidades de actualización a las que se enfrenta el psicólogo de las diferentes áreas de egreso que conforman la carrera de Psicología.

Por lo tanto con base en el análisis y discusión de los resultados obtenidos a través del presente trabajo de tesis se concluye que:

La población que conforma la muestra es gente joven, siendo preponderante el sexo femenino, estos datos pueden deberse a la forma como se seleccionó la muestra.

Los egresados están en desacuerdo con la formación profesional que reciben durante su estancia en la Facultad por no corresponder a las demandas del mercado laboral.

Es necesario que el plan de estudios incluya más aspectos prácticos que le permitan al estudiante vincular la teoría con la práctica desde antes de egresar de la carrera.

El título profesional no representa un requisito indispensable para que el psicólogo obtenga empleo, aclarando que para puestos de mayor responsabilidad sí es considerado un requisito indispensable.

La experiencia en el campo laboral es el requisito más demandado por las instituciones para emplear al psicólogo.

Independientemente de su área de egreso la mayoría de los psicólogos están laborando en el área educativa, no existiendo una relación entre las áreas de estudio y la oferta de empleo.

El sector que absorbe el mayor número de egresados es el público siendo en su mayoría instituciones de tipo educativo.

El egresado realiza su labor con otros profesionistas, en especial, con pedagogos y maestros y en muchas ocasiones estos profesionistas le disputan los puestos o tienen más experiencia que él.

El egresado considera tener un mejor nivel de conocimientos y habilidades para el manejo de teorías, investigación y experimentación, además para la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas.

Los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos durante su formación profesional, resultan ser insuficientes durante su desempeño laboral.

El ambiente laboral representa la principal fuente de adquisición de conocimientos y habilidades.

El egresado desarrolla sus capacidades profesionales con personas de ambos sexos, cuyas edades fluctúan entre los 13 y 35 años.

El nivel socioeconómico de la población con que trabaja es principalmente medio y bajo y su ubicación sociogeográfica es urbana.

El psicólogo está ampliamente interesado en participar en cursos de actualización e incluso en estudios de especialización o posgrado, de hecho casi la totalidad de los encuestados toman o han tomado algún curso de este tipo.

El psicólogo manifiesta la necesidad de participar en cursos de las áreas de Clínica y Educativa, aunque también se mencionan temas pertenecientes al resto de las áreas.

Los temas de los cursos están relacionados básicamente con el manejo teórico-práctico, además de estar interesados en los avances de la Psicología y áreas afines con ella.

Los egresados manifiestan la necesidad de actualizar sus conocimientos principalmente por demandas emanadas de sus actividades profesionales.

Los encuestados consideran importante la existencia de la División de Educación Continua cuyo principal objetivo sea la actualización de conocimientos y habilidades profesionales de la Psicología y áreas afines.

La División de Educación Continua de la Facultad debe estimular la difusión de sus eventos a través de revistas de Psicología, folletos, información por correo, etc., que permitan una mayor comunicación entre él y el psicólogo.

LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

Durante el transcurso de las diferentes etapas que integraron la realización del presente trabajo de tesis se presentaron algunos problemas que impidieron la realización del proyecto original tal y como estaba planeado, a pesar de ello esto no representó un cambio sustancial de la estructura general de la investigación ni la modificación de sus objetivos.

Las dificultades más significativas encontradas durante la elaboración y desarrollo de este estudio se mencionan a continuación, además se incluyen algunas sugerencias a futuras investigaciones que se interesen por abordar temas similares.

La principal limitante digna de consideración es que el presente estudio se realizó en el período comprendido entre los años 1985-1986 y por problemas de índole personal no se habían culminado los dos últimos capítulos de esta tesis, por lo que los datos obtenidos son susceptibles a que durante ese período ocurrieran variaciones laborales de los egresados y esto a su vez repercutiese en la comparación de los datos entre los sujetos.

Para la realización de esta investigación se obtuvo del Departamento de Servicio Social y Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología de la UNAM un listado de egresados (es importante aclarar que se intentó obtener la muestra de la Secretaría de Servicios Escolares

pero nos fue negado el acceso al directorio) y a través de una asignación de tipo intencional se habían seleccionado inicialmente diez egresado por área, siendo aquellos que accedieron a darnos una cita en su trabajo o domicilio para resolver el cuestionario. Otra dificultad se debió a que en algunos casos los psicólogos no tenían tiempo de atendernos por lo que nos hicieron dar varias vueltas para recuperar el instrumento y hubo casos en los que no se nos devolvió (2.9%), con el fin de solucionar los problemas mencionados anteriormente, se localizaron a otros psicólogos, pretendiendo que la muestra no se alterara pero a pesar de estos intentos la muestra quedó integrada finalmente por 49 egresados: 10 del área Industrial, 10 del área Educativa, 10 de Clínica, 9 de Social, 9 de Experimental y 1 persona reportó no tener área de egreso.

La dificultad para la localización de la muestra y la falta de disposición de los egresados determinaron que el período de aplicación del cuestionario se extendiera a 8 meses cuando se pretendía culminarla en 2 meses.

Este período de aplicación aunado con el reporte de los resultados y las fallas del cuestionario es obvio que han repercutido en la comparación de los datos entre los sujetos, ya que el tiempo seguramente ha provocado, en algunos casos, cambios de empleo en algunos de los egresados encuestados.

Otro impedimento fue la escasa existencia de investigaciones que en ese momento había referentes a la detección de necesidades de actualización, por lo cual las encontradas datan

de varios años atrás y como se ha visto, los factores que conforman el perfil del psicólogo están en constante cambio y estructuración.

Lo anterior aunado con el período en que se realizó la investigación, propicia que la información reportada muestre un panorama parcial de las necesidades de actualización de los psicólogos egresados que conformaron la muestra.

Por otra parte la constante movilidad social y las demandas profesionales que del psicólogo hace el campo laboral asociadas con sus propias necesidades de actualización, propicia que los datos derivados de éste y otros estudios similares se vean restringidos a un carácter exploratorio.

Para la realización posterior de estudios acerca de las necesidades de actualización del psicólogo egresado, sería conveniente hacer estudios comparativos entre diferentes generaciones con muestras conformadas por un mayor número de sujetos.

Se sugiere que los intervalos para la aplicación del instrumento se reduzcan a uno o dos meses como máximo con lo cual se intentaría mantener condiciones similares entre los encuestados y la información será más precisa.

También sería interesante detectar que porcentaje de egresados laboran con poblaciones rurales, así como las actividades que desempeñan en este medio, pues al parecer gran parte de los psicólogos egresados prestan sus servicios en zonas urbanas.

Otro aspecto que sería importante investigar, relacionado con el anterior es la magnitud de egresados que trabajan por su cuenta o en instituciones privadas, comparando su situación con los que laboran en el sector público.

Con el propósito de apoyar, orientar y actualizar los conocimientos y habilidades del psicólogo egresado, se sugiere que la División de Educación Continua de la Facultad de Psicología mantenga una estrecha relación con el egresado, detectando necesidades personales e institucionales con la finalidad de proporcionarle alternativas de formación profesional complementaria que le permitan la actualización de sus conocimientos y por consiguiente un mejor desempeño de su labor en beneficio propio y de la sociedad a la que sirve.

Sería conveniente que en un futuro no muy lejano se tomaran en cuenta esta y otras investigaciones similares que permitan hacer modificaciones del currículum de la carrera de psicología, tomando en cuenta las necesidades expresadas por los egresados producto de sus vivencias en el campo laboral, sobre todo en lo que se refiere a la vinculación de la teoría con la práctica.

Entre los cursos que reporta la población encuestada están:

- *Deficiencia Mental*
- *Educación Sexual*
- *Hábitos de Estudio*
- *Relaciones Humanas*
- *Actualización Administrativa*
- *Pedagogía*
- *Dinámica y Manejo de Grupos.*

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .

- Abella, G. y Limón, G. (1988). Perspectivas de la Educación Continua en la Universidad Nacional Autónoma de México. Trabajo presentado en el seminario de Educación Continua.*
- Acle, T.G. (1988) Perfil profesional del Psicólogo y situación actual de la enseñanza de la Psicología en México en J. Urbina (compilador) El Psicólogo. Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. Facultad de Psicología, UNAM, México.*
- Aguilar J., Lizárraga S., Pérez I. (1981) Investigación Diagnóstica de los estudiantes que ingresan a la carrera de Psicología. Enseñanza e Investigación en Psicología Vol. VII No. 2 Julio-Diciembre.*
- Alcaraz R.V. (1979) Resultados de los Talleres de Cocoyoc y de San Miguel Regla. Enseñanza e Investigación en Psicología 5 (1), 678-687.*
- Alcorta, L.B. (1974) Planteamiento del currículo. Revista mundo universitario. (6), 79-86.*
- Alexander, S. (1977). La toma de decisiones y el planteamiento curricular. Curriculum, 2 (4) 38-42.*
- Almeida E., Guarneros N., Limón G. y Román S. (1989) presente y futuro del trabajo profesional del psicólogo en México. En Urbina J. (compilador) El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. México: Facultad de Psicología UNAM.*
- Alvarado, J.F. y Robledo, U. (1984). La reticulación como una aplicación de la teoría de sistemas en la elaboración de planes y programas de estudio. Revista de la*

- Aragón, G. y Canales, P. (1982). Elementos constitutivos de una metodología para el diseño curricular. Revista de la Educación Superior, (41) 88-102.
- Arjanguelsky, S.J. (1977) Acerca de algunos postulados lógicos de la teoría de sistemas de la enseñanza en la escuela superior. La Educación Superior Contemporánea (Cuba), 20 (4), 81-95.
- Arrazola, G.M. (1984). Perfil del Psicólogo Egresado de la Facultad de Psicología, UNAM, (Generaciones 75-79 a 78-82). Tesis Facultad de Psicología, UNAM. México.
- Arreola, V.R. (1981). Efectos del currículum actual sobre la producción de tesis profesionales en la Facultad de Psicología, UNAM. Tesis. Facultad de Psicología, UNAM. México.
- Benavides J. (1989) De la formación y el ejercicio profesional del psicólogo, en Urbina, J. (compilador) El psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. Facultad de Psicología, UNAM, México.
- Bermúdez, Z.G., Domínguez, G.I. y Orozo, J.A. (1990). Análisis de la situación laboral de los egresados del área Educativa, Generación 84/88 de la Facultad de Psicología UNAM, tesis. Facultad de Psicología. UNAM. México.
- Bespalov, H. (1979). La Educación Continua: Instrumento para elevar la calidad de los servicios profesionales. Gaceta UNAM, 34, 2-3.
- Best, J.W. (1972) Cómo investigar en educación. Ediciones Morata S.A. Madrid, España.
- Bravo L.R. y Valderrama R. (1973) El sistema curricular flexible y la comunidad universitaria. Universitaria Técnica (5), 27-30.
- Calderón, L. V. (1985). En torno a la educación permanente. Foro Universitario, época II

(6), 42-52.

Canudas, F. (1972). El currículum de estudios en la enseñanza superior. Revista de la Educación Superior. México, 1 (2), 13-25.

Carlos, G.J. (1989A). Estudio poblacional de la Facultad de Psicología. UNAM, tesis. Facultad de Psicología, UNAM, México.

Carlos, G.J. (1989B). La carrera de Psicología en la UNAM (1940-1988). En Urbina J. (Compilador) El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. Facultad de Psicología, UNAM, México.

Carlos, G.J. Oliver, E. (1989) La eficacia externa de la Facultad de Psicología UNAM; Un análisis de las tesis de temática educativa en el período 1980-1985. En Urbina (compilador) El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. Facultad de Psicología, UNAM, México.

Castaño D. Prospectiva del ejercicio profesional de la Psicología en México. En Urbina (compilador). El psicólogo: Formación, Ejercicio profesional y prospectiva. Facultad de Psicología, UNAM, México.

Castrejón, D.J. y Angeles, G.O. (1974). Educación permanente. México: Fondo de Cultura Económica, México.

Castro, N. (1976). Cuestiones fundamentales para la elaboración de planes y programas de estudios en la enseñanza superior. Revista Educación Superior. México 730-734.

CNEIP (1978). Definición del Perfil Profesional del Psicólogo Mexicano. México.

CNEIP (1989) Recomendaciones generales para la planeación de la Psicología en México. En Urbina, J. (compilador) El psicólogo: Formación, ejercicio profesional y prospectiva. Facultad de Psicología, UNAM, México.

- Congreso Mexicano de Psicología, memorias (1967) UNAM, Facultad de Psicología. Congreso Mundial de Educación Continua: Instrumento para evaluar la calidad de los servicios profesionales. Gaceta UNAM, cuarta época, 3 (34).
- Cristoffanini, J. (1983). *La Educación permanente. Algunas reflexiones* Educadores, 3.
- Cristoffanini, J. (1983). Algunos conceptos generales sobre Educación Continua en medicina. Boletín de pedagogía universitaria, (17), 63-67.
- Crito, A. (1976). Educación profesional y ajuste con la realidad. Revista de la Educación Superior, Vol. IV, (23) 59-98.
- Chadwick, C. (1984). Objetivos VS. Metas. La crisis curricular ignorada. Estudios Sociales (43), 149-160.
- Chamorro, L.U. (1985) El proceso curricular de la educación superior, un planteamiento alternativo. Foro Universitario 2 año 5 (52), 51-60).
- Craig, H., Mehrens W. y Clarizo H. (1979) Psicología Educativa Contemporáneo Conceptos, Temática y Aplicación. México. Limusa.
- De Brito J. (1979) *La Educación Continua: instrumento para elevar la calidad de los servicios profesionales* Gaceta UNAM 34. 2-3.
- Díaz Barriga, A. (1982) *Desarrollo curricular*. Revista Perfiles Educativos, (16), 45-48.
- Díaz Barriga, F., Lule L., Pacheco D., Rojas S., Saad E. (sin fecha) Metodología Básica de Diseño Curricular para la Educación Superior. México: Facultad de Psicología, UNAM.
- Díaz Barriga F, Lule L., Pacheco D. Rojas S., Saad E. (1984). *Metodología de Diseño Curricular para la Enseñanza Superior* Perfiles Educativos. México: CISE, UNAM No. 7 octubre-diciembre.

- Díaz Guerrero, R. (1967). El Psicólogo mexicano, ayer, hoy y mañana. I. Congreso Mexicano de Psicología. Memorias, UNAM.
- Díaz Guerrero R. (1989). Lo indispensable para tener éxito como Psicólogo. En Urbina, J. (compilador) El psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. México: Facultad de Psicología, UNAM.
- Durkheim, E. (1975). El carácter y las funciones sociales de la educación. En Durkheim (compilador) Las dimensiones sociales de la educación. México: El caballito SEP.
- Enciso G., Contreras O. (1986). y Alarcón M. Seminario: Problemas de la Educación Superior. México: Facultad de Filosofía y Letras, UNAM. Maestría en Enseñanza Superior.
- Escalante E. (1985). Principales aspectos del perfil profesional del estudiante de posgrado de la Facultad de Psicología de la UNAM. Tesis licenciatura, México: Facultad de Psicología UNAM.
- Esparza E. y Saad, E. (1988) Reflexiones sobre área de formación que puede desarrollar la educación continua. Trabajo presentado en el Seminario de Educación Continua. México.
- Espinosa A., Macotela S. (1989) Un estudio exploratorio sobre la imagen del Psicólogo en la opinión pública. En Urbina J. (compilador) El Psicólogo Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. México: Facultad de Psicología UNAM.
- Faure E. (1973). Aprender a ser. Alianza Universidad UNESCO Madrid, España.
- Fierro F. y Luna E. (1990). Diagnóstico de necesidades de Educación Continua del Psicólogo Educativo en el campo de la Educación. Tesis licenciatura, México: Facultad de Psicología UNAM.
- Flores M. (1981) Una metodología para el diseño curricular del Psicólogo. Revista Enseñanza e Investigación en Psicología, 7 (1) (13), 27-36.

