

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGIA

627
SR. Romero

LABOR DEL PSICOPEDAGOGO DENTRO DE LOS "DEPARTAMENTOS
DE ORIENTACION" INDEPENDIENTES.



FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGIA

TRABAJO ESCRITO QUE PARA OPTAR
AL GRADO DE: LICENCIATURA EN
PEDAGOGIA, PRESENTA LA PASANTE
ROSA MARIA ALVAREZ TREVIT.

CIUDAD UNIVERSITARIA, JUNIO DE 1974

V.B.
Angela
COORDINADORA

A handwritten signature in dark ink, possibly reading "Rosa Maria Alvarez Trevit".



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

C O N T E N I D O

INTRODUCCION

I.- CONSIDERACIONES GENERALES

- 1) Necesidades actuales, que reclaman este tipo de "Departamentos de Orientación".
- 2) Limitaciones de este estudio.

II.- ORGANISMOS QUE BRINDAN SERVICIOS PSICOPEDAGOGICOS-SOCIALES Y DESCRIPCION DE LOS "DEPARTAMENTOS DE ORIENTACION" INDEPENDIENTES

- 1) Reseña de lo que existe actualmente a este respecto.
- 2) Los Departamentos de "Orientación Psicopedagógicos-Sociales" Independientes.
 - 2.1- Descripción de los mismos.
 - 2.2- Objetivos generales que persiguen.
 - 2.3- Personal que lo integra.

III.- CAMPOS DE TRABAJO DEL PSICOPEDAGOGO DENTRO DE LOS "DEPARTAMENTOS DE ORIENTACION" INDEPENDIENTES

- 1) A nivel de planteles educativos.
- 2) Centros de investigación social y educativa.
- 3) Centros de enseñanza técnica.
- 4) A nivel empresarial.

IV.- VENTAJAS DE LOS DEPARTAMENTOS DE ORIENTACION INDEPENDIENTES

- 1) Análisis de los resultados obtenidos, dentro de los diversos campos de trabajo.
- 2) Ventajas que representa para el psicopedagogo, este tipo de trabajo independiente.

CONCLUSIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

I N T R O D U C C I O N

Actualmente la carrera de Pedagogía ha cobrado una gran importancia y poco a poco se está dando a conocer en medios diversos a través de sus egresados, que con sus inquietudes han querido rebasar el campo de la docencia, sin menospreciar ésta, a otros campos como centros de investigación, de adiestramiento de personal, y algo aún más novedoso como lo es para el pedagogo el trabajo a un nivel empresarial.

Me he permitido abordar este tema nuevo aún, para muchos, debido a que considero de vital importancia la labor que el pedagogo puede desempeñar en diversos campos, sin pretender con esto ocupar el lugar que les corresponde a otros profesionistas sino por el contrario trabajar con ellos en una labor de conjunto, complementando nuestros conocimientos y experiencias. Los resultados que se obtienen considerando así el desempeño de la profesión, son muy positivos en comparación con aquello que caracteriza una actitud egoísta y hermética del recelo profesional, del temor a aceptar jóvenes egresados, mejor preparados que pueden ocupar el lugar de otro que ya tenía tiempo, etc.

Desde el inicio de la carrera, vinieron a mi mente una serie de interrogantes sobre cuáles podrían ser los campos de trabajo del pedagogo, y a lo largo de la misma, intenté ir haciendo una aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

Mi inquietud a este respecto me llevó a tratar de ejercer, en forma independiente, lo cuál me causó una gran satisfacción al darme cuenta que era un nuevo campo aún no intentado y que podría tener grandes perspectivas.

Es por ello que con este trabajo pretendo dar a conocer algunas de mis experiencias en este aspecto, y una guía general de cómo se puede llevar a cabo. Para mis compañeros pedagogos espero sea una nueva aportación ya que este tipo de trabajo que trataré de exponer a continuación, tiene grandes ventajas que nos permiten además de podernos realizar auténticamente, brindar ayuda a un sinúmero de instituciones educativas por un lado, y organismos de otra índole por el otro; al darles un servicio que cada día le es más necesario a la Empresa Moderna, como debe ser la Escuela para que realmente cumplan con los objetivos que cada una de ellas se han propuesto.

Quiero hacer notar, que así como este tipo de trabajo independiente puede ser muy valioso como difusión positiva de nuestra carrera, desempeñándolo eficaz y honestamente, también se presta a faltar a nuestra ética profesional, tratando de sacar ventaja económica ó utilizando a las personas e instituciones, proporcionándoles un trabajo poco serio ó superficial; puesto que a diferencia del trabajo en organismos ya establecidos, aquí no se tiene ningún control, y la responsabilidad recae únicamente en nuestra propia integridad.

Siendo el campo de la Pedagogía tan amplio, vale la pena intentar ejercer en varios de ellos según las preferencias y posibilidades de cada persona. Por lo mismo se hace necesario un constante perfeccionamiento, para brindar en cada caso que se nos presente, un servicio completo y bien realizado. Los resultados obtenidos, al través del trabajo desempeñado, vienen a confirmar el hecho de que es necesaria la presencia del pedagogo en instituciones de diversa índole; y al pasar el tiempo, ésto ya no será una novedad sino una necesidad.

CAPITULO I
CONSIDERACIONES GENERALES

1) NECESIDADES ACTUALES QUE RECLAMAN ESTE TIPO DE DEPARTAMENTOS DE ORIENTACION

Es indiscutible la gran demanda de pedagogos en nuestros días, debido a que se le ha dado una gran importancia y por lo tanto reconocimiento a la educación en todos sus aspectos. Este reconocimiento, está siendo apoyado e impulsado tanto gubernamentalmente como por la iniciativa privada. El problema está, en que al pedagogo, sobretodo en una gran mayoría de instituciones educativas, que es su campo de acción por excelencia, se le acepta pero únicamente en lo que se refiere a la docencia y a la orientación en sus diversos tipos, truncando así toda una gama de posibilidades, que puede desempeñar sin dejar a un lado la enseñanza.

La iniciativa privada a diferencia de las instituciones educativas, ha abierto sus puertas a estos egresados, permitiéndoles en algunos casos crear departamentos pedagógicos, y en otros, integrándolos a sus Departamentos de Personal, pues se han percatado de la necesidad de una persona especialista en el aspecto educativo, ya que éste, no es ajeno a las diversas actividades humanas.

Pero todavía falta mucho por hacer, puesto que en instituciones gubernamentales, el pedagogo se encuentra con el mismo problema que los demás profesionistas, de poder ser aceptado por su capacidad y preparación académica, pues lejos de esto, el ingreso en muchos casos es a base de "influencias" y lógicamente esto no puede reunir en la gran mayoría la capacidad con el grado de influencia requerida.

Partiendo de esta base, el pedagogo puede ejercer su profesión en forma independiente, como lo han venido haciendo ya tiempo atrás otros profesionistas sin tener que trabajar en actividades ajenas a él, pero desde luego ajustándose a ciertas modalidades de acuerdo a la naturaleza misma de la carrera. De hecho a partir del mes de abril de 1970, la Federación de Asociaciones de Padres de Familia de los Colegios del Distrito Federal, preocupados por la ineficacia de los servicios de orientación y de la organización y administración de algunas escuelas, hicieron una petición a la iniciativa privada y a la Secretaría de Educación Pública para que se llevara a cabo la organización de un Centro de Promoción de "Departamentos de Orientación", independientes. Pero desgraciadamente, dicha petición no fué atendida y el problema subsiste.

2) LIMITACIONES DE ESTE ESTUDIO

Al hablar de las actividades que puede realizar el pedagogo en forma independiente, se puede caer en el error de abarcar aspectos ajenos - al suyo; por ello es necesario tomar en cuenta el sentido de colaboración que debe existir con otros profesionistas, para poder brindar un servicio eficaz, aún más necesario cuando se hace por su cuenta, ya que al trabajar en esta forma se necesita estar muy bien relacionado con los nuevos adelantos no solo en su campo sino en las demás actividades; es decir, - necesita estar actualizado y no hay mejor forma de lograrlo que estando en contacto con otros organismos y profesionistas y asistiendo periódica mente a congresos y eventos similares.

En este estudio no me es posible más que esbozar los diversos campos en que pude laborar. Los campos de trabajo a que hago mención, desde lue go no son los únicos pero son algunos de los que considero que el peda gogo puede abordar con mayor facilidad, de acuerdo a las actuales deman das y señalaré además en forma descriptiva, las principales actividades - que se realizan en ellos.

Por la brevedad del trabajo en sí, considero que la verdadera aper tación consiste en los resultados obténidos que vienen a afianzar el hecho de que el pedagogo puede y debe intentar el trabajo independientemente - como una de tantas posibilidades.

La labor del pedagogo en instituciones educativas, en centros de - investigación social, como en centros de enseñanza técnica, han sido tra tados anteriormente, pero bajo otro punto de vista; sin embargo la pre - sencia del pedagogo en la Empresa es un campo hasta cierto punto nuevo, - por lo que trataré de darle una mayor extensión con el objeto de des - evitar una mala interpretación al pensarse que se le está tratando de ubicar en un lugar que le corresponde a otros profesionistas; pero en realidad el peda gogo juega un papel muy importante en el mejor desarrollo y funciona miento empresarial, puesto que se relaciona directamente con los trabaja dores ó empleados que son los elementos principales para que cualquier - empresa exista.

