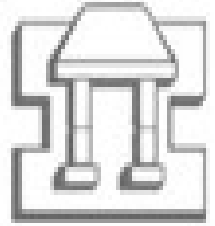




**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA**



EL PERFIL PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO

ACTIVIDAD DE INVESTIGACIÓN - REPORTE
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A:
HERNANDEZ MATEOS ARELI.

ASESORIA:

Dra. ROSALVA CABRERA CASTAÑÓN.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central

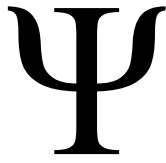


UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

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.



AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

A mis padres

Quienes me dieron la vida, me guiaron en el camino con dedicación,
deseando verme como una mujer profesionalista.

¡Gracias, mil gracias!

A tí, gracias por tus sonrisas, por enseñarme a ver en lo simple algo extraordinario, por tu
agradable presencia en mi vida y cariño que todos los días das.

Mi hermano Alejandro.

Desde que nos tomamos de la mano construimos sueños, uno de ellos es este, con tu gran
amor, apoyo y enseñándome la pasión por vivir, hiciste que me atreviera hacerlo realidad.

¡Gracias por nunca soltarnos!

Mi amor Carlos Hernández Bravo. 

Gracias por su excelente orientación, paciencia y apoyo para realizar este trabajo.

Dra. Rosalva Cabrera Castañón

La educación tiene dos fines: por un lado, formar la inteligencia; por el otro, preparar al ciudadano. Los Atenienses se fijaron más en lo primero; los Espartanos en lo segundo. Los espartanos ganaron: pero los atenienses perviven en la memoria de los hombres.

George Allen, 1966

INDÍCE

	PÁGINA
RESUMEN	1
Contexto Político y Económico de México	2
Contexto Laboral	4
Contexto Educativo	13
En la Licenciatura de Psicología	20
METODOLOGÍA	
Fuentes de Información	26
Instrumento	26
Muestra	27
Procedimiento	28
Análisis de Datos	28
RESULTADOS	33
Datos Demográficos	33
Datos Acerca de los Empleos	35
Análisis de Puesto	39
DISCUSIÓN	47
REFERENCIAS	54
ANEXOS	57

RESUMEN

Este estudio fue realizado con la finalidad de identificar algunos aspectos que permitan caracterizar el perfil profesional actual de los psicólogos. Para lograrlo se tomaron dos grandes ejes: 1) las actividades profesionales que desempeñarán los profesionales de la Psicología en los trabajos ofertados para ellos y 2) los requisitos que los empleadores demandan de los psicólogos que van a contratar.

Se consultaron las bolsas de trabajo de diferentes universidades mexicanas, tanto públicas como privadas. También se hicieron visitas a instituciones que requerían profesionales de la Psicología.

Para caracterizar las actividades que deberán realizar los psicólogos solicitados se tomaron en cuenta los siguientes indicadores: 1) actividades propias de la profesión, tales como: psicólogo organizacional, psicólogo clínico, capacitación, etc.; 2) actividades administrativas tales como manejo de nóminas; 3) actividades docentes, que no implican conocimiento de la Psicología y que podría desarrollar otro profesionista (p.e. docencia a nivel preescolar o básico) y 4) otras actividades.

Con relación a las características demandadas por los empleadores que van a contratar psicólogos, se consideraron los siguientes indicadores: 1) carrera requerida, enfatizando si el puesto ofertado puede desempeñarlo sólo un psicólogo, profesionistas cuya carrera es afín o cualquier profesional; 2) tipo de experiencia profesional requerida; 3) título profesional; 4) estudios especializados; 5) corriente teórica y 6) conocimientos extracurriculares (p.e. computación, idiomas, etc.).

Los datos obtenidos muestran que la mayor parte de los empleos ofertados son para realizar actividades de docencia o administrativas, siguiendo actividades relacionadas con la Psicología organizacional. Con relación a las actividades docentes es importante que no son propias de la Psicología y que una gran proporción son para ser profesor a nivel básico y superior.

Con relación a los requisitos demandados por los empleadores, la mayor proporción de empleos requieren profesionales de carreras afines a la Psicología (p.e. pedagogía) o simplemente profesionistas, siendo pocos los trabajos en los cuales se requiere específicamente a psicólogos. Son pocos los trabajos que requieren profesionistas titulados o con estudios de posgrado. Dado que no se requieren psicólogos en particular, los aspectos relacionados con la corriente teórica en que fue formado el profesional son irrelevantes. La mayor proporción de empleos demanda que los aspirantes manejen adecuadamente equipos de cómputo y que conozcan de administración.

Dado lo anterior, es posible plantear que los empleadores tienen un perfil profesional del psicólogo que está desvirtuado y que por ello la oferta de trabajo para egresados de las licenciaturas en Psicología es escasa. Por lo tanto, los nuevos planes y programas de estudio deben prestar mucha atención a los perfiles profesionales de egreso.

Palabras clave: perfil profesional, psicólogo, oferta laboral, bolsa de trabajo, actividades profesionales.

En México se han vivido, a través del tiempo, diversas transformaciones políticas y económicas, mismas que han repercutido en el estado económico de la actual sociedad mexicana, propiciando cambios trascendentales en su estructura social. Esta situación también influye directamente en el medio laboral, en particular en los empleos de los profesionistas, se disminuyen las contrataciones y se modifican las exigencias, donde su formación profesional no es acorde a las transformaciones nacionales, asimismo, los planes y programas de estudio de las licenciaturas están siendo evaluados, modificados, adecuados, etc., en gran parte de las universidades del país, ello con el afán de formar profesionales que tengan un alto nivel de competitividad en el mercado de trabajo, tanto a nivel nacional como internacional.

El presente trabajo está estructurado en tres ejes temáticos que se complementan entre sí para analizar el binomio demanda laboral – educación, específicamente de los psicólogos. En el primer punto se presentará el contexto político y económico de México, posteriormente se desarrollará el contexto laboral y se finalizará presentando información concerniente al contexto educativo.

Contexto Político y Económico de México

Una de las acciones políticas que determinó el rumbo del hacer ciudadano y ha repercutido hasta nuestros días fue la firma, en 1994 del Tratado Trilateral de Libre Comercio (T. L. C) con Estados Unidos de Norte América y Canadá, con este convenio México orienta y dirige sus tendencias de comercio exterior con la apertura de la competencia internacional (Castañeda, 1995; Herrera, 1993 y Barrón, 2000).

Con este acuerdo, el efecto de globalización económica comienza a repercutir en las actividades económicas del país, ocasionando el desencadenamiento de la crisis del modelo productivo hasta entonces sostenido, adoptándose el modelo neoliberal. Según Herrera (1993), Barrón (2000) y Barrón y Rojas (2005), exige para su consolidación la definición de las relaciones con el

exterior en una red de bloques integrados por los países en unidades territoriales de inversión y movilización de trabajo y capital que garantizan una firme política de puertas abiertas para insertar al país en el esquema de la competencia mundial.

También origina un proceso de creciente internacionalización del capital financiero, industrial y comercial, y el surgimiento de nuevos procesos productivos, distributivos y de consumo deslocalizados geográficamente.

A partir de este tratado político y económico, surgen modificaciones en las esferas de la sociedad tanto económica, política e incluso en la cotidianidad¹ y las formas psicosociales de relación humana, de racionalidades, de necesidades sociales e individuales y de condiciones subjetivas del hombre no contempladas aun en el campo de lo psicológico (Herrera, 1993).

Barrón y Rojas (2005) y Villamil (2005) determinan que esta economía caracterizada por la libre circulación de capitales y bienes, trae consigo la competencia entre los mercados internacionales, los países se enfrentan a la problemática de un mercado global y diferenciado de empleo; y en lo político ocurre una reorientación del estado-nación al perder su exclusividad como rector de políticas económicas, sociales y culturales, al permitir que las corporaciones transnacionales sean las reguladoras de los avances tecnológicos, constituyéndose en verdaderos estados supranacionales, produciendo un escenario mundial luchando con lineamientos estratégicos de poder.

El sector que más impacto ha tenido en este cambio es el productivo, debido a la competitividad (Barrón, 2000). Las organizaciones se ven obligadas a una modificación de los procesos de elaboración para alcanzar una mayor eficiencia y eficacia y con ello lograr una mejor productividad, Martínez (1992, citado en: Barrón e Ysunza, 2003) define estos términos, a la eficiencia como

¹ Agnes Heller (1977, citado en Elsie Rockwell "La escuela cotidiana" 1995) establece a la cotidianidad, como todo tipo de actividades que constituyen, desde cada sujeto particular, procesos significativos de reproducción social y apropiación cultural.

la relación entre los productos y los insumos que fueron necesarios para generarlos, y el concepto de eficacia alude a la relación que se establece entre los productos y las necesidades de la sociedad en la que está inmersa la institución. Respecto a ello Herrera (1993) declara que es imposible de ser desarrollados e incluso sostenidos con la infraestructura tecnológica con que cuenta México, ocasionando la imposibilidad de competir con países capaces de generarla por su infraestructura financiera y humana. Este desafío empuja hacia la inexorable tarea de estar en constante evolución-progreso, y la concentración de esfuerzos por no claudicar con la esperanzadora meta de conquistar mercados mundiales que trasciendan economías nacionales.

Esta situación agudiza otros procesos tales como el incremento en la tasa de desempleo, la reducción del poder adquisitivo de la población y el debilitamiento de las organizaciones gremiales, lo cual produce efectos negativos en la dinámica de la sociedad, pues agudiza la polarización entre las clases aumentando drásticamente la desigualdad. Autores como Castaño (1989) y Reidl (1989) nos planteaban hace veintisiete años este escenario en el país, ahora es una condición que se está viviendo. Para Herrera (1993) México se encuentra lejos de resolver demandas sociales de nivel básico para la sobrevivencia: alimentación, educación, salud, empleo y bajos niveles en la calidad de vida, ahora se debe tomar conciencia de que estos han dejado de ser problemas asociados a grupos aislados, para constituirse en el perfil de la sociedad en su conjunto. Este escenario incierto de inestabilidad económica produce estas modificaciones generales, en el siguiente apartado se detallará el factor laboral.

Contexto Laboral

La situación anterior adquiere diversos matices y conlleva a otras formas de exigencias y organización laboral. Barrón (2000, 2005) plantea que se traduce en nuevos perfiles de técnicos y profesionistas, además para alcanzar mayor eficiencia en su producción, las empresas reducen los costos laborales y de capital, buscando concebir estrategias que desarrollen y cumplan con una

determinada organización, permitiendo controlar los productos y componentes para obtener fundamentalmente la conquista de los mercados. Estos cambios en las empresas, hacen que “la especialización o división taylorista sea obsoleta, se debe contar con trabajadores multifuncionales, cuyas competencias sean suficientes para responder a las condiciones actuales” (Thierry, 2005, p.98).

Por otro lado Herrera (2005) opina que a pesar de la inserción de México en el mercado mundial, no puede venderse la fuerza de trabajo barata, aunque se enfrenta al riesgo de ser desplazados por países como China, que tiene la capacidad de mantener salarios sumamente bajos, debido a su incremento acelerado en la población, su estructura tecnológica y educativa. Podemos observar como se van limitando los salarios y a su vez menor número de empleos en donde las empresas convierten a sus trabajadores como multifuncionales, donde el trabajo de dos lo puede desempeñar un solo trabajador, con ello las fuentes de empleo se van haciendo escasas.

En el área laboral otro factor que impacta es el desarrollo y uso intensivo sin precedentes de la tecnología de la información. Castañeda (1995) y Valle (1997) declaran que se disminuye la contratación de personal sin calificación o semi-calificado, la exigencia de trabajadores altamente calificados, con los conocimientos y habilidades suficientes, esto se debe a que en la medida que la industria incorpore nuevas tecnologías se presentaran cambios en la organización y contratación social del trabajo. Es decir nuevas exigencias convirtiéndose en limitantes para los aspirantes, funcionando como coladeras selectivas de las masas trabajadoras.

“...El mercado de trabajo es resultado de la dinámica que responde al marco económico y político del país, incluido las relaciones de producción y la utilización de bienes y servicios”. (Barrón e Yzunza, 2003 p. 130)

En cuanto a la relación entre el campo laboral y las contrataciones de profesionistas Muñoz (1997), Valle (1997) y Herrera (2005) nos dicen que éste sólo tiene la capacidad para absorber a la tercera parte de egresados del

sistema de educación superior a los mercados competitivos (asociados al desarrollo tecnológico), basta con observar los elevados índices de desempleo profesional y las enormes dificultades para desarrollarse como profesional, las otras dos terceras partes tendrán que buscar otras alternativas, en campos de trabajo que tienen poca relación con su formación académica.