- Follari, R. (1982). El currículum como práctica social. trabajo presentado en el encuentro sobre diseño curricular. México.
- Follari, R. (1984). Universidad, modernización, crisis de la razón. Revista mexicana de Sociología. 46 (46) 1.
- Fuentes, M. (1972). Sobre los objetivos del sistema de Educación Superior en México, Revista de Educación Superior en México, 25-31.
- Galán, M.I. (1983) La organización del conocimiento social y sus aplicaciones en el diseño curricular. Revista Perfiles Educativos, (19) 18-27.
- Galatti, G.A. (1972). La educación permanente. Educadores año XV (92).
- García C.H y Mercado L.A (1972) Los currícula de las diferentes carreras de la ENEP Iztacala. En Iztacala UNAM Jornadas VIII Aniversario UNAM 58-63.
- Galván, C. (1982). Detección de necesidades de adiestramiento y capacitación para ingenieros civiles en el diseño de plantas hidroeléctricas. Tesis. Facultad de Psicología, UNAM. México.
- Galván, M.E. (1989) Actividades de los prestadores de Servicio Social en las Instituciones del Sector Público, en Urbina J. (compilador) El Psicólogo. Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. México: Facultad de Psicología, UNAM.
- Garza, M.A. (1981) Manual de Técnicas de Investigación. Colegio de México.
- Girón, B., Urbina S., Jurado I. (1989) Congruencia interna del currículum de Licenciatura de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México: La opinión de los coordinadores de asignaturas en Urbina J. (compilador) El Psicólogo. Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva México. Facultad de Psicología UNAM.

Glázman R. y Figueroa M. (1981) Panorámica de la Investigación sobre desarrollo curricular. Trabajo presentado en el Congreso Nacional de Investigación Educativa. México.

Glázman, R. (1984) Simposio de experiencias curriculares en la última década. Foro Universitario 2 (38).

Gómez M. Y Meginn (1978). Los alcances limitados de la reforma de la Educación Superior Universidades (UDUAL) Año XXIII 3° serie No. 91 Enero-Marzo.

Guedez, V. (1983). La formulación de un modelo académico curricular, como referencia para las definiciones de la educación superior en la década de los 80'. Revista Intersamericana de Desarrollo Educativo. 27 (92).

Guerra, H.C. (1973). Algunos conceptos sobre Educación Continuada. Mundo Universitario 3.

Guerrero, A., Mejía J., Millán, P., Oliver E., Pastora, R. (1981) Propuesta de un modelo de cambio curricular para la carrera de Psicología, UNAM., C.U. Manuscrito inédito, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología. México.

Guevara, M.G. (1981). La crisis de la Educación Superior en México. México: Universidad Autónoma de Puebla.

Guevara, M.G. (1984). Perspectivas de la Educación Superior en México. Universidad Autónoma de Puebla.

Gutiérrez, A. y Herver, G. (1980). Principios de investigación social. México, Porrúa.

Hernández, L.S. (1983). Reclutamiento de psicólogos a través del periódico Excelsior, durante los años 56-81. Tesis. Facultad de Psicología, UNAM, México.

Hernández, P.M. y León, T.C. (1990) Desempeño profesional del Psicólogo Educativo en

los CETIS de la zona urbana del D.F., Tesis Licenciatura, México: Facultad de Psicología, UNAM

Herrera, M. A. (1985) Seguimiento de egresados de las generaciones 77-81 y 78-82 de la carrera de Psicología (ENEP-Zaragoza), en J. Urbina (compilador) El psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. Facultad de Psicología UNAM, México.

Hohmann (1974). El currículum y su construcción. Educación (9) (24) 13. México.

Honey, V. (1983). La austeridad, el discurso de Reyes Heróles y la Educación Superior. Foro Universitario (2) (28), 9-12.

Labradero, I. y Ramírez, G. (1983). Extensión universitaria: compromiso social de las universidades latinoamericanas. Revista Universidades, México (UDUAL) año XXIII 3a. serie, (91).

Lara L. (1989). La profesión del Psicólogo: Un análisis de sus antecedentes, situación actual y su futuro. En Urbina J. (compilador) El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva, México: Facultad de Psicología, UNAM.

Lavalle A. M.I. (1988). Un acercamiento al estudio del campo laboral del Psicólogo: Las requisiciones de trabajo recibidas durante 1986. Tesis de licenciatura, México: Facultad de Psicología, UNAM.

Leroy, G. (1979) La Educación Continua: Instrumento para elevar la calidad de los servicios profesionales. Gaceta UNAM, 34. 2-3 mayo.

Limón G. (1983) Estructura, Objetivos, Características y Actividades de la División de Educación Continua de la Facultad de Psicología Anteproyecto Inédito UNAM. 1-23. México.

Limón G. y Saad E. (1984A) Un programa institucional de Educación Continua del Psicólogo en México Facultad de Psicología de la UNAM.

- Limón, G. y Saad E. (1984B) Consideraciones generales acerca de la estructura académica y administrativa de una instancia formal de Educación Continua de la UNAM. Facultad de Psicología UNAM.*
- Limón, G. y Saad, E. (1984C) Elementos de análisis para la delimitación de un proyecto institucional de Educación Continua. Facultad de Psicología de la UNAM.*
- Limón, G. y Saad, E. (1984D) La educación continua universitaria y su función social. Experiencias y expectativas de la Facultad de Psicología. Facultad de Psicología de la UNAM.*
- Limón, G., Saad E. (1987) La Educación Continua y la actualización del profesional de la psicología: Apuntes para un trabajo preventivo. Enseñanza e Investigación en Psicología, Vol. 13, No. 1.*
- Limón, G. y Saad E. (1989). La Educación Continua y la actualización del profesional de la psicología: Apuntes para un trabajo preventivo. Enseñanza e Investigación en Psicología, Vol. 13, No. 1 1987.*
- Limón, G., y Saad E. y Sánchez, G. (1989). El papel de la Educación Continua en la formación y actualización del psicólogo, en Urbina, J. (compilador). El psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. México: Facultad de Psicología, UNAM. 1989.*
- Linninger y Warwick (1982). La encuesta por muestreo, teoría y práctica. Compañía Editorial Continental, S.A.*
- López, J.E. (1980). Situación histórica de la educación en México. Revista Destinde (129), 3-20.*
- Mager, R. (1975). Cómo elaborar objetivos de aprendizaje. México: Trillas.*
- Marín, M. Y Galán, G. (1986). Evaluación curricular. Una propuesta de trabajo para el estudio del rendimiento escolar. Perfiles educativos, 32.*

- Martínez, A.J. (1980).** *El enfoque de sistemas aplicado a la organización de la formación profesional en México*, Armo. Pedagogía para el Adiestramiento. Vol. 10 (40), 27-39.
- Martínez, C.P. (1988).** *Perspectiva de la Educación Continua en la UNAM*. Trabajo presentado en el Seminario de Educación Continua, México.
- Martínez, G.R. (1983).** *La Educación Continua: Reto de la Universidad contemporánea*. Huellas Uninorte, 9, 9-15.
- Martínez F.J. y Urbina J. (1989)** *Análisis de los estudios sobre perfil profesional y el mercado de trabajo de los Psicólogos*. En Urbina (compilador) *El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva*. Facultad de Psicología, UNAM México.
- Martínez, L., Ramírez, C. (1981).** Una aportación al Perfil Profesional del Psicólogo. Tesis, Facultad de Psicología, UNAM, México.
- Martínez, S. y Weitzner, (1978).** *Estudio psicopedagógico y sociológico de la Educación Superior en México*. Revista del Centro de Estudios Educativos, 2o. tomo, 8 (2), 133-138.
- Mata F. (1988)** *Inadaptación escolar y problemas emocionales: una propuesta al plan de estudios de Psicología Educativa de la Facultad de Psicología de la UNAM*. Tesis de licenciatura. Facultad de Psicología UNAM, México.
- Mendoza R.J. (1984)** *La planeación de la educación superior y el desarrollo de la Universidad en un contexto de crisis económica*. Revista Mexicana de Sociología año 46 vol. 46 No. 1 ene-mar p. 93-115.
- Millán, P. (1983)** *La Psicología Mexicana. Una profesión en crisis*. Revista de la Educación Superior. 43.
- Montiel, A. (1971).** Opiniones de cinco generaciones respecto a algunos aspectos académicos de la carrera. Tesis. Facultad de Psicología, UNAM, México.

