



1  
2  
3

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGIA

IDENTIFICACION DE LAS HABILIDADES Y METAS  
PROFESIONALES EN LA INSERCIÓN LABORAL DE  
EGRESADOS DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA,  
U.N.A.M.

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN PSICOLOGIA**  
P R E S E N T A N  
IRMA ABOYTES GUZMAN  
CLAUDIA SOCORRO GOMEZ ROMERO

DIRECTORA DE TESIS: LIC. ANGELES MATA MENDOZA



MEXICO, D. F.

AGOSTO DE 1996.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A nuestro jurado queremos agradecerles su disposición y tiempo dedicado al presente trabajo.

Lic. Lidia Barragán Torres  
Lic. Lidia Díaz San Juan  
Lic. Blanca R. Girón Hidalgo  
Lic. Ángeles Mata Mendoza  
Lic. Celso Serra Padilla

Descamos hacer un agradecimiento especial a nuestra directora de Tesis, Lic. Ángeles Mata Mendoza, por su profesionalismo, guía, apoyo, dedicación y paciencia para el cumplimiento de los objetivos trazados hacia la continuidad del Programa Intensivo de Búsqueda de Empleo ( P.I.B.E.) y la culminación satisfactoria de la presente investigación.

De igual manera, queremos agradecer a la Lic. Lidia Barragán Torres, por su enseñanza, orientación, consejos y ejemplo proporcionado durante el transcurso de la carrera, primero como profesora y posteriormente como compañera en los talleres del P.I.B.E.

A nuestras (os) compañeras (os) en el P.I.B.E.

A los participantes en los talleres.

IRMA Y CLAUDIA

A mi Mami, por tu amor, fortaleza,  
responsabilidad, entusiasmo,  
aplomo, amistad, confianza,  
enseñanza de la vida, protección,  
cuidado, consuelo, desvelo,  
compañía, paciencia, comprensión,  
ejemplo y sobre todo por ser una  
digna representante del genero  
femenino.

A mi Papi, por tu amor,  
comprensión, responsabilidad,  
tranquilidad, sensatez, confianza,  
apoyo, forma de ser y expresar tus  
ideas y sobre todo por tu ejemplo.

A Paco, Nena, Llimi, Rorro, Edy y  
Lady, porque me han alentado a  
continuar en mi carrera y muy  
especialmente a Prin por ser mi  
orgullo académico. A todos gracias  
por existir.

A Paquito, Becky, Artur y Ramsés...  
mis amores pequeñitos.

A Victor Hugo, por el significado  
que a partir de ti tiene mi  
vida...gracias por todo tu amor.

A todas las personas que  
contribuyeron en algún momento en  
mi desarrollo profesional y personal.

IRMA ABOYTES GUZMÁN

A mi Mami, por tu amor, fortaleza,  
responsabilidad, entusiasmo,  
aplomo, amistad, confianza,  
enseñanza de la vida, protección,  
cuidado, consuelo, desvelo,  
compañía, paciencia, comprensión,  
ejemplo y sobre todo por ser una  
digna representante del genero  
femenino.

A Paco, Nena, Ilimi, Korro, Edy y  
Lady, porque me han alentado a  
continuar en mi carrera y muy  
especialmente a Princesa por ser mi  
orgullo académico. A todos, gracias  
por existir.

A Alejandro R. M., por haberme  
enseñado como es la vida fuera de  
mi cúpula de cristal, por el tiempo,  
el camino y el apoyo, gracias por  
todo.

A Te, por lo que fue y no será.

A mi Papi, por tu amor,  
comprensión, responsabilidad,  
tranquilidad, sensatez, confianza,  
apoyo, forma de ser y expresar tus  
ideas y sobre todo por tu ejemplo.

A Paquito, Becky, Artur y Ramsés...  
mis amores queñitos.

A Javier L. O., por ser mi luz, mi  
esperanza, consuelo, cómplice, por  
estar siempre e incondicional, por  
ser la razón de mi felicidad de  
mucho tiempo, por el apoyo siempre  
oportuno; por ser el agua ...  
significas mucho en mi vida,  
decirte gracias es poco.

A todas las personas que  
contribuyeron en algún momento en  
mi desarrollo profesional y personal.

IRMA ABOYTES GUZMÁN

A mis padres por darme la vida y haberme apoyado en todos estos momentos para forjar mi trayectoria educativa y culminarla como profesionalista.

A mi esposo por su ternura, comprensión e incondicional apoyo.

A mi bebé porque me llenó de ilusión y ganas de renovar día a día mi trayectoria personal, profesional y social.

A mis profesores, compañeros y amigos por haberme transmitido el conocimiento y la sabiduría para desarrollarme en esta profesión.

Gracias a todas aquellas personas que estuvieron cerca y me supieron alentar para llevar a su conclusión esta meta tan importante en mi vida.

Claudia S. Gómez

## Indice

	Página
Introducción	1
Capítulo 1	
“Formación profesional en México”	5
• La Educación Superior en México	5
• Binomio Educación-Mercado de trabajo	10
• La educación superior y el mercado de trabajo	11
• La adaptación del binomio formación-empleo en el mundo educativo	16
• Empleo, subempleo y desempleo	19
• Satisfacción en el empleo	23
Capítulo 2	
“La profesión de la Psicología en México”	25
• Areas de la Psicología y perfil profesional del psicólogo	27
• Ejercicio profesional del Psicólogo	30
• Prospectiva del ejercicio profesional del Psicólogo	35
Capítulo 3	
“Programa Intensivo de Búsqueda de Empleo” (P.I.B.E.)	39
• Antecedentes	41
• Componentes del P.I.B.E.	42
• Resultados	44
Capítulo 4	
“Método”	49
• Justificación y objetivo del proyecto de investigación	49
• Tipo de estudio	50
• Definición de variables	50
• Selección de la muestra	53
• Instrumentos utilizados	53
• Procedimiento	54
Capítulo 5	
“Resultados”	57

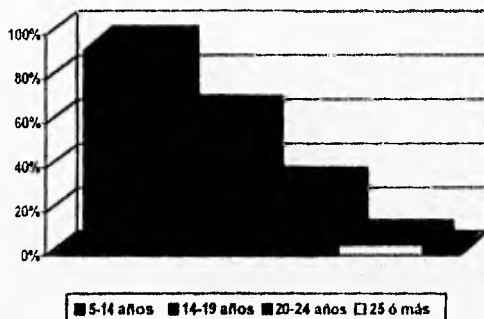
	Página	
Capítulo 6		
“Conclusiones y Discusión”	66	
Referencias Bibliográficas	74	
Bibliografía Consultada	78	
Anexos		
Anexo I	Cuestionario Pretest	81
Anexo II	Cuestionario Postest	85
Anexo III	Cuestionario de Seguimiento	89
Anexo IV	Cuestionario de Seguimiento Final	92



## INTRODUCCIÓN

Al analizar la composición de la población universitaria en el Distrito Federal y de acuerdo a los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, (1990) el índice de población que posee el Distrito Federal en su mayoría está conformada por estudiantes, observándose que de la población de 5 a 14 años el 93.28% estudia, de 15 a 19 años, el porcentaje de estudiantes es de 61.47%, muchos de ellos no logran llegar a niveles universitarios, ya que observamos que del grupo de edad de 20 a 24 años el porcentaje de estudiantes es del 29.15% y del grupo de 25 años a más sólo el 5.04% son estudiantes.

Población que estudia en el D.F.



Los datos anteriores indican una disminución significativa del promedio de estudiantes en el Distrito Federal a medida que se va incrementando el grado académico, y que puede ser un reflejo de diversos factores tales como: la situación económica, social, cultural, convicción personal, entre otros.

Asimismo, encontramos que el estudiante universitario egresado de la UNAM, se enfrenta a una baja demanda de sus servicios como profesional; y a pesar de la disminución escolar significativa y de la gran necesidad de sus servicios, no existen lugares de trabajo suficientes para absorber la oferta en el mercado de trabajo. Las empresas y/o instituciones pueden incluso elegir a sus candidatos de la amplia gama de universidades existentes en la metrópoli del Distrito Federal, induciendo al solicitante a emplearse o subemplearse en cualquier área laboral.

La problemática social anteriormente señalada ha generado una gran preocupación por parte de las instituciones académicas y en particular de la UNAM para proporcionar a sus egresados mayores estrategias que les ayuden a obtener una exitosa inserción Laboral-Profesional con base en la identificación de sus metas profesionales, así como de la identificación de sus habilidades personales, laborales y profesionales; por lo que el Departamento de Servicio Social y Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología estructuró un programa por medio del cual sus egresados pudieran obtener y desarrollar el aprendizaje necesario que les permitiera ampliar su repertorio conductual en las habilidades necesarias para la búsqueda de empleo. (García, Mata, Jiménez y Barragán, 1989).

Este programa tuvo como antecedente el estudio realizado en México por Mata y Echeverría (1985) en donde se logró adaptar el método propuesto por Azrin y Besalel (1973) respecto a la búsqueda de empleo en población farmacodependiente, cuyo trabajo comprendía dos grandes áreas: la de Orientación Vocacional y la de Orientación Laboral. El objetivo de ambas era reincorporar al farmacodependiente al mercado laboral o al ambiente escolar como un paso hacia su re-inserción a la sociedad.

Este programa resulta ser tan bondadoso, que pudo ser adaptado para población universitaria y en particular para egresados de la Facultad de Psicología en donde se elaboró el Programa Intensivo de Búsqueda de Empleo (PIBE) del cual a partir de su aplicación de 1990 a 1992 se obtuvieron varias conclusiones muy interesantes las cuales a continuación se exponen.

Se llevó a cabo el entrenamiento a 9 grupos en relación a la búsqueda de empleo en forma intensiva, abordándose tópicos como la identificación de las metas profesionales, identificación de las habilidades profesionales, personales y laborales, elaboración de un curriculum vitae adecuado, elaboración de cartas de recomendación, identificación de fuentes probables de empleo, modelamiento y ensayos conductuales de entrevista eficaz, concertación de citas para entrevista, y la entrevista con el empleador.

Al momento de estructurar el Programa Intensivo de Búsqueda de Empleo, se trabajó con tres grupos experimentales únicamente, contando a la vez con tres grupos que fungían como controles con el fin de determinar si los talleres impartidos, tenían un efecto positivo (psicólogos empleados) al finalizar el mismo o en los primeros tres meses después de haberlo impartido. Al analizar los datos obtenidos, en términos generales, se señala que de acuerdo a estos resultados preliminares el Programa consigue una efectividad del 77% promedio, al conseguir los sujetos ser empleados en un lapso no mayor de tres

meses; a diferencia de los grupos controles en donde se observa que su empleabilidad, en promedio fue de 37.2%.

El propósito de este estudio fue determinar la importancia que tiene la identificación de las habilidades personales, profesionales y laborales, así como la identificación de las metas profesionales en la inserción laboral de egresados de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, en una muestra de 89 sujetos egresados de la Licenciatura de la Facultad de Psicología UNAM, durante el período de 1990-1992, que participaron en el Programa Intensivo de Búsqueda de Empleo (PIBE).

Lo anterior es importante ya que al tener claras las habilidades y metas profesionales de que se dispone se logra discriminar mayores herramientas para ofrecer nuestros conocimientos y experiencia en el mercado laboral.

Esta investigación se llevó a cabo a través de la aplicación de los siguientes instrumentos:

Cuestionario 1 Pretest, en el cual constaba de datos personales, datos de su carrera profesional, datos en relación a su historia laboral, habilidades necesarias para encontrar empleo, etc.

Cuestionario 2 Postest donde se hace una investigación sobre la diversidad de habilidades que adquirió durante su entrenamiento en el PIBE, así como sus metas profesionales.

Cuestionarios de Seguimiento, se realizaron 2, en ellos se indagaba sobre lo siguiente: grado de efectividad del taller para encontrar empleo. El primero de ellos se aplicó al mes de terminado el taller y el segundo a los 2 meses

Cuestionario de Seguimiento Final: este cuestionario contenía básicamente la misma información que los cuestionarios de seguimiento, solamente que de este se aplicó a todos los participantes (89 Ss) para darnos cuenta de la situación de cada uno de ellos en relación a su actividad laboral.

Por ser un estudio Ex Post Facto (Kerlinger, 1975) se utilizaron los datos contenidos en los expedientes de los participantes al PIBE, de la Facultad de Psicología UNAM durante el período de 1990-1992.

Los resultados obtenidos en este estudio sirvieron para retroalimentar el servicio del PIBE, de igual manera se resaltó la importancia que tuvo para el buscador de empleo, el conocer:

- a) En qué campos específicos de su profesión desea ejercer.
- b) Las habilidades profesionales, personales y laborales que puede poner en práctica al encontrar un empleo.
- c) El tipo de población, el escenario, el tipo de funciones que le gustaría realizar; (el tipo de trabajo en el que se emplea y el nivel de satisfacción obtenido al desempeñarlo).

Enfatizándose con ello la orientación oportuna al buscador de empleo respecto a sus habilidades profesionales, personales y laborales y sus metas profesionales para favorecer una búsqueda más directa, generar fuentes probables de empleo e incrementar la probabilidad de ser contratados a más corto plazo.

El presente trabajo pretende desarrollar una serie de temas importantes relacionados con el empleo de los profesionales de la psicología egresados de la Universidad Nacional Autónoma de México. A continuación se mencionarán los temas centrales a desarrollar.

En el capítulo 1, se hablará de la formación profesional existente en México, de la orientación vocacional, de cómo lo anterior influye en el empleo, subempleo y desempleo, la diada educación-mercado de trabajo, la expansión escolar y el desempleo, el sistema escolar y la fuerza de trabajo, se aborda específicamente la educación superior y el mercado de trabajo y se toca lo relacionado a la adaptación del binomio formación-empleo en el mundo educativo.

En el capítulo 2, se introduce al lector en la profesión de la psicología en México, sus áreas y perfil profesional del psicólogo, su ejercicio profesional actual y prospectiva del mismo.

En el capítulo 3, se aborda propiamente al Programa Intensivo de Búsqueda de Empleo, sus antecedentes, componentes y resultados obtenidos.

En el capítulo 4, se describe específicamente los pasos realizados para el desarrollo de la investigación, como son: el objetivo de la investigación, la justificación del proyecto, definición de variables, la muestra poblacional, los instrumentos utilizados y el procedimiento en sí.

En el capítulo 5, se describen los resultados obtenidos en esta segunda parte de la investigación.

Finalmente en el capítulo 6, se someten a discusión los postulados teóricos de las investigaciones realizadas por algunos autores, en contraste o similitud con las obtenidas en el presente estudio.

## 1. FORMACION PROFESIONAL EN MEXICO

### La Educación Superior en México

En México, la educación ocupa un lugar preponderante ya que se le considera como uno de los mecanismos sociales propuestos para convertir al país en una sociedad cada vez más desarrollada, al mismo tiempo democrática y socialmente justa dado que a través de ella se cumplen dos funciones sociales:

- 1) La redistribución social, es decir, la selección y la promoción diferenciada en base al rendimiento escolar, independientemente de su origen de clase a quienes deberán ocupar las distintas posiciones sociales que requiere el desarrollo armónico del país.
- 2) La capacitación para el trabajo técnico que requiere el sector productivo y de servicios como función central del sistema escolar.

Entre otras, la función que ha tenido la educación es la capacitación para el trabajo, tanto a nivel profesional como técnico, es decir tiene que ver con la calidad del proceso productivo dominante, la eficiencia y velocidad para la producción, capacidad de mando, organización y adecuación de los conocimientos de manera precisa a las exigencias que plantea el proceso productivo y la compleja tecnología desarrollada. Esta capacidad debe alcanzar una determinada calidad detrás de la cual se oculta el proceso de selección social. Sin embargo, el proceso no es tal en tanto no exista una relación directa entre el nivel de escolaridad como elemento determinante para la consecución de un empleo, ya que el panorama que actualmente priva en México, enfrenta a los egresados de una carrera de educación superior a la dificultad creciente para colocarse en el mercado laboral (desempleo) o bien tener que ocuparse en labores ajenas a su formación profesional (subempleo). (González y Ortiz, 1988).

En la educación media profesional se observa que no ha desempeñado hasta el presente ningún papel en la formación de los recursos humanos calificados que el mercado ocupacional demanda. Consecuencia de ello ha sido una creciente presión por matriculas en la educación universitaria y un desempleo en aumento de la población juvenil con estudios de nivel medio superior. (Tangelson, 1977).

La educación superior ha tenido en nuestro continente un carácter orientado básicamente hacia la profesionalización, sin que por ello dejen de presentarse serios problemas de desajuste en algunas profesiones, frente a las demandas del mercado ocupacional. (Tangelson, 1977).

Simultáneamente con estos fenómenos, los sistemas educativos en México no han asumido la responsabilidad que les correspondería en el desarrollo de actitudes y aptitudes en sus estudiantes, tendientes a inducirlos al trabajo por cuenta propia o a la creación de fuentes de trabajo; de igual manera los sistemas educativos han adolecido de gran inercia y rigideces que les han impedido ajustarse a las cambiantes necesidades del mercado ocupacional. Como ejemplo de ello tenemos que la currícula de la carrera de Psicología en la Universidad Nacional Autónoma de México (U.N.A.M.), sigue ejerciendo el plan de estudio creado desde 1973; sin embargo no hay que olvidar que actualmente se encuentra en proceso de modificación el plan curricular de la carrera, es decir, a la fecha se han dado modificaciones en las necesidades de los ambientes laborales sin que en la currícula escolar se hayan hecho modificaciones para cumplir con estas necesidades, ya que generalmente la formación profesional comienza con el aprendizaje de las ciencias básicas (la teoría), sigue luego con los componentes más aplicados, y culmina con las experiencias prácticas (las "prácticas del campo", el "servicio social", etc.).

Aunque la formación profesional no puede por sí sola solucionar los problemas del desempleo o del subempleo, ni eliminar sus causas, puede en cambio colaborar en atenuarlos, ampliando las posibilidades de ocupación de los cesantes o de los jóvenes que buscan trabajo por primera vez, fomentando el trabajo cooperativo de sus egresados y, en todo caso, evitando que el avance tecnológico deje desempleados por obsoletos a trabajadores hoy día calificados.

En todos los currícula debería existir un espacio de aprendizaje, que podríamos denominar "de orientación laboral profesional", este espacio debería ser más holgado en las profesiones con bajo grado de convergencia. Al mismo tiempo, su importancia aumenta en la misma medida en que tanto la evolución permanente de la conciencia social, como de la ciencia y la tecnología, convierte en no deseables u obsoletas las soluciones que en un tiempo fueron valoradas positivamente sin discusión alguna. Esta perspectiva cambia totalmente el enfoque clásico de la formación profesional, la cual ya no consiste en aprender un conocimiento codificado para reconocer o resolver ciertos problemas, sino en desarrollar capacidades más fundamentales, orientadas a manejarse en contextos complejos y en situaciones imprevistas.

Estas nuevas capacidades requieren de ciertos tipos de lenguajes y de determinados sistemas de actitudes o habilidades y metas específicas. Entre ellas pueden citarse la capacidad de mantener la confianza en uno mismo y aún cuando no se tengan respuestas frente a ciertos problemas, se tenga la voluntad y persistencia en la búsqueda de soluciones nuevas. Por otro lado, se requiere de un grado de madurez suficiente como para tomar decisiones sin contar con toda la información pertinente, y de valor como para vencer los prejuicios y resistencias que inevitablemente se interponen ante las soluciones novedosas.

Aún en las profesiones constituidas y con un alto grado de consenso respecto de su capital de conocimientos acumulados y en sus técnicas básicas, siempre será necesario adecuar el conocimiento profesional adquirido a las condiciones únicas del problema que el profesional tiene enfrente.

Para resolver esta contradicción, quizás sea necesario integrar las experiencias de aprendizaje teórico con las exigencias propias de la práctica. Para ello es preciso articular la enseñanza de la teoría con la de las tecnologías y experiencias prácticas.

El conocimiento básico y aplicado, en ciertos casos se ha vuelto tan consensual y rutinario que impide o dificulta grandemente la producción curricular de innovaciones y por ende su difusión. Los intereses de los grupos profesionales dominantes contribuyen a retardar las necesarias transformaciones en los planes de estudio y en las prácticas profesionales. (Gómez y Tenti Fanfani, 1989).

Lo anterior manifiesta la necesidad de extraer el mayor conocimiento del ámbito laboral actual a fin de transformarlo en una orientación vocacional-profesional adecuada para el óptimo encausamiento de los futuros recursos humanos.

Indudablemente la U.N.A.M., continúa siendo una de las instituciones de mayor demanda en virtud de su tradición, experiencia, reconocimiento y cobertura en cuanto a la variedad de carreras que imparte, servicio comunitario y un amplio porcentaje de investigaciones científicas y tecnológicas que aporta al desarrollo del país.

La formación de profesionales es una de las funciones básicas tradicionalmente atribuidas a las universidades a lo largo de la historia; y una de las tareas que deben de cumplir los servicios de orientación vocacional, es la de proporcionar la información ocupacional necesaria y adecuada a los estudiantes del ciclo medio. Esta información ocupacional les permitirá adquirir una visión más clara de las oportunidades de empleo que se ofrecen en el mercado ocupacional y facilitará la elección de profesiones por parte de los estudiantes,

proporcionándoles además conocimientos sobre las características del trabajo en cada sector de actividad y ocupación, adecuando el bagaje de las habilidades (profesionales, laborales y personales) con sus metas profesionales para resolver estas necesidades empresariales e institucionales.

Sobre la elección profesional, podemos decir que el individuo al momento de elegir una determinada carrera profesional, tomará en cuenta lo que espera obtener al concluirla, por lo que existirá una congruencia entre lo que eligió y su comportamiento como profesional, llevándonos ello al concepto de metas profesionales.