Se crea un ambiente de competencia de conocimientos, en donde los egresados entran en conflicto, debido a que parece que la licenciatura ya no es suficiente para lograr insertarse a un excelente empleo (de acuerdo a sus expectativas), deben de prepararse en conocimientos no previstos o no vistos en su facultad para poder alcanzar sus expectativas laborales, y después luchar por los pocos empleos que existen.

Díaz Barriga (1995) realizó una investigación del campo laboral. El estudio se basó en los resultados de 60 entrevistas a Instituciones heterogéneas. Su objetivo fue saber cuáles eran los elementos extra-académicos que podrían tener un papel decisivo en el otorgamiento de un puesto a un egresado universitario y en particular indagar las valoraciones que poseían los empleadores, de los universitarios y que influían en adquirir un empleo.

La investigación se apoyaba en una metodología exploratoria de corte cualitativo, el instrumento que se utilizó fue la entrevista a profundidad (una entrevista libre). El guión de la entrevista fue construido a partir de una serie de núcleos problemáticos sobre la relación educación- empleo.

A continuación describiré los resultados que encontró Díaz Barriga (1995) en su investigación en los siguientes apartados: 1) Elementos Formales (Criterios para la Asignación de un Puesto), 2) Actitudes de Subordinación, Integración a la Empresa y otras como Elementos Fundamentales en el Otorgamiento de un Puesto, 3) Valoraciones entre egresados de Universidades públicas y privadas, 4) Otros criterios. Descubrió que los criterios para la asignación de un puesto son múltiples, que no necesariamente dependen de una formación profesional específica, sino que existen otro conjunto de cuestiones que interfieren en el otorgamiento de una plaza.

1) Elementos Formales (Criterios para la Asignación de un Puesto)

La preparación profesional es un criterio formal, pero las características que debe reunir un profesionalista son diversas, esto depende del puesto al que aspire. Dentro de su investigación encontró que además de cumplir con requisitos académicos, de personalidad e inteligencia, existen otros como:

-Los puestos de ejecutivo, dirección y gerencias son otorgados a profesionistas titulados, con posgrados, con muy buena currícula. Deben contar con dos años de experiencia (constancia de trabajo que confirme la experiencia que tiene), pasar por un proceso de selección; exámenes de cultura general, inglés, exámenes psicométricos, entrevista psicológica y en ocasiones exámenes médicos y de laboratorio. Determina que la preparación universitaria juega un papel de comodín en el otorgamiento de un puesto (Díaz Barriga, 1995).

2) Actitudes de Subordinación, Integración a la Empresa y otras como Elementos Fundamentales en el Otorgamiento de un Puesto.

El autor declara que pese a la claridad formal de los criterios anteriores, hay otros de carácter actitudinal y valorativo. Afirma que la valoración de la formación profesional se mide a través del interés privado y modifica el sentido social que tiene la educación. Se distorsiona el sentido filosófico de la educación, por un interés individual de las empresas y el resto del campo laboral.

Existen actitudes de subordinación que se manifiestan en los requisitos para obtener un puesto; es decir características de personalidad; carácter dócil, tolerancia a trabajar bajo presión, alta tolerancia a la frustración, actitud favorable para acatar normas, estos se exigen para quién va a desempeñar funciones de subordinado, mientras que otras vinculadas con la independencia y liderazgo, se exigen para quién va a dirigir, aclara que esta doble red se relaciona con la escolarización; la que orienta a preparar los cuadros que posibilitan la condición social y la que se orienta a entrenar la mano de obra,

estos criterios funcionan como elementos paralelos en la perspectiva de contratación del profesional. Díaz Barriga (1995) plantea que la noción actual de empresa y trabajo en nuestro medio es opuesta a la posibilidad de tener un pensamiento independiente. Lo cual lo determina como una “doble red de empleos en el trabajo”².

También en su investigación Díaz Barriga (1995) determinó que en ciertas empresas toman en cuenta cuestiones como religión, que no pertenezcan a un sindicato, no haber vivido en unión libre, no ser homosexuales, además de tener un buen desenvolvimiento personal, la presentación física de la persona; y para puestos directivos de preferencia tez blanca.

Otros criterios que se toman en cuenta en la oferta de los empleos, son, el tiempo en llenar la solicitud, la manera de sentarse en la entrevista, de mirar, su tono de voz. Los elementos actitudinales juegan un papel definitorio en el otorgamiento de un puesto a profesionales universitarios. Aclara que la obtención de un empleo se encuentra condicionada no sólo por haber egresado de una institución universitaria, sino por cumplir una serie de requisitos que rebasan la posibilidad de cualquier institución académica, son expresiones de una discriminación ideológica, política e incluso racial.

Plantea que la posibilidad de tener acceso a un empleo queda definida por elementos globales que se desprenden de la primera entrevista, en ellos juega más la proyección de determinadas actitudes que el manejo de información sobre sus habilidades profesionales.

3) Valoraciones entre egresados de Universidades públicas y privadas

Menciona Díaz Barriga (1995) que recientemente ha habido una expansión en la educación privada, actualmente con la discusión sobre la calidad de la

² Se remite al estudio que realizó Baudelot-Establet en Francia en donde identificaron una doble red de escolarización: la que se orienta a preparar los cuadros que posibilitan la conducción social y la que se orienta a entrenar la mano de obra. La escuela capitalista. Siglo XXI, México, 1972.

educación, se considera que las instituciones privadas tienen una mejor calidad de enseñanza que las públicas.

En los resultados de su investigación, muestra las opiniones que tienen los empleadores acerca de la formación académica de los egresados de universidades públicas y privadas, los cuales también indicaron diferencias actitudinales de quienes provienen de esos dos sectores educativos.

Díaz Barriga (1995) nos dice que la educación pública orienta sus planes de estudio con una formación científica de cara a los problemas que emergen del desarrollo de la nación, no en el triunfo personal y económico del egresado; más acorde con la educación pragmática y el proyecto neoliberal que pareciera más vinculada con la universidad privada.

En las valoraciones actitudinales encontró en su investigación que se cree que los egresados de Instituciones privadas son personas con “alto espíritu, personas dinámicas y agresivas, gente que sabe venderse, tienen conocimiento del idioma inglés” guardan relación con el capital cultural y el capital social de los sujetos, que se encuentra ligada a la cosmovisión que las clases altas y acomodadas tienen del mundo (Díaz Barriga, 1995).

Se piensa que el egresado de la Institución pública llega a la empresa con la ideología “lo que importa es trabajar” que según muestra la idea de un cierto conformismo. El investigador comenta que esto responde al mundo de los valores y posibilidades de la clase media y baja, donde el alumno ha escuchado muchas veces que un empleo se tiene que aceptar para poder sufragar el gasto diario de una familia, la idea de un cierto “conformismo” en el fondo refleja como se percibe la relación empleo-salario en su propia familia (Díaz Barriga, 1995).

En las opiniones de los empleadores acerca de los egresados de las universidades públicas, plantean que suelen ser más críticos, por lo cual este personal no se llega a adaptar a los “intereses de la empresa”, es decir, que logren una identificación con la corporación. Díaz Barriga (1995) comenta que

el sentido social de la acción y el proyecto personal quedan subordinados por los beneficios de la compañía, estipula que es interesante que se califique así la formación de las Universidades públicas.

Existen otras posiciones y afirmaciones que guardan una relación estrecha con la cultura general, el capital cultural y el capital social de los egresados de instituciones públicas y privadas.

“Los alumnos de universidades particulares salen con mejores calificaciones a nivel intelectual en las pruebas de inteligencia que los de las universidades públicas, aunque no se puede afirmar como algo definitivo”, “en su presentación tienen mayores ingresos o posibilidades económicas como para venir con un traje muy bonito, en eso si hay gran diferencia”, “también hay una mejor formación profesional por parte de las universidades particulares en cuanto a cultura general, salen con mejores calificaciones que los de las universidades públicas”, “los alumnos de la UNAM y la UAM, son personas que cuestionan mucho la situación sociopolítica y económica del país”, lo último se considera como una valoración favorable de la manera como la universidad pública asume el contenido social de su formación.

El investigador comenta que de acuerdo al tipo de educación privada o pública, muestra el nivel social y cultural al que se pertenece. Las opiniones que tienen los empleadores acerca de los egresados de las Instituciones públicas son muy cuestionables. Declaran que la formación profesional de la UNAM reclama una adecuación de contenidos a las necesidades de las empresas y deben lograr una vinculación entre la teoría y la práctica.

Encontró opiniones entre un núcleo significativo de empleadores, los egresados de las universidades privadas tienen derecho a mejores puestos y salarios que los egresados de las universidades públicas, esta devaluación que se asigna es un factor a priori que determina las condiciones de ingreso de los profesionistas a los empleos (Díaz Barriga, 1995).

Pero, sí hubo opiniones que beneficiaban a los egresados de instituciones públicas en aspectos actitudinales tales como “más capacidad de deseo de superación”, se expresa que tienden a ser más responsables en su trabajo y tienen más disposición, aunque se reconoce que se les puede remunerar con menores salarios.

Afirma Díaz Barriga (1995) que indudablemente las diferencias económicas se expresan también como diferencias de capital cultural; modos de pensar, de vestir, actitudes ante la toma de decisiones, responsabilidad y capital social, pertenencia a un sector social.

4) Otros Criterios

También en su investigación, Díaz Barriga (1995) encontró una empresa en donde el ingreso a laborar, se da por mecanismos muy diversos a los criterios formales, las cuales se presentarán en los siguientes párrafos.

-Pueden entrar a la empresa quién tenga un familiar trabajando, dando dinero al sindicato, se encontraron profesionales desempeñando actividades que no están dentro de su área, médicos que manejan archivos, psicólogas de secretarías, justificando lo difícil que es obtener una vacante, y si lo logran no importa donde los coloquen, aunque no tenga que ver con lo que saben hacer.

-Otro requisito lo nombra como “halo profesional”, en el que la asignación de un puesto, depende tanto de la formación inicial que tenga el que realiza la contratación, como de la universidad de procedencia del mismo.

-La experiencia profesional en algunos puestos es importante, se requiere de dos años como mínimo, en otros puestos se promueve un ingreso sin experiencia profesional, la empresa declara que se debe a sus intereses como corporación; formar en la empresa al candidato, pagarle menos e incluso utilizarlos como “ejército de reserva” para cubrir determinadas eventualidades, se puede preparar al personal joven para otras actividades que no se relacionan con su tarea, pero que ahorra a la empresa un empleado más y

como pasantes o estudiantes se les puede pagar menos que un titulado, esto se vincula directamente con la posibilidad de formar a un sujeto en el mundo de trabajo, presuponen que estas actitudes implican subordinación e identificación con los “valores de la empresa”.

Estos criterios permitieron afirmar que la asignación de un puesto, se mueve en una dinámica mucho más compleja que la que parece sugerir el actual discurso de la política educativa, que señala una vinculación “idealista” y mecánica entre la universidad y el empleo.

Algunas valoraciones reflejan una posición social muy conservadora, su conformación depende de situaciones estructurales que en ocasiones ni el mismo alumno ni la institución educativa pueden modificar.

Pero independientemente de esta investigación, la cual nos muestra una serie de situaciones “ocultas” que se manejan en las contrataciones de los nuevos recursos humanos. Es inevitable también pensar que actualmente al profesionalista se le exigen nuevos conocimientos, para poder cubrir con el perfil del puesto al que aspira acceder, esta situación motiva a que se dirija la mirada directamente hacía la educación superior, se cree debe dar solución al desempleo en los egresados, reestructurando sus planes de estudio, con el fin de preparar cuadros de individuos capaces de integrarse y dar respuesta a la nueva dinámica política, económica y laboral. De este modo se considera que la obtención de un empleo es el criterio que evalúa el buen funcionamiento del sistema educativo (Díaz Barriga, 1995). Debido a este tipo de afirmaciones, debemos plantear como se encuentra actualmente la educación, en particular el nivel superior.

Contexto Educativo

Así la educación superior, enfocándonos en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) debe integrar en sus planes de estudio nuevas habilidades y conocimientos, lograr que sus graduados sean competentes en cualquier

área donde laboren; sin embargo diferentes autores opinan que no es posible que la educación logre este objetivo debido al bajo presupuesto que actualmente tiene (Herrera, 1993; Díaz Barriga, 1995; Castañeda, 1995; Barrón, 2000; Barrón y Rojas, 2005). Díaz Barriga (1995), Valle (1997) y Didrikson (1994 citado en Herrera, 2005) nos remontan a la historia, la cual se divide en tres épocas que describen la percepción que se tenía de la Universidad y como se le abandonó económicamente. A continuación describiré brevemente las etapas económicas por las que ha transitado la universidad:

1. 1970 a 1982 se le nombra “Expansión” se considera a la Universidad necesaria para crear las condiciones de despegue económico de la nación, se le dio en esa época un aumento de presupuesto, se crearon casi todas las instituciones de educación superior, se partía de la idea de que la Universidad preparaba los cuadros que reclamaba el desarrollo científico y tecnológico del país.