- Morales, A.E. (1979). *Crisis de la Educación Superior. Organo Informativo. Universidad Autónoma Metropolitana*, 3 (31), 6-23.
- Moulin, N. (1977). *Concepto de currículum. Revista curriculum*, 4, 12-18.
- Naghi N.M. (1990). *Metodología de la Investigación*. Noriega, Limusa, México.
- Narro, R.J. (1988). *Los compromisos a vencer. Trabajo presentado en el Seminario de Educación Continua*. México.
- Ortiz, J.M. (1978). *El adiestramiento y la capacitación dentro del marco de la educación permanente. Adiestramiento. Organo informativo de ARMO*, año VIII. México.
- Palencia, G.F. (1988). *Experiencias de Educación Continua en instituciones públicas de educación superior. trabajo presentado en el Seminario de Educación Continua*. México.
- Parkyn, G.W. (1975). *Hacia un Modelo conceptual de Educación permanente*. Barcelona: Promoción cultural.
- Patiño, P.H. (1979). *Detección de necesidades de adiestramiento y capacitación. ARMO, Pedagogía para el Adiestramiento*. Vol. IX, No. 35, 9-24.
- Pérez, A. (1984). *Algunos datos sobre el desarrollo de la Psicología en la Universidad de las Américas. Enseñanza e Investigación en Psicología*. Vol. X No.1 enero-junio 1978.
- Pimienta, G.M. (1981). *Sistemas generales de capacitación y adiestramiento. ARMO, Pedagogía para el Adiestramiento*. Vol. XI (42), 65-73. México.
- Ponce, M.P. (1978). *Educación permanente y adiestramiento. ARMO, Pedagogía para el Adiestramiento*. Vol. VIII (32) 7-24.

- Ponce, M.P. (1980). Seguimiento histórico y principales postulados de la educación permanente. ARMO. Pedagogía para el Adiestramiento. Vol. X (38), 43-68.
- Posner, (1979). Instrumento para la investigación y desarrollo curricular, aportaciones potenciales de la ciencia cognoscitiva. Revista Perfiles Educativos. 6 (40).
- Secretaría de Educación Pública (1989) Programas para la Modernización Educativa. (PME), México.
- Secretaría de Programación y Presupuesto (1983) Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 Poder Ejecutivo Federal México.
- Quezada, C.R. (1983). El seguimiento de egresados en la evaluación de programas de capacitación del docente. Un caso práctico Revista Educación Superior. Vol. XII, (4).
- Rangel, G. (1983). La Educación Superior en México, 2a. Edición Colegio de México, México.
- Rectoría UNAM. (1988). Acuerdo por el que crea la comisión de Educación Continua. Anexo, Seminario de Educación Continua, México.
- Reidl L. V. (1989). 1963-2013 Reflexiones y Prospectiva. En Urbina (compilador) El Psicólogo. Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva, Facultad de Psicología UNAM México.
- Restrepo, R.D. (1983). Reflexión acerca de la función de la Universidad Revista Huellas Uninorte. Barranquilla, Colombia, No. 9, 29-33.
- Reyes L.I. (1983). El papel del Psicólogo en la Evaluación Educativa. Una década de la Facultad de Psicología 1973-1983. Facultad de Psicología, UNAM. México.
- Reza. (1980). Hacia un concepto integral de formación profesional. ARMO. Pedagogía para el Adiestramiento. Vol. X (39).

- Ribes I.E. (1982) *La Psicología ¿Una profesión?* En E. Ribes El conductismo: Reflexiones críticas. Fontanella. Martínez Roca Barcelona.
- Ribes, I.E. (1984). *Algunas reflexiones sociológicas sobre el desarrollo de la Psicología en México*. Revista Mexicana de Psicología. Vol. I. No. 1 México.
- Ribes, I.E. (1985). *Innovación educativa en la enseñanza superior: Reflexiones sobre una experiencia trunca*. Veranda teoría y práctica de la psicología. No. 1 enero-marzo.
- Ribes, I.E. (1989). *El diseño curricular de la carrera de Psicología con base en un sistema modular*. En Urbina (compilador) El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. Facultad de Psicología, UNAM, México.
- Ruiz, L.E. (1985). *Reflexiones sobre la realidad del currículum*. Perfiles Educativos. 29-30.
- Saad, d.s. (1982) Algunos problemas de la formación y actualización docente. Un estudio de caso. UNAM, CAMPUS, Iztacala, México
- Salinas, A.N. (1981). *Adiestramiento y capacitación de trabajadores*. ARMO, Pedagogía para el Adiestramiento. Vol. XI, No. 45, 27-37.
- Samaniego y Velasco (1985). Evaluación Curricular en Psicología. ENEP, Iztacala, México.
- Sánchez, N. de R.G. (1979). *Reflexiones sobre la tendencia de la Educación Continua para las profesiones*. Revista de Educación Superior. (8) 79-91.
- Sanders y Zapata (1985). Seguimiento de egresados de Psicología Social de la UNAM Xochimilco. Tesis, UNAM Xochimilco, México.
- Sarramona, J. (1987). Currículum y Educación. España: CEAC.

- Sheats, P.H. (1973). *Implicaciones de la Educación Permanente en Latinoamérica. Educación Hoy*. 16.
- Sotomayor P., Et. Al. (1983). Recopilación de opiniones de los egresados para la elaboración de un diseño curricular de estudios de posgrado en Psicología del Trabajo. Tesis de licenciatura, México: Facultad de Psicología, UNAM.
- Stolick, N.D. y Ortiz, D.N. (1982). Algunas consideraciones sobre la educación de posgrado en Cuba. La Educación Superior Contemporánea. 37 (1).
- Tamaris E., Casas S. y Urbina J. (1989). Detección de necesidades de los empleadores de psicólogos. En Urbina, J. (compilador) El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. México: Facultad de Psicología, UNAM.
- Travers, (1971). Introducción a la Investigación Educativa. Paidós, Biblioteca del Educador Contemporáneo.
- Tyler, R. (1983). Principios básicos del currículum. Argentina: Troquel.
- Universidad Nacional Autónoma de México (1984) Memoria del Encuentro de Educación Continua de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Universidad Nacional Autónoma de México (1973-1987). Anuarios estadísticos UNAM. México: autor.
- Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco (1977 septiembre). Perfil de la carrera de Psicología de la UAM-X. Documento de circulación interna.
- Urbina, J. (1989). (compilador). El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. México: Facultad de Psicología, UNAM.
- Ursul, S.J. (1988). La educación continua frente a otros programas educativos de las instituciones de educación superior. Seminario de Educación. México.

- Valderrama, I.P. (1985). *Un esquema para la historia de la psicología en México*. Revista Mexicana de Psicología. México.
- Valderrama, P., Lavalle, I., Hernández J. (1989). *Un acercamiento al estudio de la dinámica del campo laboral del psicólogo recién egresado*. En Urbina J. (compilador) El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. México: Facultad de Psicología, UNAM.
- Valderrama, I.P. y Rivero, P.F. (1983). *Ensayos de la Psicología en México*. Revista Mexicana de Psicología. México.
- Vasconi, T. y Recca, I. (1984). *Modernización y crisis en la Universidad Latinoamericana*. La Educación Burguesa. México: Nueva Inglaterra.
- Vázquez, A. (1983). *Evolución del entrenamiento en México. El papel del Psicólogo en la década de los 70'*. Tesis licenciatura. México: Facultad de Psicología, UNAM.
- Velasco, R. (1978). *La enseñanza de la Psicología en México*. Enseñanza e Investigación en Psicología. Vol. IV No. 1 enero-junio.
- Velázquez, A., Cortés J., Tenorio R., Peralta J. (1989). *Estudio de la eficiencia terminal de la Facultad de Psicología*. En Urbina, J. (compilador). El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. México: Facultad de Psicología, UNAM.
- Villegas, A. (1979). *Prospectiva de la Universidad: Investigaciones que se deben realizar para solucionar sus problemas y prever su desarrollo*. Revista Perfiles Educativos. Núm. 102.
- Wayne, W.D. (1985). Estadística con aplicaciones a las ciencias sociales y a la educación. México: Mc Graw-Hill.
- Yackovlev, V. (1979). *La Educación Continua: Instrumento para evaluar la calidad de los servicios profesionales*. Gaceta UNAM. 34, 2-3.
- Zaki, D.C. (1988). *Una propuesta para la planificación de un programa de educación continua a nivel postuniversitario*. Seminario de Educación Continua. México.

Zamora, B. (1978). Un diagnóstico de la educación superior y de la investigación científica de México. Revista Perfiles Educativos, 1-15.

Zeable, N.J. y Casillas, B.J. (1984). Educación Continua: Elementos básicos para su conceptualización. Encuentro Universitario sobre Educación Continua, México.