Del Valle y García en 1992, llevaron a cabo una investigación en donde realizaron una compilación de diversos autores y sus trabajos, retomándose las siguientes conclusiones: Holland fundamenta su teoría en el supuesto de que la elección vocacional está en base a una interrelación entre factores culturales y personales, que inducen al estudiante a preferir cierto tipo de actividades, llevándolo a desarrollar un grupo especial de capacidades e intereses (habilidades) que le crean la disposición a pensar, percibir y actuar en forma determinada y, por tanto, buscar ocupaciones congruentes con él (metas). Las personas buscan ambientes y vocaciones que les permitan ejercer sus habilidades, capacidades, expresar sus actitudes y valores, dedicarse a la solución de problemas o actividades agradables.

Los estudiantes consideran al elegir su carrera las habilidades y capacidades con que cuentan para poder realizarla, donde desarrollen actividades que les agraden, además de poder obtener una satisfacción como profesionales que involucre respeto y reconocimiento social, status socioeconómico, confianza en sí mismos y buenas relaciones interpersonales que les permita mejorar su calidad de vida.

Por otra parte, Havighurst (citado en Del Valle y García, 1992), señala que los valores del hogar, los modelos adultos disponibles y la identificación con ellos, así como el éxito académico y los estímulos del trabajo contribuyen a la formación del individuo y de su patrón de carrera.

Blaw (citado en Del Valle y García, 1992) argumenta que la mayor parte de las personas elegirán la carrera en la que evalúen el nivel más alto y constituya una posibilidad razonable de triunfar.

Warnarth (citado en Del Valle y García, 1992), menciona que para satisfacer las necesidades vocacionales de los individuos, se deben considerar además de sus habilidades, aptitudes e intereses, rasgos de personalidad y estilos de vida, las



oportunidades reales existentes en una sociedad que cada día se torna más tecnocratizada.

Finalmente, en relación a lo indicado tanto por Blaw como por Warnarth, para la elección de carrera son muy importantes los aspectos del desempeño laboral y campo de trabajo, donde se involucra la posibilidad de encontrar un amplio mercado de trabajo que genere facilidad para encontrar éste y la obtención de altos ingresos económicos, con lo que alcanzará un alto status social, además del respeto y reconocimiento social que implique mejoría en sus relaciones interpersonales.

La orientación vocacional debe ayudar a los alumnos de educación media y media superior en nuestro país a conocerse a sí mismos, creando consciencia de sus capacidades e intereses reales, generando así un incremento en su satisfacción al tener la oportunidad de aplicar sus conocimientos y ver resultados objetivos, evitando de esta manera la deserción en las carreras profesionales, ya que se buscará que cada alumno aproveche al máximo sus capacidades y realice actividades afines a sus gustos.

Es así que entendemos por orientación vocacional "Una actuación científica, compleja y persistente, destinada a conseguir que cada sujeto se dedique al tipo de trabajo profesional en el que con menor esfuerzo pueda obtener mayor rendimiento, provecho y satisfacción para sí y para la sociedad". (Mira y López, 1957, citados en Del Valle y García, 1992).

De acuerdo a lo anterior la orientación vocacional es el proceso de asesoría que el psicólogo realiza con los alumnos de educación media y media superior, a fin de auxiliarlos en la detección de su potencial de desarrollo, encauzándolos al mejor aprovechamiento de sus aptitudes e intereses, con objeto de que logren un mayor rendimiento y satisfacción en el desempeño de sus estudios, lo cual se reflejará en un incremento de la productividad en su futuro ejercicio profesional.

La orientación vocacional a lo largo de la preparación media y media superior, ha tenido un papel muy importante en lo referente a la elección de carrera para los alumnos que deciden estudiar el nivel universitario. Sin embargo al estar cursando la profesión, es muy importante el otorgar una orientación profesional que los guíe de tal forma que al egresar, tengan perfectamente identificadas las habilidades con las que cuentan a fin de que el ingreso al ámbito laboral sea en el menor tiempo posible y en el área que más les agrade y para la cual están profesionalmente aptos.

Muñoz Izquierdo y Rubio Almocis (1989) consideran que en la medida en que el nivel y tipo de escolaridad sirva para acceder a los segmentos más privilegiados y a las posiciones ocupacionales mejor remuneradas, la obtención del título profesional se convierte en necesidad ineludible para asegurar la movilidad ocupacional y social, con lo cual la escolaridad adquiere un alto valor económico y social, que a su vez constituye el principal determinante de la creciente demanda social de oportunidades educativas.

De acuerdo a lo anterior, la estructura educativa tiene una importancia vital dentro del sistema social, tanto en México como en otros países, es por ello que no se puede dejar de lado el vínculo escolar con la actividad laboral de los profesionales que obliga a adentrarnos en los temas relacionados con el empleo.

### **Binomio Educación-Mercado de Trabajo**

Muñoz (1989) opina que el desequilibrio entre la estructura del sistema escolar y la del mercado de trabajo causa el desaprovechamiento de la mayor parte de los recursos humanos del país y el deterioro del precio de mano de obra con enseñanza media, por lo que las posibilidades de movilidad social ascendente vía la educación, se reducen considerablemente.

Por otra parte, se advirtió que "no es probable que el desequilibrio mencionado se corrija substancialmente si sólo mejoran las tasas de retención del sistema escolar, mientras los factores determinantes de la demanda de trabajo y del acceso a las oportunidades educativas se sigan comportando como lo han hecho hasta ahora"; ya que "la política escolar tiene en sí misma una capacidad muy limitada para combatir los problemas del desempleo. Las raíces de los mismos se encuentran en el comportamiento del sistema económico y del sistema político que lo rige.

En la carrera de psicología los estudiantes opinan que con su profesión no logran un gran reconocimiento social y tampoco esperan llegar a ejercer un puesto a nivel ejecutivo. En cuanto a su situación económica, piensan que ésta no es una profesión en la que se gane mucho dinero, por lo que no esperan mejorar su economía. (Del Valle y García, 1992).

Por otro lado, los alumnos de primer año de psicología esperan abrirse paso en la vida con su título y también llegar a realizarse como persona mejorando su seguridad y su confianza, con la meta de ser un excelente profesional interesado en los aspectos teóricos y prácticos de la carrera, con el objetivo de ayudar a la gente.

Estos estudiantes esperan llegar a ser profesionales excelentes y obtener el respeto y el reconocimiento de la sociedad, ya que se desarrollaran en actividades ejecutivas consiguiendo una muy buena situación económica. Por otro lado, esperan abrirse paso en la vida con su título y mejorar su confianza y seguridad personal consiguiendo una realización satisfactoria, principalmente les interesa aplicar sus conocimientos teóricos y abocarse a actividades de tipo práctico.

### **La Educación Superior y el Mercado de Trabajo**

La educación conceptualizada como "el proceso mediante el cual el grupo socializa a sus miembros" (Rueda, 1980; citado en Guadarrama y Llamas, 1990), constituye parte de la realidad nacional y como tal ha sido planeada, impartida y controlada por el estado, quien le ha procurado un papel particularmente significativo, asignándole las siguientes funciones (Carnoy, 1977, citado en Guadarrama y Llamas, 1990):

- a) Favorecer el desarrollo económico
- b) Determinar con otros factores la movilidad social, y
- c) Determinar la distribución del ingreso y el empleo

El impulso que se dió a la educación, tiene sus antecedentes en el periodo comprendido entre 1940 y 1950, cuando se consideró que la educación debería erradicar el analfabetismo, elevar el nivel cultural del país y adecuar sus planes de trabajo a las necesidades de recursos humanos del sector productivo. Un fenómeno que alentó las expectativas casi ilimitadas en la educación fue la correspondencia entre oferta y demanda, ya que en ese momento la capacidad de absorción del mercado de trabajo era la adecuada para la cantidad de egresados de los diversos niveles educativos (Palacios, 1983; citado en Guadarrama y Llamas, 1990).

El desequilibrio entre oferta y demanda de empleo se deriva en gran medida del incipiente desarrollo del sector industrial, la dependencia tecnológica y una economía centrada básicamente en la comercialización de materia prima. De hecho, a partir de la década de los años sesenta; los datos censales muestran que en el área metropolitana creció la tasa de desempleo en hombres y mujeres, así como en grupos de avanzada edad, ya que cerca de una tercera parte no ingresó a la Población Económicamente Activa (PEA), (Contreras, 1976; citado en Guadarrama y Llamas, 1990).

Paralelo a este fenómeno se ha presentado el acelerado crecimiento demográfico, lo cual ha incidido en el crecimiento desmesurado de la población potencialmente productiva, cuya ubicación laboral no está asegurada debido al estancamiento económico nacional.

Para Fuentes (citado en Guadarrama y Llamas, 1990), otra implicación del crecimiento demográfico es la demanda de formación académica, ante la cual el sector educativo respondió ampliando su cobertura, posibilitando con ello que la población ascendiera a niveles educativos medios y superiores, ampliándose la matrícula universitaria cuyas cifras incrementaron casi tres y media veces en el periodo de 1970 a 1979, pasando de 207 000 a cerca de 710 000 alumnos (cifras tomadas del Programa para la Modernización Educativa; Poder Ejecutivo Federal, 1989).

No obstante los intentos de la educación superior para resolver esta problemática, sus egresados afrontaron el desfase entre oferta y demanda de empleo, producto del desequilibrio generado entre el lento crecimiento del sector industrial y de servicios, el acelerado incremento de la población y la desvinculación entre el perfil académico y el perfil laboral.

La desvinculación que se presenta entre el perfil del egresado de educación superior y el demandado por el mercado laboral se relaciona directamente con la planeación educativa.

De acuerdo con el Centro de Estudios para América Latina, 1980 (en adelante, CEPAL; citado en Guadarrama y Llamas, 1990), los problemas en la planeación de la educación superior no son más que una cara del subdesarrollo y la dependencia nacionales, en tanto que han dado lugar a un currículum que no satisface los requerimientos sociales de su medio. En México la planeación de la educación no se ha vinculado significativamente con el sector productivo. Ciertamente este es un problema enorme, ya que los planes educativos en muchas de las ocasiones no se ajustan a los requerimientos sociales. Esto nos lleva a vislumbrar que las metas que la sociedad tiene respecto a sus egresados no se están cubriendo del todo y eso se ve directamente en la aceptación o no de un egresado universitario en el ámbito laboral. La institución educativa realiza su objetivo de preparar al profesional para que posteriormente se inserte en el mercado laboral de manera satisfactoria; al paso del tiempo las necesidades externas se han ido modificando y la educación permanece estática, observándose por consiguiente que existe una mayor demanda de empleo que no corresponde con la oferta y por lo tanto no siempre se ajusta a lo ofrecido por la potencial fuerza de trabajo que las universidades preparan. Es por ello

que el cambio en los planes y programas de estudio resulta inminente y prioritario.

El buscador de empleo al encontrarse con esta situación y al no tener sus metas profesionales vislumbradas con la mejor claridad, se genera en él una desorientación mayor y se pierde la motivación que se tenía respecto al instalarse en un empleo. Esto puede atribuirse a que los planes de estudio han sido desarrollados e implementados sin contar con una evaluación periódica que permita retroalimentar su funcionamiento. En consecuencia, éstos se han visto, en la mayoría de los casos rebasados por la realidad concreta. Como ha sido el caso de la carrera de Psicología cuyo Plan de Estudios después de 17 años está siendo revisado para su actualización.

La concentración de la matrícula en determinadas áreas del conocimiento genera un excedente de profesionales provenientes de carreras con relativa movilidad ocupacional, o bien, profesionales cuyos ámbitos laborales se encuentran saturados.

Si bien es cierto que la concentración de la matrícula en determinadas áreas del conocimiento dificulta a los profesionales la inserción en el mercado laboral, también es cierto que el deterioro en la calidad de la educación superior es otro de los factores que inciden en dicho problema.

Se destaca entre los fenómenos derivados de la desvinculación académico-laboral, lo que Muñoz en 1976 definió como "desempleo y subempleo ilustrados", producto del desequilibrio de oferta y demanda de empleo, así como el desfase entre los requerimientos demandados laboralmente y la calidad de la formación académica.

El desequilibrio existente entre oferta y demanda de empleo ha dificultado la correspondencia cuantitativa entre los egresados de la educación superior y las necesidades de recursos humanos del sector productivo; de ahí el hecho de contar con una licenciatura no garantiza el ingreso al área laboral propia de la formación recibida.

Por otra parte, la incompatibilidad entre los perfiles académico y laboral ha traído como consecuencia la devaluación de los grados educativos, ya que al no contar con los requisitos necesarios, los egresados de educación superior son desplazados por los empleadores hacia puestos cuyas funciones y remuneraciones anteriormente habían correspondido a categorías educativas inferiores. Esta situación es aceptada por los profesionales, los cuales se insertan en áreas que no guardan relación con su formación, con el afán de obtener un ingreso y adquirir habilidades laborales y la aplicación de las habilidades

profesionales con lo cual se da lugar al subempleo de los recursos humanos (Muñoz, citado en Guadarrama y Llamas, 1990).

Los "contactos personales" son una alternativa a la que recurren los egresados de educación superior para obtener un empleo, ya que el hecho de establecer una relación de amistad o compañerismo permite insertarse fácilmente en el campo laboral, evitando pasar por los canales usuales, como son el examen de selección, cumplimiento de documentación, examen médico, experiencia laboral y entrevistas. En este mismo orden de ideas, las fuentes probables de empleo adquieren una gran importancia en cuanto a su obtención involucrando las relaciones familiares, con maestros, compañeros, etc. para la obtención de un empleo o de una entrevista sin el objetivo de exentar los requisitos preliminares, sino con la finalidad de obtener contactos. Resaltando el hecho al que hace mención Nelson en relación a que: "se emplea el que tenga mayor habilidad para exponer sus capacidades y no precisamente el que esté más capacitado" (Nelson, 1982).

El desempleo, subempleo, movilidad social y distribución del ingreso son resultado de la incompatibilidad tanto cuantitativa como cualitativa entre los requisitos demandados por el mercado laboral. Cuantitativa en lo referente al desequilibrio entre oferta y demanda de empleo, y cualitativa en lo concerniente a la no correspondencia entre los conocimientos y habilidades proporcionados a los profesionales y los demandados laboralmente.

En una investigación realizada por Del Rio (1991) manifestó que en la expansión educativa no se sigue necesariamente una mayor justicia, y la apreciación sobre la manera como nuestra política educativa está contribuyendo a una sociedad más justa debe hacerse desde una perspectiva global y no en base al simple aumento de plazas escolares.

Si bien la capacidad de la educación para combatir el desempleo es muy limitada, es muy importante que las decisiones de política educativa se tomen a la luz de sus efectos globales; ya que de nada serviría tener un sistema escolar perfecto en sí mismo, si sus egresados no encuentran empleo. Y, al parecer, va llegando el día en que habrá que corregir los objetivos del sistema educativo: ahí donde se dice "preparar para un empleo" habrá que añadir "o para el desempleo".

La formación para el empleo en un sentido más amplio es el resultado de un proceso de adquisición de conocimientos múltiples, de capacitación para gestionar la vida en común, de dominio de las técnicas instrumentales básicas, de soltura para interpretar el entorno con realismo. Lo que supone ser personas capaces de entender la realidad, con todas sus dimensiones, saber porqué se está

sin empleo y las dificultades reales para encontrar uno, entender que no basta con adquirir unos conocimientos profesionales determinados, sino saber desenvolverse y adaptarse a las nuevas situaciones y vicisitudes.

No podemos prepararnos solo para "colocarnos". Hay que prepararse para todo, tanto para cubrir un hueco como para abrir el hueco y crearlo, en los tiempos que corren hay que conocer el mercado, sus normas y quien lo controla.

Siendo el empleo un bien escaso, es evidente que la formación facilita el encontrar un puesto de trabajo. Cuanto mejor formado, mayor posibilidad de encontrar un empleo bien remunerado. Aunque no todos los formados encontraran un puesto de trabajo, dada la falta de ellos y los mecanismos selectivos que aplica el mercado de trabajo.

Es importante el tomar en cuenta el nivel de preparación profesional de los jóvenes, es decir, habilidades profesionales, habilidades personales, habilidades laborales y metas profesionales que serian en todo momento su motivación o actitud hacia el empleo.

Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López (citados en Guadarrama y Llamas, 1990) plantean que al elaborar un curriculum profesional, éste debe estar en función de las necesidades sociales, económicas y educativas del sistema, identificando los sectores o áreas donde probablemente actuará el egresado y las funciones que desarrollará profesionalmente. Y con ello demostrar en la práctica profesional los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes que el profesional reúna para el desempeño eficiente de sus funciones.

Por tanto, es imprescindible que existan canales de comunicación entre las instancias productivas, de servicio, y las instituciones educativas, para que se genere con ello un sistema de retroalimentación que posibilite realizar una evaluación general que valore la formación recibida en una institución educativa y se conozca así la adecuación y la eficiencia de los programas de estudio, permitiendo con ello el reajuste del proceso educativo, preservando, modificando o introduciendo nuevos fines o propósitos a la educación. Dicha retroalimentación puede generarse mediante un estudio que detecte la correspondencia existente entre el perfil del alumno terminal y la práctica profesional (Guadarrama y Llamas, 1990), dado que los empleadores de psicólogos han mostrado un gran desconocimiento de su potencial profesional, asignándoles funciones ortodoxas como son: diagnóstico y evaluación principalmente, selección y desarrollo de personal o alteraciones del comportamiento.

El acceso a la educación y al trabajo productivo forman parte de los derechos universales del hombre y se encuentran consignados en la legislación internacional y en la mayor parte de los países contemporáneos, si bien su cumplimiento se haya condicionado por la estructura económica, política y social imperante, por los recursos de que dispone y por el grado de eficacia con que los explota.

### **La Adaptación del Binomio Formación-Empleo en el Mundo Educativo**

Existe una relación directa entre el nivel educativo, calidad de empleo y nivel de ingreso. Cuando menos en el pasado esta relación ha sido importante no sólo en términos económicos sino sociales, pues el papel de la educación como vía de movilidad social y económica ha tenido un papel determinante en la estabilidad social. Para que la educación pueda recuperar su papel como factor de movilidad socioeconómica, es necesario que se generen suficientes empleos acordes con la capacidad y las aspiraciones del buscador de empleo.

El rezago ocupacional probablemente se ha incrementado de manera significativa en los años recientes de crisis al haberse reducido el ritmo de la actividad económica.

El grado en el cual una sociedad puede asegurar a sus integrantes el acceso a las oportunidades de empleo digno y bien remunerado, es tal vez el criterio básico para juzgarlo. El empleo permite al hombre no sólo asegurar su supervivencia y la de los suyos, es también una vía para la realización personal y el desarrollo pleno de su potencial.

Trejo (citado en Guadarrama y Llamas, 1990) señala que el primer requisito para emprender con éxito la búsqueda de empleo es la convicción y el entendimiento de que es posible, sobre todo porque el sujeto tiene a su disposición recursos de toda índole no aprovechados, como son las habilidades personales, profesionales y laborales.

No parece aventurado afirmar que las relaciones entre la oferta pedagógica y las oportunidades de empleo en el mundo educativo, serán orientadas no sólo por la actualización y reajustes necesarios en la función hasta ahora de mayor nivel de profesionalización, sino por los nuevos horizontes y modalidades de ocupaciones y actividades profesionales acordes con las nuevas tecnologías y necesidades del nuevo marco económico y social.

En la Revista Española de Pedagogía (1992) se mencionan algunos de los problemas que plantea la adaptación o funcionalidad del binomio formación-emprego en el mundo educativo, especialmente en su subsistema técnico-



pedagógico. La organización de las enseñanzas profesionales del sector no es una tarea exclusivamente académica, sino que requiere, ante todo, decisiones político-laborales y educativas de naturaleza compleja. Siendo ellos los factores socio-profesionales que más inciden en la dinámica ocupacional del sector pedagógico, y a la necesidad de una flexibilización de las estructuras de la enseñanza superior o universitaria que les dote de una mayor operatividad y capacidad de respuesta eficaz a las necesidades de la sociedad.

Para Muñoz Izquierdo, Rubio y Almocid (1989) la principal conclusión derivada de su estudio es la comprobación de la premisa central de la teoría sociopolítica de la educación de que las relaciones entre educación y empleo están fundamentalmente determinadas por la naturaleza misma del proceso de producción y por el modo de funcionamiento del mercado de trabajo. Es decir, por las condiciones físicas y sociales del trabajo; por los criterios y las prácticas de selección, promoción y remuneración de la fuerza laboral; por el grado de división y simplificación de las tareas productivas y por su ubicación diferencial en la jerarquía ocupacional. Estos son todos factores exógenos al individuo y determinados por la estructura social.

Por otro lado, la devaluación educativa como el desajuste entre el sistema escolar y la absorción de la fuerza de trabajo, son problemas estructurales. Su solución no se va a encontrar exhortando a los empresarios a crear más fuentes de trabajo, ni por dar diplomas o certificados por los estudios hechos, ni por difundir sistemas de aprendizaje abiertos. Paradójicamente podría decirse que todo proceso educativo individual contribuye a agudizar el desempleo colectivo, dado que entre mayor preparación académica tenga un individuo, se aleja de la norma poblacional, luego entonces se hace más atractivo al ámbito laboral que el macro de la población que se queda en un cierto nivel educativo.

En un comentario realizado por Pablo Latapi (1981) se especifica que en el problema del desempleo se revelan, como en síntesis, las contradicciones de nuestra actual política económica. Aliviar el desempleo implica adoptar sistemas de producción más intensivos de mano de obra, esto, a su vez, requeriría alterar las pautas de producción y de consumo, las cuales están condicionadas por la desigual distribución del ingreso y por la concentración del poder.