2. 1982 hasta el inicio de la presente década es nombrada como “Contracción” se dan una serie de medidas para enfrentar la crisis económica, los organismos Internacionales Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial se convertían en super-ministros de la economía y educación, disminuyen drásticamente los recursos a la educación.

Para justificar este retiro económico se comenzó la política de desprestigio, dejó de ser valorada, reconocida, ahora se cuestionaba acerca de su escasa efectividad y su falta de vinculación con la sociedad, su desarticulación con el mercado de trabajo, la baja preparación de sus egresados, provocando la desaparición de 200 grupos de investigadores, “fuga de cerebros”, se limita la creación de nuevas instituciones de educación superior, deja de ser concebida como una inversión y se consideraba un gasto.

Incluso Carlos Salinas de Gortari, como presidente de la República, afirmaba que para lograr la modernización las instituciones debían dejar de educar para el desempleo, algunos rectores asumieron el discurso, expresando ante sus comunidades que se encontraban en crisis porque sus egresados no encontraban empleo, el Doctor Jorge Carpizo en su calidad de rector de la UNAM, expresó que no encontraban oportunidad alguna en el mercado de trabajo a causa del bajo nivel académico que tenían.

3. La tercera etapa es la presente década, se asocia a la multidimensional estrategia de ajuste económico. Esta situación es contradictoria, por un lado se le exige a la educación superior que capacite a sus egresados, con una calidad³ de competencia Internacional, modificando su Currícula acorde a las nuevas exigencias laborales, que promueva la investigación, patrocine el desarrollo de nuevas tecnologías, después de que se le reduce el presupuesto y se minimiza frente a la sociedad, por lo tanto la Universidad no tiene recursos suficientes para la investigación y creación de nuevas tecnologías, además del deterioro de sus instalaciones y la falta de recursos para el aprendizaje.

Herrera (2005) afirma que en México lejos de apoyarse en la educación, investigación y Desarrollo se observan absurdos como el apoyo de 7% PIB del rescate de los bancos, es decir diez veces más del presupuesto total que se destina en 1 año a la SEP y 20 veces más de los recursos canalizados al sector salud. Para lograr un mayor nivel educativo, tiene que invertir más en la investigación y desarrollo, de ello dependerá una situación de mayor interdependencia y una mejor solución a su problemática.

³ Glazman (2002, citado en Barron y Ysunza) plantea que no existe una sola acepción de calidad ni en el ámbito empresarial, pero no deja de tener enlace con la educación la cual debe ajustarse a las exigencias de oferta y demanda que debe coincidir con las necesidades de la producción.

Un ideal sería que en México del PIB se le diera más impulso a la educación, investigación y a la salud, tal vez sería bastante utópico pensar que se abrieran más empleos y estos fueran mejor retribuidos.

Podríamos retomar la afirmación que hace Díaz Barriga (1995), Castañeda (1995) y Herrera (2005) respecto a que la crisis económica podría ser un factor que ayudase a explicar la falta de empleo en vez de que se culpe a la educación. Estas condiciones ponen en duda las esperanzas que se depositan en la educación para resolver el desempleo e impulsar el crecimiento económico.

Se presenta un ambiente de inestabilidad, donde ya no se asegura que el nivel superior garantice poder desarrollarse laboralmente hasta lograr éxito en la disciplina que se estudie, con ello acceder a un mejor nivel de vida como se pensaba en los '70.

Tal vez en situaciones más críticas, Herrera (1993) prevé que la reducción de presupuesto lleve a afectar la importancia de las profesiones; recibirán mayor impulso financiero aquellas licenciaturas que produzcan el desarrollo científico y tecnológico, mientras que profesiones, como por ejemplo la psicología, que se han articulado al sector de servicios (educación, salud, organización social) tendrán recursos muy limitados y se asociarán a grupos sociales no estratégicos para el desarrollo (marginados, indígenas, personas con necesidades especiales, etc). Gomez y Tenti (1989, citado en: Barrón e Ysunza, 2003) afirman que el significado de una profesión es decir su legitimación intrínseca, su validez, su función, está determinada por las características históricas de la sociedad en la que surge y se desarrolla, sus maneras específicas de formación, reproducción, exclusión, certificación y evaluación, dependen de las condiciones en las que surge, de los intereses de quienes promueven y el poder político de sus miembros.

Debido a este incierto escenario, ha surgido un debate entre los expertos acerca de los cambios curriculares en la UNAM de las diferentes carreras que actualmente se están llevando a cabo. Existen opiniones diversas en torno a ello, para algunos es visto como una solución y una alternativa de integración a

la dinámica laboral considerando que es el nuevo reto que enfrenta la universidad, lo cual se cree frenaría el desempleo de sus egresados, otros piensan que es reprobable considerar que el cambio sólo debe ser interno y es la Universidad quien debe cambiar.

En lo que se refiere al primer punto, se enfatiza la importancia y necesidad de la modificación de estudios, Herrera (1993) aclara que no se han realizado a la misma velocidad con que se han transformado las estructuras económicas, políticas y sociales del país; además, Castañeda (1995) agrega la vigente y necesaria creación de programas de alta calidad, con un nivel de competitividad internacional en todas las ramas de la ciencia y tecnología congruente con la atención a los grandes problemas nacionales e internacionales.

Se remarca la modificación acorde a las demandas trabajadoras, Díaz Barriga (1995) y Mungaray (2001) comentan que cuando los profesionistas solicitan empleo, la relación entre los empleadores es compleja debido a que deben interactuar para la interpretación de las necesidades de los empleadores y el desarrollo de las características de los demandantes, el mercado ocupacional no le pregunta al profesionista qué teorías ha estudiado, qué autores clásicos domina, ni si puede hacer una reconstrucción histórica de un concepto, por el contrario le pide que demuestre destrezas para resolver problemas nuevos y se exigen la aplicación de conocimientos.

Se dice que en los salones de clases de la Universidad, las enseñanzas son obsoletas y tradicionalistas e independientes del mundo real. Mungaray (2001) dice que aunque la educación superior si bien es positiva en términos de la oportunidad de acceso, la expectativa de beneficio se aleja en la medida en que la demanda laboral de quien tomó la misma decisión se encuentra con bajas remuneraciones y escasas oportunidades, predominando la necesidad de otro tipo de atenciones compensatorias.

Asimismo se destaca la aplicación de estrategias para organizar el estudio y el aprendizaje de los alumnos, así como el desenvolvimiento del ejercicio profesional.

También se enfatiza la formación de cuadros dirigentes de este país, desarrollándose en las actividades tecnológicamente rezagadas, para proveer a los jóvenes de oportunidades innovadoras y frenar la concentración de oferta de trabajo (Muñoz, 1997; Mungaray, 2001; Díaz Barriga, 2005; Herrera, 2005).

Parece que la preparación profesional, tiene que ir acorde al modelo económico, para que los egresados no se queden en desventaja al conocer las demandas de los empleos.

En contraste a lo anterior, como se había señalado antes, existen visiones opuestas, en lo que se refiere a una innovación de estudios. Barrón (2000) menciona que primordialmente se quiere que tenga un vínculo con lo empresarial la educación media y superior, viéndose como la única vía para el logro de la excelencia. Diversos autores nos exponen las consecuencias que llevaría esta orientación educativa, como Barrón e Ysunza (2003) y Díaz Barriga (1995) señalan que se regirá la educación como una inversión, preparando egresados para realizar específicamente lo que piden los empleos, creando personal especializado, para desempeñar determinadas funciones o como un servicio, proporcionando una enseñanza general, que solo llevaría al bagaje mínimo de la educación básica.

Mungaray (2001) nos dice que el mercado de trabajo profesional es por naturaleza imperfecto, retomando esta afirmación, las demandas empleadoras serán resultado de la dinámica económica y política del país. Por otro lado, Barrón e Ysunza (2003), Barrón y Rojas (2005) y Villamil (2005) cuestionan el por qué la formación profesional debe centrarse sólo en la preparación de sujetos altamente especializados para ocupar puestos, donde hay una permanente transformación del mundo de trabajo, donde gran parte de los conocimientos específicos que adquieren los estudiantes durante su formación, se volverán obsoletos a corto plazo por los vaivenes de la inestabilidad de los

mercados de empleo, obligando a los graduados a actualizarse y adquirir conocimientos especializados.

Se plantea la disyuntiva entre la preparación actual y la especializada, cuestionan acerca del sentido de la educación para el hombre, Barrón (2000) y Barrón e Ysunza (2003) nos dan una visión humanista, esta se dirige no sólo a la formación científica y la capacitación para el trabajo, sino que hace énfasis en la formación de valores para la vida de manera más integral y la transmisión cultural. Díaz Barriga (1995) sugiere analizar el papel y el sentido del hombre en el mundo, debido a la deformación de los valores del sistema educativo aunado con las dificultades para obtener un empleo, cuando en realidad se vincula con cuestiones económicas y sociales más amplias.

Al parecer el modelo económico y las empresas requieren profesionales más preparados, lo que hace la Universidad es modificar sus currículum de todas sus facultades, pero dejan fuera al alumnado, en donde no se asegura que ellos los “afectados” o “beneficiados” obtengan un resultado perdurable. Es necesario un análisis acerca del tiempo de funcionalidad o repensar y debatir entre sus expertos si esa es la solución hacia el desempleo profesional que se vive en México.

Parece ser que la formación de profesionales y el diseño de políticas de desarrollo científico-tecnológico, se está manejando de acuerdo a las demandas específicas de los vaivenes de la economía, de las políticas internacionales, influida por las recomendaciones de organismos tales como la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), UNESCO, el Banco Mundial, los cuales tienden a privilegiar la perspectiva empresarial, las orientaciones exigidas por el sector productivo nacional e internacional, con garantías establecidas en los acuerdos bilaterales y multilaterales de integración económica (Barrón, 2000; Díaz -Barriga, 2003; Herrera, 2005).

La UNESCO (1998) expone que la educación “... prepare estudiantes para la creciente mundialización e internacionalización económica, social y el aprendizaje durante toda la vida, ofrezca una variedad

creciente de medios más allá de la enseñanza y el aprendizaje en el aula, mediante la comunicación fuera de ella, el asesoramiento, la oferta de diversas normas de experiencia de trabajo o el apoyo en el búsqueda de empleo". (Barrón e Ysunza, 2003).

Estas organizaciones son las que marcan el rumbo que debe tomar el país, tanto para educar a sus habitantes, hasta cuales son los empleos que se ofrecen y las demandas que deben tener las organizaciones empleadoras, para que estas no queden excluidas del nuevo orden mundial, intervienen además en su formación educativa y por supuesto cuanto pueden ganar.

Podemos retomar el análisis que hace Villamil (2005) al declarar que los proyectos de expansión económica y comercial de las corporaciones globales, requieren desempeños profesionales más calificados, la educación modifica y renueva sus procesos educativos pero ninguno asegura que los nuevos profesionistas tengan empleo. Concluiremos retomando con esta reflexión "...resulta inevitable cuestionarse ante un mercado de trabajo en donde el empleo es un bien cada vez más escaso" (Valle 1997, Pág. 141).

En la Licenciatura de Psicología

Referente a nuestra disciplina - Psicología - también existen aseveraciones, en torno a cuáles deben ser las expectativas de preparación, algo que es fundamental para la Psicología; según los autores Herrera (1993), Muñoz (1997), Valle (1997) y Rodríguez y Posadas (2005) es la conceptualización de los perfiles de egreso, hasta las formas concretas en que los profesionistas habrán de incorporarse a los empleos, debido a que no hay un acuerdo en la labor psicológica, es decir, la delimitación de su objeto de estudio y en consecuencia campos de aplicación que la Psicología pueda reclamar como propios, favoreciendo que el trabajo en las instituciones, se considere a la desprofesionalización como una alternativa a través del adiestramiento de otros.

La competencia forma parte del nuevo ambiente laboral, donde los profesionistas para no quedarse fuera, se conforman con empleos sin relación alguna con su formación académica, la opción de las empresas es capacitar a su mismo personal para no gastar en nuevos recursos humanos.