A N E X O

**"DETECCION DE NECESIDADES DE ACTUALIZACION EN UNA MUESTRA
DE PSICOLOGOS EGRESADOS"**

Solicitamos su valiosa cooperación para responder el presente cuestionario. La información que usted nos brinde a través de él será de gran utilidad, ya que como usted, otros psicólogos también aportarán sus experiencias y expectativas, - lo cual redundará grandes beneficios para usted y al Centro de Educación Continua de la Facultad de Psicología para que planeé sus actividades en función de sus necesidades.

I N S T R U C C I O N E S

Este cuestionario está conformado por 5 Categorías:

- 1.- DATOS PERSONALES
- 2.- FORMACION PROFESIONAL
- 3.- REQUISITOS LABORALES.
- 4A.- PRACTICA PROFESIONAL (DEBERA CONTESTARLA SOLO SI HA EJERCIDO PERMANENTEMENTE SU PROFESION).
- 4B.- CAUSAS DEL NO EJERCICIO PROFESIONAL (SOLO SERA CONTESTADA SI USTED NO HA EJERCIDO LA PROFESION O LO HA HECHO EVENTUALMENTE).
- 5.- NECESIDADES DE CAPACITACION, ADIESTRAMIENTO Y/O ACTUALIZACION.

Durante la resolución del cuestionario se encontrará preguntas con respuestas de OPCION MULTIPLE, en las cuales deberá elegir solamente una opción y otras en las que usted podrá elegir varias opciones por lo que requerirán ser JERARQUIZADAS, anotando el No. 1 a la que considere más importante, el número 2 a la opción que le siga en importancia y así sucesivamente (en este caso se le hará la indicación correspondiente).

Así también encontrará preguntas abiertas, las cuales le sugerimos contestarlas de acuerdo a su punto de vista, evitando dejarlas en blanco.

I.- DATOS PERSONALES: Esta categoría pretende identificar y ubicar las características generales de la población.

- 1.- Edad _____ años.
2.- Sexo: A) MASCULINO B) FEMENINO
3.- Estado Civil: A) SOLTERO B) CASADO C) DIVORCIADO D) VIUDO
E) UNION LIBRE
4.- Lugar de Nacimiento _____ (Estado)

II.- FORMACION PROFESIONAL: Se pretende analizar el tipo de formación que recibió - durante su estancia en la Facultad y determinar las posibles carencias que usted ha detectado y que se han reflejado a través de su ejercicio profesional.

- 5.- Sus estudios de Educación Primaria los realizó en una Institución:
A) PUBLICA B) PRIVADA
6.- Sus estudios de Educación Secundaria los realizó en una Institución:
A) PUBLICA B) PRIVADA
7.- En qué Institución realizó sus Estudios de Bachillerato:
A) PREPARATORIA PUBLICA
B) PREPARATORIA PRIVADA
C) C.C.H.
D) COLEGIO DE BACHILLERES
E) OTRA - ESPECIFIQUE _____
8.- Año de ingreso a la carrera de Psicología _____
9.- Año en que egresó de la carrera de Psicología _____
10.- ¿Cuál fue su área de egreso?
A) EDUCATIVA
B) CLINICA
C) INDUSTRIAL
D) SOCIAL
E) EXPERIMENTAL
F) OTRA - ESPECIFIQUE _____
11.- Si usted interrumpió en algún período sus estudios de Licenciatura mencione las causas:
A) ACADEMICAS D) CUESTIONES POLITICAS
B) ECONOMICAS E) CAMBIO DE RESIDENCIA
C) MOTIVACIONALES F) OTRA - ESPECIFIQUE _____
12.- Durante qué período interrumpió sus estudios años _____ o meses _____
13.- ¿Cuáles de las expectativas de su formación como Psicólogo no fueron cubiertas con su formación profesional?
A) APLICACION- INTERPRETACION DE PRUEBAS PSICOLOGICAS
B) SER TERAPEUTA
C) EVALUACION, DIAGNOSTICO E INTERVENCION
D) MANEJO DE TEORIAS, INVESTIGACION Y EXPERIMENTACION
E) CONOCIMIENTO Y MANEJO DE RECURSOS HUMANOS
F) OTRAS - ESPECIFIQUE _____
14.- Al evaluar globalmente su formación profesional opina usted que fue muy adecuada:
A) TOTALMENTE B) DE ACUERDO C) INSEGURO D) DESACUERDO E) TOTALMENTE EN DE ACUERDO DESACUERDO.
15.- ¿En cuáles de los siguientes aspectos se centró principalmente su formación profesional? (EN CASO DE SER VARIOS, JERARQUICE)
() MANEJO TEORICO
() USO DE METODOLOGIA
() APLICACION E INTERPRETACION DE PRUEBAS
() TECNICAS DE ENTREVISTAS
() INVESTIGACION Y EXPERIMENTACION
() OTRAS - ESPECIFIQUE _____
16.- ¿Puede adecuada su preparación en los aspectos anteriormente mencionados?
A) TOTALMENTE B) DE ACUERDO C) INSEGURO D) DESACUERDO E) TOTALMENTE EN DE ACUERDO DESACUERDO.
17.- La aproximación o corriente psicológica que predominó durante su formación profesional fue: (EN CASO DE SER VARIAS, JERARQUICE)
() CONDUCTISTA Y/O FUNCIONALISTA
() COGNOSCITIVISTA
() PSICOANALITICA
() PSICOFISIOLOGICA O EXPERIMENTAL
() ECLECTICA
() OTRA - ESPECIFIQUE _____

- 18.- JERARQUICE las posibles carencias o deficiencias que tuvo el plan de estudios que cursó a nivel de licenciatura:
- FALTA DE SECUENCIACION PEDAGOGICA EN LOS CONTENIDOS A LO LARGO DE LA CARRERA.
 - FALTA DE UNA ORIENTACION DE LAS MATERIAS Y SU UTILIDAD EN LA PRACTICA PROFESIONAL.
 - FALTA DE ACTUALIZACION EN LOS PROGRAMAS.
 - LA INFORMACION A LA QUE SE TENIA ACCESO SE CENTRO EN UNA SOLA APROXIMACION Y/O CORRIENTE DE LA PSICOLOGIA.
 - BAJA CALIDAD DEL DOCENTE PARA TRANSMITIR LA INFORMACION.
 - OTRA - ESPECIFIQUE _____
- 19.- En caso de que usted haya tenido que retomar algunos conocimientos y habilidades que supuestamente aprendió durante la carrera, indique cuáles fueron: (EN CASO DE SER VARIOS, JERARQUICE).
- APLICACION- INTERPRETACION DE PRUEBAS PSICOLOGICAS.
 - MANEJO DE ENTREVISTAS.
 - EVALUACION, DIAGNOSTICO E INTERVENCION.
 - MANEJO DE TEORIAS, INVESTIGACION Y EXPERIMENTACION.
 - CONOCIMIENTO Y MANEJO DE RECURSOS HUMANOS.
 - OTROS - ESPECIFIQUE _____
- 20.- ¿Es usted Psicólogo titulado a nivel licenciatura? A) SI B) NO
- 21.- Si contestó afirmativamente en que año se tituló _____
- 22.- Si no se ha titulado ¿ha iniciado su trabajo de tesis?
A) SI B) NO C) PARCIALMENTE
- 23.- ¿En cuáles de los siguientes aspectos se centró o contra principalmente su tesis? (JERARQUICE).
- REVISION BIBLIOGRAFICA.
 - CREACION DE INSTRUMENTOS DE MEDICION.
 - DISEÑO DE METODOS Y/O TECNICAS.
 - ANALISIS DE TEORIAS.
 - INVESTIGACION DE CAMPO.
 - OTRA - ESPECIFIQUE _____
- 24.- En que medida contribuyó o contribuye la elaboración de su tesis en la adquisición de conocimientos y habilidades:
- MUY AMPLIA B) AMPLIAMENTE C) REGULARMENTE D) ESCASAMENTE E) NULAMENTE
- 25.- ¿Qué tipo de problemas encontró o ha encontrado para la elaboración de su tesis? (JERARQUICE).
- FALTA DE ACTUALIZACION.
 - PERDIDA DE CONTACTO DE LA U.N.A.M.
 - FALTA DE INFORMACION.
 - DESINTERES PERSONAL.
 - DESCONOCIMIENTO DE TEMAS RELEVANTES EN PSICOLOGIA.
 - ACCESO A FUENTES U ORGANISMOS DE INFORMACION Y DE DOCUMENTACION.
- 26.- En caso de que las causas para la tardía elaboración de su tesis fue producto de deficiencias en su formación profesional mencione estas deficiencias - (JERARQUICE).
- TEORICAS
 - METODOLOGICAS
 - TECNICAS
 - APLICADAS
 - OTRA - ESPECIFIQUE _____

III.- REQUISITOS LABORALES: Se desea recabar información relacionada con los requerimientos que las instituciones u organismos demandan del psicólogo para emplearlo y en caso de que usted no haya cubierto algunos de los requisitos referentes a su formación, brindarle alternativas para intentar solucionarlos.

