

116
2ej.



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGIA

Estudio comparativo de la Psicología del
trabajo entre México y Estados Unidos
de América en Programas de posgrado

T E S I S
Que para obtener el título de
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
p r e s e n t a
ANGELICA GIL ARAGON

ASESOR: MTR. FELIPE URIBE PRADO



México, D. F.

1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Le doy las gracias a los profesores:

**Mtro. Jaime Grados Espinosa
Lic. Mirna Valle Gómez
Lic. José de Jesús Carlos Guzmán
Lic. Isaura López Segura**

Así como también a mi asesor de tesis:

Mtro. Felipe Uribe Prado

Dedico mi tesis:

a mi familia (la presente y la ausente)

a mi padre Carlos Gil Ordoñez, porque desde donde estás sigues presente en mí

a mi madre Juanita Aragón Vda. De Gil, por su forma de mostrarme como vivir la vida

a Kodiak, por brindarme tantos y tantos regalos

Y de forma muy especial, desde mi corazón, a tí Héctor, por brindarme tu vida y tu amor. Es una bendición de Dios tenerte a mi lado.

INDICE

	Página
Introducción	i
CAPITULO I	
LA EDUCACION SUPERIOR	1
1.1 Orígenes	1
1.1.1 Época de la colonia	1
1.1.2 Época independiente	2
1.1.3 Época revolucionaria	4
1.1.4 Época posrevolucionaria	5
1.2 Fines de la Educación Superior	7
1.2.1 Fines primarios	8
1.2.2 Fines secundarios	8
1.3 Objetivos de la educación superior	11
1.4 Educación superior en México	12
1.4.1 Ubicación dentro del sistema educativo mexicano	12
1.4.1.1 Subsistema de educación universitaria	13
1.4.1.2 Subsistema de educación tecnológica	13
1.4.1.3 Subsistema de educación normal	14
1.4.2 Elementos normativos y jurídicos de la educación superior	15
1.4.3 Caracterización de los estudios superiores	16
1.4.3.1 Estudios de licenciatura	16
1.4.3.2 Estudios de posgrado	17
1.4.3.2.1 La especialidad	17
1.4.3.2.2 La maestría	17
1.4.3.2.3 El doctorado	18
1.4.3.3 Otras modalidades de estudio	18
1.4.3.3.1 La educación continua	18
1.4.3.3.2 La educación abierta y a distancia	19
1.4.4 Problemática y perspectivas	21
1.5 Educación superior en Estados Unidos de América	29
1.5.1 Fines y objetivos	29
1.5.2 Características	31
1.5.3 Administración de la Educación Superior en Estados Unidos de América	35

1.5.4 Perspectivas	36
1.6 Conclusiones	37

CAPITULO II HISTORIA DE LA PSICOLOGIA	39
--	-----------

2.1 Historia mundial de la Psicología	40
2.1.1 El precursor: Wilhelm Wundt	40
2.1.2 Estructuralismo	43
2.1.3 Funcionalismo	44
2.1.4 Psicología de la Gestalt	46
2.1.5 Conductismo	47
2.1.6 Psicoanálisis	49
2.1.7 Psicología cognitiva	50
2.1.8 Psicología humanista	51
2.2 Psicología en México	53
2.3 Psicología industrial	60
2.4 Psicología del trabajo en México	64
2.5 Conclusiones	69

CAPITULO III TRATADO DE LIBRE COMERCIO	72
---	-----------

3.1 Introducción	72
3.2 Los servicios profesionales en el TLC	74
3.3 La propiedad intelectual en el TLC	77
3.4 El papel de la educación en la comparación	79
3.5 Tratado de libre comercio y su relación con la Psicología del trabajo	84
3.6 Mercado de acción del psicólogo del trabajo	87
3.7 Cambios en los ejes de formación curricular del psicólogo del trabajo	89
3.8 La posición de México en las negociaciones con Canadá y Estados Unidos en el ejercicio de la Psicología.	91
3.9 Conclusiones	95

CAPITULO IV

MAESTRIA EN PSICOLOGIA DEL TRABAJO

97

Introducción	97
4.1 Universidad Autónoma de Querétaro	101
4.1.1 Objetivos generales	101
4.1.2 Requisitos	101
4.1.3 Plan de estudios	102
4.1.4 Requisitos de egreso	106
4.2 Universidad Autónoma de Nuevo León	107
4.2.1 Objetivo general	107
4.2.2 Requisitos	107
4.2.3 Plan de estudios	107
4.2.4 Requisitos de egreso	108
4.3 Maestría en Psicología Social Facultad de Psicología UNAM	109
4.3.1 Objetivo	109
4.3.2 Requisitos	109
4.3.3 Plan de estudios	110
4.3.4 Requisitos de egreso	111
4.4 Universidad Iberoamericana Especialización en Psicología del Trabajo	112
4.4.1 Objetivo general	112
4.4.2 Requisitos	112
4.4.3 Plan de estudios	113
4.4.4 Requisitos de egreso	115
4.5 Universidad Estatal del Norte de Texas (North Texas State University)	116
4.5.1 Objetivo	116
4.5.2 Requisitos	116
4.5.3 Plan de estudios	117
4.5.4 Requisitos de egreso	122
4.6 Universidad Estatal de San Diego (California)	123
4.6.1 Objetivo	123
4.6.2 Requisitos	123
4.6.3 Plan de estudios	125
4.6.4 Requisitos de egreso	129

4.7 Universidad Estatal de California San Bernardino (Californian State University, San Bernardino)	130
4.7.1 Objetivo	130
4.7.2 Requisitos	130
4.7.3 Plan de estudios	132
4.7.4 Requisitos de egreso	137
4.8 Universidad de Tennessee en Chattanooga (University of Tennessee at Chattanooga)	138
4.8.1 Objetivo	138
4.8.2 Requisitos	138
4.8.3 Plan de estudios	139
4.8.4 Requisitos de egreso	145
ANALISIS COMPARATIVO	146
DISCUSION	157
PROPIUESTA	165
CONCLUSIONES GENERALES	168
ANEXO	169
BIBLIOGRAFIA	171

INTRODUCCION

El presente trabajo se desprende como un apoyo y/o contribución a otro proyecto de mayor magnitud encaminado a plantear los fundamentos de la maestría en Psicología del Trabajo dentro de la máxima casa de estudios de la Universidad Nacional Autónoma de México (facultad de Psicología). Es decir esta investigación es tan sólo una parte que puede arrojar información para ser analizada y empleada para este proyecto principal. Asimismo se están realizando estudios de forma paralela en cuanto a las líneas de investigación y metodología a emplearse dentro del campo de la Psicología del trabajo, así como de toda la fundamentación teórica y metodológica que conlleva e implica la creación de un posgrado. Todo esto va a servir como base para fundamentar e investigar si existe el suficiente soporte como para la existencia de su surgimiento.

La creación de esta maestría, sin duda se ve influida por los acontecimientos y eventos que presentan en el mundo. Uno de estos por ejemplo fue la aceptación del Tratado de Libre Comercio, (tratado de aranceles), el cual aunque incide y repercute directamente sobre el plano económico, tiene aspectos que afectan, aunque no como uno de los planteamientos centrales, en el ejercicio de las profesiones. Una de ellas es la Psicología. Esta relación será analizada en función de la conveniencia o no de la implementación del tratado.

Otra situación en torno a este trabajo es el proceso de globalización, en el cual el mundo se encuentra inmerso y en donde México pretende integrarse al mercado europeo, así como lo ha hecho con el Tratado de Libre Comercio entre Canadá y Estados Unidos, sin pasar por alto, la integración más reciente de Chile a esta actividad. Estos eventos políticos son sin duda alguna situaciones que influyen en la toma de decisiones o en parte hacia el rumbo que pueden dirigirse las nuevas tendencias del país. Evidentemente que estos acontecimientos no son los únicos que determinan o influyen el rumbo de una nación y por ende su sendero científico, más para los objetivos de este trabajo, son los que más cercanos se encuentran a la relación con el tema desempeñado.

Si bien Canadá y Chile están interviniendo en el Tratado de Libre Comercio. Esta investigación está sólo enfocada y dirigida a los Estados Unidos, debido a que es el país que territorialmente se encuentra ligado a México y por ende, la más estrecha relación con este vecino país. También

porque es en este país en donde se crean los primeros planteamientos de la anteriormente denominada Psicología industrial, ahora Psicología laboral. Territorio del primer mundo que cuenta con un número significativo de universidades que imparten la maestría en Psicología laboral, que cuenta también con industrias que trasladan sus profesionistas a México, debido a su crecimiento per se, nación que debido a su crecimiento y desarrollo económico puede tener aspectos importantes y relevantes a considerarse.

Canadá puede ser considerado como un candidato también, más territorialmente no se encuentra unido con México, lo cual aunque sea conveniente considerarlo y tomarlo en cuenta, por el sólo hecho de encontrarse alejado, cambia completamente su dinámica de interacción con México.

Aunado a estas situaciones cabe mencionar que el mundo está viviendo una serie de transformaciones que a nivel político no se habían presentado, crisis económicas a nivel mundial, que son más resentidas, por supuesto, en los países subdesarrollados como México.

El impactante avance de la tecnología informática, que dirige al hombre hacia un cambio necesario de visión y de concepción del mundo. Hechos que influyen en ver la vida o en abordarla desde diferentes perspectivas y también generando la necesidad de atacar los problemas de una forma diferente y novedosa.

De ninguna forma se pretende hacer aún más abismal la diferencia entre los planteamientos que sustenta un país de primer mundo con un país como México, en vías de desarrollo. Se trata simplemente de hacer un análisis que resulte en beneficio de nuestra nación.

Los capítulos que componen esta investigación giran en torno a lo siguiente:

Como primera instancia se describen los planteamientos marcados por la educación superior en ambas naciones: México y Estados Unidos, haciendo para ello una comparación desde los planteamientos mismos de la educación superior. Cabe hacer mención que el motivo de comparación, es como un mero análisis entre dos realidades que tienen diferentes antecedentes, capacidades económicas, ideología y acciones, no con la mira de adopción y reproducción de situaciones y actividades generales en el vecino país, sino como una forma

de rescatar aspectos valiosos que puedan ser analizados en la realidad nacional; analizar los objetivos y fines de la educación superior junto con las perspectivas.

Debido a que lo que se está proponiendo es un análisis de los posgrados en Psicología otro de los capítulos es el relacionado a una breve reseña histórica de cómo se ha cimentado la Psicología y a su vez, la Psicología laboral, también como una forma de tener el antecedente en cuanto a esta ciencia.

El tercer capítulo a su vez, es el relativo a Tratado de Libre Comercio. Como se mencionó anteriormente, únicamente tomando en cuenta lo relevante e importante que incide directamente con la Psicología en general y con la Psicología laboral en particular.

Con estos antecedentes el cuarto capítulo se trata de la comparación entre la maestría de Psicología laboral que se imparte en México y en Estados Unidos. A manera de análisis en cuanto a la formación del psicólogo del trabajo en uno u otro país.

Del análisis de estos cuatro capítulos se desprenderán conclusiones generales que analicen ambos posgrados y se presente una propuesta derivada de esta información.

CAPITULO I

LA EDUCACION SUPERIOR

1.1 Orígenes

1.1.1 Época de la colonia

Por reciente o antiguo, generalmente cuando se abarca un tópico, éste tiene una historia o antecedentes que permiten entender el momento en que se desarrollan los eventos, además de también poderlo contextualizar en el presente y tener una visión global éstos. Tal es el caso de la Educación Superior en donde se remonta su primer antecedente a 1536, con una escuela para indígenas en Santa Cruz de Tlatelolco, fundada por el primer virrey de la Nueva España, Don Antonio de Mendoza, a iniciativa del primer obispo de México, Fray Juan de Zumárraga. En paralelo a este colegio se dió en 1540 en Pátzcuaro, con el Colegio de San Nicolás Obispo, para la educación religiosa de indios y españoles. En el mismo año se fundó la Casa de Estudios Mayores, donde fray Alonso de la Veracruz impartió la primer cátedra de filosofía en la Nueva España. En 1547 se fundó en la Ciudad de México, el Colegio de San Juan de Letrán, para mestizos. Una de las finalidades fue la capacitación de profesores.

“La Universidad de México se fundó en 1551 por decreto real, casi con los mismos privilegios de la Universidad de Salamanca. Inició sus actividades en 1553. Fue confirmada en 1555 por el Papa Paulo V y en 1595, el Papa Clemente VIII le concedió el título de Pontificia”. (Arias, Hernández y Richard 1994, p. 31).

La Universidad siguió la tradición escolástica que estipulaba la sucesión de grados de bachiller, licenciado, maestro y doctor.

En México, la universidad es el recinto donde se engendró el ideario que ha transformado la educación superior.

“En poco tiempo, la enseñanza impartida en esta casa de estudios alcanzó fama en Europa como vanguardia de la educación superior en América Latina”. (Pallán et al. 1994, p. 11).

Aunque en teoría la Universidad fue abierta a todo el mundo, incluyendo los indios, las condiciones imperantes favorecieron ampliamente a los criollos. Los estudiantes gozaron de un fuero especial que les eximía de juicios ordinarios, sujetándolos al rector de la Universidad. Tenían sus propias organizaciones y participaban en la selección de catedráticos y en el gobierno universitario. Se prohibía a los estudiantes portar armas dentro del recinto universitario y en el caso de la indisciplina, recibían castigos corporales que incluían el encierro en calabozos.

“Durante el virreinato, la Universidad estuvo sujeta a la tutela del virrey, quien vigilaba el aumento de las rentas y, en circunstancias especiales, nombraba al rector. Al interior, el órgano de mayor jerarquía era el Claustro, integrado por todos los graduados y representantes de los colegios. Era, además, el órgano que dictaba las normas a que debía sujetarse la Universidad”. (Arias, Hernández y Richard 1994, p. 31).

1.1.2 Época independiente

Al comienzo de la época independiente, podían seguirse cuatro carreras: jurisprudencia, teología, medicina y ciencias. Su duración fluctuaba entre tres y seis años. Se obtenía el grado de licenciado. Los grados eran títulos honoríficos y la distinción servía para impartir cátedras. Más que un curriculum establecido, el título de licenciado era producto de una práctica posterior al bachillerato, complementada con lecturas personales que permitían presentar un examen para obtener el grado.

En esa época, en México había ya otras tres universidades: en Guadalajara, en Mérida y en Chiapas, que ofrecían completas las carreras de medicina y derecho.

“La Real y Pontificia Universidad de México fue clausurada en 1833 por Valentín Gómez Fariás, por inútil, perniciosa e irreformable, supliéndola con la Dirección General de Instrucción Pública, de jurisdicción nacional”. (Martínez 1981, p. 1035). La educación superior se organizó en seis escuelas, de acuerdo con el modelo propuesto por Lucas Alamán:

1. ***La Escuela de Estudios Preparatorios***, con las cátedras de latín, lengua mexicana, tarasco, otomí, francés, inglés, alemán, griego, principios de lógica, álgebra y geometría, teología natural, pneumatología y fundamentos filosóficos de la religión.
2. ***La Escuela de Estudios Ideológicos y Humanidades***, con las cátedras de ideología, moral natural, economía política y estadística del país, literatura general y particular, e historia antigua y moderna.
3. ***La Escuela de Estudios Físicos y Matemáticas***, con las cátedras de matemáticas puras, física, historia natural, química, cosmografía, astronomía y geografía, geología, mineralogía, francés y alemán.
4. ***La Escuela de Estudios Médicos***, con las cátedras de anatomía general, descriptiva y patología, fisiología e higiene, primera y segunda de patología interna y externa, materia médica, primera y segunda de clínica interna y externa, operaciones y obstetricia, medicina legal y farmacia teórica y práctica.
5. ***La Escuela de Estudios de Jurisprudencia***, con las cátedras de latinidad, idioma mexicano, otomí, historia sagrada, fundamentos teológicos de la religión, exposición de la Biblia, concilios, padres y escritores eclesiásticos y teología práctica o moral cristiana.
6. ***La Escuela de Estudios Sagrados***, completaba el panorama.

Como complemento del sistema se establecieron las cátedras de botánica y agricultura práctica.

La Dirección General de Instrucción Pública formada por seis miembros nombrados por el vicepresidente tuvo a su cargo la instrucción primaria, la fundación de dos escuelas normales, y la reorganización de los colegios de la Ciudad de México, manejando sus fondos y agregando los de la extinta Universidad de México, al fondo general de la educación.

“La Universidad fue restablecida por un decreto del presidente Santa Anna, el 31 de julio de 1834, con el nombre de Universidad Nacional. En 1843 había diez seminarios en distintas ciudades del país: México, Puebla, Guadalajara, Morelia, Mérida, Oaxaca, Monterrey, Durango, San Cristóbal y

Culiacán, con cátedras de teología, historia eclesiástica, derecho canónico, filosofía y ciencias, latín, castellano y griego". (Tranck 1978, p. 1991).

Durante las pugnas entre liberales y conservadores, la universidad fue cerrada sistemáticamente por los primeros y reabierta por los segundos, como ocurrió durante la presidencia de Ignacio Comonfort, quien la suprimió el 14 de septiembre de 1857. Félix Zuloaga la restableció el 5 de marzo de 1858. Maximiliano de Habsburgo decretó su cierre definitivo en 1865 creando en su lugar la Academia Imperial de Ciencias y Literatura.

La Ley Orgánica de Instrucción Pública y la Ley del 15 de mayo de 1869 promulgadas por el gobierno de Benito Juárez, dieron una nueva organización a la educación pública pero no consideraron la reapertura de la Universidad. Bajo el rubro de "Instrucción secundaria" se incluyó a la Escuela Nacional Preparatoria y a las escuelas profesionales de Jurisprudencia, Medicina, Agricultura, Veterinaria, Ingeniería, Bellas Artes, Comercio, Artes y Oficios; todas independientes entre sí y sujetas a la autoridad directa del Ministerio de Instrucción.

Los esfuerzos de Justo Sierra, secretario, desde 1905, de Instrucción Pública y Bellas Artes en el gobierno de Porfirio Díaz, fueron decisivos para la reapertura de la Universidad en 1910, con el nombre de Universidad Nacional de México. A partir de este momento, tomó poco a poco su actual imagen y organización. La Escuela de Altos Estudios se le integró el 18 de septiembre de 1910 con las cátedras de biología, matemáticas, física y química. A partir de 1925, la Escuela se convirtió en Facultad de Filosofía.

1.1.3 Época revolucionaria

Dentro de los acontecimientos que corresponden a este lapso de la historia se plantea como "en el periodo de la Revolución, 1910 - 1917, las autoridades gubernamentales no pudieron realizar planes de desarrollo de educación superior. Sin embargo, se creó la Universidad Popular (1912), la primera Facultad de Humanidades (1914) donde se impartían cátedras de estética, ciencias de la educación, literatura francesa, inglesa y española; la Universidad de Puebla y la Universidad Autónoma de Michoacán (1917)". (Pallán et al. 1994, p. 13).

1.1.4 Época posrevolucionaria

En la era posrevolucionaria, entre 1917 - 1934, en los recintos universitarios se propiciaron las actividades humanistas en contraposición al positivismo que hasta ese momento dominaba (1920). La Universidad Nacional se concibió como centro del saber, con la finalidad de dar a conocer la ciencia como camino de libertad y democracia.

En 1929 la Universidad Nacional, en medio de un periodo crítico del gobierno revolucionario, se convirtió en organismo autónomo e institucionalizó la investigación.

Durante el periodo 1934 - 1940, se funda el Instituto Politécnico Nacional como organismo dependiente de la Secretaría de Educación Pública (1937). A finales de la década de los años treinta e inicios de los cuarenta, se fomentó la educación superior particular, la cual comenzó a desempeñar un papel complementario a la educación pública.

Entre 1940 - 1952 se instituyó la Asamblea Nacional de Rectores (1944) y se promulgó la Ley Orgánica de la UNAM (1945), concibiéndose como modelo de la educación superior. El 25 de marzo de 1950, representantes de once universidades y de doce institutos superiores fundaron la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (ANUIES), como un organismo de consulta, investigación y análisis encaminado al desarrollo de este nivel.

“En el sexenio de 1952 - 1958 se inauguró Ciudad Universitaria de la UNAM (1952); en 1954 se instauró la carrera académica con los nombramientos académicos de tiempo completo y se desconcentró la educación superior, para lo cual se crearon diez universidades públicas estatales”. (Ibidem p. 15).

En el lapso de 1958 - 1970 se crearon los primeros centros de investigación aplicada. En 1968, la educación superior mexicana y en especial la universitaria, vivió una de las experiencias más negativas de su historia con la represión del movimiento estudiantil.

Durante el sexenio de 1970 - 1976 se promulgó la Ley Federal de Educación (1970). Las instituciones de educación superior constituyeron el Consejo Nacional de Difusión Cultural (1970); se creó el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (1971), como organismo promotor y coordinador del

sistema científico y tecnológico del país; se incrementaron las becas para estudios de posgrado en el exterior.

Durante el periodo 1976 - 1982, se elevó a rango constitucional la autonomía universitaria.

En el sexenio de 1982 -1988, los esfuerzos del Estado mexicano en materia de educación superior, se concentraron en el mejoramiento de la calidad educativa, la racionalización de recursos, la ampliación de la cobertura de las funciones sustantivas y la vinculación de la enseñanza y la investigación con los problemas nacionales.

Durante el periodo 1988 - 1994, las principales políticas que se introdujeron en la educación superior fueron: atención a la demanda evitando las masificaciones de las instituciones; revisión y actualización de planes y programas de estudio, desarrollo de la educación superior fincada en procesos de autoevaluación, evaluación interinstitucional y nacional; promoción del personal académico en función de su calidad y productividad; vinculación de los programas de estudio con los problemas sociales y de los programas de investigación con los sectores productivos; así como la simplificación de las estructuras y procesos administrativos.

A la luz de estas consideraciones puede apreciarse que existe una cierta continuidad entre el concepto actual de autonomía y la relativa independencia organizacional y jurídica de la Universidad Real y Pontificia. Lo mismo puede decirse de la semejanza entre los antiguos claustros y los actuales órganos colegiados, incluyendo la participación de representantes. Por otro lado, hay una franca continuidad en la dependencia y tutela de la máxima autoridad del país y la Universidad: Virrey - Presidente - Emperador - Presidente. Esta dependencia ha motivado que la Universidad corra con suerte correspondiente al régimen de quien depende, resultando una institución profundamente susceptible a los cambios del mismo, pese a la continuidad mencionada. Esto podrá apreciarse también en los siguientes periodos históricos: la Revolución Mexicana, la consolidación del estado revolucionario, el desarrollo estabilizador y la modernidad.

1.2 Fines de la Educación Superior

Para poder ubicar a cualquier disciplina en cuanto a los propósitos de su creación, es necesario conocer los fines que persigue, así como también los objetivos o metas bajo los cuales se encuentra sustentada. Esto constituye la columna vertebral de cualquier tema a tratar y/o a desarrollar. Este es el caso de la educación superior, la cual tiene sus propios fines y objetivos que la dirigen y representan.

La educación superior no puede ser entendida tan sólo como aquella que, según la ley, es la que se imparte después del bachillerato. Ni siquiera es suficiente definirla como el tipo educativo al que corresponde formar profesionales, técnicos y académicos útiles a la sociedad. Es necesario atender a las implicaciones y a la trascendencia que tienen sus tareas y funciones.

Una educación superior de calidad, significa para un país contar con los recursos humanos aptos y preparados para planear y edificar la infraestructura que reclama el desenvolvimiento nacional; para emprender las iniciativas, operar y administrar las empresas privadas y públicas, en que se sustenta la economía.

La Universidad Nacional Autónoma de México está "...dotada de plena conciencia jurídica y tiene fines de impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura". (Legislación universitaria, 1995 p. 15)

A su vez los propósitos de los estudios de posgrado de acuerdo a la ley orgánica son:

- a) La actualización de los profesionales;
- b) La actualización del personal académico;
- c) La formación y especialización de profesores de alto nivel;
- d) La formación de profesores e investigadores. (Ibidem p. 341)

La maestría tiene como propósitos:

- a) Proporcionar al alumno una óptima cultura científica o humanística;

b) Ofrecerle una formación metodológica que lo capacite para la solución de nuevos problemas;

c) Capacitarlo para las actividades de investigación y docencia. (Ibidem pág. 342).

A partir de esta concepción general, es posible hacer la división entre los fines primarios y secundarios de la educación superior, los cuales a continuación se presentan.

1.2.1 Fines primarios

Los fines primarios de la educación superior son intrínsecos a todo proceso educativo. Sus ideales son necesariamente universales; es decir, rebasan los intereses privados y atañen a toda la humanidad; independientemente del currículum de la educación superior. Esta finalidad se constituye por el ideal de considerar a la humanidad como una y la misma, sin importar las peculiaridades nacionalistas y étnicas, sexuales o religiosas.

Para Hierro (1983, p. 19), los fines primarios de la educación superior:

- Son los fines propiamente HUMANISTAS, en el sentido pleno del concepto. El ideal humanista se conforma en las sociedades o en las civilizaciones determinadas.
- Corresponden a la acción humanista, entendida ésta como la recuperación de la esencia humana. (Ibidem pp. 19-20).
- Son la formación de hombres y mujeres que posean una perspectiva humanista que les permita acceder a su esencia humana. Una educación que libremente discuta e impugne todo el saber en crítica constante, sin que esto suponga el abandono de las lealtades políticas y sociales. (Ibidem p. 22).

1.2.2 Fines secundarios

Los fines secundarios de la educación superior; también son planteados por Hierro (1983):

- Abarcan la formación de profesionales que llenen las necesidades del Estado: hombres y mujeres que posean una cultura y un conocimiento experto en alguna dirección especial.
- Fomentan la adquisición de una cultura general.

- Favorecen la especialización en un campo determinado
- Muestran los fines que el Estado debe plantear para sus ciudadanos, plasmados en sus instituciones de educación superior, unidos dialécticamente a los intereses personales.

Es así como los fines secundarios de la educación superior están íntimamente relacionados con el proceso pedagógico el cual está determinado por las necesidades fundamentales de la sociedad histórica

“El fundamento de ésta doble finalidad está dado, en primer término, por las necesidades sociales, y en segundo lugar, por el interés personal” (Ibidem p. 24)

La necesidad social y el interés personal en su relación dialéctica dictan los fines secundarios de toda educación superior, ambos deben ser interrelacionados y satisfechos.

La rápida transformación que en los últimos años ha tenido lugar en el campo de la política y el desarrollo socioeconómico, ha exigido, del aparato educacional de la mayoría de los países, una adecuación más enérgica que la que pueda parecer oportuna en épocas de evolución menos rápida. Ello implica que los fines secundarios de la educación superior dictados por el Estado sean, cada vez con mayor exigencia para satisfacer las demandas sociales que éste considere pertinente.

Es por ello que existe la necesidad de plantear tendencias innovativas en la educación superior, para que ésta responda mejor a las exigencias individuales y sociales del mundo actual, al conocimiento y a sus características interdisciplinarias. La sociedad requiere que en el universitario se conjugue una alta especialización así como una capacidad técnica, con una amplia cultura general que le permita actuar como hombre culto, crítico y con recursos tecnológicos para modificar la realidad que le rodea; asimismo, lograr el éxito personal y ofrecer una contribución a la sociedad.

Por otra parte, no se puede hablar de especialización verdadera si no se parte de una cultura general; esta última está diseñada para fomentar precisamente la actividad de la mente, en cuyo caso, surja la especialización. En verdad no se trata de dos procedimientos: uno, el de adquirir cultura general, y el otro, llegar a la especialización.

Del conocimiento general, surge el interés por profundizar en un ámbito de esta cultura general y es así como se llega a la verdadera especialización.

La *función social* de la educación superior consiste primordialmente en la investigación, la discusión y el análisis de problemas de la realidad social, la búsqueda de instrumentación de soluciones a esa problemática, con base en la crítica de la realidad. El deber de ofrecer soluciones realistas y científicas que no obedezcan a intereses partidistas, sino utilitarios, en el sentido primario del concepto, es decir, que se encaminen al logro del mayor bien para el mayor número.

Con respecto a lo que plantea el gobierno federal, "los fines de las instituciones de educación superior son educar, investigar y difundir la cultura, reiterando que posgrado e investigación son el 'componente innovador' de la modernización educativa". (González y Garza 1994 p. 92).

A su vez lo planteado por el Programa Integral para el Desarrollo de la Educación Superior (PROIDES), plantea las siguientes funciones de la educación superior:

Formar profesionales, investigadores y técnicos útiles a la sociedad.

Realizar investigación científica, tecnológica y humanística que se oriente principalmente a la resolución de las necesidades y problemas nacionales y regionales.

Extender los beneficios de la cultura a todos los sectores de la población.*

* Información procedente del Programa integral para el desarrollo de la educación superior (PROIDES).

1.3 Objetivos de la Educación Superior

El objetivo específico de la educación superior, se centra en la formación de hombres y mujeres cultos dedicados a la investigación, a la discusión y al análisis de los problemas de la realidad social. Son los profesionales los que constituyen la conciencia crítica de la sociedad, y es esta misma sociedad la que así lo considera, en la medida que propicia y sostiene las universidades donde aquéllos se forman.

“Contribuir al desarrollo integral del individuo para que ejerza plenamente sus capacidades humanas”, es lo que Arredondo (1995, p. 11) plantea como uno de los objetivos de la educación superior.

Ciertamente es una responsabilidad muy seria y una tarea muy compleja. Demanda rasgos, actitudes y cualidades específicas a sus protagonistas, sean alumnos, profesores, investigadores o dirigentes.

Formar esos hombres y mujeres, esos ciudadanos cabales que además ejercen una profesión, no se logra tan sólo impartiendo cátedras. La educación superior, si efectivamente ha de ser el factor fundamental de la innovación, tiene que conjugar la enseñanza con la investigación y con la inmersión de la cultura. La educación superior es quehacer que tiene lugar en el aula (tal vez cada día con menos frecuencia), en el laboratorio, en la biblioteca, en la comunidad, en la empresa, en el hospital, etc.

La educación superior “...forma hombres no sólo capaces en lo cognitivo, sino sensibles en lo afectivo. La educación superior amalgama la ciencia y el arte; la técnica y las humanidades. La expresión más refinada de la educación superior es la vertiente universitaria. Por tanto, el universitario debe ser una persona que aspira a la formación cabal, y que además se compromete plenamente con la sociedad en que actúa. El universitario auténtico es algo más que un profesionalista, que un experto: es un ciudadano cabal llamado a dirigir y producir transformaciones en su entorno”. (Gago 1992, p. 24).

“El objetivo inevitable de la enseñanza superior comprende la preparación de profesionistas con capacidades y destrezas a la altura de los requerimientos; el cultivo de la investigación científica y tecnológica, así como la formación de los futuros investigadores; la divulgación de los valores tanto en la cultura universal como de la cultura nacional y su procuración en el proceso formativo de los jóvenes”. (Ibidem p. 26).

De una forma más particular, la educación superior pretende:

- Satisfacer las necesidades de personal altamente calificado que requiere el Estado.
- Formar intelectuales que conserven y creen la nueva cultura.

Lo que el programa para la modernización educativa 1989-1994 plantea como objetivo del posgrado, es el formar recursos humanos de alto nivel; planteando a la investigación como un fin prioritario y un elemento indispensable para la docencia, así como llevar a cabo la vinculación entre investigación y docencia como un elemento imperativo.

Finalmente, si los anteriores conceptos no se asimilan como propios, todo lo anterior quedará como meros conceptos, sin embargo es tarea de todo aquel que tiene relación con la educación y en este caso específico, la superior, para aplicar y aprovechar lo fructífero de estas concepciones.

1.4 Educación Superior en México

1.4.1 Ubicación dentro del Sistema Educativo Mexicano

El sistema educativo mexicano comprende tres niveles: "la educación básica (preescolar 2 años, primaria 6 y secundaria 3), la educación media superior (comprende el bachillerato o estudios equivalentes y los estudios técnico-profesionales con una duración promedio de 3 años) y la educación superior. Este último nivel comprende la educación normal, la tecnológica y la universitaria; además incluye carreras profesionales cortas y estudios de licenciatura, especialidad, maestría y doctorado". (Pallán et al. 1994, p. 19).

La educación superior como servicio público se constituye en un sistema educativo nacional cuyas funciones de docencia, investigación y difusión de la cultura se realizan atendiendo a prioridades de la realidad nacional en todos sus niveles. El sistema posee una coordinación nacional con cargo al Estado y normada por una ley específica.

"El financiamiento del sistema educativo nacional es asumido parcialmente por el Estado, quien subordina su acción a la disponibilidad de recursos, así como a las prioridades, objetivos y lineamientos previstos por la ley". (Arias, Hernández y Richard 1994, p. 21). Este señalamiento no excluye

a las instituciones particulares. Por otro lado, la propia ley capacita a las instituciones de educación superior para allegarse a recursos propios y concede la exención de impuestos a todo tipo de acciones de las instituciones.

Por lo que respecta a la actividad educativa misma, el Estado se reserva el control de la educación normal, pero en el resto de la educación superior, incluyendo la investigación y la difusión de la cultura, el Estado es un promotor y un apoyo. Sin embargo, por lo que respecta a la educación particular, el Estado conserva el poder de otorgar y retirar la validez de los estudios realizados, aunque en el caso de las instituciones a las que la ley otorga autonomía, este poder se delega en las instituciones mismas, consagrando la libertad de cátedra y de investigación.

El sistema de educación superior descrito por Pallán et al. (1994), está compuesto por los subsistemas universitario, tecnológico y de normales, a los que se agregan otras instituciones públicas de educación superior y nivel especializado constituidas bajo el régimen de asociación civil, autorizadas y reguladas por dependencias de la Secretaría de Educación Pública.

1.4.1.1 Subsistema de Educación Universitaria

En 1993, el subsistema universitario estaba integrado por 130 instituciones. De ellas 43 eran públicas y 87 privadas. Las 32 entidades federativas en que está dividido políticamente el país, cuentan con universidades que imparten estudios de licenciatura; 29 de ellas ofrecen especialidades, 26 estudios de maestría y 14 de doctorado.

El desarrollo de este subsistema, sin sobrepasar los límites de autonomía de que gozan las instituciones, está a cargo de la Secretaría de Educación Pública, a través de la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica. (SESIIC).

1.4.1.2 Subsistema de Educación Tecnológica

El subsistema tecnológico estaba conformado, en 1993, por 100 instituciones públicas, 68 de las cuales son institutos tecnológicos, 26 tecnológicos agropecuarios, 4 tecnológicos del mar y un tecnológico forestal. El subsistema persigue los siguientes propósitos: ofrecer estudios en el campo de las tecnologías, desarrollar proyectos de investigación relacionados con las

necesidades regionales y nacionales, vincular la educación superior tecnológica con los sectores social y productivo, y promover la formación integral del estudiante.

El subsistema es coordinado por la Subsecretaría de Educación e Investigaciones Tecnológicas, a través de la Dirección General de Institutos Tecnológicos y de la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria y del Mar.

1.4.1.3 Subsistema de Educación Normal

Con el objeto de incidir en la calidad de los servicios básicos, en 1984 el Gobierno de la República elevó al nivel de licenciatura la educación normal, aumentando con ello, el número de años de escolarización de los profesores. El subsistema de Normales tiene dos funciones básicas: la formación de profesores y la actualización, nivelación y capacitación de docentes, directivos y personal de apoyo.

El crecimiento de la educación normal se halla íntimamente ligado a las políticas de expansión de la educación básica, de tal modo que en momento de mayor crecimiento las normales amplían su oferta y viceversa. El conjunto de instituciones que conformaba este subsistema en 1993, ascendía a 363 escuelas y 68 unidades desconcentradas de la Universidad Pedagógica Nacional. De las primeras, 317 planteles se dedicaban a la formación docente y 46 a la actualización del magisterio; se impartían 514 licenciaturas de formación y 46 de actualización. Actualmente las escuelas normales imparten 135 licenciaturas en educación preescolar 194 de educación primaria, 85 de educación media, 26 de educación física, 28 de educación especial y 46 de actualización.

1.4.2 Elementos normativos y jurídicos de la educación superior

“El cuerpo normativo de la educación superior mexicana está integrado por el conjunto de aspectos que condicionan y orientan el desarrollo del sistema. Se pueden clasificar en tres, a saber: ordenamientos jurídicos, políticas y lineamientos para el desarrollo, y orientaciones de tipo filosófico”. (Ibídem p. 23).

Los ordenamientos jurídicos que conforman la infraestructura legal básica de la educación superior son la Constitución Política y más específicamente el Artículo 3º Constitucional. Este sintetiza los fines educativos y destaca el carácter social de la educación. La Ley General de Educación, la cual reglamenta el artículo mencionado, establece la naturaleza, fines, medios y condiciones de operación de la educación. Otros ordenamientos son la Ley de Planeación, la Ley para la Coordinación de la Educación Superior, la Ley de Profesiones y las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

La naturaleza jurídica de las instituciones está constituida por la Ley Orgánica, los Estatutos Generales, los reglamentos, el contrato colectivo de trabajo y otras disposiciones internas. Esta naturaleza señala, entre otros aspectos, el tipo de relación que guarda la institución con la Administración Pública Federal o Estatal. Según esta condición, las instituciones son públicas o particulares. Las primeras las puede crear el Gobierno Federal o los gobiernos estatales. Este tipo de centros educativos pueden constituirse en instituciones centralizadas y organismos descentralizados. A su vez, éstas pueden ser instituciones autónomas o no autónomas.

Las políticas y lineamientos para el desarrollo están integrados por los planes y programas de desarrollo de orden nacional, regional, estatal e institucional. Si bien estos instrumentos no son obligatorios en todos los casos, tienen carácter de indicativos en la medida que una buena parte de ellos se encuentran contemplados en el Plan Nacional de Educación Superior y otros son acordados en las asambleas de la ANUIES.

Otra fuente orientadora del *deber ser* de la educación superior se sustenta en el ideario y orientaciones filosóficas que encausan el desenvolvimiento de las diferentes instituciones educativas, las cuales hacen referencia a la misión de la educación superior, concepciones, valores y principios que al interior se

tienen, por ejemplo, de la sociedad, el hombre, la educación, el conocimiento y la cultura.

1.4.3 Caracterización de los estudios superiores

La educación superior mexicana comprende los niveles de licenciatura y posgrado. Dentro de este último, existen los subniveles de especialización, maestría y doctorado.

1.4.3.1 Estudios de licenciatura

Son programas educativos que se ofrecen para quienes han terminado estudios de educación media superior y desean ingresar a este nivel. El estudio de estos programas requiere un mínimo de cuatro años divididos en semestres, cuatrimestres o trimestres. Muchos estudios se realizan en cinco y algunos hasta en seis años, además del tiempo que el alumno necesite para la titulación. Con frecuencia un mismo programa es ofrecido por instituciones de diferentes subsistemas, sólo que con distintos énfasis.

La inscripción de los estudiantes a nivel licenciatura se realiza directamente en los servicios escolares de cada institución, una o dos veces al año.

Cuando los planteles de educación media superior dependen de las universidades, tanto públicas como particulares, el pase suele ser automático. Sin embargo, en los últimos años, especialmente en carreras de gran demanda, las instituciones han optado por aplicar exámenes de admisión, exigir promedios mínimos en el bachillerato o nivel equivalente, o la combinación de ambos.