Latapi (1981) sugiere una política de recursos humanos que armonice con una economía ya socializada, en la que las funciones del sistema educativo se articulen estrechamente con los planes económicos. Más difícil es, y por ello menos frecuente, analizar de que manera puede una política educativa realista, habida cuenta del desempleo, orientarse a aliviar sus efectos. Pues aunque la

desocupación no sea responsabilidad directa de la educación, ésta no puede ignorarla, y de alguna manera, ayudar a resolverla.

El tema, por su trascendencia debería ser objeto de un foro público o de un seminario de estudio, en donde especialistas de diversos organismos gubernamentales aportaran sus puntos de vista a los responsables de la educación nacional. Se pueden observar alternativas al respecto:

1. Habrá de ajustar la distribución de las plazas escolares a pautas más igualitarias, con mayor sentido compensatorio, de manera que la educación fomente a la incorporación a la vida económica hasta ahora de los sectores más rezagados y contribuya a ampliar el mercado interno. Por otra parte habrá que regular el flujo de alumnos a los diversos niveles y tipos de escolaridad de manera que atenué la devaluación de la educación en el mercado ocupacional.
2. El sistema escolar deberá ofrecer más opciones de capacitación para el trabajo, durante y después de la enseñanza media y vincular a los jóvenes egresados y desertores con programas de empleo público. En forma más general habrá que buscar una mayor coordinación de la política educativa con los programas públicos de empleo, de manera que se atraiga hacia el medio rural y otros sectores deprimidos a los egresados del nivel superior de enseñanza.
3. Si bien la educación en sí misma no es capaz de generar su propio empleo, sino dentro de límites bastante estrechos, ésta debiera ser una preocupación fundamental de la política educativa. Habría que procurar que la educación produjera empleos autosostenidos; con recursos mínimos de capital, principalmente en el campo de las enseñanzas humanísticas.
4. Reformar los contenidos educativos que más directamente se relacionan con las actividades económicas con el fin de afianzar los hábitos y conocimientos que pueden elevar la productividad, cuando los egresados del mismo se incorporen a la vida activa.

El desempleo es responsabilidad de la planeación económica, pero la educación no puede comportarse como si éste no existiera. El sistema educativo no es un estacionamiento donde se retiene a los jóvenes para aplazar su desempleo, sino una parte integrante del sistema social, (Latapi, 1981). Es por ello que surge la necesidad de implementar de manera permanente un mecanismo por el cual los egresados de distintas carreras o áreas del conocimiento, tengan herramientas indispensables para poder emplearse en el mercado laboral.

## Empleo, Subempleo y Desempleo

El concepto y teoría del subempleo surge de la noción de ocupación encubierta introducida por Joan Robinson en su análisis del empleo durante la crisis de 1929. El subempleo es definido en términos de una inadecuada utilización de la fuerza de trabajo o de una subutilización crónica de la capacidad de la mano de obra.

Desde el punto de vista del individuo, la ocupación plena significaría encontrar un trabajo correspondiente a su capacidad y deseos particulares, con una remuneración juzgada equitativa o suficiente para asegurarse un nivel de vida que subjetivamente cree merecer. Desde el punto de vista social, el interés de la sociedad sería el de exigir una utilización suficiente del trabajo que implique una adaptación continua de la cantidad y calidad de éste a los objetivos que se proponen cumplir, tales como el crecimiento económico y sus respectivos cambios tecnológicos y estructurales, encaminados a la obtención del bienestar colectivo.

En los estratos de jóvenes, un rasgo común es la falta de suficientes oportunidades de empleo que constituye un agravante más que los aleja de la posibilidad de una participación real en la vida social, política y cultural, de tal manera que se genera en los jóvenes una situación dominada por sentimientos de frustración y dependencia.

Este hecho se presenta como una situación paradójica para los jóvenes: por un lado se estimula la necesidad de realización en el trabajo a través de una secuencia que finalice con la culminación ideal de un proceso de aprendizaje, mientras que por otra parte no se ofrecen como contrapartida las posibilidades reales de empleo. (CREA, serie de empleo N°. 5, 1982).

Esta condicionante permite comprender la situación marginal que guarda la juventud como grupo social en relación al empleo, que al ser considerada como la etapa transitoria de preparación para el ascenso de las funciones de adulto y, por lo tanto, sin las responsabilidades propias de un jefe de familia, el desempleo y el subempleo surten mayores efectos sobre este grupo de población.

Sabemos que las mutaciones del mercado de trabajo son tan profundas que alteran la estructura ocupacional de una forma radical. Las tendencias del actual modelo de crecimiento apuntan a que sólo una minoría va a tener un empleo estable, calificado, altamente remunerado, y que la inmensa mayoría va a tener trabajos eventuales no catalogados como profesión en sentido estricto,

pero logrará acceder al mercado de consumo intensivo donde podrá satisfacer la mayor parte de las necesidades adquiriendo bienes y servicios.

Cuando se habla de formación hay que precisar y saber a qué tipo de población nos estamos refiriendo, en qué contexto está, qué circunstancias vive y qué propósitos tiene cada grupo o persona.

La formación aparece como un instrumento facilitador para tener un puesto de trabajo. Pero no todos los formados tendrán un empleo, sino que sólo los mejor formados y con mayor conocimiento de sus habilidades y metas profesionales accederán a él. Al mismo tiempo, se trata de saber en qué formarse, cómo y dónde.

Es así que para Del Río y Riesco (1991) el mercado de trabajo, en sentido limitado, se refiere al conjunto de posibilidades de empleo que ofrecen las empresas existentes. En sentido amplio, incluye las posibilidades de empleo a través de la creación del propio puesto de trabajo por medio de la exposición de las propias habilidades y la medida en que se resuelven problemas.

Hoy más que nunca hay que insistir en que no basta trabajar "de lo que sea". Frente al subempleo o el trabajo precario hay que afirmar el derecho a la "calidad en el empleo".

Parece ser que el actual mercado de trabajo y la sociedad adulta no son capaces de asegurar la inserción social y profesional de los jóvenes tal como se habían planeado.

Uno de los efectos más significativos, quizás, es el retraso del proceso de emancipación, o la prórroga del "estado de adolescencia" de muchos jóvenes que ven alargada la permanencia y dependencia de la familia.

El mercado de trabajo calificado se mueve sólo entre personas que acreditan su preparación con títulos medios o superiores como punto de partida. Dentro de esto, unos consiguen trabajos estables bien remunerados y otros eventuales. Es decir, que hay muchos jóvenes con títulos superiores que no encuentran empleo relacionado con su carrera o realizan trabajos precarios (subempleo).

Es ahí que surge la necesidad de abrir criterios tanto en los profesionales como en empleadores de servicios de profesionales para que al momento que se empleen en el campo laboral para el que fueron preparados, tanto los empresarios como ellos mismos logren una integración que se manifieste con la satisfacción en el trabajo y en una mayor productividad.

Durante 1993 el empleo en general siguió manteniéndose estancado. "A los países industrializados con economías de mercado, afectados por un desempleo general que no ha cesado de aumentar, les está costando mucho superar la recesión. Por su parte, en los países de Europa oriental el desempleo creció vertiginosamente desde que empezó el proceso de transición hacia una economía de mercado. La situación es contradictoria en América Latina, donde el ajuste ha redundado en un mayor crecimiento económico, pero donde ha aumentado también la pobreza". (CREA, serie empleo N° 5, 1982).

Los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) el desempleo aumentó, en conjunto, del 7.4% al 8.2% entre 1991 y 1992; y al 8.7% en 1993, fiel reflejo de una actividad económica que en general deja qué desear.

En los tres últimos años se perdieron muchos puestos de trabajo en toda la región de Europa oriental y la Comunidad de Estados Independientes (CEI). En 1991, el Producto Interno Bruto (PIB) de los países de Europa oriental experimentó una fuerte caída desde el 9% en Polonia hasta el 17% en Bulgaria. El Producto Nacional Bruto (PNB) total de los 11 Estados miembros de la (CEI) menguó también en 17%, aproximadamente.

Las ventajas del crecimiento y del ajuste económicos no se han repartido equitativamente, y a menudo los grupos sociales más pobres no las han disfrutado en absoluto. En 1990 vivían por debajo del mínimo vital 192 millones de personas, es decir, el 46% de la población, lo que representa un 5% más que a principios de los ochenta. Se consideraba que el 22% de la población de América Latina vivía en condiciones de "extrema pobreza". El desempleo sigue entronizado en las zonas urbanas. El desempleo urbano, de 10.1% en 1985, pasó a estabilizarse ahora justo por encima del 8%. Las tasas más elevadas afectan a los jóvenes y en especial a las mujeres". (La Jornada, 1994, pág. 41).

Tomemos en consideración que en Europa Occidental no consiguieron crear mas empleos y solamente dos potencias económicas como son Japón y Estados Unidos generaron nuevas fuentes de trabajo. Esto en un período de 10 años. ¿Que podemos entonces hacer nosotros de aquí al año 2000 para crear 10 millones de empleos? En el propio Estados Unidos, a pesar de su gran capacidad de producir empleos (como lo constituye el hecho de haber creado 14 millones de puestos) tienen mas de 8 millones sin empleo permanente. Según los cálculos de Jain, director general de la Organización Internacional del Trabajo en el Tercer Mundo, existen 400 millones de seres sin trabajo o en el subempleo. (La Jornada, 1994, pág. 41)

En México el problema es doble: por una parte se tienen que hacer grandes esfuerzos para mantener abiertas las fuentes actuales de trabajo y evitar que se cierren por la crisis que nos afecta y por la otra el egreso cada vez mayor de oferta de empleo la cual no es absorbida por las fuentes actuales de empleo dado que las plazas se encuentran ocupadas.

Existen algunas personas que tienen dificultades para encontrar empleo, o lo encuentran a más largo plazo. Las investigaciones señalan a las mujeres, a los egresados de algunas áreas que tienen menos demanda y a la gente que obtiene calificaciones más bajas. De hecho, este tipo de sujetos presentan un cambio mayor en sus empleos. (CREA, serie empleo N° 5, 1982).

Hablando de empleados jóvenes, recién egresados, la mayoría de ellos tienen un empleo temporal o de medio tiempo, teniendo que luchar por mejorar su puesto, tienen un empleo de calidad inferior, (es decir trabajan por su cuenta, como vendedores o representantes de ventas), o no tienen un empleo relacionado directamente con su carrera profesional.

Los jóvenes tienen dificultades de inserción (alta tasa de desempleo, mayor frecuencia de períodos de inactividad, empleo menos rentables, poca remuneración, y que ofrecen pocas perspectivas) implícitamente consideradas como específicas y nuevas. Esas dificultades encuentran su origen sobre todo en el propio comportamiento de los jóvenes (ideología juvenil, singularidad de los comportamientos juveniles, marginalismo) o en las características del sistema educativo (incompetencia, inadaptación).

Vincens (citado en CREA, serie empleo N° 5, 1982) define el concepto de inserción de los que comienzan la vida activa, como un momento específico que se inicia con la búsqueda de empleo que no puede ser aislada del proceso de formación que la precede. La inserción cubre el período durante el cual la utilización del tiempo está centrada en la búsqueda de un empleo y de la preparación de la futura ocupación de un empleo; cesa cuando el individuo ya no prevé, provisionalmente quizás, modificar su situación profesional.

El incremento de escolaridad en la población joven no ha correspondido con las nuevas oportunidades de trabajo; su incorporación al empleo presenta obstáculos, debido a la rigidez que se viene observando en el mercado de trabajo. En las últimas décadas se ha observado un incremento notorio en la población en general y por ende las vertientes ocupacionales a las cuales se dirige esta población son diversas y entre ellas se encuentran los profesionales en la Psicología que al intentar ingresar al campo laboral se encuentran con que la demanda de sus servicios en cantidad de absorción por parte de las empresas está muy por debajo de sus expectativas, lo que obliga al profesional a

identificar sus habilidades profesionales, personales y laborales para poder ser competitivo al concursar por un empleo. (CREA, serie empleo N° 5, 1982.)

Cursar estudios superiores no solo adquiere un valor simbólico sino que tiene, además, repercusiones económicas definidas, en cualquier nivel del mercado laboral. Sobre todo, el título profesional aumenta las opciones que los individuos detentan para abrirse paso en la vida mediante sus estrategias de movilidad laboral, incluso si se trata de meras estrategias de sobrevivencia. Generalmente el título protege contra el desempleo, abre puertas que de lo contrario se cerrarían, permite una mayor flexibilidad en las estrategias de búsqueda de empleo, crea una red de relaciones que ensancha el escaso capital social de los grupos de bajos ingresos, facilita la movilidad territorial, etc. (Sulderat, 1989).

En México el problema del desempleo es crónico; mientras que en Estados Unidos existe un desempleo del 6 al 7% de la Población Económicamente Activa (PEA), en México vivimos con un 40% de desempleo y subempleo sin que se hable de crisis. Sólo el 27% de la población es económicamente activa, mientras que en el Japón asciende a un 50%. (COPARMEX). En Estados Unidos se encuentra trabajando una cantidad de mexicanos casi igual a la población económicamente activa ocupada que existe en todo México (por supuesto, ilegalmente). Lo que quiere decir que si Estados Unidos regresara a todos los mexicanos que se encuentran en ese país, nuestro problema se agravaría críticamente.

### **Satisfacción en el empleo**

En cuanto a la satisfacción en el empleo los trabajadores opinan que éste ha de diseñarse para ser algo que les dé satisfacción y están directamente involucrados en el diseño mismo. Los trabajadores que prestan más responsabilidad y autonomía son más felices en sus trabajos cuando se identifican más con sus metas u objetivos. Las necesidades básicas en toda la gente son: la actualización, autonomía y obtención de trabajo. (Muñoz y González, 1981).

Vroom en 1964, (citado en Muñoz y González 1981) señala que la satisfacción y el desempeño tienen causas diferentes ya que la satisfacción en el trabajo se ve afectada estrechamente por la cantidad de recompensas que la persona recibe de su puesto, y el nivel de desempeño se ve afectado, por la base que sustenta el alcance de las recompensas. Los individuos cuando están satisfechos con su trabajo hasta el grado que les permita obtener lo que desean, tienen un desempeño eficiente en su actividad laboral.

Georgopoulos, Mahoney y Jones, 1957 (citados en Muñoz y González 1981) encontraron que la satisfacción en el empleo estaba ligada a la adquisición de recompensas. Al tener una buena actuación en el empleo, el trabajador satisface sus necesidades, dando como resultado el sentirse satisfecho en el trabajo.

La satisfacción en el trabajo juega un importante papel dentro de las teorías de la motivación, este papel es debido a los sentimientos o afectos que tiene un trabajador como resultado de las actividades laborales que desempeña.

Para Davis (1986), (citado en Muñoz y González 1981), la satisfacción en el empleo se da tanto individual como grupal y, de esta forma, parte de la satisfacción en la vida. La satisfacción en el empleo es la perspectiva favorable o desfavorable que los empleados tienen de su trabajo, expresa el grado de conciencia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al empleo y las recompensas que éste le ofrece.



## 2. LA PROFESIÓN DE LA PSICOLOGÍA EN MÉXICO

México es un país en vías de desarrollo, en donde antes de visualizar a la Psicología como una ciencia del individuo, se debe visualizar al psicólogo como un profesional de amplio alcance social, destinado a la solución de necesidades humanas de colectividad.

Esto haría pensar que hay una gran demanda de psicólogos de todas las especialidades en el país, pero como no podemos ignorar el hecho de que la formación de profesionales e investigadores está en estrecha relación con la estructura ocupacional de la sociedad, siendo a la vez causa y efecto de ésta, la realidad se mira diferente, ya que hasta el momento no se ha podido establecer una óptima relación entre la población de profesionales y la capacidad de la estructura ocupacional para absorberlos.

Esta situación ha proporcionado sentimientos de frustración, de quienes después de haber cursado toda una carrera profesional llegan a encontrarse sin ocupación adecuada, o se encuentran que el salario que obtienen por sus servicios no corresponde al esfuerzo realizado y el tiempo invertido en una carrera de tantos años de estudio.

Respecto a la calidad del empleo de psicólogos jóvenes y su impacto en su satisfacción en la vida y en el trabajo, De Witte (citado en Guadarrama, 1990) manifiesta que la crisis económica ha hecho del desempleo un importante problema al que muchos investigadores de diferentes disciplinas se han abocado. Es más, como resultado de un mercado de trabajo más limitado, la competencia ha ido en aumento favoreciendo a los profesionales más calificados o con estudios más especializados.

O'Brien, (1986); Burris, (1983), en diversas investigaciones han encontrado que los psicólogos al utilizar sus habilidades profesionales, les genera satisfacción en el trabajo, autoestima alta, sentimientos de competencia y control interno de las acciones así como mejores relaciones sociales.

De hecho se sabe que hay diferencias entre las personas que no tienen empleo y los que se encuentran subempleados, hablándose también de la relación que tiene el área de especialización (para el caso de los psicólogos) con la satisfacción en el trabajo.

De acuerdo con Rivera y Urbina (1989), la enseñanza de la psicología en México se inicia formalmente hace aproximadamente 50 años, pero no es sino hasta la década de los sesentas cuando se incorpora plenamente como licenciatura en el plano nacional, mostrando desde entonces, un crecimiento

muy acelerado que se refleja en el aumento de las instituciones que imparten la carrera y en el crecimiento de la matrícula; así como en la diversificación de las áreas de aproximación teórica y de las modalidades de enseñanza.

Korkoski (1975) señala que el psicólogo mismo no conoce su campo de acción ni sus capacidades profesionales y que ello se debe a toda una trayectoria histórica del psicólogo desde que inicia la carrera. En primer lugar, entra a la carrera proviniendo de la enseñanza media superior con un bagaje de información determinado que le generó una serie de expectativas con respecto a la psicología; que una vez dentro de la carrera se da cuenta que esas expectativas iniciales tienen poca relación con la información que recibe en la institución (Escuela o Facultad). Segundo, si empieza a trabajar en algo relacionado con la Psicología, aun como estudiante o ya como egresado, se percató que esas expectativas que fue adquiriendo durante la carrera tienen muy poco que ver con la realidad profesional, generándole una desubicación y confusión con respecto a la carrera. Esta desubicación provoca entonces que el psicólogo no pueda defender bien su campo de trabajo, lo que a su vez genera el subempleo en la profesión.

Entre muchas otras cosas, esto también ha provocado que el campo de acción del psicólogo se encuentre constantemente invadido por otros profesionales, y "...paraprofesionales; más sin embargo, hay un 75% de organizaciones esperando la participación de un psicólogo altamente capacitado que opere como un auténtico agente de cambio." (Korkoski, 1975).

Esto no está implicando que no haya suficientes profesionales psicólogos que suplan estas plazas, porque si los hay, lo que sucede es que la "ignorancia" de que posee habilidades y capacidades para desarrollar adecuadamente su trabajo, no le permiten visualizarse como un profesional apto para su desempeño laboral-profesional.

Ahora nos toca a los psicólogos especificar claramente hacia donde se dirige nuestra actividad profesional, para obtener seguridad en el campo y transmitir ésta a las siguientes generaciones; y no como ha sucedido con generaciones anteriores, que desde la orientación que recibían sobre la Psicología en la enseñanza media superior hasta la información recibida ya durante la carrera misma, ha sido "engañosa", porque no coincide la realidad de desarrollo profesional con lo que espera el estudiante y el egresado de la profesión.

En general, se observa que la tendencia del crecimiento y expansión de la psicología ha entrado en una etapa de estabilización, creando con ello las condiciones necesarias para el replanteamiento de aspectos tales como el papel que juega y puede jugar como área de conocimiento en la solución de la

problemática nacional; de su ámbito de acción actual y futuro; del tipo prioritario de investigación que se debe realizar; y, en general, del mejoramiento de las condiciones de enseñanza y formación profesional.

Durante los años setenta, no solo creció la población, sino que los egresados aumentaron considerablemente. Esta tendencia indica que la Facultad cumplió con una de sus obligaciones como institución educativa. También cabe resaltar la gran cantidad de alumnos que terminaron la licenciatura, no solo en la U.N.A.M. sino en otras instituciones; por ejemplo, se sabe que en 1981 existían 25 mil estudiantes de psicología en México, nueve mil de ellos ubicados en el D.F. (Carlos, 1981). Dada la juventud de muchas escuelas, fue en esta década cuando comenzó a egresar su estudiantado.

Lo descrito anteriormente señala la posibilidad de que exista una gran proliferación de psicólogos, lo cual puede constituir un problema importante de desempleo o subempleo profesional si la demanda en el mercado de trabajo no aumenta en la misma magnitud.

#### **Áreas de la Psicología y Perfil Profesional del Psicólogo**

La carrera de psicología tiene 47 años de impartirse en la U.N.A.M. y en el país; en ese lapso de tiempo, pasó de ser una carrera con poca demanda, a una de las que más crecimiento poblacional ha tenido en los últimos años. Ante este hecho, se han presentado dos fenómenos: 1) carencia de una planta docente de psicólogos que tuvieran experiencia laboral que les permitiera transmitir sus conocimientos a los estudiantes (reflejándose esto en los programas y planes de estudio); y 2) carencia de información a nivel nacional sobre las actividades que realiza el psicólogo, por lo que el campo de trabajo ha sido conquistado en forma lenta y gradual, logrando un reconocimiento entre la población, donde sus servicios ya no son vistos únicamente para quienes tienen alterados los "nervios". El psicólogo empieza a ser aceptado, no solo en hospitales psiquiátricos, sino también en otro tipo de instituciones, en escuelas y comunidades, donde su participación en la atención y prevención de la salud mental es importante. (Serra, 1989).

El desarrollo de la psicología en México ha definido, durante los últimos veinticinco años, varios campos de ejercicio profesional: el clínico, ahora ampliado al de la salud; el social-comunitario; el educativo; y el laboral-organizacional.