- 27.- Si antes de obtener este empleo tuvo otros relacionados con la psicología, -- mencione los últimos tres, comenzando por el que tiene actualmente. (VER OPCIONES A CONTINUACION) y poner la opción que corresponda en cada columna.

AREA DONDE SE UBICA:	CARACTER DE LA INSTITUCION:	FUNCION DEL PSICOLOGO
A) EDUCATIVA	A) PUBLICA	A) APLICACION E INTERPRETACION DE PRUEBAS PSICOLOGICAS.
B) CLINICA	B) PRIVADA	B) MANEJO DE ENTREVISTAS.
C) INDUSTRIAL	C) EMPRESA U ORGANISMO EXTRANJERO	C) EVALUACION, DIAGNOSTICO E INTERVENCION.
D) SOCIAL	D) PARAESTATAL	D) MANEJO DE TEORIAS, INVESTIGACION Y EXPERIMENTACION.
E) EXPERIMENTAL	E) DESCENTRALIZADO	E) CONOCIMIENTO Y MANEJO DE RECURSOS HUMANOS.
F) OTRA. ESPECIFIQUE _____	F) OTRA. ESPECIFIQUE: _____	F) OTRA. ESPECIFIQUE _____

NOMBRE DE LA ORGANIZACION	AREA DONDE SE UBICA.	CARACTER DE LA INSTITUCION.	FUNCION DEL PSICOLOGO.

- 28.- En relación a los requisitos que le han pedido para la obtención de empleo, en que medida la formación que usted recibió durante la carrera le ayudó:
A) MUY AMPLIAMENTE B) AMPLIAMENTE C) REGULARMENTE D) ESCASAMENTE E) NULAMENTE
- 29.- En caso de que los conocimientos y habilidades adquiridos durante la elaboración de su tesis le han beneficiado, para llenar algunos de los requisitos que se le piden para la obtención de algún empleo, señale estos beneficios: (JERARQUICE).
() PROPORCIONO BASES TEORICAS.
() ADQUIRIRIO HABILIDADES EN EL ASPECTO METODOLOGICO.
() MANEJO TECNICO.
() LE BRINDO OPORTUNIDAD DE TRABAJO.
() UBICAR LA TEORIA CON LA PRACTICA.
() OTRA. ESPECIFIQUE _____
- 30.- En qué medida la titulación tiene importancia para la obtención de un empleo:
A) MUY AMPLIAMENTE B) AMPLIAMENTE C) REGULARMENTE D) ESCASAMENTE E) NULAMENTE
- 31.- El haber obtenido un grado mayor al de la licenciatura le ha beneficiado para la adquisición de algún empleo, señale estos beneficios: (JERARQUICE).
() ADQUISICION DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ESPECIALIZADAS.
() AMPLITUD EN EL CAMPO DE TRABAJO
() ASCENSO ESCALAFONARIO DENTRO DE SU TRABAJO.
() OBTENCION DE UNA MAYOR REMUNERACION.
() PARTICIPACION EN INVESTIGACIONES.
() OTRO. ESPECIFIQUE _____
- 32.- En caso de que uno de los requisitos que le solicitan para obtener empleo ha sido la acreditación de cursos, mencione el tema de estos: _____
- 33.- Al solicitar empleo como psicólogo ¿qué carencias producto de su formación considera tener? (JERARQUICE)
() DEFICIENCIAS METODOLOGICAS EN LA INTERVENCION DE CASOS PRACTICOS.
() UN ALCANCE PRACTICO A DISTINTOS SECTORES POBLACIONALES.
() DEFICIENCIAS EN EL USO DE TECNICAS.
() MANEJO DE TEORIAS EN LA PRACTICA.
() INTERVENCION DEL PSICOLOGO ANTE LA PROBLEMATICA DEFECTADA.
() OTRA. ESPECIFIQUE _____

- 34.- De la formación e información que recibí durante la carrera, los aspectos - que más le piden para obtener empleo como psicólogo son: (JERARQUICE)
- () TEORICOS
 () METODOLOGICOS
 () TECNICOS
 () APLICADOS
 () OTROS. ESPECIFIQUE
- 35.- ¿Cuáles de los siguientes niveles de habilidades que no maneja satisfactoriamente, le han impedido la obtención de algún empleo?
 A) NIVEL DE DIAGNOSTICO B) INTERVENCION C) INVESTIGACION
- 36.- ¿Ante que situación ha detectado estas deficiencias?
 DENTRO DE UNA INSTITUCION: A) INDIVIDUAL B) GRUPOS PEQUEÑOS C) COMUNIDAD
 FUERA DE UNA INSTITUCION: A) INDIVIDUAL B) GRUPOS PEQUEÑOS C) COMUNIDAD
- 37.- En caso de haber cambiado de empleo debido a deficiencias en su formación - indique cuáles han sido éstas: (JERARQUICE).
- () APLICACION E INTERPRETACION DE PRUEBAS.
 () MANEJO DE ENTREVISTAS.
 () EVALUACION, DIAGNOSTICO E INTERVENCION.
 () MANEJO DE TEORIAS, INVESTIGACION Y EXPERIMENTACION.
 () CONOCIMIENTO Y MANEJO DE RECURSOS HUMANOS.
 () OTROS, ESPECIFIQUE
- 38.- ¿Qué tipo de problemas ha detectado por pertener a un área específica en su su formación? (JERARQUICE)
- () REDUCCION DEL CAMPO DE TRABAJO.
 () DESCONOCIMIENTO TEORICO Y METODOLOGICO DE OTRAS AREAS.
 () DEFICIENCIAS EN EL MANEJO DE SITUACIONES DE OTRAS AREAS.
 () LIMITACIONES DEL INTERES PARA PARTICIPAR EN EVENTOS RELACIONADOS CON - OTRAS AREAS.
 () INVASION DE PSICOLOGOS DE OTRAS AREAS EN EL CAMPO LABORAL.
 () OTRA, ESPECIFIQUE
- 39.- Mencione por lo menos 3 de los requisitos que con mayor frecuencia demandan las instituciones para brindarle oportunidades laborales en el campo de la - psicología
- 40.- Mencione el requisito o los requisitos que le han impedido la obtención de - algún empleo

I.V.A.- PRACTICA PROFESIONAL: Se espera contemplar las actividades que usted desempeña - en su ambiente laboral, así como detectar posibles necesidades de actualización en beneficio de su desempeño profesional.