Para efectos de titulación el alumno debe aprobar la totalidad de los créditos correspondientes al plan de estudios diseñado por cada institución, cumplir el servicio social, preparar una tesis o tesina o hacer un reporte de trabajo con antigüedad de 3 años como mínimo y presentar un examen profesional.

“A partir de que el estudiante completa el 70% de los créditos del plan de estudios, debe realizar el servicio social, requisito establecido por la Ley de

Profesiones para obtener el título. Este consiste en trabajar en beneficio de alguna comunidad, durante 480 horas en un periodo no menor de 6 meses ni mayor de 2 años. Hoy se busca revalorarlo mediante su articulación con los grandes programas de bienestar social impulsados por el gobierno mexicano, con el objeto de que este requisito sirva al pasante para aplicar sus conocimientos en una profesión y contribuya al desarrollo comunitario". (Ibidem p. 28).

1.4.3.2 Estudios de posgrado

Son programas de estudio que se ofrecen para quienes han completado los estudios de licenciatura y desean continuar su educación hacia niveles más altos. Tienen por objeto la especialización en algún campo profesional o buscar la formación científica. Los estudios de posgrado comprenden la especialidad, el diplomado, la maestría y el doctorado.

1.4.3.2.1 La especialidad.

"Forma personal para el estudio y tratamiento de problemas específicos de un subcampo, rama o vertiente de las licenciaturas y pueden referirse tanto a conocimientos y habilidades de una disciplina básica, como actividades específicas de una profesión determinada. Tienen como requisito cubrir un mínimo de 60 créditos y se otorga diploma de especialización". (Ibidem p. 29).

1.4.3.2.2 La maestría.

Forma personal para participar en el desarrollo innovativo, el análisis, adaptación e incorporación a la práctica de los avances de un área o aspectos específicos del desarrollo profesional. "En este nivel, el egresado adquiere un amplio conocimiento sobre el origen, desarrollo, paradigmas, metodologías y técnicas de su área, lo que le permite estar preparado para el desarrollo de actividades académicas de alto nivel o, de acuerdo con la orientación de la maestría, para la alta especialización". (Op cit). La formación que se busca es más bien panorámica y de extensión. Tiene una duración normalmente de dos años.

1.4.3.2.3 El doctorado .

Forma personal altamente capacitado para hacer avanzar el conocimiento, participar en la investigación y el desarrollo tecnológico, generar y aplicar conocimiento en forma original e innovadora, preparar investigadores y dirigir grupos de investigación cumpliendo con una función de liderazgo intelectual en la nación. "En el doctorado, la formación es más exigente tanto en extensión como en profundidad. El egresado debe poseer un dominio pleno de su área, hasta alcanzar la frontera del conocimiento o de sus aplicaciones". (Ibidem p. 30). Se otorga el grado de doctor a quien cubra el equivalente a 195 créditos. La duración promedio de este tipo de estudios es de tres años.

1.4.3.3 Otras modalidades de estudio

1.4.3.3.1 La Educación Continua.

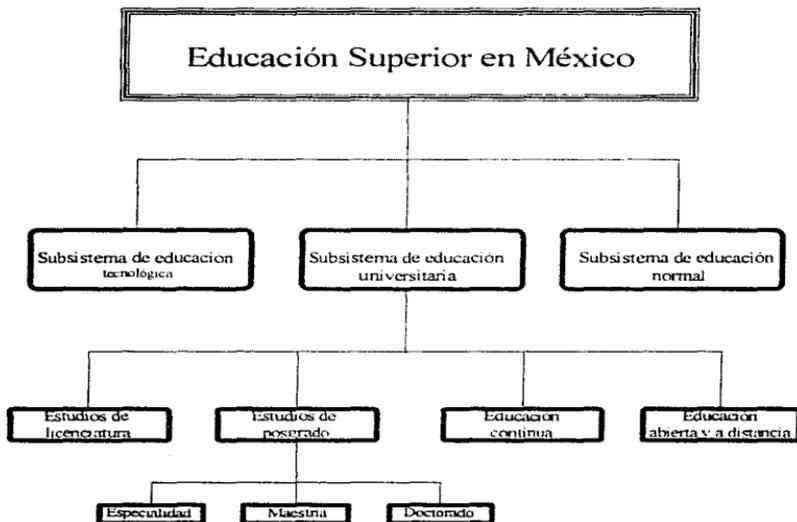
"Es una alternativa educativa que ofrecen las instituciones de educación superior, con el fin de que los profesionales en ejercicio conozcan, en un corto plazo, los adelantos e innovaciones que se generan permanentemente en las diferentes disciplinas y que les permitan su aplicación". (Op cit).

Existen dos tipos de cursos: en primer término se encuentran los de actualización, que son cursos aislados, de corta duración y no incluyen evaluación del aprendizaje. Por otra parte, los diplomados son paquetes integrados de cursos que incluyen mecanismos de evaluación del alumno. El diplomado es la única modalidad de actualización a la que se asigna entre 20 y 40 créditos. Se otorga un diploma a quien cubra los requisitos de egreso.

1.4.3.3.2 La educación abierta y a distancia

La característica esencial de los sistemas de educación abierta y a distancia es la flexibilidad del currículo. Las personas que cursan estudios en esta modalidad, pueden realizar su aprendizaje en el tiempo que ellas dispongan sin necesidad de acudir a clases y en el lugar que estimen más apropiado. Además, el estudiante puede completar el aprendizaje en el tema y tiempo de su interés. Se pretende que los estudiantes adquieran conocimientos mediante metodologías autodidácticas. Con estas características, la educación abierta permite atender una demanda ubicada en amplias extensiones territoriales, optimizando el uso de recursos. (Ver cuadro 1 anexo).

cuadro 1



Esquema de la educación superior en México

1.4.4 Problemática y Perspectivas

La educación (proceso cambiante per se) está inmersa en una constante transformación, renovación y actualización. Debido a la complejidad del proceso, esto no siempre es posible llevarlo a cabo con la eficacia deseada. Es así como van surgiendo problemáticas íntimamente relacionadas a la situación que el país vive.

“La educación superior en México se ha expandido y diversificado en un lapso histórico realmente muy corto, de poco más de 30 años, y se encuentra desigualmente distribuida en el país, con una alta correlación con el grado y nivel en el desarrollo socioeconómico de las diversas entidades federativas. Lo que podría considerarse un sistema de educación superior, sobre todo en una perspectiva comparativa con otros países de mayor tradición al respecto y con mayor desarrollo socioeconómico y cultural, se encuentra en una situación incipiente y muestra una gran heterogeneidad en cuanto a la madurez y solidez de sus instituciones”. (Arredondo 1995, p. 79).

Para Gago (1986, p. 8), uno de los principales problemas de la educación superior mexicana podría decirse que tiene su origen y manifestación en el crecimiento de algo. Así, se tienen problemas porque la población crece y porque además los pobladores crecen; porque las necesidades crecen, porque la producción de bienes y servicios no crece como debiera; porque los conflictos se multiplican y los encargados de resolverlos se dividen. Todos los problemas de educación podrían ser explicados en función de las anomalías pasadas y presentes de su crecimiento.

Es considerado también en contra del progreso de la educación superior el hecho de que todavía no hay acuerdos suficientemente explícitos y difundidos respecto a los objetivos, lineamientos y políticas que han de regular la educación superior mexicana en el futuro inmediato. Este acuerdo de carácter nacional e integral ha de tener como premisa fundamental, dada la situación financiera, el propósito de consolidar y mejorar lo que se tiene antes de seguir creciendo.

Es pertinente un replanteamiento sobre las políticas nacionales en relación a la cobertura y el crecimiento de la educación superior, particularmente de los servicios públicos de educación superior. El crecimiento de la educación superior y la mayor cobertura, especialmente de los servicios de este nivel para la formación de profesionales, son absolutamente necesarios tanto por razones

de equidad entre regiones del país y sectores de la población, como por razones de competitividad y competencia en el mundo de la globalización económica.

Además de lo planteado, Gago (1986, pp. 15-16) presenta sobre la educación superior las siguientes deficiencias:

- La educación superior dejó de ser garantía de ascenso social y, sobre todo, de prosperidad. El desempleo de los ilustrados es una situación que va en aumento en ciertas carreras. Ello a pesar del enorme crecimiento del gasto público y del Estado que es el principal empleador.
- Las universidades y demás instituciones educativas destinan la mayor parte de sus recursos financieros (en algunos casos más del 80%) al pago de salarios, lo cual refleja la escasa atención financiera que puedan dar, por ejemplo, a la infraestructura necesaria para la investigación y la extensión. Pese a destinar tal proporción de su presupuesto a salarios, las universidades (salvo poquísimas excepciones) han dejado de ser atractivas frente a los sueldos ofrecidos en la administración pública o en las actividades del sector privado. Hay casos en que resulta inexplicable que la universidad pueda retener a sus profesores, las múltiples actividades que incluso el personal de tiempo completo lleva a cabo, es una situación más frecuente de lo que podrían aceptar las autoridades universitarias.
- Las brechas en los salarios se dan también entre las propias instituciones de educación superior. Entre la capital de la República y las ciudades de los estados y, a su vez, entre la universidad pública, las privadas y el instituto tecnológico de una misma ciudad existen diferencias significativas en los sueldos. En tales circunstancias se dan no sólo la falta de motivación y la deserción, sino la franca piratería, sea por la vía del ausentismo, de la simulación o cualquier otra modalidad.

Si a lo anterior se agregan los excesos "proteccionistas" de los sindicatos, la insuficiencia de los marcos normativos de varias instituciones educativas y el enorme desgaste físico y emocional a que están sujetos, por razones políticas y administrativas, los rectores y demás autoridades de las universidades se podrá explicar, al menos en parte, la aparente indiferencia ante el incumplimiento del personal académico y administrativo.

La situación anterior, vista desde el ángulo de los trabajadores, ocasiona en la mayoría de ellos diferentes grados de insatisfacción. Entre otros, pareciera que la apatía estuviera plenamente justificada. De cualquier manera, la productividad y la calidad, si se midieran y evaluaran, resultarían bajas.

Lo anterior y muchos otros problemas de la educación superior, son conocidos o al menos intuidos por los jóvenes estudiantes.

Las políticas y estrategias adoptadas, particularmente en la administración pública del Presidente Ernesto Zedillo, han sido expresamente orientadas a elevar la calidad de la educación superior, privilegiando de diversas maneras, para ese efecto, acciones y medidas de evaluación: evaluación de las instituciones, de programas académicos, de proyectos de investigación, de proyectos de desarrollo institucional, de profesores y de investigadores, de estudiantes que ingresan y que egresan, etc. Sin embargo, el dilema entre la calidad y el crecimiento sigue vigente, sobre todo de cara al futuro.

“Ha prevalecido, en el nivel de quienes toman decisiones, la opinión de que el índice alcanzado a nivel nacional de atención a jóvenes en edad universitaria, de alrededor del 16%, era ya suficiente y adecuado. Los datos muestran, por una parte, que hay una inequitativa distribución en la atención en las diversas entidades federativas, desde casi un 30% en el Distrito Federal y Nuevo León hasta un 3% en varias de las entidades, entre ellas Chiapas; por otra parte, en una perspectiva comparativa, el índice promedio de atención en México representa la mitad o menos de las tasas de atención en países de mayor desarrollo o de desarrollo económico equivalente, entre ellos algunos países latinoamericanos”. (Arredondo 1995, pp. 83-84)

Como una alternativa de tener la mira hacia un mejoramiento de la educación en general y de la educación superior en particular, Arredondo (1995 pp. 75-76) plantea las siguientes consideraciones:

a) La educación deberá ser medio de apoyo constante a la creación de una vida digna, a la transmisión y generación de conocimientos, a la promoción de innovaciones, cambios y al fortalecimiento de sistemas políticos democráticos.

b) El mayor reto de la educación superior en los próximos años será la construcción y redefinición de un nuevo pensamiento capaz de identificar los términos de un proyecto social compatible con las exigencias que derivan de la necesidad de superar las marcadas desigualdades sociales, integrando a los pueblos como actores de su propia legitimidad.

c) Las instituciones de educación superior deberán estar comprometidas en la exaltación permanente de la vida, de la práctica de la democracia, de la producción de conocimientos ajustados a la creciente y diversificada demanda

de las sociedades y sus instituciones y de la promoción de procesos de autogestión y desarrollo humano; por todo lo anterior se proponen.

Como acciones y decisiones:

1. Trabajar de forma constante para la armonización de filosofías, políticas, modelos y formas de conducir el futuro de los países y la región.
2. Buscar espacios nuevos de concertación e innovación entre los sistemas nacionales de educación y el espectro de actores sociales en los campos de las ciencias y las tecnologías, los sectores productivos y el sector gubernamental.
3. Fortalecer la producción de conocimientos por vía de una investigación y docencia comprometidas con el afianzamiento de las culturas y de sus múltiples formas de expresión.
4. Incorporar críticamente a la cultura regional los conocimientos, tecnologías y productos generados fuera de la región para disminuir aceleradamente la brecha que hoy los separa de los países industrializados, en muchas áreas y especialidades.
5. Acelerar los cambios en las formas organizativas y de gestión de las instituciones de educación superior, privilegiando la excelencia, la producción científica, su vinculación con el entorno social, su proyección al futuro y articulación internacional. El establecer, tanto una clara diferenciación entre las finalidades últimas de los diferentes tipos de instituciones, como el disponer en los planos nacional, local e institucional de criterios y medios de evaluación de resultados, será fundamental en el futuro.
6. Flexibilizar los aspectos legales y normativos de las instituciones de educación superior, la ciencia y la tecnología, a fin de que puedan ser actualizados con facilidad y de forma oportuna.
7. Responder a las exigencias de todo sistema educativo y en especial de la educación básica de la población.
8. Fortalecer políticas que eviten la pérdida de los recursos humanos calificados de la región.

9. Desarrollar las potencialidades de la comunidad universitaria, académica y científica, a través de una presencia más activa de la sociedad. Para ello, se deberán hacer esfuerzos para eliminar los prejuicios y miedo a lo novedoso, a la libertad, a la crítica, a la innovación, y valorar más en todo momento las capacidades creativas y de intervención del saber y de los conocimientos.

Es de mayor importancia prestar atención y apoyar desde las políticas públicas nacionales de la educación superior, a las comunidades académicas como colectivos y no sólo a los académicos en lo individual. "El sector de los académicos, que implica la existencia de una diversidad de redes y colegios invisibles en la educación superior, que van más allá de los ámbitos institucionales respectivos, y que incluso trascienden con frecuencia las fronteras nacionales, constituye el factor fundamental de resistencia al cambio en la educación superior pero, al mismo tiempo, constituye el elemento esencial para el cambio y la transformación. Este sector ha sido desatendido tradicionalmente". (Ibidem p. 87).

"Una empresa en la que pueden converger tanto la perspectiva de las instituciones como la perspectiva de los campos disciplinarios, consistiría en la concreción del proyecto, elaborado por la ANUIES, de una Universidad Nacional Abierta, como alternativa para los adultos que no están en condiciones de escolarización, y que por razones burocráticas fue relegado en años pasados" (Op cit).

En esa misma perspectiva, de mayores oportunidades y de una más amplia cobertura, resulta necesario e impostergable descentralizar y desconcentrar efectivamente la educación universitaria. "El esquema prevaleciente actualmente de universidades públicas estatales, de una universidad pública por estado, debe superarse para dar paso a universidades públicas municipales, autónomas o relativamente autónomas, al menos en las principales 100 ciudades del país". (Ibidem p. 89).

En congruencia con los apartados anteriores, será conveniente plantear líneas estratégicas específicas desarrolladas en tres vertientes:

a) "Desarrollar oportunidades y servicios de la educación superior, con criterios tendientes a alcanzar tasas de atención educativa similares a las de

Estados Unidos y Canadá y a los de los países de desarrollo económico equivalente, particularmente de licenciatura y de posgrado". (Ibidem p. 91).

Es pertinente replantear las políticas nacionales en relación a la cobertura y el crecimiento de la educación superior de carácter público, tanto por razones de equidad entre las regiones y entidades del país como por razones de competitividad y competencia en el mundo de la globalización económica, particularmente las que implican el Tratado de Libre Comercio.

Por otra parte, en una perspectiva comparativa internacional, la tasa de atención en México representa la mitad o menos de las tasas de atención de los países de mayor desarrollo o de desarrollo equivalente, incluyendo algunos países latinoamericanos.

Se trata de un falso dilema oponer la calidad al crecimiento de la educación superior, como pareciera desde una cierta óptica evaluativa que hay que superar. En esta perspectiva es necesario definir el papel del Estado en su relación con la educación superior, y de las instancias correspondientes de la administración pública, en cuanto al carácter público de sus servicios y la gratitud (o relativa gratuidad) de los mismos.

No es suficiente ampliar las oportunidades para el acceso, es necesario también adoptar medidas para garantizar la permanencia y egreso de la mayoría de los estudiantes, mejorando la eficiencia terminal. Es igualmente importante incrementar opciones diversas de formación en la licenciatura y el posgrado, así como en el ámbito de la extensión universitaria.

"No está de más considerar la necesidad, ya sea para instituciones públicas o privadas, de buscar la implantación de sistemas de créditos para los estudiantes, que puedan pagar al término de sus estudios". (Ibidem p. 93).

b) "Impulsar una mayor diversificación y diferenciación de las instituciones de educación superior". (Op cit).

Desde la perspectiva de la planeación nacional se ha postulado un modelo de desarrollo institucional basado en el cumplimiento de las funciones universitarias y en la cobertura de todas las áreas de conocimiento y niveles educativos. Si bien esto puede predicarse como algo propio de la educación superior, parece excesivo e impropio hacerlo en relación a cada una de las

instituciones (universidades, tecnológicos, normales) y aún más, en el caso de funciones, hacerlo extensivo al personal académico. En sentido inverso, habría que impulsar una “deshomologación institucional” que, en todo caso, busque una complementariedad a nivel regional o por entidad, a la vez que se busque conformar “sistemas de educación superior estatales”.

“Las instituciones deben definir su propio perfil institucional y sus propios nichos competitivos, sus propias finalidades y objetivos. Esto implicaría la construcción de un conjunto de nuevas políticas para la educación superior en general, y de los propios Institutos de Educación Superior en su interior” (Op cit). Entre otras, deben considerarse una cierta desregulación o una nueva regulación más flexible, por ejemplo en relación a la acreditación, que, permita mayores espacios para la innovación académica, así como una redefinición de la política de financiamiento, que por un lado asigne los recursos a los Institutos de Educación Superior a partir de unos cuantos, pero efectivos criterios, determinados a partir de consensos claros y que, por otro lado, permita a las instituciones mayor flexibilidad en la aplicación y destino de estos, siempre y cuando en paralelo se establezcan mecanismos por consenso también, que garanticen el manejo transparente de estos fondos.

c) “Impulsar la cobertura y consolidación de los campos académicos y disciplinarios a nivel nacional”. (Ibidem p. 94).

El objetivo prioritario de la universidad y su razón de ser es el cultivo del saber. La preservación, enriquecimiento, transmisión y extensión de la cultura (y de las culturas especializadas) constituyen sus funciones básicas.

El sistema de educación superior se sustenta en instituciones pero, también y fundamentalmente, en el cultivo de campos disciplinarios y especialidades. Las políticas de la educación superior hasta ahora han estado centradas en las instituciones. Es necesario atender y apoyar, también, la consolidación y cobertura a nivel nacional de todos los campos disciplinarios.

Es de mayor importancia fortalecer desde las políticas públicas a las comunidades académicas, como colectivos, y no sólo a los académicos en lo individual. El sector de los académicos, que configuran redes y colegios invisibles en la educación superior, que va más allá de las instituciones y trascienden con frecuencia las fronteras nacionales, constituye el factor fundamental para el cambio y transformación cualitativa.

En los mecanismos de decisión de políticas públicas deben participar no sólo quienes ocupan posiciones en la jerarquía institucional, sino también líderes académicos de los diversos campos. Esto es fundamental para el desarrollo de programas académicos y para programas de formación y superación del personal de las Instituciones de Educación Superior. Se trata de impulsar hacia el futuro, en mucho mayor medida, el crecimiento y consolidación de la calidad de los campos académicos y de sus respectivas comunidades académicas.

“Hacia esta dimensión disciplinaria (y ya no sólo institucional) debe apuntar el proceso de evaluación de pares académicos, a la cobertura nacional del cultivo de las disciplinas y al crecimiento cualitativo de los diversos campos del saber”. (Ibidem p. 95).

Esta perspectiva requerirá mecanismos flexibles y ágiles para propiciar la movilidad del personal académico entre las instituciones, así como para la apertura de innovaciones en programas académicos, con personal de la misma disciplina de diversas instituciones, e incluso de instituciones extranjeras. “La apertura y promoción de la internacionalización, con rasgos propios en cada campo, es algo que debe proporcionarse en las comunidades académicas y en las instituciones”. (Op cit).

1.5 Educación Superior en Estados Unidos de América

1.5.1 Fines y objetivos

“El propósito original de la educación superior en los Estados Unidos fue el de favorecer el desarrollo personal de los educandos, mediante un proceso de aculturación basado en el estudio del pensamiento clásico y en la adquisición de hábitos socialmente deseables. Este proceso sigue vigente, aunque en la actualidad se da menos importancia al estudio de los clásicos que al de las ciencias modernas (incluidas las sociales)”. (Muñoz 1986, p. 47). Sin embargo, se sigue considerando el estudio de las humanidades y el conocimiento de los preceptos sociales.

En la medida en que se ha diversificado el alumnado y ampliado el espectro ocupacional, el desarrollo personal de los alumnos ha significado ofrecer a éstos suficientes oportunidades para que puedan evaluar diferentes alternativas antes de elegir su vocación. Asimismo, ello ha significado ofrecer a determinados grupos sociales, diversas oportunidades para poder desarrollar en forma satisfechta, las habilidades básicas contempladas en los planes de estudio correspondientes a la educación primaria y secundaria.

“Un segundo propósito de esta educación es de naturaleza económica”. (Op cit). Adquirió importancia en el siglo XIX, después de que un número creciente de profesiones se fue desprendiendo de los conocimientos adquiridos en las universidades. A partir de la segunda guerra mundial, este objetivo adquirió todavía mayor relevancia, como consecuencia del desarrollo científico y tecnológico experimentado desde entonces por ese país.

“En la concepción norteamericana, la educación es fundamental para el desarrollo en un mundo cada vez más competitivo”. (Rivera 1991, p. 147).

“El tercer objetivo, de naturaleza política, se enfoca hacia la participación en la vida democrática, el desarrollo del talento y la posibilidad para todos los grupos sociales de las mismas oportunidades educativas, para evitar que las desigualdades existentes en cada generación se transmitan a la siguiente”. (Rangel 1986, p. 63).

“El cuarto propósito de esta educación también es de naturaleza política y se refiere a la evaluación de la sociedad más amplia”. (Muñoz 1986, p. 48). Este objetivo ha venido adquiriendo importancia como consecuencia de la creciente protección de la libertad académica, y de que el diseño de las políticas nacionales depende cada vez más de las asesorías de expertos.

“Un quinto propósito de la educación superior de ese país proviene del movimiento de donaciones de tierra (land grant movement) y consiste en servir a la comunidad que se encuentra cerca de las instituciones que imparten dicha educación”. (Op cit). Estos servicios se relacionaron originalmente con la agricultura, pero después se extendieron a la industria, las profesiones, la vida urbana, la protección ambiental y la difusión cultural.

Para alcanzar estos objetivos, la educación superior norteamericana desempeña, principal y formalmente, las siguientes funciones:

1. Educación general.
2. Preparación académica y ocupacional de carácter especializado.
3. Socialización académica.
4. Actividades extracurriculares.
5. Apoyo personal a los estudiantes.
6. Ofrecimiento de oportunidades para la maduración personal y vocacional de los alumnos.
7. Investigación.
8. Prestación de servicios.
9. Descubrimiento de talentos.
10. Entrenamiento ocupacional.
11. Desarrollo cultural.
12. Desarrollo de programas de educación remedial.
13. Apoyo financiero a los estudiantes.
14. Ofrecimiento de espacios que favorezcan la creatividad artística y académica.
15. Ofrecimiento de espacios que favorezcan la evaluación de la sociedad más amplia. (Op cit).

1.5.2 Características

De acuerdo con Muñoz (1986, p. 50), la educación superior en Estados Unidos de América, está dividida en tres niveles que conducen a la obtención de sendos grados académicos:

1. El **bachillerato (bachelor)**: Este nivel proporciona una educación no especializada; sus propósitos son pues, principalmente formativos.

2. La **maestría (master)**: En contraste con el bachillerato, este nivel está dirigido hacia la preparación para el desempeño profesional. La mayoría de las maestrías corresponden a las profesiones de Educación, Ingeniería, Trabajo social y Administración de negocios.

3. El **doctorado (PHD)**: El principal objetivo de este nivel es la formación de investigadores, mediante la exploración en profundidad de un campo científico a través del desarrollo de un proyecto de investigación.

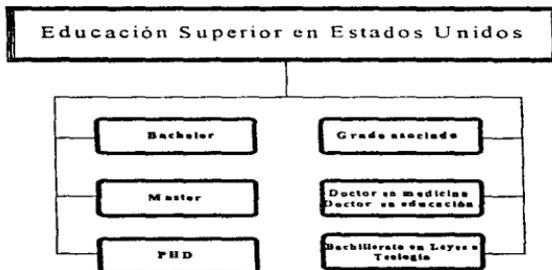
Además de estos grados, de carácter general, algunas instituciones otorgan otros, de naturaleza específica:

1. El **grado de asociado**: Es otorgado a los egresados de algunos colleges que sólo ofrecen los dos primeros años del bachillerato. Este grado corresponde a una preparación de nivel subprofesional en campos como la Agricultura, la Enfermería o el Comercio.

2. El **grado de Doctor en Medicina (M.D.)** o de **Doctor en Educación (E.D.)**: Estos grados corresponden a una educación profesional, de nivel superior a la maestría.

3. El **bachillerato en Leyes o Teología**: Estos grados también corresponden a una educación profesional, pero su nivel académico es equivalente al de la maestría. (Ver cuadro 2 anexo).

cuadro 2



Esquema de la educación superior en Estados Unidos

Para Derek (1992 p. 14) la autonomía, la competitividad y la capacidad de respuesta a las demandas sociales, son los elementos claves en la evolución de las casas de altos estudios en los Estados Unidos de América.

A su vez Rodríguez (1989, p. 28) plantea que la educación en los Estados Unidos tiende a lograr un completo desarrollo en el individuo, tomando en cuenta sus intereses, capacidades y necesidades, transformándolo en un integrante de su comunidad bien informado y amante de su patria.

Muñoz (1986, p. 50) plantea que "... a pesar de las diferencias existentes entre las características de las instituciones, el concepto de lo que constituye un currículum orientado hacia la obtención de determinado grado académico se ha estandarizado a través del sistema de educación superior. Los contenidos de los cursos en los diversos campos también se han estandarizado (debido, en parte, a la adopción de libros de texto de aceptación general)".

Por tanto, las diferencias cualitativas entre las instituciones se manifiestan más en los tipos de cursos que imparten, los grados que confieren y la calidad académica de los estudiantes, que en los contenidos formales de los cursos que ofrecen. Por tanto, es bastante común las transferencias de una institución a otra, especialmente cuando se trata de ingresar al nivel académico subsecuente a aquel que se alcanzó en la institución de procedencia.

"Desde el punto de vista de las instituciones que la imparten, la educación superior norteamericana está compuesta por universidades, colleges estatales y colleges comunitarios. A las universidades corresponden fundamentalmente las funciones de investigación y entrenamiento para las ocupaciones de mayor prestigio (medicina, derecho y educación de posgrado). A los colleges estatales corresponde la preparación para el posgrado y el entrenamiento para otras ocupaciones (especialmente la educación). Los community colleges tienen asignadas, a su vez, la función de ofrecer los dos primeros años del bachillerato y el entrenamiento para ocupaciones de nivel sub-profesional". (Ibidem p. 51).

Las universidades son las instituciones de mayor prestigio (por lo cual imponen requisitos de admisión más elevados). Son las únicas que otorgan doctorados; pero imparten además, educación profesional, bachilleratos y aún (en los excepcionales cursos de Ohio e Indiana) educación vocacional de dos años de duración. En conjunto, son instituciones de calidad muy diversa. Aunque todas imparten el bachillerato (de cuatro años), la calidad de cada una depende de la reputación de sus escuelas de graduados. Se distinguen de los "Institutos" alemanes en que, en lugar de enseñar a través de la "confrontación entre iguales" que caracteriza a los seminarios europeos de posgrado, siguen programas formales de estudios escolarizados. Además, las universidades norteamericanas están orientadas hacia la comunidad circundante, a la que prestan diversos servicios (como herencia del movimiento de "donaciones de tierra" - land grant).

A través del tiempo, las universidades han crecido y se han hecho más complejas, en lugar de aumentar su número. Ello originó que algunas de estas instituciones hayan sido consideradas como "multiversidades" término que refleja las múltiples funciones que estas instituciones desempeñan en la actualidad. Su complejidad interna se manifiesta, a su vez, en la constante creación de colleges, escuelas profesionales, divisiones, departamentos, etc.; lo que ha sido necesario para responder a las demandas de desarrollar programas en un número creciente de disciplinas y especialidades.

“En segundo lugar, se encuentra el sistema de colleges estatales. Históricamente, los estados han sido los principales responsables de la educación superior en los Estados Unidos”. (Op. cit). Mediante la absorción de colleges coloniales de origen privado, la subsecuente creación de colegios y universidades estatales y el apoyo reciente a los community colleges, los gobiernos estatales han aportado iniciativas y recursos, y ejercido algún control sobre las instituciones de educación post-secundaria en sus respectivas entidades. Estas escuelas se convirtieron, primero, en teacher colleges y después, en colegios públicos de mayor envergadura. Algunas de estas instituciones sólo ofrecen los dos primeros años de bachillerato (junior colleges), otras, son ‘sucursales’ de alguna universidad estatal. En todos los casos, estos colegios son instituciones regionales, pues están destinadas a atender a determinada área geográfica. La educación que imparten es de diversos tipos:

- 1) “Formación de maestros.
- 2) Educación pre-profesional y bachillerato.
- 3) Educación técnica terminal.
- 4) Educación profesional y, en algunos casos
- 5) Cursos de posgrado (maestrías)” (Op. cit)

“En tercer lugar, se encuentran los community colleges, que se han desarrollado como segmentos del sistema de educación pública, por lo que han estado bajo control de las juntas locales de educación”. (Op. cit). En la actualidad, tienden a permanecer en los distritos escolares, pero cuentan con órganos independientes de gobierno. Estos colegios ofrecen una mayor variedad de programas a una población estudiantil también diversa, por lo que dan oportunidades de cursar alguna educación postsecundaria a alumnos que todavía no han elegido la carrera que van a seguir, así como a la población adulta que desea mejorar sus habilidades profesionales. Los diversos programas que desarrollan estas instituciones son, pues, de carácter ocupacional y de carácter académico. (Los currícula de estos últimos programas corresponden a los de los dos primeros años del bachillerato: Ciencias Sociales, Ciencias Naturales y Humanidades).

1.5.3 Administración de la Educación Superior en Estados Unidos de América

Para Muñoz (1986, p. 54) en términos formales, las instituciones de educación superior son independientes del gobierno. Constituyen una constelación de unidades que ejercen influencias recíprocas entre sí pero no están sujetas a autoridades superiores. Dentro de los sistemas estatales existen administraciones universitarias centrales, pero aún así, las instituciones gozan de relativa autonomía.

Las estructuras administrativas de estas instituciones también se han estandarizado. Cuentan con una junta de gobierno, que nombra al presidente, es responsable del manejo de los fondos y de las propiedades, y de sancionar y evaluar los planes generales de trabajo de la institución. El presidente, a su vez, dispone de un staff que lo auxilia en tareas relacionadas con las finanzas, el manejo de las instalaciones, las relaciones públicas y los asuntos estudiantiles. En seguida se encuentran los decanos, que coordinan la operación de los programas de trabajo de la institución. Los profesores integrantes de cada departamento son quienes, en primera instancia, toman las decisiones relacionadas con los programas educativos y proyectos de investigación que son desarrollados y sobre el personal que es contratado. Estas decisiones están sujetas a la ratificación (o revisión de los decanos; pero en general, éstos últimos respetan las opiniones de los académicos de sus respectivos departamentos. Esto se debe a que, como ocurre en cualquier tipo de organización de servicio profesional (hospitales, empresas editoriales, etc.) el éxito de la organización depende de la habilidad, creatividad e iniciativa de los profesionales que integran la respectiva organización. Además, a los profesores integrantes de cada departamento conviene la expansión y mejoramiento de las actividades que desarrollan, ya que de esto depende la promoción profesional y laboral de aquellos.

La administración de las instituciones de educación superior tiene las siguientes características: (Muñoz 1986, pp. 54-55).

1. El gobierno federal no ejerce un control directo sobre las instituciones, la autoridad esencial descansa en los gobiernos estatales y en las juntas de gobierno.

2. Existe en forma concurrente dos segmentos o subsistemas educativos: el público y el privado. Al primero corresponde el 69% de la matrícula total.

3. Las juntas de gobierno están integradas por personas externas a las instituciones.

4. La autoridad ejecutiva descansa en el Presidente, por delegación de la junta de gobierno.

5. La departamentalización ha sido la clave de la organización académica de estas instituciones, desde hace más de 100 años.

Es así como de una forma somera puede tenerse una visión de ambos países. No equiparables en lo absoluto en la tecnología desplegada y en la capacidad económica de cada uno, sin embargo aptos para ser analizados y ofrecer o plantear puntos de vista que vayan tendientes a mejorar la formación profesional - universidad - país.

1.5.4 Perspectivas

El análisis de la experiencia de los Estados Unidos, permite apreciar también las orientaciones hacia las que se pretende dirigir la evolución de la educación superior. “La estrategia que se está siguiendo consiste en impulsar prioritariamente el desarrollo de instituciones como los community colleges, que ofrecen la llamada Short-cycle higher education”. (Ibidem p. 310) Se busca con esto satisfacer la creciente demanda de la educación superior, de tal manera que, por una parte, sea posible mantener constantes los estándares académicos de las instituciones de mayor prestigio; y por otra, reducir la deserción en los programas propedéuticos de las instituciones que sólo ofrecen los dos primeros años del bachillerato. “Esta política reforzará la función de reproducción social del sistema de educación superior, toda vez que establece canales educativos diferentes para los diferentes tipos de alumnos”. (Op cit). Por tanto, conviene insistir en la conveniencia de establecer programas que se propongan reducir las diferencias existentes entre los aspirantes a recibir educación superior, en lugar de canalizar a cada alumno hacia el “subsistema educativo que le corresponde” de acuerdo con el nivel académico alcanzado por el mismo.

1.6 Conclusiones:

La educación superior se ha visto influida por los eventos histórico-sociales por los cuales México ha atravesado. Sin duda lo mismo ha ocurrido con este tipo de educación dentro de los Estados Unidos. Es de esta manera que cada país se verá influido de una forma única y singular. Los esfuerzos de México en materia de educación superior, se han concentrado en el mejoramiento de la calidad educativa, la racionalización de los recursos y la vinculación de la enseñanza con los problemas nacionales. Sin embargo, en el momento actual, se vive en estado de crisis, en el mundo y en México también. Lo cual hace que se presente un panorama todavía menos alentador. Más aún con estos eventos que están sucediendo, no se dejan de tener perspectivas hacia el futuro. Tal y como es planteado el fin social de la educación superior. Ya que a la par que el individuo se está preparando para aplicar o desempeñar su actividad profesionalmente, tiene que adquirir la capacidad crítica y analítica que le permita discernir sobre el óptimo desempeño de su profesionalismo. Este nivel de análisis también tiene que ser dirigido hacia el plano relacionado con la investigación, en donde no sólo tiene que contemplarse como uno de los pilares fundamentales de la generación del conocimiento, sino también enfocarla hacia las áreas de estudio que realmente son necesarias para el desarrollo del país.

La educación superior tiene que ser la última formación académica que termine de brindar al estudiante la conciencia de plasmar dentro de su ejercicio profesional las habilidades que generarán una tecnología y un conocimiento acorde con las necesidades que se encuentren vigentes.

Dentro de la educación superior se tiene que incorporar la calidad necesaria para generar estudiantes que a su egreso realmente tengan alternativas que brindar en el desempeño de sus campos profesionales pudiendo contrarrestar en cierta medida, la imposibilidad en un egresado de colocarse con facilidad una vez que se incorpora al mundo del área productiva, debido a las pocas fuentes de empleo que existen.

Como se mencionó anteriormente la crisis económica se ve reflejada también en los sueldos de los profesores, en el presupuesto destinado a la investigación y por ende puede incidir en la calidad misma de los nuevos egresados; aspecto que se presenta de una forma muy asimétrica si se compara con la economía norteamericana, que sin duda marca una diferencia, en los

recursos destinados a la educación, que se verá reflejado en la calidad de la enseñanza recibida.

Sin embargo, aún con este panorama es necesario ir hacia el establecimiento de nuevos planteamientos que permitan con los recursos existentes tener un sistema de educación superior acorde a las necesidades reales del país.

Estar concientes de que el fortalecimiento de este ámbito educativo puede generar en las sociedades un avance hacia el mejoramiento del nivel de vida de sus habitantes. Desde perspectivas completamente realistas para que realmente pueda haber un impacto sobre los caminos tendientes hacia un mejoramiento.

CAPITULO II

HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA

La investigación del comportamiento como una actividad científica, tiene sus antecedentes y precursores. Esto no es exclusivo de la Psicología, ni de cualquier otra disciplina científica. Al igual que en el capítulo anterior y bajo el mismo fundamento, se iniciará el presente, mostrando los eventos históricos que conformaron lo que hoy se conoce como Psicología.

Adentrarse en la historia de la Psicología, es hablar de una historia sui géneris debido a que su objeto de estudio ha sido parte de un constante cambio. No obstante esto, Molina (1981 p. 9) afirma que "la psicología contemporánea arrastra un pesado lastre: es ahistórica. Este ahistoricismo es uno de los factores responsables de que su avance como ciencia sea lento y tortuoso ..."

"Los estudios e investigaciones sobre historia de la psicología están apenas principiando, la mayoría de los libros sobre el tema no merecen este nombre, son únicamente anecdóticos y narraciones de la vida y obras de algunos psicólogos; la historia de la psicología es antigua como crónica y muy nueva como intento de análisis y sistematización". (Ibidem p. 10).

La historia de la ciencia es más que la simple descripción de hechos pasados, implica un análisis de las condiciones sociales y económicas que condicionan y generan un tipo de ciencia. Ésta es parte integral de la epistemología y metodología.

"La ciencia es un producto social y su historia incluye conocer las necesidades que llevaron a la búsqueda de determinadas soluciones, implica también y de manera central, el estudio de qué características sociales crean las condiciones para que los hombres de ciertas épocas tengan determinadas concepciones del mundo". (Op. cit).

Los hombres construyen representaciones del mundo, pero no de cualquier mundo, sino precisamente representaciones del mundo en que viven; el hombre vive en un mundo social determinado, con una característica forma

de producir, distribuir y consumir, y la forma de pensar está condicionada por la forma de vivir.