Existen además, dos áreas de especial énfasis en la investigación con una importante tradición en el país: la psicología general experimental y la psicobiología. La psicología criminológica en México a diferencia de otros

países, no se ha desarrollado de manera importante, quizá porque ha sido atendida por otros profesionales, principalmente psiquiatras y abogados. Lo mismo acontece con otros campos de la psicología, o más bien de su aplicación como la militar y la aeroespacial, por ejemplo.

Es claro que el psicólogo tiene mucho que ver con la salud, y no sólo en aspectos "mentales", sino en un ámbito más amplio. La medicina, tanto preventiva como curativa tiene un vasto componente conductual, tanto individual como sociocultural. Los actuales problemas de México, originados por el gran crecimiento demográfico, la modernización con los procesos de urbanización e industrialización y por la pérdida de los equilibrios sociales, tienen sus repercusiones en padecimientos típicos de la época contemporánea. Los servicios y atención de la salud piden una especial atención a la medicina preventiva para grandes núcleos sociales. En esta problemática el psicólogo ya está participando y lo hará más en el futuro en los programas de salud mental tales como, alcoholismo, drogadicción, rehabilitación, higiene mental, desajustes de personalidad, etcétera.

Por otro lado, el psicólogo del trabajo y organizacional tendrá oportunidades muy altas para participar en el sector productivo en aspectos tales como: selección y ubicación de personal, entrenamiento y capacitación, así como en el diseño técnico de ambientes laborales que sean higiénicos, seguros, satisfactorios y estimulantes para los trabajadores. Igualmente, deberá participar en el diseño de nuevas formas de estructuras organizativas y de políticas y estrategias de gestión empresarial, para facilitar el desarrollo humano en el trabajo.

En la perspectiva del México de los próximos años, la dimensión social será delicada y compleja. El psicólogo social puede tener un papel relevante en el estudio y solución de múltiples problemas, sobre todo formando parte de equipos interdisciplinarios para la promoción del desarrollo social comunitario. La dinámica de los movimientos de población generará -como está sucediendo- serios problemas de cambios y adaptación social y psicológica, tanto individual como familiar. Además, es preciso considerar los fenómenos derivados de la armonía social en las grandes ciudades, sobre todo en un país que se reconoce con una desigual distribución de la riqueza y con contradicciones económicas dramáticas que generan inconformidad social. Por ello, el psicólogo social tiene el gran reto de participar en el estudio, transformación y renovación de las formas de organización social, así como en programas de orientación individual, familiar y comunitaria. Otro aspecto particularmente interesante para este especialista es el de los medios masivos de comunicación, vistos desde el punto de vista psicosocial y educativo, particularmente por ser instrumentos muy potentes de influencia social. (Castaño, 1989).

Relacionado con lo anterior otro de los ámbitos de la psicología, insuficientemente difundido y explorado, es la publicidad en todos sus ámbitos, dado que en la actualidad la comercialización y movimiento económico de un país está directamente relacionado con la venta de bienes y servicios respaldados por un psicólogo que realiza un trabajo publicitario.

De acuerdo con el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP, 1978) el psicólogo realiza cinco actividades generales principalmente: detección, evaluación, planeación, intervención y rehabilitación; en tres de las seis áreas de intervención más común: clínica, industrial y educativa.

Las actividades a las que se dedica de manera principal el psicólogo son las de tipo clínico, ya sea detectando problemas o elaborando historias clínicas (Díaz Guerrero, 1974; Fonseca, 1973), ubicando al profesional de la psicología como un técnico medio (Alvarado, 1982; González y Mitjans, 1981), que incluso puede llegar a ejercer estas actividades sin haber realizado estudios exclusivamente en psicología (Fonseca, 1973), pues para realizar adecuadamente su trabajo tiene que tomar cursos extras (Ardila, 1978) y, de hecho, adquiere las habilidades principales trabajando directamente en su escenario laboral.

En forma congruente con lo anterior, se observa que las habilidades que les han sido de utilidad en su trabajo y que les fueron enseñadas en la universidad, volvían a referirse a aspectos clínicos, impartidos de igual manera en todas las escuelas.

El limitado desarrollo que a fechas recientes había tenido el psicólogo al incursionar a otras áreas ocupacionales propias de la psicología, fomentó que a nivel social no se tuviera un pleno conocimiento de los campos de incursión laboral por lo que la distorsión y carencia de información que existía respecto a las actividades que realizaba como profesional y los distintos escenarios en donde puede laborar (Ardila, 1977; Fonseca, 1973) restringen enormemente la contratación de éste, por lo que continúa desarrollándose de manera limitada, reforzando la imagen negativa que se tiene de él, así como afectando el de por sí históricamente deformado y restringido mercado de trabajo. (López, Rivero Del Pozo y Bustos, 1989).

En resumen, se puede concluir que la Psicología, como toda disciplina científica, tiene sus raíces históricas en la filosofía, y al surgir como ciencia independiente lo hace en ámbitos académicos y de investigación experimental, es decir en laboratorios. A lo largo del tiempo la psicología se relacionó, paulatinamente con la vida práctica a través de la aplicación de diversas técnicas o

instrumentos: pruebas de inteligencia, cuestionarios de personalidad, exámenes de aptitud profesional, etc., conformándose así los diversos campos y los problemas de estudio y solución: psicología clínica, educativa, social, laboral, organizacional y otras.

A la fecha, la psicología está amplia y fuertemente vinculada con la práctica humana en la vida cotidiana de los individuos y en la sociedad, igual que cualquier otra rama de la ciencia. Cada vez se identifican con mayor claridad los temas propios del psicólogo; aprendizaje, motivación, reforzamiento, procesos cognoscitivos, etc. Lo mismo acontece con el tipo de problemas en que debe intervenir; rehabilitación conductual, orientación vocacional, selección de personal, procesos psicosociales en desarrollo comunitario, educación de niños con problemas de aprendizaje, programas de salud mental comunitaria, por solo mencionar algunos ejemplos.

### **Ejercicio Profesional del Psicólogo**

Girón, Jurado y Urbina realizaron en 1989 una investigación sobre las funciones y actividades profesionales del psicólogo cuyo principal objetivo fue conocer el quehacer propio de la profesión, contemplando los diversos ámbitos de su desempeño, en donde las conclusiones a las que se llegaron serán de gran utilidad para realizar comparaciones con los resultados obtenidos en la presente investigación.

En dicho estudio participaron 719 psicólogos egresados de diversas instituciones educativas de los cuales se presentan únicamente los resultados de 100 participantes, (debido a que la información recabada constituía un conjunto de considerable magnitud, decidieron usar a 100 sujetos para realizar un sondeo de los posibles resultados globales), el 50% correspondía a instituciones del sector público y el 50% restante al sector privado.

La selección de la muestra se conformó de un banco de instituciones del sector privado a través de directorios diversos (telefónico, de asociaciones laborales, asociaciones profesionales, etc.) por otro lado en el sector público y paraestatal se acudió a cada una de las instituciones dirigiéndose a los departamentos o áreas en donde se concentra el personal adscrito.

#### **a) Caracterización de los participantes:**

En cuanto a la institución en la que cursaron la licenciatura en psicología, el 46% corresponde a la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México (U.N.A.M.), el 15% a la Escuela Nacional de Estudios Profesionales (ENEP) Iztacala, el 8% a la ENEP Zaragoza, el 6% a la Universidad

Autónoma Metropolitana (U.A.M.), el 18% a Universidades privadas, el 3% a Universidades estatales y el 1% a Universidades del extranjero.

El 29% fue egresado del área clínica, el 14% del área del trabajo, el 12% del área educativa, el 10% del área social, el 2% del área de experimental y con el mismo porcentaje, el área de psicofisiología, y el 30% de área general. (ENEP Iztapalapa y Zaragoza).

Del total de la muestra, el 50% labora en instituciones públicas y el 50% en empresas privadas, y ubican su trabajo en los diferentes sectores profesionales establecidos por el CNEIP: Educación, Producción y consumo, Salud, Organización social y Ecología y vivienda.

Un 67% de los encuestados son del sexo femenino; la mayor parte tienen una edad que fluctúa entre los 26 y los 36 años.

Sus años de ingreso a la licenciatura fueron, para la mayoría, entre 1975 y 1983, y los de egreso de 1979 a 1987.

El 96% de los psicólogos encuestados había cubierto los créditos requeridos para la licenciatura, y la mitad de ellos, se encontraban titulados. Un 16% de los psicólogos estaba cursando o había cursado estudios de posgrado, y solo el 4% de ellos habían obtenido el título. Estos estudios fueron cursados por la mitad de los sujetos en Universidades privadas y una tercera parte en la Facultad de Psicología de la U.N.A.M., distribuyéndose el resto en la ENEP-Iztacala, la UAM-Xochimilco, el Instituto Politécnico Nacional, Universidades estatales e instituciones extranjeras.

#### b) Panorama del ejercicio profesional:

La antigüedad en su trabajo actual, fue de menos de un año para el 14%; de uno a tres años para el 26%; de tres a cinco años para el 22%; de cinco a diez años para el 26%; de 10 a 15 años para el 4% y más de 15 años para el 5%.

Respecto al ingreso mensual fue menor a un salario mínimo para el 3%; de uno a tres salarios mínimos para el 41%; de tres a cinco salarios mínimos para el 35%; de cinco a siete salarios mínimos para el 9%; de nueve a once salarios mínimos para el 3% y de once a trece salarios mínimos para el 1%.

El 16% de los psicólogos labora en dos instituciones y un 22% además de su trabajo institucional ejerce la psicología de manera privada.

Un 31% de los encuestados informó que trabajaba como psicólogo antes de terminar la licenciatura, el 14% tardó menos de un mes en encontrar trabajo,

15% entre uno y tres meses, un 6% entre tres y seis meses un 19% entre seis y doce meses, el 7% de uno a dos años y el 6% más de dos años.

El promedio de años ejerciendo la psicología como profesión fue de seis años, y el número de trabajos en los que se han desempeñado profesionalmente va de uno a cuatro.

En cuanto a los medios para la obtención de trabajo profesional los psicólogos señalaron el siguiente orden: trabajos previos, familiares o amigos, desempeño de servicio social, compañeros de escuela, medios de comunicación, profesores de escuela y bolsa de trabajo de su escuela o facultad de referencia.

El grado de importancia conferido a diversos aspectos para la obtención de trabajo como psicólogo son: experiencia profesional, resultado de la entrevista, preparación en algún área específica y grado académico del solicitante.

El análisis de los ingresos de los encuestados revela que poco menos de la mitad de ellos percibe un sueldo entre uno y tres salarios mínimos, mientras que una tercera parte recibe entre tres y cinco salarios mínimos, declarando la mayoría una jornada laboral de 6 a 8 horas diarias. Se trata entonces de una profesión medianamente remunerada.

Uno de cada cinco psicólogos labora profesionalmente en dos empresas o instituciones, o en una institución y de manera privada. Este dato podría no ser del todo fidedigno ya que por diversas razones (laborales, declaración de impuestos, etc.), el encuestado decidió omitir o falsear la información. No obstante, el hecho de que el 20% de la muestra labore en dos sitios puede ser una forma de confirmar lo bajo de sus ingresos económicos.

Según lo informado, los medios mas importantes para la obtención de trabajo profesional son aquellos vinculados con la capacidad personal; y los aspectos de nacionalidad, edad, estado civil y sexo del solicitante, mostraron ser menos importantes que aquellos referidos a la formación académica y/o profesional.

Entre las actividades profesionales desempeñadas, los mayores puntajes se aprecian en la conducción de entrevistas, aplicación y/o interpretación de pruebas, así como en aquellas relacionadas con la difusión de trabajos a nivel interno. De entre las entrevistas, las de diagnóstico clínico y de selección de personal fueron las mas realizadas.

Según Guadarrama y Llamas (1990), la brecha existente entre los perfiles académico y laboral contribuyen a agravar la problemática de desempleo y subempleo generando con ello el uso inadecuado de los recursos humanos, cuyo proceso de adaptación al ámbito laboral, es más tardado, asistemático e



irregular, por la carencia de una formación estrechamente relacionada con el ejercicio profesional.

En el campo de la psicología, los resultados de las investigaciones realizadas por Arrazola (1984); Martínez y Ramírez (1981) refieren que la currícula de la profesión ha sido influenciada por el paternalismo de diferentes disciplinas, provocando con ello una imagen distorsionada y mal ponderada del psicólogo; repercutiendo así en las habilidades que la sociedad demanda o atrayendo personas que persiguen objetivos diferentes a los peculiares de la carrera, y afectando en la pérdida parcial de algunos campos laborales donde están insertos otros profesionales con los que se compite (Arrazola, citado en Guadarrama y Llamas, 1990).

Todo esto se relaciona con las habilidades que el sistema educativo tiene respecto de la no actualización de las necesidades del medio ambiente en relación al psicólogo.

En cuanto al aspecto curricular, en la Facultad de Psicología han existido cambios sin que se hayan considerado suficientemente todos los elementos para esas modificaciones, aunque no es posible pasar por alto los esfuerzos técnico-académicos de los pioneros de la psicología y la complejidad característica en cuanto a la conformación paulatina de los contenidos de una profesión joven al respecto en una investigación realizada por Tamariz, Casas y Urbina, en 1989 se llegó a los siguientes resultados:

En la información que proporcionaron los empleadores respecto a los criterios para la selección de los psicólogos destaca que el 77% prefiere a aquellos que ya han obtenido el nivel de licenciatura (titulados); sin embargo, el 63% indicaba que si aceptaba pasantes de la carrera. En relación al área de especialización de los psicólogos, sobresale la cantidad de empleadores que prefieren a los que han realizado sus estudios en el área industrial (47%), siguiéndole en orden de importancia los que solicitan psicólogos del área clínica (41%), los del área educativa (10%); y los que tienen una formación general (2%).

En cuanto a la experiencia profesional, más de la mitad de los empleadores, opinan que es preferible una experiencia entre los cuatro y los seis años (59%), aunque un 26.5% reportó no tener preferencia al respecto, no habiendo obtenido información del 14.5% restante.

Al preguntar a los empleadores acerca de la necesidad de profesionales en psicología para su institución, el 52% indica que son muy necesarios, el 30% que son imprescindibles y el 4% los califica como innecesarios, no reportándose información del 14% restante.

Finalmente, es relevante el hecho de que la mayoría refiere que la inclusión del psicólogo en el ámbito laboral es necesaria y hasta imprescindible.

En un estudio realizado en la Facultad de Psicología de la U.N.A.M. por Martínez y Urbina (1989), se obtuvieron resultados interesantes que se detallan como sigue:

El medio más frecuente para obtener empleo fue por recomendación; en segundo lugar, por visita directa al centro laboral; en tercero, por la bolsa de trabajo de la institución de referencia; y por último, por las agencias de colocación y las asociaciones de psicólogos.

Los requisitos a cubrir por los psicólogos para obtener el empleo, fueron los siguientes: aspectos curriculares (grado académico, promedio, manejo de otro idioma, etc.); experiencia profesional; acreditación de exámenes; relaciones; y años de experiencia.

En cuanto al área solicitada para otorgar el empleo se tiene que la más requerida fue la de psicología del trabajo, seguida por el área de psicología clínica, la de psicología educativa, la social y, por último, la experimental.

La mayoría de los psicólogos trabajan en empresas públicas, también se les puede encontrar, en orden decreciente, en empresas privadas, empresas descentralizadas, en la U.N.A.M. y en la práctica privada.

El tipo de nombramiento correspondiente al puesto desempeñado por los psicólogos es muy variado, sin embargo, el predominante fue el de psicólogo (resaltando este aspecto en los estudios de un área determinada), después el de docente, luego el de técnico especializado, después el de investigador, el de analista, el de terapeuta, esporádicamente, el de doctor, licenciado y orientador vocacional.

El nivel jerárquico en el que se encuentran los psicólogos dentro de su centro de trabajo es con mayor frecuencia de nivel básico o de empleado, ocupando en menor medida el de jefatura, el gerencial, el de asesoría, coordinación o supervisión, y por último, el de subgerencia.

La formación académica fue considerada principalmente como regular, seguida por la valoración de buena, muy buena y por último la valorada como mala.

Las principales deficiencias académicas reportadas por los psicólogos entrevistados son, en orden de importancia: falta de práctica, bases teóricas débiles, desvinculación de lo aprendido con los problemas reales, el ser psicólogo general y desconocer las áreas, no tener conocimiento para manejar la capacitación y selección de recursos humanos y el desconocimiento de las relaciones laborales del desarrollo organizacional y del análisis y evaluación de puestos.

Los aspectos recomendados para ser reforzados o adicionados a la formación académica, en orden de importancia, fueron los siguientes: Metodología e investigación, bases teórico-metodológicas, psicología industrial, desarrollo organizacional, tratamiento, entrevista industrial, trámites laborales, asesoría educativa, sueldos y salarios.

Los resultados obtenidos en la investigación realizada por Martínez y Urbina (1989) demuestran que el psicólogo, en nuestro medio, sigue desarrollando actividades ortodoxas en las áreas clínica, del trabajo y educativa principalmente, con poca incidencia en áreas de reciente desarrollo. Continúa igualmente, con la utilización de instrumentos de evaluación tradicionales, como lo son las pruebas proyectivas, de inteligencia, etc. sin que desarrolle instrumentos nuevos; es necesario saber si esto sea porque tanto el psicólogo como los empleadores desconocen los nuevos campos de desarrollo laboral debido a su poca difusión, o bien, si es que la institución no le ha permitido implementarlos, encajonándolos en las actividades estándares para las cuales fue contratado.

### **Prospectiva del Ejercicio Profesional del Psicólogo**

En México el campo de aplicación de la psicología es sumamente amplio y variado (Almeida, Guarneros, Limón, Román, 1989); sin embargo, ha sido muy poco valorado y ha estado supeditado a pocos medios oficiales o institucionales, entre los que se encuentran escuelas de educación media superior y universidades (donde labora como docente y en ocasiones, como investigador) siendo su percepción salarial más bien mediana; instituciones de salud (donde trabaja habitualmente aplicando pruebas psicológicas y como auxiliar de psiquiatra, y sólo eventualmente como terapeuta); y en escuelas oficiales (en las que se orienta al tratamiento de problemas de aprendizaje o a la educación especial), aquí su salario es similar al de los maestros el cual es poco holgado. En donde se ha visto beneficiado económicamente es en el área de psicología del trabajo donde su función básica es la de reclutamiento y selección de personal,

inclusive con posibilidad de llegar hasta jefaturas del departamento de personal. Por otra parte un gran número de psicólogos lleva a cabo su trabajo en forma privada, especialmente los que laboran en el área clínica.

El psicólogo al igual que cualquier otro profesional necesita agruparse para promover sus intereses ocupacionales; las agrupaciones y asociaciones de psicólogos son ya numerosas, aunque dispersas en cuanto a su número de miembros, antigüedad y actividades.

El psicólogo necesita también trabajar en grupos interdisciplinarios, ya sea en instituciones oficiales o privadas. Sin embargo es en las instituciones oficiales donde ha empezado a llevar a cabo un trabajo con profesionales de otras ciencias y quehaceres, tales como médicos y abogados. En tales casos, el psicólogo realiza tareas que no son propias de su profesión o tareas psicológicas tradicionales (de tipo psicométrico y asistencial de salud mental), sin abocarse a actividades orientadas a la detección, análisis y resolución de problemas ligados más directamente al comportamiento cotidiano.

Siendo lo anterior una muestra evidente de que en nuestra profesión se da el fenómeno del desempleo y del subempleo. No obstante, el estado poco a poco ha ido abriendo espacios para su participación en la sociedad, que empieza lentamente a valorar la aportación que el profesional de la psicología puede y debe dar como respuesta creativa a los problemas que nos agobian como nación y como comunidad humana.

El problema del desempleo o subempleo del psicólogo ha estado condicionado por elementos del auge de la profesión, tales como: un incremento súbito del interés por el estudio universitario de la psicología; la imposibilidad de las universidades para ofrecer una capacitación y formación de calidad; y, una sociedad poco preparada para captar, y valorar en su conjunto, la gran cantidad de psicólogos egresados de las universidades.

La gran decisión que encara el psicólogo en la época actual, es su participación en tareas que prácticamente se refieren a toda la realidad humana. En cualquier grupo, desde la familia o el poblado, hasta la urbe o nación, su papel es ser lector e intérprete de la realidad subjetiva de 3 elementos esenciales: las condiciones, el estilo, y la calidad de vida. El psicólogo debe buscar la armonía entre estos aspectos orientando su trabajo a hacer propuestas de comportamientos que eleven las condiciones de vida sin atentar con la parte trascendente y positiva de sus estilos, y sin comprometer en forma alguna los elementos ambientales que garantizan su calidad de vida, (Guadarrama y Llamas, 1990).

Toca al psicólogo -en los actuales tiempos de cambio- un papel decisivo como agente de transformación, que reconoce en los usuarios a sujetos actuantes con los que se interrelaciona con intencionalidad, para buscar juntos el rumbo a seguir, evitando asumir prerrogativas de determinador social, es decir, reconociendo en ellos su capacidad autogestiva y propiciando su desarrollo urbano.