También se debe plantear el perfil profesional del Psicólogo, debido a que son escasos los estudios que lo han abarcado. Tomasini y Urdanivia (1987) nos comentan que se realizaron una serie de talleres en 1978, en los que participaron los directores de escuelas y facultades de Psicología del país, sus objetivos estuvieron ligados estrechamente a la enseñanza de Psicología y el de establecer los lineamientos que sirvieran de referencia para el análisis de los planes y programas de estudio de las escuelas y facultades de Psicología del país.

Se consideró que la definición del perfil profesional del psicólogo no era algo que pudiera hacerse con base en los requerimientos puros de la disciplina, ya que eso conllevaría el riesgo de generar profesionistas cuya relevancia en el contexto de los problemas sociales y económicos fuera nula, para lograr tal definición se procedió a realizar un análisis respecto a cuáles eran las necesidades más apremiantes del país, dicho análisis permitió posteriormente realizar una clasificación de los problemas considerados en sectores generales y posteriormente una clasificación de los problemas que constituyen las áreas hacia las que se debería dirigir la acción profesional del Psicólogo.

Esto permitió la definición del perfil profesional el cual pudieran ajustarse los planes y programas de estudio de las diversas escuelas y facultades de Psicología, a fin de realmente formar profesionistas útiles de nuestro país. En esta convención se llegó a la definición del perfil profesional del Psicólogo de esa época:

El Psicólogo es un profesionista cuyas funciones son:

- 1) Evaluar
- 2) Planear

- 3) Intervenir para modificar un problema
- 4) Prevenir
- 5) Investigar

Resuelve problemas en las áreas de:

- 1) Educación
- 2) Salud pública
- 3) Producción y Consumo
- 4) Organización Social
- 5) Ecología
- 6) La atención a dichos problemas debe darlo en el orden marcado que corresponde a la prioridad que cada uno de ellos tiene en el país.

Los sectores a los que el psicólogo debe dirigir sus acciones son en orden de la prioridad:

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

Como beneficiarios de su servicio se encuentran en orden de prioridad:

- 1) Los macro-grupos institucionales
- 2) Los micro-grupos institucionales
- 3) Los macro-grupos no institucionales
- 4) Los individuos

Las técnicas de diagnóstico utilizadas por el Psicólogo son:

Las entrevistas, las pruebas psicométricas, las encuestas, los cuestionarios, las técnicas sociométricas, las pruebas proyectivas, la observación, el registro instrumental y los análisis formales.

Las técnicas de intervención para resolver problemas son:

Las técnicas fenomenológicas, psicodinámicas y conductuales. La dinámica de grupos, la sensibilización, la educación psicomotriz, la manipulación ambiental, la retroalimentación biológica, la publicidad y la propaganda.

Las técnicas de prevención son:

Además de las que utiliza para la intervención, a excepción de la educación psicomotriz, la capacitación de profesionales.

Las técnicas de investigación son:

Las que se utilizan en las otras ciencias. Pueden encuadrarse en las categorías más generales de: registro, análisis cualitativo y cuantitativo de los datos y formulación de modelos.

Las conclusiones de este taller llevaron a la necesidad de modificar los planes de estudio vigentes en ese momento en las escuelas de Psicología. Así bajo los auspicios de la Universidad Nacional Autónoma de México se reunieron los directores de escuelas de Psicología con el propósito de definir los objetivos profesionales que servirían del guía al diseño curricular.

Tavera, Meléndez, Contreras y Del Bosques (2006) coinciden con lo anterior y recomiendan que para la planeación de la enseñanza de la psicología en México, es primordial definir el perfil actual profesional del Psicólogo a partir de los siguientes elementos:

- Identificar las necesidades prioritarias del país a las que debe responder el perfil profesional, al margen de la demanda que establece un mercado deformado históricamente.
- Especificar las áreas sociales problema en donde el psicólogo debe insertar su actividad y tecnología,

- Definir los sectores de la población que deben ser recipientes fundamentales de la acción profesional del psicólogo (p. e. sectores medio, pobre o marginal, población indígena o mestiza, zonas árida, montañosa, de la costa o urbana, etc.),
- Tipificar las tecnologías y procedimientos en términos del número de personas beneficiadas de los servicios y sus características socioeconómicas y culturales,
- Proporcionar al Psicólogo un conocimiento amplio de la problemática nacional que le permita adquirir una conciencia crítica de su papel como profesional y de su práctica cotidiana,
- Formar psicólogos que junto con otros profesionistas puedan atacar problemas en todas las áreas sociales prioritarias, evitando una pre-especialización mutilante y poco realista dadas las condiciones socioeconómicas del país.

Es imprescindible definir el perfil profesional del Psicólogo, para ello se deben tomar en cuenta factores como los que se proponen anteriormente e integrar nuevas cuestiones de análisis y discusión, partir en cada facultad o escuela de Psicología y después proponer convenciones a nivel nacional, que servirán para modificar, integrar o crear los currículum de Psicología.

Ya se han definido nuevas expectativas en la preparación del psicólogo, Castañeda (1995) declara que la enseñanza del psicólogo debe ser verdaderamente formativa y basada en un currículo que forme profesionistas competentes, avanzar hacía la construcción de un proyecto de profesión que defina sus tendencias en el marco de procesos de globalización económica y de libre movimiento de capitales (Herrera, 1993), y con ello lograr que sus egresados se integren en el campo laboral con demandas muy específicas y coyunturales del mercado de trabajo sin el riesgo de la fragmentación y caducidad del conocimiento (Valle, 1997).

Diferentes autores nos hablan acerca de un análisis urgente de la disciplina - Psicología-, una modificación de los métodos de estudio, programas, actualizaciones del personal docente, cambios dentro de la Universidad, pero

no se debe dejar de lado el factor social, hacer un análisis más profundo de afuera, ver en dónde se están desarrollando los egresados, a que se van a enfrentar los alumnos, debatir acerca de los factores políticos, económicos y sociales, los cuales repercuten en los profesionistas, por que son los psicólogos quienes se enfrentan a los problemas sociales.

Es por ello que considero que en la actividad de diseño de modelos o propuestas curriculares de la carrera de psicología de Iztacala, se deben abarcar una diversidad de procesos y acciones de análisis, así como el conocimiento a profundidad de las dinámicas sociales externas, también es imprescindible el conocimiento de nuevas estrategias pedagógicas de formación. Varios autores nos plantean examinar cuidadosamente cuáles serían los programas adecuados para elevar la calidad académica del cuerpo docente y con ello el alumnado (Castañeda, 1995). Se sugiere que el psicólogo se planteé el por qué, para qué y para quién formar profesionales en escenarios sociales e históricos cambiantes (Herrera, 1993). En mi opinión dichos datos aportarán el estado que vive la carrera de psicología actualmente.

Considero pertinente evaluar cómo está actualmente el mercado de trabajo del psicólogo, es decir lo que se ofrece y se demanda a los egresados en psicología, que ayude a avanzar en la comprensión de este complejo fenómeno, la cual ofrezca elementos valiosos a los planificadores de la educación superior para fundamentar la toma de decisiones, por lo tanto el objetivo de este estudio es caracterizar el perfil profesional que los empleadores de psicólogos están solicitando actualmente, para ello se tomó información primordialmente de las bolsas de trabajo universitarias.

METODOLOGÍA

Fuentes de información

Los datos que se obtuvieron fueron de dos fuentes principales:

1. Se consultaron las bolsas de trabajo de diferentes Universidades, entre las universidades consultadas están: Universidad Nacional Autónoma de México, tanto la bolsa de trabajo de la Facultad de Psicología como la de la Facultad de Estudios Profesionales Iztacala; Universidad de Guadalajara, Universidad del Valle de México, Universidad Anáhuac. Se consultó otro tipo de bolsas de trabajo en la red abiertas a la sociedad en general (p.e. chambanet, trabajos.com, comp_trabajo, etc.).
2. También se recopiló la información en visitas a 10 instituciones de trabajo. El criterio para visitar estas empresas fue que tuvieran psicólogos laborando o que solicitaran los servicios de psicólogos. En estas instituciones se aplicó una entrevista semi-estructurada (ver anexo 1) a los responsables la selección de personal.

Instrumento

El instrumento que se utilizó constó de un cuestionario precodificado de 12 reactivos basados en el cuestionario empleado en una investigación similar por Tamariz y cols. (1989), es relevante mencionar que el orden de los reactivos también se utilizó para obtener los datos requeridos en la investigación al consultar las bolsas de trabajo.

Los reactivos se agruparon en 3 categorías:

1. Categoría de datos de referencia de la institución: Nombre de la institución, ubicación, carácter (público o privado) y nombre del puesto que otorgaban al psicólogo.

2. Requerimientos y perfil profesional que solicitaba la institución al ingresar el psicólogo: edad, sexo, estado civil, grado académico, experiencia profesional y experiencia profesional en otras áreas o sectores específicos ajenos a la psicología.
3. Satisfacción de necesidades de la institución a través del ejercicio profesional del psicólogo: horario de labores, análisis de las funciones o actividades profesionales que realizaban o que se demandaba que realizaran los psicólogos en el departamento o área a su cargo, actividades propias de la profesión o ajenas a la disciplina psicológica y aptitudes o habilidades profesionales que demandaba el puesto.

Muestra

Para determinar la muestra de Instituciones se consideraron los siguientes criterios:

1. Las instituciones se localizaran en la zona metropolitana
2. Que fueran públicas (ya sean centralizadas, descentralizadas, paraestatales, gubernamentales y/o autónomas) o privadas.
3. Que laboraran psicólogos o solicitaran psicólogos para laborar en dicha institución.

La muestra definitiva estuvo compuesta por 90 Instituciones privadas y 10 públicas, dándonos un total de 100. El anexo 2 presenta un listado de las instituciones que conformaron esta muestra.

Se realizaron las entrevistas a empleadores o jefes inmediatos de psicólogos, que laboraban en dichas Instituciones, considerándolos como las personas que coordinan y supervisan directamente a los otros psicólogos, teniendo la percepción real del desempeño de este.

Procedimiento

El estudio se dividió en tres grandes etapas:

1. Obtención de los datos de las bolsas de trabajo de diferentes Universidades.
2. Visitas a diferentes instancias públicas o privadas y la aplicación del Instrumento
3. Análisis de Datos obtenidos

Análisis de Datos

Se realizó una codificación manual; en el caso de las preguntas abiertas para una categorización de las respuestas.

Debido a la amplitud del trabajo, los datos fueron divididos en tres categorías (Ver Tabla 1).

1. **Caracterización de la empresa:** donde se presentan los datos de identificación de los empleadores.
2. **Perfil Sociodemográfico del Psicólogo:** se refiere a las características generales que de acuerdo a la empresa debe tener el aspirante al empleo (p.e. estado civil).
3. **Características del Puesto Ofertado:** describen el tipo de puesto que ofertan los empleadores y las actividades que deberá realizar el personal contratado.

Tabla 1. Muestra las categorías con las cuales fue analizada la información obtenida.

Caracterización de la Empresa	Perfil Sociodemográfico del Psicólogo	Características del Puesto ofertado
Nombre de la Institución	Edad	Puesto ofertado
Ubicación	Sexo	Actividades a realizar
Carácter	Estado civil	Horario de labores
Ramo	Grado académico	Área de aplicación
	Carrera requerida	
	Tiempo de experiencia	
	Actividades extracurriculares	

A partir de la información obtenida, se definieron términos de las categorías expuestas en resultados, a continuación se presentan puestos ofertados:

Puestos Ofertados

Se consideraron las siguientes categorías, las cuales son excluyentes unas de las otras, pero son los nombres de los puestos que se le ofrecen a los profesionales de la Psicología.

Administración: Personal requerido para realizar labores relacionadas con el funcionamiento de una empresa o institución a nivel financiero, de infraestructura, de organización, etc.

Docencia: Profesores requeridos para la impartición de clases en sistemas escolarizados, es decir, para realizar labores como profesor.

Capacitación: Personal requerido para proporcionar entrenamiento a un grupo de personas que laboran en alguna empresa o institución, acerca de un tema o habilidad específicos en relación a las necesidades de la empresa.

Reclutamiento y Selección: Personal requerido para realizar entrevistas a aspirantes a ocupar los puestos ofertados por una empresa o institución, aplicar pruebas psicométricas, elaborar de reportes y sugerir si es o no pertinente la contratación de los mencionados aspirantes

Recursos Humanos: Personal solicitado para atender asuntos relacionados con el personal de una empresa (obreros) en quejas o sugerencias de sus necesidades como trabajadores.