Para Molina (1981 p. 11) se presenta "... una insoluble relación entre la historia socioeconómica y la historia de las ideas y de la ciencia, entre cómo se vive y cómo se piensa; por tal razón, el avance de la ciencia no es lineal, como no lo es el de la sociedad, los cambios y avances cualitativos, diferentes formas de ver el mundo y por tanto diferentes formas de hacer ciencia. La historia no es otra cosa que el proceso de las fases y periodos por los que atraviesan las diferentes prácticas sociales y la historia de la ciencia como una de esas prácticas, es parte de esa historia general".

Si bien para conocer la historia de la psicología, se requiere estudiar la historia de la ciencia en general, pues las concepciones del mundo de los científicos de una época y lugar son afectados (aunque de diferente manera) por su sociedad. La exposición del presente capítulo será meramente abocada a una descripción de eventos ya que el objetivo es mostrar cómo esta ciencia ha surgido y se ha desarrollado.

2.1 Historia mundial de la Psicología

2.1.1 El precursor: Wilhelm Wundt

Legrenzi (1936, p. 75) considera que la historiografía psicológica contemporánea reconoce a Wilhelm Wundt (1832-1920) el mérito de haber constituido la psicología como ciencia independiente. Gracias a su gran cultura, que no se limitaba al mundo alemán, sino que comprendía el conocimiento de la tradición anglosajona, desde la filosofía empírica al evolucionismo darwiniano, logró ofrecer una fase conceptual unitaria a la nueva ciencia psicológica.

"Wilhelm Wundt se considera padre de la Moderna Psicología porque elaboró el primer sistema científico psicológico, apoyándose en un método experimental aunque introspectivo." (García, Moya y Rodríguez 1992, p. 119). Trabajó en la Universidad de Leipzig, Alemania; donde fundó en 1879 el más importante laboratorio de psicología experimental de la época.

Se trató de un laboratorio en cuyo ámbito continuaron estudiándose los mismos problemas que hacía tiempo se estudiaban ya en los laboratorios de fisiología, pero cuya importancia estaba en su denominación oficial, que contribuía a establecer la independencia institucional de la psicología en

relación con las demás ciencias biológicas. En dicho laboratorio Wundt y sus alumnos, procedentes de todas partes de Europa y América, afrontaron experimentalmente sobre todo cuatro campos de investigación; la psicofisiología de los sentidos, en particular de la vista y del oído, según la tradición helmholtziana; el tiempo de reacción, según la tradición inaugurada por von Helmholtz y Donders; la psicofísica; y la asociación mental, siguiendo el asociacionismo de la filosofía empírica anglosajona. Sin embargo, en el ámbito del laboratorio wundtiano se llevaron también a cabo investigaciones no experimentales en sentido estricto, relativas a la psicología evolutiva, la psicología animal y la psicología social. Estas investigaciones se publicaban en la revista *Philosophische Studien* (1881-1902) y desde 1905 en *Psychologische Studien* (ambas fundadas por Wundt). “Su obra *Elementos de psicología fisiológica* (tomo primero, 1873 y segundo, 1874) es el primer tratado completo y sistemático de psicología”. (Op. cit).

En 1873-74 salió la primera edición de sus *Fundamentos de psicología fisiológica*, que puede considerarse la primera obra sistemática de la psicología científica moderna.

Al recorrer la obra wundtiana, se muestra el gran eclecticismo del autor: se tratan temas filosóficos y epistemológicos (el problema de la relación entre vitalismo y mecanicismo, de la relación entre principio causal y principio finalístico, o la naturaleza de la lógica y la mecánica, etc.), así como temas escuetamente fisiológicos y psicofisiológicos (por ejemplo, las teorías fisiológicas de la asociación), y también temas estrictamente psicológicos (como el problema de la percepción del tiempo o la naturaleza de la emoción estética); se dedica mucho espacio a la psicofísica de Weber y Fechner.

Para Marhaba (1986, p. 77) “... en la obra de Wundt se halla mucho de lo que constituye el patrimonio de la psicología científica contemporánea”.

En primer lugar, la definición programática del objeto de la investigación psicológica: dicho objeto es la experiencia humana inmediata, contrapuesta a la experiencia mediata, que es objeto de las ciencias físicas; de esa definición y de esa distinción son deudores a Wundt casi todos los sistemas psicológicos modernos, desde el estructuralismo hasta el gestaltismo.

En segundo lugar, Wundt codificó con extremado rigor el método experimental en el ámbito de la investigación psicológica, siendo el primero en insistir en la importancia de la esmerada identificación, del estricto control y de la precisa cuantificación de las variables psíquicas, que en su laboratorio se

circunscribían a los procesos sensoriales y perceptivos simples, encontraba una incompatibilidad de fondo entre investigación psicológica y experimentación de laboratorio.

En tercer lugar, Wundt enunció un principio que continúa hoy caracterizando, según que se acepte o se rechace, las sistematizaciones psicológicas: el principio del paralelismo psicofísico, según el cual los procesos mentales y los procesos físicos del organismo humano son paralelos: ni los primeros causan los segundos ni los segundos causan los primeros, sino que a cada cambio de los primeros corresponde puntualmente un cambio de los segundos.

Wundt sostenía que los procesos mentales, los corporales y fisiológicos transcurrían paralelamente, pero sin la interacción mutua. Por otra parte, la Psicología tenía que limitarse a analizar los procesos mentales. Tenía derecho a constatar la existencia de unos procesos fisiológicos paralelos pero adentrarse en ellos era algo que no le concernía.

Como Caparrós menciona (1993, p. 23) el objeto de la Psicología para Wundt era “la conciencia o mejor los elementos componentes de nuestra experiencia consciente, los procesos mentales. Entre éstos, los que fundamentalmente interesaban a la Psicología experimental eran los relativos al conocimiento, es decir, las sensaciones. Con todo, Wundt se interesó también aunque en menor grado por el sentimiento y la voluntad. Esto significa que los problemas tratados en el laboratorio eran los relacionados con la sensación básicamente”.

El método que aplicaba Wundt era mediante el estudio de la experiencia inmediata, se llevaba a cabo a través de la introspección que es la observación controlada de los elementos de la propia conciencia bajo condiciones objetivas. Es pues, una observación de laboratorio y no de sillón. Se le presentaba al sujeto un estímulo mensurable en condiciones conocidas por el experimentador y el sujeto informaba sobre la reacción y por los procesos intermedios entre estímulo y reacción experimentados.

Parece que lo que estudiaba Wundt era muy teórico, muy alejado de la vida, muy de laboratorio. Es así como la Psicología moderna surge como una reacción contra el carácter artificioso de estos problemas. Sin embargo no hay que pasar por alto que Wundt y sus discípulos dieron el primer paso y que éste

es el más difícil. Una vez que se hizo de la Psicología una ciencia, sería más fácil aplicarla a problemas más importantes y vitales.

2.1.2 Estructuralismo

Al laboratorio de Leipzig acudieron de todas partes muchos investigadores, atraídos por la idea de una psicología independiente y experimental. “Algunos de ellos fueron norteamericanos, o trabajaron más tarde en los Estados Unidos, como G.S. Hall, J. Mck. Cattell, C.H. Judd, H. Münsterberg. Pero quien mejor aprendió la lección del experimentalismo wundtiano fue el inglés Edward Bradford Titchener (1867-1927).” (Legrenzi 1986, p. 78)

Titchener tradujo al inglés la obra de Wundt: pero la tradujo sólo en parte, ocultando su eclecticismo y sus numerosos componentes no experimentalistas. La reflexión sobre los textos wundtianos fue para él uno de los puntos de partida hacia la elaboración de un sistema personal, riguroso y coherente que se conoce con el nombre de estructuralismo o existencialismo titcheneriano o introspeccionismo.

Parece ser que Titchener poseía una mente en la que todo tenía carácter imaginativo sensorial. Pese a que reconocía que no todo el mundo tenía una mente imaginal, como él la llamaba, construyó su psicología sobre la premisa de que... “la mente estaba constituida por sensaciones o imágenes de sensaciones, y nada más”. (Leahy 1982, p. 278).

El sistema de Titchener era, pues, explícitamente sensacionista, en oposición al de Wundt, que era voluntarista.

“La primera tarea de la psicología sensacionista de Titchener consistió en descubrir los elementos de sensación básicos, a los que cabe reducir todos los procesos complejos”. (Op. cit)

Los elementos fueron definidos por Titchener como las sensaciones más simples que se encuentran en la experiencia. Debían descubrirse mediante la disección sistemática, efectuada por la introspección, de los contenidos de la conciencia; cuando una experiencia no podía ser diseccionada en partes se le declaraba elemental. El método de introspección de Titchener era mucho más elaborado que el de Wundt, pues no consistía en la simple comunicación de

una experiencia, sino en un complicado análisis retrospectivo de dicha experiencia.

“La segunda tarea que imponía el enfoque sensacionista de Titchener consistía en determinar cómo las sensaciones elementales se conectaban entre sí para formar percepciones, ideas e imágenes complejas”. (Ibidem p. 279)

“La tercera tarea de la psicología de Titchener consistía en explicar el funcionamiento de la mente. La introspección, según Titchener, únicamente podía proporcionar una descripción de la mente”. (Op. cit)

La explicación, para Titchener, debía buscarse en la fisiología que explicaría por qué los elementos sensoriales se producen y llegan a conectarse.

Se puede resumir que la psicología experimental de Wundt y de Titchener tienen el mérito histórico de haber dado el paso definitivo hacia la creación de la psicología como ciencia autónoma si bien hay que señalar dos grandes defectos: reducir el campo de la psicología a la conciencia, cuando el hombre y su conducta es mucho más. Emplea además el método de la introspección que por más que se controle no pierde su carácter subjetivo, reñido con la objetividad de la ciencia. Esto explica que las corrientes históricamente posteriores hayan buscado la ampliación del campo de la Psicología y en métodos más objetivos.

2.1.3 Funcionalismo

Aunque la mayoría de los primeros psicólogos norteamericanos aprendieron el método científico de la psicología en el laboratorio de Leipzig, no estuvieron de acuerdo con el enfoque estructural, estático y teórico con el que Wundt estudió la conciencia. Para ellos, la conciencia tiene una finalidad, la de ser instrumento de adaptación del organismo al ambiente, y sólo desde esta perspectiva funcional y evolutiva debe ser estudiada por la psicología.

“Frente al enfoque estructural y teórico de Wundt, en EEUU preocupa el aspecto funcional y pragmático, lógica consecuencia del sistema de vida americano. En la vieja Europa las estructuras sociales están prácticamente predeterminadas históricamente y difícilmente se pueden cambiar, mientras que América se está haciendo y las condiciones de vida son otras. Los emigrantes tienen que luchar para sobrevivir o dominar el medio, además, es el momento más propicio para progresar socialmente. Estas circunstancias determinan el pragmatismo social de este pueblo y el interés por los aspectos funcional e instrumental de la conciencia (cómo funciona y para qué sirve), para mejor adaptarse y dominar al medio, (en una palabra, para progresar y triunfar”. (García, Moya y Rodríguez 1992, pp 122-123)

Uno de sus inspiradores fue, en efecto, el más venerado de los psicólogos estadounidenses, William James, quien con su obra *Principles of Psychology* (1890) representó durante muchos años el símbolo de la naciente independencia norteamericana frente a la psicología alemana, y en que por primera vez, de un modo explícito y específico, se hacía referencia al significado y a la importancia para la psicología de las teorías evolucionistas de Darwin y Spencer; teorías que al insistir en la relación entre organismo y ambiente, hallaban vasto eco en el contexto sociocultural norteamericano de los primeros años del siglo, fuertemente caracterizado por el sentido pionerístico.

El funcionalismo acepta todos los procedimientos científicos a condición de que sus resultados sirvan para algo.

“En general estudian los procesos mentales en su dimensión funcional, es decir, como instrumentos que posee el organismo para adaptarse mejor al ambiente”. (Ibíd. p. 124). Así, partiendo de este enfoque evolucionista y pragmático y siguiendo las indicaciones de William James se estudia la conciencia con su capacidad selectiva para lo útil, el proceso del pensar para explicar y comprender mejor los caminos por los que discurre, el hábito como resultado de un aprendizaje que se logra mediante unas leyes y que permite al sujeto dominar con mayor rapidez y precisión las exigencias del medio, el posible control de la emoción que determina, a su vez, la vida afectiva. El interés de esta escuela por la psicología diferencial, por medio de los tests, contribuirá tremendamente al desarrollo de la psicología aplicada en sus múltiples campos: pedagógica (la escuela de Binet-Terman), industrial (los interesantes trabajos de selección de personal de Hugo Münsterberg), militar (baterías alfa y beta), etc. El enfoque evolucionista de Baldwin facilitará el estudio de las etapas de desarrollo del niño. La aplicación de las investigaciones de Thorndike sobre la ley del efecto del rendimiento escolar (el valor del premio y del castigo) fue muy útil a la psicopedagogía.

“Esta escuela se interesa por la funcionalidad del acto de la conciencia, consecuencia lógica del sistema de vida y pensamiento pragmático de esta sociedad. Sus investigaciones se mueven dentro del ámbito del evolucionismo de los procesos psicológicos, dando importancia suprema al ambiente (el hombre no nace, se hace por el ambiente en que está)”. (Op. cit.)

2.1.4 Psicología de la Gestalt

Con los términos psicología de la Gestalt, psicología de la forma, se entiende el cuerpo de afirmaciones teóricas y enfoques metodológicos que se desarrollaron a partir de los trabajos de Wertheimer (1880-1943), Köhler (1886-1941) y Koffka (1887-1967). La Gestalt es una corriente de pensamiento psicológico nacida y desarrollada en Europa aunque las vicisitudes personales de sus exponentes hayan hecho que, en un segundo momento, entrase en contacto con la psicología norteamericana. El clima cultural en que se inserta es 1912, año en que Wertheimer publica un trabajo sobre el movimiento estroboscópico.

“La Gestalt puede considerarse como la respuesta alemana a la psicología de Wundt” (Legrenzi 1986, p. 113). El método a través del cual Wundt logra convertir en científica la naciente psicología es muy semejante al modo como procede la química, descomponer todo fenómeno en sus aspectos elementales para obtener unidades simples no reducibles ulteriormente. Los gestaltistas rechazan completamente este enfoque y los métodos que derivan del mismo, y adoptan como uno de los temas distintivos de su teoría el antielementismo.

Inicialmente la psicología gestaltista fue básicamente una psicología de la percepción, como en alguna manera lo era la de Wundt. La diferencia radicaba en que aquella enfatizaba con la experiencia perceptiva real, jamás se da inmediatamente como un conglomerado de elementos o como una suma de partes.

La percepción como tal ostenta un rango de totalidad, una gestalt, la cual desaparece en el momento en que se intenta analizar.

Esta escuela proclama una vuelta a la experiencia ingenua e inmediata, el abandono de la experiencia tal como la encontraban los “introspeccionistas entrenados” de laboratorio.

“Percibir es dar significado y sentido a los datos sensoriales, la resultante de tal actividad es el percepto (la gestalt), fenómeno complejo, total y no elemental; es un conocimiento de la totalidad y no de sus componentes aislados. Al organizarse en un todo las partes componentes, el todo resulta con unas cualidades nuevas, es un fenómeno emergente...” (García, Moya y Rodríguez 1992, p. 132).

La Gestalt admite la consideración analítica de las partes, datos, propiedades, fenómenos auténticos, genuinos y primarios, es decir, de aquello que se da inmediatamente en el todo, que se observa directamente, que son unidades de experiencia inmediata. La Gestalt sólo puede admitir como auténtico el análisis que no destruya el todo.

Para Caparrós (1993, p. 86) "...los gestaltistas destacan que el aprendizaje no es un proceso gradual sino que se basa en el proceso que implica la "invisión", entendida como un cambio súbito en el sistema perceptual".

Las teorías del campo han tomado de la Gestalt algunos principios básicos de enfoque metodológico y teórico de la Psicología y consideran la conducta como determinada por una totalidad organizada de acontecimientos.

2.1.5 Conductismo

Durante prácticamente cinco décadas (1912-1960) el conductismo fue la escuela de moda en Estados Unidos.

Sin embargo también se fueron dando otros acontecimientos fuera de este país.

Los funcionalistas, al hacer una psicología adecuada para responder a las exigencias prácticas del pueblo americano, tropiezan con fenómenos difícilmente detectables y manipulables (tales como mente, conciencia, hábito, sentimiento, pensamiento, etc.), por ser de índole puramente subjetiva (interior), lo que les hace difícilmente controlables y con resultados prácticos un tanto dudosos. "Por estas razones Watson, joven psicólogo norteamericano, lucha a comienzos de 1910 por una psicología que tan sólo trabaje con variables objetivas y manipulables, para poder controlar científicamente la conducta de los organismos (incluido el hombre)". (García, Moya y Rodríguez 1992, p. 132).

La Psicología desde el punto de vista conductista es, simplemente, una rama objetiva y experimental de la ciencia natural. Su meta teórica es la predicción y el control de la conducta. La introspección no forma parte esencial de sus métodos, ni el valor científico de sus datos depende de la facilidad con la que se presten a una interpretación en términos de conciencia. El conductista, en sus esfuerzos por conseguir un esquema unitario de la respuesta animal, no reconoce ninguna línea divisoria entre el hombre y el bruto. La conducta del hombre, con todo su refinamiento y complejidad, sólo constituye una parte del esquema total de investigación del conductista. (Leahey 1982, p. 393)

Para Comoldi (1986, pp. 151-152) "El conductismo representa la revolución más radical en el enfoque del objeto de estudio de la psicología, ya que no sólo considera que le compete también la conducta observable, sino que incluso llega a rechazar a veces que se tenga que ocupar de la conciencia".

Desde esta perspectiva, se podría decir que el conductismo propone una nueva disciplina. Pareciera que el conductismo presenta la única manera de hacer ciencia psicológica. "En otras palabras, el objeto psíquico es explicitado en los contenidos psicológicos (emoción, hábito, aprendizaje, personalidad, etc.) y se propone su estudio a través de su manifestación observable (que es su verdadera naturaleza) en términos de comportamientos emotivos, comportamientos habituales, comportamientos de aprendizaje, comportamientos constitutivos de la personalidad, etc.". (Ibidem p. 152).

Básicamente la aspiración del conductismo es dar un fundamento científico a la psicología con el fin de colocarla entre las ciencias biológicas, en la gran familia de las ciencias naturales.

Entre los psicólogos más importantes para la historia del conductismo podemos citar: Watson, Max Meyer, Hunter, Kuo, Lashley, Tolman, G. Mead, Piéron, Hull, Guthrie, Skinner, Spence, Kantor, Weiss, Bandura, Eysenck, Staats, N. Miller, Mowrer, Estes, Ferster, Harlow, Hebb, Osgood, Underwood y Postman.

Muchos de estos estudiosos constituyen sin más la historia de la psicología experimental, la cual estuvo extremadamente influida por el conductismo, en virtud de la identificación implícita que diversos psicólogos hicieron entre método experimental y conductismo metodológico. Se caracterizaron además en su inmensa mayoría por otro hecho, es decir, por ser psicólogos norteamericanos. En efecto, "el conductismo fue un movimiento típicamente norteamericano y sólo en los años 50 empezó a ser conocido fuera de los Estados Unidos y particularmente en Europa". (Ibidem p. 153).

El conductismo rechaza la validez de los datos que provienen de la introspección, por su naturaleza exclusivamente subjetiva, lo que hacen que sean incontrastables objetivamente.

Tan sólo reconoce aquellos procedimientos que atiendan exclusivamente a las actividades del organismo en cuanto a respuestas externas observables a estímulos también observables.

“También es válida la observación, pero siempre que se realice de un modo sistemático y por un tiempo suficientemente largo” (García, Moya y Rodríguez 1992, p. 139).

Con esta orientación objetivista, al tener noticia del método del condicionamiento, los conductistas lo ponen en práctica en sus investigaciones.

Estados Unidos va a ser la cuna de dos corrientes psicológicas -el funcionalismo y el conductismo- básicas en la historia de la Psicología y fundamento de la Psicología actual, las cuales sólo pueden entenderse como reacción contra el método introspeccionista de Titchener. quien por su parte no hizo otra cosa que seguir en América los pasos de Wundt.

2.1.6 Psicoanálisis

Se tiene conocimiento de que “el término psicoanálisis aparece por primera vez en 1896 en un escrito de Sigmund Freud (La sexualidad y la etiología de la neurosis) y sustituye una serie de otros términos como -análisis-, -análisis psíquico-, -análisis hipnótico-, o más sencillamente -análisis-, empleados anteriormente por el mismo Freud para designar un conjunto de enfoques de observación y terapéutica dirigidos al conocimiento y tratamiento de determinadas perturbaciones psíquicas”. (Funari 1986, p. 183).

Con Freud se inicia una nueva forma de comprender los problemas de la sexualidad y la importancia de la edad infantil en la formación del carácter, la angustia, etc.

“El psicoanálisis fue recibido con reserva por los experimentalistas, que le acusan de vaguedad en los conceptos, de carecer de pruebas concluyentes, sin respaldo de resultados terapéuticos y sin posibilidad de verificación experimental”. (Caparrós 1993, p. 95).

Freud ayuda al neurótico para que tome conciencia y reviva de un modo no traumático cierto tipo de experiencias pasadas (material reprimido), y esto lo logra fomentando e interpretando la libre narración (sin resistencia) de los sueños y por la interpretación de los actos fallidos, chistes, olvidos, etcétera.

Para Freud la vida psíquica del hombre tiene dos partes principales: una consciente, y otra inconsciente. Entre el inconsciente y el consciente se sitúa el preconscious, que en un momento dado se convertirá en consciente.

“Según Freud, los sueños son la realización enmascarada de los deseos e impulsos reprimidos, con un contenido manifiesto y un contenido latente que revela el sentido y significado de lo soñado. La interpretación ha de llegar desde el contenido manifiesto”. (Ibidem, p. 102).

La teoría de la personalidad establecida en 1921, se basa en el ello, el yo y el superyó, tras haber observado que buena parte de las instancias opresoras son inconscientes.

Para Funari (1986, p. 183) el psicoanálisis puede ser entendido como:

a) Un método orientado a la investigación de las modalidades, en que se desarrollan y manifiestan los procesos psíquicos, y basado en la suposición de que la vida psíquica, en todas sus manifestaciones, está prevalentemente interesada y caracterizada por procesos inconscientes, que no pueden ser afrontados de otro modo.

b) Una técnica terapéutica, que aceptando como marco de referencia del punto anterior, pretende analizar el tipo de defensas y las resistencias que el sujeto establece en relación con sus propios deseos, pensamientos y tendencias inconscientes que constituyen la base de sus perturbaciones.

c) Un planteamiento teórico en que confluyen los resultados de las observaciones sistemáticas llevadas a cabo en el ámbito psicoterapéutico y los derivados del empleo del método psicoanalítico en otros campos (arte, religión, antropología, lingüística, etc.).

2.1.7 Psicología Cognitiva

Como antecedentes de la Psicología cognitiva se puede plantear que “ya en el comienzo de la psicología científica, destaca, al comienzo de este siglo, la escuela de Wurzburg con sus experimentos sobre el proceso del pensamiento. También son interesantes los experimentos de la gestalt sobre la percepción y el pensamiento, el enfoque genético de los procesos cognitivos de Piaget. La psicología soviética siempre trabajó con los procesos cognitivos a la luz de la teoría del reflejo activo de la realidad y como distintos niveles de penetración en la realidad”. (García, Moya y Rodríguez 1992, pp. 152-153).

Se considera psicología cognitiva a la que se empezó haciendo bajo la influencia de ciertos modelos científicos: cibernética, teoría de la información, ordenador, procesamiento de la información, teoría general de sistemas, etc.

El objeto de la psicología cognitiva no es la conducta que depende directa o indirectamente del estímulo (modelos E-R y E-O-R), sino la actividad humana, de un sujeto activo (un sistema intrínsecamente activo) que busca, elige, interpreta, elabora, transforma, almacena y reproduce la información proveniente del medio ambiente o del interior, a la luz de un propósito y, de acuerdo con él, planifica, programa, ejecuta y corrige la acción en el proceso (retroacción o feedback) o al término de la misma.

Esta actividad procesadora genera una información adicional a la que proviene del estímulo y es función de múltiples factores.

“Las innumerables investigaciones de la actual corriente cognitiva se refieren no como había hecho Wundt, a los contenidos estáticos de la mente, sino a aspectos dinámicos de todos los procesos mentales que forman parte del procesamiento de la información: codificación, almacenaje, recuperación, comparación, ejecución, control (feedback), etc.” (Ibidem p. 152).

Muchas investigaciones de esta escuela se apoyan en el enfoque metodológico del positivismo lógico. Se estudian variables que no pueden observarse, pero que de alguna manera se puede concluir su existencia, estructura, proceso y cuantificación, partiendo de las variables de estímulo y respuesta.

2.1.8 Psicología humanista

Para los psicólogos humanistas el hombre es psicológicamente distinto de los animales. Es naturalmente bueno y centrado en sí mismo. Cada hombre, además de la naturaleza específica, común a la de los hombres, posee una naturaleza individual, que es única e irrepetible. “El ambiente no es quien le hace, como afirmaron los conductistas, sino algo que le impide o le permite, en mayor o menor grado, desarrollar sus capacidades a tenor de la naturaleza específica e individual que cada uno posee”. (Ibidem p. 147). Por ser cada hombre distinto a los demás, como tal debe ser tratado y estudiado. Se debe evitar, por tanto, en lo posible, el uso de esquemas o conceptos preestablecido, a través de los cuales ciertamente se puede explicar o interpretar la conducta coincidente de un colectivo, pero, en modo alguno, la del individuo como ser

diferente que recibe y asimila cada experiencia de una manera típica y personal.

La psicología humanista tiene como propósito ayudar a las personas a comprenderse a sí mismas y a desarrollar sus potencialidades para enriquecer y ampliar las vidas de los hombres estudiando al ser humano como un todo, en lugar de dividir en categorías su funcionamiento (percepción, memoria, aprendizaje, personalidad, etc.), tomando en cuenta los problemas significativos, como la responsabilidad personal, creatividad, espontaneidad y valores.

Principales psicólogos humanistas.

Gordon W. Allport (1897-1967), desde 1936 hasta su muerte (9 de Octubre de 1967), fue profesor de la Universidad de Harvard. En 1937 publica el que acaso sea más interesante tratado sobre la personalidad en una voluminosa obra: *Personality: A Psychological Interpretation*. Carl R. Rogers (1902-1987), fue profesor de varias universidades de Estados Unidos y desde 1963 de la Universidad de la Jolla (California). Desarrolló lo que él primero llamó la terapia no directiva prefiriendo después llamarla terapia centrada en el cliente. Esboza su postura por vez primera en su obra: *The Clinical Treatment of the Problem Child* (1939). En el proceso de convertirse en persona. Mi técnica terapéutica (1961) hay una selección de escritos de Rogers que presenta de modo completo su doctrina.

Abraham H. Maslow (1908-1970). Desde 1951 fue profesor de la Universidad de Brandeis y sus obras más conocidas son: *Motivación y personalidad* (1954) y *El hombre autorrealizado* (1962), que fue uno de los libros más leídos de psicología.

“El hombre constituye una especie diferente (antirreduccionismo) y la más perfecta de las especies (meliorismo), cada hombre (individualismo, personalismo) posee naturalmente (innatismo, naturalismo) un conjunto de cualidades de cuyo desarrollo depende su perfección (autorrealización)”. (García, Moya y Rodríguez 1992, p. 149).

Si bien es cierto que aquí la Psicología no se detiene, con la información anterior se muestra un pequeño esbozo de los pasos y cambios por los que esta ciencia ha pasado. Mostrando de esta manera una visión somera y general de cómo esta naciente ciencia ha evolucionado. No hay que pasar por alto el

hecho de que las leyes de cada periodo histórico son las condicionantes de que ciertos individuos se aboquen a un trabajo científico determinado.

2.2 Psicología en México

Aún cuando la psicología en México es todavía una disciplina relativamente joven, hecho nada particular si se considera la breve historia que la psicología misma tiene como proyecto de ciencia y profesión, sería pertinente exponer la pregunta que plantean Álvarez et al. (1981, p.44). “¿Dónde iniciar la historia de la psicología en México? Ebbinghaus, eminente psicólogo del siglo pasado, decía que la psicología tenía un largo pasado pero una corta historia. Tal es el caso de nuestra disciplina en México”.

La historia de la psicología en nuestro país es la de una ciencia que busca su definición e independencia. Los orígenes y desarrollo de la psicología han estado ligados a otras disciplinas: la filosofía, la medicina y la psiquiatría.

La psicología se inicia en México sólo dieciocho años después de la fundación del laboratorio de Leipzig por Wundt, y en sus orígenes se ve influida por las corrientes estructuralistas derivadas del racionalismo kantiano y hegeliano (Kulpe, Wundt y Titchener) y por la fenomenología (Bergson y James). En este primer periodo de la psicología como disciplina en México, cabe destacar la visita en varias ocasiones de James Baldwin, eminente psicólogo estadounidense, que influye más en el desarrollo de los enfoques organicistas y evolutivos franceses que en las tendencias u orientaciones que privaron en la psicología mexicana en los años posteriores.

“Como ya se ha señalado, la psicología mexicana original procede del interés de otros profesionales por el conocimiento de aspectos vinculados a su quehacer. Así, en el caso de Ezequiel Chávez, la psicología se entrelaza con sus preocupaciones morales y educativas, mientras que en el de Enrique O. Aragón, tiene relación con sus intereses clínicos y de la fisiología de la fatiga. Indudablemente, como norma evolutiva, es evidente que la psicología mexicana sigue las pautas que le marcan la psicología alemana y la francesa hecho que puede requerir de una doble explicación. Por una parte, con el triunfo de la revolución, se trata de contrarrestar la influencia del positivismo, que había caracterizado al periodo Porfirista y esta actitud implicaba la inclusión de disciplinas humanísticas hasta ese momento relegadas que subrayaran los aspectos espirituales y trascendentes de los hechos. Por otra parte, la intervención sistemática de los Estados Unidos en la política mexicana, especialmente en esos años de lucha revolucionaria, no era ajena al rechazo de posturas teóricas que consideraran originadas en el pragmatismo. (Ríbes 1992, p. 493)

Para consolidarse el desarrollo de la Educación Superior, se inaugura en 1910 la Universidad Nacional de México, dentro de ésta se creó la Escuela Nacional de Altos Estudios (posteriormente Facultad de Filosofía y Letras), misma que fue inaugurada el 18 de septiembre de 1910.

Ezequiel A. Chávez presenta ante el Ministerio de Justicia e Instrucción Pública, una iniciativa para reorganizar la Escuela Preparatoria, por lo que es nombrado fundador y profesor de Psicología Moral. En este mismo periodo se publica el programa de Psicología de la Escuela Nacional Preparatoria.

Uno de los hombres que hicieron posible que la Psicología sentara raíces como disciplina científica, siendo un entusiasta de la misma, el Dr. Enrique O. Aragón inaugura en 1916 el primer laboratorio de Psicología Experimental, a semejanza del de Leipzig en la Escuela de Altos Estudios, con el apoyo del Dr. Ezequiel A. Chávez.

Figura importante de esta década, fue el Dr. Rafael Santamarina, que fue uno de los precursores más importantes de la Psicología Aplicada en México, quien iniciara los primeros estudios de la Escala Binet-Simon, junto con el proceso de adaptación, basado en ésta, presentando datos interesantes en el primer Congreso Mexicano del Niño.

Durante el gobierno de Álvaro Obregón en el año de 1924, se divide la Escuela de Altos Estudios, en la Facultad de Graduados, Normal Superior y Facultad de Filosofía y Letras. La Psicología se incluye en el área de Humanidades de ésta última.

Durante 1928, la Escuela Normal Superior se separa de la Facultad de Filosofía y Letras.

“Fue en el año de 1932 que se creó la sección de psicología dentro del plan de estudios de la Facultad de Filosofía y Letras. El doctor Enrique O. Aragón continuando con su labor en favor de la psicología, fundó, en el año de 1936, el Instituto de Psicología y Psiquiatría (dependiente de la Universidad), del cual fue también su director hasta el año de 1938, en que desapareció este instituto”. (Álvarez et al. 1981, p. 58).

En el año de 1937 se creó la carrera profesional de psicólogo en la Facultad de Filosofía y Letras cuando fungió como director de la misma el maestro Antonio Caso.

Hasta antes de este año, el curso de Chávez en la Escuela Preparatoria, y otros que formaban parte de los planes de estudio de otras disciplinas humanísticas en la Universidad Nacional Autónoma de México, constituían la enseñanza de la Psicología en el país.

En 1939, se creó el grado de maestro en Psicología, como estudio de especialización dentro de los cursos de la Facultad de Filosofía y Letras.

Cuando estaba a punto de lograr la creación del Departamento de Psicología de la Universidad, muere en (1942) el Dr. Enrique O. Aragón, por lo que un año después, la sección de Psicología tuvo el honor de ser dirigida por el eminente catedrático Dr. Fernando de Ocaranza, ex-rector de la Universidad. El plan de estudios que estuvo en vigor en la carrera de Psicología en esta época comprendió diez materias, además de las que cursaban en el Departamento de Ciencias de la Educación.

“El Dr. Fernando de Ocaranza, en 1945 modifica el plan de estudios de 1937, que fuera iniciado en la UNAM. El citado Dr. creó el primer Departamento Autónomo de Psicología, siendo éste jefe de dicho departamento”. (Landa 1994, p. 10)

Para 1954 es iniciado un movimiento para que hubiera un título de psicólogo.

Surge en 1956 una nueva legislación que sienta las bases para que el Departamento Autónomo de Psicología se convierta en el Colegio de Psicología y se introduzca el grado de doctor.

En 1957 se organizaba el Primer Congreso Latinoamericano de Estudiantes de Psicología Profesional, efectuado en México.

La Universidad de las Américas formaba su departamento de Psicología, preparando profesionistas a nivel licenciatura, siendo la segunda institución en otorgar este grado en nuestro país.

“La creación en 1959 del nivel profesional de licenciatura de la UNAM, constituyó, sin lugar a dudas, el primer marco de referencia de identidad de la disciplina. Es en este tiempo en el que no sólo surge la preocupación por incorporar a los psicólogos a la enseñanza y ejercicio profesional de la psicología, hasta ese momento ocupada por especialistas de disciplinas diversas, sino que irrumpen las primeras manifestaciones por delimitar a la

psicología como ciencia y profesión, y por consiguiente, por procurar una identidad disciplinaria al psicólogo en México. Siguiendo los cánones interpretativos de los críticos literarios, el desarrollo de la psicología mexicana a partir de los sesenta, se ha descrito como la substitución de una "corriente" por otra, en una incesante y lineal sucesión de "booms" teóricos. Sin embargo, esos "booms" constituyen ejes dominantes aparentes, que reproducen, en la mayoría de las ocasiones, las preocupaciones y problemas que se plantean los centros científicos extranjeros más destacados en psicología". (Ribes 1992, p. 494).

Es en la década de los sesenta, cuando se dan los primeros brotes de investigación amplia y sistemática, dirigida por Erick Fromm. La carrera de Psicología se comenzó a ofrecer en otras instituciones de educación superior, tanto en la ciudad de México, como en el interior de la República Mexicana.

"La presencia de la psicología surge ligada al pensamiento y corrientes filosóficas en auge en la década de los años cuarenta, en la Facultad de Filosofía y Letras; y no es sino hasta los sesenta cuando se formulan cursos encaminados a la formación de profesionistas para el ejercicio de su práctica, aprobándose los planes de estudio de licenciatura, maestría y doctorado en las áreas de psicología experimental, clínica y social. La apertura de estos cursos da lugar a la diversificación de la enseñanza y sienta las bases para un desarrollo más estructurado de la disciplina psicológica". (Montiel, Colotla y Escalante 1992, p. 419).

Para 1967, eran aprobados por el Comité Académico, los primeros estudios reales de posgrado de Psicología. Un año más tarde, quedaba instalado el Colegio de Psicología en un lugar independiente de la Facultad de Filosofía y Letras.

"No es sino hasta la década de los setenta que la psicología en México precisa dentro de su campo de conocimientos, los problemas a investigar, y puntualiza como medio para su estudio a atención, el método científico, con lo cual los estudios de posgrado adquieren una mayor relevancia. Una muestra de ello es la reestructuración de los planes de estudio correspondientes a dicho nivel, que se llevó a cabo en la UNAM, y que giró en torno a la formación de profesionales, para la realización de actividades de investigación básica que conduzca a la validación y la generación de conocimientos, y a la investigación aplicada en áreas específicas de la disciplina". (Ibidem, pp. 419-420)

Al iniciarse el año de 1971, entró en vigor un nuevo plan de estudios en que se dió mayor énfasis a la preparación profesional del psicólogo.

Este programa estableció un total de 310 créditos como mínimo. De estos créditos, 218 se obtenían en los primeros seis semestres y los restantes se cubrían con las materias de cada una de las áreas de especialización: Psicología Educativa, Social, del Trabajo y Clínica. Este programa, que contiene materias de distintos enfoques, ha sufrido ligeras modificaciones, entre las que destacan la creación de dos nuevas áreas: Psicología Experimental y Psicofisiología.

La maestra Ma. Luisa Morales sustituyó al Dr. José Cueli dentro de la dirección del Colegio. Por otro lado, surgía el Sistema de Universidad Abierta (SUA), ofreciéndose la carrera en esta modalidad, a partir de 1973.

Transcurrió 1973, cuando el Consejo Académico del Colegio de Psicología solicita al Consejo Técnico de la Facultad de Filosofía y Letras la creación de la Facultad de Psicología, habiéndose creado por Decreto de 27 de febrero la misma, siendo en ese tiempo rector el Dr. Guillermo Soberón y director de la Facultad de Filosofía y Letras, el Dr. Ricardo Guerra, por lo que el 23 de marzo se le informa al Dr. Lara Tapia, su designación como director de la primera facultad de América Latina.

En lo que se refiere a la maestría y el doctorado en Psicología de la UNAM, fueron ubicadas en la División de Estudios de Posgrado.

En relación a la SEP, ésta aprueba el reconocimiento legal de la Psicología como profesión, otorgándoles desde ese tiempo la cédula profesional a sus egresados.

En el periodo de 1975, era integrada el área de Psicofisiología a las ya existentes en la Facultad de Psicología de la UNAM.

“Con la creación de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales, la enseñanza de la psicología no se limitó a la facultad, pudiéndose estudiar en los planteles de Iztacala y Zaragoza en un novedoso sistema de instrucción”. (Álvarez et al. 1981, p. 60).

Del 27 de marzo al 8 de mayo de 1977, es designado al decano del honorable consejo, Dr. Díaz Guerrero, director interino. Asimismo, es

nombrada la Dra. Graciela Rodríguez, directora de la Facultad de Psicología de la UNAM, del periodo de mayo de 1977 a marzo de 1981. Dicha maestra inicia la creación de dos centros de atención psicológica: el primero, un centro comunitario; y el segundo un centro de servicios psicológicos.

La época del florecimiento y expansión de la Psicología en el Colegio y en toda la República, fue en el año de 1978.

Son nombrados Directores de la Facultad de Psicología, por la Junta de Gobierno de la UNAM, los Dres. Darvelio Castaño Asmita, en el periodo 1981-1985; y Juan José Sánchez Sosa, en el periodo 1985-1989.

En este último periodo, se realiza una reestructuración del curriculum de la licenciatura, y de aquellos posgrados que mostraran signos de obsolescencia, como programa de actualización de la Facultad de Psicología de la UNAM.