Bajo esta perspectiva, el psicólogo incidirá como transformador social en los siguientes aspectos:

- a) En la personalidad de individuos que en lo particular requieran apoyo de un profesional de la conducta, para ayudarles a ampliar sus perspectivas de acción en su propia existencia.
- b) En los procesos de desarrollo comunitario en los que no basta una normatividad oficial, sino que requiere de un manejo intencional preciso que favorezca la armonía entre el desarrollo personal y el de la comunidad. Estos procesos deberán enfrentar y dar respuesta a situaciones como el del "Distrito Federal", en el que la concentración excesiva de posibilidades de estudio, cultura, empleo e ingreso trae como consecuencia un stress permanente que erosiona la personalidad, y una contaminación que afecta la salud y la vida.
- c) En aspectos claves para el desarrollo social tales como:
  - La salud comunitaria, en donde el psicólogo es un mediador eficaz entre las necesidades del usuario y la prestación de los servicios;
  - La ecología, donde los conocimientos del psicólogo y el cambio de actitudes le capacitan para sugerir y dirigir acciones de preservación de la naturaleza y de estimulación de la calidad de vida;
  - La comunicación, en donde el psicólogo como formador de opinión pública en lo personal y como generador de campañas de publicidad, puede orientar hacia acciones sociales persuasivas para beneficio de los consumidores; y
  - La política, pues ante las transformaciones que se generan en este campo tendrá cada vez una tarea más amplia dado que a través de la política se instrumentan acciones que impactan a los ciudadanos. Aquí el psicólogo deberá aportar sus conocimientos para la implementación de políticas de alto contenido humano en áreas tales como la educación, la producción de alimentos y la prestación de servicios.

Estas son las metas que la sociedad tiene para con este tipo de profesional dado que el bagaje o acervo de conocimientos que de la cotidianidad se tiene o posee este profesional le permite ver la realidad de manera más objetiva.

La perspectiva de intervención del psicólogo como profesional ante la necesidad de proponer soluciones con el objetivo de lograr mejores condiciones de vida individual y colectiva es muy amplia. A partir de la experiencia ya acumulada, y a través de la superación y excelencia académicas, se generan los conocimientos necesarios para dar respuesta a los grandes problemas nacionales que pueden repercutir en la salud mental del individuo; implicando ello la necesidad de reestructurar el proceso de enseñanza-aprendizaje de habilidades y conocimientos teórico-prácticos que permitan un desempeño óptimo y experto de los profesionales de la psicología en la solución de los problemas que tienen que ver directamente con la adquisición y conservación de la salud; por ejemplo se han realizado investigaciones en donde se valora y vincula el campo de acción del psicólogo con el currículum de la carrera.

### 3. PROGRAMA INTENSIVO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO (P.I.B.E.)

Uno de los problemas que enfrentan los egresados de la carrera de Psicología, y seguramente también los egresados de otras carreras universitarias, es la dificultad para encontrar un empleo profesional en el que pongan al servicio de los distintos sectores sociales, los conocimientos adquiridos durante su preparación universitaria.

Este hecho de nuestra realidad, constituye un problema que tenemos que enfrentar y que nos obliga a plantear importantes cuestionamientos en torno a por lo menos dos grandes aspectos: uno de carácter interno, relativo a la formación profesional; y otro de carácter externo, relacionado con la oferta y mercado de trabajo. (García, Mata, Jiménez y Barragán, 1989).

Con respecto al primero se precisa un análisis cuidadoso que haga referencia a las habilidades profesionales que adquiere el egresado durante su preparación; esto es, sobre el tipo de egresados que se están formando en la facultad para saber en qué medida responden a las necesidades de los distintos sectores que integran la sociedad.

En el segundo aspecto, relativo a la oferta y mercado de trabajo, es importante reconocer que además del efecto de la crisis económica por la que atraviesa el país, el recién egresado no encuentra suficientes oportunidades para desempeñar una ocupación adecuada a su preparación, pero no por no contar con las habilidades específicas para desarrollarse profesionalmente; sino porque existe, para el caso de los psicólogos un desconocimiento de las actividades que puede realizar, ya bien sea porque se trata de una disciplina relativamente joven, o bien, porque no se ha difundido suficientemente, su perfil profesional.

Por ejemplo, se ha señalado que la currícula de la profesión ha sido influenciada por el paternalismo de diferentes disciplinas provocando con ello una imagen distorsionada y mal ponderada del psicólogo repercutiendo de esta manera en la pérdida de campos laborales en donde están insertos con otros profesionistas de carreras afines (Arrazola, 1982).

Por otro lado, Valderrama, Lavalle y Hernández (1989), han señalado que las Instituciones contratantes se dirigen a las Bolsas de Trabajo de la Universidad para captar profesionistas recién egresados, sin experiencia e inclusive sin titularse, para poder contratar personal profesional con bajo salario, con el argumento de que podrán desarrollarse dentro de sus organizaciones y adquirir la experiencia profesional que posteriormente los haga competitivos.

Ahora bien, con respecto al número de ofertas recibidas y el número de alumnos inscritos en la Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología, la situación no es muy halagüeña, pues de acuerdo con los datos obtenidos para el año de 1989 se inscribieron 315 personas, de las cuales 298 eran pasantes y 17 alumnos de la carrera. Sin embargo, únicamente se recibieron 80 ofertas de empleo, obteniéndose una colocación final de tan solo 10% de los alumnos derivados. (Informe de Actividades del Departamento de Servicio Social y Bolsa de Trabajo, 1989).

Desafortunadamente, esta situación no es privativa de la Facultad de Psicología, sino más bien es la situación común que se presenta en las 11 Bolsas de Trabajo que funcionan en algunas de las 23 Escuelas y Facultades de la Universidad, así como en la Bolsa Universitaria de Trabajo, que depende de la Dirección General de Apoyo y Servicios a la Comunidad.

Toda esta situación cobra mayor relevancia dado que el problema del desempleo y subempleo se agudiza en nuestro país, por lo que la Universidad debe abocarse a la búsqueda de alternativas que permita que sus egresados cuenten con mejores posibilidades de emplearse profesionalmente.

Es así, que se considera relevante que se pongan en marcha acciones de carácter conjunto que involucren a las instancias universitarias, que en diferente medida, se encuentran relacionadas con el proceso de inserción laboral de los profesionistas (como es el caso de las Bolsas de Trabajo que funcionan en algunas Facultades y Escuelas de la U.N.A.M.), en donde a través de programas grupales, estructurados y participativos, los egresados se enriquezcan con la interacción del grupo y puedan identificar las habilidades profesionales adquiridas durante la carrera, para proyectarlas a su respectivo campo de trabajo, recibiendo, de esta manera un entrenamiento que les permita encontrarse en mejores condiciones de incorporarse a un empleo profesional.

Como puede observarse, esto significa una diferente concepción de los servicios que se ofrecen en las Bolsas de Trabajo de la U.N.A.M., pues no se entiende que la función de las Bolsas de Trabajo de la U.N.A.M., sea la de "encontrarle" un empleo a los estudiantes que así lo demandan, sino la de prepararlos y asesorarlos con programas de orientación profesional ocupacional, para que por ellos mismos sean capaces de ubicarse laboralmente, cada vez que lo necesiten.



## Antecedentes

En el año de 1989, se propuso que en la Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología, se instrumentara un Programa Piloto de carácter intensivo para propiciar en los alumnos y egresados de la carrera, una búsqueda activa de empleo que implicara la detección de fuentes probables a partir de sus intereses y metas profesionales, así como de la programación y registro de diversas actividades encaminadas a buscar su inserción laboral-profesional. (García y cols., 1989).

El proyecto en esta primera etapa, se planteó dos grandes objetivos:

1. Difundir entre las empresas del sector público y privado, el perfil profesional del Psicólogo, así como de los servicios que presta la Bolsa de Trabajo de la Facultad. Esto a través de folletos elaborados por los jefes del Departamento de la División de Estudios Profesionales de la Facultad, denominado "El Psicólogo" y un tríptico, denominado "Bolsa de Trabajo", en donde se señalan y describen las principales actividades que puede desarrollar este especialista en diferentes ámbitos laborales, sus campos de acción y las nuevas áreas de inserción laboral a fin de generar un mayor número de ofertas de empleo.
2. Brindar a estudiantes y egresados de la carrera, un entrenamiento intensivo que les permitiera emplearse profesionalmente en el menor tiempo posible. Esto a través de talleres de 60 horas de duración, distribuidas en un lapso de tres semanas.

Con respecto al segundo objetivo, se estableció la infraestructura para impartir talleres intensivos dirigidos a estudiantes y egresados, independientemente de que estuvieran o no inscritos en la Bolsa de Trabajo.

Para el diseño y conformación de estos talleres, se tomaron en cuenta los trabajos desarrollados por Nelson (1982) y Acosta (1987) sobre "Planeación de vida y carrera" que implica que las personas sean orientadas acerca de las características particulares del campo o mercado de trabajo de su profesión, y que a través de un análisis de sus intereses y metas profesionales y personales, puedan optar por una alternativa de desarrollo profesional. Asimismo, se consideró el Programa de "Club de Trabajo" desarrollado y evaluado por Azrin y Besalel (1980) cuya característica es aprovechar la situación de orientación y entrenamiento en grupo de los posibles candidatos a empleo, con el fin de optimizar los recursos sociales, económicos y humanos inmersos en la búsqueda de empleo. Y finalmente, el trabajo de Kelly (1987) sobre el entrenamiento de

habilidades sociales centradas en la entrevista de trabajo, dado que este es un punto esencial en la contratación de las personas.

### **Componentes del P.I.B.E.**

De esta manera, el Taller denominado PIBE: "Programa Intensivo de Búsqueda de Empleo" quedó integrado por los siguientes componentes:

1. Identificación de habilidades profesionales adquiridas durante la carrera, como por ejemplo las prácticas de diversas materias y/o durante el servicio social, etc.
2. Identificación de habilidades para la búsqueda de empleo, es decir, analizar las actividades, documentación, trámites, contactos, etc. que las personas tienen que llevar a cabo cuando solicitan ser contratadas.
3. Utilización del método de Análisis de Tareas (Williams, 1975), que implicó que a partir de las principales habilidades identificadas, se realizara un desglosamiento de las conductas que fueran de lo más simple a lo más complejo, con el fin de poder facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
4. Entrenamiento Grupal e Individualizado. De manera general se entrenó en grupo a los participantes en las diversas habilidades conductas implicadas en la búsqueda de empleo, pero utilizando el entrenamiento individualizado cuando algún participante presentaba alguna dificultad en la adquisición de una habilidad o conducta.
5. Utilización de Ensayos Conductuales (role playing), con el fin de poner en práctica las habilidades necesarias, así como facilitar y adecuar el aprendizaje de las mismas a través de la retroalimentación inmediata.
6. Utilización de Registros. Con el fin de llevar un seguimiento y evaluación del avance de cada uno de los participantes, se diseñaron formatos que permitieron ir anotando cada una de las actividades realizadas, fechas en las que se realizaron y los resultados obtenidos.
7. Utilización constante de reforzamiento y retroalimentación a cada uno de los participantes acerca de su ejecución con el fin de mantener su participación y motivación en el Programa.
8. Apoyo logístico a los participantes, que consistió en ofrecer los elementos que les facilitaron la búsqueda de empleo tales como préstamo de máquina de escribir, computadora, periódico, teléfono, directorios, etc.

Ahora bien, a manera de resumen se presentan las principales actividades que desarrollaron los participantes durante el Taller para aumentar las probabilidades de tener éxito en su búsqueda de empleo:

1. Elaboración del Currículum Vitae.
2. Solicitud de constancias y cartas de recomendación.
3. Solicitud de informes por vía telefónica.
4. Establecer contactos con familiares, amigos, empresas, etc. para generar fuentes probables de empleo.
5. Concertar citas para entrevistas.
6. Practicar habilidades de entrevista.
7. Programar semanalmente actividades y tiempos.
8. Llevar el seguimiento de las ofertas de empleo.

Dado el carácter intensivo del Programa, se parte de que la búsqueda de empleo debe ser una actividad de tiempo completo, ya que el participante debía asistir cuatro horas diarias al taller para recibir asesoría y contar con el apoyo logístico que le permita la búsqueda; pero también se requirió que durante otras cuatro horas diarias, realizara o pusiera en práctica las habilidades aprendidas o propuestas durante el Taller.

Las sesiones del Taller fueron manejadas por un coordinador y un asesor, en grupos de 12 a 14 alumnos máximo, debido a que esta situación favorece un mayor aprendizaje pues se propicia el uso de técnicas tales como el modelamiento, el reforzamiento, la retroalimentación, los ensayos conductuales y el trabajo en parejas, entre otras.

Por las precurrentes mencionadas creemos que de ahí surge la importancia del Programa Intensivo de Búsqueda de Empleo, ya que uno de los objetivos fue brindar a los estudiantes y egresados de psicología, un entrenamiento a través del cual adquirieran y desarrollaran las habilidades básicas necesarias que deben mostrar en el momento de solicitar empleo.

Cabe aclarar que este programa se convierte así en una plataforma útil y válida para que los egresados se relacionen y tomen conciencia de sus habilidades profesionales, personales y laborales con las que cuentan para desarrollarse profesionalmente en un área laboral. Dicho programa sirve para crear

condiciones favorables y un clima de posibilidades a los egresados inscritos en los talleres; promoviendo la motivación y la autoestima, sensibilizándose frente al problema de la desocupación laboral y contribuyendo con sus puntos de vista y propuestas prácticas: buscando información sobre los recursos, posibilidades y ayudas externas e internas al grupo así como las experiencias con las que cuentan.

## **Resultados**

A continuación se presentan los resultados a los que se llegaron en esta investigación inicial, (Barragán y cols., 1992):

De acuerdo al diseño utilizado, de Grupo Control No Equivalente (Campbell y Stanley, 1970), se formaron 3 grupos experimentales, existiendo un grupo control para cada uno de ellos que fue seleccionado a partir de los registros de la Bolsa de Trabajo de la Facultad, que durante el mismo periodo de inscripción de sujetos a los Talleres del PIBE se inscribieron a la Bolsa para solicitar su remisión a fuentes probables de empleo, pero que por diversas razones no podían asistir a los Talleres programados.

En el cuadro 1, que se presenta a continuación, se observan las principales características personales de los tres grupos experimentales. El Grupo Experimental 1 (PIBE 1), fue el que tuvo el mayor promedio de edad (30.5); el que tuvo más alto porcentaje de hombres con un 35.71%, de igual manera también obtuvo el mayor porcentaje de sujetos casados 71.42% (situación inversa a los otros dos grupos); el mayor porcentaje de titulados (21.42%) y con mayor experiencia laboral, tanto en trabajos relacionados con la Psicología, como en trabajos en general.

Cuadro 1. Características personales de los de los 3 grupos experimentales

Características personales	PIBE 1 n=14	PIBE 2 n=12	PIBE 3 n=12	X
Edad	30.5	26.5	25.8	27.6
Sexo:				
Femenino	64.28%	83.33%	83.33%	76.98%
Masculino	35.71%	16.66%	16.65%	23.01%
Estado Civil:				
Solteros	28.57%	75.00%	75.00%	59.52%
Casados	71.42%	25.00%	25.00%	40.47%
Plantel:				
C.U.	57.14%	83.33%	66.66%	69.04%
Zaragoza	21.42%	8.33%	8.33%	12.69%
Iztacala	21.42%	8.33%	25.00%	18.25%
Promedio	8.39	8.41	8.28	8.36
Area:				
Educativa	21.42%	16.66%	----	12.69%
Clinica	35.71%	41.66%	41.66%	19.67%
Trabajo	7.14%	16.66%	8.33%	10.71%
S/área	35.71%	16.66%	50.00%	34.12%
Social	----	-----	8.33%	2.77%
Psicofisiología	----	8.33%	----	2.77%
Gdo Académ.				
Titulados	21.42%	---	16.66%	13.2%
Pasantes	78.57%	91.66%	58.33%	76.3%
Estudiantes	----	8.33%	25.00%	10.5%
Nº de trabajos anteriores	2.07	1.25	2	1.77
Nº de trabajos como Psicólogo	1.21	0.83	1	1.01

Con respecto a los grupos controles (cuadro 2), es importante destacar que en el grupo 2, existió el mayor número de hombres, y en el grupo 3 el mayor porcentaje de casados y de titulados. También resulta interesante observar que en el grupo 2, el 80% era aún estudiante.

Cuadro 2. Características personales de los de los 3 grupos control

Características personales	G.C. 1 n=10	G.C. 2 n=5	G.C. 3 n=12	X
Edad	25.5	23.6	26.33	25.14
Sexo				
Femenino	80%	60%	75%	71.66%
Masculino	20%	40%	25%	28.33%
Estado Civil				
Solteros	90%	100%	58.33%	82.77%
Casados	10%	----	41.66%	17.22%
Plantel				
C.U.	100%	80%	91.66%	90.55%
Zaragoza	----	20%	8.33%	9.44%
Promedio	8.06	8.95	8.74	8.58
Area				
Educativa	40%	----	8%	16.00%
Clinica	30%	60%	50%	46.66%
Trabajo	30%	----	16%	15.33%
S/área	----	40%	8%	16.00%
Social	----	----	16%	5.33%
Gdo. Académ.				
Titulados	10%	----	33.33%	14.44%
Fasantes	80%	20%	50.00%	50.00%
Estudiantes	0%	80%	16.66%	35.55%

Las diferencias más importantes entre los Grupos Controles y los Grupos Experimentales, en cuanto al estado civil, encontramos que los sujetos de los Grupos Experimentales reportan un 40.8% de personas casadas en relación al 17.2% de los Grupos Controles. En cuanto a las áreas de especialización, el mayor porcentaje de sujetos provienen del área clínica, lo que nos habla de un alto porcentaje de matrícula de alumnos, así como una alta tasa de desempleo entre este tipo de egresados, y que contrasta con los porcentajes más bajos que se observan del área del trabajo, debido tal vez, a que es más fácil su inserción laboral-profesional por la demanda del profesional dedicado a la selección y capacitación de personal, lo que hace que sea menos probable que requieran de ayuda profesional.

En relación a los porcentajes de sujetos, tanto de los grupos experimentales como de los grupos controles, que al tercer seguimiento (aproximadamente tres meses después de haber tomado el Taller) se observó lo siguiente: en los tres grupos experimentales es más alto el porcentaje de sujetos empleados como psicólogos que en los sujetos de los grupos controles. El mayor porcentaje de empleabilidad (85.7 %) se dió en el Grupo 1 pero se tiene que tomar en cuenta que fue el grupo de sujetos que tuvo el mayor promedio de edad, el más alto porcentaje de hombres, el mayor porcentaje de sujetos casados (situación inversa a los otros dos grupos), el mayor porcentaje de titulados y con mayor experiencia laboral, tanto en trabajos relacionados con la Psicología, como en trabajos en general.

Sin embargo, también es justo mencionar que el Grupo Control 3 tuvo mayor porcentaje de casados y de titulados, pero que a pesar de tener características semejantes con el Grupo Experimental 1, lo que los hace diferente es el haber tomado el Taller. De igual manera resulta importante mencionar que en la medida en que los sujetos fueron aun estudiantes, tuvieron menos probabilidades de ser contratados como psicólogos; por lo que se propone que este Programa Intensivo de Búsqueda de Empleo sea dirigido a recién egresados de la carrera, una vez que tengan definidas sus metas e intereses profesionales así como la experiencia profesional adquirida durante las prácticas escolares o el servicio social.

En términos generales, se señala que de acuerdo a estos resultados preliminares el Programa consigue una efectividad del 77% promedio, al conseguir los sujetos ser empleados en un lapso no mayor de tres meses; a diferencia de los grupos controles en donde se observa que su empleabilidad, en promedio fue de 37.2%.

Ahora bien, con respecto a la identificación por parte de los sujetos acerca de los elementos que les fueron más útiles para conseguir empleo, se encuentran en primer lugar los simulacros de entrevista; en segundo lugar la elaboración del currículum; posteriormente, la identificación de capacidades y habilidades profesionales; seguidos por los ensayos de telefonemas (tanto para pedir informes como para concretar entrevistas de empleo) y la generación de fuentes probables de empleo a través de la red social de los participantes (amigos, parientes, excompañeros, etc.), así como por medio del periódico, publicaciones, bolsas de trabajo, directorios telefónicos y/o de empresas por ramo, etc.

En relación a los resultados del pre-test y pos-test de los Grupos Experimentales, existen diferencias significativas al 0.001 entre las medias de las calificaciones de los sujetos en pre y post, por lo que podemos concluir que los sujetos

aprendieron diferentes habilidades para la búsqueda de empleo una vez que concluyeron el Taller Intensivo del PIBE.

Los beneficios que se obtuvieron con la operación de este proyecto fueron, en primer lugar el de contar con un Programa evaluado experimentalmente con posibilidad de poder ser replicado en otras instancias universitarias. En segundo lugar, el promover el perfil profesional del psicólogo en un mayor número de empresas del sector público, social y privado, brindando la posibilidad de que se conozca más acerca de sus actividades profesionales y ampliando por consiguiente el mercado de trabajo. Finalmente, ofreciendo a los egresados de la carrera de Psicología y a otros profesionales, un programa estructurado que les facilite su inserción laboral-profesional y que tome en cuenta sus intereses profesionales, laborales y personales; así como sus metas profesionales.



## 4. MÉTODO

### Justificación y objetivo de la investigación

La finalidad de esta segunda fase de la investigación fue determinar si existe algún tipo de relación entre la identificación de las habilidades profesionales, personales y laborales así como de las metas profesionales en la contratación del egresado con una mayor facilidad y si existe algún tipo de correspondencia entre ésta con el tipo de empleo, la satisfacción en el mismo y el tiempo en que se logra contratar.

Lo anterior es importante ya que al tener claras las habilidades y metas profesionales de que se dispone se logra discriminar mayores herramientas para ofrecer nuestros conocimientos como profesionales de la psicología y experiencia en el mercado laboral.

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación se retroalimentará el servicio del PIBE, de igual manera se resaltarán la importancia que tenga para el buscador de empleo, el conocer:

- a) En qué campos específicos de su profesión desea ejercer.
- b) Las habilidades profesionales, personales y laborales que puede poner en práctica al encontrar un empleo.
- c) El tipo de población, el escenario, el tipo de funciones que le gustaría realizar; y su relación con el tiempo que tarda en contratarse, el tipo de trabajo en el que se emplea y el nivel de satisfacción obtenido al desempeñarlo.