Servicios de Psicología: Personal solicitado para desempeñar actividades propias de la disciplina, en diferentes escenarios de trabajo, Por ejemplo: 1) Clínico, su trabajo es la impartición de terapias individuales, grupales, etc.; 2) Educativo, identificación de problemas de aprendizaje, cursos a docentes, elaboración de planes de estudio, no es personal que funge como profesor; 3) Terapeuta, atención a personas con capacidades diferentes, planeación y aplicación de técnicas, desarrollo, evaluación y seguimiento; 4) Psicómetra, aplicación de herramientas de evaluación psicológica con el fin de determinar perfiles de personalidad, satisfacción del personal en la empresa, etc.

Otros: Personal requerida para desempeñar actividades diferentes a las descritas en las categorías previas.

También se realizaron definiciones de los términos de ramo de las empresas con el propósito de obtener una completa comprensión de los resultados.

Ramo de las Empresas

Las siguientes categorías son mutuamente excluyentes, se definieron para clasificar las actividades a que se dedican las empresas que ofertan empleo para psicólogos.

Educativo: Instituciones dedicadas a transmitir conocimientos, por medio de un profesional a grupos de diferentes edades, en sistemas escolarizados.

Producción: Empresa dedicada a crear productos y distribuirlos a centros de venta. (p.e. Grupo Modelo, lubricantes comerciales Dersya, Plásticos Rex, Big Cola).

Ventas: Centros dedicados únicamente a comercializar productos de diferentes marcas, con el objetivo de que sean adquiridos por la población en general. (p.e. Waldo's Mart, Oxxo, telemarketing).

Capacitación: Empresas que ofrecen a terceros el entrenamiento que requieren para su personal, según sus necesidades.

Consultoría: Grupos de profesionales cuyo objetivo es atender de manera personal o por teléfono a clientes, para orientarlos en necesidades de sus empresas y proporcionarles herramientas en las variables financieras, fiscales, laborales. Las actividades son elaboración y control de nóminas, calculo del salario diario, calculo de impuestos, elaboración del registro contable, integración y mantenimiento de expedientes del personal incluyendo control de vacaciones, para lograr un control y equilibrio de su organización.

Selección de personal: Grupo de expertos dedicados a diseñar los perfiles de ingreso que requieren instituciones o empresas de acuerdo a las necesidades de las mismas, las cuales consideran aptitudes y actitudes de los individuos aspirantes, aplicando diversas herramientas para su selección.

Otros: Se consideró este grupo, porque estas empresas no se incorporaban a las anteriores, las cuales eran únicas en su ramo (p.e. laboratorio, transporte, editorial, aeropuertos).

A partir de la información recabada y analizada, se logró una serie de resultados que se representan en forma gráfica y en tablas, los cuales se dividen en tres segmentos; en la primera se especifican los datos básicos para la contratación del personal y datos de las empresas o instituciones además requerimientos demandados por los empleadores y por último de forma más detallada el análisis de los puestos.

RESULTADOS

Los resultados de la investigación, se presentarán de la siguiente forma, se mostrarán primero los datos demográficos, tales como datos del sexo, estado civil y edad, los cuales se pueden considerar como requisitos que las empresas utilizan para emplear al aspirante. Enseguida se presentarán los datos acerca de los empleos, como la ubicación de las instituciones empleadoras, el ramo de las empresas, es decir, su rango de especialización, además el tiempo de experiencia necesario para obtener el puesto y el porcentaje de la contratación exclusiva del psicólogo u otras profesiones que pueden ocupar el mismo puesto, las horas de trabajo que se deben cubrir en dichos trabajos actualmente. En la parte final de esta sección se presentaran los datos correspondientes a las características de los empleos, como tal, que es el punto de mayor interés, ya que nos muestra dentro del área que nivel se le otorga al psicólogo a su vez cuales son las actividades a desempeñar en dicho empleo.

De manera general, los resultados más sobresalientes de la investigación fueron: que no necesariamente se requiere al psicólogo en los empleos para desempeñar las actividades correspondientes a la disciplina, sino que las pueden desempeñar otras profesiones, también se observó que conforme avanza la edad del trabajador, se disminuye la contratación del aspirante. Las áreas donde preferentemente se emplea a los psicólogos son Docencia y Administración y la localización de la mayoría de los trabajos se encuentran en el Distrito Federal.

Datos Demográficos

La Tabla 2 muestra el sexo que preferentemente solicitan las empresas, se obtuvo que para el sexo femenino y masculino es el mismo porcentaje de 36 % y en el 28 % de los empleos el sexo del personal es irrelevante.

Tabla 2. Porcentaje del sexo solicitado en los empleos de la muestra seleccionada.

SEXO	PORCENTAJE
INDISTINTO	28 %
FEMENINO	36 %
MASCULINO	36 %

En la Tabla 3 se presenta el estado civil que demandan las empresas, se obtuvo un porcentaje predominante del 90 % que les es indistinto, el cual no determina la situación civil del aspirante a laborar, en algunos casos se halló un 5 % en donde requieren algunas instituciones personal casado, así como un 5 % para solteros.

Tabla 3. Porcentaje del estado civil que requieren los empleos de la muestra seleccionada.

ESTADO CIVIL	PORCENTAJE
INDISTINTO	90 %
SOLTERO	5 %
CASADO	5 %

En la Tabla 4 se pueden observar los porcentajes de preferencia de edades para emplear a los aspirantes, un 32 % prefieren las edades de 21 a 30 años, siguiéndole el porcentaje de 27 % la edad es de 24-45 años, también algunas empresas dan un rango más amplio con un 18 % de 23-35 años, pero cerrándose conforme avanza la edad del trabajador como 25-50 años 10 % y 26-60 años 13 %.

Tabla 4. Porcentaje de las edades que solicitan las empresas e instituciones de la muestra seleccionada.

EDAD	PORCENTAJE
21-30	32 %
23-35	18 %
24-45	27 %
25-50	10 %
26-60	13 %

Estos tres datos, nos dan una aproximación acerca de los requerimientos básicos para la contratación de recursos humanos, indicándonos que no hay preferencia por contratar personal de uno u otro; de igual manera, se mostró que el estado civil del aspirante es irrelevante para la ocupación de cualquier puesto; también se encontró una tendencia por contratar a personal joven. A continuación veremos los datos acerca de los empleos que se ofrecen (lugar a laborar) y algunos requerimientos de formación profesional (tiempo de experiencia).

Datos Acerca de los Empleos

En la Tabla 5 se presentan los datos acerca de la ubicación de los empleos que ofrecen las Instituciones, en las cuales se solicitan psicólogos. La mayoría de los empleos se encuentran en el Distrito Federal 80 %, un 15 % en el Estado de México, y un porcentaje menor del 5 % fuera de la zona metropolitana, lo cual puede deberse en buena medida a las fuentes de información consultadas.

Tabla 5. Porcentaje de la ubicación de los empleos de la muestra seleccionada.

UBICACIÓN	PORCENTAJE
DF	80 %
EDO. MÉXICO	15 %
FUERA DE LA ZONA METROPOLITANA	5 %

La figura 1 señala el ramo de las empresas, es decir, la ubicación laboral de la Institución, que solicitan a personal profesional y entre ellos se encuentra el psicólogo. El 20 % se dedican a Docencia, el 21 % se refiere a la categoría de otras (por ejemplo: Empresas de transporte, alimentos), las que se dedican a consultoría abarcan el 17 %, siguiéndole empresas dedicadas a ventas con 12 %, selección de personal 9 %, y las más bajas son capacitación 8 % y producción 5 %.

CLASIFICACION DE LAS EMPRESAS

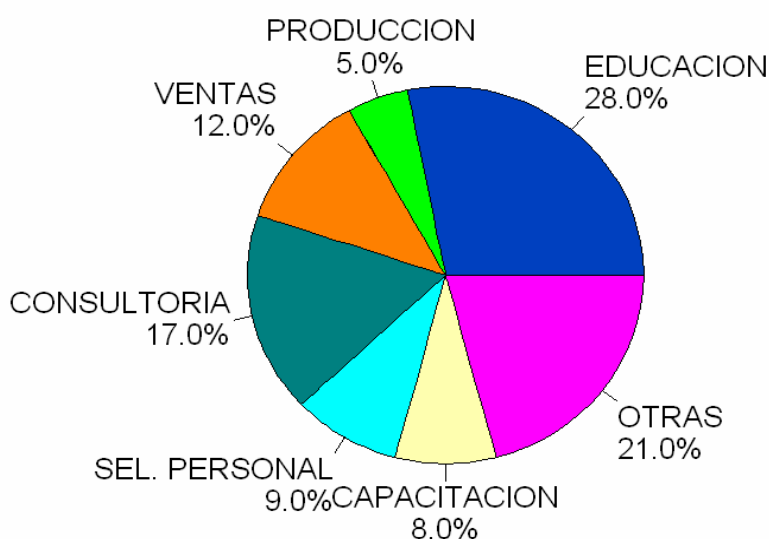


Figura 1. Muestra el porcentaje del ramo de las empresas e instituciones de la muestra seleccionada.

Las Instituciones que solicitan a psicólogos en su mayoría son del ramo educativo y del administrativo que es consultoría, producción y ventas, también son solicitados sus servicios para interactuar con personal trabajador como son la capacitación y selección de personal.

En la Tabla 6 se representa el grado académico que requieren los empleadores, un 49 % integra a su personal como pasante, aunque un 39 % requiere que se este titulado para obtener el empleo y un porcentaje menor del 12 % solicitan personal con posgrado.

Tabla 6. Porcentaje del grado académico que solicitan los empleos de la muestra seleccionada.

GRADO ACADEMICO	PORCENTAJE
Pasante	49 %
Titulado	39 %
Posgrado	12 %

En la Tabla 7 se encontró que en un 48 % de los empleos piden de 6 meses a 1 año de experiencia, un 22 % requiere de 2 a 5 años de experiencia, un porcentaje igual 22 % no especifican el tiempo sino de acuerdo a sus conocimientos, sólo un 8 % es necesario más de 5 años de experiencia este dato se concentra en el área de Docencia.

Tabla 7. Porcentaje del tiempo de experiencia que se requiere en los empleos de la muestra seleccionada.

TIEMPO DE EXPERIENCIA	PORCENTAJE
NO ESPECIFICA	22 %
DE 6 MESES A 1 AÑO	48 %
DE 2 A 5 AÑOS	22 %
DE 5 AÑOS EN ADELANTE	8 %

En la Tabla 8 se muestra que un 68 % de instituciones solicitan psicólogos y además otros profesionales entre ellos, pedagogos, trabajadores sociales y administradores, entre otros para ocupar el mismo puesto, sólo un 32 % solicitan específicamente a un profesional de la psicología.

Tabla 8. Porcentaje de la demanda de la profesión de Psicología y otros profesionales en los empleos de la muestra seleccionada.

CARRERAS	PORCENTAJE
PROFESIONALES DE PSICOLOGÍA	32 %
OTROS PROFESIONALES	68 %

PROFESIONES EQUIVALENTES

SEGUN LOS EMPLEADORES

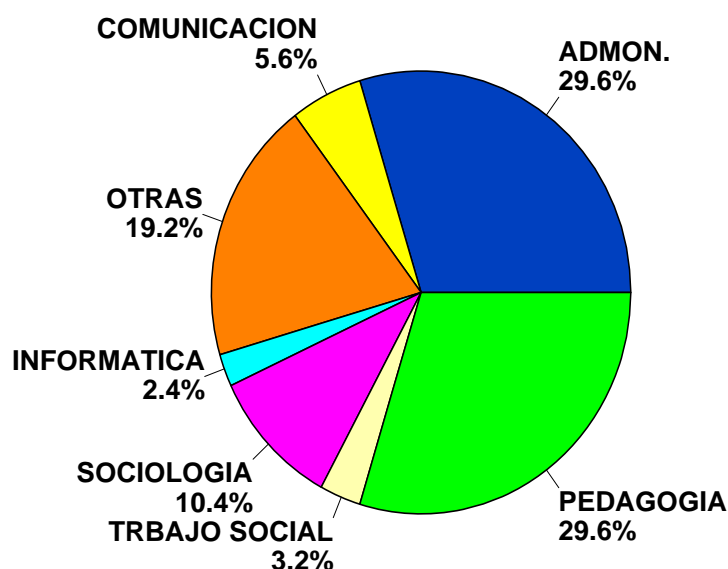


Figura 2. Muestra el porcentaje de las profesiones que compiten con el psicólogo, al poder ocupar los mismos puestos en las empresas e instituciones de la muestra seleccionada

La figura 2 presenta las profesiones que los empleadores solicitan en el campo laboral junto con la de Psicólogos, las cuales pueden considerarse como profesiones con las que compite el Psicólogo, las predominantes son Administración con 29.6 % y Pedagogía 29.6 %, Sociología con 10.4 % y Ciencias de la Comunicación un 5.6 %, Otras con 19.2 % aunque es predominante dentro de esta categoría se encuentran diversas profesiones (como Medicina, Ingeniería Industrial - Civil, Contador, Arquitecto, etc.), las que presentan un porcentaje menor son Trabajo Social 3.2 % e Informática 2.4 %.