(RECUERDE QUE ESTA SECCION SOLO ES CONTESTADA POR PERSONAS QUE HAN LABORADO COMO PSICOLOGOS)

- 41.- ¿Cuántos años ha laborado en el campo de la psicología?
- 42.- ¿Qué actividad aborda usted en el área o departamento de la institución donde labora actualmente como psicólogo? (JERARQUICE).
- () APLICACION E INTERPRETACION DE PRUEBAS PSICOLOGICAS
 () MANEJO DE ENTREVISTAS.
 () EVALUACION, DIAGNOSTICO E INTERVENCION.
 () MANEJO DE TEORIAS, INVESTIGACION Y EXPERIMENTACION.
 () CONOCIMIENTO Y MANEJO DE RECURSOS HUMANOS.
 () OTRA, ESPECIFIQUE
- 43.- Especifique las características de la población a la que van dirigidas las - actividades que desempeña en su empleo actual:
- SEXO: A) MASCULINO B) FEMENINO C) AMBOS
 EDAD: A) 1 MES A 4 AÑOS B) 5 A 12 AÑOS C) 13 A 20 AÑOS
 D) 21 A 35 AÑOS E) 36 A 60 AÑOS F) 61 AÑOS EN ADELANTE
 NIVEL SOCIOECONOMICO: A) BAJO B) MEDIO C) ALTO
 POR SU UBICACION SOCIOGEOGRAFICA: A) RURAL B) URBANA C) SEMIURBANA
- 44.- Señale las habilidades y conocimientos que considera haber adquirido a través de su experiencia profesional: (JERARQUICE)
- () APLICACION E INTERPRETACION DE PRUEBAS PSICOLOGICAS.
 () MANEJO DE ENTREVISTAS.
 () EVALUACION, DIAGNOSTICO E INTERVENCION.
 () CONOCIMIENTO Y MANEJO DE TEORIAS, INVESTIGACION Y EXPERIMENTACION
 () CONOCIMIENTO Y MANEJO DE RECURSOS HUMANOS.
 () OTRO, ESPECIFIQUE

- 45.- La aproximación o corriente que utiliza en las actividades que desempeña en su empleo actual es:
- CONDUCTISTA O FUNCIONALISTA.
 - COGNOSCITIVISTA.
 - PSICOANALITICA.
 - PSICOFISIOLOGICA O EXPERIMENTAL.
 - ELECTICA.
 - OTRA. ESPECIFIQUE
- 46.- ¿Cómo considera haber adquirido la mayoría de los conocimientos para el desempeño de las actividades que realiza en su empleo actual? (JERARQUICE)
- FOR SU EXPERIENCIA LABORAL.
 - DURANTE CURSOS DE CAPACITACION DENTRO Y/O PROMOVIDAS POR LA INSTITUCION DONDE LABORA.
 - EN FORMA AUTODIDACTICA.
 - DURANTE SU FORMACION PROFESIONAL EN LA CARRERA DE PSICOLOGIA.
 - ASISTIENDO A CURSOS DE ACTUALIZACION POR SU INICIATIVA.
 - OTRA. ESPECIFIQUE
- 47.- ¿Ha tenido dificultad para la adquisición de estos conocimientos? mencione - el más importante:
- DESCONOCIMIENTO DE LUGARES DONDE SE IMPARTAN CURSOS DE ACTUALIZACION.
 - PROBLEMAS PARA ENCONTRAR DON DE SE IMPARTIA EL TEMA DE INTERES.
 - FALTA DE TIEMPO.
 - PROBLEMAS ECONOMICOS.
 - FALTA DE ACCESIBILIDAD A INFORMACION BIBLIOGRAFICA.
 - OTRA. ESPECIFIQUE
- 48.- Señale cuáles son las carencias a nivel de conocimientos que le han provocado dificultades en su labor profesional: (JERARQUICE).
- CONOCIMIENTOS TEORICOS INSUFICIENTES.
 - CONOCIMIENTOS OBSOLETOS.
 - CONOCIMIENTOS PRACTICOS INSUFICIENTES.
 - DESCONOCIMIENTO DEL VOCABULARIO TECNICO DE OTRA DISCIPLINAS.
 - NECESIDAD DE CONOCIMIENTOS MUY ESPECIALIZADOS.
 - OTROS. ESPECIFIQUE
- 49.- Señale cuáles son las carencias a nivel de habilidades que le han provocado dificultades en su desempeño laboral: (JERARQUICE).
- DIFICULTADES PARA APLICAR LAS TECNICAS COMOCIDAS A UN PROBLEMA ESPECIFICO.
 - DIFICULTADES PARA DETERMINAR LA TECNICA ADECUADA PARA UN PROBLEMA ESPECIFICO.
 - DIFICULTADES PARA DETERMINAR Y/O AISLAR EL PROBLEMA A RESOLVERSE.
 - OTRAS. ESPECIFIQUE
- 50.- Con cuáles profesionistas realiza sus actividades dentro de la institución donde se labora: (JERARQUICE).
- PELAGOGOS () MAESTROS () TRABAJADOR SOCIAL () PSIQUIATRAS
 - TERAPEUTAS () OTRO. ESPECIFIQUE
- 51.- En caso de que realice actividades ajenas a su campo profesional, menciónelas:
-
- 52.- ¿Qué actividades que requieren de su participación son cubiertas por otros profesionistas no psicólogos? (JERARQUICE)
- APLICACION E INTERPRETACION DE PRUEBAS PSICOLOGICAS.
 - MANEJO DE ENTREVISTAS.
 - EVALUACION, DIAGNOSTICO E INTERVENCION.
 - MANEJO DE TEORIAS, INVESTIGACION Y EXPERIMENTACION.
 - CONOCIMIENTO Y MANEJO DE RECURSOS HUMANOS.
 - OTRO. ESPECIFIQUE
- 53.- En cuál de los siguientes conocimientos y habilidades se considera un experto:
- APLICACION E INTERPRETACION DE PRUEBAS PSICOLOGICAS.
 - MANEJO DE ENTREVISTAS.
 - EVALUACION, DIAGNOSTICO E INTERVENCION.
 - CONOCIMIENTO Y MANEJO DE TEORIAS, INVESTIGACION Y EXPERIMENTACION.
 - CONOCIMIENTO Y MANEJO DE RECURSOS HUMANOS.
 - OTROS. ESPECIFIQUE

IVB. CAUSAS DEL NO EJERCICIO PROFESIONAL: Determinar las posibles causas que le han impedido desenvolverse profesionalmente y en caso de que estas carencias sean producto de deficiencias de formación o actualización brindarle opciones para solventar dichas carencias. (RECUERDE QUE ESTA SECCIÓN SOLO SERÁ CONTESTADA SI USTED NO HA EJERCIDO LA PROFESIÓN O LO HA HECHO EVENTUALMENTE).

- 54.- ¿Ha ejercido eventualmente su profesión? A) SI B) NO
- 55.- Si contestó afirmativamente, las causas por las cuales no ha ejercido -- permanentemente su profesión son: (JERARQUE)
 - LOS CONTRATOS HAN SIDO EVENTUALES.
 - PROBLEMAS DE TIPO POLÍTICO.
 - PROBLEMAS PERSONALES.
 - DEFICIENCIAS DE FORMACION PROFESIONAL A NIVEL DE CONOCIMIENTOS.
 - DEFICIENCIAS DE FORMACION PROFESIONAL A NIVEL DE HABILIDADES.
 - OTRAS. ESPECIFIQUE
- 56.- Si contestó negativamente, las causas por las que no ha ejercido son: (JERARQUE).
 - INVASION DEL CAMPO DE TRABAJO POR OTROS PROFESIONISTAS.
 - POCAS FUENTES DE TRABAJO.
 - NO CUBRIR LOS REQUISITOS INSTITUCIONALES QUE SE LE PIDEN.
 - DEFICIENCIAS DE FORMACION PROFESIONAL.
 - NO ESTAR TITULADO.
 - OTRAS. ESPECIFIQUE
- 57.- JERARQUE los requisitos que con mayor frecuencia demandan las instituciones para brindarle oportunidades laborales en el campo de la Psicología:
 - MANEJO TEORICO, METODOLOGICO Y TECNICO.
 - APROBAR EXAMENES DE CONOCIMIENTOS.
 - EXPERIENCIA PROFESIONAL.
 - SER TITULADO.
 - CURSOS DE ACTUALIZACION.
 - OTROS. ESPECIFIQUE
- 58.- Señale aquellos requisitos que usted no ha cubierto para la obtención de - empleo como psicólogo: (JERARQUE).
 - MANEJO TEORICO, METODOLOGICO Y TECNICO.
 - APROBAR EXAMENES DE CONOCIMIENTO.
 - EXPERIENCIA PROFESIONAL.
 - SER TITULADO.
 - CURSOS DE ACTUALIZACION.
 - OTROS. ESPECIFIQUE
- 59.- Cuáles son las deficiencias a nivel de conocimientos que le han impedido - ejercer la profesión: (JERARQUE).
 - CONOCIMIENTOS TEORICOS INSUFICIENTES.
 - CONOCIMIENTOS OBSOLETOS.
 - CONOCIMIENTOS PRACTICOS INSUFICIENTES.
 - DESCONOCIMIENTO DEL VOCABULARIO TECNICO DE OTRAS DISCIPLINAS.
 - CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS.
 - OTRAS. ESPECIFIQUE
- 60.- Cuáles son las deficiencias a nivel habilidades que le han impedido ejercer su profesión: (JERARQUE).
 - DIFICULTADES PARA APLICAR LAS TECNICAS CONOCIDAS A UN PROBLEMA ESPECIFICO.
 - DIFICULTADES PARA DETERMINAR LA TECNICA ADECUADA A UN PROBLEMA ESPECIFICO.
 - DEFICIENCIAS PARA DETERMINAR Y/O AISLAR EL PROBLEMA A RESOLVER.
 - DIFICULTADES PARA EVALUAR LAS TECNICAS UTILIZADAS.
 - DIFICULTADES EN EL DISEÑO DE INSTRUMENTOS DE EVALUACION.
 - OTRAS. ESPECIFIQUE
- 61.- ¿Qué opina sobre la siguiente afirmación?
Son suficientes y adecuadas las oportunidades laborales para el psicólogo.
A) TOTALMENTE DE ACUERDO B) DE ACUERDO C) INSEGURO D) DESACUERDO E) TOTALMENTE EN DESACUERDO.