Si se logra detectar esta relación, se enfatizará la orientación oportuna al buscador de empleo respecto a sus habilidades profesionales, personales y laborales y sus metas profesionales para favorecer una contratación más exitosa y rápida.

#### Tipo de estudio

Fue un estudio tipo Ex Post Facto, ya que no se tuvo un control directo sobre las variables independientes, debido a que en esta investigación se tomaron los datos obtenidos de 9 grupos experimentales en donde se llevó a cabo el PIBE, donde las manifestaciones ya habían ocurrido, a partir de la variación concomitante de las variables independiente y dependiente. (Kerlinger, 1975).

#### Definición de variables

##### Variables Independientes:

- \* Identificación de Habilidades Profesionales
  
- \* Identificación de Habilidades Laborales
  
- \* Identificación de Habilidades Personales
  
- \* Identificación de Metas Profesionales

Variables Dependiente:

- \* Tiempo de contratación
  
- \* Trabajo enfocado a sus Intereses y Habilidades
  
- \* Nivel de satisfacción con los servicios del PIBE
  
- \* Nivel de satisfacción con el empleo

**Nivel de medición y Definición de las variables independientes:**

La identificación de las habilidades profesionales, personales y laborales, así como de las metas profesionales, se consideraron como variables cualitativas nominales, ya que sólo pueden describirse con palabras y no con números y además adoptan modalidades que no tienen punto de comparación, siendo los individuos clasificados de acuerdo a la posesión de una o varias características que denotaban lo requerido. (Bustos, Bedolla, Aguayo y López, 1982).

**Definición conceptual**

**Habilidades Laborales:** aquellas habilidades que el individuo adquirió durante la prestación de su servicio social y/o estancia laboral en alguna empresa, institución o a nivel particular. Por ejemplo: el uso de máquinas de oficina, destreza manual, capacidad de seguir instrucciones, capacidad de negociar y vender.

Habilidades Personales: Estas habilidades se clasificaron como aquellas habilidades que el individuo adquirió a lo largo de su vida, como: responsabilidad, puntualidad, asertividad, honestidad, limpieza, extroversión, organización, constancia, persistencia, iniciativa, tolerancia a la frustración, capacidad de insight, don de mando, presentación adecuada, conducta correspondiente a la situación, amabilidad, cortesía, entusiasmo, autodisciplina, participación, relaciones interpersonales.

Metas profesionales se definió como la decisión de los sujetos en relación con las actividades que deseaban desempeñar como profesionales, con que tipo de población y en que lugar.

**Nivel de medición y Definición de las variables dependientes:**

Tiempo de contratación: Es el tiempo en que el individuo logró emplearse de acuerdo a sus habilidades e intereses, fue una variable cualitativa ordinal porque se manejaron categorías un mes, dos meses y tres meses siendo éstos los rangos a medir desde la fecha del término del P.I.B.E. hasta su contratación.

Trabajo enfocado a sus Intereses y Habilidades: Se definió como la actividad laboral o empleo que el individuo adquirió en base a sus habilidades personales, profesionales y laborales y las metas profesionales que tenía.

Nivel de satisfacción con los servicios del PIBE: Fue una variable cuantitativa (Bustos, et al) ya que se manejaron porcentajes, en decir, el individuo manifestó, ya sea con el entrenamiento que recibió durante el P.I.B.E. y/o con su empleo actual, el porcentaje que le asignó.

Nivel de satisfacción con el empleo: Fue una variable cuantitativa (Bustos, et al) ya que se manejaron porcentajes, en decir, el individuo asignó un porcentaje a su empleo actual tomando como base la satisfacción que sentía en su actividad laboral.

## Selección de la muestra

La selección de los sujetos para este estudio fue tomado de una población que había participado en el P.I.B.E., egresados de la Facultad de Psicología de la U.N.A.M.

Fue una muestra conformada por 89 sujetos de entre 20 y 42 años de edad, de los cuales el 80% de los participantes fueron mujeres (71) y el 20% restante fueron hombres (18).

## Instrumentos utilizados

1. Cuestionario 1 PreTest, que constó de 54 reactivos simples los cuales fueron de tipo abierto y Falso (F) o Verdadero (V). (Ver Apéndice I).
2. Cuestionario 2 PosTest, que constó de 37 reactivos simples los cuales fueron de tipo abierto y Falso (F) o Verdadero (V). (Ver Apéndice II).
3. Cuestionario 3 Nivel de Satisfacción de los Servicios, que constó de 12 reactivos simples los cuales fueron de tipo actitudinal. (Ver Apéndice III).
4. Cuestionario de Seguimiento, que constó de 28 reactivos simples los cuales fueron de tipo abierto y Falso (F) o Verdadero (V). (Ver Apéndice IV).
5. Cuestionario de Seguimiento Final, que constó de 29 reactivos simples los cuales fueron de tipo abierto y Falso (F) o Verdadero (V). (Ver Apéndice V).

## Procedimiento

Para llevar a cabo la presente investigación se procedió a tomar en cuenta los 9 grupos del Programa Intensivo de Búsqueda de Empleo que tuvieron lugar en la Facultad de Psicología contribuyendo así a los trabajos iniciados por García, Mata, Jiménez y Barragán en 1989. Dichos grupos se conformaron, en promedio, por 10 sujetos cada uno.

El presente trabajo se enfocó en la importancia de la identificación de las habilidades profesionales, personales y laborales; así como de las metas profesionales para su inserción laboral como psicólogos. De esta manera para realizar el análisis de los resultados de los talleres del PIBE y centrándonos en la importancia de la identificación tanto de las habilidades mencionadas como de sus metas profesionales se utilizaron los siguientes cuestionarios que fueron aplicados a cada uno de los 9 grupos:

- Cuestionario 1 PreTest, el cual fue aplicado el primer día del PIBE
- Cuestionario 2 PostTest, aplicado al finalizar el curso del PIBE (a las tres semanas)
- Cuestionario de Seguimiento el cual fue aplicado a cada grupo al mes, dos y tres meses de haber concluido su participación en el PIBE y finalmente
- Cuestionario de Seguimiento Final el cual fue aplicado aproximadamente a los seis meses de haber concluido el taller del Grupo 9, es decir, el último curso impartido del PIBE.

En cuanto a la identificación de las habilidades profesionales ésta se llevó a cabo por medio de una selección de los reactivos que nos ayudaron a definir dichas habilidades, ello mediante el autoreporte que el sujeto realizó en donde fue capaz de reconocer y manifestar las aptitudes adquiridas durante la instrucción académica especializada. Del Cuestionario 1 PreTest, se fijó la atención en los reactivos 19-20, 34-35, 38 y 47; Cuestionario 2 PosTest, los reactivos que nos interesaban eran: 3, 13-14, 20 y 32-34; Cuestionario de Seguimiento con los reactivos 2 y 13; y finalmente el Cuestionario de seguimiento final donde los reactivos utilizados fueron el 4, 6 y 19. (Ver Apéndices I, II, IV y V).

La identificación de las habilidades laborales se llevó a cabo a través del autoreporte mediante el cual el sujeto fue capaz de reconocer y manifestar las aptitudes adquiridas como resultado fisiológico y/o psicológico mediante la actividad muscular y/o psíquica que desempeñó. Los reactivos utilizados fueron: Del Cuestionario 1 PreTest, 31 y 47; Cuestionario 2 PosTest, los reactivos 13 y 20; Cuestionario de Seguimiento el reactivo 13; y finalmente del Cuestionario de seguimiento final los reactivos 3-4 y 19. (Ver Apéndices I, II, IV y V).

Respecto a la identificación de las habilidades personales, estas se midieron de igual manera que las anteriores a través del autoreporte del participante en donde fue capaz de manifestar las características cognoscitivas, afectivas, y volitivas que lo hacen diferente a otros: éstas se midieron a través del reactivo 47 del Cuestionario 1 PreTest, 13 y 20 del Cuestionario 2 PosTest, 13 del Cuestionario de Seguimiento y 4 y 19 del Cuestionario de seguimiento final. (Ver Apéndices I, II, IV y V).

El tiempo se definió como la base objetiva de la característica o atributo de duración que distinguió los sucesos refiriéndonos a que ocurren al mes, dos meses o tres meses después de su participación en el PIBE, midiéndose a través del reactivo 19 y 20 del Cuestionario 1 PreTest, 21 y 22 del Cuestionario 2 PosTest, 1 y 3 del Cuestionario de Seguimiento y 5 y 7 del Cuestionario de Seguimiento Final. (Ver Apéndices I, II, IV y V).

El Nivel de satisfacción se definió como el porcentaje asignado por el sujeto al sitio idóneo en donde pudiera desarrollar sus aptitudes tanto físicas como psíquicas enfocando su atención al desempeño de tareas relacionadas con su profesión; midiéndose a través de utilizaron los reactivos: 20 y 29 del Cuestionario 1 PreTest, 14 y 31 del Cuestionario 2 PosTest, 2, 12 y 14 del Cuestionario de seguimiento y 6, 17-18 del Cuestionario de Seguimiento Final. (Ver Apéndices I, II, IV y V).

De los reactivos enumerados anteriormente se realizó un análisis cualitativo de las respuestas mencionadas por los sujetos, así como un análisis cuantitativo de las variables sexo, edad, estado civil, escolaridad, año de egreso, promedio, plantel, área de interés, servicio social, área en donde realizó su servicio social (en caso de haber cubierto con este requisito), si tenía empleo antes del taller, si consiguió empleo como producto del PIBE, si dicho empleo era de acuerdo a su área de interés, salario, tiempo de contratación, la calificación obtenida tanto en el PreTest como en el PosTest, su nivel de satisfacción en el Pibe y por último el porcentaje que le otorga a su contratación como resultado de su participación en el taller del PIBE.



## 5. RESULTADOS

Como se mencionó anteriormente este estudio surgió a partir de la investigación de García, Mata, Jiménez y Barragán, (1989), para lo cual se utilizaron los expedientes de los participantes a este Taller que cubrieron los requisitos mencionados.

El tratamiento de los datos se realizó por medio del Programa S.P.S.S. en donde se trabajó el Análisis Factorial y Coeficiente de Correlación de "r," Spearman, (Siegel, 1972).

El tipo de estadística que se llevó a cabo fue la descriptiva, (Spiegel M., 1970) ya que esta permitió analizar y describir los datos de nuestra muestra poblacional, la cual estuvo formada por 89 personas divididas en 9 grupos del PIBE con un promedio de participación de 10 personas por grupo, de los cuales el 80% eran del sexo femenino y el 20% restante del sexo masculino.

Las medidas de tendencia central para la variable edad se manifestaron de la siguiente manera: media aritmética igual a 27 años, moda de 25 años, una mediana de 26 y una desviación estándar de 4.

La edad fluctuaba entre 20 y 42 años distribuidas por rangos de la siguiente manera: de 20 a 26 años fue el 53%; de 27 a 33 años fue el 37% personas y de 34 a 42 años el 10%, por lo que puede observarse que el mayor número de sujetos se concentró en el rango de edad de 20 a 26 años (ver Figura 1), lo cual implica que eran pasantes o bien que se encontraban aún estudiando el último año o semestre de su carrera profesional, (Ver Figura 2). Esto queda constatado porque en cuanto al análisis que se hizo de acuerdo a su escolaridad se observó que el 63% de los participantes (56 Ss.) correspondió a pasantes de la carrera de psicología; el 14% eran personas tituladas (12 Ss.) y el 12% restante eran estudiantes (11 Ss.). En este análisis se observa que hubo 10 personas que omitieron contestar su grado de escolaridad (11%).

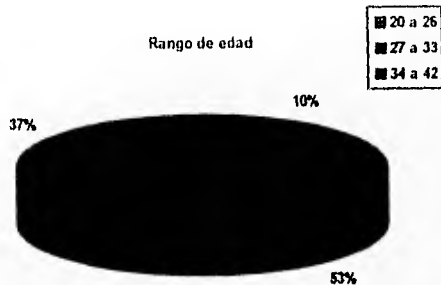


Figura 1. Rango de edad de los sujetos de estudio

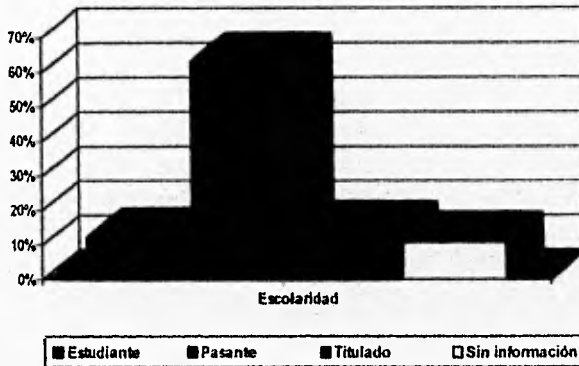


Figura 2. Escolaridad de los sujetos de estudio

Respecto a la información que obtuvimos de los participantes a los talleres del PIBE se llegaron a las siguientes observaciones:

En cuanto al año de egreso este fluctuó entre el periodo de 1973 a 1994 distribuyéndose la participación de los interesados a los talleres del PIBE en los siguientes rangos: como puede observarse en la Figura 3 el mayor porcentaje de participación de los sujetos correspondió al periodo de 1990 a 1994 con el 37% de los participantes, seguido por el rango que abarca de 1985 a 1989 con un 34% de participantes. Manifestándose que un 16% de los participantes (14 Ss) no mencionaron el año de egreso.

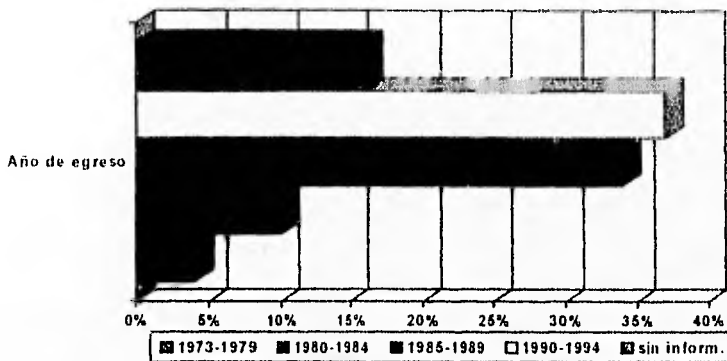


Figura 3. Año de egreso de los sujetos de estudio

En relación al estado civil de los participantes a los talleres este se distribuyó de la siguiente forma: el 73% reportaron ser solteros; en segundo lugar con un 26% se encuentran las personas casadas y por último existe 1 persona que manifestó ser divorciada. (Ver Figura 4)

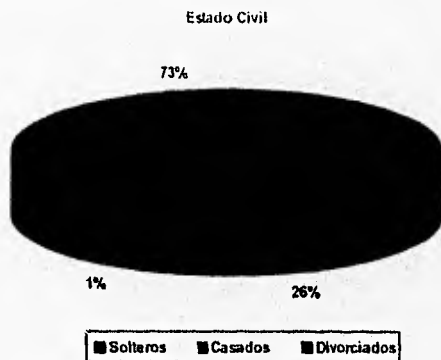


Figura 4. Estado Civil de los sujetos de estudio

La distribución en cuanto al promedio académico que los sujetos reportaron es observado en la Figura 5, en donde las medidas de tendencias central se manifiestan de la siguiente manera: la media aritmética está representada por el 8.35 de calificación, la moda es de 8.40 con una mediana de 8.41 y una desviación estándar de 1.3

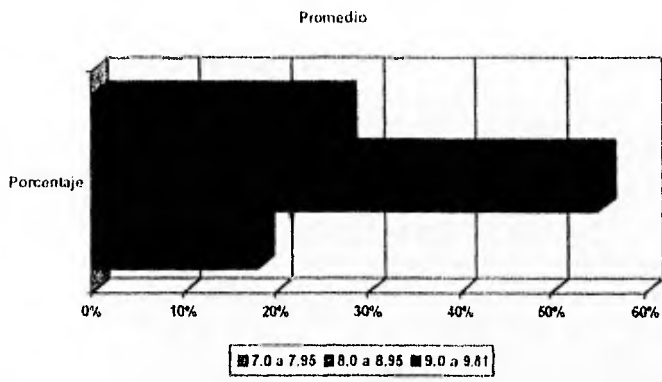


Figura 5. Promedio académico de los sujetos de estudio

En cuanto a la distribución de los sujetos por plantel educativo se observa que el 73% corresponde al plantel de Ciudad Universitaria, el 15% al plantel de ENEP Zaragoza y el 12% al plantel de ENEP Iztacala; de los cuales las áreas de interés se distribuyeron según lo señalado por la Figura 6

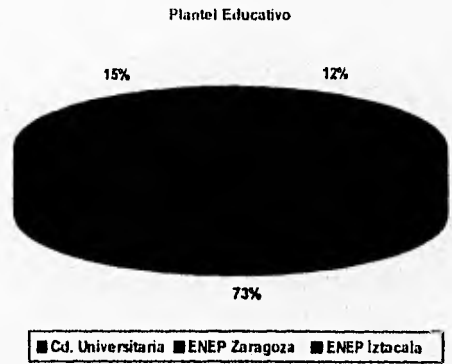


Figura 6 Plantel Educativo de los sujetos de estudio

De nuestra muestra poblacional el 83% (74 participantes) ya había realizado su servicio social y 14 participantes (16%) aún le faltaba cumplir este requisito al ingreso a su participación en el PIBE, observándose que el 1%, es decir una persona, no dió información de haber realizado o no el servicio social; la distribución del área en donde realizaron su servicio social se describe de la siguiente manera como lo muestra la Figura 7

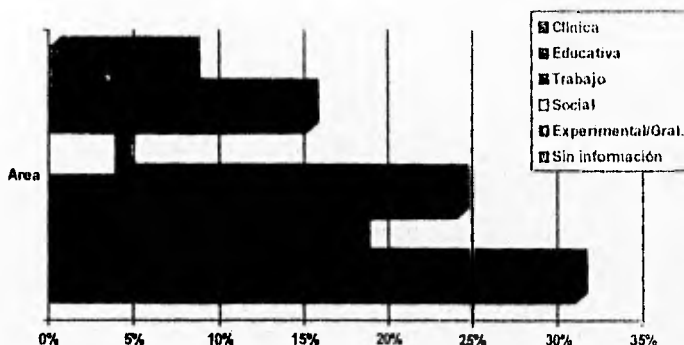


Figura 7. Area del servicio social de los sujetos de estudio

Al finalizar los talleres del PIBE se observó que el 71% de los participantes consiguieron empleo como psicólogos, el 28% no consiguió empleo y el 1% restante no proporcionó información alguna al respecto.

La identificación de las habilidades y metas profesionales tiene una gran importancia ya que se observa que de los participantes, el 71% de ellos lograron obtener un empleo como psicólogos; de este grupo de participantes que consiguió empleo como psicólogos el 92% lo consiguió dentro de su área de interés profesional.(Ver Figura 8).



Figura 8. Empleo como psicólogos dentro del área de interés que manifestaron los sujetos de estudio

En cuanto al tiempo de contratación se observa que el 38% de los participantes se contrataron al mes de terminado el taller del PIBE, el 23% fueron contratados a los dos meses, el 39% a los tres meses. (Ver Figura 9).

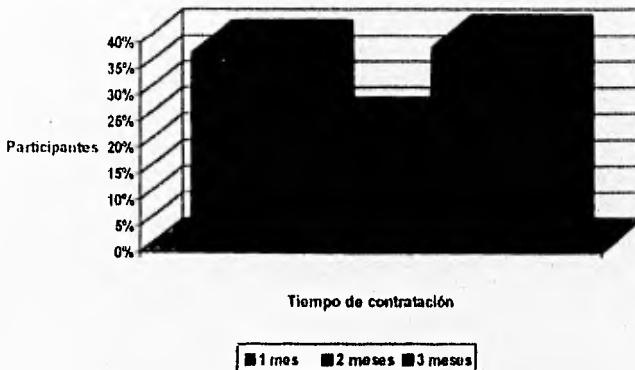


Figura 9. Tiempo de contratación de los sujetos del estudio

Respecto al porcentaje que los sujetos le proporcionan a su contratación como resultado del PIBE se manifiesta lo siguiente: el 8% le otorga entre un 50-70%; el 17% le proporciona un 80-85%; el 17% le otorga un 90-95% y el 29% le otorga un 100%. (Ver Figura 10).

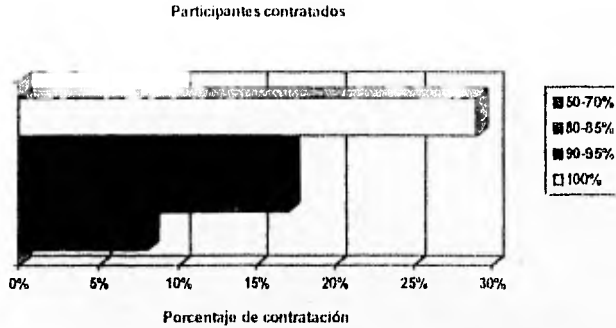


Figura 10. Contratación como resultado del PIBE de los sujetos del estudio

El salario de las personas contratadas como psicólogos fluctuó entre 300-849 pesos para el 25% de los contratados; de 850-1399 pesos para el 29%, de 1400-1949 pesos para el 9% y de 1950 o más para el 6% de los participantes contratados y el 2% restante no proporcionó información al respecto. (Ver Figura 11).