En la Tabla 9 nos muestra los datos acerca de las horas que actualmente se ofrecen al trabajador profesional, en su mayoría son de 9 horas con 52 %, pero un 25 % requieren 6 horas que cubra el trabajador profesional, el porcentaje disminuye en 7 horas con 13 % y 8 horas con 10 %.

Tabla 9. Porcentaje de las horas a laborar que ofrecen las empresas e instituciones de la muestra seleccionada.

HORAS DE TRABAJO	PORCENTAJE
6	25 %
7	13 %
8	10 %
9	52 %

Parece ser que el título profesional no es primordial para solicitar trabajo, pero no deja de ser imprescindible para obtener el nivel de licenciatura, también es indispensable que los profesionales tengan una experiencia mínima, con ello lograrán un acceso más probable al campo laboral. Por otro lado es preocupante que en los empleos no se requiera específicamente el trabajo del psicólogo, el cual pueda ser suplido por otras profesiones, podemos observar que actualmente las horas de trabajo para los profesionales son jornadas largas. A continuación se presenta el análisis más detallado de los puestos que se ofertan en cada área, además del nivel que se le proporciona al profesional dentro de este.

Análisis de Puesto

Puesto Ofertado

De manera general se observó que los puestos ofertados para psicólogos son aquellos que se relacionan con el desempeño de labores docentes, administrativas y las relacionadas con recursos humanos; también hay empleos como psicólogos clínicos, en el área de recursos humanos, selección y en capacitación.

La figura 3 especifica que preferentemente se emplea al psicólogo en el área de Docencia con 20%, en el área de Administración 17%, Recursos Humanos 16%, donde se solicita que funjan el servicio de psicología como tal solo el 15%, Reclutamiento y Selección 13%, en Capacitación se halló 12% el más bajo, aunque se muestra Otros con 7% son empleos que no entran en ninguna categoría anterior.



Figura 3. Muestra el porcentaje de los empleos ofertados que puede ser ocupado por psicólogos y otros profesionales en la muestra seleccionada.

Aunque esta es una representación general de las áreas en que se emplean a los psicólogos, es importante conocer el tipo de ocupación que se oferta en cada una de las áreas mencionadas de forma más detallada.

La figura 4 muestra que los empleos en el área de Docencia, donde se solicitan psicólogos, predomina en el nivel de la educación básica un 45%, siguiéndole la educación superior con 35%, al contrario de la educación media superior que sólo es un 20%.

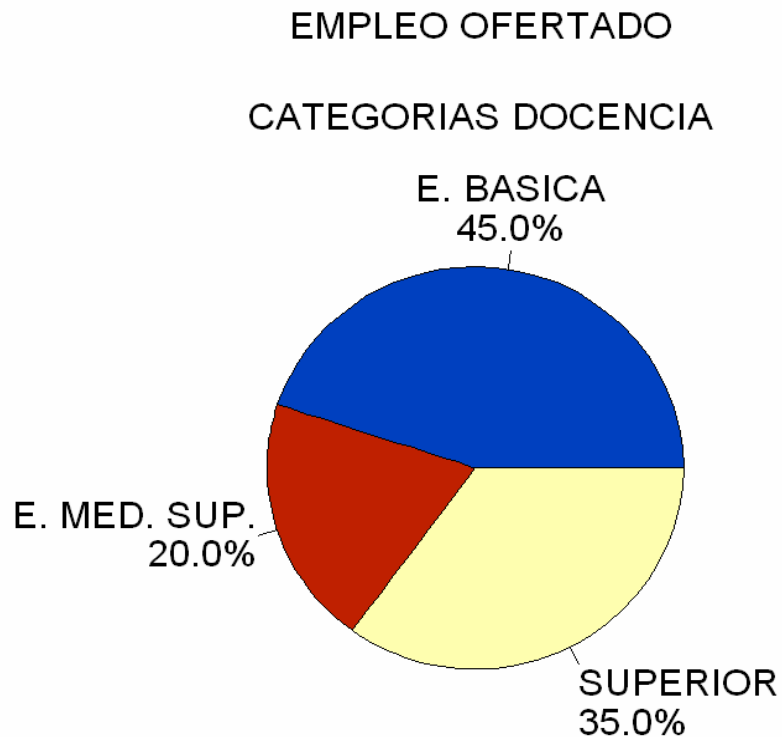


Figura 4. Muestra el porcentaje de los empleos dentro del área de Docencia que puede se ocupado por psicólogos y otros profesionales en la muestra seleccionada.

De esta forma se puede observar que el psicólogo es requerido para llevar a cabo la labor docente, preferentemente en el nivel básico y superior.

La figura 5 permite observar el desglose de actividades para el área de administración; los puestos en que preferentemente se emplean a los psicólogos son jefaturas con 41.2 %, posteriormente se ofertan los puestos de analista y consultor en un 29.4%.

EMPLEO OFERTADO

CATEGORIA ADMINISTRACION

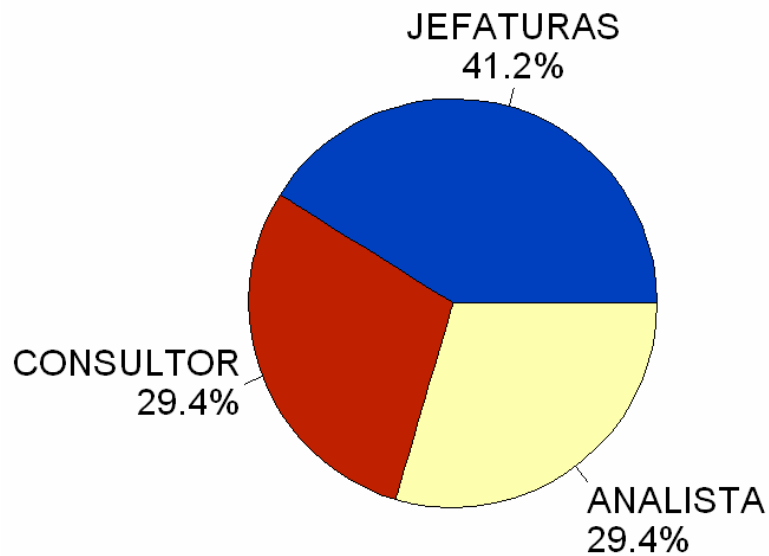


Figura 5. Muestra el porcentaje de los empleos que se ofertan para los psicólogos y otros profesionales en el área de Administración en la muestra seleccionada.

Puede observarse que en el área administrativa, los puestos que se otorgan al psicólogo son en su mayoría de Jefaturas, es decir, un nivel de mando y dirigente, siguiéndole los puestos de consultor y analista.

En la figura 6 en el área de Capacitación, se les ofrecen a los psicólogos el puesto de asistentes con 41.7%, también se encontró empleos donde se solicita capacitación específica (determinados temas) con 33.3%, y como coordinador de la capacitación un 25%.

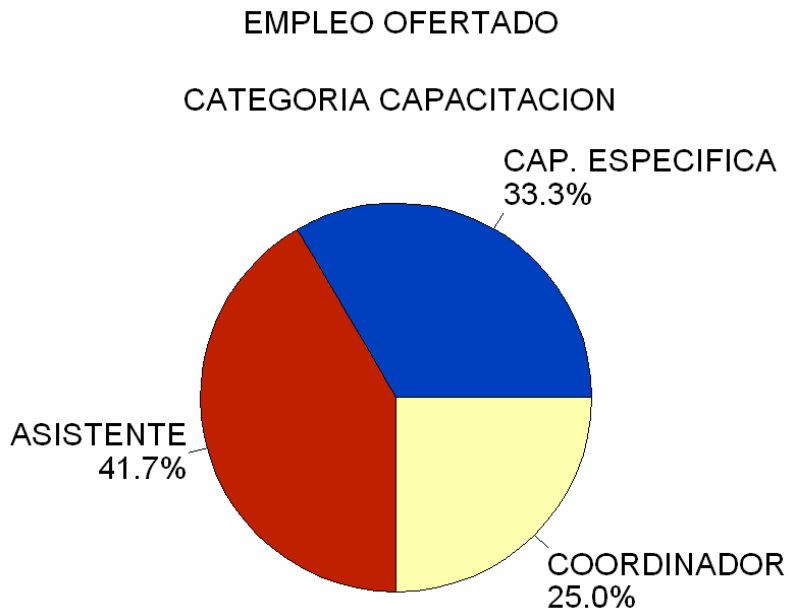


Figura 6. Muestra el porcentaje de los empleos ofertados para psicólogos y otros profesionales en el área de Capacitación en la muestra seleccionada.

En esta área podemos observar que el psicólogo participa como asistente, esto se refiere a laborar en conjunto con otros profesionales en proyectos de capacitación, también desarrolla la capacitación de temas específicos y en otras coordina para el desempeño de esta.

En la figura 7 en lo referente el área de Reclutamiento y Selección no se muestra diferencia en ser responsable de la selección del personal y asistente ya que se encuentran los dos en un 30.8%, pero se requiere preferentemente becarios con un 38.5%.

EMPLEO OFERTADO

CATEGORIA RECLUTAMIENTO Y SELECCION

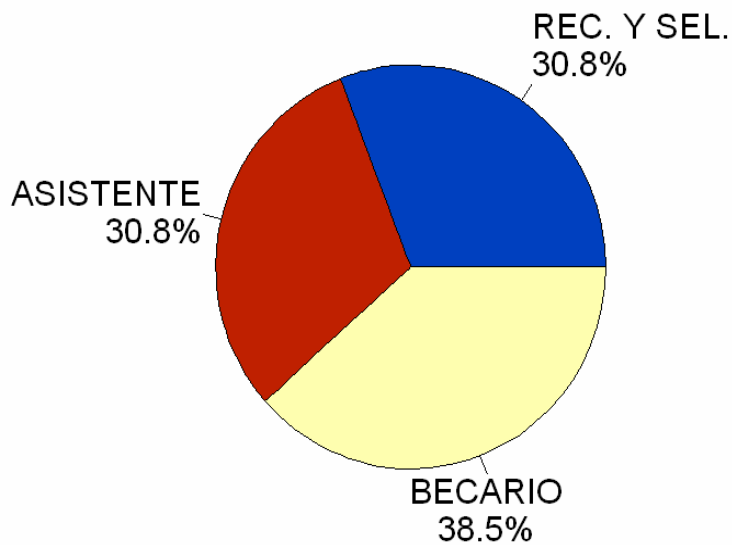


Figura 7. Muestra el porcentaje de los empleos que se ofrecen a los psicólogos y otros profesionales en el área de Reclutamiento y Selección en la muestra seleccionada.

En la mayoría de los empleos de reclutamiento y selección se propone la modalidad de becarios; es personal que se le retribuye su trabajo con un salario simbólico, no se le contrata formalmente en la institución o empresa, aunque también participa como asistente, en ocasiones también se emplean como encargados del área.

En la figura 8 del área de recursos humanos lo que más predomina es el puesto de analista con un 50%, como coordinador un 18.8%, donde no se muestra ninguna diferencia es en los puestos de jefaturas y auxiliares con un 12.5%, el más bajo en esta área es como supervisor con un 6.3%.

EMPLEO OFERTADO

CATEGORIA RECURSOS HUMANOS

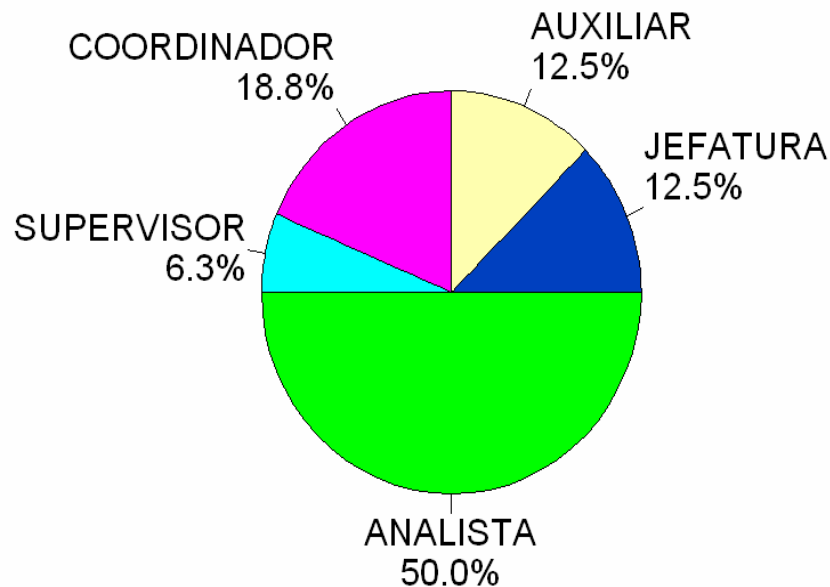


Figura 8. Muestra el porcentaje de los empleos ofertados a los psicólogos y otros profesionales en el área de Recursos Humanos en la muestra seleccionada.