CAPITULO II

ORGANISMOS QUE BRINDAN SERVICIOS PSICOPEDAGOGICOS SOCIALES Y DESCRIPCION DE LOS "DEPARTAMENTOS DE ORIENTACION" INDEPENDIENTES

1) RESEÑA DE LO QUE EXISTE ACTUALMENTE A ESTE RESPECTO

Actualmente se cuenta con una gran variedad de instituciones que ofrecen sus servicios ya sea psicológicos, pedagógicos, sociales, etc. a las personas que así lo solicitan. No es objeto de este trabajo, describir cada uno de los organismos existentes a este respecto, en vista de que solo pretendo dar a conocer la ausencia de pedagogos trabajando en forma independiente. Por ello me permito hacer una clasificación general de los servicios y lugares que los proporcionan, únicamente en lo relacionado con los campos de acción del pedagogo.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS: En los jardines de niños por lo general, no se encuentran pedagogos formando parte del personal que en ellos laboran. Recientemente organismos gubernamentales como el Instituto Mexicano del Seguro Social, están ofreciendo plazas a pedagogos para que estén al frente de sus guarderías.

En la enseñanza elemental la Orientación Escolar en contadas ocasiones es atendida ó supervisada por personas especialistas, y esta tarea tiene que ser suplida por los mismos maestros y por el director con lo cual se resta eficacia a la enseñanza y a la dirección de la misma escuela.

En la enseñanza técnica se está haciendo algo al respecto, ya que por ejemplo el Instituto Politécnico Nacional, está solicitando asesoramiento pedagógico a través del Departamento de Personal, para que se integren a la "Comisión de Metodologías y Tecnologías de la Enseñanza".

Las escuelas que cuentan con los ciclos de enseñanza media, tienen formando parte del personal docente a maestros orientadores, ya que oficialmente se encuentra en el Plan de Estudios de dicho ciclo la materia de Orientación Vocacional. Desde luego que esto no implica la existencia de Departamentos de Orientación dentro de la escuela; solo en algunos casos se destinan parte de los ingresos a este servicio, aunque muchas veces los padres de familia prefieren no hacer uso de él porque no se les dá un reporte del trabajo realizado.

Algunas preparatorias particulares tienen a su servicio uno o varios

psicólogos y en ciertas ocasiones psicopedagogos, atendiendo a los grupos en forma global proporcionando información general sobre las diferentes carreras y ocupaciones; realizan al mismo tiempo la exploración de los sujetos para su mejor encauzamiento y cuando la dirección de la escuela y el tiempo de que se dispone lo permiten, se dá consejo psicológico a los alumnos que así lo requieran.

[En el aspecto de Orientación en las escuelas preparatorias oficiales y en la Universidad, se cumple con esta labor ampliamente por medio del servicio que proporciona el Departamento de Orientación de la Universidad Nacional Autónoma de México.]

[También se cuenta con los servicios psicológicos y de orientación de algunas universidades particulares.]

En las escuelas de Educación Especial es raro encontrar pedagogos sin embargo poco a poco se le está dando cabida en estos lugares.

OFICINAS DE GOBIERNO: En algunas Secretarías de Estado y oficinas gubernamentales, encontramos ya laborando con bastante éxito a pedagogos dentro de los "Departamentos de Servicios Sociales", en las ramas de escuelas de capacitación; mejoramiento de los recursos humanos; oficinas de servicios docentes, etc. Las principales actividades que se llevan a cabo son: capacitación y adiestramiento de personal, al través de cursos seminarios, clases, conferencias, etc. Orientación en sus diversos tipos, y aplicada a los diferentes niveles y necesidades de los empleados. Asesoramiento pedagógico en los Departamentos de Servicios Sociales, en sus ramas de guarderías.

[TRABAJANDO INDEPENDIENTEMENTE,] ya sea en forma de consultorios, centros, institutos ó asociaciones, se ofrecen servicios tales como: consejo psicológico; psicoterapia individual ó colectiva; modificación de conducta; orientación vocacional y profesional; selección y reclutamiento de personal; dinámicas de grupo; desarrollo de personal y cursos audiovisuales para la superación personal de los ejecutivos; capacitación técnica especializada, etc.

Como se puede observar, el pedagogo no carece de campos de trabajo pues existen un sinúmero de instituciones que por los servicios que prestan requieren de la labor del pedagogo, pero resulta difícil abrirse camino sobretodo en dependencias gubernamentales.

2) LOS DEPARTAMENTOS DE "ORIENTACION PSICOPEDAGOGICOS-SOCIALES" INDEPENDIENTES

2.1- DESCRIPCION DE LOS MISMOS

Al hablar de los "Departamentos de Orientación Psicopedagógicos-Sociales", me refiero a centros que trabajaran en forma independiente proporcionando orientaciones pedagógicas, psicológicas y sociales a las personas que a ellos acudieran ó a las instituciones que solicitaran ser atendidas en sus propios establecimientos.

En un principio, la idea del nombre surgió de lo que son en realidad los Centros Psicopedagógicos, que se iniciaron en París, en 1946 y se difundieron hacia Estrasburgo, Mulhouse y a las escuelas primarias de Dijou Caen, Le Mans, Tours, etc. Se entiende por Centros Psicopedagógicos "Lugares destinados a atender a los niños y adolescentes que presentan anomalías de carácter y de comportamiento, tales como timidez, emotividad, ansiedad, enuresis, nerviosismo, tics, pequeña delincuencia, tartamudez, fracaso sistemático en una rama de la enseñanza, defectos de la escritura, de la lectura, de la ortografía, anomalías del comportamiento sexual oposición y agresividad, etc. ó simplemente reacciones de protección contra un medio familiar o escolar percibido como perturbador" (1). Nuestra experiencia en el trabajo realizado; nos llevó a la necesidad de ampliar el concepto anterior, puesto que acudían a recibir ayuda no sólo padres de familia con sus hijos, para problemas como los anteriormente citados, sino también para orientación en sus diversos tipos; es decir, escolar, vocacional, profesional, y personal. Al mismo tiempo, algunas escuelas solicitaron conferencias para las sociedades de padres de familia; asesoramiento a los maestros orientadores; selección del alumnado, del personal docente, etc. Dichas instituciones educativas pidieron ser atendidas en sus propios locales y se les cobró un sueldo mensual; ya que por lo general los trabajos desarrollados en ellos duraron de dos a ocho meses aproximadamente.

Por otro lado, algunas empresas interesadas en mejorar y en adquirir una organización funcional, acudieron a personas especializadas en Administración de Empresas y Psicología Industrial, y ellos a su vez, solicitaron la intervención del psicopedagogo, en lo referente al conocimiento, capacitación y asesoramiento vocacional de los empleados, con el objeto de reunir ambas opiniones para proporcionar a la Empresa, una mejor adaptación del trabajador al medio laboral y a la comunidad local.

(1) Katz, D. Manual de Psicología. Madrid, Ed. Morata, 1961.

- 0 -

Estos servicios se extendieron más allá de la Empresa, pues al estar en contacto con los empleados, se vió la necesidad de atender a la vez a las familias de los mismos, en aspectos referentes a la Orientación en sus diversos tipos y a ciertos problemas que recaían en una desintegración de la familia, que lógicamente venía a disminuir y entorpecer el trabajo de algunos empleados.

El hecho de agregar la palabra "sociales", a las de "Departamentos de Orientación Psicopedagógicos", se debe a la doble finalidad que se persigue: por un lado los servicios prestados, representan un mejoramiento a la comunidad, al resolver conflictos ó incógnitas en la vida misma de los sujetos, que en alguna forma al no ser resueltos, impiden el desarrollo armónico de la sociedad; y en segundo término, porque la asistencia a las personas, no en general, pero sí en algunos casos, puede ser totalmente gratuita. Esto es posible ya que en un momento dado, se puede atender a personas sin costo alguno, debido a que estos "Departamentos" cuando ya se tiene algún tiempo trabajando y con una adecuada promoción se pueden sostener a sí mismos dejando incluso buenos ingresos, a través de un sueldo mensual proporcionado por las empresas o instituciones a las que se les está atendiendo en forma constante durante un tiempo más o menos largo.

Otro aspecto a considerar es que la persona individual, concebida en su marco de trabajo, es atendida sin costarle personalmente esos estudios debido a que la empresa paga por ellos, y de esta forma no se ven privados de la atención requerida, por el hecho de no poder utilizar parte de sus ingresos, que en muchos de los casos son mínimos, a estos aspectos que ellos consideran poco importantes.

[La orientación psicopedagógica-social, consiste por tanto en guiar encauzar, encaminar a los seres humanos ya sean escolares, personas que trabajan ó simplemente adultos, al aprovechamiento máximo de sus potencialidades para lograr así, la formación integral que les permita adaptarse con éxito al medio ambiente y sacar de él, el mejor beneficio posible para su bienestar y el de la colectividad.] Para poder llevar a cabo esta labor, se requiere de ciertas normas que nos ayuden a superar las dificultades que se presenten en cada caso y además saber seleccionar los medios de utilización práctica, considerando recursos y técnicas con eficacia. La formación integral lleva implícita una educación auténtica, basada en una relación personal dirigida hacia una integración

creadora que no es ausencia de conflictos, sino aceptación objetiva de la realidad.

2.2- OBJETIVOS GENERALES QUE PERSIGUEN

En términos generales se puede decir que la finalidad de estos "Departamentos", radica en proporcionar según el caso de que se trate, ayuda psicopedagógica, teniendo como antecedentes la comprensión del origen de los problemas que están afectando a su normal desenvolvimiento, ó que están reduciendo sus posibilidades de expansión social; ayudándoles a adaptarse racionalmente a la realidad, haciendo que tomen conciencia de sus problemas para que con nuestra guía sean ellos mismos los que resuelvan sus dificultades. Pero esto implica no solamente actuar sobre la persona, sino sobre su medio circundante.)

En la medida en que las personas se emancipan de los problemas que los aquejan, sean ellos reales ó imaginarios, encuentran su autonomía y pueden desarrollar su personalidad. En esta forma ya más libres con respecto al medio, pueden juzgarlo racionalmente, en lugar de reaccionar en él de forma compulsiva, por la rebelión ciega ó la pasividad ansiosa.

Su acción desde ese momento puede ser eficaz y adaptada a la realidad, disponiéndole para ejercer una actividad social constructiva. Es decir, toda orientación psicopedagógica bien llevada, explora y aprovecha en beneficio de la persona las posibilidades latentes del sujeto, que hasta entonces estaban paralizadas; con ello libera su personalidad, permitiéndole seguir su curso normal de evolución, se socializa y contribuye a ir formando al futuro adulto, para que al llegar a este estadio de desarrollo, deseche hábitos infantiles de dependencia y sumisión permitiéndole así alcanzar la dignidad humana, la cuál exige autonomía, ecuanimidad y cooperación. (En resumen consiste en brindarles las posibilidades para adaptarse al mundo ambiental, que siendo tan complejo abarca aspectos emocionales, familiares, escolares, laborales, etc.)

Tomando en cuenta lo anterior, se puede decir que al ser departamentos independientes, tienen la oportunidad de servir a diversos sectores de población, que necesitan de sus servicios; desde luego que existen, como ya se dijo anteriormente, instituciones especializadas para ello, pero muchas personas por desconocimiento de las mismas en el ámbito en que se desenvuelven, no las utilizan. En otros casos, aún conociendo la existencia de estos organismos, prefieren no hacer uso de ellos por tener prejuicios o antecedentes negativos, acudiendo a estos "Departamentos"

con una actitud de confianza y cooperación, que facilita en gran parte el trabajo a realizar.

2.3- PERSONAL QUE LO INTEGRA

Para su correcto funcionamiento y dado que los servicios que se pueden brindar son muy variados y esporádicos, es conveniente que existan dos tipos de personal: uno de base y otro de asesoramiento. Dentro de la primera categoría se incluyen una secretaria y de dos a tres psicopedagogos; en la segunda categoría, estarían especialistas en otras ramas como médico general, médico psicoterapeuta, psicólogo, trabajador social, administrador de empresas y maestros en educación especial.

Este personal es indispensable, puesto que ningún especialista por más capacitado que se encuentre puede poseer un conocimiento total de las personas y de su problemática, por ello se necesita de la cooperación de cada uno de ellos, aunque no en todos los casos, con un espíritu de igualdad, para que con esa visión de conjunto se llegue a la mejor comprensión de los aspectos a tratar, optando así por la solución más adecuada. A continuación señalaré en forma descriptiva las exigencias y características de la actividad que desempeña el personal que integra este tipo de departamentos, tomando en cuenta que la labor de los asesores y los procedimientos que ellos emplean, no son especialidad del psicopedagogo por lo que me limitaré a exponerlo en forma muy general.

FUNCIONES DEL PERSONAL DE ASESORAMIENTO.- Ellos colaboran en un momento dado, al ser llamados o enviar al sujeto de estudio cuando el caso así lo requiera. Del mismo modo, los problemas que no pueden ser abordados en ninguna de sus fases por el psicopedagogo, deben ser canalizados a personas o instituciones que se encuentren en capacidad de atenderlos.

MEDICO GENERAL.- Es conveniente contar con los servicios de un Centro de Salud, ó de un médico general, a quien se le puedan canalizar los casos que así lo requieran. En muchas ocasiones las personas que acuden, están en tratamiento médico y se puede recurrir entonces a su historial-clínico ó preguntar al médico mismo, por aspectos que la persona desconoce o no puede comunicarnos. Por lo general, es necesario tener datos precisos sobre el estado general de salud de las personas a tratar, y ésta es labor del médico, quien lleva a cabo la profilaxis, tratamiento y curación de las enfermedades humanas.

MEDICO PSICOTERAPEUTA.- Es indispensable canalizar a las personas,-

donde su problema radica en trastornos graves de la personalidad, con es
tós médicos que por lo general son psicoanalistas, y proporcionan según
los resultados obtenidos por un primer diagnóstico, terapia individual ó
colectiva, según el criterio del especialista.

PSICOLOGO.- Estudia los elementos que intervienen en el diagnóstico
tratamiento y prevención de las enfermedades mentales y de los trastornos
emocionales de la personalidad y de la conducta. Diseña y aplica pruebas
psicométricas, escalas analíticas y otros medios objetivos para medir ras
gos psíquicos, tales como actitudes, aptitudes, reacciones; interpreta y
valora los datos obtenidos utilizando métodos estadísticos. Lleva a cabo
selección de personal, orientación y consejo psicológico.

TRABAJADOR SOCIAL.- Investiga primordialmente aspectos socioeconómi
cos concretos de individuos o grupos, abordando el origen y los problemas
de la comunidad, mediante entrevistas, aplicación de cuestionarios, vi
sitas domiciliarias. Determina, mediante previa investigación los dere
chos de los individuos a la asistencia médica, financiera, educativa, cen
tros de orientación, tribunales, etc. Trabaja en programas preventivos y
correctivos de la conducta social y promueve el desarrollo de la comuni
dad, empleando los recursos disponibles en beneficio de la misma.

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS.- Organiza, promueve y supervisa el fun
cionamiento de empresas industriales y mercantiles; en ocasiones actúa
como consejero técnico de los gerentes y propietarios de negociaciones.-

MAESTROS EN EDUCACION ESPECIAL.- Son reeducadores especializados -
que atienden al tratamiento de personas con problemas de deficiencia men
tal, visual, auditiva, problemas del aparato locomotor, problemas de co
municación; es decir, todo aquello que requiere de una educación especial.

FUNCIONES DEL PERSONAL DE BASE

SECRETARIA.- Tiene como función principal el enviar propaganda a -
las diferentes instituciones; recordar a las personas los días de sus ci
tas; atender personalmente o por teléfono a quienes desean obtener infor
mación más completa de los servicios que se prestan en dichos departamen
tos; debe tener siempre listo el material de oficina y de trabajo; reali
za los cobros y hace trabajos a máquina según se requieran. En una pala
bra, se debe encontrar preparada para trabajo de corresponsalía, taquime
canografía y archivo.

PSICOPEDAGOGO.- Su trabajo se encuentra directamente relacionado, con la solución de problemas educativos para proporcionar en conclusión bienestar social y perfeccionamiento personal; ya que todo problema social se reduce a un problema humano y todo problema humano se reduce a un problema de educación. En nuestro tiempo, este tipo de dificultades sólo encuentran soluciones adecuadas mediante la aplicación sistemática y científica de la Pedagogía.]

Su función es llevar a cabo el estudio total de los sujetos, pidiendo asesoramiento a otros profesionistas, quienes a su vez realizan una exploración de las personas en su especialidad y envían un reporte al psicopedagogo quien integra e interpreta ambos datos, para proporcionar el resultado final.

COORDINACION DE ESTE PERSONAL.- Es necesario hacer reuniones de trabajo con los distintos especialistas, pues cada uno aporta su experiencia y somete a discusión los casos difíciles, antes de dar el resultado definitivo a una persona ó institución; puesto que así se trata de abarcar todos los aspectos, ya que cuando se presenta un problema pedagógico lleva consigo la solución de otros, de diferente índole. En estas sesiones, se debe revisar y discutir los casos ya resueltos, que pueden servir para aflorar nuevas ideas, u observaciones que ayudan a que aparezcan soluciones más apropiadas para posteriores trabajos.

CAPITULO III

CAMPOS DE TRABAJO DEL PSICOPEDAGOGO DENTRO DE LOS "DEPARTAMENTOS DE ORIENTACION" DESCENTRALIZADOS

1) A NIVEL DE PLANTELES EDUCATIVOS

Es imprescindible dentro de cualquier plantel educativo, la presencia de un psicopedagogo que guíe, oriente y auxilie al personal docente en la difícil labor de la enseñanza; como también a los escolares, en los diversos problemas que se les presentan; sin excluir desde luego, la atención que se debe proporcionar a los padres de familia, ya que sin su cooperación sería imposible cualquier intento de ayuda ó mejoramiento.

Raquel Payá dice: "Las escuelas necesitan de un orientador. Un hombre preocupado por la psicopedagogía y por la psicología, que siempre esté dispuesto y vigilante. Los padres influyen de manera determinante en las deficiencias que presentan los alumnos, por una manifiesta desorientación en su conducta con respecto al hijo estudiante. Tanto por excesivo celo en su cuidado como por desatención, nacidas ambas posiciones de la falta de preparación para esta función directora". Termina proclamando: "Lo ideal sería un equipo psicopedagógico-social" (1).

FUNCIONES DEL PSICOPEDAGOGO

ANTE LOS MAESTROS: Atiende a las diferencias individuales, dirigiendo y cooperando en la obra de la educación; mediante la organización de conferencias y mesas redondas con los maestros, para la crítica de planes y programas de estudio, procedimientos didácticos y de evaluación, desde el punto de vista psicopedagógico. También es necesario el desarrollo de un programa de capacitación para el personal docente, sobretudo en aspectos psicológicos conectados con la Pedagogía. Actúa como auxiliar de los maestros en problemas de reprobación, promoción, deserción, selección y clasificación de los alumnos.

La selección tiene como finalidad determinar, si el candidato escolar cumple con las características que se exigen para su ingreso al grado educativo correspondiente. Se lleva a cabo por la exploración de los candidatos, que comprenden los siguientes aspectos:

a) Entrevista inicial, para recabar información sobre los datos personales, familiares, físicos, económicos, sociales, de antecedentes de estudios y de educación, de intereses, actitudes, metas, rasgos y características psicológicas, problemas y dificultades personales, etc., debiendo -

(1) Payá, Ma. R. Aspectos pedagógicos del porvenir profesional de los niños privados del medio ambiente familiar normal. Bordón, núm.90, febrero, 1960.

estar estructurada y manejada de tal forma que por sí sola sirva de pauta de evaluación y así los resultados de las pruebas pedagógicas y psicológicas vengán a confirmar ó contrastar los presupuestos derivados de ellos.

b) Aplicación de pruebas pedagógicas, para apreciar índices de conocimientos reales y de la formación educativa actual del candidato, que valgan como antecedentes para la nueva o futura escolaridad.

c) Pruebas Psicológicas, que sirvan tanto para la evaluación psicométrica como para el estudio psicoclínico de los candidatos.

d) Estudios valorativos del "Habitat", por medio de encuestas dirigidas a los padres o personas de quien depende el sujeto y por la investigación realizada en el terreno mismo por el trabajador social.

e) Entrevista final, para que una vez reunidos los datos básicos, se puedan confrontar los mismos con cada solicitante.

Una vez recolectados los datos, el orientador abre un expediente o ficha individual, que quede permanente de estudio y de acceso exclusivo del orientador y será acumulativo de estudios posteriores que se realicen al examinado, y de calificaciones obtenidas en grados escolares, a fin de que lleguen a organizar cronológicamente los diversos datos que se obtengan - por las exploraciones realizadas al través del tiempo en los diversos grados escolares.

Después de la selección se lleva a cabo la clasificación de los alumnos en grupos homogéneos. Esta homogeneidad debe determinarse, en relación directa no solo con el nivel escolar, sino en particular con el grado, dentro del nivel al que se incorpora al alumno. Es importante considerar las exigencias de cada uno de los grados escolares, sus programas, su orientación y finalidad particular, sus alcances educativos y de enseñanza, etc. La clasificación debe hacerse durante toda la secuencia escolar.

ANTE LOS ALUMNOS: Lleva a cabo la orientación en sus diversos tipos.

ORIENTACION EDUCATIVA: Su campo de acción corre paralelo al proceso educativo en sí. Con técnicas de aplicación se dirige a un sujeto desde el campo científico, artístico, práctico. Tiene lugar desde toda la existencia del individuo; y debe existir, para que se cumpla con ella, un orientador al lado de un maestro.

Esta orientación se basa en un proceso integral, paulatino, ascendente continuo y progresivo. Investiga la personalidad individual en su totalidad y en relación con el medio en que se desenvuelve, atendiendo al conjunto de problemas educativos, para darles una solución completa. Es una serie de actividades y experiencias encaminadas a ayudar al ser humano.

durante un período bastante amplio de su vida. La finalidad que se persigue es procurar evitar o resolver disgustos, dificultades de adaptación - problemas de aprendizaje, económicos, familiares, escolares o sociales.] Es la aplicación de los conocimientos de la técnica y de la ciencia para el desenvolvimiento de la persona humana en pleno ejercicio de su libertad y en el cumplimiento de sus deberes.

ORIENTACION ESCOLAR: Debe ser iniciada, desde el momento en que se principia una educación sistemática; se puede decir que desde la escuela primaria hasta la enseñanza superior. Tiene como finalidad, el hacer participar al alumno de todos los progresos de la enseñanza. Atiende a los siguientes aspectos:

a) Rendimiento y reprobación escolar y a los problemas y hábitos de estudio.- Esta es una función eminentemente psicopedagógica. La exploración de ambos aspectos es una labor conjunta, y las soluciones que se ofrecen dentro de su diversidad, deben ser congruentes.

La tarea del psicopedagogo en estas funciones es múltiple pero integral. Todo problema escolar de rendimiento ó de estudio, puede tener su origen: ó en el alumno, ó en el maestro, ó en los sistemas de la institución; desde luego, puede radicar en dos de estos términos o en los tres. Por lo tanto se debe mantener bajo revisión de criterio psicopedagógico constante: los programas analíticos, su jerarquización; la carga académica de los alumnos; los libros fundamentales ó de texto en cada curso; los sistemas de tareas o trabajos encomendados a los alumnos para realizar fuera del tiempo de permanencia en las aulas; la calidad de los exámenes en cada materia; los sistemas de evaluación del rendimiento, etc. Esta revisión se debe realizar por vía directa, mediante observación y vivencia comprensiva; por estudio conjunto con maestros, directivos y responsables académicos, por encuestas objetivas, realizadas tanto entre profesores como entre alumnos. A estos se debe explorar no solo en cuanto a opinión, sino también en cuanto a actitudes, hábitos, y capacidades; pues bien sabemos que muchos problemas de este tipo tienen causas tan específicas y particulares como fallas de rendimiento en capacidades; lectura deficiente, no saber tomar notas, falta de orientación para comprender lo aprendido, o para aplicarlo prácticamente, o para relacionarlo con lo ya asimilado; distribución anárquica del tiempo, etc. Las calificaciones de los alumnos manejadas en fichas individuales, y contrastadas con toda la gama de derivaciones estadísticas y parciales, es uno de los mejores índices para detectar problemas, pero no para conocer sus causas; a éstas se llega por indagación.)

(b) Ausentismo y deserción escolar.- El ausentismo escolar, -salvo algunos casos, en que los motivos son justificables, tales como enfermedad, - problemas económicos, impedimentos familiares-, siempre tienen una psicoproblemática de fondo que corresponde al orientador diagnosticar y definir su solución.

Hay casos en que el ausentismo es una manifestación de una falla educativa en relación a la responsabilidad; es decir, los adultos quieren convencer al niño o adolescente del deber de la aplicación y de los frutos - del cumplimiento, y con su actuación les demuestran lo contrario. Pero hay ocasiones en que los mismos padres patrocinan el ausentismo de sus hijos- mediante una serie de exigencias desmedidas y planes egoístas y ambiciosos. Muchas veces es el lenguaje con que se quiere expresar la inconformidad - con las exigencias y problemas escolares.

En la deserción escolar, que puede ser separación del medio escolar ya sea temporal ó definitiva, ó separación de una escuela para ingresar a otra; el psicopedagogo en ambos casos puede realizar una labor de consejo que comienza con la determinación del motivo auténtico, y el auxilio para la toma de conciencia, en un plano de realidad, de él o de los que pretenden tomar la determinación; y continúa con la orientación dinámica, que - puede extenderse al través del tiempo, según sean las características del hecho particular.

(c) Disciplina Escolar.- Los problemas de disciplina, se reducen a situaciones de indisciplina y se manifiestan por desobediencia o incumplimiento a lo ya establecido, ó a lo ordenado.

La indisciplina o desobediencia puede ser funcional o caracterológica. En el primer caso no se cumple, porque no existe la capacidad para cumplir (baja capacidad intelectual, irregularidades de la fijación mnésica, labilidad atencional, pobreza de maduración, inestabilidad psicomotriz, etc.)

En la indisciplina caracterológica, existen las capacidades para cumplir pero no se obedece. Esta indisciplina puede tener como motivaciones internas actitudes asociales, antisociales, de resentimiento, de minusvalía, regresiones, de identificación a situaciones nocivas pasadas, etc. Pero en muchos casos, se encuentra condicionada por errores de quien ordena, de lo que se ordena, de cómo y cuándo se ordena.

De acuerdo con las bases anteriores, la labor del psicopedagogo comienza con la calificación del tipo o clase de indisciplina, y la determinación de sus causas; el caso siguiente debe ser dirigirlo a solucionar la irregularidad. En el caso de la indisciplina caracterológica la solución no se ofrece directamente, sino que se trata de situar a la parte o partes

implicadas, de manera que ellos mismos la encuentren, al través de auténticas tomas de conciencia.

Quando la indisciplina es generalizada o se presenta colectivamente, - el asesoramiento psicopedagógico puede realizarse con pequeños grupos formados con los responsables; pues la orientación adquiere aquí una nueva - dimensión, porque, además de ayudar a las personas a encontrar la pauta - adecuada de comportamiento y tomar conciencia de sus errores, les enseñará el trabajo en común, con la conjugación de voluntades y la necesidad - de las relaciones humanas.

ORIENTACION VOCACIONAL: Es otra función que realiza el psicopedagogo y para comprender su labor es necesario saber en qué consiste.

Se puede entender por vocación, el resultado de la conjunción de múltiples factores que nos llevan a tomar una forma de vida, aunque éste es un concepto abstracto que ya no se usa comúnmente. La Orientación Vocacional por tanto, es aquella que ayuda a los educandos a resolver problemas, dudas, dificultades en todo lo que se refiere a sus intereses, aficiones, gustos, disposiciones y aptitudes para que puedan elegir una carrera, trabajo, ocupación o profesión acorde con sus inclinaciones, capacidades, carácter, modo de ser y de actuar. Puede decirse que es la fase del proceso educativo que se utiliza para encauzar a cada persona a desenvolverse mediante actividades y experiencias con el objeto de que pueda adquirir el mejor conocimiento de sí mismo para una actividad práctica, teórica o especulativa que lo conduzca hacia su bienestar y felicidad.)

La Orientación Vocacional se dirige hacia varios niveles que son: el - ocupacional, subprofesional y profesional; y se lleva a cabo a partir de la enseñanza secundaria, pero en algunos casos se precisa de ella al finalizar la enseñanza elemental. Es necesario dar a conocer al sujeto el mercado de Trabajo actual y el que vá a haber en el futuro, de las carreras para las cuales tiene aptitud e interés; aunque resulta muy difícil poder predecir la oferta y demanda en años venideros, debido a que en México no se cuenta con laboratorios o Centros de Investigación para el estudio de las profesiones.

Para poder determinar la actividad adecuada a cada sujeto se deben estudiar la personalidad y las siguientes funciones y capacidades:

Los Intereses, o sea el problema de sus motivaciones, es decir lo que mueve al hombre en la vida a menudo tan apasionadamente que puede arriesgar su vida en la consecución de sus fines, en el logro de aquello que le interesa; aunque hay casos en que parece que no hay nada que les interese.

Las Aptitudes, es decir, en el aspecto constitucional y temperamental-

ya que una vocación está correctamente orientada, cuando hay una coincidencia de los intereses con las aptitudes.

El Carácter, es considerado por las escuelas psicoanalíticas, como un sistema de organización dinámica y principalmente inconsciente de la energía mental, cuyo propósito es la satisfacción de las necesidades personales, es decir de los intereses personales. Es como llegamos a la noción fundamental de que para entender esta forma especial de interés que es la vocación tendremos que tomar en cuenta la estructura caracterológica del individuo. Luego todo esto confirmado por la determinación cuantitativa y comparativa de las aptitudes individuales que muestran una significativa correlación con los tipos y grados de interés.

Las Experiencias Infantiles, tomadas como otra fuente habitual de interés, que tan profunda huella dejan en la mente tanto en su estructura como en su contenido. En numerosos casos son estas impresiones infantiles las que explican la génesis de una intensa inclinación vocacional.

Otros dos aspectos importantes son las condiciones socioeconómicas y el desarrollo académico del sujeto.

Pero por más que se concentren los medios de exploración y se precisen las técnicas estimativas de sus datos, no es posible conocer el potencial de acción del sujeto, si no se le examina en distintos momentos de su vida, sometiéndole, además a los diversos influjos capaces de modificarlo en sentido favorable. La Orientación Vocacional implica no sólo un diagnóstico, sino un pronóstico, o sea una observación evolutiva; cuanto más valores instantáneos de su vida tengamos, tanto menores serán las posibilidades de equivocarnos en la inferencia de sus futuros rendimientos.

MATERIAL EMPLEADO

a) Pruebas de Inteligencia, para obtener su nivel mental.

b) Datos morfológicos, para obtener la medición de peso, talla y volumen corporal; ya que para algunas profesiones se requiere de una determinada capacidad física.

c) Visión, para comprobar si este sentido funciona normalmente ó si de nota anomalías, como miopía, daltonismo, etc.

d) Audición.- El normal funcionamiento del oído permite que las relaciones entre los hombres, se efectúen con facilidad. Por otra parte, ciertas profesiones excluyen a aquellas personas con audición disminuida, total ó parcialmente.

e) Atención, para determinar si es concentrada ó dispersa.

f) Habilidad motriz.- Toda habilidad cualquiera que sea su naturaleza se manifiesta siempre en forma objetiva cuyos factores pueden ser analiza

dos y medidos. Estos factores pueden ser: rapidez, fuerza, extensión y exactitud. Se trata de una serie de funciones parciales cuya integración conduce al éxito en el trabajo; de ahí que el examen de la habilidad no puede reducirse a una sola prueba.

g) Memoria, para determinar el tipo que se posee, ya sea visual, auditiva, para números o frases.

h) Perfil de Intereses.- En la mayoría de los perfiles encontramos las siguientes áreas a investigar; por medio de una autovaloración para conocer las características cuantitativamente. Dichas áreas son: actividades al aire libre, mecánica, de cálculo, científicas, persuasivo profesional-artístico-plásticas, literarias, musicales, de servicio social y de organización de oficinas. Así en la gráfica de resultados vemos la forma en que van enfocados los intereses del examinado.

i) Cuestionario de Aptitudes.- Es otra prueba autoapreciativa en la que se estudian las siguientes áreas: verbal, numérica, mecánica, artística, musical, científica, social, destreza, práctica, ejecutiva y de oficina.

Los tests de Aptitud Diferencial miden y predicen si el estudiante es capaz o no para los estudios universitarios, y nos indican el nivel ocupacional que puede aspirar, en cada una de las áreas específicas que investigamos. Para ello se puede utilizar la prueba de Aptitud Diferencial de Bennet que mide las aptitudes por seis pruebas que son: verbal, numérica, abstracta, espacial y de velocidad y exactitud.

Los tests de razonamiento verbal, de habilidad numérica y de razonamiento abstracto miden aquellas funciones asociadas con la "inteligencia general". Los tests de razonamiento verbal y de habilidad numérica forman una área similar a la de aquellas pruebas que solo poseen contenido verbal. El test de Razonamiento Abstracto mide otro aspecto de la "inteligencia general" y provee datos acerca de las habilidades para razonar un problema no verbal. Los tests de Relaciones Espaciales y de Razonamiento Mecánico se refieren a las habilidades del estudiante para la percepción visual de objetos concretos y para manipular dichas percepciones, así como la capacidad para reconocer los principios físicos aplicados a situaciones diarias. El test de Velocidad y Exactitud, está relacionado con el grupo de destrezas necesarias en los diferentes niveles de trabajo de oficina.

j) Pruebas de Personalidad, para determinar el tipo de actividad que mejor se adapte a la manera de ser y de actuar del sujeto y que le permita tener éxito en el futuro; al mismo tiempo se pueden detectar aspectos-

negativos, que con nuestra guía y consejo pueden ser modificados en beneficio de la persona. Otra característica importante que se puede observar por medio de dichas pruebas es la capacidad del individuo para adaptarse a su medio ambiente; puesto que en algunas profesiones o actividades que requieren de un intercambio activo con el medio ambiente, el individuo podrá tener éxito o no, dependiendo de su estructuración de personalidad y de su capacidad de lograr una adaptación adecuada y madura.]

k) Actitud en el juego.- Se obtiene por conducto de los maestros; se trata de saber si actúa como líder, si es buscado, aceptado, evitado, activo, violento, sedentario, espontáneo, condicional, inhibido, etc.

l) Datos Pedagógicos en el Trabajo Escolar.- Se busca el tipo de reacción o sea si es activo, indiferente, reactivo. También se trata de averiguar el tipo de trabajo que se prefiere; es decir, el intelectual, estético, manual; velocidad al trabajar, y el grado de rendimiento escolar.

m) Desarrollo Escolar.- Se trata de llevar una escala comparativa de la obtención de calificaciones del primero de secundaria al sexto de preparatoria.]

Todos estos datos se concentran en la ficha psicopedagógica que queda con todo el material del estudiante. (Con todo esto se pretende facilitar a la persona, la elección de su carrera ó especialidad indicándole las profesiones afines a sus aptitudes, intereses y rasgos de personalidad, para que pueda abrazar la profesión u ocupación adecuada a sus condiciones con probabilidades de éxito.)

ORIENTACION PROFESIONAL: Constituye un problema de tipo psicopedagógico, y se considera como el conjunto de procedimientos científicos que en función de las características del individuo y de las demandas de la sociedad, se ayuda al sujeto a elegir una profesión, entrar en ella, prepararse para ella y progresar en la misma, para que pueda desarrollar plenamente sus facultades, lograr un mayor rendimiento y felicidad. Ya terminada la carrera, la Orientación Profesional debe ayudar a los sujetos a encontrar trabajo u ocupación.

Para guiar o dirigir a un sujeto en la búsqueda de una ocupación o actividad se requiere de los siguientes conocimientos: antecedentes escolares, antecedentes socioeconómicos; estudios sobre el sujeto, ya mencionados anteriormente; hablar con los padres de familia; conectar a los sujetos motivos de la orientación con personas que realizan la actividad probable. Se deben proporcionar guías de carreras y datos referentes a la oferta y la demanda, riesgos profesionales, campo de trabajo, remuneración económica, etc. Es necesario también, realizar entrevistas a lo largo de

dicha orientación tanto con el sujeto, como con los padres de familia, -
naestros; para poder ofrecer un resultado más adecuado.)

ORIENTACION PERSONAL: Es aquella que trata de dirigir al individuo den-
tro de todos y cada uno de los aspectos de la vida; y que mejor que el -
psicopedagogo pueda proporcionarla o ayudar a los seres humanos a que re-
flexionen y sean ellos mismos los que realicen su propia orientación. Tie-
ne como finalidad la realización de la persona; por medio de una autodeter-
minación, se orienta y dirige a donde más le conviene.

CASOS ESPECIALES: En algunas ocasiones se puede colaborar con otros -
profesionistas en la resolución de casos que presentan graves problemas -
de conducta o personalidad y que requieren por ello de una terapia profun-
da, pero el psicopedagogo debe colaborar o auxiliar, no tratar de atender
lo por él mismo pues ésto se encuentra fuera de su especialidad. En estos
casos también se le puede orientar para que acudan sin temor a centros es-
pecializados.

ANTE LOS PADRES DE FAMILIA: Realiza entrevistas dándoles información y
orientación necesaria, ayudándolos en su labor educativa; impartiendo con-
ferencias sobre temas pedagógicos con el objeto de que se interesen más -
por sus hijos, pero al mismo tiempo preparándolos para que puedan guiarlos
eficazmente.

2) CENTROS DE INVESTIGACION SOCIAL Y EDUCATIVA

La labor del psicopedagogo en dichos centros es importante puesto que
se pueden aportar valiosos datos a los estudios realizados en ellos; lo -
mismo que asesorar en la elaboración de encuestas ó cuestionarios tendien-
tes a investigar problemas sociales y educativos.

Hago mención al Instituto Mexicano de Estudios Sociales (IMES), donde-
tuve la oportunidad de colaborar ya que su papel no es sólo el de investi-
gación científica pura, sino el de hacer estudios de campo, para proporci-
onar a los organismos que se dedican al mejoramiento y aprovechamiento de-
los recursos humanos, datos reales que les permitan cumplir con los obje-
tivos que cada uno de ellos se han propuesto.

El Centro de Estudios Educativos, también requiere de nuestra colabora-
ción, pues han aportado mediante sus investigaciones datos muy valiosos -
sobre aspectos que ayudan al mejor funcionamiento de todos aquellos orga-
nismos que de una u otra forma están relacionados con la Educación. Se han
hecho estudios muy interesantes sobre los índices de deserción escolar -
en nuestro medio, que han contribuido a analizar las causas y a tratar de
remediarlos. Otros estudios no menos importantes se relacionan con las es-
cuelas particulares en lo referente a colegiaturas, al futuro de la educa-

ción particular.

3) CENTROS DE ENSEÑANZA TECNICA

En estos centros se presenta el problema fundamental que implica la - ausencia de un pedagogo. En primer término, los estudiantes que han optado por una carrera técnica y que han ingresado a la vocacional, continúan durante sus estudios sin una orientación adecuada que les permita obtener éxito en el presente y posteriormente en el ejercicio profesional.

Se tiene también el problema de menospreciar las carreras técnicas, - subprofesionales y prácticas, por tener un concepto erróneo sobre las mismas ya que suelen considerarse como ocupaciones de segunda o tercera categoría, posiblemente por la baja calidad que existía de estas clases de trabajo, pero su importancia y categoría han ido aumentando paulatinamente.- Suelen obtener mejores puestos los técnicos bien preparados y aún los trabajadores especializados, que muchos médicos, abogados, etc. Es posible, - que un mecánico práctico se eleve hasta ser el jefe de producción o el Director de la Empresa. De ahí la necesidad de la presencia del pedagogo para aumentar la calidad de enseñanza, no solo técnica, sino también humanística; su intervención es necesaria para la revisión de planes y programas de estudio; nuevos métodos de enseñanza, etc. También es necesario ayudar a los sujetos que habiendo escogido una carrera técnica, subprofesional o práctica, presentan un conflicto interno pues en su medio familiar se les reprocha por su elección, aún estando ellos convencidos de que es lo más adecuado. Por lo tanto se les debe aconsejar y hacerles ver las posibilidades que se pueden tener, quitando los prejuicios e ideas erróneas al - respecto, analizando y evaluando sus decisiones.

El Politécnico actualmente, preocupado por estos aspectos, solicita el asesoramiento pedagógico, e inclusive está introduciendo en algunas de - sus carreras, por ejemplo la de Licenciado en Relaciones Comerciales, la materia de "Técnicas del Estudio".

4) A NIVEL EMPRESARIAL

La labor del psicopedagogo a nivel empresarial, queda justificada por la necesidad que impera, no sólo de la formación que requieren todos los hombres para tener acceso a los bienes y al trabajo, sino que también se hace necesaria la capacitación, preparación general y técnica de los trabajadores para que puedan lograr ascensos y mejorías en las empresas y - negocios.

Los industriales y los empresarios de toda índole, deben establecer - escuelas de capacitación para el trabajo y de enseñanza básica. Esta capacitación será benéfica para sus negocios y para el perfeccionamiento -

de los procesos de producción y de la calidad de los productos, aumentará el poder adquisitivo de los trabajadores y ampliará el mercado de los bienes y de los servicios y se abrirán nuevas fuentes de producción, ampliándose así el campo ocupacional.

Desde otro punto de vista, todo ser humano durante su existencia, requiere orientación. El hombre debe recibir una orientación continuada, incluso cuando ya posee una profesión y un género de vida determinado. Esto no puede ser negado por los jefes de empresa o los obreros calificados, los médicos ó los maestros ya que los cursos de perfeccionamiento, la revisión de vida, el replanteamiento de situaciones se impone en una conveniente orientación.

Evidentemente la necesidad de ser orientado toma modalidades diferentes según las etapas de la vida. El niño requiere de una orientación más bien "impositiva"; el adolescente y el joven exigirán una dirección "comprensiva"; el adulto necesita que "alguien" le revele o recuerde la propia riqueza.

La orientación para los empleados de una empresa ó para cualquier hombre maduro debe atender a las características de esta fase de afianzamiento; puesto que es el hombre que se ha cimentado en su personalidad y en la realidad que lo circunda. La estabilidad que se logra, consiste en un fenómeno de concordancia entre el pensamiento vital del sentir y del querer con el fondo mismo de nuestra persona, enmarcado todo esto en el medio que los rodea. Es el período en que se libera gradualmente de los impulsos sentimentales y se adentra uno en lo que vale y en lo que permanece. La experiencia vivida, dá conciencia de fenómenos como el cansancio, la lucha, la responsabilidad, todo lo cuál nos presenta la panorámica de nuestras limitaciones. El trato con los hombres hace surgir el conflicto. La orientación aquí consiste en hacerles ver su riqueza interior, sus experiencias, el seguir luchando por mejorarse, darles nuevos motivos para aceptar vivir con todas las consecuencias que ello implica, pero sintiéndose plenos.

Es ayudarlos a alcanzar la madurez, que consiste en la aceptación plena de nuestras limitaciones, pero aquí es necesario el enriquecimiento personal con el contacto de los demás hombres, complementándose mutuamente, en vista de que es el hombre maduro el que realiza el progreso, en todos los sectores de la actividad humana.

La intervención del psicopedagogo en el campo empresarial, se circunscribe a una asesoría para los problemas de personal y de enseñanza; sin olvidar que ésto solo se puede llevar a cabo trabajando en colaboración -

con otros especialistas, como administradores de empresas, directivos de las mismas, psicólogo industrial, etc.

Esta labor es indispensable ya que los hombres cambian en virtud de su misma naturaleza, y el trabajo cambia también en función del progreso técnico. En nuestra época modificar a los hombres es desarrollar sus capacidades y conocimientos. La formación y el perfeccionamiento deben contribuir al logro de este objetivo.

La formación ininterrumpida desde el obrero sin experiencia al dirigente, no solo enriquece la mente, sino que también la transforma. En las empresas donde todos se forman y se perfeccionan en su tarea, reina una atmósfera de cordialidad, gentileza, seriedad y optimismo.

Las empresas aseguraban la formación profesional de los adolescentes antes de la creación de la enseñanza técnica, aceptándolos como aprendices conociendo los diversos trabajos a que eran asignados. Y si bien los métodos, los programas y el nivel de la enseñanza tienden a nivelarse, la filiación de los establecimientos de enseñanza sigue siendo incoherente. De hecho los jóvenes tienen a veces dos escuelas: el establecimiento de enseñanza para los cursos técnicos, y la empresa para el aprendizaje práctico. Debido a ellos las aptitudes profesionales no corresponden siempre al mismo nivel de competencia.

Algunas empresas cuentan con escuelas de aprendizaje para los obreros adultos especializados, y aquí el psicopedagogo es importante, desde luego no en lo relacionado con la enseñanza técnica impartida, sino para supervisar o sugerir mejores métodos, evaluar el aprendizaje para una posterior promoción, atención de casos que presentan problemas, etc. Todo ello aplicado desde luego a la Educación de Adultos, que adquiere una modalidad diferente a las que se presentan en otras edades; puesto que se cuentan con personas que fluctúan entre los 25 y 55 ó 60 años de edad, con cargas de familia, compromisos de trabajo, etc. Sin embargo el porcentaje de éxito de los adultos es elevado, pues aprenden satisfactoriamente debido a que su motivación es más consciente.

Actualmente el estudio de las funciones que serán necesarias en una empresa en vías de constituirse y en aquellas progresistas que pretenden mejorar, implica una formación en la que no se trata de aprender de memoria, sino de comprender, interpretar y reflexionar y así se pueden descubrir candidatos a los diferentes puestos, donde realmente se desarrollen eficazmente, procurando a la misma empresa un progreso continuo.

La capacitación debe ir unida a la formación, mediante cursos dirigidos a los diferentes niveles existentes en los que deben incluirse desde lue-

go problemas humanos, ligados a problemas técnicos, administrativos y propios de cada empresa para su correcto desarrollo y para la promoción social, que ante todo pretende ser profesional, y que en primer lugar, será el resultado de los esfuerzos de quienes obtengan sus beneficios. La verdadera promoción social, reside en abrir las puertas de la enseñanza a los más dotados, que no siempre, ni forzosamente son los que gozan de mayor holgura económica.

También se pueden organizar círculos de estudio y grupos de discusión; en vista de que las exposiciones orales inculcan a los participantes el provechoso hábito de hablar en público, y la oportunidad de valorizarse y de establecer con precisión la magnitud de los problemas.

Una formación de este tipo, además de los conocimientos que otorga, crea, desde un principio, lazos perdurables entre los empleados y el personal jerárquico.

Se debe preparar también a los ejecutivos, ya que muchos de ellos han alcanzado ese puesto sin haber pasado por etapas previas de preparación adecuada; puesto que dentro de su papel dirigente, deben preocuparse por los problemas humanos, y para ello deben poseer una formación que les permita crear un clima de solidaridad entre hombres que por su origen, técnicas o ambiciones, pueden verse distanciados.

Las consecuencias indirectas de los esfuerzos de perfeccionamiento y formación conciernen a la moral de la empresa, a su unidad y en definitiva a su futuro.

La Moral de la Empresa.- El progreso técnico al desvalorizar parte de los conocimientos adquiridos, crea en aquellos que temen no poder seguir instruyéndose, el miedo de la pérdida de su posición profesional, juntamente con su situación social. Realizando esta formación y perfeccionamiento de antemano, teniendo en cuenta la necesaria evolución, libera de esa angustia a los asalariados. De tal manera, todos trabajan sin reservas, pues saben que serán preparados para desempeñar sus tareas futuras.

La Unidad de la Empresa.- La enseñanza dentro de la empresa establece lazos nuevos y perdurables entre maestros y alumnos. A través de los años sus relaciones profesionales se verán señaladas por la enseñanza dispensada y recibida. Nacen vínculos más amistosos que empresariales, que permanecerán vivos por estar ligados a la propia vida de la Empresa.

El Futuro de la Empresa.- En nuestra época la continuidad de la empresa descansa sobre sus facultades de adaptación, sobre la flexibilidad con que participe del movimiento general. Por medio de la formación y el perfeccio

namiento, y particularmente por el de sus ejecutivos, las grandes empresas pueden resguardar su capacidad de adaptación.

Los frenos que hoy retrasan el desarrollo de la civilización industrial no son financieros, ni económicos, sino culturales. En consecuencia todos nos vemos obligados a la formación continua, pues solo ella puede hacer frente al permanente progreso técnico. La Psicología Industrial del mañana será también para muchos, una Psicología de la Enseñanza.