V. NECESIDADES DE CAPACITACION, ADIESTRAMIENTO Y/O ACTUALIZACION.

Sus respuestas serán de gran valor para poder analizar en forma más específica sus requerimientos o necesidades, para que el Centro de Educación Continua las considere y planeé actividades de acuerdo a sus sugerencias.

- 62.- Actualiza usted sus conocimientos en psicología por su propia cuenta?
A) SI B) NO
- 63.- Si su respuesta es afirmativa, las causas son: (JERARQUICE)
() POR REQUISITOS PARA INGRESAR A UN EMPLEO
() POR DEMANDAS QUE LE PLANTEAN SUS ACTIVIDADES PROFESIONALES
() POR NORMAS Y LINEAMIENTOS DE LA INSTITUCION DONDE LABORA
() POR NECESIDADES EN LA ACTUALIZACION DE SUS CONOCIMIENTOS
() POR INTERES PERSONAL
() OTRO. ESPECIFIQUE _____
- 64.- Le interesaría participar en eventos relacionados con su actualización:
A) SI B) NO
- 65.- En el caso de que no le interesara participar en eventos relacionados con su actualización, señale las causas: (JERARQUICE)
() NO LO CONSIDERA NECESARIO PARA SU ACTUALIZACION PROFESIONAL
() LOS TEMAS NO ESTAN RELACIONADOS CON SU TRABAJO
() ES AUTOIDACTA
() IMPLICA PERDIDA DE TIEMPO
() EL COSTO ES MUY ELEVADO
() OTRAS. ESPECIFIQUE _____
- 66.- En cuáles de los siguientes aspectos ha incidido principalmente su interés: (JERARQUICE)
() MANEJO TEORICO
() USO DE METODOLOGIA
() APLICACION E INTERPRETACION DE PRUEBAS PSICOLOGICAS
() MANEJO DE TECNICAS DE ENTREVISTA
() INVESTIGACION Y EXPERIMENTACION
() OTRO. ESPECIFIQUE _____
- 67.- ¿De qué conocimientos o habilidades considera requerir para relacionarse en su empleo actual con otros profesionistas? (JERARQUICE)
() CONOCIMIENTO TEORICO DE AREAS AFINES A LA PSICOLOGIA
() CONOCIMIENTO DEL VOCABULARIO TECNICO DE OTRAS DISCIPLINAS
() MANEJO DE TECNICAS Y PROCEDIMIENTOS DE OTRAS DISCIPLINAS
() INFORMACION DE LOS AVANCES DE OTRAS DISCIPLINAS
() INFORMACION DE LOS AVANCES DE LA PSICOLOGIA
() OTRAS. ESPECIFIQUE _____
- 68.- Por sus necesidades de actualización, en qué área y tema de la psicología, le parece más importante recibir información:

AREA	TEMA
A) EDUCATIVA	_____
B) CLINICA	_____
C) INDUSTRIAL	_____
D) SOCIAL	_____
E) EXPERIMENTAL	_____
F) OTRO. ESPECIFIQUE	_____
- 69.- Si no es titulado, en cuáles aspectos considera requerir información o preparación para la elaboración de su tesis: (JERARQUICE)
() POSIBLES TEMAS DE TESIS
() CONOCIMIENTOS DE CENTROS DE INFORMACION
() ORIENTACIONES DE TIPO ADMINISTRATIVO
() MANEJO DE METODOLOGIA PARA SU REALIZACION
() INFORMACION ACTUALIZADA DE TEMAS ESPECIFICOS
() OTROS. ESPECIFIQUE _____
- 70.- Ha cursado o cursa estudios de posgrado o especialización, especifique cuáles:

- 71.- Mencione las razones más importantes por las que cursa o ha cursado dichos estudios: (JERARQUICE)
 PARA SUBSANAR DEFICIENCIAS DE FORMACION PROFESIONAL.
 PARA EL MEJOR DESEMPEÑO LABORAL.
 POR INTERES DE LA EMPRESA
 POR INTERES PERSONAL
 OBTENER MEJORES INGRESOS
 OTRO. ESPECIFIQUE _____
- 72.- ¿Cuál es el medio de comunicación idóneo para mantenerse informado de las oportunidades de actualización que se le ofrecen?
 A) FOLLETOS B) REVISTAS C) PERIODICOS D) RADIO E) T.V. F) CORREO
 G) OTRO. ESPECIFIQUE _____
- 73.- Es necesario e importante la existencia de un centro de educación continua:
 A) TOTALMENTE B) DE ACUERDO C) INSEGURO D) DESACUERDO E) TOTALMENTE EN DESACUERDO
- 74.- ¿Qué objetivos debería tener dicho centro? (JERARQUICE)
 RECORDAR ASPECTOS VISTOS DURANTE LA CARRERA
 AMPLIAR Y/O ACTUALIZAR LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES PROFESIONALES DE LA PSICOLOGIA Y AREAS AFINES
 BRINDAR OPCIONES TEORICO-METODOLOGICAS EN FUNCION DE NECESIDADES INSTITUCIONALES Y/O SOCIALES ESPECIFICAS
 PROPORCIONAR HERRAMIENTAS METODOLOGICAS DE APOYO Y COMPLEMENTO PARA LA IA SOLUCION INTEGRAL DE LOS PROBLEMAS
 BRINDAR ASESORIA CONCEPTUAL Y DE APLICACION
 PROPICIAR EL INTERCAMBIO PROFESIONAL A TRAVES DE OPCIONES COMPLEMENTARIAS E INTERDISCIPLINARIAS
 OTRO. ESPECIFIQUE _____
- 75.- ¿Qué utilidad al profesionista y a la sociedad, podría reportar el centro de educación continua? (JERARQUICE)
 LA ACTUALIZACION DE CONOCIMIENTOS
 CUBRIR DEFICIENCIAS DE FORMACION PROFESIONAL.
 DETECCION DE LOS REQUERIMIENTOS DE LAS INSTITUCIONES QUE LE BRINDAN OPORTUNIDADES LABORALES AL PSICOLOGO
 DETECCION DE NECESIDADES EN EL EJERCICIO PROFESIONAL
 DETECCION DE NECESIDADES DE CONOCIMIENTOS DE AREAS AFINES A LA PSICOLOGIA.
 OTROS. ESPECIFIQUE _____
- 76.- ¿En la institución donde labora habría oportunidad de llevar a cabo cursos de actualización por un grupo de psicólogos o profesionistas afines?
 A) SI B) NO
- 77.- Si contestó afirmativamente especifique el procedimiento a seguir para lograrlo: _____
- 78.- ¿Conoce el centro de educación continua de la Facultad de psicología?
 A) SI B) NO
- 79.- En caso de haber contestado afirmativamente ¿Qué opinión tiene de él?

- 80.- Si le interesa recibir información sobre este centro anote sus datos:

- 81.- ¿Qué sugerencias podría hacer usted al centro de educación continua de la Facultad de Psicología de la UNAM para programar sus actividades a fin de proporcionar actualización, adiestramiento, capacitación, perfeccionamiento y/o reciclaje profesional a egresados de la facultad:

- 82.- OBSERVACIONES DEL ENTREVISTADO:

AGRADECIMOS SU VALIOSA COOPERACION PARA RESPONDER EL PRESENTE CUESTIONARIO.

 (FECHA Y FIRMA (OPCIONAL))