Es imprescindible percatarse que el psicólogo en esta área se le requiere como profesional de mandos altos o medios, analista y jefaturas, son los más ofertados; aunque también puede desempeñar una serie de puestos de diversa índole como supervisor o auxiliar.

En la figura 9 respecto a los empleos donde se requieren habilidades y conocimientos propios de la disciplina –psicología- se muestra preferencia para emplear a los psicólogos en el área clínica con 53.3%, en la educación 20%, igual que de terapeuta con un 20%, el empleo que es el más bajo es de psicómetra con 6.7%.

EMPLEO OFERTADO

SERVICIOS DE PSICOLOGIA

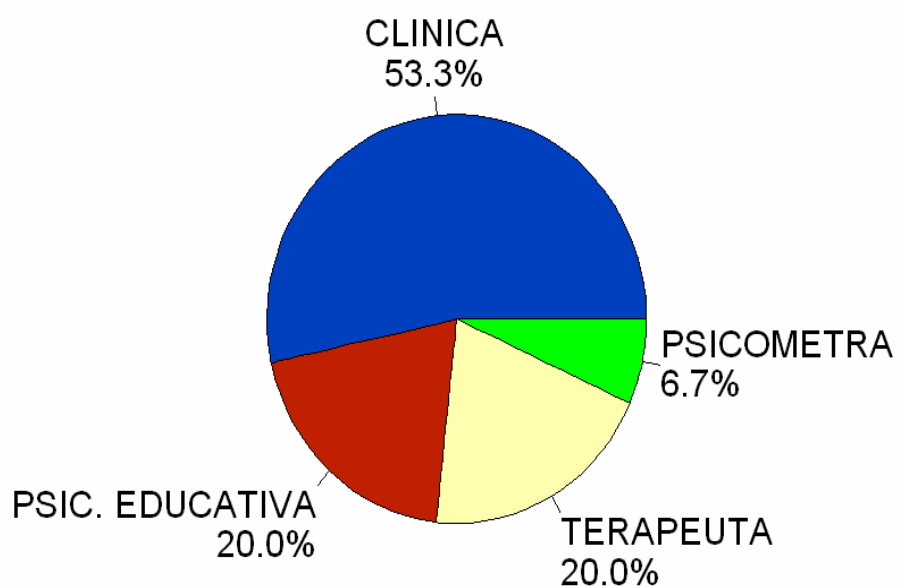


Figura 9. Muestra el porcentaje de las especialidades que se ofertan a los psicólogos y otros profesionales en la muestra seleccionada.

Para los empleos de Psicólogos se pide especialización al área a desempeñar, dentro de esta muestra se requieren más a los Psicólogos clínicos, pero también el educativo y terapeuta tienen predominio.

DISCUSIÓN

Reiterando que el objetivo de esta investigación fue caracterizar el perfil profesional del Psicólogo requerido por los empleadores considerando la demanda del profesional de la psicología y la oferta laboral, en esta última sección se analizarán primero los aspectos relacionados con la demanda empleadora, seguido de los puestos que se ofrecen, es decir, las áreas de inserción laboral ofertadas para el psicólogo; finalmente, a partir de los datos obtenidos, se harán algunas consideraciones sobre el perfil de egreso del Licenciado en Psicología deseado que podrían contemplar los planes y programas de estudio.

Demanda de los empleadores:

Los empleadores demandan psicólogos con nivel mínimo de pasante, que el alumno haya acreditado el 100 % de los créditos del plan de estudios, con este nivel se logra acceder a los trabajos.

Resulta interesante el hecho de que las empresas soliciten preferencialmente a pasantes, pues ello podría ser un indicio del por qué los egresados de licenciatura rompen la continuación de su preparación profesional y muchas veces hasta la titulación a nivel licenciatura. También nos puede indicar que el campo laboral no requiere personal más especializado. Adicionalmente, Díaz Barriga (1995) indica que al contratar pasantes o estudiantes las empresas se ahorran sueldos, pues a este personal se les puede pagar menos salario que a un profesional titulado.

Aunque no deja de ser imprescindible el título, debido a que los puestos de jefaturas se otorgan a personal titulado.

Otra cuestión que llama la atención es que son escasas las Instituciones o empresas que requieren personal con nivel de Posgrado.

Por otro lado, llama la atención el que las empresas que solicitan psicólogos requieran que los aspirantes deban tener conocimientos administrativos, lo cual actualmente es una demanda predominante para el psicólogo en el campo laboral, en áreas como capacitación, recursos humanos, consultoría, reclutamiento y selección.

También se requieren habilidades propias de la disciplina (p.e. entrevista, elaboración de reportes, planeación, evaluación).

Con relación a la experiencia requerida, se obtuvo que se pide un mínimo de 6 meses de experiencia, aunque es mínimo lo que se demanda, forma parte de los requisitos indispensables para el acceso al trabajo, debido a que es necesario que los aspirantes tengan conocimiento de las habilidades necesarias en el área de interés; en ocasiones es más elevado el número de años de experiencia. Al respecto, es deseable que los planes de estudio contemplen que sus estudiantes aprovechen el tiempo de su formación profesional para apropiarse del mayor número de experiencias laborales posible.

Un dato que alerta sobre el papel profesional del psicólogo es el relacionado a que los empleadores no requieren exclusivamente los servicios del psicólogo para desempeñar cargos propios de su preparación, ya que otro tipo de profesional podría trabajar en el mismo puesto, las profesiones con las que se equipara al profesional de la Psicología son: Pedagogía, Trabajo Social, Sociología, Administración de Empresas, Informática, Ciencias de la Comunicación, o inclusive Ingenierías como la Industrial o Mecánica.

Lo anterior muestra que los empleadores en su mayoría no ofertan trabajos propios del profesional de la Psicología, resultando indispensable hacer una valoración a mediano plazo de por qué está ocurriendo esto.

Una posible explicación la ofrecen nuestros propios datos en términos de que gran parte de los trabajos ofertados son en docencia, administración, consultoría, etc.

Otra posibilidad es que dentro del mercado laboral se da la desprofesionalización como una alternativa, planteado por Rodríguez y Posadas (2005) mediado por otros profesionales o no profesionales, que permite incidir en el comportamiento a través del adiestramiento de otros, es decir personal multifuncional, adaptable. Hallado también por Tamariz y cols (1989), en donde los psicólogos realizan actividades que corresponden a otras profesiones, y el trabajo específico de la Psicología lo realizan otros profesionales.

Finalmente, se tiene que entre los requisitos extracurriculares que demandan los empleadores se encuentra el dominio del idioma inglés, lectura, escritura y hablado, y programas computacionales.

Por lo tanto es de vital importancia que los alumnos de Psicología se incorporen a cursos que les preparen en estos aspectos, ya sea a nivel extracurricular o dentro del propio plan de estudios. Debido a que se manifiesta como una exigencia requerida para ser contratado o por el contrario ser rechazado. Como lo plantean Barrón y Rojas (2005) contextualizar a los estudiantes con las actuales demandas laborales, independientemente del momento histórico y social que se viva. Por ello, aquellos sujetos que no lo hagan o bien se resistan a efectuar tales cambios, enfrentaran las consecuencias de su propia decisión.

Estos son los requisitos mínimos para acceder a un empleo en el área del psicólogo, aunque se reconoce que se deben realizar investigaciones más amplias acerca del tipo de conocimientos que requiere el campo laboral para poder ingresar de una manera exitosa en el trabajo. A continuación se presentan las áreas de inserción laboral que tiene el Psicólogo.

Puestos que ofrecen (Áreas de inserción laboral):

Nótese que en los resultados expuestos los empleos que más se ofrecen a los Psicólogos son en las áreas de Docencia 20% y Administración 17%. En una investigación que se realizó hace 20 años acerca del estudio de la dinámica del

campo laboral del psicólogo, se reportó las mismas áreas predominantes: Docencia 20.5 % y Administración 15.7%, este dato nos muestra que siguen teniendo vigencia esas dos áreas (Valderrama, 1989).

Ahora bien, a pesar de que se requiere a los psicólogos en el área de Docencia, los datos obtenidos muestran que las labores docentes ofertadas no son de asignaturas relacionadas directamente con la Psicología, son totalmente diversas, (p.e. nivel primaria o secundaria).

Dado lo anterior, la docencia en estos niveles puede desempeñarla cualquier profesionalista, no necesariamente un psicólogo.

Respecto a los puestos que se ofrecen, recursos humanos, capacitación reclutamiento y selección, estos tienen relación con el sector administrativo, Rodríguez y Posadas (2005) y Harrsch (2005) plantean que el psicólogo Organizacional engloba todas esas actividades, es un área sobresaliente en los empleos que se ofertan a los Psicólogos.

La mayoría de los empleos presentados en esta investigación pertenecen al sector privado, aunque no estuvo planeado indagar únicamente en este sector, se reconoce que son las que tienen más oferta laboral, por lo tanto las demandas presentadas son acordes a este sector.

Este acercamiento a la dinámica laboral, de los conocimientos requeridos y los puestos que se otorgan al profesionalista, genera una reflexión de carácter educativo, por ejemplo ¿cuáles son las nuevas rutas a seguir, cuál es el rol de la Psicología en nuestra actual sociedad?

El siguiente aspecto a tratar, son las conclusiones acerca de los elementos, que según esta investigación, debe contemplar un plan de estudios respecto al perfil profesional de egreso:

Conclusiones

Díaz Barriga (1995) sugiere que se les debe preparar en los aspectos que son valorados cuando se solicita empleo, como las que se hallaron en su investigación: forma de hablar (el lenguaje adecuado), de vestir, de sentarse, saber negociar horarios o sueldos, el saber demostrar sus conocimientos, y otro tipo de actitudes que pueden caer en lo subjetivo; como seguridad, fluidez, simpatía etc. Sin embargo en la actualidad no es suficiente para satisfacer la demanda laboral ya que se solicita personal con conocimientos y habilidades específicas.

Además el alumno debe hacer conciencia respecto al conjunto de elementos cognitivos que también son considerados al demandar un trabajo: cultura general, experiencia acorde al área que quiera desempeñarse laboralmente. En lo referente a las habilidades de la disciplina, dominar los conocimientos y ser hábil en todas las áreas en las que se puede desempeñar, por ejemplo se halló que un número considerable de empresas piden conocimientos en el manejo y evaluación de pruebas psicométricas.

Debido a que la mayoría de los empleos recaen en el área organizacional, es necesario tener conocimientos administrativos, esto no debe ser una limitante, para quien este interesado en desempeñarse en esa área. Ya que en este nivel el exalumno debe ser autodidacta y valerse por sus propios medios para sobrevivir en el mundo del trabajo.

Se debe promover la rápida titulación en los estudiantes antes de que egresen, creando conciencia de lo indispensable que es para ellos, e invitar a los maestros a que diseñen jornadas de conferencias de Información acerca de las opciones de titulación, propuestas de proyectos e inscripciones.

Considero oportuno que se instruya de forma transversal los conocimientos administrativos, como lo plantean Díaz-Barriga y Barrón e Ysunza (2003) donde recorren e impregnan todo el currículo, deben estar presentes en acciones y situaciones concretas que se creen en el medio educativo, como

materias o asignaturas, con un espacio curricular propio y enseñarse a través de un enfoque de didáctica específica, pueden actuar como ejes organizadores de los contenidos disciplinares o bien imbuir a las áreas curriculares, de esta manera se adquirirá un poco de experiencia respecto al área organizacional.

Reitero que esta investigación sólo es una aproximación al campo laboral del psicólogo, ya que únicamente se tomó una muestra significativa de empresas e instituciones, se tienen que realizar investigaciones más profundas abarcando una serie de aspectos como lo plantean Tomasini y Urdanivia (1987) y Tavera, Meléndez, Contreras y Del Bosques (2006) para lograr toma de decisiones adecuadas y cambio curricular más completo, de ser necesario.