La labor del psicopedagogo muchas veces se vé ampliada a los familiares de los mismos trabajadores. Cuando los dueños o gerentes empresariales se percatan de la necesidad de solucionar y mejorar los recursos humanos de las personas a su cargo, permiten que sean ayudados también aquellos seres humanos que en forma directa influyen sobre el rendimiento de dichos empleados. Y así se puede llevar a cabo orientación en sus diversos tipos para los hijos de los mismos; eventos culturales, deportivos, en los que participen todos los miembros integrantes de la familia, promoviendo a su vez el desarrollo armónico de la misma.

CAPITULO IV

VENTAJAS DE LOS DEPARTAMENTOS DE ORIENTACION INDEPENDIENTES

1) ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DENTRO DE LOS DIVERSOS CAMPOS DE TRABAJO

La labor desempeñada en los campos anteriormente mencionados, trajo como consecuencia muy buenos resultados para las personas ó instituciones a las que se les brindó algún servicio.

El inicio del trabajo en forma independiente, presentó algunos problemas como toda empresa nueva; puesto que para poder llevar a cabo nuestro propósito, primero tenía que ser conocido el centro y lo que en él se ofrecía. Por lo tanto se hizo necesaria una labor de promoción, iniciándose en las instituciones educativas, mediante un proyecto elaborado de antemano donde se explicaban las funciones que se podían desempeñar en beneficio de sus planteles.

Se escogieron escuelas que no cuentan con servicios o departamentos de orientación, por ser pequeñas y carecer de recursos económicos para el establecimiento en forma permanente de un Centro de este tipo. Por lo tanto fué relativamente fácil iniciar nuestra campaña, al través de conferencias a las sociedades de Padres de Familia, quienes interesados en los aspectos tratados en dichas pláticas solicitaron a la dirección de las escuelas, servicios que podían ser obtenidos mediante un sueldo mensual mucho más económico y dentro de sus posibilidades, que cualquier intento de creación de un Departamento de Orientación.

En otros planteles educativos se atendieron casos aislados, de niños ó adolescentes con problemas de aprendizaje, de conducta, de orientación vocacional y profesional. Estos estudios realizados fueron canalizados hacia el Departamento por la Dirección de las escuelas, pero los gastos fueron cubiertos por los propios padres de familia.

En varias escuelas dedicadas exclusivamente a la enseñanza comercial, se brindó una asesoría permanente, en lo relacionado a la orientación escolar y personal de las alumnas y a la selección de primer ingreso. Se llevaron a cabo seminarios para los maestros y mesas de discusión, que hasta la fecha han quedado como permanentes, por los resultados tan positivos que de ellas se obtuvieron.

En algunas escuelas que cuentan con las carreras de Maestra en Educación Preescolar y de Educación Primaria, se llevó a cabo una revisión de los métodos de enseñanza, y se seleccionó a las aspirantes. Al mismo tiempo se organizaron una serie de pláticas, tendientes a unificar criterios-

respecto a la formación de la futura educadora y maestra normalista. Se realizaron profesiogramas de ambas carreras con la colaboración de los maestros y la participación de las alumnas. Se atendieron algunos casos de deserción, llevando a cabo una orientación para canalizarlos hacia otras carreras, u ocupaciones.

En el Instituto Politécnico Nacional, se prestó un asesoramiento para la creación de la materia "Técnicas del Estudio", para los primeros años de algunas de las carreras, dependientes de la Escuela Superior de Comercio y Administración.

Se elaboró el programa de dicha materia, teniendo como objetivos generales los siguientes: "Es de reconocer que al llegar al nivel de estudios profesionales ó superiores, el estudiante no puede circunscribirse a textos para su estudio. Siendo la mayoría de las materias profesionales, ciencias o técnicas en evolución, se hace indispensable el tomar notas o apuntes en clase, así como el preparar pruebas ó exámenes, adaptando conocimientos de procedencia múltiple a base de bibliografía de consulta, a los programas o cuestionarios de cada materia. Esta forma de estudio, generalmente distinta de la que se ha empleado en la enseñanza básica o media, implica un cambio brusco de hábitos, por lo cuál el alumno de primer curso requiere orientación y ayuda, que le será invaluable para el acopio cultural en su futuro profesional".

La promoción del Departamento, también se vió beneficiada por la participación directa en algunos congresos de la Federación de Asociaciones de Padres de Familia, donde se nos permitió hablar de las funciones del mismo. El personal de asesoramiento nos canalizó varios casos que no correspondían a su especialidad. Al empezar a tratar casos aislados, y éstos ser resueltos satisfactoriamente, nos recomendaron con familiares ó amigos que tenían problemas similares.

A continuación señalaré en forma general, los tipos de casos que fueron atendidos en el Departamento, todos ellos procedentes de instituciones educativas tanto particulares como oficiales.

a) Orientación Escolar, abarcando todos los niveles de enseñanza y a ambos sexos. Los principales problemas fueron los relacionados con deficientes hábitos de estudio; aunque la razón principal por la que acudían a solicitar ayuda, eran otras anomalías tales como, agresividad, enuresis, aislamiento, inadaptación, reprobación, deserción, celos, pequeños hurtos mentiras, timidez, onicofagia, indisciplina, bajo rendimiento escolar, ausentismo, suspensión temporal o definitiva de la escuela.

b) Orientación Vocacional, atendiendo en la mayoría de los casos a una

dirección eficiente sobre la forma de estudiar.

c) Orientación Profesional, para algunas personas que estando ya trabajando deseaban estudiar otra carrera, ó cambiar de actividad. A este respecto, acudieron bastantes adultos para que se les realizaran estudios que le permitieran un mejor conocimiento sobre sí mismos, para reorientar su vida y sacar mejor provecho de las actividades a las que se dedican. Estos estudios incluyeron una exploración genral, abarcando capacidad intelectual intereses, aptitudes y rasgos de personalidad.

El éxito de la labor desempeñada en las Instituciones que fueron atendidas, radica en haberles proporcionado los resultados tanto oralmente como por escrito. En relación a los casos aislados se les brindó el apoyo y las sugerencias adecuadas según los problemas tratados.

Siempre se entrevistó a los padres de familia quienes al hablarles de las causas de los problemas y de las posibles soluciones a seguir; colaboraron ampliamente durante el estudio y después del mismo; puesto que se les siguió viendo en forma periódica para observar la evolución que tomaba cada caso tratado. Siempre se notó un cambio de actitudes favorables de parte de los padres; y en relación a los casos de orientación vocacional y profesional, se les siguió asistiendo ya elegida la carrera u ocupación, para supervisar sus hábitos de estudio y aspectos generales.

La labor empresarial, se desarrolló gracias a la actitud atinada de algunos Administradores de Empresas, que al estar realizando análisis y evaluación de puestos, se percataron de la necesidad del psicopedagogo para que al terminar su trabajo se atendiera al personal, en lo referente a la orientación y asesoría vocacional y a la formación sistemática de los trabajadores, aplicada a los diferentes niveles. Se presentó un Plan de Trabajo basado en el problema que representa la falta de una línea de acción clara y constructiva que satisfaga los intereses en cuanto a la familia, trabajo y en general al círculo social a que se pertenece.

La persona tiende a desarrollar sus intereses y capacidades para ser más plenamente humano. En la actualidad estos intereses, capacidades e inquietudes no estan conectadas con las actividades que se realizan y las estructuras en que se vive; es decir, se desconoce lo que la Empresa quiere y espera de uno y lo que la Empresa a su vez nos brinda.

Existe la creencia general de que por el solo hecho de dedicarle un determinado tiempo al trabajo o a la familia, se está cumpliendo con la responsabilidad que se tiene en éstas. Se piensa que HACER significa CUMPLIR.

Esta manera de razonar provoca una frustración y una falta de realización personal que lleva al deseo de evadir el contacto con la familia, en el trabajo, etc.

Se puede hablar entonces, de un conjunto de necesidades, que se pueden enunciar de la siguiente manera:

a) Necesidades de una visión clara y precisa de los resultados de las actividades que uno realiza, de acuerdo a los propios intereses y habilidades, como una orientación para la inteligencia.

b) Necesidad de que dichos resultados sean factibles (los mejores) de acuerdo a la propia realidad y que provoquen el reconocimiento de los demás.

c) Necesidad de una visión objetiva y reconocimiento de los hechos que nos afectan.

d) Necesidad de una utilización adecuada del tiempo.

Para satisfacer estas necesidades se debe ofrecer un entrenamiento que proporcione lo siguiente:

a) El sentido de la actividad humana como una orientación para la inteligencia a base de objetivos.

b) Ejercitación en la determinación de resultados que den unidad y realización en el tiempo a dicha orientación.

c) La planeación como una utilización racional de los recursos disponibles de tal forma que se logren los más altos resultados.

d) Ejercicio de la capacidad de decisión, para que mediante la responsabilidad y la autoridad se logre un mayor compromiso en la respuesta personal al mundo de hoy.

e) Ejercicio en el intercambio de valores a través de crear la oportunidad de diálogo personal, lo cuál llevará a mejores relaciones humanas.

f) La concepción del tiempo como un medio de realización personal dentro del marco del compromiso que se adquiere por el hecho de vivir dentro de las estructuras de la convivencia humana.

Este entrenamiento se llevó a cabo, dando magníficos resultados, ya que incluso muchos de los empleados cambiaron sus actitudes, favoreciendo así, al mejor desempeño de sus funciones. En otros, surgió la inquietud de continuar algunos estudios, suspendidos al ingresar al trabajo. La actitud abierta al cambio y mejoramiento por parte de los directivos, hizo posible el llevar a cabo una orientación profesional para los trabajadores que así lo solicitaron. Algunas personas fueron promovidas a otros puestos, después del entrenamiento puesto que se descubrieron en ellos otras aptitudes y capacidades, adecuadas, para mejorar dentro de la misma empresa.

En conexión directa con el Departamento de Personal se elaboró una Encuesta para conocer las relaciones existentes entre los empleados y su posible mejoría. Se incluyó dentro del expediente de cada trabajador una fi

cha psicopedagógica, que no existía y con la cuál se les podría brindar a cada uno la formación necesaria, según su caso particular. Al tener entrevistas con los empleados se pidió a los directivos el permiso para atender a los hijos de algunos de ellos, abarcando los distintos tipos de orientación.

La asesoría vocacional a nivel empresarial, consiste en el proceso de ayuda a los trabajadores, haciendo decisiones y ajustes vocacionales, con el fin de lograr el desarrollo personal y la realización del YO en la sociedad. Los adelantos tecnológicos han conducido a instrumentos mejorados en forma de tests, descripción de puestos y métodos en la forma de procedimiento para las entrevistas, y de ahí a una mayor efectividad en el trabajo con individuos y con grupos.

El asesoramiento tiene como función la de facilitar el desarrollo del individuo; trabajando no solo con los grupos, sino también con las estructuras de la sociedad que determinan, las condiciones en las cuales se desarrollan los seres humanos.

Los resultados obtenidos después del asesoramiento vocacional, demostraron que quienes recibieron esta ayuda se sentían más satisfechos con su trabajo y su rendimiento fué mucho mejor que antes.

El asesoramiento se hace necesario para los trabajadores, pues a medida que se adquiere experiencia y se aprende cambian las actitudes; y los pensamientos y posiciones que condujeron a ingresar en alguna clase de empleo pueden no ser aplicables al pensamiento actual. Se precisa por tanto una nueva orientación, tomando en cuenta la situación, recursos, y perspectivas actuales de los sujetos.

Esta orientación está caracterizada como una oportunidad de aprendizaje, que proporciona experiencia en la toma de decisiones y en la integración de una nueva información.

Para poder llevar a cabo la orientación y el asesoramiento vocacional se requiere del uso de tests que proporcionen datos sobre aptitudes, conocimientos, intereses, valores y rasgos de personalidad. Tales datos ayudan al individuo a tomar decisiones buenas para él como persona y como miembro de una empresa.

Antes de la orientación, los tests proporcionan datos que pueden ayudar a definir las causas o naturaleza de una dificultad, o el conocimiento de la gravedad de algunas preocupaciones que puedan tener los empleados y que restan eficacia a su trabajo.

Durante la orientación, los puntajes obtenidos en aptitud e interés pueden ayudar a la selección de las técnicas y métodos más efectivos para

determinado prospecto, en su intento de mejor formación; como también pueden proporcionar datos deseados por el aconsejado.

Finalmente, observando el comportamiento de los sujetos y con los datos obtenidos por los tests, se pueden sugerir o identificar cursos de acción posibles, la evaluación de las alternativas y de los probables resultados y juzgar lo adecuado de planes tentativos. Se puede proporcionar información para usarse en la aclaración y desarrollo de autoconceptos.

2) VENTAJAS QUE REPRESENTA PARA EL PSICOPEDAGOGO ESTE TIPO DE TRABAJO INDEPENDIENTE

Al trabajar independientemente, se cuenta con un horario flexible que permite dedicarse en algunas ocasiones a la docencia y a otras actividades, puesto que la labor desempeñada, es por períodos más o menos cortos y en forma eventual.

Por lo mismo se puede distribuir el tiempo de tal manera que se asista regularmente a congresos y eventos similares, que nos permitan estar actualizados. Con esto el curriculum personal y el prestigio del Departamento aumentan.

Sirve como un organismo de difusión de nuestra carrera al ser conocida por otros profesionistas, cuando se colabora con ellos; proporcionándonos además, un enriquecimiento personal, por el intercambio de experiencias y conocimientos.

Posibilidad de práctica en los diversos campos de acción del pedagogo atendiendo a sectores de población que difieren social, económica y culturalmente; por ello siempre existe trabajo, tanto en el Distrito Federal como en los Estados.

Se puede proporcionar una atención individual y esmerada; sin restricción de tiempo y con libertad de criterio para laborar.

Al haber poco personal de base, los ingresos son buenos y los egresos relativamente bajos.

El archivo que se lleva de los casos atendidos, permite realizar investigaciones sobre diversos problemas pedagógicos, hacer estudios comparativos de los mismos y mejorar los procedimientos utilizados para posteriores trabajos.

Para la mujer casada, representa una posibilidad de seguir ejerciendo, puesto que este tipo de trabajo se puede adaptar a las necesidades de su nuevo estado de vida.



C O N C L U S I O N E S

- 1) Las demandas actuales en el aspecto educativo, hacen necesario el trabajo independiente por parte del psicopedagogo a través de "Departamentos de Orientación", que brinden sus servicios a diversos sectores de población que requieren de ellos y que por razones socioeconómicas y por falta de conocimientos, no hacen uso de los organismos ya existentes.
- 2) Los Departamentos deben servir también como "consultorios" para los padres de familia; pues la mayoría de los problemas se suscitan en el hogar y son los mismos padres a quién corresponde poner solución y hacer conscientes las dificultades que se presentan, mediante una guía y orientación adecuadas.
- 3) Los Departamentos de Orientación Psicopedagógicos-Sociales, pueden cumplir con su función utilizando los instrumentos que actualmente nos ofrecen la ciencia y la técnica; colaborando con otros especialistas y organismos, en una labor conjunta, cooperando en forma desinteresada para lograr la mejor adaptación de los seres humanos a su ambiente familiar, escolar, laboral, etc.
- 4) Las Empresas pueden hacer uso de los servicios de orientación y asesoramiento vocacional, proporcionándoles un conocimiento más amplio sobre los recursos humanos con que cuentan y ofrecerles medios para su mejor formación, indicarles bibliografía adecuada para la creación de una biblioteca abierta con acceso a todo el personal; cursos de superación, mesas redondas, convivencias, etc.
- 5) Para poder cumplir con la función de los Departamentos, se requieren de personas que posean conocimientos de psicopedagogía para poder interpretar y manejar la dinámica de la personalidad, haciendo una verdadera Orientación Personal a los sujetos, que les permita dirigir su vida hacia una realización plena. En el caso de que los problemas que presentaran fueran de tipo clínico, éstos deben ser canalizados a los especialistas correspondientes para su solución, aplicando también los múltiples métodos y sistemas pedagógicos tan ricos en posibilidades para el desenvolvimiento y rectificación del aprovechamiento y de las conductas infantiles, juveniles y adultas.
- 6) Los casos resueltos deben quedar en una ficha que debe ser confidencial para garantizar a las personas una completa seriedad y permitirles que nos brinden toda su confianza, sinceridad y apoyo.
- 7) LA LABOR DESEMPEÑADA EN ESTOS CENTROS ES DE DIVERSA INDOLE PUES AL TRABAJAR INDEPENDIENTEMENTE SE PUEDEN ABARCAR SECTORES DE POBLACIÓN MUY VARIADOS QUE NOS PERMITEN ATENDER A INFANTES, ADOLESCENTES Y ADULTOS EN LOS DIFERENTES MEDIOS EN QUE SE DESENVUELVEN. POR LO TANTO LA CREATIVIDAD Y LA REALIZACIÓN DEL PSICOPEDAGOGO, ASOCIÁNDOSE Y CONTRIBUYENDO EN UN DEPARTAMENTO DE ORIENTACION INDEPENDIENTE, PROPORCIONA NUEVOS CAMPOS Y CAMINOS TANTO AL EXITO PERSONAL COMO AL BIENESTAR DE LA COMUNIDAD.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Anastasi, Anne. Tests Psicológicos. Trad. Celedonio Riesco. Madrid, Ed. - Aguilar, S.A., 1966.
- Bossing, Nelson L. La Pedagogía en la Segunda Enseñanza. México, Ed. Pax México, 1965.
- Burt, H. E. Psicología Escolar, Orientación Vocacional, Técnicas y Tests. Trad. Gonzalo Gonzalvo. Madrid, Ed. Morata, 1966.
- Calle, A. Ramiro. Tests Psicológicos y Mentales. Barcelona, Ed. Cedel, 1971.
- Claparede, E. Como Diagnosticar las Aptitudes en los Escolares. Trad. Alejandro Gil. Madrid, Ed. Aguilar, S. A., 1967.
- Fingermann, Gregorio. Psicotécnica y Orientación Profesional. Argentina, - Ed. Ateneo, 1971.
- Gardner, B. y Moore, D. Relaciones Humanas en la Empresa. Trad. Helena - Estellés. Madrid, Ed. Rialp, 1966.
- Good, Carter, D. (Ed.) Dictionary of Education. New York, Mc. Graw-Hill, - 1959 (Foundations in Education).
- Jardillier, Pierre. Psicología Industrial. Trad. Juan Merino. Argentina, - Ed. Eudeba, 1968.
- Katz, D. Manual de Psicología. Madrid, Ed. Morata, 1961.
- Kelly, W. A. Psicopedagogía Fundamental y Didáctica. Madrid, Ed. Morata, - 1964.
- Mauco, George. Psicoterapia Escolar. Trd. Josefa Hernández Alonso. Madrid, Ed. Morata, 1966.
- Mirá y López, Emilio. Manual de Orientación Profesional. Buenos Aires, Ed. Kapelusz, 1965.
- Oliver, H. Rogelio. Elección de Carrera. México, Ed. Lemusa-Wiley, S. A., 1969.
- Payá, Ma. Raquel. Aspectos Pedagógicos del Porvenir Profesional de los Niños Privados del Medio Ambiente Familiar Normal. Bordón, núm. 90, febrero, 1960.
- Purdy, R. J. y Finch, A. Curriculum y Administración Escolar. Trad. L. - Wolfson. Argentina, Ed. Paidós, 1969.
- Super, D. E. y Bohn, M. J. Jr. Psicología Ocuracional. Trad. Alfonso Va - sseur. México, Ed. Continental, 1973.
- Warren, H. C. Diccionario de Psicología. Ed. Fondo de Cultura Económica, - 1968.