Para 1988, la carrera de Psicología en la Universidad Nacional Autónoma de México, cumplió 50 años de impartirse como carrera, así como también la conmemoración de 15 años de existencia de la Facultad de Psicología.

Como podemos apreciar, el tiempo que tiene la Psicología en México es muy corto, sin embargo, su crecimiento tanto cuantitativo como cualitativo ha sido de los más acelerados. Aunado a este desarrollo, también ha aumentado el número de alumnos, así como el de los planes y programas de estudios para formar psicólogos.

“La psicología clínica, la educativa, la social, la del trabajo o la industrial y muchas otras más que van surgiendo en los últimos años como consecuencia de la especialización de las demandas sociales, más que como una consecuencia de la especialización de los conocimientos psicológicos, en sentido estricto, a una aplicación de la psicología, pues ésta como cuerpo orgánico de metodología y conocimientos dista mucho de ser una realidad...” (Ribes 1992, p. 497).

“La psicología, profesionalmente ha sido de este modo, un conjunto de procedimientos que se han desarrollado paralela e independientemente a las técnicas, metodologías y conocimientos de la disciplina científica o mejor dicho, de su proyecto”. (Op. cit)

Como todo proceso educativo, éste se encuentra inmerso en un constante proceso de desarrollo y cambio. Tiene que ir acorde con la transformación de la sociedad en que se vive y con los cambios que se van generando en el individuo también. Parte de esta metamorfosis se intentará plantear en los subsecuentes capítulos.

2.3 Psicología Industrial

Como se presentó con anterioridad, la Psicología tuvo un desarrollo muy importante en Estados Unidos. Históricamente fue la cuna del conductismo y el funcionalismo recibió científicos extranjeros que continuaron sus líneas de investigación en este país. De forma paralela también se establecieron los primeros indicios de la Psicología industrial.

A un poco más de 100 años de iniciada la Psicología como ciencia, en cambio, la psicología industrial fue fundada formalmente a principios del siglo XX. "Es difícil precisar el origen y el fundador de una disciplina, pero muchos autores coinciden el atribuir el origen de la psicología industrial al profesor Walter Dill Scott quien, en 1901, se pronunció en favor de las aplicaciones de la psicología a la publicidad". (Schultz 1993, p. 8). Esto fue mediante la aplicación de un discurso en la Northwestern University. "A esto siguió una serie de doce artículos de revistas que se combinaron subsecuentemente, en 1903, en un libro titulado *The Theory of Advertising*, sin duda, el primer libro que implicaba la aplicación de la psicología al mundo de los negocios". (Blum y Naylor 1981, p. 34).

En 1913 apareció un segundo libro titulado "The Psychology of Industrial Efficiency"; lo había escrito Hugo Münsterberg, un psicólogo alemán que enseñaba en la Universidad de Harvard.

Para Rüssel (1976, p. 23) sin embargo, los comienzos de la Psicología del trabajo se podían referir a la aparición del vocablo "psicotécnica" dado por Münsterberg, en 1911. Dentro de la Psicotecnica se impuso, en lo esencial, la división de "Psicotecnica Subjetiva" y "Psicotecnica Objetiva". La primera pretendía conseguir la mejor adaptación del hombre a la tarea y sus diversas exigencias. La psicotecnica objetiva tenía por misión estructurar, ella misma, las condiciones de trabajo, de tal modo que disminuyeran al máximo posible los obstáculos opuestos a la capacidad y rendimiento del hombre, o sea, adaptar la tarea al hombre.

"A pesar de ser los intereses profesionales de los primeros psicólogos profesionales bastante variados, los psicólogos americanos se mostraban inclinados a concentrarse más que nada en los problemas de la selección y colocación del personal. Esta fue una característica de la mayor parte de la labor psicológica aplicada en el ejército durante la Primera Guerra Mundial. El uso afortunado de las pruebas psicológicas para la clasificación y colocación

de los militares contribuyó en gran manera a que grandes sectores del público se familiarizaran con la eficiencia de las pruebas psicológicas". (Siegel 1972, p. 31).

Así pues, las aportaciones de los primeros psicólogos industriales fueron centrándose en torno a lo que hoy se conoce con el nombre de psicología del personal, la cual versa sobre la selección y asignación del individuo idóneo en el puesto apropiado.

"En 1917, hizo su aparición el Journal of Applied Psychology" (Blum y Naylor 1981, p. 35). Aproximadamente en la misma época, las universidades comenzaron a impartir cursos de psicología aplicada, y a medida que se fue desarrollando el tema, se fue observando la tendencia a ofrecer cursos en campos específicos de la psicología aplicada, tales como psicología industrial, psicología del personal, psicología vocacional y psicología de la publicidad.

"En 1919, Scott y otros investigadores fundaron la Scott Company of Philadelphia. Esta fue la primera organización de consultoría psicológica que se creó y orientó hacia problemas del personal en la industria. Dos años después, se fundó la Psychological Corporation". (Op. cit) esta fue la organización más antigua de este tipo.

El campo de la psicología industrial se amplió considerablemente en 1924 con el advenimiento de la más famosa serie de trabajos realizados en ella. "Se les llama estudios de Hawthorne por haber sido efectuados en la planta de la Western Electric Company, situada en Hawthorne (Illinois)". (Schultz 1993, p. 8). Dichos estudios tenían como objeto determinar la relación entre las condiciones de trabajo (como la iluminación y la temperatura) y la eficiencia del trabajador expresada por la incidencia de la fatiga y la monotonía. "A pesar de ser único en este país, tal interés en las condiciones de trabajo ya había sido anticipado en cierto modo en la Gran Bretaña durante la Primera Guerra Mundial por la organización de la Industrial Fatigue Research Board". (Siegel 1972, pp. 31-32).

Lo significativo de los estudios de Hawthorne estriba en que abrieron una nueva era de investigación psicológica en la industria.

La Segunda Guerra Mundial introdujo a más de 2 000 psicólogos en el esfuerzo bélico. Su principal contribución, lo mismo que en la Primera Guerra

Mundial, consistió en aplicar tests, seleccionar y clasificar a millones de reclutas para asignarlos a varias ramas del servicio.

Los extensos requerimientos de los militares durante la Segunda Guerra Mundial para un asesoramiento más avanzado para el personal y los procedimientos para su preparación infundieron mayor ímpetu al desarrollo de la psicología industrial, tal como se conoce actualmente. "Se lograron enorme adelantos metodológicos en dichas áreas, incluso refinamientos de los procedimientos para la clasificación y valoración del desempeño del personal, además del ritmo acelerado de los cambios tecnológicos ocurridos durante el curso de la guerra desembocaron en la formulación de una nueva área de especialización dentro de la psicología industrial: la de la psicología de la ingeniería. Dicha área se dedica al diseño de los equipos de acuerdo con las capacidades y limitaciones de los operativos humanos potenciales". (Siegel 1972, p. 32). (A esta área también se le denomina como ingeniería humana o ingeniería de factores humanos).

La psicología industrial adquirió mayor prestigio y reconocimiento a raíz de sus notables aportes a la empresa bélica. Los jefes del gobierno estadounidense y de la industria se dieron cuenta de que los psicólogos estaban en condiciones de resolver los problemas prácticos más apremiantes. Gracias a esa experiencia muchos psicólogos que antes de la guerra habían trabajado en el aislamiento de su laboratorio se percataron de la existencia de los importantes y fascinantes retos y problemas del mundo real, comprendiendo que podían colaborar y encontrarles una respuesta.

"El desarrollo de la psicología industrial en Estados Unidos, a partir de 1945, tiene cierto paralelismo con el extraordinario crecimiento de la tecnología y las empresas de este país". (Schultz 1993, p. 10).

El periodo de la posguerra ha sido testigo de un desarrollo continuo de la psicología industrial en los campos de la selección y clasificación de personal, adiestramiento, dirección, psicología de las organizaciones y psicología de la ingeniería.

"A medida que la industria aceptaba cada día más la contribución de los psicólogos, se ha llegado cada vez más a consultar al psicólogo industrial respecto a las cuestiones que conciernen a todos los aspectos de la empresa industrial. Mientras que inicialmente el campo permaneció restringido al estudio de la conducta de los empleados, hoy día se ha ampliado hasta

comprender estudios del comportamiento de gerentes y consumidores. Mientras que los primeros psicólogos industriales se limitaban a estudiar el comportamiento dentro del contexto de un marco laboral limitado, hoy día el campo abarca consultas que dan por resultado el cambio de las estructuras organizacionales que comprenden dichos ambientes". (Siegel 1972, pp. 32-33).

La importancia concedida a las variables organizacionales reviste tanta trascendencia, que en 1970 la división de psicología industrial de la American Psychological Association (Asociación Estadounidense de Psicología) cambió su nombre por el de División de psicología industrial y organizacional, con objeto de incorporar las nuevas tendencias. La designación de psicología industrial todavía puede utilizarse a condición de que se admita que engloba también a la psicología organizacional." (Schultz 1993, p. 10).

En el futuro se habrá de continuar con el desarrollo y expansión de las actividades propias de los psicólogos industriales. Para Siegel (1972 p. 33) "la mayoría de los problemas importantes de la sociedad son, al menos en parte, de índole psicológica. De igual manera, muchos de los objetivos importantes de la sociedad requieren, para poder lograrlos, el tipo de conocimientos que los psicólogos han generado en el pasado y habrán de generar con mayor abundancia en el futuro".

Es así como esta rama de la psicología surgió, más sin embargo esto propició que esta disciplina se extendiera a los demás países del mundo, adecuándose y desarrollándose a las necesidades inherentes de cada nación.

2.4 Psicología del Trabajo en México

Si bien el origen de la Psicología del Trabajo ya fue abordado, ahora lo que se pretende es plasmar los antecedentes de esta disciplina dentro del territorio nacional. Las formas como esta área de la Psicología comienzan a echar raíces en México. Es de esta forma como se puede citar que “el lic. Francisco Garza, en una ponencia titulada ‘La Psicología Industrial en México’, señaló que aunque es sumamente difícil precisar en qué momento se inició la Psicología Industrial en México; se podría considerar que fue con la selección de personal. Por otra parte, citaba una serie de eventos de importancia, que habían facilitado el desarrollo de la Psicología Industrial en México, tales como los trabajos del Dr. Roberto Solís Quiroga, la función del Instituto Nacional de Pedagogía y el Gabinete de Psicología Experimental dentro de la Escuela Nacional de Maestros y el establecimiento del Laboratorio de Psicología en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM”. (Landa 1994, p. 12).

No obstante existe una fecha en la que se considera el nacimiento de esta área. La Psicología Industrial aparece en 1923, siendo el 1° de Febrero la fundación del primer Departamento Psicotécnico, dentro del Departamento del Distrito Federal, en el que se inició la adaptación nacional del Test de Binet.

Hasta esta época la aplicación de la Psicología Industrial se limitaba a la utilización de pruebas psicométricas para cubrir las necesidades de selección de personal, procedimiento que estaba constituido en tres etapas: examen médico, pruebas psicométricas y encuesta. La Psicología Industrial comienza a tener su auge a raíz de la política de desarrollo económico, propiciado por el presidente Lázaro Cárdenas del Río. Por otro lado, este desarrollo económico, provoca que empresas como Teléfonos de México funde una “Escuela Tecnológica”, con el fin de proporcionar enseñanza técnica básica para sus trabajadores, con el objeto de brindar ayuda en la capacitación del personal.

“La selección de personal, principal representante de la Psicología Industrial, se esforzaba por alcanzar un nivel de objetividad que demostrara la efectividad de esta técnica, y por consiguiente, su aceptación dentro de las organizaciones”. (Ibidem, p. 9).

Asimismo, en el Banco de México se introduce la selección de personal en forma organizada e institucionalizada, siendo Director el señor Eduardo Villaseñor, ésta implantaba un nuevo sistema en el que la buena calidad de los

empleados bancarios era, sin duda, el mejor medio de prevenir toda clase de irregularidades. Esta selección estaba enfocada a evitar la contratación de personas con rasgos psicopatológicos.

“En el año de 1944, es fundada la oficina de Psicología Aplicada en el Banco de Comercio, por el Dr. Germán Herrera, la cual dependía del Departamento de Personal”. (Ibidem p. 10). Las actividades de esta oficina se llegaron a ampliar hasta abarcar funciones como: evaluación de puestos e investigaciones especiales; siendo el primer programa de análisis de puestos y evaluación de los mismos, dirigido por el norteamericano Alex Cloner, y efectuado por el Dr. Germán Herrera y el Lic. Alfonso Barbosa.

Se funda también el primer despacho de asesoría personal, llamado “Instituto de Personal, S.C.”, que estuvo al servicio de aquellas negociaciones de reducido personal, que no podían mantener una oficina dedicada a este tipo de trabajo, y que carecían de técnicos especializados. Siendo el servicio inicial la selección de personal. Los fundadores fueron el Lic. José Ma. Cuarón y los Dres. Francisco Garza, Germán Herrera y Joaquín Rivero Borrell. “Durante catorce años las actividades a las que se dedicó esta institución fueron: reclutamiento y selección de personal; asesoría de sistemas de administración de personal, análisis de puestos; calificación de méritos, encuesta de salarios; capacitación y administración”. (Ibidem, p. 11).

No es sino hasta 1953 en que en el plan de estudios de la universidad aprobado en ese año, aparece la materia de psicología industrial, dentro de los cursos monográficos.

En 1955 “surge el nacimiento de un movimiento que en nuestros días tiende a extenderse ya no en forma de Psicología pura, sino con el nombre propio y con un campo bien definido como por ejemplo: Relaciones Industriales y Técnicas de Administración de Personal; los pioneros de este momento sin cuyos esfuerzos no se habría fundado un Departamento de Psicología en la Facultad de Altos Estudios, fueron Dr. Enrique O. Aragón; Prof. Miguel Angel Ceballos y Dr. José Gómez Robleda”. (Ibidem, p. 12).

“En 1959 se da la aprobación del plan de estudios por el Consejo Técnico de la Facultad de Filosofía y Letras, creándose el nivel profesional de licenciatura, constituyendo el primer marco de referencia de identidad de esta disciplina. Asimismo, se inicia el desarrollo de la Psicología Industrial en el sector público, por lo que la Comisión Federal de Electricidad contrata a varios

psicólogos, incorporándolos a la selección de personal y a la investigación de la Psicometría, adaptando así para uso nacional, las pruebas Army Beta, Wais, Dominós y Barranquilla, teniendo la asesoría del Dr. Lara Tapia, Sara Margarita Zendejas y el Dr. Díaz-Guerrero". (Ibidem, p. 13).

En 1960, se inicia la formación de psicólogos a nivel de doctorado, especializados en área industrial, tal y como aparecen también en otras especialidades de la psicología de esa época.

"Se forma la primera asociación de estudiantes de Psicología Industrial (1961), fundada por estudiantes de todas las universidades, siendo el presidente fundador Angel Sanromán". (Op. cit)

Fue en 1971 cuando desapareció esta especialidad del posgrado y en el plan de estudios de la licenciatura se consideró a la psicología industrial como una de las áreas a que podía optar el estudiante durante los últimos semestres de la carrera. Si bien esta maestría desapareció, vuelve a surgir en la maestría y el doctorado en psicología social. Se incluyeron dos cursos monográficos de psicología del trabajo. Uno, sobre problemas generales de esta especialidad y, otro, sobre psicología de la organización.

En un grupo de trabajo dirigido por el Dr. José Cueli, coordinador del Colegio de Psicología, era elaborado un nuevo plan de estudios, en el que se incluía la parte correspondiente a la Psicología del Trabajo, por lo que con la ayuda de los profesores Rafael Gudiño y Samuel Romero Betancourt, diseñaron las asignaturas que conformarían la especialidad del área de Psicología del Trabajo, dentro del plan de estudios que entraría en vigor en 1971". (Ibidem, p. 14).

Es así como el Dr. Carlos Gómez Robleda imparte la primer cátedra de Psicología Industrial en la UNAM, se crea la Asociación de Psicólogos Industriales, A.C., fundada por el citado doctor en mayo de 1971. De ahí que él sea considerado como Padre de la Psicología Industrial. Es a partir de este evento que la consultoría externa en Psicología del Trabajo empieza a tomar auge en México. De tal manera que despachos de psicólogos comenzaron a prestar sus servicios.

"Es necesario subrayar que, así como se recurrió a la importancia de la tecnología industrial para el trabajo, de la misma forma se transfirieron a México instrumentos administrativos que pudieran hacer posible el manejo de

las nuevas instituciones de trabajo y, entre estos instrumentos, también se incluyeron los de la psicología industrial prevaleciente en los Estados Unidos y algunos países de Europa". (Aceves 1989, p. 66).

La carrera de Psicología se comenzó a ofrecer en otras instituciones de educación superior, tanto en la Ciudad de México, como en otras ciudades del interior de la República, como por ejemplo Monterrey y Guadalajara, localidades que también se distinguieron por su rápido crecimiento y desarrollo industrial.

"Una vez que se había aprobado el nuevo plan de estudios (1971), el Dr. Castaño Asmitia, recibía el nombramiento de Jefe del Departamento de Psicología del Trabajo". (Landa 1994, p. 15)

Es el Dr. Rodolfo Gutiérrez, Jefe del Departamento de Psicología que sustituye el término "industrial" por el del "trabajo", dentro del plan de estudios.

En 1973, se puede decir que existe en México un claro movimiento de tecnificación en el manejo de las medianas y grandes organizaciones; se intenta superar la improvisación y se ven claros síntomas de planificación empresarial, de administración moderna y de uso de ciertas técnicas más o menos sofisticadas, como la investigación de operaciones o el uso de computadoras en planeación de la producción. Con todo esto, las técnicas de psicología aplicada a la industria también se intensifican, en particular, en lo referente a la selección y capacitación de personal calificado. Así el profesional de la psicología se ve aceptado y solicitado con mayor frecuencia por los departamentos de personal o de recursos humanos, trabajando junto al licenciado en administración de empresas o en relaciones industriales y, en ocasiones con el ingeniero industrial.

En la UNAM, durante el año de 1979 se aprobó un curso de posgrado en especialización, Comportamiento Organizacional, creado para el Colegio de Ciencias y Humanidades, con participación de la Facultad de Contaduría y Administración y la Facultad de Psicología. En parte este curso sí ha considerado la aproximación de la corriente del desarrollo de las organizaciones, combinado con algunos otros aspectos administrativos y de teoría general de sistemas.

“Mientras tanto, en la Universidad de Veracruz, surgía el nuevo plan de estudios en el Colegio de Psicología, con duración de cinco años, cargado de materias experimentales, organizado en forma de departamentos: Psicología Clínica, Social, General, Experimental, Metodología Educativa y Psicología Fisiológica, Patológica e Industrial como parte del nuevo plan de estudios. Al parecer la Psicología Industrial como departamento o especialidad, dentro de la licenciatura, sentó las bases de lo que sería el área de Psicología del Trabajo”. (Landa 1994, p. 14).

Por otra parte, se ve favorecida la participación del psicólogo dentro del sector público, ya no se le considera psicómetra, sino un elemento necesario para el desarrollo de la organización, razón por la cual se empiezan a crear plazas para psicólogos industriales en empresas privadas, abarcando funciones como la selección, reclutamiento de personal, y algo de capacitación.

“La transferencia de la Psicología Industrial en México, se acentuó y sistematizó a tal grado de que se dieron casos en que los psicólogos mexicanos tenían pocas posibilidades de ser contratados si no tenían el aval de empresas norteamericanas”. (Ibidem, p. 13).

Ya en la actualidad es el Mtro. Jaime Grados el actual Jefe de Departamento en la Facultad de Psicología en la UNAM, quien a su vez se ha dado a la tarea de dirigir y promover esta área de la Psicología.

2.5 Conclusiones

Debido a que se pretende hacer un planteamiento en términos de realizar un análisis de los posgrados en psicología del trabajo, es conveniente regresar la vista a lo que hoy se conoce como historia de esta disciplina. De entrada, se puede decir que se trata de una ciencia muy joven que en un muy corto periodo de tiempo, ha avanzado de una forma muy favorable. Se denota también como va surgiendo de los acontecimientos económico-político-sociales que rodean e influyen a una nación.

Siempre es interesante el asomarse a las condiciones y eventos que sustentan las bases de lo que hoy en día es conocido como la ciencia del comportamiento. Revisar y analizar como las transformaciones en la sociedad influyen indirecta y continuamente en la generación y promoción de cambios. De confirmar a su vez que a partir de un concepto muy general se siembran los caminos para generar campos más específicos y delimitados.

¿La historia para qué? Planeamiento conveniente a ser requerido y examinado, no como un mero recuento de actividades, datos, fechas y acontecimientos sucedidos, sino como un análisis de cómo los eventos tienen una estrecha vinculación con el momento histórico, la época en que se está desarrollando tal o cual teoría y la etapa de vida en que el autor se encuentra.

Desde su nombramiento como ciencia hace 118 años ha tenido realmente un desarrollo vertiginoso.

Ha pasado por la dificultad de tener que ir adquiriendo un método científico que le permita realizar la investigación correspondiente a una naciente ciencia, que integra el cambio gradual del abordaje de las temáticas de hoy en día.

El camino de esta disciplina fue desde el comenzar a analizar elementos psicofísicos, muy relacionados con elementos biológicos, más desde los cuales se inician los planteamientos de una Psicología como ciencia. Las áreas de investigación en un inicio podrán parecer hasta cierto punto intrascendentes, sin embargo en los primeros intentos por hacer que floreciera la nueva ciencia con un sui generis objeto de estudio, el ser humano, desde su parte de la explicación de la conducta, llevaron a cabo investigaciones tendientes a explicar el comportamiento humano.

Las diferentes escuelas defienden, estudian y abordan al ser humano bajo sus particulares puntos de vista, con cada uno de ellos se puede delimitar que existan planteamientos con aciertos implícitos, así como también puntos en específico que pueden mejorarse. De hecho surgen las posteriores corrientes como una forma de abordar bajo otros puntos de vista el comportamiento humano. Esto es matizado por el momento histórico en que fueron presentadas las nuevas concepciones, como se mencionó anteriormente, de hecho por ejemplo Titchener retoma los planteamientos de Wundt en sus modificaciones personales y es entonces que realiza sus nuevos postulados.

Si bien cada época ha contribuido a que el estudio de la Psicología, sea matizada por estas circunstancias y se cambie de evolución en el estudio del comportamiento humano que parte de los aspectos fisiológicos, pasa por la explicación de los eventos inconscientes, los meramente observables y objetivos, los que regresan o retoman la riqueza del ser humano y confían en todas sus potencialidades; hasta el regreso del constructivismo, en el que se retoma la fuerza que puede tener la experiencia misma por sobre todos los supuestos o ideas.

La Psicología tiene tan vasto su campo de estudio, que ha necesitado derivarse a sí misma en diversas áreas para tener un mejor abordaje de las situaciones que competen a ella misma.

El área relacionada con esta tesis es la referente al trabajo, la cual también por sí misma tiene sus propios antecedentes. Nuevamente ante necesidades relacionadas con eventos histórico-sociales, surge esta división de la Psicología y cobra fuerza a través del tiempo. Tiene una importancia muy particular, en el sentido de que se relaciona con los eventos que están vinculados con la vida productiva del individuo, lo cual en cuestión de tiempo se habla de un porcentaje considerable del espacio de vida. Esta área es en esta época todavía más importante, sobre todo en México por la difícil crisis en las que se ha vivido y que ha repercutido en las diferentes esferas del individuo.

La Psicología del trabajo puede brindar una enorme riqueza en la vía del mejoramiento de las condiciones actuales de algunos trabajadores.

Si bien la creación de esta área, se lleva a cabo en los Estados Unidos, la riqueza de que ahora se desarrolle en México, se centra en que en que se basará en los sustentos de sus propias necesidades y es lo conveniente de retomar en esta situación.

Pudiendo aclarar los orígenes de la ciencia motivo de estudio, crea un panorama del por qué se presentan los acontecimientos como se han dado hasta el momento y es entonces que se puede partir en vislumbrar los nuevos horizontes de esta ciencia que sin duda se ven matizados por los aspectos que giran en torno a aspectos económicos; que matizan e influyen a esta ciencia, tal es el caso del Tratado de Libre Comercio que sin duda ha tenido que ver en muchas de las ciencias de una u otra forma, es por esto que en el siguiente capítulo se trata de lo relacionado al tratado que pueda influir en esta ciencia.

CAPITULO III

TRATADO DE LIBRE COMERCIO

3.1 Introducción:

Los transformaciones que se han generado en los últimos años se han presentado de una forma vertiginosa. Movimientos en las sociedades que por su rapidez, en ocasiones es difícil de asimilarlos a la par que se generan. Uno de estos cambios es a nivel político y comercial. Se trata del Tratado de Libre Comercio, el cual no será descrito en toda su magnitud en el presente capítulo, sino únicamente se tocarán aquellos aspectos que están vinculados con su relación e influencia en lo que a Psicología Laboral se refiere, debido a que éste es el tema central de esta tesis.

Es un evento parcial el hecho de comparar los sistemas educativos de los países involucrados en el TLC, prescindiendo del marco cultural y la historia en que se han desarrollado. En cada sistema escolar se reflejan tradiciones y rasgos de la sociedad, como la valorización de ésta por la educación, el apoyo y el impulso que le brinda el gobierno, la organización (centralizada o descentralizada) de los servicios escolares, etc. Todo esto es parte de una realidad que está unida a otra más recientemente aceptada y que es el Tratado de Libre Comercio.

La apertura de los mercados a nivel internacional no es una medida que libere los flujos de mercancías, capitales y fuerza de trabajo por todo el mundo, convirtiéndolo en un gran mercado sin barreras de ninguna clase. Tampoco significa la gran posibilidad de progreso para los países pobres, pues con economías tan dispares se tiende a subordinar de manera más acentuada a los países con economías mediana y pobremente desarrolladas.

Esto ha dado lugar a que se presente una globalización del mercado mundial capitalista, conformando grandes zonas de integración económica que despliegan fuertes presiones sobre las naciones para que se integren en mercados regionales.

“El primer paso en la dirección de conformar un mercado continental es el Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos, Canadá y México. La firma del tratado, de hecho, viene a ser la formalización de la integración de la economía mexicana a la norteamericana que viene ocurriendo desde hace ya varios lustros”. (Guerrero 1992, p. 40).

Sin embargo, los procesos de integración son, económica, política y socialmente, más complejos y abarcan más tiempo y otros procesos, que la firma de un protocolo comercial.

La profunda asimetría económica y tecnológica de México frente a Estados Unidos y Canadá plantea desafíos nuevos y más importantes que los de una mera asociación comercial.

Si bien la integración se materializa en lo económico, es imprescindible prestar especial atención a lo no comercial del proceso. La actividad comercial ampliada entre los países no basta para avanzar en la integración y la asociación económicas; se requiere de una compatibilización tecnológica, una amplia comprensión cultural, una aceptación respetuosa y provechosa de las diferencias.

“El reconocimiento de las asimetrías es una premisa fundamental, pues la integración entre desigualdades con trato de igualdad profundiza la inequidad del orden económico internacional. De igual forma, es preciso reconocer que las asimetrías no son estáticas sino que tienden a ahondarse si no se crean estrategias eficientes para corregirlas, de modo que se corra el riesgo de impulsar un sistema económico de integración comercial que agrave las diferencias económicas y en consecuencia la injusticia social”. (Marun 1994, p. 205).

La integración comercial -sea mediante un tratado de libre comercio sea mediante un mercado común- no es eficaz por sí misma, es más bien un proceso que se torna positivo cuando logra frenar el deterioro del bienestar de la población y se convierte en una asociación solidaria, no de dominio para consolidar un sistema hegemónico.

“Si bien la globalización y el proceso de integración económica pretenden mayor interdependencia, la sujeción científica y tecnológica se ha acentuado y poco se ha avanzado en el reconocimiento y el fortalecimiento de la diversidad

cultural que identifica a la sociedad nacional. En educación superior la asimetría se traduce en menos posibilidades de contar con académicos de alto nivel y retenerlos; pobreza en materia de infraestructura y equipamiento destinados a las actividades académicas; capacidad insuficiente para el desarrollo académico de profesores e investigadores, y escasez de recursos financieros para atender necesidades urgentes". (Op. cit.)

Si bien la educación (igual que otros sectores) no se incluyó en la negociación de TLC, hay capítulos cuyo contenido afecta el quehacer fundamental de las instituciones formadoras de prestadores de servicios profesionales y técnicos. Desde el punto de vista jurídico, un tratado internacional tiene rango de ley federal, por lo que la observancia de su contenido es obligatoria en todo el país y las leyes de profesiones de las entidades federativas no pueden contravenirlo. Al tener la misma jerarquía que las leyes de profesiones de cada estado, deberá existir concordancia entre ellas, por lo que se modificarán los referentes normativos del ejercicio de las profesiones y el trabajo académico de las instituciones de educación superior.

No obstante la evidente asimetría mostrada en los párrafos anteriores, para Marum (1994 p. 205) el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC) ampliará y profundizará el intercambio de bienes y servicios entre los países signatarios.

3.2 Los servicios profesionales en el TLC

Los capítulos del TLC relacionados directamente con los servicios profesionales son el 12: Comercio Transfronterizo de Servicios, y el 16: Entrada Temporal de Personal. A los servicios profesionales se les reconoce como trato nacional y de nación más favorecida, pero no existe el compromiso explícito de las tres naciones de reconocer de manera automática los títulos y grados expedidos en los otros países. Asimismo, no será necesario tener un domicilio fiscal o permanente en el país donde se labore prestando un servicio profesional; sólo bastará con tener el reconocimiento del título o el grado respectivo. Para ejercer la profesión con un título expedido en otro país se requerirá la acreditación de la nación receptora. Dicha acreditación no tiene el significado jurídico oficial que en México tiene una cédula profesional para ejercer conforme a la Ley Federal de Profesiones o un permiso para

desempeñar una profesión sin disponer de dicha cédula en el caso de ciertas profesiones.

En Estados Unidos y Canadá la acreditación significa la confianza de los colegiados en la capacidad de un profesionista para responder a la sociedad de manera adecuada al ejercer su carrera, sea de forma libre o como empleado. También las instituciones educativas tienen que acreditarse (cada diez años), esto es, deben demostrar que la sociedad puede tener confianza en que la institución se ha fijado metas claras, pertinentes y alcanzables y cuenta con la organización, estructura, ambiente y recursos adecuados para realizarlas.

Las acreditaciones profesionales están a cargo de colegios ad-hoc formados por integrantes de los colegios de profesionales de las diversas áreas del conocimiento. En el caso de las instituciones, la acreditación corre a cargo de una asociación de cobertura regional y la fórmulas profesionales y académicos de reconocido prestigio.

Marum (1994, p. 206) afirma que “la participación y el espacio de la sociedad civil en la acreditación de la calidad de las instituciones de educación superior en Estados Unidos y Canadá es muy amplia comparada con la realidad mexicana. De ahí la inconveniencia de trasladar de forma mecánica los modelos de acreditación norteamericanos a una realidad diametralmente opuesta. Así, es preciso crear un modelo propio que responda a las características específicas de México y sea compatible con los de sus socios comerciales”.

En los capítulos 12 y 16 del TLC los tres países se obligan a eliminar los requisitos de nacionalidad y residencia permanente para la prestación de servicios, así como a negociar el reconocimiento de cédulas, títulos y certificados. Esta negociación tendrá que hacerse al amparo de los mecanismos existentes en los países signatarios que, como se señaló, son diferentes e incompatibles. Por ello, será preciso elaborar fórmulas específicas que adecuen la situación de México con la de Canadá y la de Estados Unidos.

El artículo 1602 del capítulo 16 incluye la lista II que señala los requisitos académicos mínimos y los títulos alternativos para el ejercicio de algunas profesiones en Estados Unidos. Tales requerimientos y títulos no son, en muchos casos, compatibles con la duración y las características de las carreras de la mayoría de las instituciones de educación superior mexicanas. Así, es urgente emprender la tarea de hacer compatibles las legislaciones, fomentar

acuerdos sobre aspectos divergentes e impulsar la creación de órganos colegiados que puedan ser interlocutores con sus homólogos o con organismos similares de profesionales estadounidenses y canadienses.

El capítulo 16 dispone que Estados Unidos aprobará anualmente 5500 solicitudes de entrada temporal de profesionistas mexicanos de la citada lista II; un año después la cuota entrará en vigor en México. Al respecto se propuso la formación de un grupo de trabajo sobre la entrada temporal de personal, el cual deberá estructurarse y ofrecer resultados un año después de la firma del Tratado.

“La competencia directa de profesionales mexicanos con los de los otros países obliga a las instituciones de educación superior mexicanas a igualar el nivel de formación de sus egresados con el de Estados Unidos y Canadá y contar con el marco académico y de acreditación para que ellas mismas y sus egresados cumplan con los requisitos de confianza social que otorgan los colegios de profesionales y las asociaciones de acreditación”. (Ibidem, p. 207).

“Habrá que emprender un gran esfuerzo para eliminar las barreras estructurales inherentes a los dos sistemas de educación superior para que el libre comercio académico forme parte integral del TLC”. (Ganster 1994, p. 247).

Estos requisitos exigen una ardua tarea y recursos adicionales para la educación técnica y superior en plazos muy cortos, en aspectos y trabajos que no se tenían considerados con la celeridad que entraña el TLC.

3.3 La propiedad intelectual en el TLC

El capítulo 17 del texto aborda lo relativo a la propiedad intelectual. En éste se otorga trato nacional en materia de protección y defensa de todos los derechos de propiedad intelectual. Asimismo se regulan las prácticas desleales en ese rubro, la protección de los derechos de autor, fonogramas, marcas, patentes, señales de satélite codificadas portadoras de programas, esquemas de trazado de circuitos, semiconductores integrados, secretos y diseños industriales. También plantea el otorgamiento simultáneo de asistencia técnica y el fomento de la cooperación, incluida la capacitación de personal.

El TLC incluye áreas no previstas en la normatividad mexicana, como las señales de satélite codificadas portadoras de programas y los circuitos integrados. Eso plantea la necesidad de modificar y adecuar la legislación a las características de las de Estados Unidos y Canadá, lo que entraña abrir áreas protegidas de la propiedad intelectual y entrar de lleno a la competencia en materia de innovaciones, ideas, patentes y procesos industriales.

Todo ello afecta de manera indirecta el quehacer de las instituciones de educación superior mexicanas, en particular las universidades públicas, ya que en ellas se realiza la mayor parte de la investigación científica, tecnológica y humanística a que se refiere la propiedad intelectual. De ahí que la mayor apertura comercial entrañe qué sistemas de educación superior asimétricos tengan que competir directamente.

Aunque en los últimos años se han realizado esfuerzos por incrementar los fondos financieros públicos destinados a la investigación y desarrollo científico y tecnológico, todavía no se supera el fuerte rezago de ese gasto. Estos elementos deben considerarse en la perspectiva de los resultados que se esperan en el campo de la ciencia y la tecnología, así como en las formas específicas en que se convenga la cooperación y el apoyo que Estados Unidos y Canadá se comprometieron a otorgar.

“La asimetría económica se magnifica cuando se trata de los sistemas de educación superior, en particular en el campo de la investigación científica y tecnológica. Aun es preponderante el modelo de asimilación y adaptación tecnológica para elevar la competitividad de los aparatos productivo y distributivo. Sin embargo, no hay avances en los planes, las estrategias, las acciones y las asignaciones presupuestarias en el terreno de la independencia

científica y tecnológica, complementada con la adaptación de tecnologías y conocimientos creados en otras latitudes para satisfacer las necesidades y características diferentes de las de la economía y la sociedad mexicana” (Marum 1994, p. 207).

Ampliar la apertura comercial en este campo significa que sistemas asimétricos de investigación científica, tecnológica y humanística compitan en igualdad de circunstancias, lo cual puede profundizar las discrepancias y ahondar las desigualdades. Nuevamente, es preciso considerar que igual trato entre desiguales se convierte en un modelo injusto e inconveniente para una asociación comercial y económica que se pretenda fortalecer y profundizar.

No se pueden esperar en el corto plazo cambios en la participación de la industria y los negocios privados en esta esfera, por lo que las instituciones de educación superior mexicanas, en especial las universidades públicas, tendrán una función protagónica en el desarrollo de una de las armas principales para lograr una inserción exitosa en el comercio mundial: el desarrollo científico y tecnológico. Sin embargo, es imperativo que esas instituciones compartan la responsabilidad con el gobierno y la sociedad civil.

Asimismo, tendrán que convertirse en realidad los acuerdos consignados en el capítulo 17 del TLC; dar asistencia técnica y apoyo a la formación de personal calificado (en un marco de respeto y sin dejar de reconocer la asimetría de la economía mexicana frente a las otras dos) y alentar una cooperación que impulse el desarrollo y el bienestar en lugar de la dependencia y la sumisión en ese campo. De ahí que los esfuerzos por fomentar una mayor cooperación en el terreno académico comiencen a incrementarse y se consideren prioritarios, urgentes y como un elemento que sin duda contribuirá a crear una asociación comercial benéfica para los tres países.

Algunos de los propósitos que -desde diversos ámbitos, instancias e iniciativas- se buscan realizar en beneficio de la educación superior del continente consisten en ubicar las áreas de interés común; encontrar vías para una cooperación eficiente y edificante; ampliar los proyectos de colaboración existentes, e impulsar iniciativas que vayan más allá de las individuales y casuísticas, trasciendan nuestras diferencias y reconozcan nuestras asimetrías.

Aunque por su magnitud comercial y por el alto grado de desarrollo de Estados Unidos y Canadá el TLC acapara el interés de los investigadores, no es

posible soslayar el análisis del tratado de libre comercio acordado entre México y Chile y el papel que éste último país puede desempeñar como puente entre América del Norte y América del Sur.

Son muchos los retos, las tareas y los frentes que hay que cubrir para que la educación superior pueda convertirse en un elemento que contribuya a alcanzar los fines últimos de la integración económica y comercial: crear una sociedad más justa y dotar de mayor equidad al actual orden económico internacional.

El apoyo a la formación y actualización profesional y a las reformas académicas y administrativas que posibiliten la equiparación de las condiciones generales del sistema de educación superior, el impulso al aprendizaje del idioma de los países signatarios y el incremento de los fondos financieros destinados a desarrollar ese nivel educativo son algunos de los retos que plantea la mayor apertura comercial, pero que pueden convertirse en oportunidades de fortalecimiento y competitividad si desde ahora se trabaja con la urgencia que exigen los plazos negociados en el TLC. Ningún esfuerzo es prescindible en esta labor, pero los empeños aislados y desarticulados no pueden rendir los frutos necesarios.

3.4 El papel de la educación en la comparación.

La importancia de la educación en el nuevo escenario de globalización comercial y competitividad internacional es obvia. Se ha entrado en un modelo productivo mundial basado en la inteligencia cultivada. Más aún, podría hablarse de una etapa civilizatoria en que lo fundamental es el conocimiento.

Es pues, necesario tomar conciencia de la situación educativa de México en relación con países más desarrollados, sobre todo frente a sus principales socios comerciales: Estados Unidos y Canadá.

Conviene no olvidar que la educación es esencialmente cualitativa y que una comparación justa entre los tres países requeriría profundizar en aspectos como la calidad de la docencia; la riqueza humana de la relación entre maestros y alumnos; la actualización de los planes de estudio; la pertinencia de los apoyos didácticos, y los nexos de la educación técnica y superior con la planta productiva.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Habría que incluir también en la comparación otras variables externas a la oferta educativa, como la intensidad de estudio, el estímulo que proporciona la familia y las características del ambiente cultural del estudiante.