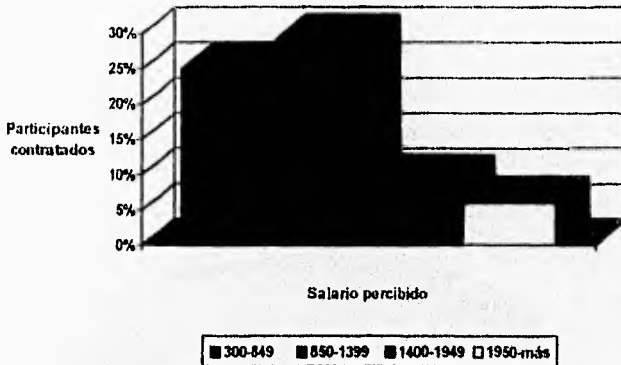


Figura 11. Salario percibido de los sujetos del estudio

De este 71% de participantes que consiguió empleo como psicólogos se observa que el 98% le da una gran importancia a las habilidades profesionales para su inserción laboral como psicólogos, seguidas en un 74% por las habilidades laborales y en tercer lugar con un 59% por las habilidades personales. (Ver Figura 12).

Observándose que es de vital importancia que el alumno identifique sus habilidades y metas profesionales para su inserción laboral en el área de interés.

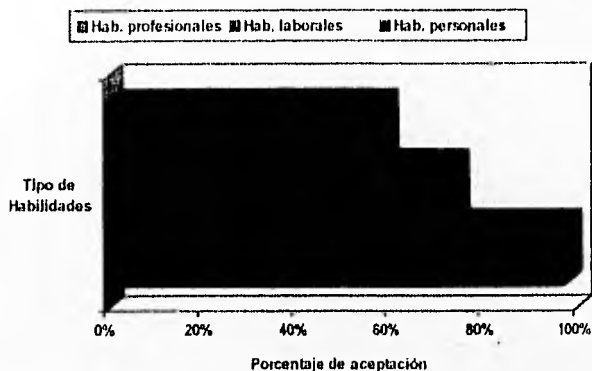


Figura 12. Importancia de las habilidades de los sujetos del estudio

En relación al área de especialización de la carrera de psicología, de la totalidad de participantes al PIBE (89 Ss) el 93% tiene definida el área de interés profesional de acuerdo al previo análisis de la identificación de sus metas profesionales, observándose que solamente el 7% no emitió información respecto al área de semiespecialización en la cual le gustaría ingresar a laborar. (Ver Figura 13).



Figura 13. Area de interés profesional de los sujetos del estudio



De la totalidad de participantes que identificaron su área de interés, el 98% le atribuyen una gran importancia a sus habilidades profesionales, el 79% a las habilidades laborales y el 61% a las habilidades personales para la contratación como psicólogos.

De los participantes que lograron contratarse durante el primer mes de tomado el curso se observó lo siguiente: para el 100% las habilidades profesionales fueron de vital importancia, seguidas por un 74% que mencionaron a las habilidades laborales y por un 70% que mencionó a las habilidades personales.

Dentro del grupo de los participantes que consiguieron empleo a los 2 meses se observó que para ellos el orden de importancia de las habilidades fueron como sigue: el 100% menciona en primer lugar a las habilidades profesionales, el 71% a las habilidades laborales y el 57% a las habilidades personales.

Respecto a los participantes que encontraron trabajo a los 3 meses de acuerdo al área de interés dentro del rango de hasta 3 meses se observó lo siguiente: 95% de los participantes consideraron en primer lugar a las habilidades profesionales, el 75% mencionó a las habilidades laborales y el 50% a las habilidades personales.

Realizando un análisis solamente de los sujetos que consiguieron empleo como psicólogos dentro de su área de interés se observa que en general el 93% de los participantes se encuentran satisfechos con su actividad laboral; haciendo un análisis más detallado de este grupo se observa lo siguiente: el 36% se mostró 100% satisfecho con su actividad laboral; 24% se mostró 90-95% satisfecho, 31% de los participantes se mostró 80-85% satisfecho; el 9% de los participantes se mostró de 60-70% satisfecho.

De la totalidad poblacional que logró contratarse, y además mostró una correspondencia entre sus habilidades y sus metas profesionales, tenemos que el 41% de los sujetos lograron contratarse en un periodo de hasta 3 meses, en seguida el 38% se contrataron en el rango de un mes y en tercer lugar el 21% de los participantes que se contrató a los 2 meses.

## 6. CONCLUSIONES y DISCUSIÓN

Las conclusiones a las que se puede llegar a través de este estudio, son las siguientes:

La importancia de que en los participantes se haya fomentado la identificación de habilidades profesionales, personales y laborales fue uno de los factores determinantes para su inserción laboral, ya que el 71% fue contratado como psicólogos.

De la población contratada como psicólogos el 92% fue dentro de su área de interés, lo que significa que se promovió preferentemente se cubrieran tres objetivos: 1) conseguir empleo, 2) como psicólogo y 3) en el área de formación e interés.

En el taller dada su característica intensiva, se buscaba la contratación de los participantes en un lapso no mayor a 3 meses, a partir del término del mismo, para ser considerado como tiempo óptimo, no olvidando que sus metas profesionales y habilidades (profesionales, laborales y personales) debían jugar un papel primordial para su inserción laboral ya que entre mejor manejo y claridad se tenía de éstas sus esfuerzos tenían un objetivo definido y por lo mismo había mayor claridad de lo que se buscaba y qué tipo de empleo querían desempeñar. Este objetivo fue cubierto por el 71% de la población contratada.

En el mismo orden de ideas tenemos que de los participantes contratados existió un alto porcentaje de satisfacción (93.2%) en relación a su contratación y actividades desarrolladas, lo que significa que observaron positivamente las recomendaciones emitidas en lo concerniente a habilidades y metas profesionales.

Para finalizar tenemos que existe una correspondencia entre las habilidades y metas profesionales de los sujetos que lograron ser contratados ya que se observa que el 38% se contrató en 1 mes, el 21% a los 2 meses y el 41% se contrató en 3 meses.

Los datos presentados con anterioridad nos muestran claramente que el hecho de que en los participantes al PIBE se haya favorecido el énfasis en las habilidades profesionales, personales y laborales y sus metas profesionales, ayudan significativamente a los sujetos a encontrar un empleo dentro de su profesión, en el área de su interés y en el menor tiempo posible con un alto nivel de satisfacción de sus actividades laborales.

En la presente investigación se encontraron resultados que tienen directa o inversa relación con lo que otros investigadores han encontrado desde diferentes marcos teóricos y objetivos de investigación y en otro tiempo, en la problemática relacionada con los profesionales recién egresados, y la identificación de habilidades y/o metas profesionales al enfrentarse a la situación de encontrar un empleo que resulte atractivo para los mismos y en dónde aplique toda la serie de conocimientos adquiridos durante su formación profesional.

En México la educación superior es impartida por diversas instituciones tanto privadas como públicas que pretenden formar profesionales en las diferentes áreas del quehacer humano, por lo que se han creado planes y programas de estudio que tienen que ver con una realidad de hace algún tiempo y no precisamente con la actual.

En relación a lo que González y Ortiz señalan en cuanto al subempleo y desempleo de los universitarios; en la presente investigación encontramos que cuando en el psicólogo no se detectan una serie de elementos y conocimientos con los que efectivamente se cuenta, al momento de poner en práctica esa serie de habilidades por medio de un empleo, su búsqueda de dificultad debido a que se realiza de manera desestructurada, obteniendo como resultado, no emplearse en el ámbito para el cual está capacitado, aceptando en muchas ocasiones cualquier tipo de empleo aunque éste no corresponda a su formación profesional o a sus intereses profesionales. Cabe hacer mención que durante la formación profesional, al psicólogo no se le muestra la forma de rescatar sus habilidades y acceder a ellas en el momento que está tratando de emplearse, lo que de ninguna manera facilita el camino al profesional.

En cambio cuando la búsqueda de empleo se realiza con una técnica y una estructura la cual pone de manifiesto tanto sus habilidades como sus metas profesionales, el obtener un trabajo a nivel profesional se posibilita aún más.

La afirmación que hace Tangelson al respecto de que la profesionalización de algunos estudiantes no resuelve el desajuste en cuanto al desbalance entre el mercado laboral y la profesión misma. Para la presente investigación no fue así, ya que independientemente de la cantidad de psicólogos que hubiera en el mercado profesional, no era razón suficiente para no tener empleo, más bien los factores que contribuyen a emplearse, están directamente relacionados con las habilidades profesionales, personales y laborales y metas profesionales y las estrategias de búsqueda.

Se logró corroborar lo encontrado por Del Valle y García, en relación a que las personas tienden a realizar su elección vocacional en base a una interrelación entre factores culturales y personales, que inducen al estudiante a preferir cierto tipo de actividades, llevándolo a desarrollar un grupo especial de capacidades e intereses (habilidades) que le crean la disposición a pensar, percibir y actuar en forma determinada y, por tanto, buscar ocupaciones congruentes con él (metas). Las personas buscan ambientes y vocaciones que les permitan ejercer sus habilidades, capacidades, expresar sus actitudes y valores, dedicarse a la solución de problemas o actividades agradables.

El P.I.B.E. está en absoluta congruencia con lo expuesto por Del Río y Riesco, ya que al crear los sujetos sus propias posibilidades de empleo, tienen mayor posibilidad de encontrar un contexto adecuado en dónde desarrollan sus habilidades.

De acuerdo a los datos encontrados por el CREA en 1982, en relación a que el empleo para algunos sectores de la población, - teniendo como característica el género y la escolaridad, se complica el retraso; en la Facultad de Psicología, en el departamento de Servicio Social y Bolsa de Trabajo se encontró que para los alumnos que solicitan este servicio de manera pasiva y tradicional, se les dificulta o aplaza el encontrar empleo con las características que el egresado necesita y para el cual está profesionalmente capacitado. (véase grupos control).

Las apreciaciones que hace el CREA en relación a que el incremento en la población joven no ha correspondido con las nuevas oportunidades de trabajo; su incorporación al empleo, presenta obstáculos, debido a la rigidez que se viene observando en el mercado de trabajo, empata en mucho con los que se ha observado en los resultados del presente estudio, aunque, también existe la posibilidad de la propia creación de un espacio en el empleo que les interese desarrollarse.

Sulderat argumenta que la importancia del título profesional y la inserción laboral, se advierte que, si bien es cierto que se trata de un documento que contribuye a ser contratado, por sí mismo no da los elementos prácticos y habilidades de búsqueda de empleo, como el entrenamiento en la identificación de las habilidades profesionales, personales y laborales, característica propia del P.I.B.E..

La COPARMEX por su parte argumenta que existe un desempleo crónico en México, sin embargo esto no es nuevo e incluso se ha agudizado con los últimos acontecimientos políticos que afectan de manera directa la economía

del país causando una serie de desajustes entre los que sobresalen el despido de millones de trabajadores como consecuencia de la fuga de capitales extranjeros en México que ocupaban a profesionales, los cuales han quedado en el desempleo.

No podemos negar de igual forma que como se ha venido comprobando, el México existe mayor número de oferta que de demanda de empleo y si a ésta situación cotidiana le sumamos los acontecimientos recientes, se agudiza la crítica situación de los profesionales que requieren de un empleo. Palpando esta realidad, no podemos pasar por alto que la historia reciente y las consecuencias de ciertos actos políticos nos dejan aparentemente sin muchas armas para abatir el desempleo, sin embargo la realización de esfuerzos como el P.I.B.E., contribuyen a que el profesional tenga mayores opciones para su desarrollo profesional.

En relación a lo manifestado por Muñoz y González en 1981, en relación a que las necesidades básicas de todo individuo son la actualización, autonomía y obtención de trabajo, en la presente investigación no precisamente nos encontramos con ésta realidad, ya que en la población de género femenino principalmente, aún se busca más que una realización profesional a través del trabajo, se busca la tradicional dependencia, comodidad de obtención de benefactores económico-básicos (casa, vestido, comida. etc), que denotan una falta de compromiso con la propia profesión y que finalmente son características de personalidad en donde se manifiesta que jamás se tuvo la expectativa de desarrollarse profesionalmente y que el objetivo de estudiar una licenciatura era "mientras \_\_\_\_\_".

Los resultados obtenidos por Vroom en cuanto a la personas que logran emplearse en un tiempo determinado, tienen directa relación con lo obtenido en esta investigación.

Lo mencionado por Georgopoulos, Mahoney y Jones, al hablar de que al tener una actuación en el empleo, el trabajador satisface sus necesidades, dando como resultado sentirse satisfecho en el trabajo, situación que se presenta en el P. I.B.E.

La observación que Davis en 1986 realizó en cuanto a la satisfacción en el empleo se da tanto individual como grupal y, de esta forma, parte de la satisfacción en la vida, se ha podido demostrar en muchos de los profesionales que logran emplearse a partir del P.I.B.E., al cambiar radicalmente su óptica del mundo y su perspectiva de vida.

De acuerdo a lo expuesto por Muñoz en 1989, en relación al desequilibrio en la estructura del sistema escolar y la del mercado de trabajo, que causa el desaprovechamiento de la mayor parte de los recursos humanos del país y el deterioro del precio de la mano de obra con enseñanza media; lo encontrado en la presente, no se encontró precisamente, ya que al igual que para los psicólogos, los demás egresados de otras disciplinas tiene la necesidad de un entrenamiento en donde se les enseñe a sistematizar de forma adecuada sus habilidades y conocimientos para encontrar el empleo idóneo.

Por otro lado y siguiendo lo expuesto por Del Valle y Gómez en 1992 en lo referente a lo que espera el el alumno al egresar de la de la carrera, se corrobora de manera directa con lo encontrado en los participantes, dado que en los cuestionarios de satisfacción éstos expresan que no desean netamente lograr un gran reconocimiento social ni precisamente llegar a ejercer un puesto a nivel directivo, aunque si se logra estarían satisfechos.

La presente investigación conjuntamente con el P.I.B.E., alcanzan lo que Del Río habla en relación a que además de los conocimientos formales que se adquieren en la escuela, es importante aprender a resolver problemas externos y cotidianos.

Los encontrado por Fuentes en 1970, en relación al crecimiento exponencial de la población y las pocas posibilidades de conseguir cada uno empleo, orillan al incremento en el número de lugares que se otorgan a los estudiantes en las escuelas, saturando los lugares disponibles para su preparación profesional, pero aún así, lo desmesurado de dicho aumento, contribuye únicamente a aplazar el tiempo de ingreso al campo productivo, no así a la solución de fondo del problema que representa el subempleo o el mismo desempleo al encontrar pocas plazas para la amplia gama de profesionales egresados. El no poseer herramientas de búsqueda de empleo, como el rescate de sus habilidades profesionales personales y laborales, así como la visualización o puesta en claro de sus propias metas profesionales, promueven que de alguna manera ataquen o amortigüen la realidad, es otro más de los factores que afectan de manera importante y por ende contribuyen a que los egresados permanezcan en el desempleo.

De acuerdo a lo encontrado por Nelson en 1982, respecto a que en el taller se encontró esta misma situación en muchas cosas, ya que por medio de la apertura de las habilidades en poco tiempo.

Para Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López, el Currículum Vitae es un elemento fundamental, afirmación que es valiosa, aunque para ésta

investigación lo fundamental del curriculum, sería en todo caso hacer énfasis en resaltar las habilidades profesionales, personales y laborales.

Es súmamente importante resaltar que en el P.I.B.E. es objetivo fundamental y lo encontrado por Korkoski tienen estrecha relación en el sentido de que el psicólogo mismo no conoce su campo de acción ni sus capacidades profesionales (habilidades) profesionales y que ello se debe a toda una trayectoria histórica del psicólogo desde que inicia la carrera.

De acuerdo con lo encontrado por Guadarrama y Llamas (1990), y en congruencia con sus investigaciones, el caso específico de la Universidad Nacional Autónoma de México, esta situación no es diferente, ya que la curricula de todas las carreras y en especial la de Psicología, han quedado atrasadas en el avance tecnológico y profesional en el ámbito laboral, situación que propicia que el egresado de la carrera no encuentre en sus conocimientos "herramientas actuales y por ende adecuadas" para resolver las necesidades que le exige el medio externo.

Ante esta problemática, y en concordancia con Arrazola (1984); Martínez y Ramírez (1981), y para subsanar las distorsiones que de la actividad profesional del psicólogo tiene la sociedad, las autoridades respectivas se han dado a la tarea de replantear y actualizar los contenidos de las materias impartidas durante la formación profesional, a fin de responder a las exigencias que el mercado laboral marca; sin embargo los profesionales que hoy día salen con la información que se les proporciona en la carrera, al enfrentarse al campo laboral, no logran identificar los conocimientos adquiridos durante su desarrollo escolar y la forma de rescatarlos y aplicarlos, siendo la consecuencia el no contratar empleo o subemplearse.

Almeida y cols. (1989) argumentan que la profesión y el status del trabajo del psicólogo y la remuneración por el mismo no ha sido hasta el momento la óptima dado que el poco conocimiento que se tiene de las actividades que realiza este profesional, aunado a otros problemas socioculturales, coadyuvan a que las plazas existentes estén determinadas o encausadas a otro tipo de profesiones.

Ante la grave situación citada con antelación, el Departamento de Servicio Social y Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología, detectó una relación inversamente proporcional entre la excesiva oferta de egresados que deseaban ocupar un lugar entre la población económicamente activa y la poca demanda de los empleadores de éstos y decidió buscar alternativas para solucionar esta situación favorablemente.

En base a lo anterior, se realizó un programa cuya pretensión estribó en que por medio de el entrenamiento conductual de estos profesionales se lograra su inserción laboral en base a los siguientes elementos:

- Identificación de sus metas profesionales,
- Identificación de sus habilidades profesionales, personales y laborales,
- Elaboración de un curriculum vitae,
- Búsqueda de fuentes probables de empleo,
- Realización cartas de recomendación. (de profesores, ex empleadores, etc.)
- Llamadas telefónicas para concertar citas de entrevistas,
- Entrevistas con empleadores

Después de la investigación realizada con los talleres del Programa Intensivo de Búsqueda de Empleo y a partir de la comparación de los grupos experimentales y los grupos control, se puede deducir que hubo un cambio significativamente positivo en el tiempo, lugar y forma de emplearse del primer grupo de profesionales, en base a los contenidos revisados y aplicados durante su búsqueda de empleo; ya que éstos lograron ser contratados en un tiempo menor, en el lugar que ellos deseaban congruente a sus metas profesionales, habilidades (profesionales, personales y laborales), no siendo así para los integrantes de los grupos control. En cuanto al grado de empleabilidad de los participantes al PIBE se observó que en los grupos controles, fue del 37% a diferencia de los grupos experimentales quienes obtuvieron una efectividad del 77%, cabe señalar que los resultados corresponden a un seguimiento de tres meses en los tres primeros talleres. Del cuarto al octavo taller se observó una empleabilidad del 71% de los casos.

Retomando los estudios descritos en el marco teórico (Girón Jurado y Urbina, 1989) se aprecia que del total de la población que ellos manejaron en su investigación, y en relación al tiempo de u contratacion como psicólogos, tenemos que existe un mayor porcentaje de personas que tardaron más de 3 meses para lograr ser contratadas (38%) en contra parte con las que se contrataron antes de este lapso de tiempo (19%), teniendo en cuenta que el porcentaje restante (31%) ya tenían trabajo como psicólogo con antelación al término de su licenciatura. En el caso de la presente investigación se observa que un porcentaje mayor de los participantes fue contratado antes



de 3 meses a partir del término del taller (71%), y el restante (29%) que no lo obtuvo en este tiempo, esta diferencia es atribuida principalmente a la participación dentro del Programa Intensivo de Búsqueda de Empleo, dado que como se puede observar y confirmando esta hipótesis, de los tres grupos que fungieron como controles, el 37% de sus participantes fue contratado durante este periodo no siendo así para el porcentaje restante (63%), al igual que la investigación realizada por Urbina ya que no había un tratamiento específico.

La realización y difusión de la presente investigación pretende servir para continuar y afianzar los vínculos de la profesión con la comunidad, constituyendo el eslabón entre el futuro profesional y la sociedad en la que ha de expresarse los resultados de la enseñanza y de la investigación aprendidas consolidando de esa manera nuestra propia identidad profesional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acosta, G.E. (1987) Planeación de Vida y Carrera. Un programa personal de desarrollo. México: Sistemas Técnicos de Edición.

Almeida, A.E., Guarneros, S.N., Limón, D.A. y Roman, M.S. (1989). Presente y futuro del trabajo profesional del psicólogo en México. En J. Urbina (compilador). El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Perspectiva. México: Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Arrazola, M.A. (1982). Perfil del psicólogo egresado de la Facultad de Psicología. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, UNAM.

Azrin, N.H. y Besalel, V.A. (1980) "Job Club Counselor's Manual: A Behavioral Approach to Vocational Counseling". Baltimore: University Park Press.

Barragán, T.L., García, H.V., Jiménez, B.I. y Mata, M.A. (1992). Investigaciones e Innovaciones docentes en Psicología. México. Facultad de Psicología. UNAM.

Bustos de R., O.L., Bedolla, M.R., Aguayo, B.M., López, R.M.E. (1982) Curso de Prácticas de Tercer Nivel. Coordinación de Laboratorios. Facultad de Psicología, UNAM.

Campbell, D.T. y Stanley, J. (1970) Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.

Castaño, A.D. (1989). Prospectiva del ejercicio profesional de la psicología en México. En J. Urbina (compilador). El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Perspectiva. México: Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

CREA. serie empleo 5. (1982). El subempleo de la nueva fuerza de trabajo. (Una propuesta para su estudio), México.

Del Río, E., Jover, D., y Riesco, L. (1991) Formación y Empleo. Estrategias Posibles. Paidós, España.

Del Valle, V.G.T. y García, D. de L.R. (1992). Aspectos que toman en cuenta los estudiantes de la UNAM al elegir una carrera profesional. Tesis de Licenciatura, UNAM.