Considero que entre los elementos que se deben contemplar en un plan de estudios respecto al perfil profesional de egreso están:

- Fortalecer las habilidades de evaluación de situaciones específicas.
- Fortalecer la exposición del estudiante a escenarios y situaciones que le permitan planear alternativas a los problemas diversos que se podrían suscitar en trabajo *in situ*.
- Capacidad de intervenir en momentos inesperados y adaptación a los distintos contextos laborales.
- Prevenir y anticipar movimientos sociales que alteren el equilibrio de la sociedad en general.
- Generar en el egresado la habilidad de indagar por su propia cuenta para que cree nuevo conocimiento que pueda ser aplicado en la solución y prevención de problemas.

Es imprescindible seguir preparando al alumnado acerca del contexto actual que vive el país, en el contexto político, económico, social y cómo este incide en la modificación de los Curriculum en la UNAM. También se debe plantear a los estudiantes la realidad laboral por la que atraviesa nuestra disciplina - Psicología-, las exigencias actuales, los conocimientos que se piden de acuerdo a su área de interés, ya que si no se imparten dentro de la Institución, se deben preparar por otros medios como la búsqueda de libros, o crear grupos

de orientación laboral (maestros, egresados), entre otras ya mencionadas anteriormente.

Anexos

Anexo 1.

Instrumento utilizado para la entrevista que se aplicó a las empresas e Instituciones.

Datos de la Institución o Empresa

1. Nombre:
2. Dirección:
3. Sector: Privado () Público ()

Requerimientos y perfil profesional que solicita o solicito la Institución / Empresa para ingresar el psicólogo:

1. ¿Cuál es el nombre del puesto para el que Ustedes solicitan / solicitaron a un Psicólogo?
2. ¿Para ese puesto requieren / requirieron sólo del trabajo de los psicólogos o algún otro profesional puede ser contratado?
3. ¿Cuál es el horario de trabajo en esta empresa / institución?
4. ¿Cuál es el rango de edad que se requiere / requirieron para lograr ocupar el puesto que ofrecen dentro de su empresa / institución?
5. ¿Existe preferencia por el sexo del aspirante? ¿Cuál?
6. ¿Cuál fue el estado civil que solicitan / solicitaron para ocupar el puesto?
7. ¿Cuál es la escolaridad que solicitaron / solicito la empresa o institución para ocupar el puesto?
8. ¿Se pidieron otro tipo de conocimientos? ¿Cuáles?

9. ¿Para poder ocupar el puesto que ofrecen / ofrecieron se requiere / requirió tiempo de experiencia? ¿Cuánto tiempo?

Anexo 2.

Lista de las empresas e instituciones que se utilizaron para la muestra de la investigación.

1	Atento Servicios Sa de Cv.
2	Plásticos Rex De México S.A.
3	Waldo's Mart
4	Zaf Consultoria e Ingeniería S. C.
5	Colegio Wilfrido Massieu
6	Evaluatetest Recursos Humanos Y Testing Centeer
7	Armstrong Intellectual Capital Solutions
8	Inteligencia Logística en Seguridad Privada
9	División de Educación Continua de la Facultad De Psicología
10	MB Desarrollo Integral
11	Asesoría Educativa Queen Mary
12	Special Outsourcing Services
13	Sociedad Cultural Colegio Patria S.C.
14	Ceneval, A.C.
15	Locatel
16	Empresas Coordinadas, S.A. - A.D.O. - Norte 35
17	Labori S.C
18	Nacional Monte de Piedad
19	Ibero Online
20	Asesores en Administración Integral
21	Corporativo Empresarial Y Administrativo S.A. de C.V.
22	Autobuses Primera Clase México-Zacatepec
23	Diblo Corporativo, S.A. de C.V. (Grupo Modelo)
24	Instituto de Estudios Superiores del Colegio Holandes, S. C.
25	Ajemex, S.A. de C.V.
26	All Personnel Services S.A. de C.V.

27	Cadena Comercial Oxxo, S.A. de C.V
28	Ixe Banco, S. A.
29	Grupo Nacional Provincial, S.A.
30	Pay Check S.A de C.V
31	Consultora Austral en México, S. de R. L. de C. V.
32	Servicios Educativos Y Asist. Nueva Vida S.C.
33	Instituto Tecnológico de Monterrey
34	Universidad del Valle de México
35	Jardín de Niños Y Primaria Nueva Escuela Justo Sierra A.C
36	Asesoría Técnica Y Administrativa Gavi S.A. (Consortio Ara)
37	Autotransportes Herradura de Plata, S.A de C.V
38	Sonopress BMG
39	Instituto Internacional de Filosofía, A.C. División Universidad Intercontinental
40	Villa de los Niños, A.C
41	Centro Cultural Universitario Justo Sierra
42	Servicios Administrativos Dersya, S.A. de C.V.
43	Impulsora Empresarial
44	Bonafont, S.A. de C.V.
45	Georgal, S.A. de C.V.
46	Ejecutivos En Servicios De Alimentos, S. A de CV
47	Taca de Mexico, S.A.
48	Coca Consultores S.A. de C.V.
49	NCH México S.A. de C.V.
50	Servactin, S.A. de C.V.
51	Servicios de Administración, S.A. De C.V.
52	Desarrollo Infantil Aeropuerto
53	Negocios Integrales Gitser
54	SepSA S.A.
55	Fincomun, Servicios Financieros Comunitarios, S.A. de C.V.

56	Proyección Y Administración Empresarial S.A. de C.V.
57	Obrador de Tocinería Y Salchichonería Donfer, S. A de C.V
58	Universidad Tecnológica de México S.C., Ecatepec
59	Global Recursos Humanos
60	Alternativa Humana S.A. de C.V
61	Capinte S.C.
62	Escuela El Caracol A.C.
63	Human Kind S.A. de C.V.
64	Grupo Patria Cultural S.A. de C.V.
65	Comercializadora El Palacio de Hierro S.A. de C.V.
66	Laboratorios Organon
67	Federación Mexicana de Hipnosis
68	PGJ, D. F, Dirección de Orientación Y Atención de Peticiones
69	Instituto De Las Mujeres D. F Unidad Coyoacan
70	DIF, D.F "Franciso I Madero"
71	Centro De Terapia Familiar
72	Escuela Preparatoria "Jean Piaget"
73	Fantasías Miguel
74	Centro de Planificación Familiar IMSS, Edo. México
75	Centro de Atención de Violencia Intrafamiliar (CAVI)
76	Prologistic S. A de C. V
77	Administraciones Polguimar, S.A. de C.V
78	Instituto Nacional de Pediatría
79	Instituto de Investigación de Tecnología Educativa de La Unitec S.C.
80	Tormex , S.A. de C.V.
81	Samborns Hermanos (Del Valle)
82	Price Shoes
83	Fundacion Villar Lledias , I. A. P

84	Fundación Rafael (Institución de Asistencia Privada)
85	Corporación Educativa Hispanoamericana S. C
86	Instituto Mexicano de Educación Profesional S.C
87	Servicios Administrativos Wal Mart (Nextengo)
88	Hispanoamericana de Estudios Superiores
89	Ingeniería en Sistemas Integrales de Seguridad Privada, S.A. de C.V.
90	Mantenimiento Técnico Tap New S.A. de C.V.
91	Aig México, Compañías de Seguros de Vida
92	Meximed S.A. de C.V (Vitamédica)
93	Servicios Integrales Profuturo GNP SA de CV
94	Seguritec Transporte De Valores S. A de C.V
95	Subdelegación Coyoacán
96	Mancorp S. A de C.V
97	Procuraduría Federal del Consumidor
98	Servicio Medico Social S.A. de C.V.
99	Alpha Consultoría Estratégica S. A de C. V
100	Tecnología Intercontinental S. A de C. V

REFERENCIAS

- Barrón, T. C. y Rojas, M. I. (2005) Prospectiva de la formación profesional ante el impacto de los procesos de globalización económica. En A. Didrikson (coord.). Escenarios de la educación superior al 2005. México: CESU-UNAM. pp. 85-95.
- Barrón, T. C. (2000) La educación basada en competencias en el marco de los procesos de globalización. Pensamiento Universitario, Núm. 91, 17- 44.
- Barrón, T. C. e Ysunza, B. (2003) Curriculum y formación profesional. En A. Díaz-Barriga (coord.) La investigación curricular en México: La década de los noventa. México: CESU- UNAM. pp. 125-163.
- Castañeda, F. S. (1995) Los problemas de la educación superior y la formación del psicólogo en la UNAM. Perfiles Educativos, Núm. 68, 9-15.
- Castaño, A. D. (1989) Prospectiva del ejercicio profesional de la psicología en México. En J. Urbina (coord.) El Psicólogo: Formación, ejercicio profesional y prospectiva. México: UNAM. pp. 778-785.
- Díaz-Barriga A. (1995) Empleadores Universitarios: Un estudio de sus opiniones. México: CESU-Porrúa, Colección problemas Educativos de México. pp.127.
- Díaz Barriga A. (2005). Las profesiones ante los nuevos retos. Globalización, flexibilidad y competencias. En Pacheco y Díaz Barriga A. (coord.) La profesión universitaria en el contexto de la modernización, México: CESU-UNAM. Pomares. Pp.73-97.
- Díaz Barriga F. y Lugo, E. (2003) Desarrollo del Currículo. En Díaz Barriga A. (coord.) La investigación curricular en México: La década de los noventa. México: CESU. Pp.63-123.
- Rockwell, E. (1995) La escuela cotidiana. México: Fondo de Cultura Económica.
- Harrsch, C. (2005) Identidad del Psicólogo. México: Pearson Educación. 4ª edición. pp. 148-162.

- Herrera, M. A. (2005) La formación profesional en México: Entre la realidad y la posibilidad. En A. Didrikson (coord.). Escenarios de la educación superior al 2005. México: CESU-UNAM. pp. 61-88.
- Herrera, M. A. (1993) La formación profesional del psicólogo. Perfiles Educativos, Num. 59, 31-44.
- Muñoz, I. C. (1997) Profesiones, mercados de trabajo y desarrollo económico. En Pacheco y Díaz Barriga A. (coord.) La profesión, su condición social e Institucional México: CESU-UNAM. Pomares. pp. 109-129.
- Mungaray, A. (2001) La educación superior y el mercado de trabajo profesional. Revista Electrónica de Investigación Educativa. Vol. 3, Núm. 1. pp. 54-66.
- Reidl, L. A. (1989) 1963-2013: Reflexiones y prospectiva. En J. Urbina (coord.) El Psicólogo: Formación, ejercicio Profesional y Prospectiva. México: UNAM. pp. 809- 834.
- Rodríguez, C. y Posadas, D. (2005) La psicología en el escenario de trabajo. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. Vol. 8, Núm. 2. pp. 1-11.
- Tamariz, M. E., Casa, L. S., Urbina, S. J. (1989). Detección de necesidades de los empleadores de psicólogo. En Urbina, S. J. (coord.) El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. UNAM. pp. 743-753.
- Tavera, M. L., Meléndez, S., Contreras, O. y Del Bosque, A. E. (2006). Desarrollo Humano y Procesos Educativos Ubicación Curricular del 5° al 9° semestre. Consultado el día 18 del mes de Mayo del 2006. http://psicología.iztacala.unam.mx/cambio_curricular/subprogramas/desarrollo_humano.htm.
- Tomasini, G. y Urdanivia, A. (1987) Perfil Profesional del Psicólogo y situación actual de la enseñanza de la Psicología en México. México: UNAM. Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología. pp. 1-15.
- Thierry, D. G. (2005) La competencia laboral para enseñar en programas de formación y desarrollo. En A. Didrikson (coord.). Escenarios de la educación superior al 2005. México: CESU-UNAM. pp. 97-113.
- Valderrama, I. P., Lavalle, A. I., Hernández, V. J. (1989) Un acercamiento al estudio de la dinámica del campo laboral del psicólogo recién egresado. En J. Urbina (coord.) El Psicólogo: Formación, ejercicio Profesional y Prospectiva. UNAM. pp. 539-553.

Valle, F. A. (1997) El egreso profesional y el empleo en la crisis. Algunos planteamientos. En Pacheco y Díaz, Barríga A. (coord.) La profesión, su condición social e Institucional, México: CESU-UNAM. Pomares. pp. 131-148.

Villamil, P. R. (2005) El sentido ético de las nociones de utilidad y beneficio social en el origen de las profesiones frente a la globalización. En Pacheco y Díaz Barríga A. (coord.) La profesión universitaria en el contexto de la modernización. México: CESU-UNAM. Pomares. pp. 15-46.