Latapí (1994, p. 199) menciona que Canadá y Estados Unidos tienen un desarrollo educativo similar: el primero sobrepasa al segundo en varios indicadores, entre los que destaca la tasa bruta de escolarización en el nivel terciario. México, por su parte, aún mantiene una distancia considerable respecto a esos países en el conjunto de indicadores: sobresale su alta tasa de escolarización en la enseñanza preescolar y la generalización del grado de primaria, pero se advierte un rezago en los niveles medio y, sobre todo, superior: la tasa bruta de escolarización en este último es de 14.2%, contra 63 y 67.3% en Estados Unidos y Canadá, respectivamente.

Sería un equívoco tomar las cifras que comparan tres sistemas educativos prescindiendo del marco cultural y la historia en que se han desarrollado. En cada sistema escolar se reflejan tradiciones y rasgos de la sociedad, como el aprecio de la comunidad por la educación, el apoyo y el impulso que le brinda el gobierno, la organización (centralizada o descentralizada) de los servicios escolares, la amplitud de la gratuidad y el tipo de financiamiento, la extracción social y cultural del magisterio, las tendencias de la formación magisterial. Asimismo, se deben considerar otros elementos históricos, como la dificultad para enfrentar la pluralidad étnica o el crecimiento demográfico acelerado, que han afectado el desarrollo del sistema mexicano.

“En México se han publicado recientemente estudios de evaluación. Cifras oficiales de Estados Unidos indican que sólo 4% de la población mayor de 16 años es capaz de efectuar operaciones de cierta complejidad (como calcular el costo de alfombrar un cuarto) y sólo 20% puede realizar operaciones menos complejas (como calcular el costo de una comida a partir de los precios del menú). En Canadá, la aplicación del examen de habilidades básicas (Canadian Test of Basic Skills) indica que 30% de los egresados de secundaria tienen serias dificultades para leer y 36% es incapaz de realizar operaciones aritméticas sencillas en su vida cotidiana. En suma, la interpretación de lo que significa en términos de calidad haber concluido determinado nivel presenta incertidumbres insalvables”. (Ibidem, p. 203).

Semejantes son las incertidumbres en torno de la relación entre escolaridad y productividad real. Luego de varias décadas de debates se sabe

que no hay correlación simple y lineal entre ambas. Si la hubiera, la fuerza de trabajo mexicana estaría en posición de total indefensión en la competencia internacional en todas las ramas productivas, y no lo está. Son muchos otros los factores que intervienen en la productividad: la tecnología aplicada, el hábito y la disposición favorable al trabajo, la inversión en equipo y maquinaria, la integración vertical y horizontal de los procesos productivos, el costo del transporte y los inventarios, la velocidad de los trámites, la rotación de los obreros (que entraña mayor costo de entrenamiento y frenos a la producción).

Como una de las alternativas de mejoramiento, Latapi (1994, p. 204) plantea las siguientes políticas deseables para incidir en la educación:

a) Urge reducir el analfabetismo de la fuerza de trabajo. Este atraso es, desde luego, relativo; la escolaridad nula no significa necesariamente que alguien no sepa leer un poco ni pueda hacer algunas cuentas. Sin embargo, se desconocen, los grados de analfabetismo funcional de ese 10.6% de la fuerza de trabajo que nunca asistió a la escuela. Es indispensable evaluar las destrezas intelectuales fundamentales de esa población, que es principalmente rural o trabaja en la construcción, con objeto de orientar las políticas de la educación para adultos.

b) Incrementar el gasto en la educación pública, privada y en ciencia y tecnología. Desde 1981 los ministros de Educación de América Latina y el Caribe se propusieron en la Declaración de México destinar 8% del PIB a la educación; pero ningún país lo ha logrado.

c) Elevar la calidad de la enseñanza del nivel terciario; fortalecer las funciones básicas de docencia, investigación y extensión de las universidades y, para ello, reforzar los mecanismos de evaluación (de instituciones, programas académicos, profesores, investigadores y alumnos) que se han establecido.

d) Es también de gran importancia intensificar y diversificar los sistemas de capacitación de la fuerza de trabajo, tanto vestibular (especializaciones, estadías, diplomados), como en planta. En todos los países desarrollados las empresas asumen directamente los costos y la dirección de este tipo de programas, ya que están convencidas de que la capacitación incide positivamente en la productividad.

e) La insistencia en los efectos económicos de la educación no debe llevar a descuidar la formación social y política de los estudiantes, sobre todo en las universidades. Los procesos productivos no funcionan en vacíos culturales; requieren valores y actitudes de responsabilidad, solidaridad, sentido crítico, disciplina y respeto al derecho y al bien colectivo, valores que promueve una formación general.

Esto es en cuanto a la educación en general. La gran tarea de las instituciones de educación superior es lograr que sus egresados tengan la capacidad y los conocimientos necesarios para enfrentar los retos y aprovechar las oportunidades que ofrece el TLC. Para que las universidades alcancen esos objetivos deben desarrollar y fortalecer los siguientes puntos, de acuerdo a lo planteado por Ganster (1994, p. 248):

1. Elaborar y modificar los programas de estudio.
2. Optimizar la enseñanza del lenguaje.
3. Mejorar las oportunidades de intercambio para los estudiantes.
4. Intercambiar y capacitar personal docente.
5. Crear programas de posgrado conjuntos entre universidades de México y Estados Unidos.
6. Por medio de estos aspectos, mejorar la compatibilidad de los sistemas de educación superior en los dos países, al grado de que los estudiantes cursen un porcentaje significativo de estudios en cualquiera de los dos países con facilidad de transferir los créditos de una institución a otra.

“El TLC entra en vigor en momentos en que las universidades de Estados Unidos tienen poca capacidad para satisfacer las necesidades que demanda la integración económica. La recesión en ese país, que ha sido particularmente difícil en California, ha provocado grandes reducciones presupuestarias en la educación pública superior.

Las cosas no son mucho mejores en el lado mexicano. Las universidades no sólo se enfrentan a restricciones de presupuesto, sino que participan

activamente en proyectos para modernizar y dar mayor relevancia a sus programas docentes y de investigación". (Op. cit.).

Por otro lado, las personas encargadas de elaborar las políticas y de tomar decisiones deben concentrarse en diferentes áreas de acción. Se deben atender los cuellos de botella normativos y administrativos que obstaculizan la libertad académica, la investigación, el programa binacional de estudios de posgrado y el intercambio de estudiantes y profesores. Si se logra armonizar los dos sistemas nacionales de acreditación se facilitaría en gran medida la transferencia de créditos entre las instituciones.

El mejoramiento de la escolaridad de la fuerza de trabajo mexicana será necesariamente lento y el equilibrio pleno de las actuales asimetrías con Estados Unidos y Canadá no se logrará en un plazo previsible, razón de más para redoblar cuanto antes los esfuerzos en la materia.

3.5 Tratado de libre comercio y su relación con la Psicología del trabajo

A continuación se examinarán las repercusiones que acarreará para un campo de aplicación de la psicología mexicana -el de la Psicología del Trabajo- la firma del acuerdo de libre comercio entre Canadá, los Estados Unidos de Norteamérica y los Estados Unidos Mexicanos, y sus procesos integracionistas concomitantes.

Desde luego que no hay una relación directa entre la firma del Tratado de Libre Comercio y la Psicología Mexicana, como no la hay con ninguna otra disciplina científica y humanista que se desarrolle en México. Sin embargo, sus repercusiones se observan a través de una serie de mediaciones, o de impactos que tendrán en las instituciones, organismos y estructuras sociales en donde se reproduce y produce el conocimiento científico, técnico y humanístico; y en aquellas organizaciones, empresas, instituciones y estructuras sociales donde tienen lugar las prácticas de dichos profesionistas.

El futuro de la Psicología del Trabajo en México, entonces, frente a la apertura de los mercados y los procesos integracionistas de las economías, estará determinado en gran medida por el curso que sigan fundamentalmente los cambios en las empresas productivas y las instituciones educativas que absorben y forman al psicólogo del trabajo.

Sobre las primeras Guerrero (1992, p. 41) menciona que la industria mexicana no está preparada ni tecnológicamente, ni con la calificación adecuada de sus recursos humanos para enfrentar un mercado altamente competitivo.

El aparato productivo en México es completamente heterogéneo en sus procesos de trabajo: subsisten desde procesos artesanales hasta altamente automatizados. Es obvio que el Tratado de Libre Comercio solamente beneficiará aquellos segmentos de la industria modernizada cuyo capital es predominantemente extranjero.

El cambio de una economía de escala a una economía de variedad, que es la requerida para un esquema productivo de libre mercado, solamente la pueden realizar las empresas que poseen plantas con tecnología y procesos semi-

automatizados y automatizados. En otras palabras, las fábricas que pueden introducir la flexibilización en la producción son aquellas que cuentan con la tecnología y recursos humanos adecuados.

El resto de la mediana y pequeña industria tenderá, como ya está sucediendo, a cerrar sus puertas y a invertir sus capitales en otras actividades económicas no precisamente productivas, sino especulativas.

Esta situación tendrá hondos repercusiones sobre los mercados de trabajo, restringiéndolos y distorsionándolos, sobre todo para los segmentos de la fuerza de trabajo calificada que ya opera en planta y la nueva que se está formando en las instituciones educativas.

Los procesos de descalificación de la fuerza de trabajo, que anteriormente significaban nuevas necesidades de formación que tendría que resolver el aparato educativo, hoy también se ven colocados frente a grandes competencias de instituciones extranjeras que se dedican a la calificación de los recursos humanos.

“En síntesis, las transformaciones que se están operando en la industria mexicana, y cuya etapa final todavía no alcanza a vislumbrarse debido a que el proceso está en curso y el esquema productivo que se adopte para el siguiente siglo aún está en disputa, está generando fuertes cambios en los procesos y mercados de trabajo de los profesionistas, al producirse la flexibilización productiva y descalificación de los recursos humanos”. (Ibidem, p. 42)

Por otra parte, el aparato educativo mexicano, que estaba estructurado para un esquema productivo de consumo interno y exportación de ciertos productos, como lo fue en la década de los setentas, se ve fuertemente distorsionado frente a un esquema productivo de libre mercado mundial.

Las distorsiones tienen lugar a todo lo largo del sistema educativo. El obrero con educación elemental se ve descalificado frente a las nuevas tecnologías digitales y computacionales; los cuadros medios también sufren ese tipo de consecuencias: sus conocimientos, habilidades y aptitudes ya no son requeridas por las nuevas herramientas y procesos introducidos en las fábricas. La educación tecnológica entra rápidamente en crisis pues el tipo de cuadros técnicos planeados para plantas productivas de cierta tecnología, ya no son las mismas; y las carreras profesionales universitarias se ven retrasadas con

respecto a las nuevas necesidades de cuadros profesionales, por ejemplo casos nitidos de ello se están viendo en las carreras comerciales y administrativas, donde las transformaciones del sector servicios (banca, turismo, telefonía, etc.) son profundas al incorporar la microcomputadora, automatizar procesos, e incorporar todos los adelantos de la informática y telemática.

Se muestra ahora un gran debate "...dentro de las instituciones de educación superior y los organismos gubernamentales correspondientes, para decidir qué carreras eliminar porque ya son obsoletas y qué nuevas carreras crear. Y de las existentes en qué dirección transformar sus líneas curriculares, es decir, bajo qué tipo de necesidades productivas y sociales guiarse para la transformación de sus planes de estudio y la modificación de las formaciones que dan a sus estudiantes". (Ibidem, p. 43).

Precisamente bajo este marco es donde se ubica el problema del futuro del psicólogo y de la psicología del trabajo. Se ha señalado que la repercusión de la apertura de mercados no es directa, sino pasa por una serie de mediaciones que, en síntesis, son las siguientes según lo planteado por Guerrero (1992, pp. 43-44).

1. Los cambios de economías de escala a economías de variedad;
2. la flexibilización de la producción;
3. los cambios tecnológicos de instrumentos y procesos de trabajo; sobre todo con la incorporación de la computadora e instrumentos digitales, en los que se basa la automatización;
4. la descalificación de la fuerza de trabajo, o para decirlo en un lenguaje ad hoc, de los recursos humanos;
5. la distorsión de los mercados de trabajo de los profesionistas, como el psicólogo del trabajo;
6. la insuficiencia e inoperancia de los programas de formación profesional en las instituciones de educación superior;
7. el retraso del conocimiento disciplinario con respecto a los nuevos problemas y fenómenos dentro de la producción, sobre los que hay que actuar.

A continuación se analizará el impacto que tienen todos estos fenómenos sobre la psicología y el psicólogo del trabajo, y el futuro posible para ambos en distintos escenarios.

3.6 Mercado de acción del psicólogo del trabajo

Tradicionalmente el desempeño del psicólogo del trabajo dentro de las empresas productivas tiene lugar dentro de los departamentos de recursos humanos. Menos frecuentemente lo hace en otras áreas como la de higiene y seguridad y control de calidad. Su ausencia es notable dentro de las actividades y labores de los procesos de fabricación, elaboración y evaluación de los productos.

“Desde los orígenes de la psicología del trabajo en México, su sitio ha estado circunscrito a un ámbito muy bien focalizado, es decir, perfectamente delimitado. Pero como trabajador especializado, también es profesionalista que está sujeto a las leyes del mercado. Así ha sido tradicional su competencia y disputa del mercado laboral con profesionistas afines como el administrador de empresas, el pedagogo, el médico laborista, e incluso para profesionales que son entrenados en las labores de reclutamiento, selección y capacitación de personal, a las que frecuentemente se ha dedicado el psicólogo del trabajo”. (Guerrero 1992, p. 44)

En primer lugar, el tipo de actividad a la que ha estado acostumbrado a desempeñar, también se verá transformada con la introducción de las nuevas tecnologías. Por ejemplo, con la introducción de la microcomputadora se puede reducir a una quinta parte del tiempo que lleva la capacitación con sus métodos tradicionales, y lograr una eficiencia mucho mayor.

La selección de personal puede automatizarse y requerir de menos cantidad de psicólogos. La calificación de un gran número de tests puede realizarse mediante la computadora y reducir considerablemente los tiempos que tradicionalmente se emplean en la selección de candidatos a los puestos de trabajo. Por supuesto, otras actividades que realiza el psicólogo como la interpretación de los estudios psicológicos, las entrevistas, etc., no van a poder ser sustituidas tan rápidamente. Pero, incluso, si se emplea la técnica de

selección por objetivos, el uso computacional abre grandes potencialidades, pero requiere de menos psicólogos.

“Pero ahora, a la tradicional competencia interna se le va a agregar la competencia con todas las técnicas y recursos que se han diseñado en el extranjero, y que estarán ofreciéndose a los industriales en México. La firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) abrirá las puertas a las compañías norteamericanas y canadienses que se dedican a este tipo de labores y, por supuesto, con tecnologías y recursos mucho más desarrollados, aunque no necesariamente los más eficaces y eficientes, pero que dadas las “preferencias” existentes hacia “lo extranjero”, se entrará en situaciones de competitividad desventajosa para el psicólogo mexicano”. (Ibidem p. 45).

A los ya existentes índices de desempleo y subempleo del psicólogo del trabajo, se les sumará los producidos por una mayor competitividad con cuadros en el extranjero y por la restitución y automatización de varias actividades. Es decir, los cambios en el contenido del trabajo del psicólogo laboral, acarrearán restricciones en los mercados para cuadros con una formación tradicional.

Nuevas exigencias aparecerán dentro de los departamentos de recursos humanos de las empresas, que requerirán una formación polivalente del psicólogo. Cada vez será mayor la necesidad de que este tipo de profesionistas comience a abordar la problemática psicológica (individual y social) emanada de los procesos de trabajo; problemas como el ausentismo, la alienación, los psicostornos, las rivalidades personales, la inexistencia de una cultura de calidad, etc.

Frente a un panorama de gran competitividad no sólo del mercado, sino de la fuerza de trabajo, es muy probable que las actividades de reclutamiento, selección, capacitación, inducción de personal, análisis de puestos, evaluación de méritos, diseño de sistemas motivacionales y promocionales, se vean fortalecidas en la medida de dos circunstancias: la primera, el aumento considerable de la oferta de trabajo, es decir, del gigantesco ejército de reserva disponible como resultado del incremento del desempleo; y la segunda, los crecientes índices de rotación de personal, debido sobre todo al tipo de procesos semiautomatizados y automatizados que emplean un gran número de industrias maquiladoras y las que se están reconvirtiendo.

3.7 Cambios en los ejes de formación curricular del psicólogo del trabajo

La otra cara de la moneda: la de la formación profesional del psicólogo del trabajo, también se verá influida por los cambios en el contenido de trabajo del psicólogo, la mayor competitividad a la que se enfrentará en el mercado de trabajo, y las mutaciones tecnológicas y en la organización del trabajo de las empresas productivas. Incorporar de manera consistente lo relacionado a los círculos de calidad y a los aspectos de reingeniería por ejemplo.

Hasta ahora la psicología del trabajo ha sido predominantemente tecnología psicolaboral, y no un campo de la disciplina psicológica donde se investigue y cree nuevo conocimiento psicológico del hombre y el trabajo.

La formación del psicólogo del trabajo ha estado acotada desde sus inicios por estas delimitaciones. Los ejes de la formación han respondido a enfoques de tipo productivista y administrativista; lo que ha concentrado los esfuerzos formativos en el denominado "factor humano" dentro de la producción, pero evidentemente no en toda la gama de expresión del psiquismo del individuo en el acto productivo, sino en aquellos factores de utilidad para la empresa: sus conocimientos, capacidades, habilidades, aptitudes, actitudes, que facilitan o interfieren la eficiencia y eficacia de la producción.

"Estos esquemas curriculares respondieron a las visiones y necesidades de las empresas en los años setenta. Bajo esta óptica se formaron un gran número de psicólogos del trabajo que fueron a insertarse en diversas empresas del sector de servicios y de la producción manufacturera. Pero frente a los grandes cambios tecnológicos, de organización del trabajo y de esquemas productivos, dichos conocimientos fundamentalmente técnicos resultan obsoletos o por lo menos alejados de las innovaciones que en las disciplinas económico-administrativas están teniendo lugar en los países altamente industrializados". (Guerrero 1992, p. 47).

Debido a que la psicología del trabajo, como psicotécnica laboral, no se ha alimentado del conocimiento teórico generado del resultado de la investigación sobre los problemas del psiquismo del hombre en el trabajo, se ve la zaga de los cambios operados en los procesos de trabajo. Muchos de los fenómenos psicológicos generados allí, quedan fuera de las posibilidades

conceptuales, y se tiene que acudir a las teorías de otras disciplinas como la sociología laboral, la economía, la antropología, etc.

Bajo estas circunstancias, se puede prever una nueva etapa de la psicología del trabajo que se renueve con las aportaciones que se han desarrollado en el extranjero. Las escuelas y facultades de psicología que ofrezcan la formación en el área laboral se verán en la necesidad de renovar sus planes de estudio ante los cambios de situación. Pero tendrán ante sí dos opciones: adoptar los modernos modelos psicotécnicos del extranjero; o romper con una tradición y avanzar en propuestas imaginativas y novedosas que realmente generen un perfil propio de la psicología del trabajo en México.

“Con la firma del Tratado de Libre Comercio se abre una nueva etapa para el desarrollo de la Psicología del Trabajo en México. Sus repercusiones no son directas ni inmediatas, sino estarán actuando bajo una serie de mediaciones”. (Ibidem, p. 48).

Sin embargo, el futuro de la Psicología del Trabajo en México no está determinado por la firma de este tratado, pues es solamente una posibilidad de desarrollo para México, que hoy se encuentra en disputa.

En consecuencia, queda la pregunta pendiente: ¿desarrollo soberano con independencia científico-técnica, o infradesarrollo subordinado con enajenación de la actividad intelectual?

3.8 La posición de México en las negociaciones con Canadá y Estados Unidos en el ejercicio de la Psicología

Dentro del Texto Oficial del TLC se establece que el ejercicio internacional de las profesiones en general estará determinado por los acuerdos -específicos de los representantes de las profesiones en cuestión, en este caso es necesario analizar a profundidad lo que hasta el momento se ha negociado en el campo de la Psicología.

A partir de Septiembre de 1994 fue creado el Comité Mexicano para el Ejercicio Internacional de la Psicología con el propósito de analizar la forma en que la legislación sobre profesiones se va ajustando al ejercicio profesional del psicólogo mexicano, en aspectos tales como:

1. El ejercicio profesional comparativamente con Canadá y E. U.
2. La formación curricular también en comparación con Canadá y E.U., además de buscar propuestas generales que beneficien a los psicólogos mexicanos.

*¹ El Dr. Juan José Sánchez Sosa comenta que hasta el momento los trabajos del Comité han logrado dos avances básicos, uno de ellos es la adopción de criterios internacionales entre canadienses, estadounidenses y mexicanos en cuanto a la adopción de que la base para el ejercicio profesional de la Psicología en los tres países, es el conocimiento suficiente de las características culturales, de lenguaje y sociales del país donde se ejerza, es decir si un canadiense quiere venir a ejercer a México temporalmente, porque el tránsito permanente es difícil que se de, eso va a tomar diez años, pero si se pueden conceder algunas licencias temporales.

Entonces por ejemplo, si hay un psicólogo norteamericano que vive en San Miguel Allende Guanajuato y quiere ejercer, atender pacientes en el área clínica, el mínimo que se le pide es, primero estar formado como los Psicólogos Clínicos mexicanos, en términos de equivalencias curriculares completas, en segundo lugar que tengan conocimiento del lenguaje y lo maneje, de los valores culturales y sociales del sitio donde va a ejercer. Entonces un psicólogo

*¹ Información sustraída del artículo: La posición de México en las negociaciones con Canadá y Estados Unidos en el ejercicio de la Psicología. Información escrita por el Doctor Juan José Sánchez Sosa

estadounidense que no hable castellano, puede venir a trabajar pero sólo puede atender a gente que hable inglés. Esa es una condición que se ha puesto ya más o menos internacionalmente, no está formalizada en un tratado, pero como que los tres países acordaron que estos son los mínimos requisitos.

El segundo avance es que Canadá ya anunció que para que psicólogos mexicanos se vayan a ese país y puedan acceder al ejercicio profesional, basta con la licenciatura mexicana y presentar un examen para poder ejercer allá, no necesitan el doctorado; este logro es más delicado porque en Estados Unidos y Canadá el sistema de formación profesional de los Psicólogos se hace en el posgrado, allá no existe la licenciatura, entonces el estudiante entra directo del bachillerato al posgrado y estudia en cinco años un doctorado. En México los alumnos salen del bachillerato y estudian en cuatro años y medio la licenciatura, la cual los prepara para un servicio profesional, para un ejercicio profesional.

También señala que en México el posgrado sirve para otra cosa, la maestría sirve para docencia especializada y el doctorado para formar investigadores, ese fue el escollo más difícil de tratar con ellos. Este logro fue importante, porque en las reuniones de Washington, los Angeles y la de Cancún se insistió que la formación de los Psicólogos mexicanos es una formación profesional, no una formación de investigadores, puesto que los canadienses y estadounidenses lo hacen indistinto, un doctorado lo mismo sirve para atender pacientes, trabajar en una organización, etc. y lo mismo le sirve para hacer investigación en universidades y publicarla.

Los años de preparación para obtener el doctorado en México es casi el doble que el tiempo de preparación para obtener el doctorado en Canadá y Estados Unidos. El bachillerato y la secundaria de estos países dura un año más, entonces los alumnos que entran al primero de doctorado y van a cursarlo en cinco años, son dos años más viejos que los aspirantes que entran a la licenciatura, entonces da la impresión falsa de que ellos están mejor formados porque concluyen un doctorado, pero cuando se revisan los contenidos de los programas se da cuenta que los licenciados mexicanos tienen más preparación supervisada para dar un servicio profesional que muchos de los doctores de allá.

En relación a las repercusiones del TLC al ejercicio interno de las profesiones, considera que no habrá consecuencias, sin embargo en el ejercicio externo como se señaló anteriormente el propio TLC especifica que el ejercicio

internacional de las profesiones estará determinado por los acuerdos específicos de los representantes de las profesiones en cuestión. Para efecto de México este Comité sólo establece principios generales que le convengan a los Psicólogos mexicanos, pero los organismos especializados de Psicología en México tendrán que establecer sus convenios con sus organismos contra parte en E.U. y Canadá, en otras palabras, este Comité no va a acordar aspectos para los Psicólogos del Trabajo, los Psicólogos Educativos, etc., simplemente para los Psicólogos en general, como nombramiento de disciplina, los acuerdos internacionales se hacen entre especialistas.

Los Psicólogos del Trabajo de aquí tendrán que establecer contacto negociado con los especialistas en Psicología del Tratado de Canadá y E.U., allí para lo que sirve el Comité es de facilitarles el trabajo a los Psicólogos especialistas mexicanos que quieran incursionar en el área del trabajo.

Debido a lo anterior el Comité únicamente está negociando acuerdos para la Psicología en general, sin distinción de áreas; si se quiere llegar a acuerdos profundos entre psicólogos laborales de E.U., Canadá y México se tendrán que hacer vía asociaciones.

El organismo de Psicología laboral más sólido de México tendrá que ser acreditado, especificando quienes conforman este organismo, qué clases de grados tienen, qué experiencia se tiene y lo más conveniente es que los mexicanos tengan las mismas características que tienen los canadienses y los norteamericanos; en términos de producción, años en el área de Psicología laboral, naturaleza de la regulación que tienen los organismos mexicanos, etc.

Así mismo también agrega que en México hay asociaciones de Psicólogos del Trabajo que podrán entrar en contacto con los consejos nacionales de Canadá y E.U. a estas asociaciones les convendría seleccionar a su mejor gente y formar un Comité Mexicano para la Práctica Internacional de la Psicología del Trabajo, unirse al Comité Mexicano para el Ejercicio Internacional de la Psicología, para que éste último los ponga al tanto de las negociaciones que se han logrado y darles sugerencias de cómo podrían aprovecharse de las ventajas que se han negociado hasta el momento y que ellos establezcan por su lado la negociación expresa para esa especialidad en E.U. y Canadá.

Es conveniente, que se forme este Comité lo más pronto posible ya que la Psicología del Trabajo es de las más delicadas, es donde nos van a invadir más

pronto, algunos psicólogos del área laboral señalan que compañías como Anderson, Clayton y Ford ya están trayendo psicólogos de E.U. los cuales están trabajando con empleados de esas empresas en México. Ante esta situación los psicólogos laborales deben hacer un frente común, seleccionar a los presidentes de las asociaciones de Psicología del Trabajo, hacer a un lado sus diferencias históricas y planear de manera tal que tengan forma de negociar con los canadienses y estadounidenses la forma de hacer equivalencias de certificación internacional para miembros de los tres países firmantes, puesto que, el que un Psicólogo del Trabajo de uno de estos dos países sea contratado en México, podría estar violando las condiciones generales del TLC.

Si no se llevan a cabo estas acciones, sobre todo en Psicología del trabajo porque hay mucha movilidad y demanda cambios, se corre el riesgo de que cuando los Psicólogos del Trabajo reaccionen, ya haya muchos de ellos en México provenientes de los países integrantes del tratado.

En el mes de Diciembre de 1994 Chile se incorporó a la firma del tratado, ante este suceso opina lo siguiente: "como se observa en lo antes mencionado únicamente se ha negociado la certificación con E.U. y Canadá, aun falta negociar el área de Psicología del trabajo, habrá que reorientarse hacia el sur, yo creo que si nos mantenemos sensibles a los desarrollos en por ejemplo Chile, Argentina, Brasil, etc. la Psicología mexicana tiene grandes contribuciones que hacer a la Psicología del Trabajo del sur del continente, porque ellos están más alejados de las condiciones de E.U. y Canadá. Por lo tanto, si creo que se van a tener que hacer modificaciones multilateralmente, esto que se está haciendo ahora con el TLC de Norteamérica, se debe hacer para los nuevos tratados o nuevos países que ingresen a el TLC".

3.9 Conclusiones

Dentro de la problemática que se puede encontrar a nivel mundial, existen nuevos planteamientos que llevan implícitos nuevas alternativas como es el caso del Tratado de Libre Comercio el cual es planteado por los gobiernos como una opción de progreso para los países que se encuentran inmersos en esta dinámica, sin embargo al analizarlo desde la óptica de los eventos prácticos pudiera verse como todo lo contrario, debido a que si bien lo que se pretende es una igualdad, se está partiendo básicamente desde un punto de partida asimétrico.

La generación e innovación de nuevas informaciones como lo es el Tratado de Libre Comercio, promueve una gran movilización de las sociedades que lo incluyen. Lo ideal sería que ésta fuese dirigida hacia el progreso y mejoramiento de la humanidad, más como parte de todo fenómeno social y económico esto no siempre se logra. Sin embargo, es nuestra responsabilidad como individuo y parte integral de la cultura, promover los eventos necesarios para conseguirlo. El compromiso es aún más evidente en el caso particular de México, debido a como fue ampliamente tratado en el capítulo, se encuentra de hecho ante una inequidad.

El tratado también podrá ser un trampolín hacia un avance, (esto sin dudarlo), sólo que para que estos frutos se empiecen a recoger es necesario el ser un "profesional" del campo en el cual cada individuo se desempeñe. Esto no se adquiere tan sólo con la implantación de nuevas metodologías y tecnologías, sino también con la incorporación de un compromiso personal hacia un mejoramiento día con día. Reto muy difícil de alcanzar, más si se empiezan a sentar las bases para esto, la meta estará cada vez más cerca de lograr.

Una parte de la desventaja inherente al tratado, es la parte de desarrollo tecnológico que ambas naciones poseen (Estados Unidos y Canadá) y que no puede ser equiparado al desarrollado por México.

A través del capítulo se encuentran alternativas y planteamientos interesantes, que inciden directamente en la elevación de la calidad de la educación, planteamientos en donde se contempla tanto la investigación, la capacitación, la elaboración y modificación de los programas de estudio, mas que sin embargo para todo lo anterior se requiere el sustento económico para

poder realizarlo. ¿México como nación en desarrollo, realmente puede afrontar este mejoramiento en el orden económico? De otra forma los planteamientos pueden quedarse en ser solo consideraciones a ser tomadas en cuenta.

Además de los requerimientos necesarios para incorporarse de una forma competitiva al Tratado de Libre Comercio, hay que incorporar las repercusiones que la tecnología tiene en el ejercicio profesional de los egresados. Este elemento tiene que ir a la par de la elevación de la calidad en los programas de estudio y realmente contar con parámetros que puedan hacer factible la competencia.

Si por el momento no es posible competir con las naciones intervinientes en el tratado, esto puede servir como un motor que impulse a la posibilidad de alimentar la Psicología del trabajo a la altura de la época actual.

Sin embargo ya desde 1994 se están llevando acciones muy específicas como las mencionadas en el texto por el Dr. Sánchez Sosa para que la Psicología como ciencia pueda estar a la altura de los requerimientos de los países incorporados al tratado, de otra forma México puede quedarse en el rezago.

CAPITULO IV

MAESTRIA EN PSICOLOGIA DEL TRABAJO

Introducción:

Una aproximación tendiente a lo científico del conocimiento y manejo de la problemática humana y psicológica, en los centros de trabajo, exige también, por parte del profesionista, relacionado a las áreas laborales, un compromiso social, diferente al que tradicionalmente se le ha impuesto: (seleccionar, motivar, adaptar y maximizar la productividad de los trabajadores). Ahora, es necesidad imperiosa orientar su quehacer hacia el profundo conocimiento de los procesos y condiciones del trabajo y elementos del componente educativo, a fin de introducir modificaciones para evitar las condiciones que no vayan tendientes hacia promover la integridad psíquica del trabajador, para buscar con ello contribuir a una sociedad más sana en todos los órdenes.

A lo largo de los anteriores capítulos, se ha resaltado la idea de que la educación es muy importante para la promoción del desarrollo de un país; el papel que la investigación desempeña en la creación y desarrollo de la ciencia; las nuevas perspectivas que se abren, las barreras que hay que vencer en cuanto al TLC, así como el momento histórico-social por el que pasa la Psicología en México.

De esta manera es prevalecte la necesidad de ampliar los horizontes educativos y originar nuevos programas tendientes a responder y estar a la altura de los requerimientos prioritarios que el país y la sociedad demandan.

Por su parte Mungaray (1994, p. 103) plantea que la prioridad que el desarrollo científico y tecnológico adquiere dentro del proceso de apertura económica, se debe a la necesidad de construir ventajas competitivas que permitan a una sociedad establecer rutas de crecimiento estables, con impactos claros y predecibles en el bienestar. El ambiente de mercado que se necesita para que la asignación de recursos sea eficiente económicamente, requiere de una presencia estatal que

garantice un nivel de educación y cultura de los individuos que permita que la asignación sea también, socialmente justa.

Por ello es natural que la función de los estudios de posgrado esté orientada a formar recursos humanos del más alto nivel, que profundicen y amplíen el conocimiento de la cultura nacional y universal para desarrollar la ciencia, la tecnología, las humanidades y apoyen el proceso de innovación y transformación de los aparatos educativo y productivo en vías de apoyar el desarrollo económico y social del país.

“Sin embargo, las condiciones en que tradicionalmente han estado organizados los estudios de posgrado, no han permitido que los objetivos buscados con este nivel de estudios, sean plenamente alcanzados en términos de egresados en calidad y cantidad suficiente. Para avanzar en conformar una estructura de oferta de posgrado adecuado en cantidad y calidad a las necesidades de una estructura de producción y consumo de economía abierta como la mexicana, no sólo se requiere la consolidación de los programas que actualmente cuentan con características de calidad a nivel internacional, sino también la de aquellos que no las poseen. Es evidente que esto último no es tarea fácil, pues los recursos humanos y materiales con que la sociedad cuenta, no son inagotables. Sin embargo, es una tarea impostergable si se quiere construir las ventajas competitivas que el país requiere en distintos sectores productivos y sociales de la estructura económica”. (Ibidem, p. 104):

Ante esta necesidad estratégica y las limitantes de recursos, actualmente existen dos alternativas, según lo propuesto por Mungaray (1994, p. 104), ...o se mantiene la asignación de los recursos existentes a través de un esquema de competencia que permita su asignación más eficiente, o además se inducen reformas curriculares y organizativas de carácter institucional, que permitan formar una mayor cantidad de recursos humanos de posgrado, con iguales estándares de calidad, con los mismos recursos disponibles. Para ello sería conveniente conformar redes de posgrado a través de la colaboración, con criterios de calidad que permitan convertir la flexibilidad de un factor de ventaja, tanto para ofrecer programas de posgrado donde actualmente no es posible hacerlo, como para hacerlo en momentos diferentes que permitan optimizar el aprovechamiento del tiempo y los recursos humanos y materiales.

Una posibilidad de transformar los anteriores planteamientos hacia un plano real y tangible, es la de generar y crear nuevos campos educativos. Uno de ellos es

el de la Psicología laboral. Especialidad dentro de la carrera de Psicología que aún no cuenta con el posgrado (maestría), dentro de la máxima casa de estudios, la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM, institución generadora del conocimiento por tradición.

“En más de un sentido un plan de estudios es un programa de formación, su estructura, contenido y logística, definen la naturaleza de la formación, diferenciándola de programas afines (carreras similares) y señalando el grado de profundización dentro del propio campo disciplinario”. (Querétaro 1992, p. 150).

De esta manera, el plan de estudios que puede proponerse para un programa de formación de nivel de maestría, implica más allá de la presentación formalizada de su estructura (conjunto de asignaturas y actividades académicas) y su contenido (programas de las asignaturas), la explicitación del perfil del egresado; es decir la descripción de la formación que se brindará al estudiante en cuanto al tipo de formación (teórica, metodológica y técnica), al objetivo y énfasis de dicha formación (desempeño profesional, investigación y docencia), sus áreas y campos, así como el tipo de actividad exigida en ellas.

Implica una formación “...que propone una relación equilibrada entre la formación teórica, metodológica y técnica. La razón de ello es que se persigue de la Maestría, estudios que combinen de una forma balanceada lo teórico con lo técnico, sostenidos ambos sobre una base metodológica sólida”. (Op. cit).

Hablar de lo anterior es plantearse concepciones muy generales. Éstas sólo llegaran a la praxis cuando se plasman en situaciones específicas. La Psicología del trabajo requiere encontrarse al nivel de los acontecimientos y transformaciones implicados en esta era.

A manera de tener un marco comparativo entre lo que se ha desarrollado en lo relativo a la Maestría en Psicología del Trabajo, se desglosaron los programas de 8 universidades en total. Las que corresponden a México, se refieren a las que imparten este posgrado dentro del territorio nacional. En lo referente a los Estados Unidos, se seleccionaron cuatro universidades a través de un sorteo aleatorio, asignándoles un número a cada una de las universidades y seleccionando cuatro de ellas de entre un total de 82 universidades. Se eligió este número para contar con una cantidad equivalente de universidades en relación a México, haciendo notar que para éste es la totalidad de universidades involucradas.

Es conveniente hacer la aclaración de la Universidad Iberoamericana, en el sentido de que lo que se desarrolló en cuanto a análisis fue en lo que se refiere a la especialidad en Psicología laboral. Debido a que ellos no cuentan con el nivel de Maestría. Más sin embargo se consideró como punto de análisis y comparación.

A su vez también se está analizando como Maestría la correspondiente a la Psicología Social impartida en la UNAM, debido a que en ésta se contemplan materias del área del trabajo y esto es lo más cercano y relacionado por el momento con esta área de la Psicología.

Las universidades consideradas fueron las siguientes:

A continuación se desglosarán los programas de Maestría en Psicología Laboral de las siguientes universidades:

POSGRADO EN PSICOLOGIA DEL TRABAJO	
MEXICO	ESTADOS UNIDOS
Universidad Autónoma de Querétaro	Universidad Estatal del Norte de Texas
Universidad Autónoma de Nuevo León	Universidad Estatal de San Diego California
Universidad Nacional Autónoma de México	Universidad Estatal de California San Bernardino
Universidad Iberoamericana	Universida de Tennessee en Chattanooga

Los programas de maestría correspondientes a cada universidad contarán con los siguientes datos:

- Objetivo General
- Requisitos
- Plan de estudio
- Requisitos de egreso

(Para algunas universidades, el plan de estudios no estará desglosado en programas condensados, esto es debido a que la información no fue proporcionada por las instituciones).

4.1 UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO *

4.1.1 Objetivos Generales

Desprendidos del perfil del egresado de la Maestría de Psicología del Trabajo, los objetivos generales del Plan de Estudios que aquí se propone, son los siguientes: (Querétaro 1992, pp. 151-152)

- Formar profesionales de la Psicología del Trabajo en las áreas de Ergonomía, Capacitación y Psicotrastornos Laborales, que sean capaces de desempeñarse con un alto nivel de maestría en el campo profesional; de realizar investigaciones novedosas en estas áreas; a la vez que habilitarlos en el ejercicio de la docencia y la supervisión del propio campo disciplinario.

- Generar en los estudiantes una capacidad innovadora, técnica y metodológica, para la solución de problemas ergonómicos de capacitación y de psicotrastornos del trabajo, en empresas productoras de bienes y servicios.

- Habilitar a los estudiantes en la realización de investigaciones originales del trabajo, con el objeto de contribuir en la comprensión de las problemáticas psicológicas generadas en los procesos de la producción de bienes y servicios; y plantear alternativas creativas de carácter tecnológico.

- Ampliar y profundizar los conocimientos teóricos, técnicos y metodológicos en ergonomía, capacitación y psicotrastornos del trabajo así como en didáctica y pedagogía, con el fin de formar cuadros altamente capacitados en el ejercicio de la docencia en psicología laboral.

4.1.2 Requisitos

Los candidatos a cursar la Maestría en Psicología del Trabajo, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

Tener grado de Licenciatura en cualquier Ciencia Social, Ingeniería y/o Medicina.

Haber cubierto el 100% de los créditos de la licenciatura.

Presentarse al curso propedéutico de nivelación.

Presentar curriculum vitae con constancias que lo acrediten.

Presentar una solicitud de ingreso donde se expliciten los motivos y los intereses de investigación con base en la experiencia profesional y/o docente.

* Información proveniente del catálogo de estudios de posgrado de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Presentarse a la entrevista de selección en la fecha en que se le indique.
Conocimiento de otro idioma

Con base en el cumplimiento de requisitos y los resultados de la entrevista se realizará un proceso de selección de 45 candidatos para cursar la Maestría.

El periodo de inscripción vence en Enero.
El programa inicia en Febrero

Curso Propedéutico:
Conceptos elementales del materialismo histórico

- a) Condiciones materiales de vida: Relaciones sociales de producción y fuerzas productivas, estructura y superestructura, modo de producción y formación social.
- b) Proceso de trabajo y proceso de valorización: la mercancía, el trabajo enajenado.
- c) Estado y capitalismo.

Introducción al estudio de las terminales

- a) Psicología y ergonomía
- b) Psicotrastornos y trabajo
- c) Capacitación

4.1.3 Plan de Estudios

PRIMER SEMESTRE

Planes oficiales de desarrollo industrial
Proceso de trabajo
Alienación
Taller de formación didáctica I
Investigación supervisada I

SEGUNDO SEMESTRE

Ergonomía y psicología I
Ergonomía y psicología II
Taller de formación didáctica II
Investigación supervisada II

TERCER SEMESTRE

Psicotrastornos y proceso de trabajo I
Psicotrastornos y proceso de trabajo II
Psicotrastornos y proceso de trabajo III
Taller de formación didáctica III
Investigación supervisada III

CUARTO SEMESTRE

Capacitación y recursos humanos I
Capacitación y recursos humanos II
Investigación y tesis (Querétaro 1992, p. 155)

PROGRAMAS CONDENSADOS

Planes oficiales de desarrollo industrial 03^{*1}

Planes de desarrollo industrial, económico y social; el contexto socioeconómico de los planes oficiales, la estrategia gubernamental, proyectos alternativos de desarrollo, diagnóstico de la economía sin plan.

Proceso de trabajo 03

Concepto general de trabajo, división técnica y social del trabajo, los instrumentos, las máquinas y el automatismo en la actualidad.

Alienación 03

Teorizaciones principales sobre el concepto de alienación y su tratamiento desde la psicología, antecedentes premarxistas, Marx, la escuela de Frankfurt

¹ Estos números, lo que indican es el valor en créditos que la universidad otorga a cada materia

(Fromm), el existencialismo (Sartre), el estructuralismo (Althusser), el marxismo no objetivista, el modelo derivable hacia la psicología.

Taller de formación didáctica I 03

Aprendizaje e instrucción, tecnología de la enseñanza, técnicas para la elaboración de objetivos, análisis de tareas y habilidades, selección y organización del contenido de enseñanza.

Investigación supervisada I y II 06

No existirá un contenido de enseñanza específico, porque no se trata de la revisión teórica de algún tema, sino de actividades de investigación por parte del estudiante y de supervisión por parte del profesor. El objetivo será la elaboración de un proyecto de investigación por parte del alumno, bajo los lineamientos especificados en el programa de investigación de la Maestría.

Ergonomía y psicología I 06

Antecedentes y curso histórico de la ergonomía, la segunda guerra y el surgimiento de la ergonomía, modelos antecedentes: Taylorismo, Fordismo, relaciones humanas y human engineering, la ergonomía de los años sesentas en Europa y E.U., la implantación de la ergonomía en México.

Ergonomía y Psicología II 06

La psicología industrial clásica y organizacional, actividades clásicas del psicólogo industrial, las desigualdades en el desarrollo de procedimientos y modelos, la subjetividad del trabajador de ejecución y el de administración, nuevos problemas para la psicología del trabajo: el tiempo libre y el tiempo laboral, la investigación y la intervención, dos perspectivas: el trabajo y la empresa, los alcances tecnológicos de la ergonomía en otras disciplinas. Sobre el entorno del trabajo: la arquitectura, la ingeniería, el diseño industrial, la psicología y la administración. Sobre el individuo: la fisiología, la anatomía del trabajador y la investigación antropomórfica. Ergonomía y tiempo libre: las distinciones conceptuales entre ocio y tiempo libre, la articulación entre tiempo libre y tiempo laboral, la relacionabilidad intra y extralaboral, la subjetividad extralaboral y el trabajo, relacionabilidad y subjetividad alineadas en el tiempo libre.

Taller de formación didáctica II 01

Métodos de enseñanza globalizadores y fragmentarios. Técnicas de enseñanza: individuales y dinámicas grupales. Medios de enseñanza: electrónicos, auxiliares audiovisuales y medios impresos.

Psicotrastornos y proceso de trabajo I 04

El proceso salud-enfermedad, triada ecológica y medicina social, biologismo y naturalismo, medicalismo, la intervención médica en el mundo laboral, los llamados aspectos psicosociales y la salud, la llamada patología de la civilización.

Psicotrastornos y proceso de trabajo II 04

Enfermedad, psicotrastornos y relacionalidad alterada: concepto de enfermedad mental, la psicología y los psicotrastornos, el psiquismo expuesto, el distress y la psicofisiología, psicotrastornos y grupos humanos.

Psicotrastornos y proceso de trabajo III 04

Modelo clásico de psicología del trabajo, psicoanálisis, antipsiquiatría y psicología clínica, racionalización del trabajo y subjetividad alterada, aspectos investigativos, terapéuticos y modificatorios, algunos casos antecedentes.

Taller de formación didáctica III 01

Introducción a la evaluación educativa (funciones), evaluación de programas y cursos, tipos de evaluación por su alcance (sumativa y formativa), por su referente (evaluación por norma y evaluación por criterio), por el aspecto que evalúan (del desempeño y del aprovechamiento), evaluación de pruebas subjetivas, elaboración de cartas descriptivas.

Investigación supervisada III 06

Es el desarrollo de las distintas etapas de la investigación planteada en el proyecto por cada uno de los alumnos. Las actividades con el profesor fundamentalmente serán la supervisión y por parte de instrumentos y recopilación de información.

Capacitación y recursos humanos I 06

Antecedentes y modelo tradicional de la capacitación, antecedentes histórico-metodológicos de la capacitación a nivel internacional y principalmente en México, ubicación de la capacitación como subsistema de la administración de recursos humanos, modelo tradicional de capacitación: definición de conceptos, marco jurídico, detección de necesidades, diseño de programas, planeación de los programas, elaboración de instrumentos de evaluación, técnicas de capacitación y medios auxiliares, evaluación y seguimiento. Análisis de los problemas que presenta este modelo, recapitulación y ubicación de la actividad que el psicólogo desarrolla en esta área.

Capacitación y recursos humanos II 06

Alternativas para la capacitación. Modelo tradicional de capacitación, sus limitantes y perspectivas por sectores: sector primario, secundario y terciario (niveles de operación, áreas de conocimiento y habilidades, factores ideológicos y capacitación, métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje utilizadas). Alternativas en y para la capacitación propuestas por el modelo tradicional: humanización del trabajo, la capacitación en el proceso de trabajo. Respuestas que surgen de la fuerza de trabajo: aprobación tecnológica y autogestión.

Seminario de investigación y tesis 06

Es la elaboración del reporte de investigación insertado en un esquema de tesis de grado de acuerdo a los lineamientos existentes para la presentación de tesis. Básicamente las actividades del alumno se concentrarán en la interpretación de los resultados, con ayuda del supervisor del profesor. (Querétaro 1992, pp. 156-158).

4.1.4 Requisitos de Egreso

1. Haber aprobado 72 créditos.
2. Elaborar una tesis original de Psicología del trabajo.
3. Cumplir con los requisitos administrativos.

4.2 UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON *

4.2.1 Objetivo General

"La aplicación y/o extensión de los principios, metodología y técnicas propios de la Psicología, a la situación de las personas que trabajan en el contexto de las organizaciones y a los problemas de que estas últimas se derivan". (Nuevo León 1989, p. 276)

4.2.2 Requisitos

(Nuevo León 1989, p. 276)

Los candidatos a cursar la Maestría en Psicología del Trabajo, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

Ser Licenciado o pasante de la licenciatura en Psicología.

Tener diploma de estudios anteriores.

Licenciado en otras disciplinas relacionadas con la Psicología, previo examen curricular en el cual se señalarán las materias nivelatorias requeridas.

Haber cubierto el 100% de los créditos de la licenciatura.

Cumplir con los trámites administrativos de la Escuela de Graduados y del Departamento Escolar y de Archivo de la UANL.

Dedicar tiempo completo al programa.

Periodo de inscripción: Febrero - Agosto

Inicio del programa: Febrero - Septiembre.

4.2.3 Plan de Estudios

ASIGNATURAS BASICAS

Metodología y Epistemología 04²

Administración de las Organizaciones Formales 04

Teorías Psicosociales de la Personalidad 04

Sociología del Trabajo 04

Introducción a la Psicología Laboral 04

Fundamentos de Psicología 04

*Información proveniente del catálogo de carreras de la Universidad Autónoma de Nuevo León

² Estos números corresponden a los créditos que la universidad otorga a cada asignatura. Esta universidad no presenta de manera impresa, las materias condensadas. Se solicitó la información vía fax a través de la Jefatura del Área de Psicología del Trabajo

ASIGNATURAS OPTATIVAS

Métodos de Evaluación de Habilidades y Aptitudes 03
Métodos de Evaluación de Actitudes y Personalidad 03
Métodos de Integración y Elaboración de Reportes 03
Elementos Técnicos de la Administración de Personal 03
Comportamiento Humano en la Organización I y II 03
Counseling I y II 03
Teoría y Dinámica de Grupos 03
Técnicas de Manejo de Grupos I y II 03
Entrevista 03
Técnicas de Psicología Laboral 03
Técnicas de Capacitación 03
Sistemas de Entrenamiento para Capacitación I y II 03
Técnicas de Psicología Industrial Aplicada 03
Derecho Laboral 03
Teoría de la Organización 03
Práctica en Psicología Laboral (práctica obligatoria) 03

4.2.4 Requisitos de Egreso

En las prácticas asesoradas, el valor crediticio podrá variar de acuerdo a la calidad de la actividad desempeñada.

1. Haber aprobado un mínimo de 50 créditos, distribuidos de la manera siguiente:

20 créditos de asignaturas básicas (5 asignaturas)
24 créditos de asignaturas optativas (8 asignaturas)
6 créditos de práctica asesorada (1 práctica)

2. Elaborar una tesis original de Psicología del Trabajo, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la Escuela de Graduados.

3. Cumplir con los requisitos administrativos señalados por la Escuela de Graduados de la Facultad de Psicología y el Departamento Escolar y de Archivo de la UANL.

4.3 MAESTRIA EN PSICOLOGIA SOCIAL *

Universidad Nacional Autónoma de México

4.3.1 Objetivo

Formar profesores e investigadores que apoyen el desarrollo económico social y cultural del país y que utilicen los principios del pensamiento y la práctica científica en el diseño y la realización de investigación en psicología social.

El psicólogo social participa en áreas de relevancia social dentro del contexto de la problemática nacional tales como: salud pública, comunicación interpersonal y social, anomia social, marginación, desarrollo de comunidades, organizaciones industriales y educativas. Dentro de estas áreas se dedica al diseño y desarrollo de investigaciones diagnósticas, retrospectivas y evaluativas, a la elaboración e instrumentación de programas para la comunidad, a la preparación de personal capaz de diseñar y realizar investigación psicosocial y de instrumentar programas de acción.

4.3.2 Requisitos

Los candidatos a cursar la Maestría en Psicología del Trabajo, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

Tener una licenciatura en Psicología, Ciencias Sociales o disciplinas afines. En el caso de otras áreas de estudio se requerirá la aprobación del Consejo Interno de la División de Estudios de Posgrado.

Haber aprobado el examen divisional así como el de la Coordinación, que incluye temas de Estadística Descriptiva e Inferencial, Metodología de la investigación y las teorías más importantes de la Psicología Social.

La Coordinación podrá organizar cursos propedéuticos para aquellos aspirantes a la Maestría que así lo requieran, según los resultados de su examen.

Al término de los propedéuticos se realizará un nuevo examen, mismo que deberá ser aprobado.

Presentar constancia de traducción del idioma inglés expedida por el CELE o por la División de Educación Continua de la Facultad de Psicología.

*Información proveniente del folleto informativo de la maestría en Psicología social

Presentar una carta de recomendación (aceptación) que el estudiante obtendrá de la entrevista con miembros del cuerpo docente de la Maestría.

4.3.3 Plan de Estudios

El plan de estudios puede cubrirse en cuatro semestres (alumnos de tiempo completo) o en seis semestres (alumnos de tiempo parcial).

PRIMER SEMESTRE

Métodos y Técnicas de Investigación Social I 08
Teorías en Psicología Social 08
Diseños de Investigación Multivariados I 08

SEGUNDO SEMESTRE

Métodos y Técnicas de Investigación Social II 08
Diseño de Investigación Multivariados II 08
Psicología Social Avanzada 08
Desarrollo de Programas Docentes 08

TERCER SEMESTRE

Psicología Social Experimental I 08
Seminario de Investigación I 08
Optativa 08
Práctica Docente 04

CUARTO SEMESTRE

Seminario de Investigación II 08
Optativa 08
Tesis y examen de grado 16

SEMINARIOS DE INVESTIGACION

Los seminarios de investigación de la Maestría abarcan las siguientes temáticas:

Familia y Población, Comunicación Social, Salud y Población, Estudios de Psicología Económica, Estudios de Farmacodependencia, Desarrollo Rural, Relaciones Interpersonales, Psicología Social de las Organizaciones Educativas y Psicología Industrial.

Cada semestre la Coordinación abrirá los seminarios y materias optativas en función de la demanda que tengan.

MATERIAS OPTATIVAS

Psicología laboral 08

Psicología organizacional 08

Dinámica de grupos 08

Fundamentos epistemológicos de la Psicología Social I 08

Fundamentos epistemológicos de la Psicología Social II 08

Cambio social 08

Psicología social experimental II 08

Anomia social 08

Psicología social del conflicto 08

Temas selectos de la Psicología Social 08

Avances recientes de la Psicología Social 08

4.3.4 Requisitos de Egreso

Constancia de traducción del idioma inglés emitida por el CELE

Haber cubierto el plan de estudios en su totalidad (116 créditos).

Constancia de la práctica docente.

Aprobar cuatro exámenes generales de conocimientos en las áreas siguientes:

1. Métodos y Técnicas de Investigación Social.
2. Estadística Inferencial y Diseños Multivariados.
3. Psicología Social.
4. Área de Investigación de interés del estudiante.

Presentar una tesis y su réplica en examen oral.

4.4 UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA * Especialización en Psicología del Trabajo

4.4.1 Objetivo General

La especialización en psicología del trabajo tiene como objetivo general formar especialistas con una conciencia social operante, capaces de contribuir eficazmente a la productividad, elevación de los niveles de vida y el desarrollo humano individual y social en contextos laborales dentro o fuera de las empresas, organizaciones o instituciones, en congruencia con las necesidades y condiciones de nuestro país.

Objetivos Específicos

Promover el desarrollo humano individual y social como núcleo básico del funcionamiento y productividad de los individuos, los grupos y las organizaciones.

Diseñar y aplicar técnicas de investigación para diagnosticar el funcionamiento de los individuos y los grupos de trabajo específicos con el objeto de formular programas que alcancen los objetivos propuestos.

Conocer y dominar con pericia profesional la investigación de necesidades de entrenamiento, capacitación y desarrollo de recursos humanos, así como la formulación de objetivos y elaboración de programas.

Conocer y dominar las diversas técnicas aplicables a la evaluación del comportamiento laboral con fines de selección, ubicación o planeación de recursos humanos, a través de entrevistas, pruebas psicométricas, técnicas grupales y diversos sistemas de calificación o apreciación.

Conocer suficientemente los marcos legales y financieros del medio empresarial mexicano, así como las repercusiones sociales de dichas estructuras.

4.4.2 Requisitos

Tener el grado de licenciatura en Psicología o en Relaciones Industriales.

Egresados de nivel licenciatura de otras carreras, con experiencia en el área y disponibilidad para acreditar los prerrequisitos de acuerdo a la revisión hecha por el consejo técnico.

Experiencia laboral (mínima de un año) en una empresa u organización.

Realizar los trámites de selección definitivos.

Las fechas para realizar las inscripciones pueden ser en el periodo de Otoño. La solicitud de registro es en Mayo, las inscripciones en Julio y el inicio de cursos en Agosto.

* Información proveniente del folleto informativo de la especialización en Psicología del trabajo

Las fechas en que se pueden realizar las inscripciones pueden ser en el periodo de Primavera. La solicitud de registro es en Noviembre, las inscripciones en Diciembre y el inicio de cursos en Enero.

4.4.3 Plan de Estudios

El programa se puede cursar en tres semestres y se configura de la siguiente manera:

PRIMER SEMESTRE

Materias obligatorias³

Contenidos valorales 04
Comportamiento laboral 04

Materias optativas

Marcos legales 04
Enfoque administrativo 04
Compensación y retribución 04
Modalidades de entrevista 04
Contabilidad y finanzas 04
Consultor externo 04
Técnicas proyectivas 04
Técnicas psicométricas 04

Temas de práctica aceptables

Validación de test aplicado al trabajo 08
Diseño y/o valoración de entrevista 08
Selección de personal 08
Valuación de puestos 08
Administración de sueldos 08
Manual de organización 08
Programas de capacitación 08
Evaluación del programa anual de capacitación 08

³ Estos números corresponden a los créditos que la universidad otorga a cada asignatura.

SEGUNDO SEMESTRE

Materias obligatorias

Desarrollo grupal 04

Desarrollo humano 04

Materias optativas

Investigación de mercados 04

Planeación y programación 04

Psicodiagnóstico de Rorschach 04

Desarrollo de ejecutivos 04

Utilización de computadoras 04

Condiciones ambientales 04

Metodología de investigación 04

Temas de práctica aceptables

Dinámica de grupo 08

Validación de dinámica de grupo 08

Diagnóstico grupal 08

Desarrollo grupal 08

Programa de investigación de mercados 08

Estudios de motivación 08

Investigación con Rorschach 08

Sistemas grupales 08

TERCER SEMESTRE

Materias obligatorias

Diagnóstico de organizaciones laborales 04

Problemática social en México 04

Materias optativas

Evaluación de sistemas 04

Filosofía de la Psicología del trabajo 04

Análisis de sistemas 04

Enfoque grupo-funcional 04

Análisis experimental 04

Psicología laboral 04

Temas sugeridos de trabajo final.

Diagnóstico organizacional

Diagnóstico de productividad
Cultura laboral
Diseño de desarrollo organizacional
Investigación y validación de métodos vivenciales
Desarrollo de modelos en dirección de empresas.

4.4.4 Requisitos de Egreso

Haber cubierto 60 créditos distribuidos de la siguiente manera:
24 créditos de materias básicas obligatorias
12 créditos de materias optativas.
16 créditos de prácticas.
8 créditos de trabajo final.

Nota: En Enero de 1992, dejó de impartirse por falta de demanda.
Se planea hacer la maestría y la especialidad con reconocimiento ante la SEP

4.5 UNIVERSIDAD ESTATAL DEL NORTE DE TEXAS^{*} **(North Texas State University)**

4.5.1 Objetivo

Preparar al estudiante a funcionar como un profesional en áreas aplicadas y preparar a los estudiantes para los más altos grados y calificando para una posición subdoctoral.

4.5.2 Requisitos

Un mínimo de 24 horas en Psicología, de las cuales al menos 12 deben ser avanzadas.

Estas horas deben incluir cursos en psicología experimental y estadísticas elementales.

El promedio en todos los cursos avanzados tomados debe ser de al menos 3.0.

Un (promedio) GPA⁴ de al menos 2.8 en las últimas 60 horas completadas por el bachillerato.

Obtener un puntaje de 600 en la sección de Psicología Avanzada del GRE⁵ o hacer una prueba de diagnóstico acerca de los contenidos vistos en el bachillerato antes del primer semestre del programa de maestría. El examen es administrado por el personal departamental en el inicio del semestre de otoño y en la primera sesión del verano.

El candidato que muestre deficiencias en su prueba puede ser requerido para que reciba uno o más cursos adicionales a los requerimientos de la maestría. Tales deficiencias en los cursos deben ser tomados en la primera oportunidad en que sean ofrecidos después de la admisión, el alumno deberá tener por cada curso un mínimo de B. Los estudiantes que se les pidió hacer su prueba y no lo hicieron, o quienes no superen las deficiencias en la manera especificada, será dado de baja del programa. Si el puntaje GRE requerido es presentado, ningún curso será agregado al programa de estudiantes.

^{*} Información proveniente de North Texas State University bulletin

⁴ GPA General Point Average. Este abreviación está relacionado al puntaje promedio de calificaciones. Las cuales son otorgadas por medio de letras en donde A equivale a 3, B equivale a 2 y C equivale a 1. Es de esta manera que al realizar el promedio, el máximo puntaje puede ser de 3.0 Ver anexo

⁵ GRE General Examination. Es el examen que se realiza a los aspirantes a ingresar a la Universidad.

Un comité ha sido constituido por el departamento para considerar la posible anulación del programa de cualquier estudiante, a quien a juicio del comité parezca improbable del éxito profesional, basado en las calificaciones obtenidas.

Los estudiantes que no tengan un progreso satisfactorio y continuo a través de sus estudios puede ser dado de baja.

Los estudiantes interesados en llegar a tener una licencia y certificación como psicólogos o asociación psicológica en el Estado de Texas necesitan tener una específica supervisión de sus actividades, las cuales son aprobadas por el Departamento de Psicología.

4.5.3 Plan de Estudios

PSICOLOGIA INDUSTRIAL ORGANIZACIONAL

Hay dos vertientes viables en este programa: una psicología del personal y la otra consultoría psicológica y consultoría del empleado. Los estudiantes en ambas vertientes cursarán el tronco común consistente en:

Psicología del personal 03
Evaluación psicológica de individuos en las organizaciones 04
Evaluación psicológica I 04
Métodos cuantitativos avanzados en Psicología 04
Consultoría psicológica en organizaciones 04
Psicología organizacional 03
Práctica en evaluación psicológica 03
Práctica externa de métodos psicológicos 03
Tesis de maestría 03 o 06

Cursos adicionales requeridos para los estudiantes en el área de Psicología del personal, son:

Diseño de investigación avanzado 04
Psicología experimental avanzada 03
Teoría psicométrica 03
Ciencias de la computación

Y un curso aprobado en el College de Negocios.

Cursos adicionales para los estudiantes en el área de **Consultoría psicológica** y **Consultoría** al empleado son:

Seminario en Psicología: Tópicos recientes 1-4
Evaluación psicológica II 04
Métodos de consejería psicológica 03
Psicología avanzada de la personalidad 03

PROGRAMAS CONDENSADOS

Psicología del Personal (3 horas, este conteo es semanal)⁶.

Problemas de la selección de personal, análisis de puestos, capacitación, discriminación de la apropiada estrategia estadística.

Prerrequisito : conocimiento de la estadística correlacional.

Evaluación Psicológica de Individuos en las Organizaciones (4 horas)

Este curso proporciona práctica supervisada en la aplicación de técnicas de evaluación individual psicológica a problemas de selección de personal en negocios y en la industria. Evaluación de habilidades, conocimiento práctico individual y estructura ocupacional relevante de la personalidad, medidas objetivas, proyectivas y conductuales son cubiertas, así como los centros de evaluación y procesamiento de datos biográficos. Técnicas de retroalimentación y elementos éticos también son revisados.

Prerrequisito (s) Evaluación psicológica de individuos en organizaciones o equivalente y al mismo tiempo o con anterioridad cursar Psicología del personal.

Evaluación Psicológica I (4 horas).

Introducción a los modelos de evaluación psicológica, técnicas y sistemas de recolección de datos para individuos, grupos y organizaciones. Enfocado en la evaluación de los individuos, con énfasis en entrevistas, observaciones conductuales y test de inteligencia (Escala Wechsler, Stanford-Binet, Test Illinois de Habilidades Psicolinguísticas); incluyendo administración, calificación, interpretación y reporte escrito.

⁶ En el caso de las Universidades Americanas, el número referido es en términos de horas, las cuales tienen a su vez valor creditivo.

Prerrequisito (s): Admisión al programa de Maestría clínica, consejería o escolar. Los estudiantes quienes han tenido un curso similar sin laboratorio, tendrán que inscribirse en un laboratorio especial. Los créditos no serán dados para ambos Medición individual y Evaluación psicológica de individuos en organizaciones.

Generalmente se imparte en el semestre de otoño únicamente.

Métodos Cuantitativos Avanzados en Psicología (4 horas).

Incluye una revisión de la teoría de la probabilidad y estadísticas elementales de muestreo, una discusión de la teoría de correlaciones y la aplicación de diversas técnicas correlacionales. Un estudio de métodos diversos apropiados para comprobar hipótesis acerca de las diferencias entre diversos significados, diseños factoriales, análisis de varianza y algunas consideraciones de procedimientos no paramétricos.

Prerrequisito: Un curso introductorio de estadística.

Consultoría Psicológica en Organizaciones (4 horas)

Principios de consultoría en organizaciones. Revisión de literatura psicológica relevante en la consultoría organizacional y también proporciona supervisión en la práctica de campo aplicando estos principios a problemas de la vida real.

Prerrequisito (s): Consentimiento del instructor y haber cubierto Psicología Organizacional.

Psicología Organizacional (3 horas)

Una aproximación psicológica a las organizaciones, incluyendo teorías de la naturaleza del trabajador, procesos de grupo y capacitación, comunicación, actitudes, motivación y modelos de liderazgo.

Práctica en Evaluación Psicológica (3 horas)

Participación activa bajo supervisión administrando, resumiendo, evaluando y comunicando, los resultados de las pruebas psicológicas a través de varias sesiones de evaluación aprobadas por el departamento de psicología.

Prerrequisito (s): Calificación mínima de B en Evaluación psicológica de individuos en organizaciones y Evaluación psicológica II o consentimiento; Psicología clínica) o equivalente, una calificación en el GRE (aptitudes) satisfactoria, acumulación de un promedio de B en todas las materias; cubrir satisfactoriamente cualquier deficiencia y el plan de maestría aprobado.

Práctica Externa de Métodos Psicológicos (3 horas cada uno).

Participación activa en las actividades de una institución apropiada para la especialidad de los estudiantes.

Prerrequisito (s): Práctica en evaluación psicológica y/o recomendación del comité de estudiantes de la especialidad, por estudiantes del programa de maestría y doctorado clínico, calificaciones mínimas de B en al menos 6 horas de práctica. Puede ser repetida para tener valor a crédito.

Tesis de Maestría (3 o 6 horas).

Puede ser repetida para tener valor a crédito. Es programada solamente con el consentimiento del departamento (6 horas para crédito son requeridas). No se asigna ningún crédito hasta que la tesis haya sido terminada y registrada con la autoridad correspondiente.

Diseño de Investigación Avanzado (4 horas).

Principios y técnica de análisis de varianza y covarianza, diseños experimentales con aplicaciones a grupos aleatorios, factorial, análisis de dispersión y otros esquemas estándares. Práctica en técnicas de laboratorio, recolección de datos, análisis de datos e interpretación.

Prerrequisito (s): Métodos cuantitativos avanzados en Psicología o su equivalente.

Psicología Experimental Avanzada (3 horas)

Conceptos y métodos de investigación experimental en psicología, incluyendo práctica en técnicas de laboratorio, diseño estadístico e interpretación de los datos. Cada estudiante será responsable del diseño y conducción de un proyecto de investigación individual.

Prerrequisito (s): Métodos cuantitativos avanzados en Psicología o equivalente.

Teoría Psicométrica (3 horas)

Tratamiento sistemático de la lógica de la medición, incluyendo tópicos tales como escalas de medición, validación, varianza y covarianza, confiabilidad, teorías de error de medida y construcción de pruebas.

Prerrequisito: Métodos cuantitativos avanzados en Psicología.

Ciencias de la Computación

(No incluye descripción).

Seminario en Psicología: Temas actuales (1-4 horas).

Temas y tópicos de interés en los estudiantes pertenecientes de la maestría que son ofrecidos en los programas. Puede ser repetido para tener valor a crédito.

Evaluación Psicológica II (4 horas).

Enfocado en métodos de evaluación en logros individuales, aptitudes, intereses y personalidad. Abarca técnicas objetivas y proyectivas así como aproximaciones individuales y de grupo. Incluye entrevista, administración, calificación, interpretación y reporte escrito.

Prerrequisito (s): Evaluación psicológica de individuos en organizaciones. Los estudiantes quienes han tenido curso similar sin laboratorio, será necesario inscribirse a programas especiales de éste. Generalmente ofrecido en el semestre de Primavera únicamente.

Métodos de Consejería Psicológica (3 horas)

Introducción al consejo psicológico y métodos de consejería. El laboratorio es acomodado a las necesidades.

Psicología Avanzada de la Personalidad (3 horas)

Aproximaciones teóricas de la dinámica de la personalidad y problemas de investigación.

Prerrequisito (s): Psicología anormal o Psicología del desarrollo humano.

Psicología Anormal (3 horas)

Psicosis, neurosis y otros tipos de patrones de conducta inadaptados, los cuales son problemas comunes en la sociedad; descripción de la sintomatología, aproximaciones teóricas, variables epidemiológicas.

Prerrequisito (s): 12 horas de psicología o aprobación del departamento.

Psicología del Desarrollo Humano (3 horas)

Integración de los aspectos biofísicos, socioculturales, psicoemocionales y de desarrollo intelectual de los seres humanos en la cultura Occidental. El desarrollo es visto como el producto de la interacción de la dotación genética con el ambiente.

4.5.4 Requisitos de Egreso

1. Haber cursado entre 49 y 50 horas.
2. Elaborar el proyecto de tesis con su respectivo examen.

4.6 UNIVERSIDAD ESTATAL DE SAN DIEGO (CALIFORNIA)*

San Diego State University

4.6.1 Objetivo

Proporcionar al estudiante que desea recibir preparación profesional, en la investigación, enseñanza en ambientes organizacionales y/o los que desean obtener una posición subdoctoral.

4.6.2 Requisitos

En búsqueda de la admisión para el programa de maestría en psicología, los estudiantes deben escribir directamente al consejero de estudios de maestría del Departamento de psicología, pidiendo los materiales de aplicación. Los candidatos deberán escribir a 6363 Alvarado Court, Suite 103, San Diego, CA 92182-0551, instrucciones detalladas relacionadas a los procedimientos de solicitud serán enviados a los solicitantes junto con todas las formas necesarias.

Los estudiantes serán admitidos a los programas de posgrado en psicología solamente en el semestre de otoño y las solicitudes deberán ser recibidas por el departamento de Psicología no después del 1° de Febrero.

Al mismo tiempo de tener su solicitud en el departamento, el estudiante debe tramitar su solicitud para admisión a la Universidad Estatal de San Diego con la oficina de Admisión de Posgrado. El ser aceptado en la universidad no garantiza que sea aceptado al programa de Psicología.

Para ser considerados hacia la admisión de los programas de posgrado en psicología, todos los estudiantes deben cubrir requerimientos de admisión a la universidad. Además, los solicitantes deben proporcionar una copia de todos los documentos de previo trabajo en el bachillerato, 3 cartas de recomendación de personas cercanas con su desempeño académico, y el puntaje GRE (examen general) y del GRE Subtest de Psicología. Estos materiales deben ser enviados al Departamento de Psicología para el 1° de Febrero.

Se les sugiere a los estudiantes que hagan exámenes en Diciembre del año anterior en que quisieran quedar inscritos.

* Información proveniente de San Diego State University. Graduate bulletin

Para calificar en la admisión a los programas de maestría en psicología, los estudiantes deben tener:

Bachillerato en psicología consistente de al menos 24 unidades con un promedio de al menos 3.0. El alumno deberá incluir el haber cubierto conocimientos en psicología general, psicología fisiológica, métodos estadísticos, pruebas psicológicas, psicología anormal y al menos 2 cursos de laboratorio o su equivalente en psicología. En la Universidad Estatal de San Diego, estos requerimientos de cursos específicos son:

Introducción a la Psicología 03⁷ I, II
Aprendizaje 03 I, II
Introducción a la Psicología fisiológica 03 I, II
Métodos estadísticos en Psicología 03 I, II
Psicología anormal 03 I, II
Introducción a la Psicología experimental 04 I, II
Psicología experimental: social 04
Psicología experimental: personalidad y clínica 04
Psicología experimental: aprendizaje 04
Psicología experimental: conducta en primates 04
Psicología experimental: desarrollo del niño 04 o
Psicología experimental: cognición y memoria 04
Psicología industrial y del personal 03 I, II
Psicología organizacional 03 I, II

Un promedio de no menos de 3.0 en las últimas 60 unidades en el programa de bachillerato.

Un puntaje total de 950 o más en el examen general del GRE (partes verbal y cuantitativa solamente).

El estudiante debe realizar el examen GRE (en su parte general) y obtener un puntaje arriba del percentil 50 en el subtest de la misma prueba, sólo que en la parte relacionada al área psicológica. Esta tramitación hay que llevarla con el suficiente tiempo, así los resultados estarán listos antes de su admisión. El estudiante deberá enviarlos por adelantado y en forma directa a la Oficina de Admisión y al Departamento de Psicología.

⁷ Esta numeración está relacionada con horas, las cuales tienen a su vez valor crediticio.

Cumpliendo todos los criterios anteriores no garantiza la admisión al programa, ésta es también dependiente de las facilidades y recursos disponibles en el departamento.

Se considera como candidato de nivel avanzado a quienes cubren los siguientes requisitos:

Los estudiantes deben satisfacer los requerimientos generales. Habiendo obtenido 3 puntajes de "C" o menos en los cursos de posgrado, automáticamente se excluirá del programa.

Además los estudiantes deben tener un proyecto de tesis aprobado antes de ser considerado un candidato de nivel avanzado.

4.6.3 Plan de Estudios

Estadísticas avanzadas 1 03
Estadísticas avanzadas 03
Diseño experimental 03
Correlación y análisis multivariado en Psicología 03
Orientación a la investigación 01 Cr/NC⁸
Coloquio 01
Seminario en Psicología del Personal 03
Seminario en Psicología organizacional 03
Seminario en Medición psicológica 03
Seminario avanzado en Psicología del Personal 03
Seminario avanzado en Psicología organizacional 03
Investigación 1-3
Estudio especial
Tesis

⁸ Cr/NC Significa crédito/No crédito. Para no afectar el promedio, en ocasiones los alumnos eligen esta materia como no crédito y sólo se les asigna una calificación aprobatoria o reprobatoria, sin letras, lo cual no puede elevar o disminuir el promedio. Ver anexo.

PROGRAMAS CONDENSADOS

Estadísticas avanzadas I 03

Dos lecturas⁹ y dos horas de actividad

Prerrequisito: Métodos estadísticos en Psicología.

Principios de diseños experimentales. Tratamiento de análisis de varianza, incluyendo diseños de análisis factorial, repetición de mediciones y análisis de dispersión. Estudios de casos de investigación psicológica.

Estadísticas avanzadas 03

Dos lecturas y dos horas de actividad

Prerrequisito: Métodos estadísticos en Psicología

Métodos cuantitativos en Psicología con énfasis en métodos de correlación y regresión, incluyendo regresión múltiple. Estudio de casos de investigación psicológica.

Diseño experimental 03

Dos lecturas y dos horas de actividad.

Prerrequisitos: Introducción a la Psicología experimental I, II, un puntaje aprobatorio en el examen de aptitudes del departamento de estadística o la aprobación de un consejero de posgrado.

Principios y métodos de planeación.

Correlación y análisis multivariable en Psicología 03

Dos lecturas y dos horas de actividad

Prerrequisitos: Diseño experimental y consentimiento de un consejero de posgrado.

Aplicación de la regresión múltiple y técnicas de correlación múltiple a datos conductuales. Análisis multivariable usando paquetes estadísticos basados en la computadora. Análisis e interpretación de datos representativos de la ciencia psicológica y práctica.

Orientación a la investigación (I) Cr/NC

Presentaciones con miembros del departamento, seguidas por sesiones individuales con los estudiantes, e iniciación de la supervisión de la investigación independiente. Todos los estudiantes de la Maestría necesitan

⁹ Dos lecturas indica que en este caso necesita contemplar 2 horas más de su tiempo de clase extra, el cual tendrá el alumno que dedicar a actividades que sean requeridas por esta materia, fuera del salón de clase.

inscribirse en una unidad durante su primer semestre y una unidad durante su segundo semestre; no más de dos unidades son necesarias para el posgrado.

Coloquio 01 Cr/NC

Prerrequisito: Admisión al programa avanzado en Psicología.

Recientes avances de investigaciones en áreas selectas de la Psicología presentados por el departamento de Psicología e investigadores establecidos fuera de ella.

Registrarse en 2 semestres, no más de 2 unidades son necesarias para el posgrado.

Seminario en Psicología del Personal 03

Prerrequisito: Psicología industrial y del personal I, II y consentimiento de un consejero de posgrado.

Problemas y procedimientos en la selección, clasificación y simulaciones, enfocado a las pruebas en la industria, la entrevista y otros dispositivos de selección y evaluación. Criterios de desarrollo y métodos de medición.

Seminario en psicología organizacional 03

Prerrequisitos: Psicología organizacional I, II y consentimiento de un consejero de posgrado.

Aplicaciones de los principios psicológicos y métodos de investigación a los problemas en las relaciones industriales y la motivación de los empleados: factores de influencia moral en la productividad de los empleados, criterios de destreza en el trabajo, aspectos psicológicos de las relaciones patrón-trabajador y liderazgo.

Seminario en medición psicológica 03

Prerrequisitos: Medición y consentimiento del consejero de posgrado.

Recomendación: Diseño experimental, correlación y análisis multivariante en Psicología.

Principios generales, teoría y métodos de medición inferencial en estudios de grupo y diferencias individuales en experimentos controlados.

Seminario avanzado en Psicología del Personal 03

Prerrequisitos: Seminario en Psicología del personal y consentimiento del coordinador del programa de maestría.

Áreas selectas con la psicología del personal incluyendo selección, clasificación, simulación, aplicación de la prueba, técnicas de medición de

acuerdo a las escalas. El curso puede ser repetido con un nuevo contenido con permiso del instructor y del coordinador del programa de la maestría. Un máximo de 6 unidades crédito son aplicables para el programa de maestría.

Seminario avanzado en Psicología organizacional 03

Prerrequisitos: Seminario en Psicología organizacional y consentimiento del coordinador del programa de maestría.

Temas selectos de la psicología organizacional incluyendo liderazgo, motivación, desarrollo organizacional, eficiencia organizacional. El curso puede ser repetido con un nuevo contenido con permiso del instructor y el coordinador del grado de maestría.

Investigación 1-3¹⁰ Cr/NC/SP

Prerrequisito: Consentimiento de un consejero de posgrado.

Investigación en uno de los campos de psicología.

Un máximo de 6 unidades crédito de Investigación y Estudio especial, combinado aplicable al grado de maestría.

Estudio especial (1-3) Cr/NC/SP

Prerrequisito: Consentimiento de un consejero de posgrado.

Proyectos individuales involucrando investigación documental y de laboratorio en un área de interés en la investigación psicológica. Un máximo de 6 unidades crédito de investigación y estudio especial son aplicables para el grado de maestría.

Tesis 03 Cr/NC/SP

Prerrequisitos: Un comité oficial de tesis y candidato de nivel avanzado.

Preparación de un proyecto de tesis para el grado de maestría. Los créditos son dados hasta la finalización de la tesis.

¹⁰ Puede cursarse mínimo una hasta tres horas según el estudiante elija de acuerdo a sus necesidades. Esto es, esta misma puede ser cursada en tres ocasiones

4.6.4 Requisitos de Egreso

Además de cubrir los requerimientos básicos, los estudiantes deben terminar su programa de posgrado con al menos 30 unidades (36 unidades para la Maestría en Ciencias y aprobadas por el coordinador del departamento de posgrado).

Presentar la tesis finalizada.

4.7 UNIVERSIDAD ESTATAL DE CALIFORNIA. San Bernardino **(Californian State University, San Bernardino)**

4.7.1 Objetivo

El principal objetivo de este programa es el de proporcionar a los estudiantes las habilidades para aplicar los principios y métodos de Psicología a las organizaciones públicas y privadas, y a determinar dónde la gente está comprometida en el trabajo. Para ser exitoso en esta área, el estudiante tendrá que desarrollar el conocimiento y la apreciación de las teorías psicológicas e investigación, el cómo éstos son aplicados a las organizaciones y a las personas en relación al trabajo. Conocimientos en medición y tecnología de la educación, son revisados para adquirirlos, debido a que son comúnmente usados en la disciplina.

4.7.2 Requisitos

Un promedio de 2.5 (GPA) en el tronco común del bachillerato.

Un promedio de 3.0 (B) (GPA) en las materias escogidas como antecedente a la maestría.

Bachillerato en Psicología

En caso de no poseer el bachillerato en Psicología, tener un percentil 50 o mayor en el GRE (Subtest de Psicología) y el bachillerato terminado o ser admitido por el comité del Departamento de Psicología bajo juicio de su satisfactoria preparación para su maestría en Psicología.

Presentar al comité de admisión del departamento de posgrado una breve descripción (una o dos páginas) de la preparación que tiene el estudiante para los estudios de posgrado, metas dentro del programa y aspiraciones profesionales.

Presentar tres cartas de recomendación de personas que estén en una posición de hacer comentarios relevantes con el éxito probable en el programa de posgrado en Psicología. Al menos dos de estas cartas deberán ser de

* Información proveniente de California State University San Bernardino. Catalog of programs.

profesores que están relacionados con las actividades académicas del estudiante.

Completar los siguientes cursos como prerrequisito o su equivalente:

Introducción a la Psicología.

Estadísticas psicológicas o

Estadísticas aplicadas a los negocios.

Introducción a la psicología experimental.

Los siguientes cursos (o su equivalente) son recomendados:

Conducta empresarial y organizacional.

Psicología industrial o

Manejo de recursos humanos.

Pruebas y medición

Los estudiantes que cubran los requisitos generales de admisión de estudios de posgrado de la universidad, pero no cubran los requisitos específicos de clasificación del Departamento de Psicología o quienes desean cursar materias antes del semestre de invierno pueden inscribirse, sólo cuando exista espacio disponible en los cursos de posgrado seleccionados.

Para ser considerado un estudiante de nivel avanzado, necesita lo siguiente:

1. Haber logrado su inscripción.
2. Asegurarse que un consejero de posgrado pueda supervisar su estudio.
3. Contar con la aprobación del consejero de estudiantes de al menos 16 unidades de los cursos de posgrado en la universidad y lograr un promedio mínimo de 3.0 (B) en esos cursos.
4. Tener un programa aprobado de posgrado el cual debe tener la aprobación del consejero de estudiantes, el jefe del comité de programas de posgrado.
5. Terminar satisfactoriamente los requerimientos de escritura de la división de posgrado.

4.7.3 Plan de Estudios

Opción de tesis (82 unidades)

A Seminario en Psicología Industrial/Organizacional: Temas profesionales actuales 02¹¹

B Seminario en Psicología Industrial/Organizacional: Estándares profesionales y práctica 02

C Seminario en psicología Industrial/Organizacional: Definición del problema 02

Estudio independiente avanzado (2 de 5) para un total de 05

Ética profesional y ley 04

Abuso de sustancias 02

Métodos avanzados en investigación psicológica 04

Estadísticas en psicología avanzada. 05

Análisis de problemas aplicados 04

Métodos multivariados 04

Desarrollo psicológico 04

Desarrollo organizacional y capacitación 04

Evaluación del desempeño 04

Selección del personal y validación 04

Medición en psicología aplicada 04

Práctica de psicología aplicada 04

Práctica de campo en Psicología aplicada (2 a 5) para un total de (5).

Tesis.

8 unidades elegidas de:

Psicología cognitiva avanzada 04

Aprendizaje avanzado y motivación 04

Psicología fisiológica avanzada 04

Curso avanzado de personalidad y psicología social 04

Un mínimo de 6 unidades elegidas de:

Teoría de la organización y conducta 04

Métodos de cambio organizacional 04

Administración del personal 04

Comunicación y el proceso interpersonal 04

Diseño organizacional 04

Relaciones industriales 04

¹¹ Número correspondiente a las horas a la semana que abarca esta materia.

Teorías de consejería y psicoterapia 04
Consejería transcultural 02
Psicopatología 04
Consultoría en habilidades organizacionales. 02

MATERIAS CONDENSADAS

Seminario en Psicología Industrial/Organizacional 02

ABC Tópicos selectos en Psicología Industrial/Organizacional. El estudiante debe cursar los 3 tópicos.

Puede ser repetida para tener valor a crédito.

Prerrequisito: Consentimiento del departamento.

A. Temas profesionales actuales (2 unidades).

B. Estándares profesional y práctico (2 unidades).

C. Definición del problema (2 unidades).

Estudio independiente avanzado 02

Investigación avanzada en tópicos selectos específicos por el estudiante con la aprobación del comité estudiantil. Puede ser repetida más de dos veces para obtener un máximo de 15 unidades-crédito con la aprobación del comité de estudiantes y del jefe del departamento. Solamente 5 unidades son necesarias para el grado de maestría.

Prerrequisito: Estadística avanzada o consentimiento del departamento.

Ética profesional y ley 04

Consideraciones éticas y legales involucradas en práctica de consejería, incluyendo estatutos de ley, tendencias legales y conducta ética de la profesión de la salud mental.

Prerrequisito: Consentimiento del departamento.

Abuso de sustancias 02

Reconocimiento de formas de abuso de sustancias, incluyendo alcoholismo y otras dependencias químicas con atención en los factores etiológicos y consideraciones del tratamiento.

Prerrequisito: Consentimiento del departamento.

Métodos avanzados en investigación psicológica 04

Aquellos aspectos de filosofía de la ciencia y métodos de investigación aplicados a procedimientos para la obtención y evaluación de datos, así como también temas en diseño experimental.

Prerrequisito: Consentimiento del departamento.

Estadísticas en Psicología avanzada 05

Revisión de conceptos de estadística inferencial. Aplicaciones de técnicas estadísticas para el diseño e interpretación de la investigación experimental. Cuatro horas de lectura y tres horas de laboratorio. Puede no ser tomada para crédito por estudiantes que lo hayan recibido por Estadística avanzada.

Prerrequisito: Consentimiento del departamento.

Análisis de problemas aplicados 04

Revisión y uso de estrategias metodológicas y estadísticas en la solución de problemas de investigación aplicada. Paquetes estadísticos por computadora serán usados para el análisis de datos. Puede no ser tomada para crédito por estudiantes que los hayan recibido por Estadísticas avanzadas.

Prerrequisitos: Métodos avanzados en investigación psicológica y Estadísticas en Psicología avanzada, Estadísticas avanzadas o equivalentes y consentimiento del departamento.

Métodos multivariados 04

Modelos multivariados usados en la investigación psicológica, incluyendo regresión múltiple, discriminación de análisis funcional, análisis factorial y análisis múltiple de varianza.

Prerrequisitos: Estadísticas en Psicología avanzada o equivalente y consentimiento del departamento.

Avances en la Psicología del desarrollo humano 04

Examinación de los procesos de desarrollo, teorías, temas e investigación en la Psicología del desarrollo humano.

Prerrequisito: Consentimiento del departamento.

Desarrollo organizacional y capacitación 04

Revisión crítica de teorías actuales y métodos de cambio organizacional, incluyendo capacitación y habilidades para dirigir.

Prerrequisito: Consentimiento del departamento.

Evaluación del desempeño 04

Investigación reciente, métodos de simulación y administración de sueldos y salarios. Los tópicos incluirán el estudio del análisis de puestos, simulación, evaluación de puestos y evaluación de un pago equitativo.

Prerrequisito: Consentimiento del departamento.

Selección del personal y validación 04

Principios y métodos de selección de personal, incluyendo validación de estrategias y los efectos de los aspectos gubernamentales y legales en las acciones del personal.

Prerrequisito: Consentimiento del departamento.

Medición en Psicología aplicada 04

Teorías, métodos y características de la medición psicológica y evaluación.

Los tópicos incluirán la construcción de pruebas, evaluación, desarrollo de un análisis cuidadoso, ética y aplicación en ambientes naturales.

Prerrequisito: Consentimiento del departamento.

Práctica en psicología aplicada 04

Capacitación en la aplicación de métodos y teorías de psicología hacia la solución de problemas prácticos con organizaciones. El curso incluirá elementos teóricos y aplicaciones prácticas.

Prerrequisito: Consentimiento del departamento

Práctica de campo en Psicología aplicada 02

Trabajo de campo supervisado en ambientes públicos o privados para una capacitación adicional y extensión de habilidades desarrolladas en el programa de posgrado. La práctica requiere de aprobación del supervisor de la facultad. Esta materia puede ser cursada para obtener crédito o no.

Prerrequisitos: Consentimiento del departamento.

Tesis

Prerrequisitos: Estadísticas avanzadas; Estudio independiente avanzado, ser un candidato avanzado y consentimiento del departamento.

Psicología cognitiva avanzada 04

Investigación y teorías en Psicología del pensamiento, conocimiento y memoria.

Prerrequisito: Consentimiento del departamento.

Aprendizaje avanzado y motivación 04

Teorías en investigación en aprendizaje y motivación con énfasis en las corrientes actuales.

Prerrequisito: Consentimiento del departamento.

Psicología fisiológica avanzada 04

Estudio de las bases biológicas de la conducta con énfasis en las recientes investigaciones.

Prerrequisito: Consentimiento del departamento.

Curso avanzado de personalidad y psicología social 04

Teorías, métodos y descubrimientos empíricos en personalidad y psicología social.

Prerrequisitos: Consentimiento del departamento.

Consejería transcultural 02

Estudio de cómo la influencia de los valores culturales y los antecedentes étnicos determinan los procesos de consejería, enfocado hacia negros, hispanos, asiáticos y americanos nativos.

Prerrequisito: Consentimiento del departamento.

Psicopatología 04

Tipos de psicopatología humana, incluyendo submatología descriptiva, factores etiológicos y consideraciones de tratamiento.

Prerrequisito: Consentimiento del departamento

Consultoría en habilidades organizacionales 02

Lecturas dirigidas a consultoría individual determinando las habilidades necesarias para una intervención exitosa dentro de las organizaciones.

Prerrequisito: Consentimiento del departamento.

4.7.4 Requisitos de Egreso

Terminar un mínimo de 82 unidades de trabajo de posgrado con al menos 60 unidades cubiertas en la universidad con un promedio de al menos 3.0 (B) o 2.0 (C) o más alto en todos los cursos del programa.

Terminar y presentar una tesis de maestría original (una secuencia de los cursos, estudio independiente avanzado y tesis).

Los estudiantes que reprobren un curso de la maestría en cada semestre, quedarán fuera del programa.

4.8 UNIVERSIDAD DE TENNESSEE EN CHATTANOOGA **(University of Tennessee at Chattanooga).**

El Departamento de Psicología en la Universidad de Tennessee en Chattanooga ofrece el grado de Maestría en Ciencias con la especialidad en el campo industrial/organizacional.

4.8.1 Objetivo

El objetivo de la Maestría en Industrial/Organizacional es el de proveer a los estudiantes con la capacitación necesaria para tener una variedad de las carreras relacionadas con el área Industrial/Organizacional. Estas incluyen, pero no son limitadas sólo a los departamentos de recursos humanos en organizaciones laborales, por ejemplo análisis de puestos, especialista en aplicador de pruebas, capacitador y consultor de recursos humanos. Además, el programa industrial/organizacional puede ser usado como una preparación para conseguir los antecedentes de una preparación doctoral en los campos de estudio relacionados con el área Industrial/Organizacional, así como el de preparar al estudiante a funcionar como un profesional en las áreas aplicadas.

4.8.2 Requisitos

Un estudiante de tiempo completo le tomará cuatro semestres de trabajo académico incluyendo una práctica y terminar su tesis.

A los estudiantes en todos los programas se les sugiere contar con los lineamientos de conducta ética, utilización de pruebas y procedimientos de investigación de la Asociación Psicológica Americana.

El no presentar los apropiados códigos éticos puede ser tomado como una acción indisciplinaria e incluiría la salida del programa.

Los alumnos que deseen ser admitidos en un programa de Maestría en Psicología deberá cubrir todos los requerimientos de admisión de la División de Posgrado de la Universidad. Adicionalmente, incluir los materiales y puntajes de la prueba general GRE. Todas las formas son obtenidas de la Oficina de Posgrado y deben ser dirigidas a este lugar.

La opción de la tesis de maestría es opcional en la Maestría de Industrial/Organizacional.

La integración entre el trabajo en el aula y la práctica a través del programa de posgrado hace posible una mejor efectividad en el aprendizaje para preparar a los alumnos para la carrera profesional en Psicología Industrial/Organizacional. Para alcanzar este fin, los estudiantes llegan a estar involucrados en una variedad de trabajos relacionados con el campo real de trabajo a través de completar un extensivo programa de prácticas. La práctica es llevada a cabo en organizaciones de trabajo públicas o privadas en las cuales el estudiante puede unir una amplia variedad de proyectos bajo la guía del supervisor en el área, coordinado por la facultad de Industrial/Organizacional.

Los estudiantes pueden como una opción elegir el realizar una tesis. Esta opción es particularmente importante para los estudiantes que estén considerando obtener una posición doctoral. Sin embargo, todos los estudiantes son encaminados a considerar seriamente a realizar la tesis ya que ésta provee al estudiante de una excelente experiencia en la formulación y prueba de hipótesis, desarrollando habilidades de pensamiento crítico, preparando el reporte de los hallazgos y promoviendo una profunda revisión de la literatura de investigación.

Estas habilidades son valoradas en una área de desempeño profesional.

Los estudiantes debieron de haber tenido los siguientes prerrequisitos: (o su equivalente) antes de iniciar las actividades del posgrado. Introducción a la Estadística, Psicología Industrial/Organizacional, un curso adicional de Psicología y un curso de computación. Éste debe ser demostrado con experiencia en computadoras personales. (Nota: la falta de este prerrequisito no te excluye del programa. Si eres aceptado, necesitarás tomar los cursos citados antes de empezar el posgrado).

4.8.3 Plan de Estudios

La filosofía fundamental educativa es capacitar estudiantes a pensar en una forma lógica y crítica.

Esta habilidad es útil para cualquier disciplina. El curriculum es organizado alrededor del tronco común, dominado particularmente por la Psicología Industrial/Organizacional.

Dos de éstas, la parte industrial y la parte organizacional son obvias para el programa.

La parte industrial incluye contenidos tales como análisis de puestos, selección, pruebas, medición y capacitación. A su vez la parte organizacional, incluye contenidos tales como motivación al trabajo, desarrollo organizacional,

cultura y manejo de conflicto. La tercer parte principal, es la metodología de investigación, que incluye contenidos tales como diseño experimental, correlación, regresión y análisis factorial.

Un estudiante de tiempo completo puede terminar de cubrir los requerimientos en cuatro semestres. Un estudiante de medio tiempo tardará 8 semestres. Todos los cursos requeridos son ofrecidos en las tardes, permitiendo a los estudiantes que trabajan asistir medio tiempo. Esto también permite a todos los estudiantes el calendarizar sus proyectos de práctica durante las mañanas.

Un programa típico de estudio para un estudiante de tiempo completo es dado a continuación. Los estudiantes deben completar un programa personal de estudio con la asesoría de los miembros de la facultad en el área Industrial/Organizacional durante el segundo semestre de la Maestría.

Todos los cursos elegidos deben ser aprobados por el consejero.

PRIMER SEMESTRE

Estudios de Grupo 1-3

Métodos de investigación en Psicología Industrial/Organizacional 03

Optativa

Optativa

SEGUNDO SEMESTRE

Psicología Organizacional 03

Técnicas en investigación avanzada 03

Selección de recursos humanos 03

Práctica en Psicología Industrial/Organizacional 02

TERCER SEMESTRE

Capacitación en recursos humanos 03

Desarrollo organizacional 03

Práctica en Psicología Industrial/Organizacional 03

Optativa o tesis

CUARTO SEMESTRE

Optativa o tesis
Optativa
Optativa

Un estudiante no puede cursar más de un total de nueve horas en cualquier combinación de Investigación individual y Estudio dirigido individual a menos de la aprobación dada por el director de estudiantes del programa. El director del programa de estudiantes debe aprobar específicamente cualquier inclusión al programa de tesis de maestría, para finalizar el posgrado.

PROGRAMAS CONDENSADOS

Estudios de grupo 1-3¹²

Estudio de tópicos selectos a través de seminarios enseñados por miembros aptos para impartir temas. Los tópicos a ser enseñados serán anunciados con anticipación. Máximo de créditos: 6 horas.

Métodos de investigación en Psicología Industrial/Organizacional 03

Revisión de técnicas estadísticas y de investigación pertenecientes a los ambientes de investigación y estadísticos.

Prerrequisito: Métodos de investigación.

Psicología Organizacional 03

Teoría, investigación y aplicaciones hacia temas de conducta organizacional. Estos incluyen socialización del empleado, satisfacción en el trabajo y diversas conceptualizaciones de motivación al trabajo y liderazgo.

Prerrequisitos: Métodos de investigación en Psicología Industrial/Organizacional y Medición en los recursos humanos y análisis de puestos.

Técnicas de investigación avanzada 03

Análisis de métodos avanzados y técnicas comúnmente empleadas en la investigación psicológica. El énfasis es en el diseño y análisis integral de unidades en una variedad de contextos de investigación.

Prerrequisito: Psicología aplicada I o Métodos de investigación en Psicología Industrial/Organizacional.

¹² Número de horas crédito

Selección de recursos humanos 03

Teoría, práctica e investigación perteneciente a la selección de solicitantes de empleos y la evaluación de sus habilidades. Énfasis en el desarrollo de técnicas de evaluación a partir de un punto de vista psicométrico y legal.

Prerrequisito: Medición de los recursos humanos y análisis de puestos.

Práctica en Psicología Industrial/Organizacional 2-6¹³

Práctica individual diseñada para recibir supervisión en el área deseada del estudiante con énfasis en un apropiado trabajo dentro de las organizaciones.

Capacitación en recursos humanos 03

Revisión de la definición de capacitación, la identificación de sus problemas, conocimiento de sus materias y manejo de programas de capacitación, con énfasis en su evaluación.

Prerrequisitos: Psicología organizacional, Métodos de investigación en Psicología Industrial/Organizacional, Técnicas de investigación avanzada.

Desarrollo organizacional 03

Revisión de las tendencias contemporáneas y temas específicos en los campos del desarrollo organizacional. Tópicos tales como evaluación organizacional y cambio serán explorados.

Se llevará a cabo una revisión sistemática de artículos y de la literatura actual.

Prerrequisitos: Psicología organizacional, Métodos de investigación en Psicología Industrial/Organizacional, Técnicas de investigación avanzada.

Investigación aplicada I 03.

Discusión de problemas en la aplicación de la metodología de investigación psicológica en lugares que no sean laboratorios. Énfasis en la interpretación y relevancia de resultados de investigación del estudiante.

Prerrequisito: Métodos de investigación

Medición de los recursos humanos y análisis de puestos 03

Desarrollo del conocimiento y habilidades pertenecientes al análisis de puestos. Estudio de las características psicométricas que subrayan la evaluación de la apropiada selección de empleados. Específicamente, cuatro características son consideradas: confiabilidad, validación, utilidad y aspectos social/legal.

¹³ Esta materia tiene un valor de 2 horas-crédito y puede ser cursada hasta por 3 ocasiones para cubrir 6 horas-crédito.

Investigación aplicada II 03

Extensión de los conceptos y metodologías estudiadas en Investigación aplicada I. El énfasis es dado al diseño e investigación de conductas en ambientes que no sean de laboratorio.

Entrevista de recursos humanos 03

Capacitación extensiva en los fundamentos y técnicas de entrevistas. El énfasis en esta capacitación será para los solicitantes de empleo. Usos de la entrevista para consejería. Evaluación del entrevistador. Se lleva a cabo retroalimentación en pequeños grupos haciendo uso de la videograbación.

Comunicación organizacional 03

Análisis de diversos procesos de comunicación en cualquiera de las estructuras organizacionales, con énfasis en los componentes psico-sociales de la emisión del mensaje, transmisión e interpretación. Los tópicos incluyen sistemas simbólicos, descubrimientos en investigaciones recientes sobre persuasión, procesos de negociación, impacto y manejo de sistemas de comunicación.

La utilidad de los grupos en organizaciones laborales 03

Un seminario en el estudio del desarrollo de grupos, facilitación de grupos, solución de problemas de grupo, construcción de un grupo de trabajo, efectividad de las reuniones y utilización de los comités.

Práctica I Análisis ecológico

Introducción a la Psicología clínica y educativa en términos de roles, lineamientos profesionales y requerimientos de trabajo. Análisis del impacto en los ambientes físico y social entre el cliente y el practicante. Los estudiantes asignarán un día por semana además de las clases programadas.

Evaluación II 03

Teoría y práctica supervisada en la administración e interpretación de habilidades psicomotoras, logros, personalidad y medición de conductas adaptativas. Los estudiantes asignan un día a la semana para actividades de campo además de las horas de clase asignadas.

Práctica II 06

Teoría y práctica supervisada en entrevistas, consejería/psicoterapia y consultoría. Los estudiantes asignarán un día a la semana para actividades de campo, además de las horas de clase asignadas.

Pruebas individuales de habilidades 04

Teoría y práctica supervisada en la administración e interpretación de pruebas individuales de inteligencia y otros factores cognitivos.

Prerrequisito: Desarrollo de la personalidad

Interinato 3-9

Provee al estudiante experiencia intensiva bajo supervisión con la probabilidad de ser contratado después de finalizados sus estudios. Las reuniones de las clases entre estudiantes y los consejeros de la facultad, son necesarios. Puede ser repetido para los estudiantes que desean experiencia adicional.

Prerrequisitos: Estar cursando o finalizando Práctica II y aprobación del comité departamental.

Estudios avanzados en Psicología del desarrollo, personalidad y social. 03

Examinación detallada de los tópicos actuales en aprendizaje, percepción, cognición y/o psicología fisiológica. Máximo de créditos: nueve horas por estudiante¹⁴.

Estudios avanzados en Psicología del desarrollo, personalidad y social

03

Examinación detallada de los tópicos actuales referentes a la personalidad, psicología del desarrollo y/o psicología social. Máximo de créditos: nueve horas por estudiante.

Investigación individual 1-3

Supervisión en proyectos individuales que involucren un análisis intensivo de la literatura o el desarrollo de procedimientos de investigación. Un reporte escrito es necesario. Máximo de créditos: 6 horas

¹⁴ Esta materia puede ser cursada en un máximo de 3 ocasiones

Estudio individual dirigido 1-3

Estudio individual supervisado en las áreas incluidas en el curriculum en Psicología. Demostración del conocimiento adquirido vía pruebas y/o reportes adquiridos. (Máximo de créditos: seis horas a menos de la aprobación dada por el director del programa de estudiantes).

Tesis de maestría 1-6

4.8.4 Requisitos de Egreso

Terminar un mínimo de 48 horas de cursos de nivel de posgrado es requerido. Treinta (30) de estas horas son de trabajo de grupo y 18 restantes de cursos opcionales y elegidos. Los estudiantes deben también aprobar exitosamente un examen escrito de comprensión o defender exitosamente una tesis, previa elaboración.

ANALISIS COMPARATIVO

Después de haber mostrado y desplegado los programas de estudio de la maestría en Psicología del trabajo, corresponde propiamente al análisis de la información presentada, el cual será meramente cualitativo.

Para empezar se está llevando a cabo la comparación contra lo que existe en México en cuanto al posgrado de Psicología del trabajo y una muestra seleccionada al azar de su homólogo en Estados Unidos. También se están considerando los contenidos de la maestría en Psicología social impartida por la UNAM, ya que como se citó anteriormente, posee como materias optativas las relacionadas a la Psicología del trabajo. Asimismo se contempló la especialidad en Psicología del trabajo, como posgrado que se impartía en la Universidad Iberoamericana. En la actualidad esta universidad está buscando el reconocimiento de la SEP para crear la maestría en un futuro próximo. Dicho lo anterior, se llevará a cabo el análisis de estas cuatro universidades, con sus homólogos en Estados Unidos.

La secuencia de este análisis será el mismo que se muestra en la presentación de la información.

En lo que respecta a la **Universidad Autónoma de Querétaro**, sus objetivos plantean que los estudiantes sean capaces de desempeñarse con un alto nivel de maestría en el campo profesional; de realizar investigaciones novedosas en estas áreas, a la vez que habilitar a los estudiantes en la docencia y en la supervisión del propio campo disciplinario. Para lograr este objetivo casi cualquier profesional puede integrarse a esta maestría, ya que en uno de sus apartados en cuanto a requisitos, se plantea que puede ser cualquier carrera dentro de las Ciencias Sociales, Ingeniería y/o Medicina, quien puede ser aspirante a estudiar el posgrado. Esto puede ser un tanto desventajoso y difícil de controlar en el sentido de que pueden llegarse a formar grupos no equilibrados en cuanto a los conocimientos de la Psicología en sí. Para poder contrarrestar esta situación, la universidad tiene implementado un curso propedéutico, como una forma de uniformizar la información. Aunque éste realmente no abarca los fundamentos de Psicología necesarios como para uniformizar el nivel de información requerido, esto es una limitante en el sentido de lo amplio en cuanto a las profesiones que puede incluir este posgrado. Además, abarcar como contenidos del curso: los conceptos elementales del materialismo histórico no proporciona un marco conceptual en lo que a la Psicología se refiere y el segundo bloque de información Introducción al

estudio de las terminales muestra por otro lado un aspecto muy pobre en cuanto a tener una visión de la Psicología, ya que sólo presenta las concepciones de la Psicología y ergonomía; psicostornos y trabajo, así como también capacitación.

Por lo que respecta a su plan de estudios, dentro del primer semestre, contempla la materia Planes oficiales de desarrollo industrial. Excluye completamente lo relativo a la iniciativa privada. Además que tal pareciera que sus egresados sólo van a tener campo de trabajo dentro del sector público, únicamente. También la formación está muy dirigida a formar docentes y hay esbozos de hacer planteamientos en cuanto a la investigación, más las materias no presentan algún contenido en específico, lo cual podría provocar la ambigüedad en cuanto a metodologías a emplear. Esta universidad tiene un gran hueco en este apartado. Si no tiene un sustento sólido de este rubro ¿cómo puede plantearse su avance o desarrollo?, siendo que desde los objetivos se plantea como camino a llegar, el referente a la investigación. Dentro de la materia investigación supervisada I y II, no es considerado un contenido de enseñanza específico, entonces cómo se pretende contar con investigadores preparados dentro de esta universidad. En cuanto a las demás materias se puede mostrar la inclusión de temas centrados en cuanto a la psicología del trabajo se refiere, la capacitación, la ergonomía y los psicostornos relacionados al área de trabajo, los cuales pueden proporcionarle al estudiante herramientas teóricas para desempeñarse dentro de su campo de trabajo aunque dentro de lo mostrado en el plan de estudio, no se contempla el ejercicio práctico de los conocimientos adquiridos. Puede ser esto una posible desconexión entre lo que es enseñado en la escuela y el campo de la practica diaria.

La **Universidad Autónoma de Nuevo León**, expone su objetivo en términos prácticos, plantea como uno de sus requisitos, que los profesionales aspirantes sean psicólogos o en su defecto tener un previo examen curricular, en el cual se señalarían las materias nivelatorias requeridas, punto importante para partir de un sustento más uniforme entre los estudiantes. Algo interesante también que es planteado es lo referente al tiempo en si, es decir, piden como requisito el incorporarse en un 100% de su tiempo al programa, lo cual implica una inmersión total dentro de esta área de la Psicología.

Como materias de asignatura básica se plantean los fundamentos de Psicología, siendo que ya se trata de un posgrado y como materia básica se están revisando nuevamente las bases siendo que este tipo de conocimientos ya tuvieron que haber sido recibidos y asimilados por el estudiante. Lo mismo que con la materia Introducción a la Psicología laboral. En todo caso podría tenerse un curso

propedéutico que incorporara estos elementos introductorios. El programa de estudio tiene una combinación con ciertos toques de la psicología clínica y no se muestran las materias que se relacionen a la investigación, lo cual denota también una gran carencia en este sentido. Como asignatura optativa se encuentra Práctica en Psicología Laboral, es sólo una materia de práctica para todo el posgrado que va a ser cursado, lo cual puede resultar insuficiente para el futuro profesional y egresado de esta maestría.

Esta universidad contempla por otra parte, elementos fundamentales de la Psicología del trabajo como Comportamiento humano en la Organización I y II, Sistemas de entrenamiento para capacitación I y II, Técnicas de Psicología Industrial Aplicada, Teoría de la Organización. Materias que aunque sería más conveniente que se encontraran dentro del marco de las asignaturas básicas, son fundamentales para la formación del psicólogo del trabajo

Sin embargo esta maestría aunque en términos generales se encuentra mejor estructurada, también tiene la carencia del fundamento y bases metodológicas.

El programa está encaminado nuevamente a la praxis de la psicología laboral, esto se encuentra planteado como objetivo, más sólo contempla una de las materias como práctica obligatoria.

No se observa la tendencia hacia la innovación mediante la investigación, ya que no se encuentra delimitado en las materias que son impartidas.

Dentro de la **Maestría en Psicología Social** impartida en la facultad de Psicología de la UNAM, como ya se había mencionado o retomado solamente dentro de sus materias optativas se presentan las asignaturas de Psicología laboral y Psicología organizacional. Esta maestría hace un recuadro de sus materias en cuanto a cuál es el antecedente para poder cursar determinada asignatura, lo cual de alguna manera representa su organización. Esta información muestra de manera clara y precisa las materias antecedentes que se requieren cursar o que se necesitan para pasar de una materia a otra. También contempla dentro de su seminario de investigación el correspondiente a la Psicología Industrial, el cual es una temática a ser elegida por los estudiantes, como se mencionó anteriormente.

Sus requisitos de ingreso, realmente reflejan un criterio de calidad en los estudiantes que se incorporarían dentro de esta maestría ya que incluye que se realice el examen divisional con conocimientos de estadística, metodología de la investigación, teorías más relevantes en cuanto a la Psicología social se refiere. De entrada quien pueda aprobar este examen tiene los conocimientos básicos del área y

de metodología de la investigación. Quien no posea estos antecedentes contará con un curso propedéutico con el que los podrá adquirir.

Las materias se encuentran organizadas a través de seminarios de investigación, lo cual fomenta el análisis y la participación del estudiante desde un plano más crítico.

Dentro de los requisitos de egreso que plantea el posgrado están el de ser aprobado en cuatro exámenes generales en conocimientos de las siguientes áreas:

- Métodos y técnicas de investigación social.
- Estadística inferencial y diseños multivariados.
- Psicología social.
- Área de investigación de interés del estudiante.

Presentar tesis y réplica en examen oral.

Esto muestra una posición que contempla los aspectos metodológicos de la investigación, apoyado por las cuestiones estadísticas. La información relacionada a la Psicología social en sí y la ubicación hacia el estudiante de lo que será su posterior campo de investigación a desarrollar. Estos anteriores elementos contemplan de una forma integral al posgrado.

Aspectos importantes que como estructura de una maestría muestra su organización y planeación en sí, digna de ser tomada en cuenta como estructura primaria para este nivel de estudios.

La **Universidad Iberoamericana**, plantea un objetivo que por sí mismo resulta demasiado ambicioso, ya que en el hecho de cursar la especialización en Psicología del trabajo se pretende elevar los niveles de vida y del desarrollo humano individual y social en contextos laborales dentro o fuera de las empresas, organizaciones o instituciones, en congruencia con las necesidades y condiciones de nuestro país.

Aunque la especialidad se encuentra abierta también para los estudiantes de Relaciones Industriales, existe el antecedente de acreditar los prerrequisitos de acuerdo a un examen previo curricular hecho por el consejo técnico, elemento a favor para el filtro de estudiantes que se recibían.

Como materia básica se encuentra contenidos valorales, que aunque no se desglosa la descripción de la materia, posiblemente ésta podría ser considerada como optativa y no darle un peso tal como para considerarla básica.

Uno de los aspectos valiosos que maneja esta universidad es que en cada semestre plantea una serie de temas de práctica aceptables, con lo cual el estudiante ejercita los conocimientos que va adquiriendo, además de que va eligiendo el área que sea de su interés.

Claramente se evidencia la carencia del entorno metodológico que fundamenta la investigación. Las materias están describiendo y abarcando lo relacionado al desarrollo humano, lo cual representa la línea de conceptualización de la universidad, no se puede apreciar avance alguno, si no existe una definición de la expansión del conocimiento a través de la investigación.

Esta especialidad dejó de impartirse en Enero de 1992 por falta de demanda, lo cual puede representar un punto en contra de la creación de la maestría. Es decir, al menos en esta universidad no existe demanda. Resulta de alguna manera incoherente el hacer el planteamiento de la creación de la maestría con este tipo de antecedentes.

SINTESIS

A manera de resumen en cuanto a las universidades de México se puede apreciar la carencia de bases metodológicas para el fomento de la investigación, lo cual denota que de esta forma no se puede apreciar avance alguno, si no existe una clara definición de la expansión del conocimiento a través de la investigación.

Aspecto central que tiene que ser considerado para los planteamientos del posgrado.

Se puede apreciar también que no existe una uniformidad en cuanto a los requisitos necesarios para poder ingresar a la maestría. Requisitos que puedan filtrar el poseer ciertos conocimientos básicos en lo que a Psicología se refiere, así como también fundamentos de la Psicología laboral.

Las materias de prácticas son muy escasas, lo cual también tiene que ser central para lograr la óptima preparación de los profesionales.

La visión plasmada de la Psicología Social, es presentada de una forma muy completa y adecuada, como a continuación se muestra y se puede traspolar a la psicología laboral.

Métodos y técnicas de investigación.
Estadística

Aspectos relacionados a la Psicología laboral en sí.
El área de investigación de interés del estudiante.

A continuación se llevará a cabo el análisis correspondiente a las universidades de Estados Unidos.

La Universidad Estatal del Norte de Texas.

De entrada plantea el derecho de hacer los cuestionamientos que considere necesarios en cuanto a negar o no el derecho de admisión de cualquier estudiante, en el caso de que sea considerado no apto en los estándares personales y académicos. Si bien esta posición es hasta cierto punto demasiado clasista, también marca desde el inicio las pautas de exigencia y calidad que deberán ser cubiertas a lo largo del posgrado.

El objetivo de esta maestría plantea por un lado una parte práctica y por el otro una parte de transición para quien quiera continuar con su preparación doctoral, es decir, hacia el área de la investigación en específico. Esto me parece muy importante debido a que los estudiantes con cualidades para la investigación, podrán continuar con el posgrado, mientras los que se inclinen al ejercicio de esta disciplina dentro de la práctica profesional, también lo podrán llevar a cabo.

En cuanto a los requisitos está claramente especificado el promedio mínimo con el que el estudiante puede ingresar a la maestría.

También plantea que si no cubre los requerimientos que la universidad está presentando, le será requerido al aspirante que reciba uno o más cursos para que sean tomados en la primera oportunidad en que sean admitidos después de su ingreso, delimitando a su vez el promedio mínimo que tiene que ser obtenido por el curso.

Otro aspecto es el referente al ejercicio profesional y su control, especificando que quien pretenda llegar a tener una licencia y certificación como psicólogo o asociación psicológica en el estado de Texas, necesita tener una específica supervisión de sus actividades, lo cual pueda ser filtro para que se brinde un servicio con mayor calidad. Puede ser que esto se presente aunque también pueda ser que no influya en cuanto al mejoramiento de la calidad.

Esta universidad propone 2 alternativas dentro del estudio del posgrado. Una de ellas referente a la psicología del personal y la otra en consultoría psicológica.

Ambas tienen un tronco común tendiente a plantear la evaluación psicológica, elementos organizacionales y una materia que corresponde a estadística. La primer especialidad plantea dentro de las materias optativas un complemento de estadística y dentro de la otra especialidad tópicos relacionados a la personalidad y a la consejo psicológico. Esto abre las posibilidades de opción de los estudiantes. Algunas de las materias contemplan la práctica de los conocimientos adquiridos de lo cual puede ayudar al estudiante a tener experiencia y forjarse la idea lo que realmente se necesita en el área de trabajo.

Universidad Estatal de San Diego (California)

Esta universidad prepara a los estudiantes dentro de la investigación y la enseñanza en ambientes organizacionales, para posteriormente poder continuar si lo desea a desarrollarse dentro de una posición doctoral también

Esta universidad también plantea filtros de selección, como por ejemplo el contemplar que al ser admitido dentro de la universidad no implica que ya se tiene un lugar seguro dentro del programa de Psicología

A su vez los requisitos se encuentran explicitados en términos de promedio y puntajes que muestran con toda claridad lo que el aspirante requiere para empezar a plantearse su ingreso o no a la universidad, esto permite que de entrada se cuente con una especie de control de calidad, ya que también establecen como filtros el promedio mínimo de calificaciones que el estudiante requiere, para ser considerado como aspirante a este posgrado.

Como parte de los requisitos, la universidad plantea los antecedentes curriculares que el aspirante tiene que poseer antes de pensar en cursar el posgrado. Por otra parte también clarifica específicamente el nombre de la materia que cubre esta temática. Este conjunto de asignaturas esbozan un panorama muy general de lo que es la Psicología, antes de iniciar con el posgrado.

Esta universidad cuenta con los controles de calidad en si mismos ya que plantea que habiendo obtenido 3 puntajes de "C" o menos en los cursos de posgrado, automáticamente el alumno quedará excluido del programa.

El plan de estudios abarca una gran parte del programa en medición y estadística, ocupando otro tanto en organizar e impartir las materias tipo seminario. Método ad-hoc para este nivel de estudios. Por otra parte las materias relacionadas a la Psicología del trabajo, se centran básicamente a la psicología del personal y a la

organizacional, como ejes rectores. Le haría falta incluir lo correspondiente a la capacitación y desarrollo de recursos humanos. Este programa se ve más claramente inclinado hacia la línea de la investigación y en tal caso el programa de ejercicio profesional se muestra incompleto. Podría indicarse que con las mínimas bases. Sin embargo se está hablando de un nivel de maestría al que a mi juicio le corresponde un nivel de preparación más amplio.

Universidad Estatal de California. San Bernardino
(Californian State University, San Bernardino)

Una parte del objetivo es planteado en terminos estrictamente teóricos ya que se trata de proporcionar los elementos necesarios para que en los estudiantes puedan surgir habilidades para aplicar los principios y métodos de Psicología a las organizaciones públicas y privadas, y a determinar dónde la gente está comprometida en el trabajo. Es contemplado también el aspecto de la investigación en el área. Tener conocimientos en medición y en tecnología de la educación.

Esta universidad tiene la peculiaridad de que plantea el presentar cartas de recomendación (3) al menos dos de ellas deberán ser de profesores que están relacionados con las actividades académicas del estudiante, lo cual denota nuevamente la importancia que es proporcionada a la parte de las habilidades académicas y miras hacia el futuro del candidato a estudiar el posgrado.

Esta universidad también tiene claramente delimitadas las materias que el aspirante requiere como requisitos, así como también aquellas que son recomendadas, como una forma de tener una visión más integrada de lo que es la psicología del trabajo.

El estudiante organiza y selecciona las materias que va a cursar durante su posgrado, más esta selección tiene que ser revisada y aprobada por un consejero de estudiantes. Le servirá de guía hacia un mejor cumplimiento de sus objetivos como alumno.

También esta universidad contempla algunas clases tipo seminario, materias relacionadas al personal y capacitación, que inciden directamente en el plano práctico.

Se encuentra cargada de aspectos clínicos, como desarrollo psicológico, teorías de consejo y psicoterapia, consejería transcultural, psicopatología, lo cual puede

implicar un aspecto que toma en cuenta el lado humano de la persona. Es decir, es tener una concepción del hombre como un ser que puede ser afectado por cuestiones emocionales o transculturales que puedan influir en la relación del individuo con su desempeño laboral.

Cada materia tiene claramente explicitado su prerrequisito.

Otro aspecto relacionado a la calidad es lo que plantea en términos de que el estudiante que repruebe un curso de la maestría en cada semestre quedará fuera del programa.

Universidad de Tennessee en Chattanooga
(University of Tennessee at Chattanooga)

Esta universidad plantea sus objetivos dentro del terreno práctico, es decir, proveer al estudiante de la capacitación necesaria para hacerle frente a los requerimientos que el área Industrial/Organizacional necesita, dentro de las áreas de recursos humanos en organizaciones laborales, por ejemplo análisis de puestos, especialista en aplicador de pruebas, capacitador y consultor de recursos humanos. Además de conseguir los antecedentes para alcanzar una posición doctoral en los campos de estudio relacionados con el área Industrial/Organizacional.

En cuanto a sus requerimientos están guiándose con los lineamientos de conducta ética, utilización de pruebas y procedimientos de investigación de la Asociación Psicológica Americana. Advierten también, el no presentar los apropiados códigos éticos, puede ser tomado como una acción indisciplinaria e incluiría la salida del programa.

Esta universidad establece un binomio entre la teoría y la práctica en donde los estudiantes llegan a estar involucrados en una variedad de actividades relacionadas con el campo real de trabajo a través de completar un extensivo programa de prácticas. Estas pueden ser dentro de áreas públicas o privadas y que se encuentran bajo la guía del supervisor en el área.

Los prerrequisitos en cuanto a materias se refiere, son claramente especificados también.

Plantea los conocimientos que deben poseerse, antes de iniciar el posgrado, el no contar con éstos, no excluye al estudiante, sino que hace evidente el que necesitará tomar esos cursos antes de comenzar con su posgrado.

La universidad plantea el capacitar a estudiantes a pensar en una forma lógica y crítica.

Esta habilidad es útil para cualquier disciplina. Tipo de pensamiento idóneo a ser ejercitado y cultivado por los estudiantes que se encuentran ante un periodo de preparación.

El plan de estudios ofrecido por la universidad es muy completo debido a que incluye la parte industrial, la parte organizacional y la tercera es mencionada como la principal, la metodología de la investigación.

Una de las asignaturas: La utilidad de los grupos en organizaciones laborales. Se trata de un seminario en el estudio del desarrollo de grupos, facilitación de grupos, solución de problemas de grupo, construcción de un grupo de trabajo, efectividad de las reuniones y la utilización de comités. Asignatura que contempla la visión para trabajo grupal, muy necesario para el óptimo desempeño dentro de las organizaciones laborales.

También está la materia denominada Interinato, la cual provee al estudiante experiencia intensiva bajo supervisión con la probabilidad de ser contratados después de finalizados sus estudios. Puede ser repetido para los estudiantes que desean experiencia adicional. esta oportunidad es algo muy provechoso para ellos ya que se les brinda la oportunidad de integrarse al plano productivo.

Dentro de lo planteado por las universidades, ésta parece más completa, desde lo que es planteado en su objetivo, hasta la forma de pensamiento que pretende conseguir.

Nuevamente resumiendo estas universidades, se puede observar que cuentan con más elementos metodológicos como base para generar más investigación y tener otra fundamentación en la adquisición del conocimiento.

Se encuentran delimitados los conocimientos y prerrequisitos que necesita un aspirante para ingresar al posgrado y generar la alternativa de que en caso de que no se posean, tendrán que ser adquiridos antes de pensar en ingresar en el posgrado.

Se incluyen materias prácticas, aunque de la forma como lo plantea la Universidad de Tennessee (a manera de interinato), puede proporcionarle mucha riqueza al estudiante y tener una verdadera formación. Además de contar con las

materias impartidas a manera de seminario y promover de manera clara y explícita el pensamiento lógico y crítico.

También vale la pena aclarar, los controles de calidad que son manejados, ya que si se reprobaban materias, el estudiante es dado de baja. De ahí que tiene que existir empeño y motivación para que se gradúen sólo los mejores estudiantes y que podrán de esta manera aportar sus conocimientos al campo aplicado.

Hay materias que están relacionadas con aspectos clínicos, lo cual es importante puntualizar debido que es tomar en cuenta el lado humano dentro del desempeño del individuo en su ambiente de trabajo. Elemento central dentro de la explicación del comportamiento en el ámbito laboral y para el mejoramiento de éste.

Los estudiantes se especializan a tal grado que cuando se enfrentan ante situaciones que requieran de un conocimiento más general, de alguna forma se ven imposibilitados de poder actuar o de tener alternativas para atender tal o cual situación.

Por otra parte, dentro de las universidades mexicanas, un profesional que quiera estudiar esta maestría, necesitó cursar la carrera de Psicología con su correspondiente elección de área (como en el caso específico de la facultad de Psicología de la UNAM) y después de tener la licenciatura finalizada, es cuando podrá cursar la maestría. En este sentido los estudiantes con esta formación, tienen una mejor preparación que los estudiantes de las universidades americanas. Esto también se podría presentar al nivel del posgrado porque si bien se incluye con mayor consistencia las materias tendientes a fomentar la investigación, el estudiante latino puede integrarse con más facilidad a un campo de trabajo que requiera el desempeñar o ejercitar diversas actividades, ya que el posgraduado de las universidades americanas se especializa en un solo campo que se trata de un profesional muy calificado, pero que puede abarcar sólo un área particular.

DISCUSION

El iniciar con este tema, implica retomar los elementos que son relevantes para ser analizados en una forma global e interdependiente. Se trata de analizar los datos bajo una perspectiva de un mundo inmerso en una serie de cambios que se presentan de una forma vertiginosa e impresionante. Un mundo en el que el individuo no puede asimilar tantos cambios que se generan a su alrededor. Un lugar cada vez más plagado de tecnología que agiliza y facilita un sinnúmero de tareas, así como también repercuten en el individuo mismo y que incluso para algunos, no es asimilable todavía.

Las características de este mundo sin duda se ven reflejadas en todos los ámbitos del individuo, más para objetivos de esta investigación el ámbito se desenvolverá en torno a lo educativo.

El objetivo de la educación superior, enuncia el promover la formación de hombres y mujeres dedicados a la investigación, a la discusión, al análisis de problemas de la realidad social y a la formación de profesionales que constituyen la conciencia crítica de la sociedad. Planteamiento que ante programas de posgrado analizados en el capítulo IV, la universidad más cercana es la de Tennessee en Chattanooga. Las demás, si bien tocan uno u otro aspecto contenido de la definición, no la abarcan en su totalidad.

Gago (1992, p. 23) por su parte plantea cómo la misión de la educación superior va más allá de la instrucción y el adiestramiento. La establece en términos de formar personas para algún desempeño profesional que al mismo tiempo sean aptas para la vida, como ciudadanos de vanguardia, como dirigentes morales y como precursores del mejoramiento. Finalidad que después de la revisión de los programas de estudio de las universidades de México, realmente es muy difícil de cubrir puesto que no se está estableciendo el suficiente énfasis en los aspectos de la investigación para lograrlo, o en el ejercicio del pensamiento crítico o analítico, necesario en este nivel educativo. Al parecer es como si desde los planteamientos teóricos se tiene toda la claridad de cuales son los caminos y las alternativas a seguir más al momento de plasmarlos bajo el plano de la práctica no existe una correspondencia o un antecedente. Eventos que igualmente se pueden extrapolar a la función social de la educación superior, la cual consiste primordialmente en la investigación, la discusión y el análisis de problemas de la realidad social, la búsqueda de instrumentación de soluciones a esa problemática, con base en la crítica de la realidad. El deber de

ofrecer soluciones realistas y científicas que no obedezcan a intereses partidistas, sino utilitarios, en el sentido primario del concepto, es decir, que se encaminen al logro del mayor bien para el mayor número.

Por su parte Arredondo (1995, p. 11) plantea como uno de los objetivos de la educación superior el contribuir al desarrollo integral del individuo para que ejerza plenamente sus capacidades humanas. Objetivo que se vislumbra de una forma demasiado general, ¿qué se debe entender por ejercer plenamente las capacidades humanas? El ser metódico, el ser analítico, el ser crítico, cuál es el parámetro para ser tomado en cuenta. Se encuentra difuso este planteamiento. ¿De qué forma se puede llegar a lograr contribuir con el desarrollo integral del individuo? ¿Qué implicaciones tiene el desarrollo integral?

En contraparte lo que Gago (1992, p. 26) propone es de alguna manera algo más específico y con miras de brindarle a la educación superior una perspectiva y un futuro más prometedor. "El objetivo inevitable de la educación superior comprende la preparación de profesionistas con capacidades y destrezas a la altura de los requerimientos; el cultivo de la investigación científica y tecnológica, así como la formación de los futuros investigadores; la divulgación de los valores tanto en la cultura universal como de la cultura nacional y su procuración en el proceso formativo de los jóvenes". Nuevamente aparece una muy completa concepción teórica y que tanto en nuestros días esto puede ser equiparable con la realidad que se está viviendo y presentando en México y el mundo.

Arredondo (1995 p. 79) por su parte sostiene que "la educación superior en México se ha expandido y diversificado en un lapso histórico realmente muy corto, de poco más de 30 años y se encuentra desigualmente distribuida en el país, con una alta correlación con el grado y nivel de desarrollo socioeconómico de las diversas entidades federativas. Lo que podría considerarse un sistema de educación superior, sobre todo en una perspectiva comparativa con otros países de mayor tradición al respecto y con mayor desarrollo socioeconómico y cultural, se encuentra en una situación incipiente y muestra una gran heterogeneidad en cuanto a la madurez y solidez de sus instituciones". Bajo esta perspectiva tal vez se pudiera considerar como desventaja el haber hecho la comparación con Estados Unidos, sin embargo, lo provechoso de este trabajo es precisamente retomar la experiencia de países y universidades que cuentan con una mayor experiencia en sus respectivos campos y recopilar aquellos elementos que puedan ser de gran utilidad para las universidades nacionales, así como rescatar las valiosas aportaciones de las universidades de México.

De entrada existe un problema para la educación superior mexicana y es el crecimiento de la población el cual aumenta con sus correspondientes demandas contrario a la producción de bienes y servicios que no crece como debiera. Los problemas de educación podrían ser explicados en función de las anomalías pasadas y presentes de su crecimiento. Cuestión que hasta nuestros días se continúa presentando y se encuentra en contra del progreso o mejoras que se quieran implementar dentro de este nivel educativo. Este crecimiento de población puede implicar el hacer cada vez más selectivos los grupos que reciban los beneficios de una educación superior y tal vez ampliar los niveles técnicos y/o subprofesionales.

También hay que considerar como un aspecto a tomar en cuenta, lo que plantea Gago (1986, pp. 15-16) "la educación superior dejó de ser garantía de ascenso social y, sobre todo, de prosperidad". Actualmente es una necesidad imperiosa el elevar la calidad en los niveles educativos para poder integrarse al campo productivo del país, sin contemplar la idea que el adquirir o estudiar una carrera profesional va a implicar para el estudiante posea un alto reconocimiento ante esto.

Otro evento importante a resaltar es el poder considerar las brechas que se dan entre las propias instituciones de educación superior. Entre la capital de la república las ciudades de los estados y, a su vez, entre la universidad pública, las privadas y el instituto tecnológico de una misma ciudad existen diferencias significativas en los sueldos. En tales circunstancias se dan no sólo la falta de motivación y la deserción, sino la franca piratería, sea por la vía del ausentismo, de la simulación o cualquier otra modalidad. Situación que también ante un país de primer mundo esto puede presentarse más bien como una desventaja. Ya que en cuestión de sueldos de ninguna manera se encuentra una equiparación.

Es de esta manera como las instituciones educativas, deberán estar comprometidas en la exaltación permanente de la vida, de la producción de conocimientos ajustados a la creciente y diversificada demanda en las sociedades e instituciones y de la promoción de procesos de autogestión y desarrollo humano. Aspectos que son más factibles de atacar o equiparar entre ambas naciones.

Arredondo (1995 pp. 75-76) entre sus acciones y decisiones plantea lo siguiente:

Fortalecer la producción de conocimientos por vía de una investigación y docencia comprometidas con el afianzamiento de las culturas y de sus múltiples formas de expresión.

Incorporar críticamente a la cultura regional los conocimientos, tecnologías y productos generados fuera de la región para disminuir aceleradamente la brecha que hoy los separa de los países industrializados, en muchas áreas y especialidades.

Acelerar los cambios en las formas organizativas y de gestión de las instituciones de educación superior, privilegiando la excelencia, la producción científica, su vinculación con el entorno social, su proyección al futuro y articulación internacional. El establecer, tanto una clara diferenciación entre las finalidades últimas de los diferentes tipos de instituciones, como el disponer en los planos nacional, local e institucional de criterios y medios de evaluación de resultados, será fundamental para el futuro:

Fortalecer políticas que eviten la pérdida de los recursos humanos calificados de la región.

Bajo estos fundamentos es que se pretende plantear una propuesta de análisis de los posgrados en psicología del trabajo, para finalmente plantear una propuesta de análisis de una nueva maestría, la cual tiene que poseer estas nuevas concepciones, como para empezar a fundar generaciones diferentes con concepciones más acordes a esta época.

En contraparte el propósito de la educación superior en los Estados Unidos contempla el aspecto económico lo cual tiene que ver con su posición de potencia mundial. Esto marca una diferencia tajante entre ambos sistemas. Puede ser que contemplando este objetivo sea como entonces se pone tanta atención a la calidad con la que los estudiantes deben egresar de las instituciones. "En la concepción norteamericana, la educación es fundamental en un mundo cada vez más competitivo" (Rívera 1986, p. 63). Esto también marca una diferencia entre ambos países. Si bien México no está contemplando estas concepciones, no es para que las incorpore de una forma automática, ya que ni siquiera se cuenta con el tipo de economía como la tiene el país vecino, pero si tomarlo en consideración para elevar la calidad de la formación universitaria

Entre lo que Muñoz (1986, p. 48) explicita en cuanto a las funciones de la educación superior, resalta el que se ofrezca el:

1. Descubrimiento de talentos.
2. Desarrollo de programas de educación remedial.
3. Apoyo financiero a estudiantes.

Dentro de los aspectos económicos es posible que en México no se pueda incorporar dichas modificaciones, debido a la capacidad económica en que se encuentra, más es pertinente subrayarlo como un elemento diferente que está influyendo en la calidad de los servicios prestados. Por lo que respecta a los dos primeros puntos es posible integrarlos o al menos en una primera instancia contemplarlos para formar alternativas o colaterales en la preparación y/o descubrimiento de los estudiantes.

Derek (1992, p. 14) a su vez plantea que "la autonomía, la competitividad y la capacidad de respuesta a las demandas sociales, son los elementos claves en la evolución de las casas de altos estudios en los Estados Unidos de América". Se plasma nuevamente el elemento de competitividad lo cual caracteriza a esta sociedad y evidentemente se encuentra reflejado en los estudios. La idea no es tanto el incorporar estos elementos competitivos per se, sino el darse cuenta cómo este elemento puede ser importante para la elevación de la calidad, la cual se ve reflejada en los programas de estudio, con respecto al estándar de calificaciones y al número de materias que pueden ser reprobadas, así como también la calidad que es manifestada por los estudiantes en cuanto a su desempeño.

Esto evidentemente se ve reflejado desde la selección que se lleva a cabo de los alumnos, la cual es más estricta hasta los filtros de las calificaciones durante la preparación misma.

También hay que considerar los antecedentes de la Psicología misma, la cual como ciencia "es un producto social y su historia incluye conocer las necesidades que llevar a la búsqueda de determinadas soluciones, implica también y de manera central, el estudio de qué características sociales crean las condiciones para que los hombres de ciertas épocas tengan determinadas concepciones del mundo" (Molina 1981, p. 9). De alguna manera las anteriores concepciones con las que la Psicología inicia son diametralmente diferentes a las actuales. Este evento también sustenta el incorporar nuevas líneas de investigación, formas contemporáneas de impartir la enseñanza, así como también analizar el momento actual por el que la Psicología está pasando, junto con sus necesidades de este momento. Todas estas circunstancias bajo el marco de la Psicología laboral. Área de la Psicología que en el momento histórico por el que se encuentra cruzando México tiene una importancia singular.

Es realmente impresionante ver el avance desde los primeros planteamientos que hace Wundt hasta nuestros días. Sin embargo como lo plantea (Montiel, Colotla

y Escalante 1992, pp. 419-420) no es sino hasta la década de los setenta que la psicología en México precisa dentro de su campo de conocimientos, los problemas a investigar, y puntualiza como medio para su estudio el método científico, con lo cual los estudios de posgrado adquieren mayor relevancia. Una muestra de ello es la reestructuración de los planes de estudio correspondientes a dicho nivel, que se llevó a cabo en la UNAM, y que giró en torno a la formación de profesionales, para la realización de actividades de investigación básica que conduzca a la validación y la generación de conocimientos, y a la investigación aplicada en áreas específicas de la disciplina”.

Es así como los estudios de posgrado tienen de alguna manera mayor relevancia. Ahora muy cercano el año 2000 es necesario que se sigan fomentando este tipo de estudios como una forma de seguir impulsando la investigación y en consecuencia la generación de tecnología.

Si bien, las aportaciones de los primeros psicólogos industriales fueron centrándose en torno a lo que hoy se conoce con el nombre de psicología del personal, actualmente tiene que cubrir un reto verdaderamente importante, esto debido a las condiciones económicas en que el país se encuentra, es decir, no existen muchas fuentes de trabajo de entrada y las personas que lo tienen, se presenta la incertidumbre de que puedan perder su empleo. Al parecer sería superfluo el centrar los esfuerzos en generar mejores condiciones laborales, cuando actualmente existe mucha gente desempleada, sin embargo esta maestría está enfocada hacia la población en la que se pueden mejorar condiciones de trabajo.

La psicología al igual que las demás ciencias requiere de actualización para convertirse en una ciencia funcional que ayude a resolver la problemática actual.

De entrada se podría pensar que la implementación del Tratado de Libre Comercio, tiene más desventajas que ventajas, más es un evento político que ya se encuentra en funcionamiento y es en esa medida ver de qué manera se puede incorporar a México en una forma en que se pueda lograr el mayor provecho posible. Además que los procesos de integración son económica, política y socialmente, más complejos y abarcan más tiempo, que la firma de un protocolo comercial.

La profunda asimetría económica y tecnológica de México frente a Estados Unidos plantea desafíos nuevos y más importantes que los de una mera asociación comercial.

Si bien la integración se materializa en lo económico, es imprescindible prestar especial atención a lo no comercial del proceso. La actividad comercial ampliada entre los países no basta para avanzar en la integración y la asociación económicas; se requiere de una compatibilización tecnológica, una amplia comprensión cultural, una aceptación respetuosa y provechosa de las diferencias.

Acorde a lo que plantea Marum (1994, p. 205) "el reconocimiento de las asimetrías es una premisa fundamental, pues la integración entre desigualdades con trato de igualdad profundiza la inequidad del orden económico internacional. De igual forma, es preciso reconocer que las asimetrías no son estáticas sino que tienden a ahondarse si no se crean estrategias eficientes para corregirlas, de modo que se corre el riesgo de impulsar un sistema económico de integración comercial que agrave las diferencias económicas y en consecuencia la injusticia social".

La integración comercial -sea mediante un tratado de libre comercio sea mediante un mercado común- no es eficaz por sí misma, es más bien un proceso que se torna cuando logra frenar el deterioro del bienestar de la población y se convierte en una asociación solidaria, no de dominio para consolidar lo hegemónico.

Parte del fundamento para la creación de la maestría es lo que Marum (1994, p. 206) afirma en el sentido de que "la participación y el espacio de la sociedad civil en la acreditación de la calidad de las instituciones de educación superior en Estados Unidos y Canadá es muy amplia comparada con la realidad mexicana. De ahí la inconveniencia de trasladar de forma mecánica los modelos de acreditación norteamericanos a una realidad diametralmente opuesta. Así, es preciso crear un modelo propio que responda a las características específicas de México y sea compatible con las de sus socios comerciales".

Sería un equivoco tomar las cifras que comparan tres sistemas educativos prescindiendo del marco cultural y la historia en que se han desarrollado. En cada sistema escolar se reflejan tradiciones y rasgos de la sociedad.

El aparato productivo en México es completamente heterogeneo en sus procesos de trabajo: subsisten desde procesos artesanales hasta altamente automatizados. Es obvio que el Tratado de Libre Comercio solamente beneficiará aquellos segmentos de la industria modernizada cuyo capital es predominantemente extranjero.

Con la firma del Tratado de Libre Comercio se abre una nueva etapa para el desarrollo de la Psicología del Trabajo en México. Sus repercusiones no son directas ni inmediatas, sino estarán actuando bajo una serie de mediaciones.

Sin embargo, el futuro de la Psicología del Trabajo en México no está determinado por la firma de este tratado, pues es solamente una posibilidad de desarrollo para México, que hoy se encuentra en disputa.

Lo que se está realizando para contrarrestar estas diferencias es lo que el Dr. Juan José Sánchez Sosa plantea que se debe tener el conocimiento suficiente de las características culturales, de lenguaje y sociales del país donde se ejerza.

El segundo avance es que Canadá ya anunció que para que psicólogos mexicanos se vayan a ese país y puedan acceder al ejercicio profesional, basta con la licenciatura mexicana y presentar un examen para poder ejercer allá, no necesitan el doctorado. Esto es considerado como un avance debido a la diferencia en cuanto a los planes de estudio.

Avances y limitaciones que se encuentran en torno al TLC tienen repercusiones para la creación de un nuevo posgrado que como se ha planteado no es simplemente la mera extrapolación de los conocimientos, sino el análisis crítico y analítico de la información.

PROPUESTA

Si bien la información de las universidades ha sido revisada y analizada, el presente trabajo pretende hacer una aportación más, mostrando una propuesta en donde se plasma un programa que pudiera ser seguido y llevado a cabo, como resultado del análisis de la información. Contempla los mismos puntos que fueron analizados para cada una de las universidades. La elección de las materias ha sido con base en retomar el lado humano del individuo, así como el manejar los principios básicos de la Psicología del trabajo. A su vez el documento mostrado a continuación ha sido producto del análisis teórico que se ha revisado a lo largo de los capítulos y que muestran las alternativas para ser tomadas en cuenta dentro del posgrado.

El objetivo tiene que estar encaminado a aspectos que no sean tan ambiciosos como para que no puedan ser cumplidos, o tan pobres que realmente no aporten ninguna riqueza como planteamiento a seguir.

OBJETIVO:

Formar al profesional para adquirir las habilidades necesarias para desarrollar el mejoramiento dentro del ambiente laboral, aplicando los principios y métodos básicos de Psicología, abarcando los aspectos relacionados a la investigación, así como también los prácticos.

REQUISITOS:

Promedio mínimo de licenciatura de 8.00

Tener una licenciatura en Psicología.

Presentar un proyecto de investigación.

Conocimiento de otro idioma.

Licenciaturas en otras disciplinas relacionadas con la Psicología, previo examen curricular en el cual se señalarán las materias nivelatorias requeridas.

La coordinación podrá organizar cursos propedéuticos para aquellos aspirantes a la maestría que así lo requieran. Al término del curso se realizará un nuevo examen, mismo que deberá ser aprobado.

Los estudiantes interesados en llegar a ejercer, necesitan tener una específica supervisión de sus actividades.

Los estudiantes que se les pidió hacer su prueba y no lo hicieron, o quienes no superen un promedio mínimo de 8.0, serán dados de baja.

Si el estudiante obtiene dos calificaciones de 6.0 dentro de las materias cursadas, será dado de baja.

Haber aprobado el examen Divisional así como el de la Coordinación, que incluye temas de estadística descriptiva e inferencial, metodología de la investigación y los aspectos teóricos fundamentales de la Psicología del trabajo.

PLAN DE ESTUDIOS:

Tiene que incluir materias manejadas a nivel de seminarios, en donde se pueda fomentar el análisis y el pensamiento crítico que ayude a fundar más bases del conocimiento y ayudar a las necesidades mismas de la población y de la sociedad que se encuentra representando y materias que incluyan la parte de metodología de la investigación.

Materias optativas

Teoría y dinámica de grupos 03
Técnicas de manejo de grupos 03
Teoría de la organización 03
Seminario de investigación 03
Selección de personal 03
Valuación de puestos 03
Diseño de desarrollo organizacional 03
Psicología del personal 03
Consultoría psicológica en organizaciones 03
Práctica de evaluación psicológica 03
Práctica externa de métodos psicológicos 03
Diseño experimental 03
Seminario en Psicología del personal 03
Métodos de investigación en Psicología Industrial/Organizacional 03
Selección de recursos humanos 03
Práctica en Psicología Industrial/Organizacional 03
Desarrollo humano 03
Relaciones humanas 03
Stress en el trabajo 03

PRIMER SEMESTRE:

Métodos y técnicas en investigación en psicología laboral 04
Ergonomía y psicología 04
Capacitación y recursos humanos 04
Métodos de evaluación de habilidades y aptitudes 04
Optativa

SEGUNDO SEMESTRE:

Seminario en Psicología organizacional 04
Evaluación psicológica de individuos en las organizaciones 04
Sociología del trabajo 04
Práctica de campo en Psicología aplicada 04
Optativa

TERCER SEMESTRE

Desarrollo organizacional y capacitación 04
Análisis de problemas aplicados 04
Investigación supervisada I 04
Psicotraumas y proceso de trabajo 04
Optativa

CUARTO SEMESTRE

Elementos técnicos de la administración de personal 04
Práctica en Psicología laboral 04
Estadísticas avanzadas 04
Tesis 04
Optativa

REQUISITOS DE EGRESO:

Haber cursado 76 horas crédito
Realizar un trabajo de tesis.
Haber tenido un promedio mínimo de 8 en todas las materias cursadas.

CONCLUSIONES GENERALES

La culminación de este trabajo de investigación conlleva al análisis de sus puntos fundamentales, los cuales son planteados a continuación:

Contar con un curso propedéutico que sirva como punto de partida para iniciar el posgrado en los casos en que se requiera.

Dentro de los planes de estudio, sería conveniente implementar las clases a manera de seminario, lo cual permitirá el fomento del análisis crítico y como ende de este tipo de pensamiento.

Establecer de forma clara las prácticas que ayuden al estudiante a recibir un tipo de capacitación más integral y se pueda incorporar de una forma más preparada al campo productivo.

Fomentar de manera prioritaria la investigación, para lo cual se tienen que integrar dentro de las materias los fundamentos metodológicos que la sustentan.

Establecer un control de calidad cuantitativo (calificaciones) y cualitativo (desempeño) para los estudiantes.

Contar con un programa de capacitación permanente.

La educación tiene que estar dirigida a generar, divulgar y transformar el conocimiento, a través de la investigación, la calidad expuesta en la práctica docente y de la aplicación de los productos generados a través de la investigación.

Además del conocimiento específico del área de la maestría, el estudiante debe poseer la visión mundial de los principales eventos que afectan al mundo, ya que éstos también determinan el curso de la historia.

Considero que la mayoría de los elementos planteados anteriormente, no son desconocidos para quien tiene en sus manos su implementación dentro de la educación, el reto es más bien incorporarlos y hacer que permanezcan. En una primera instancia corresponde a las autoridades y poder ser esto secundado por los estudiantes, siendo esta labor de cada universitario.

ANEXO²

En relación a las siglas empleadas por las universidades americanas, a continuación se enlista el significado de las abreviaturas empleadas.

Las letras de las de las calificaciones equivalen a los siguientes puntajes:

A = Desempeño extraordinario; utilizado únicamente para calificar la más alta ejecución.

B = Promedio; grado brindado por un desempeño satisfactorio.

C = Pase con calificación mínima.

D = Inaceptable para recibir créditos en posgrado, el curso debe ser repetido.

F = Reprobado.

SP = Progreso satisfactorio, no cuenta para el promedio. Estas siglas son utilizadas en conexión con los cursos que necesitan más de un semestre para ser concluidos. Por tanto estas siglas significan que hasta el momento es evaluado como satisfactorio y la calificación será asignada cuando el trabajo adicional sea finalizado. El periodo de tiempo no puede exceder de un años, a excepción del trabajo de tesis.

W = Una vez inscrito en la materia, se puede interrumpir la asistencia a la misma, además no cuenta para el promedio general, siempre y cuando se realice durante las 4 primeras semanas.

AU = Oyente. No se acumula a ningún crédito y tampoco afecta al promedio general.

Cr = Crédito. Se cuenta como crédito pero no influye en el promedio.

NC = No crédito. No se acumula como crédito cursado, ni tampoco afecta el promedio.

I = Curso incompleto autorizado. No es acumulado como crédito y no cuenta en el promedio hasta que el año haya terminado, mientras tanto será registrado como F.

U = Curso incompleto no autorizado. Se contabiliza como F para el promedio.

² La información presentada en este anexo está tomada de San Diego State University, General catalog pp 96-97.

SISTEMA DE CALIFICACIONES

Las calificaciones pueden ser asignadas con signos. Éstos pueden ser de más y menos. El sistema de calificaciones con los signos positivo o negativo es utilizado por cada profesor, ya que estos equivalen a un determinado puntaje que va a ser utilizado para el promedio. Los puntajes se describen a continuación:

Equivalencia numérica	Calificación	Promedio (GPA)
95-100	A	4.00
90-94	A-	3.67
87-89	B+	3.33
84-86	B	3.00
80-83	B-	2.67
77-79	C+	2.33
74-76	C	2.00
70-73	C-	1.67
67-69	D+	1.33
64-66	D	1.00
Abajo de 64	F	0.00
	P	acreditado sin puntuación
	I	incompleta

BIBLIOGRAFÍA

- Aceves, S.O (1989) **Detección de la demanda de estudios de posgrado en Psicología del trabajo**. Tesis de licenciatura para obtener el título de licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM. México.
- Álvarez, D.G.; Ramírez, P.M.; Russo, V.S.; Soto, R.E.; Patiño, M.G.; Aréchiga, C.S. (1984) Notas para la historia de la psicología en México: I. En **Psicología e historia**. Facultad de Psicología. UNAM. México.
- Arias, G.J., Hernández, D.M, y Richard, M, P. (1994) Antecedentes históricos de la educación superior en México. En **Diagnóstico y prospectiva de la Educación Superior en México**. UAM Xochimilco. México.
- Arredondo, G.V., (1995) Consideraciones generales de carácter conceptual. En **Papel y perspectivas de la Universidad**. Colección: Temas de hoy en la educación superior (4) ANUIES. México.
- Blun, M.I. y Naylor, J.C. (1981) **Psicología industrial**. Ed. Trillas. México.
- Derek, C.B. (1992) **Educación superior**. Ed. El Ateneo. Buenos Aires.
- Caparrós, A. (1993) **Historia de la psicología**. Ed. CEAC. España.
- Cornoldi, C. (1986) El conductismo. En Legrenzi, P. **Historia de la psicología**. Ed. Herder. Barcelona, España.
- Funari, E. (1986) Freud y el psicoanálisis. En Legrenzi, P. **Historia de la psicología**. Ed. Herder. Barcelona, España.
- Gago, H.A. (1986) Algunos problemas de la educación superior en México. **Educación Superior, XV**, Núm. 2 (58) Abril-Junio pp. 5-18
- Gago, H.A. (1992) La educación superior en México. En **Educación superior e integración regional de América del Norte**. Primera conferencia de rectores de América del Norte (Memorias) México.

- Ganster, P. (1994) La educación superior en la frontera Estados Unidos-México ante el TLC. Comercio Exterior. Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C. 44, Núm. 3, pp. 242-248
- García, V.L.; Moya, S.J. y Rodríguez, D.S. (1992) Historia de la Psicología I. Ed. Siglo XXI. España.
- García, V.L. y Moya, S.J. (1993) Historia de la psicología II. Ed. Siglo XXI. España.
- González I.J. y Garza, S.M. (1994) Análisis del estado actual en la educación superior en México en Diagnóstico y prospectiva de la educación superior en México. Editado por la UAM Xochimilco. México.
- Guerrero, T.A. y Pichardo, S.R. (comp.) (1992) Tratado de libre comercio y el futuro de la Psicología del trabajo en Psicología del trabajo. Vol. 1. Universidad Autónoma de Querétaro.
- Hierro, G. (1983) La educación y sus fines. En Naturaleza y fines de la educación superior. ANUIES. México.
- Landa, G.M. (1994) La difusión científica de la psicología del trabajo en México: Un análisis bibliométrico de la revista mexicana del trabajo (1933-1983). Tesis de licenciatura para obtener el título de licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM. México.
- Latapí, P. (1994) Asimetrías educativas ante el TLC. Comercio Exterior. Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C. 44, Núm. 3, pp. 199-204
- Leahey, T.H. (1982) Historia de la psicología. Ed. Debate. Madrid, España.
- Legrenzi, P. (1986) Historia de la psicología. Ed. Herder. Barcelona, España.
- Marhaba, S. (1986) El estructuralismo y el funcionalismo. En Legrenzi, P. Historia de la psicología. Ed. Herder. Barcelona, España.
- Martínez, J.L. (1981) México en busca de expresión. En Historia General de México. T. 2. El Colegio de México. México.

- Marum, E.E. (1994) La educación superior de México frente al TLC. Comercio Exterior. Banco Nacional de Comercio Exterior S.N.C. 44, Núm. 3. pp. 205-210
- Molina, A.J. (1981) (Ed.) (1981) Inicio de la psicología como ciencia independiente, el papel de Wundt. En Psicología e historia. Ed. Álvarez, Germán. Facultad de Psicología. UNAM. México.
- Montiel, M.M., Colotta, E.V., y Escalante, D.E. (1992) El posgrado y la investigación en psicología en México. En El psicólogo, formación, ejercicio profesional v prospectiva. Javier Urbina Soria (compilador) UNAM. México.
- Muñoz, I. C. (1986) La educación superior en los Estados Unidos. En Tendencias actuales de la educación superior en el mundo. UNAM. México.
- Pallán, F.C., López, Z.R., Mungaray, L.A., Mendoza, R.J., Marum, E.E., Mejía, M.J., Noriega, Ch M., y Díaz, H.G. (1994) La educación superior en México. Título 1. Colección: Temas de hoy en la educación superior. ANUIES. México.
- Rangel, G.A., (1986) Comentarios en torno a la educación superior en los Estados Unidos. En Tendencias actuales de la educación superior en el mundo. UNAM. México.
- Ribes, I. E. (1989) Algunas reflexiones sociológicas sobre el desarrollo de la Psicología en México. En Javier Urbina (comp.) El psicólogo, formación, ejercicio profesional v prospectiva. México: UNAM Facultad de Psicología. pp. 491-503.
- Rivera, F.A. (1991) Perspectivas de la educación superior en los Estados Unidos. En Estados Unidos: Sociedad, cultura y educación. CISEUA. UNAM. México.
- Rodríguez, S.R. (1989) Estudio comparativo de la educación superior de Estados Unidos y México con la finalidad de proponer acciones concretas para elevar el nivel educativo en México. Tesis de licenciatura para obtener el título de Pedagogía. Universidad Panamericana. México.

- Rüssel, A. (1976) Psicología del trabajo. Ediciones Morata. Madrid, España.
- Schultz, D.P. (1993) Psicología industrial (3a. ed.) Ed. Mc Graw-Hill. México.
- Siegel, L. (1972) Psicología industrial Compañía Editorial Continental S.A. México.
- Tranck, D. (1978) La educación en la nueva nación. Mexicana de ediciones. México.
- San Diego State University. (1996) General Catalog pp. 96-97 Estados Unidos.

FOLLETOS

- Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior ANUIES (1986). Programa integral para el desarrollo de la educación superior (PROIDES). Documento del Secretariado Conjunto de la CONPES, aprobado en la XXII Reunión ordinaria de la Asamblea General de la ANUIES, Manzanillo, Colima, México.
- California State University. San Bernardino (1993 - 1994) Catalog of programs. Vol. 23 N° 1
- Dirección General Académica. Dirección de Investigaciones y Posgrado. Catálogo General de Posgrado (1993) pp. 108-109.
- Graduate programs in the Humanities, Arts and Social Sciences (1997) Industrial and Organizational Psychology. Book 2
- North Texas State. University bulletin (1987 -88) Graduate catalog. Number 87-3. USA
- Rigo Lemini en Facultad de Psicología (1995) Instructivo para la titulación en la licenciatura. UNAM

San Diego State University (1991-92). **Graduate bulletin**. USA

Universidad Autónoma de Nuevo León (1989). **Catálogo de carreras**. Facultad de Psicología

Universidad Autónoma de Querétaro (1992) **Catálogo de estudios de posgrado**. México. Pp 146 - 158.

Universidad Iberoamericana (sin año) **Folleto informativo correspondiente a la Especialización en Psicología del trabajo**. México.

Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Intercambio Académico. Departamento de Convenios. **Relación de convenios internacionales celebrados por la UNAM**.

Universidad Nacional Autónoma de México (1996) **Folleto informativo de la maestría en Psicología social**. Facultad de Psicología. México