García, H.V., Mata, M.A., Jiménez, B.I. y Barragán, T.L. (1989). Escrito sobre el Programa Intensivo de Búsqueda de Empleo (P.I.B.E.), Depto. de Servicio Social y Bolsa de Trabajo. Facultad de Psicología, U.N.A.M.

García, H.V., Mata, M.A., Jiménez, B.I., Barragán, T.L. (1991). Descripción y resultados del Programa Intensivo de Búsqueda de Empleo para recién egresados de la Universidad. Primer Coloquio de Investigación Psicológica.

Girón, H.B., Urbina, S.J. y Jurado, G.I. (1989). El ejercicio profesional de la psicología. En J. Urbina (compilador). El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Perspectiva. México: Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Gómez, C.V.M. y Tenti, F.E. (1989). Universidad y Profesiones. Crisis y Alternativas. Miño y Dávila Editores, Colección: Enfoques en Educación.

González, E.R.L. R. y Ortiz, S.R.R. (1988). El microfolleto como un instrumento profesigráfico para la orientación en la Dirección General de Orientación Vocacional. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.

Guadarrama, E.G. y Llamas C.T. (1990). La inserción del psicólogo egresado de la ENEP Iztacala: Seguimiento de la generación 1976-1979. Tesis, ENEP Iztacala.

Guadarrama, I.D.L. (1990). Relación: Satisfacción en el trabajo y el desempeño laboral. Tesis de Licenciatura en Psicología. Universidad Iberoamericana.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (1991) Distrito Federal. Perfil Sociodemográfico. XI Censo General de Población y Vivienda, 1990. México: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.

Kelly, J.A. (1987). Entrenamiento de las habilidades sociales. España: Editorial Desclee de Brouwer, S.A.

Kerlinger, F. (1975) Investigación del comportamiento. México: Mc Graw Hill. 3ra. Ed.

Korkowski, H. (1975). Un estudio exploratorio de la expectativas de los estudiantes de Psicología de la UNAM. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.

la Jornada, (1994). Sección Economía, pág. 41, Balance Económico.

Latapi, P. (1981). Política educativa y valores nacionales. Edit. Nueva Imagen, 3era. Ed.

López, M.E., Rivero del P. F. y Bustos, A.M. (1989). Avance en el diagnóstico del perfil profesional del psicólogo mexicano. En J. Urbina (compilador). El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Perspectiva. México: Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Martínez, F.J. y Urbina, S.J. (1989). Análisis de los estudios sobre el perfil profesional y el mercado de trabajo de los psicólogos. En J. Urbina (compilador). El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Perspectiva. México: Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Mata, M.A. y Echeverría, S.V. (1985). Rehabilitación de niños y jóvenes farmacodependientes a través de un Programa Comunitario de Consulta Externa. Salud Mental. 8 (3), 73 - 80.

Muñoz, H.G.M. y González, R.L.M. del C. (1981). La motivación en el trabajo en relación a su satisfacción en el trabajo. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Iberoamericana.

Muñoz, I.C. y Rubio, A. M. (1989). Investigaciones sobre las relaciones entre la educación y el empleo: El Caso de México.

Nelson, B. (1982). "What color is your parachute? A Practical Manual for Job-Hunters and Career Changers". California: Ten Speed Press.

Rivera, S.R. y Urbina, S.J. (1989). Estadísticas básicas sobre la formación de psicólogos en México. En J. Urbina (compilador). El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Perspectiva. México: Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Revista Española de Pedagogía, Año L, Nº 193, Septiembre-Diciembre 1992, pp.425-445.

Serra, P.C. (1989). El campo de trabajo del psicólogo clínico en México. En J. Urbina (compilador). En J. Urbina (compilador). El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Perspectiva. México: Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Sulderat, E. (1989). Historia y Sociología del trabajo femenino. Historia, Ciencia y Sociedad N° 58, Ediciones Pensilvania.

Tamariz, M.E., Casas, L.S. y Urbina, S.J. (1989). Detección de necesidades de los empleadores de psicólogos. En J. Urbina (compilador). El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Perspectiva. México: facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Tangelson, O. (1977). Empleo y formación profesional en América Latina. Montevideo, 2da. edición, pp. 7-16, 61-87.

Valderrama, I.P., Lavalle, A.I. y Heránandez, V.J. (1989). Un acercamiento al estudio de la dinámica del campo laboral del psicólogo recién egresado. En J. Urbina (compilador). El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Perspectiva. México: Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Williams, W. (1975). "Procedures of task analysis as related to developing instructional programs for the severely handicapped. En L. Brown, T. Crowne, W. Williams. R. R. York (eds.). Madison's alternative for zero exclusion: A book of readings. Wisconsin: University of Wisconsin.

## BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

Bedolla, M.P., Hernández, E.A.E.A. y Tovar, T.S. (1982). Un estudio descriptivo del área de Psicología General Experimental. Facultad de Psicología. U.N.A.M.

Benavides, T.J. (1989) De la formación y el ejercicio profesional del psicólogo. En J. Urbina (compilador). El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Perspectiva. México: Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Castro, L. (1975) Diseño experimental sin estadística. México: Trillas.

Crea, serie empleo N° 2. (1982). El empleo y la educación para jóvenes. México

Crea, serie empleo N° 4. (1982). La participación de la mujer joven en la actividad económica. México.

De Witte, H. y Lagrou, L. (1990). The Quality of Employment in the Career of Young Psychologists and its Impact on Their Job-and Life Satisfaction. Psychologist Belgium, 30, 1-22.

El Psicólogo. (1990). Tríptico publicado por la Facultad de Psicología, UNAM, Depto. de Servicio Social y Bolsa de Trabajo.

Friedrich, D. (1985) Diccionario de Psicología. Barcelona: Herder pp. 1050.

García-Pelayo, R. y Gros. (1981) Diccionario Larousse Usual. Ediciones Larousse. pp. 836.

González, R.S. (1991) Manual de redacción e investigación documental. México: Trillas. pp. 204

González, S.G. (1971). Problemas de la mano de obra en México. Subempleo, requisitos educativos y flexibilidad ocupacional. Universidad Nacional Autónoma de México, México. Instituto de investigaciones económicas.

Haroldo, E. (1987). Estadística para ciencias del comportamiento. México: Harla.

Lara, T.L. (1989). La profesión de psicólogo: Un análisis de sus antecedentes, situación actual y su futuro. En J. Urbina (compilador). El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Perspectiva. México: Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Lemus, B.A. y Cabrera, C.L. (1987). La opinión del estudiante universitario hacia la mujer que trabaja. Tesis de Licenciatura en Comunicación, Universidad Iberoamericana.

Linton, M. (1983) Manual Simplificado de Estilo. México: Trillas.

Martínez, S.A.A. (1975). El seguro de desempleo. Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad Iberoamericana.

Mercado, H.S. (1990) Cómo hacer una Tesis. México: Limusa.

Michelson, L. y Sugain D. P. y Cols. Las habilidades sociales en la infancia. Editorial Martínez Roca.

Morales, H.L. La mujer en la educación superior en México. Universidad Futura, Vol. 1, Núm. 1, Nov. 1988-Feb.1989.

Pelliteri, G. (1961). Formación profesional (ergodidáctica). Ediciones Murata. Impreso en España.

Roth, U.E. (1986) Competencia social: El cambio del comportamiento individual en la comunidad. México: Trillas. pp 174.

Siegel, S. (1970) Diseño Experimental no Paramétrico Aplicado a las Ciencias de la Conducta. México: Trillas.

Siegel, S. (1972) Estadística no paramétrica aplicada a las ciencias de la conducta. México: Trillas.

Simón, B.A.C. (1985). Ley federal del trabajo: Fuente de desempleo. Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad Iberoamericana.

Sociedad Mexicana de Psicología. (1987). Código ético del psicólogo. Edit. Trillas, segunda reimpresión abril

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Spiegel, M. (1970). Teoría y problemas de estadística. Serie de compendios Schaum. México: McGraw-Hill.

Universidad Nacional Autónoma de México. (1992). Facultad de Psicología. Taller: Intensivo de Búsqueda de Empleo. Cuadernillo del participante.

Warren, H.C. (1979) Diccionario de Psicología. México: Fondo de Cultura Económica. pp. 383.



CUESTIONARIO 1 (PRE-TEST)

A CONTINUACIÓN LE SOLICITAMOS NOS PROPORCIONE ALGUNOS DATOS PERSONALES, MISMOS QUE NOS PERMITIRÁN CONTAR CON UN REGISTRO ADECUADO DE CADA UNO DE LOS PARTICIPANTES POR LO QUE LE PEDIMOS CONTESTAR LO MAS SINCERO POSIBLE.

1. Fecha:
2. Nombre:
3. ¿Cómo se entero usted del taller intensivo de búsqueda de empleo?:
4. Dirección:
5. Teléfono particular o de recados:
6. Edad:
7. Sexo:
8. Estado civil:
9. RFC:
10. Plantel de estudios:
11. Carrera:
12. Área:
13. Posgrado ( ) Titulo ( ) Pasante ( ) Estudiante ( ) Semestre:
14. Promedio:
15. Año de egreso:
16. Otros estudios:

17. Idiomas:  
habla %            lee %            escribe %            traduce %
18. Servicio social realizado:  
      Si ( )        No ( )        ¿dónde?:
19. ¿Actualmente tiene empleo?  
      Si ( )        No ( )

SI SU RESPUESTA ES NEGATIVA PASE A LA PREGUNTA Nº 30

20. ¿El empleo que tiene esta relacionado con su área profesional en la que le interesa desarrollarse?  
      Si ( )        No ( )            ¿por que?:
21. Fecha de contratación:
22. Empresa:
23. Domicilio:
24. Teléfono:
25. Horario:
26. Puesto:
27. Salario:
28. Tipo de empleo:  
      base ( )  
      eventual ( )  
      honorarios ( )  
      confianza ( )  
      otro ( )  
      especifique:
29. En una escala de 0 a 100, indique ¿que tan satisfecho esta con su empleo?:

30. ¿Cuánto tiempo tiene sin trabajar? (solo en caso de que no tenga empleo):
31. Enliste los empleos que ha tenido (empezando por el mas reciente):
  - puesto:
  - duración:
  - salario:
  - actividades:
32. ¿Motivos por los que ha cambiado de empleo?:
33. ¿Cómo obtuvo sus empleos anteriores?:
34. Indique en orden de prioridad las dos áreas de su carrera en las que le interesaría trabajar profesionalmente:
35. Enuncie el tipo de actividades que pretendería desarrollar dentro de las áreas señaladas:

A CONTINUACIÓN SE INCLUYEN ALGUNAS PREGUNTAS ACERCA DE LAS HABILIDADES NECESARIAS PARA ENCONTRAR EMPLEO, POR LO QUE SE LE PIDE LAS RESPONDA A TODAS DE LA MEJOR FORMA POSIBLE.

36. ¿A quienes les ha comentado que esta buscando trabajo?:
37. Mencione al menos 5 fuentes que consultaría usted para obtener indicadores probables de empleo:
38. Mencione toda la diversidad de habilidades profesionales con las que cuenta usted para desempeñarse laboralmente:
39. Durante el ultimo mes, ¿cuantas llamadas telefónicas ha realizado sobre posibles ofertas de empleo?:
40. Durante el ultimo mes, ¿cuantos lugares ha visitado para informarse de ofertas de empleo?:
41. Durante el ultimo mes, ¿cuantas entrevistas de trabajo ha realizado?:
42. Mencione por lo menos cinco rubros que deben incluir en la elaboración del curriculum:
43. ¿Entrega su curriculum en los lugares en los que solicita empleo?

Si ( )      No ( )

44. ¿Acude a solicitar empleo con un formato de solicitud previamente llenado?

Si ( )      No ( )

45. ¿Cuenta usted con cartas de recomendación anexas a su curriculum?

Si ( )      No ( )

46. En orden jerárquico, mencione 5 personas a las que les solicitaría cartas de recomendación:

47. ¿Qué información considera usted pertinente para ser incluida por el referente en la carta de recomendación?:

48. ¿Volvería a contactar con el empleador si este le dijera que por el momento no puede emplearlo?

Si ( )      No ( )

49. ¿Qué aspectos maneja para conseguir una cita de empleo telefónicamente?

50. Al acudir a una entrevista, ¿que aspectos de su arreglo personal considera que son importantes?

51. ¿Acudiría usted a alguna empresa aunque no cubriera todos los requisitos señalados para el empleo?

Si ( )      No ( )

52. Durante el último mes, ¿cuántos ejemplares de su curriculum ha entregado?:

53. Mencione las bolsas de trabajo en las que se encuentra inscrito:

54. Mencione 5 actividades que podría realizar para conseguir empleo:

CUESTIONARIO 2 (POST-TEST)

A CONTINUACIÓN SE INCLUYEN UNA SERIE DE PREGUNTAS QUE PERMITIRÁN EVALUAR LA EFECTIVIDAD DEL TALLER POR LO QUE LE PEDIMOS TRATE DE CONTESTARLAS TODAS Y DE COMPLETARLAS LO MEJOR POSIBLE.

1. Fecha:
2. Nombre:
3. ¿A quienes les comunicaría usted que esta buscando trabajo?:
4. Mencione al menos 5 fuentes que consultaría usted para obtener indicadores probables de empleo:
5. Mencione toda la diversidad de habilidades profesionales con las que cuenta usted para desempeñarse laboralmente:
6. Durante el ultimo mes, como parte del taller, ¿cuantas citas para entrevista ha concertado?:
7. Durante el ultimo mes, como parte del taller, ¿cuantos lugares ha visitado para obtener empleo?:
8. Durante el ultimo mes, como parte del taller ¿a cuantas entrevistas con empleadores ha acudido?:
9. En la elaboración de su curriculum ¿que rubros debe usted de incluir?:
10. ¿Ha entregado su curriculum en los lugares en los que ha solicitado empleo?  
Si ( ) No ( )
11. ¿Acude usted a solicitar empleo con un formato de solicitud de empleo previamente llenado?  
Si ( ) No ( )

12. ¿Cuenta usted con cartas de recomendación ya elaboradas?  
Si ( ) No ( )
13. ¿A quienes solicitaría usted cartas de recomendación? (mencione al menos 5 opciones):
14. ¿Que información considera usted pertinente para ser incluida por el referente en la carta de recomendación?:
15. Aceptaría usted algún trabajo en el que no realizara usted actividades propias de su profesión?  
Si ( ) no ( )
16. ¿Que aspectos incluye usted al contactar telefónicamente para conseguir una cita de empleo?
17. Al acudir a una entrevista ¿que aspectos de su arreglo personal considera que son importantes?:
18. ¿Acudiría usted a alguna empresa aunque no cubriera todos los requisitos de la solicitud de empleo?  
Si ( ) No ( )
19. Durante el ultimo mes, ¿cuantos ejemplares de su curriculum ha entregado?:
20. ¿Ha estado buscando trabajo de acuerdo a sus propias habilidades e intereses?:  
Si ( ) No ( )
21. ¿Consiguió empleo a partir del taller?:  
Si ( ) No ( )

SI SU RESPUESTA ES NEGATIVA, PASE A LA PREGUNTA N° 34

22. Fecha de contratación:
23. Empresa:
24. Domicilio:

25. Teléfono:
26. Horario:
27. Puesto:
28. Salario:
29. Tipo de empleo:
- base:
  - eventual:
  - honorarios:
  - confianza:
  - otro:
30. ¿A través de que fuente se entero del empleo?:
31. En una escala de 0 a 100, indique ¿que tan satisfecho esta con su empleo?:
32. Indique en orden jerárquico las dos áreas de su carrera en las que le interesaría trabajar profesionalmente:
33. Enuncie el tipo de actividades que pretenderia desarrollar dentro de las áreas señaladas:
34. Anote en orden de importancia, los tres aspectos del PIBE que considera que pueden ayudarle a conseguir un empleo:
- a)
  - b)
  - c)
35. ¿Piensa que el PIBE le permitió desarrollar habilidades que le facilitaran encontrar empleo en el futuro?:
- Si ( ) No ( ) ¿cuales?:
36. ¿Volveria a solicitar los servicios del PIBE?:
- Si ( ) No ( ) ¿por qué?:
37. ¿Recomendaría los servicios del PIBE a otros profesionistas?

Si ( )

No ( )

¿por qué?:



CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO

EL PROPÓSITO DE ESTE CUESTIONARIO ES DETERMINAR EL GRADO DE EFECTIVIDAD DEL TALLER PARA ENCONTRAR EMPLEO. POR CONSIGUIENTE, LE SOLICITAMOS CONTESTAR LO MAS HONESTAMENTE POSIBLE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

Nombre:

Fecha del taller:

Turno:

Fecha de aplicación:

1. ¿Consiguió empleo a partir de su participación en el taller?:

Si ( ) No ( )

SI SU RESPUESTA ES NEGATIVA, PASE A LA PREGUNTA Nº 15

2. ¿El empleo que consiguió, esta relacionado con el área profesional en la que le interesa desarrollarse?:

Si ( ) No ( ) ¿por qué?:

3. Fecha de contratación:

4. Empresa:

5. Dirección:

6. Teléfono:

7. Horario:

8. Puesto:

9. Salario:

10. Tipo de empleo:  
 base:  
 eventual:  
 honorarios:  
 confianza:  
 otro:
11. ¿A través de que fuente se entero del empleo?:
12. En una escala de 0 a 100, indique ¿que tan satisfecho esta con su empleo?:
13. Anote en orden de importancia, los tres aspectos del taller que considera le ayudaron a conseguir empleo:  
 a)  
 b)  
 c)
14. De manera global, indique el porcentaje que asignaría al entrenamiento recibido en el taller en relación a su contratación:

PASE A LA PREGUNTA 26:

15. Durante el ultimo mes, ¿en cuantas empresas ha entregado documentación para conseguir empleo?:
16. Durante el ultimo mes, ¿cuantas entrevistas ha concertado?:
17. Describa los resultados obtenidos:
18. ¿Se ha inscrito en bolsas de trabajo o agencias similares?:  
 Si ( ) No ( ) ¿en cuales?:
19. ¿Ha asistido con regularidad a la asesoría posterior al taller?:  
 Si ( ) No ( ) ¿por qué?:
20. ¿Continúa buscando fuentes probables de empleo?:  
 Si ( ) No ( ) ¿cuales?:

21. ¿Ha realizado seguimiento de las ofertas de empleo localizadas?:  
Si ( ) no ( ) ¿por qué?:
22. ¿Cuanto tiempo dedica en promedio a la búsqueda de empleo?  
Diariamente:  
Por semana:
23. ¿Que aspecto(s) del entrenamiento del taller necesitaría reforzar para conseguir empleo?:
24. ¿A que atribuye la falta de éxito en su búsqueda de empleo?:
25. En este momento, ¿que probabilidades tiene de conseguir empleo?:
26. Indique que otros temas propondría que se incluyeran en el taller:
27. Indique que otras habilidades requerirían practicarse durante el taller:
28. Por ultimo, anote las sugerencias que tenga para mejorar el taller:

## Anexo IV

### CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO (FINAL)

Nombre:

Fecha del taller:

Fecha de aplicación:

Dirección:

Teléfono:

EL PROPÓSITO DE ESTE CUESTIONARIO ES DETERMINAR EL GRADO DE EFECTIVIDAD DEL PIBE PARA ENCONTRAR EMPLEO. POR CONSIGUIENTE, LE SOLICITAMOS CONTESTAR LO MAS HONESTAMENTE POSIBLE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

1. ¿Consiguió empleo a partir del taller?:  
Si ( ) No ( ) ¿por qué?:
2. ¿Ha cambiado de empleo a partir de su participación en el taller?:  
Si ( ) No ( ) ¿por qué?:
3. Enlista los empleos que ha tenido desde el taller a la fecha:  
puesto  
duración  
salario  
actividades
4. Anote en orden de importancia, los tres aspectos del PIBE que considera mas útiles para conseguir empleo:  
a)  
b)  
c)

5. ¿Actualmente tiene empleo?:

Si ( ) No ( )

SI SU RESPUESTA ES NEGATIVA, PASE A LA PREGUNTA Nº 19

5. ¿El empleo que tiene, esta relacionado con el área profesional en la que le interesa desarrollarse:

6. Si ( ) No ( ) ¿por qué?:

7. Fecha de contratación:

8. Empresa:

9. Dirección:

10. Teléfono:

11. Horario:

12. Puesto:

13. Salario:

14. Tipo de empleo:

base:

eventual:

honorarios

confianza:

otro:

15. ¿A través de que fuente de entero del empleo?:

16. ¿La vacante estaba establecida o fue abierta por usted?:

17. En una escala de 0 a 100%, indique ¿que tan satisfecho esta con su empleo?:

18. De manera global indique el porcentaje de utilidad que asignaría al taller en relación a su contratación:

RESPONDA ESTAS PREGUNTAS SOLO EN CASO DE QUE SE ENCUENTRE BUSCANDO EMPLEO:

19. ¿Ha estado buscando trabajo de acuerdo a sus propias habilidades e intereses?:  
Si ( ) No ( ) ¿por qué?:
20. ¿En cuantas empresas ha entregado documentación para conseguir empleo?:
21. ¿Ha continuado utilizando sus registro?:  
Si ( ) No ( ) ¿por qué?:
22. ¿Cuantas entrevistas ha concertado?:
23. Describa los resultados obtenidos:
24. ¿Se ha inscrito en bolsas de trabajo o agencias similares?:  
Si ( ) No ( ) ¿por qué?:
25. ¿Continua buscando fuentes probables de empleo?:  
Si ( ) No ( ) ¿cuales?:
26. ¿Ha realizado seguimiento de las ofertas de empleo localizadas?:
27. ¿Cuanto tiempo dedica en promedio a la búsqueda de empleo?  
Diariamente:  
Por semana:
28. ¿A que atribuye la falta de éxito en su búsqueda de empleo?:

En una escala de 0 a 100%, indique que probabilidades tiene de conseguir un empleo: