

128
24.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

“PROPUESTA DEL PERFIL IDEAL DEL
ORIENTADOR DE LA DIRECCION GENERAL
DE ORIENTACION VOCACIONAL DE LA
UNAM”

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A:
ADRIANA GONZALEZ PERAL

Directora de Tesis:
LIC. CONCEPCION CONDE ALVAREZ



MEXICO, D. F.

MARZO 1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS.

A la Dirección General de
Orientación Vocacional por
el apoyo brindado para la
realización del presente
trabajo.

A Fundación UNAM por la
beca otorgada durante la
primera fase del proyecto.

A Mati, Mariana y Clau por su
apoyo en las diferentes etapas
del trabajo, pero sobre todo
por su amistad

A Paco... por todo.

DEDICATORIAS

A mi papá, por el genio de educarme, orientarme y enseñarme a disfrutar de la vida

A mi mamá, por su amor, su sabiduría, consuelo y apoyo incondicionales.

A mis hermanos y a Pepe, por todo lo que me han enseñado.

A Doña Rosa, por la magia y otras enseñanzas que son mi tesoro.

Propuesta del Perfil Ideal del Orientador de la Dirección General de Orientación Vocacional de la UNAM.

INDICE

Introducción		i
Capítulo 1	El Concepto de Perfil	1
	1.1 Antecedentes	1
	1.2 Definiciones de Perfil	2
	1.3 Características	3
	1.4 Elementos de un Perfil	3
	1.5 Clasificación de los Perfiles	4
	1.6 Evaluación del Perfil	4
	1.7 Campos de Aplicación del Perfil	5
	1.8 El Perfil del Orientador en México	5
	1.9 Elementos sobre el perfil considerados en la presente propuesta	8
Capítulo 2	La Orientación Educativa	11
	2.1 Objetivos de la Orientación	11
	2.2 Principios de la Orientación	12
	2.3 Funciones de la Orientación	13
	2.4 Conocimientos requeridos	14
	2.5 Servicios de Orientación	15
	2.6 Modelos de Orientación Dominantes en México	15
Capítulo 3	Desarrollo de la Orientación en México	19
	3.1 Antecedentes Históricos	19
	3.2 La Dirección General de Orientación Vocacional	24
	A. Antecedentes Históricos	24
	B. La DGOV en la Actualidad	26
Capítulo 4	Método	43
	4.1 Planteamiento y justificación del problema	43
	4.2 Hipótesis	43
	4.3 Variables	43
	4.4 Sujetos	45
	4.5 Muestreo	46
	4.6 Tipo de Estudio	46
	4.7 Diseño	47
	4.8 Instrumento de recolección de datos	47
	4.9 Procedimiento	48
	4.10 Análisis estadístico de datos	48

Capítulo 4	Método (Continuación)	
	4.11 Resultados	49
	1. Datos Descriptivos	51
	2. Índices Laborales	55
	3. Oportunidades de Trabajo	59
	4. Actividades Profesionales	61
	5. Ambiente de Trabajo	65
	6. Evaluación	69
	7. Dificultades del Ejercicio Profesional	73
	8. Desarrollo Profesional	77
	4.12 Discusión	89
Capítulo 5	Propuesta del Perfil Ideal del Orientador de la DGOV	99
	Sugerencias, limitaciones y aportaciones	105
	Bibliografía	109
Anexo 1		113
Anexo 2		121

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue proponer un perfil ideal del orientador de la DGOV de la UNAM. Para ello, se extrajo información de dos fuentes primordiales para su elaboración: a) institución en la que laboran y b) práctica orientadora. Para la elaboración de este perfil, se empleó el formato utilizado por Carlos Guzmán, J. (1989). Para obtener la práctica del orientador en la actualidad, se realizó una adaptación del cuestionario elaborado por Loera Baeza, E. y Sánchez Avedaño, G. M. (1990) y se aplicó a los orientadores de la DGOV.

INTRODUCCIÓN.

La Dirección General de Orientación Vocacional es una Dependencia de la UNAM en la que sus metas, objetivos y funciones se han clarificado, esto lleva necesariamente a plantear un perfil de profesionista que este de acuerdo con ellos y que garantice que estos principios se vean reflejados en la práctica de la orientación en la Universidad

El presente trabajo constituye el primer esfuerzo de plantear un perfil ideal que responda a las necesidades de la Dependencia. Caracterizar al profesionista orientador que la institución requiere es indispensable ya que funcionará como parámetro o norma que facilitará los procesos de selección, formación y actualización del personal.

La propuesta del perfil ideal del orientador de la Dirección General de Orientación Vocacional aquí presentada se encuentra basada en un análisis histórico de la orientación vocacional en México y en la UNAM, en las metas, objetivos y misión de la Dependencia y en el conocimiento de las características actuales de los orientadores que en ella laboran con el propósito de contextualizarlo, darle congruencia y contribuir al mejor funcionamiento de la Institución.

Para ello se ha dividido el trabajo en cinco capítulos. El primer capítulo comprende un amplio panorama sobre el concepto de perfil que incluye antecedentes, definiciones, características, elementos, clasificaciones, evaluación y campos de aplicación

El segundo, establece el marco conceptual de la orientación en el que se especifican los objetivos de la orientación, sus principios, funciones y modelos así como la orientación como un servicio.

Dentro del tercer capítulo se realiza un análisis histórico de la Orientación en México y en la UNAM, dividiéndola en tres momentos específicos: 1. Gobiernos postrevolucionarios, 2. Desarrollo estabilizador y 3. Crisis (1970 a la fecha) con el fin de contextualizar el perfil. Así mismo también se hace un análisis de la Dirección General de Orientación Vocacional: estructura, objetivos, misión, funciones y programas, que permiten proponer un perfil acorde con la Institución.

Una vez analizada la Institución estructuralmente, se presenta un cuarto capítulo en el que se describe la práctica actual del orientador que trabaja en la Dependencia, obtenida a través de la aplicación de un cuestionario que abarcó datos descriptivos, índices laborales, oportunidades de trabajo, actividades profesionales, ambiente de trabajo, evaluación, dificultades del ejercicio profesional y desarrollo profesional.

El último capítulo presenta la propuesta del perfil real del orientador de la DGOV, integrando los elementos revisados durante el trabajo: conocimientos del perfil, de la institución, marco teórico conceptual y perfil real del orientador. Esta propuesta comprende los siguientes puntos: fundamentos en los que se basa, perfil de conocimientos, perfil de habilidades y perfil de cualidades. En su última parte se plantean las limitaciones, aportaciones y sugerencias respecto a los orientadores, la institución, el instrumento de medición y a futuras investigaciones.

CAPÍTULO 1. EL CONCEPTO DE PERFIL

Uno de los principales retos a los que se enfrenta la Dirección General de Orientación Vocacional es el precisar los conocimientos, habilidades y cualidades que se desea que tenga el orientador que en ella labore. Determinar estas características es importante por que ayuda a delimitar y definir su labor. Sobre todo permite tener un parámetro o norma para evaluar la preparación de los orientadores, su trabajo y por ende a la misma institución. Por estas razones existe el interés de elaborar los perfiles profesionales, en ellos se demarcan los rasgos que los profesionistas deben de tener para ingresar a la institución y como resultado de su preparación profesional. Su gran importancia reside en que en ellos se expresan objetivos e ideales de formación, se ubican rasgos y caracteres del profesionista y se definen puntos de partida para la evaluación, actualización y capacitación de personal.

1.1 Antecedentes

El término perfil se deriva del latín por (por) y filum (línea). Desde el punto de vista de la geometría, el perfil es la representación gráfica de un cuerpo real o imaginario cortado por un plano vertical; la figura obtenida de este corte esta constituida por una línea que muestra solamente algunos rasgos esenciales del cuerpo original, que sin embargo es fácilmente identificable pese a su simplicidad. (Merino G.C. 1983).

En la psicología clínica, el término perfil fue introducido en 1911 por Rosselino, quien lo aplicó para representar el estado de desarrollo de las capacidades psíquicas del individuo (atención, observación, memoria, etc.). El "fondo" de sus perfiles estaba constituido por un parámetro establecido en base a estadísticas realizadas previamente, con un número suficiente de individuos. Mas tarde, los llamados perfiles psicométricos representaron gráficamente los resultados obtenidos en la aplicación de varias pruebas o tests, con el propósito de apreciar con una visión de conjunto las capacidades psíquicas de una persona.

Pueden encontrarse perfiles en la biología, la medicina, la ingeniería, la historia, las disciplinas económico administrativas y las sociales. En la administración empresarial existen los perfiles de puestos, que definen las características esenciales y distintivas que debe reunir un aspirante a ocupar un puesto determinado. Se aplican para apoyar la selección y la ubicación del personal y para evaluar el desempeño y el mérito en el trabajo.

En el terreno educativo los primeros perfiles de tipo psicológico fueron construidos para identificar y medir las diferencias en las capacidades intelectuales de los escolares y para encontrar otros factores que afectaban el aprovechamiento. Así se abrió el paso a otros perfiles de tipo médico, psiquiátrico y socioeconómico, los diagnósticos obtenidos permitieron la canalización de los alumnos con deficiencias o problemas hacia una atención especializada.

Con respecto a los perfiles en la educación superior, se tiene noticias de algunos elaborados desde 1944. Durante muchos años, se empleó el término para referirse a las características mas o menos subjetivas del profesionista egresado de alguna carrera universitaria.

A finales de los años setenta aparecen en los informes anuales de la UNAM, algunos proyectos de investigación que se denominan "perfiles" y se refieren a profesionales, profesores y alumnos. En 1983, el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE) comenzó a detectarlos y reunirlos con el propósito de analizar su metodología y aplicación.

De este análisis se encontró que se concibe a los perfiles no solo como instrumentos de investigación, sino como una estrategia permanente de la planeación académica destinada a constituir una columna vertebral de información sobre los alumnos, los profesores y los profesionales, que servirá de sustento a un gran número de funciones vinculadas a la formación profesional.

1.2 Definiciones de Perfil

Desde la perspectiva curricular se puede definir al perfil de varias maneras:

- Como una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales. (Amaz, 1981)
- Como la definición operacional del conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que delimitan el ejercicio profesional. (Díaz Bamga, A. citado en Díaz Bamga Arceo, F. et al, 1990).
- Como el resultado de la interacción entre capacidades, técnicas, mercado de trabajo y características de la población profesional. (Macotela, Torres y Carlos, citados en Loera B, E. y Sánchez A, G. 1990).
- Como la determinación de acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en las áreas o campos de acción (emanadas de la realidad social y de la propia disciplina) tendientes a la solución de necesidades sociales previamente advertidas. (Díaz Bamga Arceo, F. et al, 1990)

Existen otras definiciones como:

- La imagen sintética de un fenómeno en su totalidad, captando para ello sus características esenciales. Para esto se debe partir de un eje estructurante relacionado con el contexto y la institución en la que se desenvuelve. (Merino, 1983).
- La precisión de los conocimientos, habilidades y cualidades que se desea formar en los estudiantes o con los que deben contar una vez terminado el ciclo educativo correspondiente. (Carlos G, J. 1989).
- El resultado de un procedimiento sistemático que permite identificar determinados rasgos o cualidades tipificadas, que impactan en un objeto definido, con respecto a un interés científico particular; por tanto el perfil es el producto ideal que delinea un modelo esperado en congruencia con los rasgos que se expresan a partir de los propósitos educativos institucionales. (Plan de Estudios del Bachillerato Propedeutico Estatal, 1994)

1.3. Características

Las características fundamentales de un perfil son las siguientes: (Merino G, C. 1983)

- Se configura de acuerdo a un objetivo determinado.
- Contempla características como: conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes esenciales en los profesionales, profesores o alumnos.
- Expresa cualidades destinadas a dar respuesta a un cuestionamiento específico para resolver una situación o un problema concreto.
- Su propósito es generar conclusiones, sugerencias y propuestas concretas.

1.4. Elementos de un Perfil

J. Carlos Guzmán (1889), propone que un perfil debe contener los siguientes elementos:

- 1) Fundamentos en los que se basa.
- 2) Perfil de conocimientos.
- 3) Perfil de habilidades.
- 4) Perfil de cualidades.

Los fundamentos del perfil son aquellas fuentes que directa o indirectamente se consideraron para realizarlo, mismas que influyen para determinar las habilidades y conocimientos terminales de éste. Por ejemplo aspectos de contenidos y normalidad educativa y el contexto social y económico en el que se encuentra inmerso el estudiante.

El perfil de conocimientos se refiere precisamente al cuerpo de conocimientos que se deberán adquirir durante el ciclo correspondiente divididos por áreas.

El perfil de habilidades se refiere a aquellas capacidades para seleccionar y utilizar eficazmente procedimientos, estrategias y técnicas para modificar o evitar una situación. Para el caso particular del orientador se identificaron habilidades para diagnosticar, diseñar, programar, prevenir, investigar, intervenir y evaluar.

El perfil de cualidades ha sido un aspecto que no se ha considerado explícitamente en otros perfiles por considerarse demasiado abstracto y ambiguo. Sin embargo, es de suma importancia por que define el deber ser del profesionista contemplándose en este caso la filosofía y los valores que desean resaltarse en los ellos.

1.3. Características

Las características fundamentales de un perfil son las siguientes: (Merino G, C. 1983)

- Se configura de acuerdo a un objetivo determinado.
- Contempla características como: conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes esenciales en los profesionales, profesores o alumnos.
- Expresa cualidades destinadas a dar respuesta a un cuestionamiento específico para resolver una situación o un problema concreto.
- Su propósito es generar conclusiones, sugerencias y propuestas concretas.

1.4. Elementos de un Perfil

J. Carlos Guzmán (1889), propone que un perfil debe contener los siguientes elementos:

- 1) Fundamentos en los que se basa.
- 2) Perfil de conocimientos.
- 3) Perfil de habilidades.
- 4) Perfil de cualidades.

Los fundamentos del perfil son aquellas fuentes que directa o indirectamente se consideraron para realizarlo, mismas que influyen para determinar las habilidades y conocimientos terminales de éste. Por ejemplo aspectos de contenidos y normatividad educativa y el contexto social y económico en el que se encuentra inmerso el estudiante.

El perfil de conocimientos se refiere precisamente al cuerpo de conocimientos que se deberán adquirir durante el ciclo correspondiente divididos por áreas.

El perfil de habilidades se refiere a aquellas capacidades para seleccionar y utilizar eficazmente procedimientos, estrategias y técnicas para modificar o evitar una situación. Para el caso particular del orientador se identificaron habilidades para diagnosticar, diseñar, programar, prevenir, investigar, intervenir y evaluar.

El perfil de cualidades ha sido un aspecto que no se ha considerado explícitamente en otros perfiles por considerarse demasiado abstracto y ambiguo. Sin embargo, es de suma importancia por que define el deber ser del profesionista contemplándose en este caso la filosofía y los valores que desean resaltarse en los ellos.

1.5. Clasificación de los Perfiles

1.5.1. Perfiles unidimensionales y multidimensionales

Dependiendo de la manera en como estructuran sus configuraciones, pueden encontrarse perfiles uni y pluridimensionales. Los unidimensionales sólo se refieren a las actitudes o bien, a las condiciones socio-económicas de los sujetos. Los perfiles pluridimensionales agrupan dos o mas conjuntos de rasgos, con el propósito de proporcionar un perfil mas amplio o incluso global. (Merino G. C. 1983).

1.5.2. Perfiles ideales y reales

El perfil ideal se refiere a las características socio-académicas que deben reunir el profesor, los alumnos o el profesional, de acuerdo a las condiciones curriculares de cada carrera. Estos perfiles sirven como modelos y parámetros que facilitan apreciar qué tanto se acercan o alejan de la norma las características que poseen en realidad aquéllos elementos. El perfil real hace referencia a las características que el profesor, alumno o profesionista poseen efectivamente, es decir a cómo son realmente.

1.6. Evaluación del perfil

Es importante destacar que los elementos en base a los cuales se crea el perfil cambian, se modifican, avanzan o varían con el tiempo, lo que nos lleva a plantear la evaluación de éste a partir de los elementos que lo definen, de su vigencia y por su congruencia y continuidad con los objetivos planteados.

Al evaluar la congruencia de los elementos que definen al perfil se hace una valoración referente a los niveles de generalidad o especificidad con los cuales se elabora, y con el grado de relación y no contradicción entre los elementos que lo definen (áreas de conocimiento, acciones, etc.).

Al referirse a la evaluación de la vigencia, se hace una valoración de su actualidad y adecuación en función de los fundamentos que le sirven de base.

Esto implica confrontar los elementos que lo definen, y lo expuesto internamente en éste, de tal forma que toda modificación o corrección del perfil responda a los cambios de los elementos que lo fundamentan.

Dicha valoración debe ser permanente, pues el contexto y la situación del sujeto son dinámicos y cambiantes así como las necesidades del nivel en el que éste va a incidir. De este modo se verá si su preparación es realmente la adecuada o deberán hacerse cambios.

La evaluación que se haga en relación a la congruencia del perfil con los objetivos de la institución, se refiere a la valoración que se hace al buscar el grado en que el perfil es una consecuencia lógica de los objetivos, es decir a la correspondencia real de las necesidades planteadas en los objetivos con el perfil propuesto. (Díaz Barriga Arceo, F. et al, 1990).

1.7 Campos de aplicación del perfil.

Desde un punto de vista específico, los perfiles sirven para la introducción de cambios y reformas curriculares y de medidas extracurriculares como:

- Cambios o reformas a los programas de formación, capacitación o actualización. Los perfiles sugieren y justifican el reforzamiento y la creación de temas fundamentales o bien, la eliminación o reubicación de otros.
- Planeación de los sistemas de evaluación desde los más generales, como el cumplimiento de los objetivos, metas y programas institucionales, hasta los más particulares, como la efectividad de los programas y el desempeño del orientador
- El establecimiento de cursos propedéuticos, de programas de nivelación de conocimientos y de inducción.
- Organización de cursos, seminarios, talleres, conferencias, etc, de apoyo a las actividades del orientador, por ejemplo, a los temas detectados como "difíciles" y a aquéllas que son fundamentales para el desarrollo de las habilidades requeridas para el orientador.
- En el establecimiento o ampliación de los servicios destinados a promover el desarrollo de los alumnos.

En todo caso, los perfiles están destinados a constituir la parte medular de un sistema de información flexible y dinámico que asegure el contar con un conjunto suficiente de datos verídicos, organizados y actualizados, sobre el estado y comportamiento de sus elementos principales, que sirva para fundamentar y justificar una toma de decisiones institucionales consciente y responsable. (Menno G. C. 1983).

1.8 El perfil del orientador en México.

En relación al perfil del orientador de la UNAM, se encuentra una descripción hecha por el Dr. Jorge Derbez en la década de los 60 y señala que "El consejero ha de tener una preparación técnica, de tipo psicológico, pedagógico, profesiográfico y médico; que ha de tener, también, adiestramiento y experiencia.

Pero es evidente que todo ello tiene como requisito previo ciertas cualidades personales, cierto tipo de personalidad". (Alanis Cavazos, S y Pimentel Silva, M, 1988 p.6). en ese documento, que es un resumen comentado de las aportaciones de Künkel, Baumgarten y Cattell al respecto del consejo vocacional en la década de los 50, dice que el consejero vocacional debe tener como requisitos: talento, experiencia y psicoanálisis personal, entre otros, además menciona siguiendo a Baumgarten que debe poseer tres características esenciales: capacidades de penetración, responsabilidad y amor por los semejantes y según Cattell, requiere de estar dotado de buena capacidad de observación, de análisis y de síntesis.

Posteriormente los orientadores empezaron a manifestar su preocupación por la definición del orientador como lo muestra la ponencia presentada por José Nava y Aida De Fuentes en 1979 dentro del Primer Congreso Nacional de Orientación Vocacional, (Citados en Alanis Cavazos y Pimentel Silva, 1988) titulada "Profesión del orientador" en la que dicen que:

"Persiste una imagen 'desprofesionalizada' del orientador cuando éste carece de un marco teórico definido, con una concepción no muy precisa de sus funciones y hasta una indeterminación del campo, al mezclar indiscriminadamente en sus programas, actividades tanto del enfoque vocacional como del educativo o profesional".

Lo cual se refleja también dentro del Tercer Seminario Iberoamericano de Orientación Escolar y Profesional en 1984 en el que Francisco Mora L. y Ma. del Carmen Vázquez, presentan la ponencia titulada "Algunas reflexiones en torno del orientador", donde dicen: "el orientador vendrá a ser el agente del 'orden' de las instituciones escolares. A la mayor parte de las autoridades escolares les preocupan más los problemas que causan sus alumnos 'desviados o desorientados' que el alumno mismo, y buscan la manera de controlarlos usando como medio al propio orientador, presentándole una serie de cargos tales como: eliminar la deserción escolar, evitar los cambios de carrera, canalizar la mano de obra calificada hacia los requerimientos técnico profesionales del país, acelerar el crecimiento de los adolescentes, evitar en lo posible fracasos escolares y controlar las conductas disonantes con la institución". Más adelante comentan que los orientadores "no tienen o no tenemos claro ni nuestro rol, ni nuestra propia identidad como profesionales" . (p.p 422).

Dentro del mismo documento, Ma. Victoria Gordillo, toca un punto fundamental dentro del desarrollo de un perfil del orientador al señalar: Para desarrollar el perfil del orientador es necesario partir de una teoría. El problema en este caso es que hasta el momento no existe una teoría propia de la orientación. "Frecuentemente, lo que se ha entendido por teoría ha sido un conglomerado de métodos y aspectos fragmentarios tomados de diversas teorías de la personalidad o del aprendizaje" (p.p 144).

En 1988, se presenta el primer intento de perfil del orientador en la Escuela Nacional Preparatoria (Alanis Cavazos y Pimentel Silva) el cual, debido a que no existía alguna investigación similar previa se planteó como un estudio exploratorio que sentaría las bases para el planteamiento más adecuado de estudios posteriores.

Uno de los problemas a los que se enfrentaron fue el de la escasa bibliografía en relación a perfiles pues a pesar de que su elaboración había sido objeto de creciente interés en la UNAM, su heterogeneidad, sus contenidos y las técnicas usadas para definirlos, revelaban escasa claridad en cuanto a fines y propósitos. Lo cual marca la ausencia de un marco conceptual y metodológico para su elaboración.

En su estudio Alanís y Pimentel, definieron perfil como: "el conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes que posee el profesionista para su ejercicio", para que partiendo de su conocimiento, en un futuro plantear las características deseables en el aspirante a ser orientador y planear su capacitación.

Para llevar a cabo su investigación utilizaron los planteamientos de la estrategia que señala la investigación acción, a través de la producción de conocimiento de una manera colectiva.

En el momento de llevar a cabo la investigación se contaba con 72 orientadores en los 9 planteles de la DGOV, el cuestionario fue resuelto por 38 de ellos y cubrió tres grandes rubros:

1. Conocimiento que tiene el orientador de la institución, su dependencia y funciones.
2. Práctica de la orientación, la formación, habilidades y aptitudes necesarias para el ejercicio de la misma.
3. Ambitos de la orientación y su contextualización dentro de la institución y la sociedad.

Se observaron diversas actitudes en los orientadores, algunos manifestaron interés en conocer el cuestionario y responder, otros se manifestaron indiferentes, hubo quienes se negaron a responderlo argumentando no disponer de tiempo o bien consideraban que estaba mal construido y por consiguiente no participaron. En otros casos se quedaban con el para contestarlo con calma y en ocasiones no lo devolvían.

Uno de los problemas que se les presentó en el momento de analizar los datos fue que el cuestionario estaba construido por preguntas cerradas, abiertas y semiabiertas, lo cual dificultó el proceso.

Los autores realizaron un análisis cualitativo de las respuestas dadas al cuestionario, dentro del que se destacan características como:

1. En su mayoría los orientadores de la ENP son psicólogos, habiendo algunos pedagogos.
2. Su función primordial es atender a grupos impartiendo el programa a 4o. 5o. y 6o. de bachillerato.
3. Realiza actividades como:

- Atención individual o en pequeños grupos de los alumnos que lo soliciten,
- Organización, promoción y coordinación de mesas redondas y proyección de videos cuya finalidad es proporcionar al estudiante información fisiográfica.

- Participación por medio de evaluaciones y sugerencias en la revisión de los programas de orientación en la ENP.

- Entrevista con maestros, autoridades y padres de familia.

Con respecto a las necesidades de capacitación se mencionaron las siguientes:

- Habilidad para manejo grupal.
- Manejo de relaciones interpersonales y de entrevista.
- Realidad social y mercado de trabajo.

Finalmente comentan que este intento contribuirá al planteamiento de un perfil ideal del orientador en futuras investigaciones.

Como puede verse la investigación con respecto al perfil se ha realizado desde diversas aproximaciones y con distintas metodologías. En el caso de los perfiles a nivel superior se han planteado las características fundamentales de este y se han sistematizado los resultados obtenidos de acuerdo a su tipo (normativos y reales) y a su objeto de estudio, así como las dimensiones más frecuentes encontradas en ellos.

1.9. Elementos sobre el perfil considerados en la presente propuesta.

Para elaborar la propuesta del Perfil Ideal del Orientador, entonces, deben tomarse en consideración los siguientes elementos en su construcción y desarrollo:

- Debe desarrollarse partiendo de una teoría, que proporcione los principios, objetivos y funciones de la orientación. Aquí nos estamos refiriendo al conjunto de aseveraciones que conlleven a una toma de postura sobre lo que se va a definir como orientación.
- Debe ser una consecuencia lógica de las necesidades y objetivos de la institución (congruencia del perfil). Por lo que es importante conocer los objetivos, funciones y metas de la dependencia.
- El perfil constituye una parte medular dentro de un sistema de información flexible y dinámico que permite contar con información que sirva para fundamentar y justificar una toma de decisiones institucionales consciente y responsable. Este sistema debe comprender tanto la descripción real del orientador como el perfil ideal con el que quiere contarse para realizar las acciones necesarias para acercarlos.
- Si tienen el propósito de ser globales deben agrupar dos o más conjuntos de rasgos, por lo que siguiendo el esquema propuesto por J. Carlos Guzmán (1989), el perfil ideal se estructurará tomando en cuenta los siguientes elementos:

- 1) Fundamentos en los que se basa.
- 2) Perfil de conocimientos.
- 3) Perfil de habilidades.
- 4) Perfil de cualidades.

Cada uno de estos puntos nos lleva a investigar sobre:

1. Los objetivos, principios y funciones de la Orientación Educativa
2. La estructura, funciones y objetivos de la Dirección General de Orientación Vocacional.
3. El perfil real del orientador

Para finalmente estructurar una propuesta de Perfil Ideal del Orientador

Siendo éstos aspectos, y en ese orden los que constituyen los capítulos de la presente tesis.

CAPITULO 2. LA ORIENTACION EDUCATIVA.

En la actualidad aun estan muy poco desarrollados los objetivos y funciones de la orientación y es realmente complicado delimitar los aspectos educativos de los vocacionales, por su propia esencia formativa. La maduración del concepto de orientación esta íntimamente ligada a lo que se entiende por desarrollo evolutivo de la persona. Todas estas circunstancias unidas a los movimientos filantrópicos, humanistas y religiosos de principios de siglo, detectores de una auténtica crisis social, provocaron la necesidad de solicitar ayuda de personas especializadas y preparadas al efecto (profesionales de la ayuda) y, a la vez, que nacieran instituciones nacionales e internacionales que iban a planificar sistemáticamente como y con qué medios divulgar esta ayuda. (Rodríguez, M.L. 1991).

2.1. Objetivos de la orientación.

Para estudiar o adscribirse a un enfoque de orientación, es necesario conocer los objetivos peculiares que presiden la creación de los servicios de ayuda. De entre los textos actuales dedicados a la orientación se pueden extraer siete tipos de objetivos perseguidos por los profesionales de la misma. (Rodríguez, M.L. 1991). Serían:

1. Desarrollar al máximo la personalidad.
2. Conseguir la orientación de sí mismo.
3. Comprenderse y aceptarse a uno mismo.
4. Alcanzar una madurez para la toma de decisiones educativas.
5. Lograr la adaptación y el ajuste.
6. Conseguir un aprendizaje óptimo en los años de la escolaridad.
7. Combinación de cualquiera de los anteriores.

La mayoría de las aproximaciones teóricas coinciden en admitir que la labor orientadora abarca, como mínimo, una gama de funciones específicas, por ejemplo: ayudar a los educandos a valorar y conocer sus propias habilidades, aptitudes, intereses y necesidades educativas; aumentar su conocimiento de los requisitos y oportunidades tanto educativas como profesionales; ayudar a que los jóvenes hagan el mejor uso posible de esas oportunidades mediante la formulación y logro de objetivos realistas; ayudar al alumno a conseguir adaptaciones y ajustes mas o menos satisfactorios en los ambitos personal y social; proporcionar información útil, tanto a los adolescentes, como a sus profesores y padres, para planificar los programas educativos y escolares como proyectos integrales, etc.

2.2. Principios de la orientación.

De la diversidad de enfoques existentes, se pueden sintetizar unos principios generales de todo proceso orientador sin los cuales éste no sería del todo ortodoxo, así:

1. La orientación se preocupa sistemáticamente del desarrollo de las personas, intentando conseguir el funcionamiento al máximo de las potencialidades del estudiante o del adulto.
2. Los procedimientos de la orientación descansan en procesos de la conducta individual; enseñan a la persona a conocerse a sí misma, a desarrollarse direccionalmente, más que a ubicarse en un final previsto. Se centra en la posibilidades tratando de resolver carencias, flaquezas, debilidades.
3. La orientación se centra en un proceso continuo de encuentro y confrontación consigo mismo, con la propia responsabilidad y con la toma de decisiones personal, en un ensayo hacia la acción progresiva, hacia adelante, hacia la reintegración y el futuro.
4. La orientación es primordialmente estimulante, alentadora, animadora e incentivadora, centrada en el objeto o propósito e incidente en la toma de decisiones responsable, enseñando a usar y procesar la información y a clarificar las propias experiencias.
5. Es cooperativa, nunca aislada, ni obligatoria. El orientador es otro colaborador del sistema educativo, un especialista o incluso un consultor-asesor de la planilla docente.
6. La orientación es un proceso de ayuda en estadios críticos y momentos clave del desarrollo pero también continua y progresiva, tratando de asesorar periódica e intermitentemente.
7. Reconoce la dignidad y la valía de las personas y su derecho a elegir. Incluye a todos los niños y adultos con su problemática específica y que tengan deseos de acrecentar su desarrollo escolar y/o laboral.

2.3. Funciones de la orientación.

Con respecto a las funciones de la orientación se pueden mencionar las siguientes:

1. Función de ayuda. Para que el orientado consiga su adaptación en cualquier momento o etapa de su vida y en cualquier contexto, para prevenir desajustes y adoptar medidas correctivas en su caso. Esta compleja función intenta reforzar las aptitudes del propio orientado para que alcance el dominio de resolución de sus propios problemas y obliga, por lo tanto, a ir creando en los centros educativos todo un programa cumicular de orientación educativa y vocacional con servicios especializados para casos de desajuste extremo. El conocimiento cabal de sí mismo y el esfuerzo para querer mejorar y modificar la conducta representa un ahorro de recursos humanos y comunitarios que hacen de la orientación un procedimiento altamente útil.

2. Función educativa y evolutiva para reforzar en los orientados todas las técnicas de resolución de problemas y adquisición de confianza en las propias fuerzas y debilidades. Es una función que integra esfuerzos de profesores, padres, orientadores y administradores por la combinación de estrategias y procedimientos que implica.

3. Función asesora y diagnosticadora por la que se intenta recoger todo tipo de datos de la personalidad del orientado, cómo opera y estructura, cómo integra los conocimientos y actitudes y cómo desarrolla sus posibilidades. Los datos recogidos no deben provenir únicamente de la aplicación de un programa congruente de pruebas estandarizadas, sino que es preciso proceder a análisis individuales de las distintas personalidades.

4. Función informativa sobre la situación personal y del entorno, sobre aquéllas posibilidades que la sociedad ofrece al educando - programas educativos, instituciones a su servicio, carrera y profesiones que debe conocer, fuerzas personales y sociales que pueden influirle, etc.- y que también debe hacerse extensible tanto a la familia del orientado como a sus profesores.

Las funciones generales dentro de un programa orientador serían: conocer a la persona, ayudarla para que por sí misma y de modo gradual consiga un ajuste personal y social, e informar exhaustivamente en los ámbitos educativo, profesional y personal.

Para lograr estos objetivos se requiere:

Crear servicios de diagnóstico que permitan el estudio individualizado de los problemas personales.

Proporcionar experiencias que faciliten el aprendizaje correcto

Saber informar, guiar y aconsejar.

Saber escuchar, saber a dónde derivar a las personas que precisan ayuda específica o tratamiento paraescolar.

Conocer las técnicas de información escolar y profesional aprovechando al máximo los recursos comunitarios.

Para orientar a alumnos, profesores, tutores, administradores y directivos, a padres y a miembros de la comunidad, se precisan verdaderos profesionales de la ayuda, que dominen una serie de conocimientos básicos y sepan emplear eficazmente técnicas adecuadas.

2.4 Conocimientos requeridos.

Partiendo del supuesto de que la orientación es una tarea de equipo, Rodríguez, M.L. (1991) explicita los conocimientos básicos que se requieren:

- Desarrollo de la personalidad.
- Desarrollo físico del niño.
- Leyes del aprendizaje.
- Procesos de dinámica de grupo.
- Demandas sociales.
- Higiene mental.
- Higiene física.
- Mundo laboral.
- Consejo y sus técnicas.
- Pruebas psicológicas.
- Teoría de la medida y evaluación.

Nava, J. (1993), en el documento titulado "La Orientación Educativa en México. Documento base", realiza un esfuerzo muy importante respecto a la concepción y práctica de la orientación, en él se plantea que el orientador deberá contar con una sólida formación multidisciplinaria y herramientas metodológicas provenientes de disciplinas como la pedagogía, la psicología, la sociología, la educación, la economía, la antropología, la filosofía, la política y la informática.

Incluso, llega a considerar necesario el crear un currículum específico para formar al futuro orientador educativo pues los problemas humanos que atiende, son por naturaleza complejos.

2.5 Servicios de orientación.

Algunos estudios teóricos dan más importancia al relato de los servicios del programa orientador que a los principios e idearios y a través de su delimitación es cierto que pueden deducirse las respectivas funciones. Estos se han ido sintetizando de acuerdo a las necesidades y al tipo de destinatario. Los servicios más comunes serían:

- a) Servicio de guía en el momento de ingreso en la institución escolar, para informar sobre planes de estudio, organización escolar e ideario educativo.
- b) Servicio de evaluación que estudiaría el desarrollo individual bajo las premisas de la psicología evolutiva y las diferencias individuales, con la aportación de los conceptos de la pedagogía diferencial. Estudian el proceso evolutivo del alumno a lo largo de su escolaridad y se basan en el estudio de casos y de los registros acumulativos, enmarcados en los hallazgos del diagnóstico psicopedagógico.
- c) Servicio de consejo, que a través de una relación personalizada con un consejero debidamente cualificado, trata de ayudar al orientado a conocerse mejor a sí mismo, a hacer buenas elecciones, a tomar decisiones responsables y a resolver conflictos menos graves.
- d) Servicio de información que intenta distribuir y divulgar todo tipo de información útil para el alumno preferentemente sobre el mundo laboral y con el fin de facilitar el crítico paso del mundo escolar al mundo del trabajo.
- e) Servicio de investigación y seguimiento, para ayudar a aquél que abandona la escolaridad a ajustarse al mundo ocupacional y para evaluar la calidad y oportunidad de las ofertas curriculares de la institución escolar.

2.6. Modelos de orientación dominantes en México.

Teresita Bilbao (1986) identifica tres modelos de orientación dominantes en México: el científico, el clínico y el desarrollista. En el cuadro 2.1 se exponen sus principales características.

CUADRO 2.1
MODELOS DE ORIENTACION DOMINANTES EN MEXICO
 (Bilbao, T 1986)

MODELO	DESCRIPCION	PAPEL ORIENT.	METODOS	APORTACIONES	DESVENTAJAS
Científico	El principal objetivo de la orientación es encontrar 'al hombre para el puesto y al puesto para el hombre' para aumentar su rendimiento, disminuir sus fracasos y contribuir a la edificación de una sociedad mas eficiente y equilibrada	Guía y ayuda para que el estudiante encuentre su verdadera vocación y profesión	Existe una creciente preocupación por el rigor metodológico con el cual se avoca a sus objetivos de estudio: aptitudes, intereses, inteligencia, valores y personalidad del sujeto a orientar. Aplicación de tests estandarizados	La aplicación de pruebas o medidas estandarizadas proporciona mayores probabilidades de acierto en las conclusiones	Ignora las características y el funcionamiento del mercado de trabajo. Sin contemplar las relaciones existentes entre el sistema escolar y el productivo
Clinico A. Clínico	Develar las aptitudes del individuo en relación con sus intereses y personalidad con el objeto de prever o resolver conflictos reales o posibles del individuo para garantizar el mejor funcionamiento del sistema.	Recuperar el equilibrio o la estabilidad emocional del estudiante para realizar una elección madura gracias a un alto conocimiento de sí mismo.	Método clínico estudiar en profundidad y extensión un caso por medio de técnicas no necesariamente estandarizadas o normalizadas	Interés por la estructura de la personalidad. Teorías sobre elección de carreras de Holland y Super.	Requiere de preparación muy específica del psicólogo en el área clínica y metodológica. Se necesita un gran número de orientad que en realidad pueden atender a muy pocos estudiantes

CUADRO 2 1 (Continuación)

MODELO	DESCRIPCIÓN	PAPEL ORIENTADOR	MÉTODOS	APORTACIONES	DESVENTAJAS
Clinico (Cont) B. Psiconaliti	Aportar datos relativos a las motivaciones inconscientes relacionadas con la elección vocacional. Restituir en el consultante una identidad y/o promover el restablecimiento de una imagen no conflictiva con su identidad personal.	Busqueda de estrategias que faciliten el encuentro y reencuentro cada vez que sea necesario del individuo con su propio yo.	Pruebas proyectivas, entrevista no directiva o de grupo psicológico.	Recupera la adolescencia como una etapa clave de la vida para la comprensión de la vida adulta. Pretende romper la pasividad con que el adolescente se enfrenta a la elección vocacional por medio de la asunción de un rol activo, reflexivo y cuestionador de él mismo y de la sociedad.	Se refuerza la tesis de un yo libre, capaz de elegir autónomamente sin contemplar las limitaciones que impone la estructura social: el sistema educativo, composición del mercado de trabajo, etc.
Desarrollista	Adaptar el sistema escolar para que proporcione aquellos recursos humanos que requiere una determinada estructura ocupacional por lo que se debe informar al estudiante acerca de las necesidades que tiene el desarrollo económico y social del país y en particular de las posibilidades que ofrece el mercado de trabajo.	Encauzar al joven hacia aquellos campos de la educación que tienen significación en las metas (nacionales) establecidas.	Transmisión de la información en todas sus modalidades.	Se rebasan los aspectos meramente vocacionales de intereses y aptitudes para convertirse en un problema que requiere el concurso multidisciplinario para su solución. Propone la formación de los orientadores dentro de un conocimiento multidisciplinario.	Convierte al estudiante en capital humano, sujeto a las necesidades y metas del país.

Como puede notarse en este capítulo se define una postura acerca de la orientación, se especifican objetivos, funciones, conocimientos necesarios y sus características como un servicio. Así mismo, se presentan los modelos de orientación dominantes en México.

Tomando esto como base, es posible realizar un análisis de la Dirección General de Orientación Vocacional que permita responder a las siguientes interrogantes; que se realicen con la finalidad de extraer datos que permitan conocer hacia dónde va la institución y qué pretende de los orientadores que en ella laboran:

Pero, ¿Cómo se presentan estos elementos en la Dependencia?, ¿Qué modelos de orientación predominan?, ¿Cumple la Institución con el papel que le viene demandando la sociedad? (Proporcionar un servicio de ayuda especializado, sistemáticamente planificado). Y estas metas, objetivos, funciones y servicios planteados por la dependencia, ¿Cómo se instrumentan?, ¿Son llevados a la práctica de forma congruente por los orientadores que la forman?. ¿Cuáles son los conocimientos que se pretende que maneje el orientador?

Estas interrogantes justifican el análisis de la Dependencia para tratar de darles respuesta. En el siguiente capítulo se presenta a la Dirección de Orientación Vocacional desde sus antecedentes hasta su organización actual, tratando de rescatar elementos que contribuyan a una propuesta del perfil ideal congruente con su desarrollo histórico y con lo que en la actualidad representa para la Universidad la Orientación.

CAPÍTULO 3. DESARROLLO DE LA ORIENTACIÓN EN MÉXICO.

3.1 Antecedentes históricos

A continuación se desarrollaran los antecedentes institucionales de los servicios de Orientación Educativa en la SEP y la UNAM.

Los servicios de orientación fueron creados según Leona Tyler (1983) debido fundamentalmente a los siguientes factores: 1) La complejidad de los sistemas sociales y económicos; los ideales democráticos, 2) La inquietud que nace de los rápidos cambios en las instituciones y la pérdida de una religión o una filosofía unificadora; y 3) El desplazamiento hacia las grandes ciudades. Es por ello que se encuentran altamente relacionados con la complejidad derivada de la modernidad, resultado del desarrollo de la ciencia y tecnología fundamentada en un proceso de secularización y que legitima la autonomía del individuo, el poder económico, la educación y la democracia en los Estados Modernos. (Veber, 1986)

El desarrollo de las relaciones entre ciencia y tecnología, individualidad y economía; educación y democracia trae consigo cambios vertiginosos en el seno de la vida cotidiana, el espacio y el tiempo se comprimen, el sentido de la vida ya no varía en función del cambio generacional, de padre a hijo, sino en función del desarrollo tecnológico y mientras más rápidos son estos cambios, los sujetos necesitan adaptar sus esquemas a ellos. Por ejemplo: el campesino se transforma en obrero, este en obrero especializado, la producción artesanal en industrial y ésta en empresa transnacional y todos estos cambios transcurren durante la vida activa de los sujetos.

Los cambios tecnológicos y científicos se desarrollan vertiginosamente en el seno de los laboratorios y sujetos productores del conocimiento, en cambio las instituciones primordialmente pensadas para la conservación de las formas sociales (la familia y la escuela, por ejemplo) tienen que soportar los embates del desarrollo moderno en aras de "quedar rebasadas o fuera de lugar". Este desfase genera una inadecuación entre producción y reproducción de las formas sociales.

Uno de los mecanismos que ha implementado el Estado moderno es la creación y legitimación de instituciones que tienen por objetivo la "orientación" de los sujetos sociales en vías de una adecuación e inserción a los modos del desarrollo social; se busca a través de estas instituciones construir un puente entre las instituciones educativas y las instituciones productivas o políticas.⁶

El desenvolvimiento de la educación en el México del siglo XX lo describiremos en tres momentos para ilustrar la dinámica institucional que sirve como escenario de las relaciones entre el sujeto social, el trabajo y la educación en México. Estos tres momentos son los siguientes:

1. Gobiernos Postrevolucionarios, periodo que comprende 1917-1940.
2. Desarrollo estabilizador, periodo de 1944-1969.
3. Crisis, periodo iniciado desde 1970 hasta la fecha.

3.1.1. Primer momento: Gobiernos Postrevolucionarios.

Esta primera etapa se fundamenta con el triunfo de la Revolución Mexicana y la elaboración de la constitución de 1917, la cual provee la estructura rectora del ideal revolucionario de la educación en México. Este ideal está redactado en el artículo tercero, el cual responsabiliza al Estado de la creación y desarrollo de un proyecto nacional educativo.

Este proyecto se inicia en 1921 con el nacimiento de la Secretaría de Educación Pública, cuyos objetivos principales eran los siguientes:

- Erradicar el analfabetismo, en ese periodo cercano al 80% de la población.
- Construcción de la infraestructura educativa. (Locales, mobiliario, material didáctico, libros, etc.).
- Formación y capacitación del personal docente a nivel federativo.

La estrategia inicial consistió en:

- Detección de personal para impartir educación.
- Solicitar la ayuda de la comunidad para la construcción de escuelas.
- Enseñanza a niños y adultos.
- Vinculación de la educación a las prácticas ligadas al tipo de producción y desarrollo cultural propias de las comunidades.

En 1923 se crean las "Misiones culturales" cuya labor fue la de capacitar maestros rurales y crear unidades de producción, fomentar actos culturales y artísticos en la comunidad.

En ese mismo año se crea la oficina de Psicotécnica del Instituto de Pedagogía de la Secretaría de Educación Pública, con el objetivo de desarrollar un programa de Orientación Profesional para los escolares de los planteles oficiales de secundaria. (Lic. Raúl Pous García, discurso Inaugural, III Congreso Mundial de Orientación, Dirección General de Orientación y Servicios Sociales, UNAM, 1970).

Desde estas estrategias el estado mexicano promueve un proceso de unificación e integración fundamentado en el nacionalismo y centralización; la educación juega el papel de uniformador, integrador y homogeneizador de la población, además de tratar de utilizarla como puente de vinculación con la producción económica, en otras palabras: "La obra educativa perseguirá como finalidad inmediata llevar a introducir en los sistemas de producción y transformación de la riqueza todos los conocimientos y medios que la técnica moderna conoce y que se hacen necesarios para aumentar el ingreso líquido de cada familia campesina..." (Narciso Bassols, Obras, Ed. FCE, México, 1964).

En este periodo el proyecto educativo busca elaborar planes para trabajar con la población campesina, se fortalecen las normas rurales y los institutos técnicos agropecuarios.

En 1937 en la Secretaría de Educación Pública se crean, el Departamento de Psicopedagogía e Higiene Mental y el Instituto Nacional de Pedagogía para trabajar en la Orientación Laboral, realizar investigaciones del mercado de trabajo, en la selección escolar y características de los profesionales. Dentro de la UNAM, en la Facultad de Filosofía y Letras se imparte la carrera de Psicología. (Camarena, C. R. M. 1993).

En el periodo de 1934-1940 se funda el Instituto Politécnico Nacional, la Universidad Obrera, el Instituto Nacional de Antropología, el Colegio de México, el Consejo Nacional de Educación Superior y de Investigación Científica, siendo el promedio del gasto en la educación del 13.85% del PIB. (Camarena C. R. M. 1993).

3.1.2. Segundo Momento: El Desarrollo Estabilizador

Este periodo se encuentra en el marco del Desarrollo Estabilizador, el cual se caracteriza por la búsqueda de la industrialización por sustitución de importaciones. En el marco de la II Guerra Mundial, la entrada de los Estados Unidos de América al conflicto permite un constante crecimiento de los índices macroeconómicos el cual fue llamado "El Milagro Mexicano".

En 1942 en la Escuela Normal Superior se crea la Especialidad en Orientación, los primeros maestros consejeros, se designaron en 1947 siendo cinco en total. Pero no es hasta 1952, que se establece la orientación educativa en las escuelas secundarias. (Camarena C. R. M. 1993).

En 1944, en la Facultad de Filosofía y Letras, se establece el Instituto de Orientación Profesional. En 1957, se crea la Dirección de Servicios Escolares, la cual se perfila como la responsable para el tratamiento de los problemas crónicos de la Educación Superior en México. Ya en el año de 1949 se realizan las primeras conferencias sobre Orientación Vocacional dentro de la UNAM y en 1954 aparece el Departamento de Psicopedagogía.

Durante este desarrollo se inicia una búsqueda de industrialización y tecnología, el Estado Mexicano deja atrás a los generales y comienza su monopolio económico al pasar a ser el generador de empleo y dueño de las industrias del país; en lo político, el Partido de la Revolución Institucionalizada, es la única propuesta aceptada en el seno del poder y en lo educativo sigue con la elaboración del proyecto, sin embargo en este periodo deja de ser primordial el desarrollo educativo en la población rural al impulsar los niveles medios y superiores generalmente emplazados en las grandes ciudades.

Al cambiar la dinámica de la política y la orientación económica, la población del país pasa de ser predominantemente agrícola, a urbana, concentrándose en la capital del país, Guadalajara y Monterrey. La tasa de natalidad crece de manera impresionante, los índices de mortandad infantil disminuyen, lo cual trae como consecuencia una insuficiencia estructural y programática en la educación que se suma a la excesiva centralización y burocratización de las instituciones. Se edita el libro de texto gratuito para la primaria.

Para el año de 1966 se crea el Sistema Nacional de Orientación Vocacional en un esfuerzo por concentrar los conocimientos sobre la problemática profesional del país y generar de manera oportuna la información a nivel federativo. A partir de estos años se empieza a hablar sobre la Orientación Educativa Integral, cuyos objetivos fueron: Informativos: Ofrecer las carreras impartidas en la UNAM, así con las actividades que se realizan; Metodológicos: dar al estudiante instrumentos y herramientas que le permitieran realizar sus tareas académicas y profesionales; e Ideológicos: despertar en él la inquietud por la cultura. (Hacer del estudiante merecedor del calificación de universitario). (Camarena C. R. M. 1993)

A pesar del constante desarrollo de los índices macroeconómicos que le dan nombre al período, la riqueza generada no se traduce en desarrollo y bienestar social, las expectativas de la revolución, el papel de la educación como vínculo entre el trabajo y la movilidad social no se cumplen, las condiciones de la pauperización de las zonas rurales, la centralización de la economía y la política junto con la pretendida industrialización, tienen como consecuencia el estallido social con movimientos magisteriales, estudiantiles y obreros a finales de los 60's.

3.1.3. Tercer Momento: Crisis 1970-1995.

Este período se caracteriza por las crisis económicas y políticas del país, las metas de la industrialización y la democratización no son alcanzadas y la posibilidad del cambio se encuentra anquilosada, la postura socialista de los años 30, cambia en los 50, por la populista y ésta en los 80 a la postura neoliberal para alentar el desarrollo económico.

En un escenario de desempleo, subempleo, baja productividad y calidad, los salarios mas deteriorados, el sistema educativo queda totalmente rebasado, sigue arrastrando los problemas de desertión, niveles terminales bajos, índices altos de reprobación y repetición, falta de infraestructura y financiamiento en la educación, (respecto a la que, año con año se disminuye el porcentaje de apoyo gubernamental), sexenio con sexenio se elaboran planes de reestructuración del plan educativo nacional, se habla de cruzadas nacionales por la educación, de establecer mecanismos para combatir los problemas de siempre; sin embargo el sistema educativo queda totalmente rebasado por la tecnología punta y conocimiento de frontera, no existe ninguna vinculación entre educación y trabajo, la educación ya no cumple sus expectativas en el desarrollo económico y social, bajo este contexto, en 1973 dentro de la UNAM nace la Dirección General de Orientación Vocacional.

Los objetivos para los que fue creada esta Dependencia, fueron los de corregir la deficiencias del Sistema Educativo, ya que la problemática generada antes de la revolución aún sigue sin resolverse, continúa como un mal endémico la falta de planeación, estructuración y aplicación de soluciones concretas y realistas a la dinámica del país.

Este tercer momento se caracteriza por la puesta en marcha de los denominados Planes de Desarrollo, que son las políticas seguidas por el Estado. Las políticas educativas se refieren a todas aquellas disposiciones normativas del Sistema Educativo Nacional y sirven para orientar socialmente los contenidos de los planes y programas de estudio, de los textos escolares, materiales didácticos; así como los procedimientos educativos y los métodos de enseñanza, los procesos de planeación, de control y evaluación. (Nava, J. 1993, p.p. 24).

Como resultado del fracaso de las soluciones al rezago estructural, económico, humano y de conocimiento en la educación, surgen los Planes Nacionales.

En 1977, surge el Plan Nacional de Desarrollo del cual emana el Sistema Nacional de Orientación Educativa, SNOE, puesto en marcha en 1984, con los objetivos de siempre, pero con un ligero matiz que busca fortalecer mecanismos que fomenten una actitud de autodidactismo y actualización constante, dejando al individuo su desarrollo educativo; incrementar el interés de los alumnos por las ciencias tecnológicas y buscar la conciliación entre la vocación de los alumnos y las necesidades prioritarias del país. (Camarena C, R.M. 1993).

Sin embargo el presupuesto destinado a la educación cada vez es menor, en el año 1982 se destinó el 5.5% del PIB, en 1883 3.9%, en 1984 4.2%, y en 1895 3.7%; estas cifras contrastan con los porcentajes destinados en los años 30 y resultan escandalosos si se les compara con el presupuesto destinado de las empresas transnacionales las cuales llegan a gastar hasta el doble en investigación.

En 1989 se habla de descentralización y modernización educativa, calidad y excelencia académica y en 1995 se esta a la espera de otro plan educativo para resolver los problemas de siempre.

Los documentos que norman la política educativa en la actualidad son.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que en su artículo 3º, define las funciones de la educación en el país. Esta debe:

- Desarrollar armónicamente todas las facultades del ser.
- Fomentar el amor a la patria, la independencia y la justicia.
- Ser democrática.
- Nacional.
- Contribuir a la mejor convivencia humana.

(Nava, J. 1993, p. 26).

La Ley General de Educación. Documento que establece como fines de la educación:

- Artículo 20.- La educación es el medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es un proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y la transformación de la sociedad.
- Artículo 44.- El proceso educativo se basará en los principios de libertad y responsabilidad; desarrollará la capacidad y aptitudes de los educandos para aprender por sí mismos; asegurará el diálogo entre educandos, educadores, padres de familia e instituciones públicas y privadas.

Programa para la Modernización Educativa, que determina.

- El modelo educativo deberá orientar vocaciones y vincularse a la vida productiva y creatividad de la vida cultural.
- Reencauzar y fortalecer los servicios de orientación educativa, para INDUCIR la demanda hacia las opciones de Educación Media Superior CONFORME a las NECESIDADES del país y a la POLÍTICA SECTORIAL.
- Apoyar la selección de opciones postsecundarias ACORDES con las EXIGENCIAS de la MODERNIDAD del país.

Programa Nacional de Orientación Educativa.

Este programa considera a la orientación como una actividad inherente a la labor educativa que debe favorecer el desarrollo integral del educando, ofrecer a los estudiantes la posibilidad de una elección adecuada, atender las necesidades de orientación e información de los mismos considerando las oportunidades de trabajo que ofrecen los sectores productivos. (Nava, op. cit. p.p. 28).

Estos documentos son el marco rector de la ideología Estatal y son los que se pretende operacionalizar a través de las instituciones públicas e incluso privadas. En este marco las tendencias desarrollistas son las empleadas para dirigir las acciones de la educación y la orientación en México. Desde esta perspectiva, la función del orientador es la de ser un instrumento del proceso modernizador, así: la eficacia, la eficiencia, la competitividad, la productividad, la racionalidad y el "ajuste" del individuo al sistema son las funciones esenciales de la orientación.

La estructura de planes y programas debe dirigirse hacia la "elaboración de un modelo de desarrollo", pensando que la etapa denominada "Modernidad" es una etapa de desarrollo tecnológico y no un desenvolvimiento histórico, con lo cual estamos hablando de que el Estado es capaz de reproducir con la aplicación de un plan maestro toda una forma de pensar, trabajar y concebir la realidad que le tomó a Europa 150 años y a Japón 50, por lo que es un tanto ingenuo llegar a construir una etapa histórica con la aplicación de un plan de 5 años y elaborado desde la esfera de poder político sin resolver los problemas estructurales originados desde el triunfo de la Revolución Mexicana.

3.2. La Dirección General de Orientación Vocacional

A. Antecedentes históricos.

Esta Dependencia fue creada en 1973 con la finalidad de:

"... encauzar a los estudiantes universitarios, principalmente a aquéllos que se encuentran en el nivel bachillerato, hacia el camino que les señale su vocación, sobre la base del análisis de sus aptitudes e intereses".

Disminuir el desajuste y deserción estudiantil, tratar con problemas escolares y humanos de los alumnos, proporcionar especialistas en orientación vocacional para la ENP y CCH; realizar estudios de las necesidades profesionales del país, ofrecer información del mercado de trabajo.

(Soberón, G. Acuerdo no. 3. Enero, 1973. Secretaría de Servicios, UNAM.)

En donde la función del orientador se definió de la siguiente manera:

"Programar los pasos necesarios que instrumenten al alumno para que sea capaz de elegir una carrera a través de un proceso sistemático, siguiendo para ello el modelo de toma de decisiones."

La forma de alcanzar los objetivos es mediante la instrumentación de estrategias elaboradas desde el modelo científico, la aplicación de la psicometría y la psicología diferencial.

Ya en la década de los 80, la década perdida para América Latina, los objetivos se reelaboraron por los efectos coyunturales en la denominada "crisis", en la cual el Estado se acoge al "Neoliberalismo" y en esta dependencia los objetivos fueron los siguientes:

Orientar escolar y vocacionalmente a los estudiantes de la UNAM con el fin de lograr su pleno desarrollo tanto en lo personal como en lo académico y profesional, ofrecer asesoría de tipo vocacional, académico y/o personal que sitúe al estudiante en su contexto educativo y social, informar sobre las características de las diferentes profesiones y/o niveles de estudio, dar servicios de orientación a los alumnos que plantean la necesidad de una reubicación académica-vocacional

La función del orientador fue la siguiente.

Proporcionar a los estudiantes servicios de asesoría individual y/o grupal para la resolución de problemas de elección de carrera, planteamiento o afirmación de metas, rendimiento escolar y problemas de tipo personal. (Informe de actividades de la Subdirección de Servicios de la DGOV. UNAM, 1985)

Sin embargo, la operabilidad de estos planes y proyectos depende de los sujetos sociales en su práctica profesional, en este caso, los orientadores, los cuales reciben una formación externa; es decir, su corpus de conocimientos emana principalmente de las ramas de la pedagogía, la psicología y sociología, lo cual influye en las políticas educativas y su alcance real.

En un análisis desarrollado por la Asociación Mexicana de Profesionales de la Orientación (AMPO), (1993), se encontró que los autores con mayor influencia en la práctica de la orientación en México son los siguientes:

- Donald E. Super, 1959.
- Luis Herrera y Montes, 1960.
- John, L. Holland, 1964.
- Rodolfo Bohoslavsky, 1971.

Durante el periodo de gestación de la DGOV, en la década de los 70, se habla de la orientación integral, la cual se basa en la aplicación de la Psicología Diferencial, la Psicometría, el uso de tests y escalas

En los años 70, la institución definió sus objetivos en base al modelo científico y la práctica del orientador se definía desde esa perspectiva y los conceptos elaborados por Herrera y Montes; sin embargo la aplicación de estas posturas tiene consecuencias poco alentadoras; si se sigue el modelo científico cuyos exponentes son Super (1959) y Holland (1964), la problemática gira en la utilización de instrumentos de medición y diagnóstico elaborados con las normas de otros países, pues aquí se usan adaptaciones o traducciones, muchas veces elaboradas sin el rigor metodológico que la misma corriente pregona; si se siguen los conceptos de Herrera y Montes (1960), el cual definía a la orientación educativa y vocacional como aquella fase del proceso educativo que tiene por objeto ayudar a cada individuo a desenvolverse a través de la realización de actividades y experiencias que le permitan resolver sus problemas, al mismo

tiempo que adquiriera un mejor conocimiento de sí mismo, se está definiendo a la orientación como un servicio de apoyo que no tiene una rigurosidad metodológica, de acuerdo al análisis realizado por la AMPO, así mismo, observan que se abusa del lenguaje común, con lo que se cae en una puesta en marcha de la aplicación del sentido común y la realización de una práctica del orientador artesanal. (Nava, J. p.p. 40)

La traducción de los requerimientos del Estado se basa en la elaboración de esquemas acordes al modelo desarrollista, racionalizar la toma de decisiones, sectorizar los requerimientos de la orientación, dirigir la demanda; sin embargo en la práctica del orientador las corrientes fenomenológicas y clínicas son las más utilizadas, junto con algunos instrumentos de la corriente científica, lo cual desfasa el empleo de los recursos financieros y humanos en la orientación, pues el modelo clínico y el modelo desarrollista buscan fines diferentes, mientras la institución busca la racionalidad, control, eficacia y masificación en la toma de decisiones educativas, la corriente clínica y fenomenológica se centra en los aspectos irracionales, individuales y específicos de la toma de decisiones educativas.

A esta situación se agrega la relativa "juventud" de la orientación en el país comparada con otros, careciéndose de un marco conceptual unificador sino que existen diversas teorías y criterios.

B. La Dirección General de Orientación Vocacional en la actualidad

La Orientación Educativa en la UNAM es conceptualizada como un servicio que se brinda a los estudiantes a través de la Dirección General de Orientación Vocacional. En esta Dependencia se atiende a los alumnos de la Escuela Nacional Preparatoria a través de las secciones de orientación en cada plantel y a quienes lo soliciten en el Departamento de Orientación Especializada en C. U..

B.1. Visión de la Orientación Educativa

Esta se encuentra vertida en el objetivo, la misión y la concepción de orientación que tenga la Dependencia. A partir de ellos será posible establecer el marco de referencia sobre el cual establecer el perfil ideal del orientador de la Dirección General de Orientación Vocacional. Las características del profesionista que hará realidad esta visión de la orientación.

B.1.1. Objetivo, misión y concepto de orientación.

A su creación, en 1973 se propuso el siguiente objetivo:

"Encauzar a los estudiantes universitarios, principalmente a aquellos que se encuentran en el nivel bachillerato, hacia el camino que les señale su vocación, sobre la base del análisis de sus aptitudes e intereses; ayudar a disminuir el desajuste y deserción estudiantil y dar un tratamiento adecuado a los problemas escolares y humano de los alumnos." (Soberón, G. Acuerdo No. 3, Enero, 1973)

Donde la elección depende del interés y de las aptitudes hacia un área de conocimiento y considerará al orientador señalar al orientando el camino correcto, lo cual transforma el proceso de orientación vocacional en un proceso puramente informativo.

Así mismo, el empleo del término vocación hace alusión a un sentido teológico y metafísico del término que coloca al orientando en una actitud pasiva frente a una elección profesional u ocupacional a la espera del "llamado interior". En contraste a lo vocacional, se ha planteado el término "educativo", trasladando la atención a conceptos más vinculados con los procesos de formación. (Nava, 1993)

Tomando en cuenta estos aspectos, en 1993 a este objetivo, se suma la misión de la Dependencia:

"Otorgar orientación educativa con calidad al mayor número de estudiantes a fin de integrarlos a la institución y con base a sus intereses y aptitudes, logren un mayor rendimiento escolar y encaucen su vida profesional que les permita ser útiles a sí mismos a su familia y a la sociedad." (Ortega, 1993).

Desapareciendo en ésta el término vocación y haciéndose énfasis en alcanzar una mayor cobertura y calidad en el servicio tratando de responder al carácter masivo de la universidad.

Es a partir de 1993 que empieza a hablarse en la Institución de la Orientación Educativa, de hecho en el documento donde se especifica la misión se le define como:

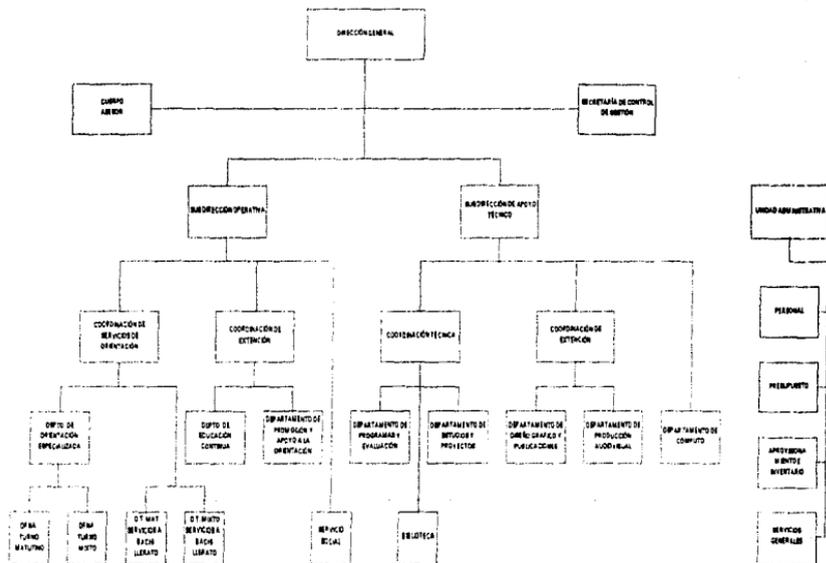
"La Orientación Educativa es un campo del conocimiento que se ha encargado de explicar e intervenir ante las causas y los efectos que inciden en el aprovechamiento académico y en la elaboración del proyecto de vida del alumno." (Muñoz Riverol, B.A., en Ortega, 1993)

B.2. Organización de la Dependencia.

A continuación se procederá a exponer cómo la Dependencia se estructura y organiza para cumplir estos objetivos. De qué forma divide sus funciones y cuál es el objetivo de cada una de sus partes. Comenzaremos por el organigrama de la Dirección General de Orientación Vocacional. (Cuadro B.1)

Este divide a la orientación en sus partes operativa y técnica. La primera abarca atención a alumnos y formación de orientadores, mientras que en la segunda se concentran aspectos de planeación, evaluación, investigación y producción de materiales de apoyo y difusión de la orientación. A continuación se presentan dos cuadros en los que se especifican los objetivos de las diferentes áreas de cada subdirección. (Cuadro B.2.)

Cuadro B.1. Organigrama de la Dependencia



CUADRO B.2. OBJETIVOS DE LAS ÁREAS DE LAS SUBDIRECCIONES OPERATIVA Y TÉCNICA.

SUBDIRECCIÓN OPERATIVA	COORDINACIÓN DE SERVICIOS DE ORIENTACIÓN	DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN ESPECIALIZADA
	Atender a los estudiantes de la UNAM, en especial a los del Sistema del Bachillerato y a los del Sistema Incorporado, con el fin de proporcionarles Orientación Educativa en las modalidades individual, grupal y masiva	Realizar acciones para proporcionar servicios de Orientación Educativa e información a la población estudiantil que lo demande, a fin de facilitar su integración a la institución y su proceso de toma de decisiones
Estructurar y operar acciones de Orientación Educativa para la población estudiantil con el propósito de facilitar su proceso de integración a la institución y proyecto de vida profesional, así como promover y apoyar en su desempeño a los profesionales de la Orientación	COORDINACIÓN DE EXTENSIÓN	DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN CONTINUA
	Promover y apoyar áreas de orientación educativa a nivel interno y externo, así como actualizar a los profesionales dedicados a ella, con el fin de extender estas acciones al mayor número de posible de estudiantes	Proporcionar servicios educativos a profesionales y personas interesadas en el campo de la orientación, a fin de lograr su actualización o perfeccionamiento
		OFICINA DE SERVICIOS AL BACHILLERATO Coordinar y supervisar el Programa de Orientación Educativa para los estudiantes del Bachillerato, a fin de lograr su aplicación en los tiempos y forma previstos
		DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN Y APOYO A LA ORIENTACIÓN Crear, apoyar y promover espacios de orientación educativa, que faciliten el proceso de orientación al mayor número posible de estudiantes.
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO	COORDINACIÓN TÉCNICA	DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS Y PROYECTOS Identificar, promover y desarrollar estudios sobre el campo de la Orientación Educativa, que permitan dar respuesta a las necesidades de la Dependencia
		DEPARTAMENTO DE PROGRAMAS Y EVALUACIÓN Diseñar los lineamientos de diseño y evaluación de los programas, que permitan mejorar las acciones que la Dependencia realiza
	Sistematizar la información a fin de realizar la planeación y evaluación integral de la Orientación Educativa	BIBLIOTECA Proporcionar los servicios de consulta, localización, adquisición y difusión del material biblio-hemerográfico o de otras modalidades en el campo de la orientación, a fin de propiciar la actualización del personal de la Dirección
		DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL Elaborar y producir materiales audiovisuales para apoyar a los programas de Orientación Educativa
Establecer la normatividad y sistematizar la información que permita la planeación y evaluación integral de la Orientación Educativa en la UNAM, así como su difusión a través de medios masivos de comunicación	COORDINACIÓN DE COMUNICACIÓN	DEPARTAMENTO DE DISEÑO GRÁFICO Y PUBLICACIONES Elaborar y producir materiales impresos y audiovisuales a fin de apoyar los Programas de Orientación
		DEPARTAMENTO DE COMPUTO Ofrecer servicios de asesoría, capacitación a usuarios, mantenimiento e instalación de equipos de cómputo, a

B.2.1. Forma de Operación.

¿Cómo funciona esta estructura? ¿Qué procedimientos y estrategias se emplean para brindar atención a los alumnos?

Esta parte le corresponde a la Coordinación de Servicios de orientación que se divide en el Departamento de Orientación Especializada y la Oficina de Servicios al Bachillerato, a través de los cuales brinda atención masiva, grupal e individual.

La atención masiva se refiere a aquella que tiene alcances en la población en general o en grandes grupos tales como conferencias, audiovisuales, exposiciones y muestras de orientación.

La atención grupal se realiza por medio de la aplicación del programa de Orientación Educativa en la ENP o a través de talleres en el Departamento de Orientación Especializada.

La atención individual es una atención personalizada que recibe el estudiante al acudir a las secciones de orientación en la ENP o al Departamento de Orientación Especializada en C. U.

A continuación se describe el funcionamiento de cada estas dos áreas:

- **Departamento de Orientación Especializada.**

El departamento de Orientación Especializada brinda al alumno elementos que facilitan su autoconocimiento como adolescente, lo apoya en la toma de decisión de elección de carrera, le proporciona recursos para mejorar su rendimiento académico y lo asesora en problemas emocionales; así mismo, el departamento cuenta con el área de profesiografía que le ofrece información referida a los aspectos descriptivos de las profesiones.

Estos servicios se proporcionan tanto en forma individual como en forma grupal. La atención individual se ofrece dependiendo de la necesidad que manifiesta el estudiante ya sea de tipo emocional, escolar o vocacionales respectivamente.

La atención grupal se brinda de acuerdo a la demanda y la coincidencia de la información requerida, mediante talleres o cursos que pueden diseñarse conforme a la temática solicitada por los alumnos. Así mismo, se cuenta con dos talleres estructurados que se imparten permanentemente sobre Elección de Carrera y Apoyo al Aprendizaje. (Departamento de Orientación Especializada. Taller. Elección de Carrera. Programa, 1994).

El Departamento de Orientación Especializada se encuentra ubicado dentro de la Dependencia, en C. U.

Cuenta con las áreas de profesiografía, psicometría y orientación, dentro de las cuales laboran aproximadamente 20 orientadores divididos en dos turnos: el diurno y el mixto.

Funciona de la siguiente forma:

El estudiante acude a solicitar el servicio en el módulo de recepción requiriendo información sobre:

- 1) Las publicaciones y materiales de la Dependencia.
- 2) Diversos temas de orientación.
- 3) Los servicios de orientación que se brindan.

En el primer caso se manda al estudiante al módulo de ventas, y en los dos últimos se le envía al módulo de informes. Existen en éste tres modalidades:

- 1) Información administrativa escolar. (Cambio de carrera, carrera simultánea, segunda carrera, fechas de exámenes para primer ingreso, etc.).
- 2) Información profesiográfica. (Todo lo relacionado con las carreras.).
- 3) Servicios de orientación. (Atención grupal e individual).

A partir de este módulo, cada estudiante que se presenta es registrado, en el caso del turno diurno, si sus requerimientos son de información se procede a hacerlo terminando aquí con el servicio brindado. Y en el caso de solicitarse los servicios de orientación se procede a:

- 1) Valorar el caso.
- 2) Canalizar a profesiografía o pre entrevista.

En el área de profesiografía se da el servicio y se considera terminada la consulta del estudiante o si el orientador lo considera necesario se manda al alumno a pre entrevista.

En la pre entrevista el estudiante expresa el motivo de la solicitud y de acuerdo a éste se dirige a cualquiera de los dos talleres a través de los cuales se maneja la atención grupal. Si ninguno de éstos se ajusta sus necesidades, éste es recibido en atención individual, donde se abre su expediente y se trabaja su caso que generalmente incluye: entrevista, diagnóstico vocacional y servicios profesiográficos. Si el caso lo requiere se le canaliza hacia una atención adecuada.

Para la realización de estas tareas se emplean conocimientos relacionados con las tareas evolutivas de R. Havihurst sobre adolescencia, y sobre entrevista y diagnóstico de R. Bohoslavsky.

• Oficina de Servicios al Bachillerato.

Se encuentra formada por las Secciones de Orientación, ubicadas en cada plantel de la Escuela Nacional Preparatoria. Las Secciones de Orientación educativa tienen como propósito fundamental: "asesorar a los alumnos técnicamente para que logren un mejor desarrollo como personas, como estudiantes y como miembros de la sociedad." (Triptico: Servicios que ofrecen las secciones de orientación educativa. Secretaría de Servicios Académicos, DGOV, UNAM, s/f).

Ofrece servicios de:

1. Orientación Escolar.

- Informa sobre el significado histórico y social de la UNAM y la importancia de pertenecer a ella.
- Informa sobre cómo utilizar mejor los recursos que ofrece la institución.
- Brinda elementos que favorecen el rendimiento académico y que propician el desarrollo de estrategias de aprendizaje.

2. Orientación Personal.

- Brinda información que permite conocer, profundizar y reflexionar sobre los procesos de la adolescencia.
- Ayuda a explicar los cambios biopsicosociales que afectan al adolescente.
- Proporciona apoyo y asesoría profesional en problemas de ajuste individual, familiar y social.
- Brinda asesoría a padres de familia.
- Ayuda a descubrir los intereses y aptitudes del alumno.

3. Orientación Vocacional.

- Proporciona información de las características de cada carrera: perfil del aspirante, requisitos académicos, plan de estudios, duración, modalidad, principales actividades profesionales, campo y mercado de trabajo actual y potencial y condiciones del ejercicio profesional.
- Brinda asesoría para lograr una mejor elección del futuro ocupacional

Estos servicios se proporcionan a través de:

Programa de orientación educativa.- Proporciona orientación escolar, personal, vocacional y profesional a través de una sesión (grupal) por semana durante el año escolar.

Grupo modular.- Información de las Areas del Bachillerato y carreras que se imparten en la UNAM.

Entrevistas.- Individuales o colectivas para resolución de problemas personales y/o información profesiográfica.

Actividades complementarias como: conferencias sobre las carreras que imparte la UNAM y diversos temas de orientación educativa, visitas guiadas a Facultades, Escuelas, Institutos, Centros, Instituciones y Empresas, y exposiciones sobre temas de orientación educativa.

La Escuela Nacional Preparatoria (ENP), cuenta con 9 planteles, en los cuales se ubican las Secciones de Orientación. El número de orientadores en cada uno varía de acuerdo a la población de cada preparatoria.

Cada orientador debe atender a 10 grupos a la semana, ya sea de 4o. ó 5o. grado. El resto de su tiempo (32 hrs a la semana en total) permanece en la sección ya sea brindando atención individual a alumnos o padres o preparando sus clases. Cuando un alumno se presenta en la sección se le canaliza con el orientador que le corresponde de acuerdo al grupo en el que esté.

Los programas de orientación que se imparten en la ENP abarcan desde el nivel medio básico hasta sexto de preparatoria, debido a que en el plantel No. 2 "Erasmus Castellanos Quinto", se cuenta también con secundaria. Estos son:

1. Iniciación Universitaria. Nivel Secundaria
2. Integración Universitaria. Nivel Preparatoria.

B 3. Programas

Otro elemento sumamente importante para definir el perfil ideal que requiere la Dependencia lo constituyen los programas y talleres que se imparten en esta Coordinación, por ello, se procederá a analizarlos con respecto a tres criterios:

- A) Contenidos. ¿Cuáles son los temas que se manejan en los programas?, ¿Qué conocimientos requiere tener el orientador para manejarlos?, ¿Qué habilidades?
- B) Teorías implícitas. ¿Cuáles son las ideas y supuestos subyacentes a cada programa?, ¿A qué variables (psicológicas, económicas o culturales) les dan más peso?, ¿Cómo explican los factores que intervienen en la toma de decisiones?
- C) Formas de Evaluación. ¿Qué evalúan?, ¿Cómo?, ¿Qué uso le dan a esta evaluación?

Para no romper la continuidad del capítulo, se expondrá solamente el análisis realizado, presentándose los programas correspondientes en el Apéndice 1.

B.3.1. Contenidos.

Dentro del Departamento de Orientación Especializada se imparten regularmente dos talleres:

- Elección de Carrera
- Apoyo al Aprendizaje. Técnicas de Estudio.

Los contenidos que se manejan en el taller de Elección de Carrera son:

1. Elección de carrera en trabajo grupal.
2. Adolescencia, sociedad y elección de carrera.
3. Factores personales que intervienen en la elección.
4. Análisis e integración de información
5. Significado social de la elección

En el taller de Apoyo al Aprendizaje se manejan dos modalidades en las que se ven los siguientes temas:

Modalidad I	Modalidad II
<ul style="list-style-type: none">• Actitudes frente al aprendizaje	<ul style="list-style-type: none">• Cómo administrar el tiempo
<ul style="list-style-type: none">• Factores personales en el proceso de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none">• Cómo mejorar la motivación escolar
<ul style="list-style-type: none">• Factores contextuales en el proceso de enseñanza aprendizaje	<ul style="list-style-type: none">• Cómo mejorar la concentración y la memoria
<ul style="list-style-type: none">• Procesos cognoscitivos en el aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none">• Cómo leer libros de texto y presentar exámenes
<ul style="list-style-type: none">• Estrategias de aprendizaje en el medio escolar	<ul style="list-style-type: none">• Cómo mejorar las relaciones interpersonales
<ul style="list-style-type: none">• Autoevaluación	

Los programas de Orientación Educativa de la ENP abarcan 4 temas centrales:

1. Conocimiento e integración del alumno al plantel y a la UNAM (ya sea a nivel secundaria o preparatoria)
2. Conocimientos de aspectos importantes de la pubertad y adolescencia (dependiendo del nivel)
3. Apoyo al aprendizaje (Estrategias de aprendizaje y técnicas de estudio)
4. Información sobre opciones de estudio y toma de decisión.

B.3.2. Teorías implícitas

Es posible identificar dentro de estos contenidos y del análisis de los programas las principales teorías en las que están basados. En el caso del tema de la elección de carrera se utiliza la clasificación de las teorías de elección llevada a cabo por Crites, J. (1974), en la que divide a estas teorías en tres apartados:

- Teorías psicológicas.
- No psicológicas
- Generales.

Las teorías psicológicas se centran en el individuo en sí, como variable crucial del proceso de toma de decisión, tienen en común el supuesto de que el individuo tiene cierta libertad en la elección de una ocupación. Afirman que la elección está determinada principalmente por las características o funcionamiento del individuo y solo indirectamente por el medio en que vive.

En el cuadro siguiente se resumen los cuatro tipos principales de estas teorías: De rasgos y factores, Psicodinámicas, Evolutivas y De Toma de Decisiones.

Cuadro B.1
TEORIAS PSICOLOGICAS

RASGOS Y FACTORES	PSICODINAMICAS	EVOLUTIVAS	DE TOMA DE DECISIONES
<p>Basada en las diferencias individuales, en el análisis y clasificación de las ocupaciones y en la correspondencia entre ambos factores, se presenta como un campo extenso de investigación sobre los rasgos individuales de aptitudes, intereses y personalidad y su relación con las ocupaciones.</p> <p>Una de las mas empleadas es la teoría de Super, quien sostiene que a partir del comportamiento general seguido por la gente, se pueden predecir 'patrones de carreras' que ésta escogerá. Por tanto, la herencia, la maduración y el medio ambiente tienen una fuerte influencia en el desarrollo del concepto de sí mismo.</p> <p>Representantes: Spearman, Super, Crites, Guilford y Zimmerman, Flanagan, Strong, Thurstone, Kuder y otros.</p>	<p>Se basan en la teoría psicoanalítica, la que considera las necesidades e impulsos del yo y la búsqueda de ocupación como la satisfacción de ellos y sus principales representantes son: Brill, Meadow, Bordin, Nachmann y Segal, Jones, Stuart y Crites.</p>	<p>Se basan en la teoría evolutiva y toman en cuenta factores que influyen en la elección vocacional como por ejemplo.</p> <p>Factor de la realidad o presiones del ambiente que hacen al individuo tomar decisiones.</p> <p>Influencia del proceso educativo que no es sino la cantidad y calidad de la educación recibida por el individuo, la cual le facilita o limita el tipo de elección.</p> <p>El factor emocional o respuesta del individuo al medio ambiente.</p> <p>Los valores del individuo que influirán en el momento de la elección y las características de la propia carrera.</p> <p>Una de las teorías mas conocidas es la de Tiedman quien intenta aclarar cuál es la serie de decisiones que toma un individuo antes de elegir una carrera. Estas etapas son: Anticipación o preocupación e instrumentación y adaptación.</p> <p>Sus representantes son: Ginzberg y col., O'Hara y Tiedman, Davis, Hagan y Strouf, Tucci, Small y Ross.</p>	<p>Se basa en estudios de economía y se extrapolan a la decisión vocacional por W. Edwards. Su utilidad radica en la aplicación a problemas de procesamiento de información, juegos y decisiones vocacionales.</p> <p>Sus representantes: Edwards, Girschick, Simon, Katz, Hills, Hilton, Festinger.</p>

En el cuadro siguiente se resumen las teorías no psicológicas.

**CUADRO B.2
TEORÍAS NO PSICOLÓGICAS**

Teorías Económicas	Teorías Cultural y Sociológica
<p>Basadas en factores externos al sujeto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mercado de trabajo • Oferta y demanda de ocupaciones • Costo de la preparación 	<p>Los elementos determinantes son la cultura y la sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Libre empresa • Democracia • Valores • Costumbres • Valores de clase • Actitudes sociales • Hogar, escuela, religión, etc.

Las teorías generales nacen del esfuerzo de distintas disciplinas por explicar fenómenos de la demanda ocupacional. El supuesto del que parten es que el ingreso a una ocupación no está determinado por las preferencias individuales sino por la selección ocupacional. Afirman que la selección ocupacional es un proceso evolutivo y cambiante según la estructura del mercado al cual el individuo responde de acuerdo a su personalidad o dote natural, familiar y social, mediante pautas típicas que constituyen su personalidad.

Tanto al Taller de Elección de Carrera como al programa de orientación Educativa de Quinto Año, subyacen las teorías:

- De rasgos y factores que se refleja en el trabajo de confrontación de la información profesiográfica con sus características personales para obtener un perfil profesional mas real.
- No psicológicas al considerarse el contexto social de la profesiones en México
- Todo esto se integra a través de un modelo de toma de decisión al cual subyace la teoría psicológica de toma de decisiones.

Encontrándose aquí un modelo mixto en el que se combina la aplicación de pruebas psicométricas (modelo científico), el uso de la teoría de rasgos y factores (modelo clínico) y la consideración del contexto social (modelo desarrollista).

B.3.3. Evaluación.

En el caso de los talleres de Orientación Especializada se especifica que:

"Una de las etapas más importantes en el desarrollo de un programa lo constituye, la evaluación, tanto en su carácter de instrumento de medición del logro de los objetivos planteados, como de elementos de información que permitirá, apoyándose en datos confiables; modificar o enriquecer los programas de orientación que se aplican en el Departamento de Orientación Especializada, lo que repercutirá en beneficio de los estudiantes y de la Institución.

Esta evaluación se llevará a cabo en este taller, con la finalidad de actualizar anualmente el programa de atención grupal de Orientación Especializada.

La evaluación comprende:

Cumplimiento del programa, el que será evaluado a través de la aplicación de encuestas de opinión a los alumnos y orientadores al término de cada taller.

Dada la importancia que presenta el contar con la información que brinda la evaluación de un programa, es necesario que los alumnos colaboren contestando los cuestionarios que les indique el orientador." (Programa del Taller de Elección de Carrera y Programa de Apoyo al Aprendizaje del Depto. de Orientación Especializada, DGOV)

De acuerdo al proceso de Sistematización de la Enseñanza en el que cada una de sus partes se ordena y funciona a fin de optimizar el proceso enseñanza-aprendizaje, debe existir una evaluación inicial y una evaluación final, que permitirán determinar en qué grado se lograron los objetivos.

Al especificar en este apartado la forma de evaluación utilizada, se está haciendo referencia a una evaluación final basada en la opinión de los alumnos y orientadores, que lejos está de funcionar dentro del sistema mencionado. Sin evaluación de objetivos se rompe el sistema, se pierde el trabajo realizado y no se puede hablar de resultados.

En el caso de los Programas de Orientación Educativa de la Oficina de Servicios al Bachillerato puede verse que:

El apartado de evaluación de los grados de 4o y 5o de preparatoria, se encuentra muy completo y describe específicamente los tipos y pasos de ésta:

"La evaluación comprende:

- Actitudes de los alumnos hacia la orientación, las que serán evaluadas a través de una escala de aptitud que se aplicará al inicio y al final del programa.

- Conocimientos adquiridos por los alumnos, los que serán evaluados por medio de pruebas objetivas que se aplicarán en diferentes momentos: Diagnóstica, al inicio del programa, para identificar los conocimientos con los que cuentan los alumnos; Formativa, al finalizar cada tema para conocer el avance del programa y Sumativa, al final del curso, la cual contendrá preguntas de todos los temas revisados. La comparación de los resultados de la evaluación diagnóstica y la sumativa permitirá conocer el grado de aprovechamiento de los alumnos, información que servirá para retroalimentar el programa.

- Cumplimiento del programa, el que será evaluado a través de la aplicación de encuestas de opinión a los alumnos y orientadores al término de cada tema."

Siendo este un sistema de evaluación de conocimientos, ¿qué conocimientos debió adquirir el alumno en el caso de el programa de 5o. año? ¿Cómo saber si el alumno realizó su elección de carrera a través de un proceso sistemático de análisis e integración de información? ¿Qué conocimientos debió adquirir para llegar a ello?

En el caso de 6o. de preparatoria solamente se lleva a cabo la evaluación de las actitudes del alumno, sin embargo en los objetivos específico no se contempla ningún cambio de actitudes.

Puede identificarse aquí la hipótesis implícita en todos los programas de que a través de proporcionar conocimiento a los alumnos se propiciará un cambio de actitudes.

B.4. Resultados del análisis.

La información obtenida del análisis de la información de este capítulo permite llegar a una serie de conclusiones acerca de cómo debe ser el orientador que trabaje en la Dependencia, así pues, se procederá a exponer las más importantes:

De el análisis de la misión y del objetivo de la dependencia se tiene que, la persona que ingrese a ella para ser orientador en la DGOV debe:

- Poseer conocimientos que le permitan comprender al adolescente.
- Realizar análisis de aptitudes e intereses.
- Dar tratamiento adecuado a problemas escolares y humanos de los jóvenes
- Poseer conocimiento y estrategias para la aplicación masiva de la Orientación Educativa.
- Poseer conocimiento y estrategias para propiciar un mayor rendimiento escolar.
- Poseer conocimientos y estrategias para lograr la integración del estudiante a la institución.

Con respecto a los programas se encontró que:

- El orientador trabaja de acuerdo a un modelo teórico mixto en el que permanecen prácticas de los modelos científico, clínico y desarrollista.
- Que en la atención individual aplica conocimientos sobre adolescencia, entrevista y diagnóstico vocacional, así como de integración psicométrica y fisiográfica.
- Que el concepto de elección de carrera que subyace, se basa en las teorías psicológicas de la elección como las de rasgos y factores y de toma de decisiones; y no psicológicas como las teorías económicas. Concretándose a proporcionar información al estudiante.
- Que el método de trabajo es a través de un proceso grupal, en donde se emplean técnicas didácticas que propician la participación activa y el pensamiento crítico del alumno como son: discusión dirigida, lectura comentada, dinámica grupal, expositiva, trabajo individual, plenaria y trabajo en equipo.
- A continuación se presenta un cuadro con los conocimientos que son necesarios para implementar los programas respectivos al Departamento de Orientación Especializada (OE) y a la Oficina de Orientación al Bachillerato, que corresponde a la Escuela Nacional Preparatoria (ENP), señalados con un astensco.

Conocimientos	OE	ENP
• Pubertad y adolescencia.		•
• Cambios biopsicosociales que afectan a los alumnos.		•
• El proceso de enseñanza aprendizaje y elementos que favorezcan el rendimiento académico y el desarrollo de estrategias de aprendizaje.		•
• Técnicas y/o procedimientos que le permitan descubrir los intereses y aptitudes del alumno.		•
• Información fisiográfica de cada carrera, así como su campo y mercado de trabajo actual y potencial.		•
• Proceso de elección de carrera: factores que intervienen, implicaciones en las áreas cognoscitiva, conductual y emocional.		•
• Teorías de toma de decisiones y su manejo.		•
• Proyecto de vida.		•
• El significado histórico y social de la UNAM y la importancia de pertenecer a ella. Así como sus recursos y la mejor utilización de ellos.		•
• Debe tener una formación profesional adecuada que le permita dar apoyo y asesoría en problemas de ajuste individual, familiar y social; así como a padres de familia.		•
• Manejo de grupos.		•
• Elaboración de materiales didácticos		•

- Las estrategias sugeridas para ello en los programas aparecen como técnicas didácticas y son las siguientes: dinámica de grupo, lectura comentada, expositiva, discusión dirigida, panel de discusión, trabajo en equipo y ejercicios vivenciales.

Como puede comprobarse, los programas son una extensión de la misión y el objetivo de la dependencia.

Hasta aquí se ha logrado conocer al orientador a través de la Dependencia, pero ¿Qué es lo que el orientador hace en la práctica?, ¿Las actividades que realiza corresponden al modelo y objetivos planteados en la Dependencia?, ¿Cuál es su preparación?, ¿Qué opina él sobre lo que es la orientación?, ¿Cuáles son las dificultades a las que se enfrenta?. Estas fueron algunas de las interrogantes que llevaron a la aplicación de un cuestionario a los orientadores de la Dependencia y cuyos resultados se presentan en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO 4 MÉTODO

4.1 Planteamiento y justificación del problema.

El presente trabajo significa una contribución a la definición del orientador, cuyo papel no está claramente delimitado en la actualidad. Esta contribución es teórica al proponer un perfil ideal y práctica al proporcionar las características reales de los profesionistas que se dedican a la orientación en la Dirección General de Orientación Vocacional.

Para la Dependencia significa un importante avance pues no solamente cuenta con el conocimiento de las características del personal orientador que labora dentro de ella, sino también con la definición del perfil idóneo con el que deberá contar el profesionista que desee ingresar a ella.

De acuerdo al planteamiento para la obtención del perfil ideal, es necesario saber primero, ¿Cuáles son las características del personal orientador que labora en la Dirección General de Orientación Vocacional?

4.2 Hipótesis

Debido a que el estudio es descriptivo, no se manejaron hipótesis, ya que es difícil precisar los valores que puedan tener las variables en la población que se está describiendo (Dankhe, 1986; Sampieri, 1991). Sin embargo se tuvo como objetivo detectar y describir algunos índices característicos del personal que labora en la DGOV para definir su situación actual o perfil real.

4.3 Variables

De acuerdo a su definición, una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse (Sampieri, 1991). La clasificación de una variable como independiente o dependiente depende en gran medida de la hipótesis que haya sido planteada. En el caso del presente trabajo, sería demasiado arriesgado asignar alguno de los índices medidos como variable dependiente o independiente, ya que la intención no es la de establecer relaciones entre las variables, sino describir aquéllas variables que definen el perfil del orientador.

Capítulo 4 Método

Existe ya el antecedente de un estudio hecho por Loera B. y Sánchez. A. (1990), en el que identificaron y definieron operacionalmente ciertos índices que consideraron importantes para la definición del perfil, índices que coinciden con lo que hasta aquí ha sido planteado a lo largo de los tres capítulos expuestos y que se constituirían como las variables a medir. Estas son:

- Características personales.
- Preparación profesional.
- Actividades realizadas.
- Situación Laboral.
- Problemas enfrentados en el desempeño profesional.
- Capacitación para las tareas desarrolladas en el trabajo.

4.3.1. Definición conceptual de variables. (Loera Baeza, E. y Sánchez Avendaño, G.M., 1990)

- Características personales del orientador.- Se refiere a una descripción general de cada uno de los sujetos.
- Preparación profesional.- Se refiere a los estudios realizados de manera formal y que le han valido al sujeto un grado académico.
- Situación laboral de los sujetos.- aquéllas características del sujeto, que permiten ubicarlo en la institución, así como que indiquen su experiencia laboral y en el área de la orientación.
- Actividades realizadas.- Aquéllas tareas que lleva a cabo dentro de la institución.
- Problemas enfrentados en el desempeño profesional.- Aquéllas dificultades que se presentan en el desarrollo del trabajo del sujeto.
- Capacitación para las tareas desarrolladas en el trabajo.- Aquéllas cursos y eventos relacionados con la orientación a los que ha asistido el sujeto.

4.3.2. Definición operacional de variables

Estas variables se operacionalizaron a través de un cuestionario en el que se pidieron los datos correspondientes

- Características personales.- Edad, sexo, estado civil, personas que dependen económicamente de él.
- Preparación profesional.- nivel máximo de estudios, disciplina, institución donde los cursó y año en que obtuvo el grado.
- Situación laboral.- Nombramiento, turno, horario, lugar de adscripción, antigüedad, labor docente, experiencia profesional, otro empleo.
- Actividades realizadas.- Se presentó a los sujetos una lista de actividades propias de la orientación, organizadas en los siguientes rubros: Investigación, planeación y evaluación y Actividades sustantivas (atención grupal o masiva, atención individual y trabajo en equipo).
- Problemas enfrentados en el desempeño profesional.- Se presentarán al sujeto oraciones que ejemplifiquen situaciones que obstaculicen su labor profesional abarcando las áreas de: relaciones interpersonales, conocimientos deficientes y relaciones con la institución.
- Capacitación para las tareas desarrolladas en el trabajo - participación en eventos, cursos, congresos, reuniones, etc. relacionados con la orientación, organizados por la Dependencia a la que pertenecen y/o por otras instancias.

4.4. Sujetos

El cuestionario fue aplicado a los orientadores de la Dirección General de Orientación Vocacional que trabajan en la Oficina de Servicios al Bachillerato y que laboran en las Escuelas Nacionales Preparatorias y a los del Departamento de Orientación Especializada que prestan atención a los estudiantes que lo soliciten en las instalaciones de la dependencia en C.U.

4.5. Muestreo

La muestra es un subgrupo de la población de estudio (Sampieri, H. 1991). Se hace necesaria en los casos en los que resulta imposible estudiar a toda la población por ser demasiado grande. Existen procedimientos para asegurarse de que este pequeño subgrupo elegido sea representativo de la población que se intenta estudiar para que los resultados que se obtengan se puedan generalizar a toda la población.

En el caso del presente estudio se intentó trabajar con la población total (105 orientadores), por lo cual se entregó a todos un cuestionario y se asignó un mes para su llenado y entrega. Los cuestionarios recopilados cubrieron un 75% de la población total. De éstos 66 eran del grupo de orientadores de la Escuela Nacional Preparatoria, lo que significó un 77.5% de un total de 85 y 13 eran del grupo de orientadores del Departamento de Orientación Especializada, lo que significó un 65% de un total de 20. (Cuadro 4.4.1).

Cuadro 4.4.1. Distribución de la Población en los dos grupos

GRUPO	TOTAL EN CADA GRUPO	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Oficina de Servicios al Bachillerato. (ENP)	85	66	77.5%
Departamento de Orientación Especializada	20	13	65%
Total	105	79	75%

4.6. Tipo de Estudio

El presente se clasifica como un estudio de tipo descriptivo. *Los estudios de tipo descriptivo son aquellos que buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier fenómeno que sea sometido a análisis... Esto es, ... se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así -y valga la redundancia- describir lo que se investiga.* (Sampieri, H. 1991, p.p. 60).

Una de las características de estos estudios es que miden de manera mas bien independiente los conceptos o variables con los que tienen que ver. Aunque desde luego, pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir cómo es y se manifiesta el fenómeno de interés su objetivo no es indicar cómo se relacionan la variables medidas.

Particularmente en este estudio se intenta conocer las características de los orientadores que trabajan en la DGOV.

4.7. Diseño

El diseño de la presente investigación es no experimental por que no hay manipulación deliberada de las variables, pues estas ya acontecieron, es transeccional o transversal por que la recolección de datos se hizo en un solo momento a través de la aplicación del cuestionario y es descriptivo por que tuvo como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. (Sampieri, H. 1991).

Para obtener estos datos se aplicó un cuestionario a los orientadores que laboraban en la Dependencia

4.8. Instrumento de recolección de datos.¹

El instrumento aplicado para obtener el perfil real se basó en el elaborado por Loera, B. y Sánchez, A. (1990) quienes lo utilizaron para conocer la práctica del orientador de los CECyT del IPN, realizando las respectivas adaptaciones de acuerdo a las características de los servicios de orientación de la DGOV

El cuestionario manejó las variables en su contenido y estuvo compuesto en su mayoría por preguntas cerradas de opción múltiple donde los sujetos eligieron una o varias opciones, según el caso, ya que este tipo de preguntas facilitan el manejo de los resultados y exigen menor esfuerzo para resolverse.

También se incluyeron reactivos abiertos, que permitieron al sujeto contestar libre y personalmente a la pregunta, éstas fueron principalmente de opinión sobre contenidos de valor descriptivo para el presente trabajo.

¹ Ver ANEXO 2

El instrumento valora las siguientes áreas:

1. Datos descriptivos o personales de los profesionistas que laboran en la DGOV.
2. Índices laborales: ubicación laboral, otros empleos y docencia.
3. Oportunidades de trabajo.
4. Actividades realizadas.
5. Ambiente de trabajo
6. Datos sobre evaluación: personal y del equipo de trabajo.
7. Dificultades enfrentadas en el ejercicio profesional.
8. Desarrollo profesional: preparación personal y formación académica, actualización profesional y satisfacción personal.

En total el cuestionario consta de 75 preguntas de las cuales 68 son cerradas y 7 abiertas.

4.9. Procedimiento

El cuestionario fue aplicado en el mes de junio de 1993, en las Secciones de Orientación de la ENP y en el Departamento de Orientación Especializada de la DGOV, contando con el apoyo de alumnos del 7o. semestre de la Facultad de Psicología de la UNAM. Para ello los alumnos asistieron a pláticas en la dependencia en las cuales se les informó acerca del contenido del cuestionario y sobre todo se les pidió que al presentarse con el orientador le hablaran del objetivo de la investigación para vencer la posible resistencia a contestar el cuestionario y le aclararan que éste era anónimo y que los datos serán manejados con fines estadísticos, para vencer el posible temor a opinar con veracidad; procurando con esto, obtener datos válidos y confiables. Reforzando esto, en el cuestionario se expusieron estas explicaciones junto con las instrucciones para contestarlo.

4.10. Análisis Estadístico de datos.

De acuerdo a los propósitos de la presente investigación, las herramientas estadísticas empleadas fueron aquellas que permitieron realizar una descripción de los datos obtenidos, así mismo, tomando en cuenta los niveles de medición de las variables, que en su mayoría son nominales, el estudio de limitó a presentar los resultados en términos de frecuencias y porcentajes.

Una vez obtenidos estos datos se procedió a la interpretación de los resultados, los cuales se incluyen en las siguientes secciones de acuerdo a las áreas que abarca el instrumento.

La forma en que se eligió presentarlos es la recomendada por la APA (Asociación Americana de Psicología) en la que se recomienda que primero se describa brevemente la idea principal que resume los resultados o descubrimientos y -luego- se reporten detalladamente los resultados

4.11. Resultados.

A continuación se expondrán los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario a los orientadores. Los resultados están divididos en dos grupos: el de los orientadores de la Escuela Nacional Preparatoria (ENP en lo sucesivo) y el de los orientadores del Departamento de Orientación Especializada (OE en lo sucesivo). A continuación se presentan los datos encontrados en cada grupo de acuerdo al siguiente orden:

1. Datos descriptivos
2. Índices laborales.
3. Oportunidades de trabajo.
4. Actividades profesionales.
5. Ambiente de trabajo.
6. Evaluación.
7. Dificultades del ejercicio profesional.
8. Desarrollo profesional.

En cada uno de estos apartados se presenta una descripción de los datos más relevantes de cada grupo, seguido de la presentación de las tablas que proporcionan la información mas específica.

1. DATOS DESCRIPTIVOS

De acuerdo a los datos obtenidos del cuestionario aplicado, es posible describir a la población de profesionistas de la DGOV de la siguiente manera:

La mayoría nació en el D.F. (71.3% ENP y 76.9% OE), su edad es de entre 31 y 39 años (46.9% ENP y 61.5% OE), casados (48.4% ENP y 61.5% OE) y del sexo femenino (65% ENP, 84.6% OE y 75% AO), teniendo como profesión la de psicólogos (83.3% ENP, 100% AO y 77.5% AO).

Pudo observarse así mismo que muy pocos orientadores en ambos grupos se encuentran afiliados a asociaciones (24.2% ENP y 69.2% OE), perteneciendo generalmente a la Asociación Mexicana de Profesionales de la Orientación (AMPO).

Ver tablas:

- 1.1 Lugar de nacimiento
- 1.2 Edad
- 1.3 Sexo
- 1.4 Estado civil
- 1.5 Profesión
- 1.6 Pertenencia a alguna asociación
- 1.7 Nombre de la asociación.

1. DATOS DESCRIPTIVOS

1.1. LUGAR DE NACIMIENTO.

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. AGUASCALIENTES	1	1.5		
2. DISTRITO FEDERAL	47	71.3	10	76.9
3. COAHUILA	1	1.5		
4. ESTADO DE MÉXICO	3	4.6	1	7.6
5. GUERRERO	1	1.5		
6. HIDALGO	1	1.5		
7. MICHOACÁN	4	6.1		
8. MORELOS	1	1.5		
9. OAXACA	1	1.5		
10. PUEBLA	1	1.5		
11. SINALOA	1	1.5		
12. SONORA	1	1.5		
13. TAMAULIPÁS	1	1.5	1	7.6
14. TLAXCALA	1	1.5		
NO CONTESTÓ	1	1.5	1	7.6

1.2 EDAD

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. 25-27	1	1.5		
2. 28-30	7	10.6	1	7.7
3. 31-33	10	15.2	3	23.1
4. 34-36	10	15.2	2	15.3
5. 37-39	11	16.6	3	23.1
6. 40-42	4	6.1	1	7.7
7. 43-45	8	12.2	1	7.7
8. 46-48	5	7.5	1	7.7
9. 49-51	4	6.1	1	7.7
10. 52-54	2	3		
11. 55-57	2	3		
12. 58-60				
13. 61-63				
NO CONTESTÓ	2	3		

1.3 SEXO

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
FEMENINO	43	62.2	11	84.6
MASCULINO	23	34.8	2	15.4

1.4 ESTADO CIVIL

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. SOLTERO	23	34.8	3	23.1
2. CASADO	32	48.4	8	61.6
3. DIVORCIADO	5	7.5	2	15.3
4. VIUDO	1	1.5		
5. UNIÓN LIBRE	3	4.5		
NO CONTESTO	2	3.3		

1.5 PROFESIÓN

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. PSICOLOGÍA	55	83.3	13	100
2. PEDAGOGÍA	5	7.6		
NO CONTESTO	6	9.1		

1.6 PERTENECE A ALGUNA ASOCIACIÓN

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
SI	16	24.2	9	69.2
NO	50	75.8	4	30.8

1.7 A QUE ASOCIACIÓN PERTENECE

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
A.M.P.O	13	81.3%	8	88.8
OTRAS	3	18.7	1	11.2

2. INDICES LABORALES

2.1 Ubicación laboral.

En este aspecto se encontró que el puesto que mayor frecuencia se reportó en los tres grupos fue el de profesionalista titulado (69.7% ENP y 61.5% OE). La mayoría de los orientadores trabaja 32 hrs. a la semana (54% ENP y 46.2% OE) y tiene una antigüedad de entre 0 y 5 años en el puesto actual (34.8% ENP y 84.8% OE).

Estos resultados se muestran en las tablas:

- 2.1.1 Puesto en la institución
- 2.1.2 Número de horas de nombramiento en la institución
- 2.1.3 Tiempo en el puesto actual

2.2 Otro Trabajo

Actualmente más de la mitad de los orientadores de la ENP tienen otro empleo (54.6%) de estos, el 58.3% reporta realizar actividades relacionadas con la orientación trabajando en el sector público (76.1%). Ocupando en su mayoría el puesto de orientador (38.1%).

En el caso del grupo de OE solamente el 23% de ellos tiene otro empleo, de éstos el 7.6 (una persona) reporta realizar actividades relacionadas con la orientación, pero no especifica ningún otro dato al respecto.

Estos resultados se muestran en las tablas:

- 2.2.1 Otro empleo
- 2.2.2 Lugar de otro trabajo
- 2.2.3 Puesto en otro trabajo

2. INDICES LABORALES

2.1.1 PUESTO EN LA INSTITUCIÓN

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. JEFE DE SECCIÓN	9	13.7		
2. JEFE DE OFICINA	1	1.5	3	23.1
3. PSICÓLOGO	8	12		
4. PROFESIONISTA TITULADO	46	69	9	69.3
5. TÉCNICO	1	1.5	1	7.6
NO CONTESTÓ	1	1.5		

2.1.2. NUMERO DE HORAS EN LA INSTITUCIÓN

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
15	8	12.1	5	38.5
30	22	33.3	6	48.2
32	36	54.6	2	15.3

2.1.3 TIEMPO EN EL PUESTO ACTUAL

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
0 - 5	23	34.8	11	84.8
6 - 10	4	6.1	1	7.6
11 - 15	17	25.8		
16 - 20	11	16.7		
21 - 25	5	7.5		
26 - 30	6	9.1		
NO CONTESTÓ			1	7.6

2.2.1. OTRO EMPLEO

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
SI	36	54.6	3	23.2
NO	28	42.4	9	69.2
NO CONTESTÓ	2	3	1	7.6

2.2.2 LUGAR DE OTRO EMPLEO

RESPUESTAS	ENP		OE*	
	F	%	F	%
INDEPENDIENTE	3	14.3		
SECTOR PRIVADO	2	9.5		
SECTOR PUBLICO	16	76.2		

*Los orientadores no proporcionaron los datos

2.2.3. PUESTO EN OTRO EMPLEO

RESPUESTAS	ENP		OE*	
	F	%	F	%
1. ASESOR	1	4.8		
2. ORIENTADOR	8	38.1		
3. DIRECTOR	2	9.5		
4. PSICÓLOGO	5	23.8		
5. INVESTIGADOR	3	14.3		
6. PROFESOR	2	9.5		

*Los orientadores no proporcionaron los datos

2.3.1. IMPARTE DOCENCIA EN LA UNAM

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
SI	9	13.6	3	23.1
NO	57	86.4	10	76.9

2.3.2. ANTIGÜEDAD DE DOCENCIA EN LA UNAM

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
0 - 5	6	33.3	10	77
6 - 10	1	5.6		
11 - 15				
16 - 20	11	51.1		
NO CONTESTÓ			3	23

2.3.3. HORAS DE DOCENCIA EN LA UNAM

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
0 - 10	2	22.2		
11 - 20	3	33.3	2	66.7
21 - 30	4	44.5		
31 - 40			1	33.3

2.3.4. IMPARTE DOCENCIA EN OTRA INSTITUCIÓN

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
SI	11	16.7	2	15.4
NO	63	80.3	11	84.6
NO CONTESTÓ	2	3		

2.3.5. ANTIGÜEDAD DE DOCENCIA EN OTRA INSTITUCIÓN

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
0 - 5			1	50
NO CONTESTÓ			1	50

2.3.6. HORAS DE DOCENCIA EN OTRA INSTITUCIÓN

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
11 - 15			2	100

3. OPORTUNIDADES DE TRABAJO

Los datos que pudieron obtenerse a este respecto muestran que la mayoría de los orientadores trabajaron antes en otro lugar (75.8% ENP y 84.6%). La mayoría declara haber desarrollado algunas actividades relacionadas con la orientación vocacional (59.1% ENP y 61.6% OE)

La mayor parte de la población se enteró del trabajo de la DGOV por personal de la dependencia (31.8% ENP y 16.6% OE) y por convocatoria (24.2% ENP y 25% OE).

Ver tablas:

- 3.1 El trabajo de la DGOV fue el primero.
- 3.2 Año en que obtuvo su primer empleo.
- 3.3 Las actividades desarrolladas se relacionan con la O.V.
- 3.4 Cómo se enteró del trabajo en la DGOV

3. OPORTUNIDADES DE TRABAJO

3.1 EL TRABAJO DE LA DGOV FUE EL PRIMERO

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
SI	14	21.2	2	15.4
NO	50	75.8	11	84.6
NO CONTESTÓ	2	3		

3.2 AÑO EN QUE OBTUVO SU PRIMER EMPLEO

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. 56 - 60	3	4.5		
2. 61 - 65	4	6.1		
3. 66 - 70	4	6.1	2	22.2
4. 71 - 75	8	12.1		
5. 76 - 80	13	19.7	1	11.1
6. 81 - 85	17	25.7	3	33.3
7. 86 - 90	6	9.1	3	33.3
8. 91 - 95	5	7.6		
NO CONTESTÓ	6	9.1		

3.3 LAS ACTIVIDADES QUE DESARROLLABA EN EL PRIMER EMPLEO SE RELACIONABAN CON LA ORIENTACIÓN

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
TODAS	13	19.7	3	23
ALGUNAS	39	59.1	8	61.6
NINGUNA	11	16.7	2	15.4
NO CONTESTÓ	3	4.5		

3.4 CÓMO SE ENTERÓ DEL TRABAJO DE LA DGOV

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. POR PERSONAL DE LA DEPENDENCIA	21	31.8	2	22.2
2. POR COMPANEROS DE LA ESCUELA	13	19.7	2	22.2
3. POR EL SERVICIO SOCIAL	5	7.5	2	22.2
4. POR CONVOCATORIA	16	24.2	3	33.4
NO CONTESTÓ	11	16.7		

4. ACTIVIDADES PROFESIONALES

En la tabla 4.1 se presentan las actividades realizadas por los dos grupos de la DGOV.

Dentro de las actividades profesionales que realizan siempre en el grupo ENP se encontraron: atención a grupos en forma sistemática (20.5%), entrevistas a alumnos (18.3%), elaboración de informes (17%), asistencia a reuniones de la sección (15.9%), participación en la elaboración de programas de orientación (11.1%), participación en la elaboración de programas de actividades (8.6%) y colaboración en campañas de orientación (8.3%) (Tabla 4.2).

Con respecto a las actividades realizadas por los orientadores del grupo OE, se encontró que las que realizan siempre son: entrevistas a los alumnos (28.5%), elaborar informes (22.9%), integrar estudios vocacionales (22.9%), y asistir a reuniones de la sección (25.7%) (Tabla 4.2).

Las cinco actividades que el grupo de ENP consideró más importantes fueron atender a grupos en forma sistemática (31.2%), realizar entrevistas a alumnos (29.3%), participar en la elaboración de programas de actividades (18.9%), integrar estudios vocacionales (10.3%), y colaborar en campañas de orientación (10.3%) (Tabla 4.3).

El grupo de OE consideró que las cinco actividades más importantes son: la entrevista con alumnos (23%), integrar estudios vocacionales (19.2%), planear cursos de actualización (15.3%) y coordinar actividades paralela a asistir a reuniones de la sección (11.5%)

En su mayoría los orientadores consideraron que estas actividades corresponden al quehacer del orientador (84.8% ENP y 84.6% OE) (Tabla 4.4).

Las otras actividades desarrolladas por el orientador se especifican en la Tabla 4.5.

4. ACTIVIDADES PROFESIONALES

4.1 ACTIVIDADES DESARROLLADAS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

ACTIVIDADES	ENP			OE		
	CALIF	F	%	CALIF	F	%
1. ELABORACIÓN DE PROGRAMAS DE ACTIVIDADES	1	25	37.8	1	6	46.1
2. EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES	3	26	39.4	1	6	46.1
3. ELABORACIÓN DE INFORMES	2	28	42.4	1	8	61.5
4. PLANEAR CURSOS O TALLERES PARA ALUMNOS	3	52	78.8	1	6	46.1
5. PLANEAR CURSOS DE ACTUALIZACIÓN	3	57	86.4	3	6	46.1
6. PLANEAR CURSOS DE RECUPERACIÓN	3	57	86.4	3	6	46.1
7. EVALUAR PROGRAMAS DE TRABAJO	3	26	39.4	2	6	46.1
8. EVALUAR ACTIVIDADES DEL ORIENTADOR	3	27	40.9	2	5	38.5
9. REALIZAR INVESTIGACIÓN SOBRE ORIENTACIÓN	3	43	65.1	2	6	46.1
10. REALIZAR REGISTRO Y MENAJE ESTADÍSTICO DE DATOS	3	40	60.6	2	8	61.5
11. PARTICIPAR EN LA ELAB. DEL PROGRAMA DE OE DE ENP	1	32	48.5	3	5	38.5
12. ATENDER A GRUPOS EN FORMA SISTEMÁTICA	1	59	89.4	1	5	38.5
13. COORDINAR TALLERES DE TÉCNICAS DE ESTUDIO	3	31	47	2	4	30.8
14. IMPARTIR CURSOS O TALLERES DE ACTUALIZACIÓN	3	50	75.7	3	6	46.1
15. IMPARTIR CONFERENCIAS	3	38	57.6	2	6	46.1
16. ELABORAR PERIÓDICOS MURALES	2	37	56	3	8	61.5
17. DISEÑAR MATERIAL DE APOYO IMPRESO	3	44	66.7	2	6	46.1
18. DISEÑAR MATERIAL DE APOYO AUDIOVISUAL	3	54	81.8	3	9	69.2

ACTIVIDADES	ENP			OE		
	CALIF	F	%	CALIF	F	%
19 COORDINAR CONFERENCIAS	2	27	40.9	3	6	46.1
20 REALIZAR EXPOSICIONES	2	31	47	3	8	61.5
21 COLABORAR EN CAMPAÑAS DE ORIENTACIÓN	1	25	37.8	2	5	46.1
22 REALIZAR ACCIONES PARA PREVENIR PROB DE REPROB	3	40	60.6	2	6	46.1
23 REALIZAR ENTREVISTAS A ALUMNOS	1	53	80.3	1	10	76.9
24 ENTREVISTAS A LOS PADRES DE FAMILIA	2	33	50	2	8	61.5
25 ASESORÍA A MAESTROS Y AUTORIDADES	2	30	45.4	3	6	46.1
26 REALIZAR DIAGNÓSTICOS CLÍNICOS	3	35	53	2	4	30.8
27 INTEGRAR ESTUDIOS VOCACIONALES	2	30	45.4	1	8	61.5
28 DETECTAR PROBLEMAS PSICOPEDAGÓGICOS	2	31	47	1	6	46.1
29 MANEJAR PROBLEMAS DE CONDUCTA	2	30	45.4	2	6	46.1
30 APLICAR EXÁMENES PSICOMÉTRICOS	3	30	45.4	1	6	46.1
31 ASISTIR A REUNIONES DE LA SECCIÓN	1	46	69.7	1	9	69.2
32 ASISTIR A REUNIONES CON DIRECTIVOS DEL PLANTEL	2	30	45.4	3	4	30.8
33 CONSULTAR CON COMPAÑEROS DE OTRAS SECCIONES	2	27	40.9	2	8	61.5
34 ASISTIR A REUNIONES CON PERSONAL ACADÉMICO	2	31	47	2	8	61.5

4.2 ACTIVIDADES QUE SIEMPRE REALIZAN

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. ATENCIÓN A GRUPOS EN FORMA SISTEMÁTICA	59	89.4	5	38.5
2. ENTREVISTAS A ALUMNOS	53	80.3	10	76.9
3. ASISTIR A REUNIONES DE SECCIÓN	46	69.7	9	69.2
4. PARTICIP. ELAB. DE PROGRAM. ACTIVIDADES	25	37.8	6	46.1
5. PARTICIP. EN LA ELAB. DE Progr. OE DE ENP	32	48.5		
6. COLABORAR EN PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN	25	37.8		
7. INTEGRAR ESTUDIOS VOCACIONALES			8	61.5
8. ELABORAR INFORMES			8	61.5
9. EVALUAR ACTIVIDADES			6	46.1
10. DETECTAR PROBLEMAS PSICOPEDAGÓGICOS			6	46.1
11. APLICAR EXÁMENES PSICOMÉTRICOS			6	46.1

4.3 CINCO ACTIVIDADES QUE CONSIDERAN MAS IMPORTANTES

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. ATENDER GRUPOS EN FORMA SISTEMÁTICA	33	50	5	38.5
2. ENTREVISTAS A ALUMNOS	31	47	6	46.1
3. INTEGRAR ESTUDIOS VOCACIONALES	11	16.6	5	38.5
4. PARTICIPAR EN LA ELAB. DE Progr. ACTIVIDAD	20	30.3		
5. COLABORAR EN CAMPAÑAS DE ORIENTACIÓN	11	16.6		
6. PLANEAR CURSOS DE ACTUALIZACIÓN			4	30.8
7. ASISTIR A REUNIONES DE SECCIÓN			3	23.1
8. COORDINAR ACTIVIDADES			3	23.1

4.4. CONSIDERA QUE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS CORRESPONDEN AL QUEHACER DEL ORIENTADOR

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. SI	56	84.8	11	84.8
2. NO	3	4.6	1	7.7
3. NO CONTESTÓ	7	10.6	1	7.7

4.5 OTRAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS

RESPUESTAS	ENP		OE*	
	F	%	F	%
1. REALIZAR VISITAS A CENTROS DE TRABAJO	2	28.7		
2. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2	28.7		
3. SERVIR DE ENLACE ENTRE ENP Y DGOV	1	14.2		
4. APOYO A PROGRAMAS DE ALUMNOS SOBRESALIENTES EN LA ENP	1	14.2		
5. APOYO PSICOPEDAGÓGICO A ESTUDIANTES Y PADRES DE FAMILIA	1	14.2		

*Los orientadores no proporcionaron estos datos

5. AMBIENTE DE TRABAJO

En este aspecto se pudo ver que las relaciones formales e informales del equipo de trabajo en los dos grupos se realizan en un ambiente agradable, según las opiniones dadas por los orientadores ya que señalaron que permiten un ambiente cordial (31.7% ENP y 30.3% OE), propician la comunicación (29% ENP y 18.1% OE) y facilitan el trabajo (26.8% ENP y 21.2% OE)

El equipo de trabajo consta en el caso de ENP, de 2 a 6 integrantes (78.8%) y en el grupo de OE de 7 a 11 (61.5%) generalmente psicólogos y pedagogos (92.4% ENP y 76.9% OE). Como consecuencia de esta situación la mayoría opinaron que esto facilitaba el desempeño de las actividades del departamento (66.6% ENP y 38% OE)

Se encontró que en general, los orientadores trabajan tanto de forma individual como en equipo (83.3% ENP y 76.9% OE), aunque la proporción es menor en cuanto al trabajo en coordinación con otros departamentos (27.3% ENP y 41.6% OE).

Ver las tablas siguientes:

- 5.1 Tipo de relaciones que se dan en el ambiente de trabajo
- 5.2 Número de integrantes del equipo de trabajo
- 5.3 Profesiones del equipo de trabajo
- 5.4 Influencia del equipo de trabajo en las actividades del dpto.
- 5.5 Forma de trabajo
- 5.6 Trabaja con otros dptos.
- 5.7 Departamentos con los que trabaja.

5. AMBIENTE DE TRABAJO

5.1 TIPO DE RELACIONES QUE SE DAN EN EL EQUIPO DE TRABAJO

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. PERMITEN UN AMBIENTE CORDIAL	58	31,7	10	30,3
2. IMPIDEN LA SUPERACIÓN PERSONAL	8	4,4	3	9,1
3. PROPICIAN LA COMUNICACIÓN	53	29	6	18,2
4. OBSTACULIZAN LABOR DEL ORIENT	3	1,6	4	12,1
5. FACILITAN EL TRABAJO	49	26,8	7	21,2
6. LIMITAN LA CREATIVIDAD	10	5,5	3	9,1
7. NO CONTESTÓ	2	1		

5.2 NUMERO DE INTEGRANTES DEL EQUIPO DE TRABAJO

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. DE 2 A 6	57	78,8	2	15,4
2. DE 7 A 11	12	18,2	8	61,5
3. DE 12 A 16			1	7,7
4. DE 17 A 21			2	15,4
5. NO CONTESTÓ	2	3		

5.3 PROFESIONES DEL EQUIPO DE TRABAJO

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. PSICÓLOGOS Y PEDAGÓGOS	81	92,4	10	76,9
2. PSICÓLOGOS Y AFINES	5	7,6		
3. PSICÓLOGOS Y NO AFINES			3	23,1

5.4 INFLUENCIA DEL EQUIPO DE TRABAJO EN LAS ACTIVIDADES DEL DEPARTAMENTO

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. FACILITA EL DESEMP DE LAS ACTIVID.	44	66,6	5	38,5
2. NO LAS AFECTA	5	7,6	3	23,1
3. DIFICULTA EL TRABAJO	12	18,2	2	15,3
4. NO CONTESTÓ	5	7,6	3	23,1

5.5 FORMA DE TRABAJO

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. EN EQUIPO	5	7.6	2	15.4
2. INDIVIDUAL	2	3		
3. EN AMBAS FORMAS	55	83.3	10	76.9
4. NO CONTESTÓ	4	6.1	1	7.7

5.6 TRABAJA EN COORDINACIÓN CON OTROS DEPARTAMENTOS

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. SI	18	27.3	5	38.5
2. NO	26	39.4	7	53.6
3. A VECES	1	1.5		
4. NO CONTESTÓ	21	31.8	1	7.7

5.7 DEPARTAMENTOS CON LOS QUE TRABAJA

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. SERVICIOS AL BACHILLERATO	7	38.8		
2. EXTENSIÓN EDUCATIVA	3	16.7	1	14.3
3. UNIDAD ADMINISTRATIVA			1	14.3
4. SERVICIOS ESCOLARES DE LA ENP	3	16.7		
5. COORDINACIÓN TÉCNICA	2	11.1		
6. COORDINACIÓN DE COMUNICACIÓN			1	14.3
7. TODAS	3	16.7	1	14.3
8. NO CONTESTÓ			3	42.8

6. EVALUACION

Más de la mitad de los orientadores (60.6% ENP y 53.8% OE) coinciden al afirmar que si se lleva a cabo una evaluación de su trabajo.

En el caso de la ENP, la mayoría de los que respondieron a esta pregunta afirmaron que la evaluación la llevaba a cabo la DGOV (42.5%) y los del grupo de OE dijeron no saber quién (53.8%) (Tabla 6.2)

En cuanto al conocimiento de los resultados de la evaluación, señalaron que si los conocen, el 50% del grupo ENP y el 30.8% del de OE.

Resultó baja la proporción de sujetos que coincidió en decir que se lleva a cabo una evaluación del departamento (39.4% ENP y 38.5% OE).

En cuanto a quiénes lo evalúan el grupo de ENP señaló que son los integrantes de la propia sección (50%) y en el grupo de OE dijeron que no sabían o no contestaron (61.5%).

Del grupo de ENP, la mayoría conoce los resultados de dicha evaluación (76.9%) y en el caso del grupo OE los sujetos no contestaron (61.5%)

Considerando que su trabajo satisface las necesidades de la institución medianamente en el caso de la ENP (44.6%) y plenamente en los casos de OE (69.2%).

Ver las tablas siguientes:

6.1 Se evalúa su trabajo

6.2 Quién evalúa

6.3 Conoce los resultados de la evaluación

6.4 Se evalúa el dpto. al que está asignado

6.5 Quién evalúa al dpto.

6.6 Conoce los resultados de la evaluación

6.7 Su trabajo satisface las necesidades de la institución

6. EVALUACIÓN

6.1 SE EVALÚA SU TRABAJO

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. SI	40	60.6	7	53.8
2. NO	16	24.2	5	38.5
3. NO CONTESTÓ	10	15.2	1	7.7

6.2 QUIÉN EVALÚA

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. DGOV	17	42.5	2	15.4
2. JEFATURA DE SECCIÓN	8	20	2	15.4
3. COORDINACIÓN	2	5	1	7.7
4. ALUMNOS	5	12.5		
5. DEPTO. DE EVALUACIÓN	5	15.5		
6. EL EQUIPO DE TRABAJO			1	7.7
7. NO SABE	2	5	7	53.8
8. NO CONTESTÓ	1	2.5		

6.3 CONOCE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. SI	20	50	4	30.8
2. NO	18	45	5	38.4
3. A VECES	1	2.5		
4. NO CONTESTÓ	1	2.5	4	30.8

6.4 SE EVALÚA EL DEPARTAMENTO AL QUE ESTÁ ASIGNADO

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. SI	26	39.4	5	38.5
2. NO	25	37.9	3	23
3. NO CONTESTÓ	15	22.7	5	38.5

6.5 QUIÉN EVALÚA AL DEPARTAMENTO

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. DGOV	5	19.2		
2. DIRECCIÓN Y SERIA ACADEM			1	7.7
3. SUBDIRECCIÓN			1	7.7
4. JEFES DE SECCIÓN			1	7.7
5. ORIENTADORES	13	50		
6. COORDINACIÓN TÉCNICA			1	7.7
7. CUESTIONARIOS			1	7.7
8. DPTO. DE EVALUACIÓN	5	19.2		
9. NO CONTESTO	3	11.6	8	61.5

6.6 CONOCE EL DEPARTAMENTO LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. SI	20	76.9	4	30.8
2. NO	3	11.6	1	7.7
3. A VECES	2	7.7		
4. NO CONTESTO	1	3.8	8	61.5

6.7 SU TRABAJO SATISFACE LAS NECESIDADES DE LA INSTITUCIÓN

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. PLENAMENTE	17	25.8	9	69.2
2. MEDIANAMENTE	29	43.9	2	15.4
3. NO LAS SATISFACE	6	9.1		
4. NO CONTESTO	14	21.2	2	15.4

7. DIFICULTADES DEL EJERCICIO PROFESIONAL

La tabla 7.1 muestra la frecuencia con la que los orientadores del grupo ENP señalaron cada causa como una dificultad para su ejercicio profesional. De acuerdo a esto se consideraron mayores dificultades: materiales de apoyo obsoletos (13.3%), falta de material de trabajo (11.9%), falta de espacios adecuados (8.9%), dificultad para tomar cursos de actualización (8.3%) y desconocimiento de otras áreas de la DGOV (6.6%).

Los que se señalaron con la menor frecuencia fueron: dificultad en el manejo de grupo, oposición de los miembros del equipo, y dificultad para relacionarse con alumnos (1.1% c/u).

Los orientadores del grupo OE señalan como dificultades principales las siguientes: falta de material de trabajo (8.79%), necesidad de conocimientos en otras áreas (7.69%), materiales de apoyo obsoletos (6.59%), falta de reconocimiento de los superiores (6.59%), limitaciones en la toma de decisiones (6.59%) y dificultad para tomar cursos de actualización (6.59%).

Las que señalaron con menor frecuencia fueron: dificultad para relacionarse con el jefe, desconocimiento de otras áreas de la DGOV, oposición de los miembros del equipo (5.49%), así como dificultad para relacionarse con sus compañeros y falta de espacios adecuados (4.4%).

7. DIFICULTADES DEL EJERCICIO PROFESIONAL

7.1 CAUSAS QUE DIFICULTAN EL DESARROLLO DEL TRABAJO

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. CONOCIMIENTOS PRÁCTICOS OBSOLETOS	16	24.2	3	23.1
2. DIFICULTAD EN EL MANEJO DE GRUPO	4	6.1	2	15.4
3. CONOCIMIENTOS DEFICIENTES	9	13.6	1	7.7
4. NECESIDAD DE CONOCIM. ESPECIF. EN OTRAS ÁREAS	21	31.8	7	53.8
5. DIFICULTAD PARA APLIC. LAS TÉCNICAS ADECUADAS	20	30.3	6	46.1
6. FALTA DE MATERIAL DE TRABAJO	43	65.1	8	61.5
7. MATERIALES DE APOYO OBSOLETOS	48	72.7	6	46.1
8. FALTA DE ESPACIOS ADECUADOS PARA TRABAJAR	32	48.5	4	30.8
9. EXPERIENCIA INSUFICIENTE EN LA PRÁCTICA PROFESIONAL	8	12.1	2	15.4
10. DIVERSIDAD DE FUNCIONES ASIGNADAS	13	19.7	3	23.1
11. FALTA DE RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO	20	30.3	6	46.1
12. LIMITACIONES EN LA TOMA DE DECISIONES	18	37.3	6	46.1
13. DESCONOCIMIENTO DE FUNCIONES QUE DEBE REALIZAR	6	9.1	3	23.1
14. DIFICULTAD PARA RELACIONARSE CON SUS JEFES	7	10.6	5	38.5

7.1 CAUSAS QUE DIFICULTAN EL DESARROLLO DEL TRABAJO

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
15. DESCONOCIMIENTO DE OTRAS ÁREAS DE LA DGOV	22	33.3	5	38.5
16. DIFICULTAD PARA RELACIONARSE CON SUS COMPAÑEROS	7	10.6	4	30.8
17. OPOSICIÓN DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO	4	6.1	5	38.5
18. DIFICULTAD PARA RELACIONARSE CON ALUMNOS	4	6.1	2	15.4
19. DIFICULTAD PARA RELACIONARSE CON DOCENTES	5	7.6	3	23.1
20. DIFICULTAD PARA TOMAR CURSOS DE ACTUALIZACIÓN	30	45.5	6	46.1
21. DIFIC. P. DETERMINAR TEC. ADEC. P. RESOLV. PROB. ESPECÍF.	9	13.6	3	23.1
22. FALTA DE APOYO DE ENP Y DGOV	2	3		
23. FALTA DE PERSONAL	10	15.1		
24. POCO TIEMPO PARA TRABAJAR CON ALUMNOS	1	1.5		
25. NO CONTESTÓ			1	7.7

8. DESARROLLO PROFESIONAL

8.1 Preparación Profesional y formación académica

La mayoría de los orientadores terminó sus estudios profesionales (95.4% ENP y 100% OE), siendo significativa la proporción de quienes los han continuado (40.9% ENP y 46.2% OE). En general son egresados de la UNAM (77.2% ENP y 76.9% OE). (Tablas 8.1.1 y 8.1.2)

Así mismo, afirman haber adquirido la mayoría de sus conocimientos durante sus estudios profesionales (27.7% ENP y 29% OE) (Tabla 8.1.5). Los dos grupos coinciden al considerar que sus conocimientos y habilidades en relación con su trabajo son muy buenos (45.4% ENP y 38.5% OE) (Tabla 8.1.6).

Con respecto a la formación académica del grupo ENP se obtuvieron los siguientes resultados:

Durante los últimos cinco años sólo una pequeña parte de los orientadores ha participado en la realización de publicaciones (24.2%), siendo de éstos el 64.7% autores con un promedio de 4.7 publicaciones por orientador, y el 35.3% coautores, con un promedio de 2.3 publicaciones por orientador. (Tablas 8.1.7 y 8.1.8).

En lo referente al material didáctico solamente el 36.4% afirmó haber realizado éste en los últimos cinco años, siendo el 64.7% autores y el 35.3% coautores, con un promedio de 3.8 materiales por orientador en el primero y 3 en el segundo caso (Tablas 8.1.9 y 8.1.10).

Con respecto al grupo de OE se obtuvo lo siguiente:

Durante los últimos 5 años la mayoría han participado en la realización de publicaciones (61.5%), como coautores (55.6%) con un promedio de 4.5 y como autores (44.4%) con una publicación en promedio. (Tablas 8.1.7 y 8.1.8).

En lo referente al material didáctico la mayoría afirma haberlo realizado durante los últimos cinco años (66.7%) siendo autores (50% OE) con un promedio de 5.7 y coautores (50%), con un promedio 2.4. (Tablas 8.1.9 y 8.1.10).

Finalmente, es baja la proporción en los dos grupos de quienes han sido asesores de tesis (7.6% ENP y 15.4% OE) así como de quienes han sido sinodales de exámenes profesionales (7.6 ENP y 7.7% OE) (Tablas 8.1.11 y 8.1.13).

8.2 Actualización profesional

La mayoría de los orientadores afirmaron haber asistido a eventos de actualización en los últimos cinco años (74.2% ENP y 81.5% OE), como asistentes (75.4% ENP y 58.3% OE) con un promedio de 4.6 eventos por persona en ENP y de 4.1 eventos en OE y como expositores (24.6% ENP y 41.7% OE) con el mismo promedio por persona en los casos de ENP y OE. (Tablas 8.2.1 y 8.2.2).

Respecto al área de extensión educativa de la DGOV, en los grupos de ENP y OE los orientadores tienen conocimiento de algunos de los cursos que se imparten (63.7% ENP y 69.2% OE) (Tabla 8.2.3). La mayoría asiste a estos cursos solo algunas veces (53.1% ENP y 61.5% OE) (Tablas 8.2.4 a 8.2.6).

Gran parte de los orientadores están interesados en asistir a algunos de los cursos (65.2% ENP y 84.6% OE). Sin embargo una gran parte de los sujetos no especificó a cuáles le gustaría asistir (36.6% ENP y 50%)(Tablas 8.2.7 y 8.2.8).

Las áreas en las que mencionan requerir actualización son:

- ENP: profesiografía, campo laboral y mercado de trabajo (32.5%), adolescencia (14.7%) y computación (12.1%).
- OE: campo y mercado de trabajo (26%), administración de recursos humanos (17.4%), planeación de la educación y realidad nacional (17.4%) y computación (17.4%) entre otras. (Tabla 8.2.7).

8.3 Satisfacción Profesional

La mayoría de los orientadores consideran las actividades que realizan como satisfactorias (56.1% ENP, 61.5% OE y 50% AO) (Tabla 8.3.1). Encontrándose que en el caso de los grupos ENP y OE las actividades que más les gusta realizar son las de atención individual (35.7% ENP y 53.3% OE) y atención grupal (33.4% ENP y 20% OE), y en el caso del grupo AO todas (15.9%) (Tabla 8.3.2). Una gran parte de los orientadores no mencionó ninguna actividad que le gustara menos (43.5% ENP, 46.2% OE y 19.3%), sin embargo algunos sí mencionaron la elaboración de informes (18.9% ENP, 15.3% OE y 15.4% AO) (Tabla 8.3.3).

En general, en el grupo de ENP se consideran como profesionistas (28.8%) que tienen ante sí una gran responsabilidad frente a los estudiantes por ser un elemento importante en la solución de problemas vocacionales y escolares (37.9%) (Tabla 8.3.4). Y consideraron como lo más importante de su tarea como orientador el ayudar a los alumnos en problemas vocacionales o en la elección de carrera (35.6%), y proporcionarles información adecuada (31.6%) (Tabla 8.3.5)

En el grupo de OE se consideran como profesionistas que apoyan y asesoran al estudiante, y que su labor significa un compromiso que implica la incidencia en nuevas generaciones, al que se debe responder con trabajo y ética (23%) (Tabla 8.3.4). Tomando como lo más importante de su tarea de orientador el ayudar y facilitar el desarrollo integral del alumno (38.5%) contar con disposición para el contacto con ellos y estar actualizados para proporcionar información objetiva y adecuada (23.1%) (Tabla 8.3.5).

En cuanto al significado que tiene para el grupo de AO la labor de orientación, el 21% opinó que es un elemento importante dentro del proceso de enseñanza aprendizaje. Sin embargo la mayoría (29%) no contestó a esta pregunta lo cual se debe a que su actividad dentro de la institución no es la de orientador, sino las diversas funciones de apoyo a la orientación (Tabla 8.3.4).

Y por la misma causa de la pregunta anterior, la mayoría (40%), no contestaron a lo que consideran más importante de su tarea como orientador, sin embargo hubo algunos que sí lo hicieron: es el difundir y apoyar la orientación (10%), brindar un servicio a la comunidad (10%) y atender y apoyar a los alumnos (10%) (Tabla 8.3.5).

8 DESARROLLO PROFESIONAL

8.1 PREPARACIÓN Y FORMACIÓN ACADÉMICA

8.1.1 GRADO PROFESIONAL

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. TITULADO	63	95.4	13	100
2. NO TITULADO	3	4.5	0	0

8.1.2 GRADO PROFESIONAL

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. PASANTE	3	4.5		
2. LICENCIATURA	33	54.6	7	5.4
3. ESPECIALIDAD	5	7.5	1	7.7
4. MAESTRÍA SIN GRADO	19	28.8	2	15.3
5. MAESTRÍA CON GRADO	2	3	1	7.7
6. DOCTORADO SIN GRADO	1	1.5		
7. DOCTORADO CON GRADO			2	15.3

8.1.3 INSTITUCIÓN DE EGRESO

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. UNAM	51	77.3	10	78.9
2. UAP	2	3.1	3	23.1
3. UAM	6	9.2		
4. UVM	1	1.5		
5. UAS	1	1.5		
6. IUCE	1	1.5		
7. UA. QRO.	1	1.5		
8. NO CONTESTÓ	3	4.4		

8.1.4 AÑO DE EGRESO DE LA CARRERA

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. 58-62	1	1.5		
2. 63-67	5	7.5		
3. 68-72	6	9	1	7.7
4. 73-77	7	10.6	1	7.7
5. 78-82	7	10.6	2	15.4
6. 83-87	23	36.6	2	15.4
7. 88-92	10	13.6	6	46.1
8. NO CONTESTÓ	7	10.6	1	7.7

8.1.5 COMO ADQUIRIÓ LA MAYOR PARTE DE SUS CONOCIMIENTOS

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. DURANTE ESTUDIOS PROFESIONALES	31	27.7	9	29
2. DEL DESEMPEÑO EN EL TRABAJO	21	18.7	6	19.4
3. DE EXPERIENCIA EN OTRO TRABAJO	27	21.1	6	19.4
4. POR CURSOS DE ACTUALIZACIÓN	29	25.9	7	22.6
5. POR INICIATIVA PROPIA	4	3.6	3	9.6

8.1.6 COMO CONSIDERA SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. EXCELENTES	6	9.1	3	23
2. MUY BUENOS	30	45.4	5	38.5
3. BUENOS	21	31.9	5	38.5
4. SUFICIENTES	5	7.6		
5. ESCASOS	2	3		
6. NO CONTESTÓ	2	3		

8.1.7 PUBLICACIONES

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. SI	16	24.2	8	61.5
2. NO	50	75.8	5	38.5

8.1.8 TIPO DE PARTICIPACIÓN

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. AUTOR	11	64.7	4	44.4
2. COAUTOR	6	35.3	5	55.6

8.1.9 MATERIAL DIDÁCTICO

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. SI	24	36.4	8	66.7
2. NO	42	63.3	4	33.3

8.1.10 TIPO DE PARTICIPACIÓN

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. AUTOR	11	54.7	5	50
2. COAUTOR	6	35.3	5	50

8.1.11 ASESOR DE TESIS

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. SI	5	7.6	2	15.4
2. NO	61	92.4	11	84.6

8.1.12 EXÁMENES PROFESIONALES

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. SI	5	7.7	1	7.7
2. NO	61	92.4	12	92.3

8.2 ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL

8.2.1 ASISTENCIA A EVENTOS DE ACTUALIZACIÓN

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. SI	49	72.4	7	58.3
2. NO	17	25.8	8	41.7

8.2.2 TIPO DE PARTICIPACIÓN

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. ASISTENTE	46	75.4	7	58.3
2. EXPOSITOR	15	24.6	5	41.7

8.2.3 CONOCE LOS CURSOS DE EXTENSIÓN EDUCATIVA DE LA DGOV

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. TODOS	10	15.1	2	15.4
2. ALGUNOS	42	63.7	9	69.2
3. NINGUNO	11	16.7	2	15.4
4. NO CONTESTÓ	3	4.5		

8.2.4 ACOSTUMBRA ASISTIR

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. REGULARMENTE	12	18.2	2	15.4
2. ALGUNAS VECES	35	53.1	8	61.5
3. NUNCA	14	21.2	3	23.1
4. NO CONTESTÓ	5	7.5		

8.2.5 POR QUÉ SI

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. POR INTERÉS	6	16.2	2	66.7
2. POR ACTUALIZACIÓN	12	32.4		
3. LLEGA LA INFORMACIÓN A TIEMPO	2	5.4		
4. POR SUPERACIÓN PERSONAL	17	46	1	33.3
5. NO CONTESTÓ	17	46		

8.2.6 POR QUÉ NO

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. POR RECIÉN INGRESO	5	17.3		
2. POR DESCONOCIMIENTO	2	6.8	1	10
3. POR CUPO LIMITADO	3	10.4	1	10
4. POR QUE SE CANCELAN	2	6.8	3	30
5. SON DE NIVEL INFORMATIVO	1	3.5		
6. NO SATISFACEN EXPECTATIVAS	6	20.8		
7. CALIDAD DUDOSA	2	6.8		
8. NO HAY TRIPTICOS	2	6.8	1	10
9. NO SON RELEVANTES			1	10
10. ENFOCADOS A OTRA ÁREA			1	10

8.2.7 LE INTERESARÍA ASISTIR A LOS CURSOS

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. SI	43	65.2	11	84.6
2. NO	7	10.6	1	7.7
3. NO LOS CONOCE	7	10.6		
4. NO CONTESTÓ	9	13.6	1	7.7

8.2.8 CURSOS QUE LE INTERESAN

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. ASERTIVIDAD Y TOMA DE DECISIONES	1	2.3		
2. PROYECTO DE VIDA Y ELECCIÓN DE CARRERA	4	9.1	1	7.1
3. ENTREV. PSIC. Y TALLER DE TÉCNIC. GRUPALES	18	40.9		
4. EXCELENCIA ACADÉMICA Y AUTOESTIMA	2	4.5	1	7.1
5. TALLER DE EDUC. SEXUAL PARA ADOLESCENTES	3	6.8	3	21.5
6. OTROS			2	14.3
7. NO CONTESTÓ	16	36.4	7	

8.2.9 ÁREAS DE ACTUALIZACIÓN

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. PROFESIOGRAFÍA, CAMPO LABORAL Y MERCADO DE TRABAJO	42	36.5	6	27.4
2. TÉCNICAS DIDÁCTICAS	11	9.6		
3. PSICOMETRÍA	6	5.2	1	4.5
4. COMPUTACIÓN	14	12.2	3	13.6
5. ADOLESCENCIA	17	14.8		
6. TEORÍA Y TÉCNICA DE LA ORIENTACIÓN	3	2.6		
7. TRÁMITES ESCOLARES	1	0.9		
8. AUDIOVISUALES	2	1.7		
9. PLANEACIÓN DE LA EDUCACIÓN Y REALIDAD NACIONAL	4	3.5	4	18.2
10. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	8	7	4	18.2
11. ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	5	4.3	1	4.5
12. NO CONTESTÓ			3	13.6

8.3 SATISFACCIÓN PROFESIONAL

8.3.1 LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA LE RESULTAN:

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. MUY SATISFACTORIAS	18	27.2	4	30.8
2. SATISFACTORIAS	37	56.1	8	61.5
3. NO SATISFACTORIAS	5	7.6		
4. NO CONTESTÓ	6	9.1	1	7.7

8.3.2 ACTIVIDADES QUE LE GUSTAN MAS

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. TODAS	9	10.4	1	6.7
2. ATENCIÓN INDIVIDUAL	31	35.7	8	53.3
3. ATENCIÓN GRUPAL	29	33.4	3	20
4. ATENCIÓN A PADRES	1	1.1		
5. ATENCIÓN AL PÚBLICO			1	6.7
6. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES	2	2.3	1	6.7
7. PLANEACIÓN	2	2.3		
8. APLICACIÓN DE PRUEBAS	1	1.1		
9. INVESTIGACIÓN	2	2.3		
10. CURSOS DE ACTUALIZACIÓN	1	1.1	1	6.7
11. HACER PERIÓDICOS MURALES	1	1.1		
12. REDACCIÓN	1	1.1		
13. NO CONTESTÓ	7	8.1		

8.3.3 ACTIVIDADES QUE LE GUSTAN MENOS

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. ELABORAR INFORMES	13	18.9	2	15.3
2. REALIZAR EXPOSICIONES	2	2.9		
3. ADMINISTRATIVAS	7	10.2		
4. REUNIR A ALUMNOS PARA CONFERENCIAS	4	5.8		
5. REUNIONES	3	4.4		
6. HABITOS DE ESTUDIO	2	2.9		
7. CALIFICAR	1	1.4		
8. CONSULTA INDIVIDUAL	2	2.9		
9. TRATAR CON GENTE CONFLICTIVA	1	1.4		
10. REALIZAR DIAGNÓSTICOS CLÍNICOS	1	1.4		
11. COORDINAR CONFERENCIAS	2	2.9		
12. ATENCIÓN A GRUPOS	1	1.4		
13. TRABAJO DE OFICINA			1	7.7
14. PSICOMETRÍA			1	7.7
15. APLICAR EXÁMENES			1	7.7
16. HACER PROGRAMAS			1	7.7
17. HACER LLAMADAS TELEFÓNICAS			1	7.7
18. NO CONTESTÓ	30	43.5	6	46.2

8.3.4 QUE SIGNIFICA PARA USTED SER ORIENTADOR

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. CONTRIBUIR AL DESARROLLO INTEGRAL DEL ADOL.	8	12.1		
2. UNA FUNCIÓN PROFESIONAL	19	28.8		
3. GRAN RESPONSABILIDAD, PUES SE SOLUCIONAN PROBLEMAS VOCACIONALES Y ESCOLARES	25	37.9		
4. DAR INFORMACIÓN Y APOYO A CADA ALUMNO	6	9.1		
5. PARTE DE LA LABOR DEL PSICÓLOGO	1	1.5		
6. INCIDENCIA EN NVAS GENERACIONES, COMPROMISO DE TRABAJO Y ÉTICA			3	23.7
7. PROFESIONISTA QUE APOYA Y ASESORA A ESTUDIANTES			7	54
8. ALGO DESAGRADABLE	2	3		
9. NO CONTESTÓ	5	7.6	3	23

8.3.5 QUE ES LO QUE CONSIDERA MAS IMPORTANTE DE SU TAREA DE SU TAREA COMO ORIENTADOR

RESPUESTAS	ENP		OE	
	F	%	F	%
1. AUXILIAR A ALUMNOS EN PROBLEMAS VOCACIONALES O ELECCIÓN DE CARRERA	27	35.6		
2. LA MOTIVACIÓN DE TRABAJO	2	2.6		
3. SATISFACCIONES QUE DAN LOS ALUMNOS AL TERMINAR LA PROFESIÓN	1	1.3		
4. ACTUALIZACIÓN	3	3.9	3	23.1
5. PROPORCIONAR INFORMACIÓN ADECUADA	24	31.6	3	23.1
6. LA COMUNICACIÓN	7	9.2		
7. APLICACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS DE LA PSICOLOGÍA A LA ORIENTACIÓN	1	1.3		
8. FACILITAR EL DESARROLLO INTEGRAL DEL ALUMNO			5	38.5
9. TENER DISPOSICIÓN PARA EL CONTACTO CON EL ALUMNO			3	23.1
10. NO CONTESTÓ	11	14.5	2	15.3

4.12 DISCUSIÓN.

La discusión en este documento se hará a dos niveles. En el primero, se discutirán los resultados encontrados en la aplicación del cuestionario para obtener un perfil real de cada grupo (ENP y OE) que concentre los datos mas relevantes de estos profesionistas. Posteriormente se discutirán estos datos en relación a su aportación al perfil ideal, para concluir en el ultimo capitulo con la propuesta como tal.

A partir de los datos encontrados podemos decir que la mayoría de los orientadores nacieron en el D.F. (71.3% ENP y 76.9% OE), tienen entre 31 y 39 años (46.9% ENP y 61.5% OE), son del sexo femenino (65% ENP y 84.6% OE) y casados (48.4% ENP y 61.6% OE), lo cual corresponde en gran medida al hecho de que son en su mayoría psicólogos (83.3% ENP y 100% OE) y según estudios realizados en la Facultad de Psicología su población es predominantemente de mujeres y contraen matrimonio en el transcurso de la carrera o al terminarla. (Torres; Martínez y Ramirez; y Carlos, J. citados en Olerá, B y Sánchez, A. 1980). La gran mayoría están titulados (95.4% ENP y 15.3% OE), son egresados de la UNAM y una parte importante de ellos ha realizado o está realizando estudios de Posgrado (40.9% ENP y 46.2% OE), predominando los que tiene maestría sin grado (28.8% ENP y 15.3% OE), teniendo inclusive en el grupo de OE un porcentaje igual de maestría con grado (15.3%). En este punto se debe aclarar que en la actualidad para el ingreso a la Dependencia en el puesto de orientador se requiere estar titulado y ser psicólogo o pedagogo, a ello se deben los altos porcentajes en ambos grupos.

Al respecto de su trabajo se observa que la mayoría tiene puesto de profesionista titulado (69.6% ENP y 69.2% OE), consecuencia lógica de la alta proporción de titulados. La mayoría tiene entre 0 y 5 años de antigüedad (34.8% ENP y 84.8% OE), trabaja de 30 a 32 horas a la semana (87.8% ENP y 61.5% OE) lo cual les da la posibilidad de tener otro empleo, aunque sólo en el caso de la ENP se da esto para la mayoría (54.6%). Cabe aquí hacer un paréntesis y examinar el dato de la antigüedad con respecto a la edad de los orientadores, pues éstos tienen entre 31 y 39 años en ambos grupos y relativamente poca antigüedad, esto puede explicarse, por un lado, con el dato de que para la mayoría, éste no fue su primer empleo (75.8% ENP y 84.6% OE) y por el otro, tomando en cuenta que para poder ingresar a la dependencia se debe estar titulado, si tomamos el dato de que los años de egreso de la carrera fueron para la mayoría entre 1983 y 1992 (50% ENP y 61.5% OE), y si se toma en cuenta que tardan entre 1 y 4 años en hacer la tesis (Loera, B. y Sánchez, A.), del momento de titulación a la fecha del estudio (1993), habrían transcurrido aproximadamente 5 años.

Se observo que la proporción de quienes imparten docencia en los dos grupos es baja, tanto en la UNAM (13.6% ENP y 23.1% OE) como en otras instituciones (16.7% ENP y 15.4% OE). Esto se relaciona con el dato de que la mayoría no cuenta con otro empleo y de que aunque desarrollan actividad frente a grupo, existe una diferencia en su perfil, pues no realizan labores docentes propiamente dichas.

Con respecto a la experiencia laboral puede notarse que los orientadores de la DGOV son personas que han tenido experiencia previa en trabajos relacionados con la orientación, siendo esto algo muy valioso, ya que los conocimientos adquiridos en otros empleos enriquecerán el trabajo que aquí se realiza (Cuadro 2)

Ambos grupos afirmaron haber obtenido la mayoría de sus conocimientos durante sus estudios profesionales (27.7% ENP y 29% OE), esto indica que los orientadores han encontrado los conocimientos de su carrera el mayor soporte para la realización de sus actividades y en cursos de actualización y especialización (25.9% ENP y 22.6% OE), lo cual habla de la importancia de la actualización para los orientadores.

Con respecto a las actividades profesionales se encontró que ambos grupos coinciden en elaborar programas de actividades, informes, asistir a reuniones de sección, con autoridades y consultar con compañeros. Refinándose éstas a una forma de trabajo dentro de la Dependencia en la que existen canales de comunicación con autoridades y con compañeros, bien establecidas, así como un mecanismo de evaluación de su trabajo.

Así mismo, se encontraron otras actividades que caracterizan más específicamente el trabajo del orientador y que comparten ambos grupos. Estas son: realizar entrevistas a alumnos, a padres de familia, detectar problemas psicopedagógicos y manejar problemas de conducta, actividades, todas, que pueden ser realizadas por psicólogos o pedagogos.

Finalmente se encuentran las actividades particulares de cada grupo como:

Para el caso del grupo de ENP se encuentran: atender a grupos en forma sistemática, asesorar a maestros y autoridades, elaborar periódicos murales, realizar exposiciones, colaborar en campañas de orientación y evaluar programas de trabajo y actividades del orientador.

Para el grupo de OE: planear cursos o talleres, realizar registro estadístico de datos, integrar estudios vocacionales e impartir conferencias.

Así pues, de acuerdo a los diferentes objetivos de la Oficina de Servicios de Apoyo al Bachillerato y del Departamento de Orientación Especializada, es que se diferencian las actividades de los orientadores. En el primero la preocupación principal es el aplicar un programa en forma masiva y grupal en la ENP y en la segunda se da atención e información a los estudiantes que así lo demandan, siendo un servicio de carácter individual.

También es importante revisar las actividades que nunca realizan, siendo éstas: planear cursos de actualización y de recuperación, impartir cursos y talleres de actualización y diseñar material de apoyo audiovisual. Aquí se hace evidente el trabajo de las coordinaciones de Comunicación y Extensión quienes se encargan de realizar estas actividades, brindando una sólida infraestructura para el trabajo y actualización de los orientadores.

Las que menciono el grupo de ENP como nunca realizadas fueron: Evaluación de actividades, planear cursos o talleres para alumnos, evaluar programas de trabajo, evaluar actividades del orientador, realizar investigación sobre orientación, realizar registro y manejo de datos, coordinar talleres de técnicas de estudio, impartir conferencias, diseñar material de apoyo impreso realizar diagnósticos clínicos y aplicar exámenes psicométricos. Aquí también existen actividades que realiza el personal de las otras áreas como: planear cursos o talleres para alumnos (OE), Impartir conferencias (OE, Coordinación de Extensión), diseñar material de apoyo impreso (Coordinación de Comunicación), Coordinar talleres de técnicas de estudio (OE).

Lo que si es preocupante es el hecho de que el orientador de la ENP no evalúe ni sus actividades ni sus programas, es decir, que no existe ninguna evaluación ni ningún elemento que proporcione información sobre su acción y que les permita saber cómo está siendo su trabajo, cuáles son sus resultados y tomar decisiones para modificarlo en caso necesario. Esto se acentúa al retomar el problema de evaluación que se tiene con los programas que se implementan en ambas áreas (ENP y OE), que, como se verá mas adelante, es un problema de toda la Dependencia.

Esto es sumamente crítico si se considera además lo encontrado en relación a los aspectos de evaluación en la Dependencia, en donde poco más de la mitad de los orientadores coincidieron en responder que si se lleva a cabo una evaluación de su trabajo (60.6% ENP y 53.8% OE), no obstante las respuestas sobre quién los evaluaba fueron vagas: DGOV, Coordinación y en otros casos no sabían. Esto, aunado a que solamente la mitad de ellos o menos (50% ENP y 30.8% OE) conoce los resultados, nos muestra un panorama en el que el proceso de evaluación es bastante confuso, teniendo la consecuencia mas directa sobre los orientadores al no recibir ellos retroalimentación alguna: habla de la importancia de la retroalimentación ya que permite corregir errores, aclarar falsas concepciones y consolidar conocimientos.

Una mayor confusión existe en cuanto a la evaluación del departamento, bajando el porcentaje de personas que afirmaron saber que se llevaba a cabo (39.4% ENP y 38.5% OE), estas dijeron que era evaluado por: la Sección, el jefe de Departamento o que no sabían. Con respecto al conocimiento de estos resultados, en la ENP la mayoría los conoce (76.9%), mientras que en el grupo de OE es más pequeña la proporción ((30.8%). Siendo únicamente en la ENP en la que los pocos que saben que se evalúa el departamento conocen los resultados (76.9%), ya que en OE se puede ver que además de ser muy pocos los enterados son menos los que conocen los resultados (30.8%).

Sin embargo, aunque este proceso es irregular, teniendo los orientadores poca o nula retroalimentación, considero que sus conocimientos satisfacen plenamente las necesidades de la institución en el caso de OE (69.2%), y en el de la ENP medianamente (44.6%). Por lo que se puede suponer que los orientadores pueden tener otros indicadores para juzgar su trabajo como lo serían los resultados observados en los alumnos o la retroalimentación de sus propios compañeros

Sobre este particular cabe resaltar la importancia de contar con un proceso de evaluación sistemático y de amplia cobertura, ya que es a través de la evaluación que el orientador puede mejorar su práctica, confrontar lo que hace con lo que necesita hacer para dar un mejor servicio y que resuelva los problemas que se le van presentando en la institución. Esta sistematización redundará en una mayor calidad, lo que dará a la orientación la posibilidad de mostrar consistentemente la importancia y seriedad de su práctica en la institución y en la sociedad.

Retomando las actividades que no realiza, se encuentra que no aplica exámenes psicométricos. ¿Qué procedimiento empleará entonces para conocer los intereses, habilidades y personalidad de los estudiantes? O no considera necesario este conocimiento? Este dato en vez de respuestas plantea una serie de interrogantes acerca de la práctica del orientador en la ENP, pues teniendo que atender a 10 grupos por semana de aproximadamente 30 alumnos, las técnicas psicométricas podrían resultar una buena opción para cubrir a la mayoría de la población, sin la necesidad de caer en la reducción de la orientación a la mera aplicación de pruebas.

Otro aspecto que preocupa es el hecho de que el orientador no realice investigación. Debido al enfoque de servicio que se le da a la orientación en la UNAM, esta actividad ha estado muy descuidada, sin embargo es importante que se sistematice el cúmulo de experiencias de los orientadores dentro de un marco que les permita comunicar el conocimiento que surge de la práctica sin quedarse en las meras reflexiones o ensayos sobre su quehacer, como ya ha sido observado por Nava (1993). Existe la necesidad urgente de dirigir la orientación hacia un campo de investigación formal, en donde los orientadores sean capaces de utilizar a la metodología como una herramienta que les permita enriquecer su práctica y el cuerpo teórico que la sustenta. Pueden plantearse varios factores que lo dificultan: la carga de trabajo del orientador, la misma estructura de la Dependencia (que no privilegia esta actividad) y el conocimiento y aplicación de los métodos de investigación más adecuados para la situación del orientador.

Por su parte las actividades que nunca realizan los orientadores del grupo de OE, son actividades que en realidad corresponden al personal de las otras áreas como: elaborar periódicos murales (ENP, Coordinación de Comunicación), coordinar conferencias (Coordinación de Extensión), realizar exposiciones (Coordinación de Comunicación) y asistir a reuniones con directivos del plantel (ENP).

Pasando al ambiente laboral, se encontró que según la opinión de los orientadores las relaciones formales e informales en el equipo de trabajo, permiten un ambiente agradable, cordial, que facilita el trabajo y propicia la comunicación, situación que se da en ambos grupos. Quizá debido a que en la mayoría de los casos el equipo consta de entre dos a seis personas, siendo éstos psicólogos o pedagogos (92.4% ENP y 76.9% OE), por lo que resulta fácil la comunicación entre ellos, pues comparten intereses, conocimientos, dan sugerencias, etc.

Resulta de suma importancia la información obtenida respecto a las dificultades del ejercicio profesional, ya que refleja los problemas generales y particulares del personal. La detección de éstos es el primer paso de su solución. Con respecto a esto, ambos grupos conciben al señalar como dificultades, materiales de apoyo obsoletos (72.7% ENP y 46.1% OE), falta de material de trabajo (65.1% ENP y OE) y dificultad para tomar cursos de actualización (45.5% ENP y 46.1% OE).

El grupo de OE señala también la necesidad de conocimientos en otras áreas (53.8%), la falta de reconocimiento de su trabajo (46.1%), dificultad para aplicar las técnicas adecuadas (48.5%) y limitación en la toma de decisiones (46.1%).

De forma particular el grupo de ENP reporta falta de espacios adecuados (48.5%)

Como puede verse, las dificultades del grupo de ENP se relacionan con falta de recursos y necesidades de actualización, mientras que el grupo de OE reporta tener problemas de relaciones de trabajo y necesidades específicas en cuanto a técnicas y conocimientos para realizar su trabajo. Puede notarse aquí como cada grupo tiene también sus propias y diferentes problemáticas.

Al respecto de la realización de publicaciones y materiales didácticos por parte del personal profesionalista de la Dirección en los últimos cinco años, puede verse que en el caso del grupo de OE la mayoría ha desarrollado ambas (61.5% publicaciones y 66.7% material didáctico), sin embargo, la proporción de quienes lo realizan en el grupo de ENP en general es baja (24.2% publicaciones y 36.4% material didáctico)

Esta diferencia entre los grupos probablemente se deba a las actividades y condiciones de trabajo de cada uno, ya que en OE se realiza trabajo de escritorio con mayor facilidad que en la ENP, donde el orientador se encuentra generalmente atendiendo a grupos, por lo que le es más difícil encontrar el tiempo para ello. Sin embargo es de gran importancia que el orientador de ENP pueda dar a conocer las experiencias y resultados de su trabajo, no solo al interior de la dependencia sino a nivel educativo y social, ya que solo así obtendrá mayor reconocimiento su labor y podrá conocer la de otros, dándose el intercambio de conocimientos y experiencias que tanto enriquece el trabajo del profesionalista

Por último, muy pocos orientadores han sido asesores de tesis (7.6% ENP y 15.4% OE) o sinodales de exámenes profesionales (7.6% ENP y 7.7% OE), lo cual hace patente que no es una actividad que el orientador llegue a desarrollar, ya que esto corresponde a académicos que trabajan a nivel de educación superior, cuando el orientador lo hace a nivel medio superior. Lo que no quiere decir que no sería de gran utilidad como especialista en su área.

La mayoría de los orientadores ha acudido a eventos de actualización en los últimos cinco años (74.2% ENP y 58.3% OE) como asistentes (75.4% ENP y 58.3% OE). Ambos grupos presentan una baja participación como expositores (24.6% ENP y 41.7% OE) impidiendo con esto la difusión de su labor ante sus colegas o ante cualquier profesionalista afín.

Al interior de la dependencia con respecto al área de Extensión Educativa, existe el problema de que los orientadores no llegan a conocer todos los cursos que en ella se imparten (63.7% ENP y 69.2% OE). La mayoría afirmaron haber asistido a algunos de ellos (53.1% ENP y 61.5% OE) principalmente por superación profesional (46%) y por actualización (32.4%) los orientadores del grupo de ENP y por que son de su interés (66.7%) y por superación personal (33.3%) los de el grupo de OE. Y no asistir (21.2% ENP y 23.1% OE) por que no satisfacen sus expectativas (20.8%) y por recién ingreso (17.3%) en el grupo de ENP; y por que se cancelan (30%) en el caso del grupo de OE. Sin embargo manifestaron en general que si les interesaría asistir a estos cursos (65.2% ENP y 84.6% OE).

Esto coincide con lo ya expresado por ellos al referirse a la dificultad para tomar cursos de actualización, a lo que debe ponerse atención, pues estas actividades son importantes para que el orientador enriquezca su trabajo y además, en el caso de el grupo de Orientación Especializada se manifiesta ya como una demanda específica de su parte

Con respecto a las áreas de actualización que los orientadores coinciden en las siguientes: profesografía, campo laboral y mercado de trabajo, administración de recursos humanos, computación, planeación de la educación y realidad nacional y psicometría.

En particular, el grupo de ENP menciona las áreas de técnicas didácticas y adolescencia

Es importante hacer notar que las necesidades detectadas en el perfil realizado en 1988 por Alanis, C. y Pimentel, S. coinciden en las áreas de relaciones humanas y campo y mercado de trabajo. El hecho de que, a través de los años, ambas sigan siendo motivo de preocupación de los orientadores es un indicador de que son conocimientos que siempre están requiriendo en su trabajo por lo que se debe poner especial atención en desarrollarlas y ofrecer constante actualización de estos conocimientos

Encontramos aquí un dato curioso: los orientadores del grupo de ENP solicitan actualización en el área de psicometría, ¿será entonces que no aplican pruebas por que requieren actualización acerca de ellas?. Sería muy importante indagar más sobre esto pues, de acuerdo a Watkins et al. (1994), es una actividad importante y reconocida por los grupos de profesionistas de la orientación y en el estudio que realizaron con 337 orientadores en los Estados Unidos 56% reportó utilizar estos métodos por que cubre necesidades específicas de medición, por la experiencia previa con ellos, por su confiabilidad y validez y por que recibieron preparación específica para su evaluación. Los autores concluyen que es un medio para involucrar activamente al estudiante en el proceso de elección de carrera, les ayuda a saber más acerca de ellos mismos y como resultado, tener una visión más informada para la toma de decisión.

Para la mayoría de los orientadores las actividades que desarrollan son satisfactorias (56.1% ENP y 61.5% OE) y ambos grupos coinciden en señalar la atención individual (35.7% ENP y 53.3% OE) y grupal (33.4% ENP y 20% OE) como lo que mas les gusta hacer.

Los orientadores se consideran como profesionistas con un alto compromiso ya que inciden en las nuevas generaciones. Teniendo ante si la responsabilidad de apoyar, asesorar y tratar de dar solución a problemas vocacionales y escolares del estudiante.

Asi mismo, lo que les parece mas importante de su labor es la disposición para el contacto con el alumno para ayudarlo en sus problemas vocacionales y de elección de carrera, apoyándolo en su desarrollo integral; y estar actualizados para poder proporcionarles información objetiva y adecuada.

Los resultados encontrados nos permiten caracterizar al personal profesionista que trabaja en la Dependencia, así como describir tres perfiles específicos: el del orientador de la ENP, el del orientador del Departamento de Orientación Especializada y el del personal de apoyo a la orientación.

"El personal profesionista de la dependencia es en su mayoría del Distrito Federal de entre 31 y 39 años, del sexo femenino y con título de psicólogo egresado de la UNAM. En la institución ocupan generalmente el puesto de profesionista titulado, con una antigüedad de 0 a 5 años y de 30 a 32 horas a la semana. Pocos tienen otro trabajo o realizan actividad docente y la mayoría ingresaron a la DGOV con experiencia laboral. Este personal realiza actividades de elaboración de programas de actividades y de informes, reuniones del equipo o con autoridades. Al respecto de su desarrollo profesional se encontró que están interesados en mantenerse actualizados y mencionan las áreas de: psicografía, campo laboral y mercado de trabajo, administración de recursos humanos y computación."

Finalmente, se consideran como profesionistas con un alto compromiso ya que inciden en las nuevas generaciones. Teniendo ante sí la responsabilidad de apoyar, asesorar y tratar de dar solución a problemas vocacionales y escolares del estudiante.

Así mismo, lo que les parece más importante de su labor como orientadores es la disposición para el contacto con el alumno para ayudarlo en sus problemas vocacionales y de elección de carrera, apoyándolo en su desarrollo integral, y estar actualizados para poder proporcionarles información objetiva y adecuada.

Características particulares de los orientadores que trabajan en la Escuela Nacional Preparatoria (Grupo ENP):

Este grupo se encuentra conformado por psicólogos y pedagogos titulados. Las actividades que realizan con mayor frecuencia son: atención a grupos en forma sistemática, asesorías a maestros y autoridades, elaboración de penódicos murales, realizar exposiciones y colaborar en campañas de orientación. Considerando que su trabajo satisface medianamente las necesidades de la institución. Poco más de la mitad de este grupo tiene otro trabajo como orientador, por lo común en el sector público. Al respecto de su desarrollo profesional se encontró que la producción de ponencias, publicaciones y materiales didácticos en este grupo fue muy baja, en los últimos 5 años.

Características particulares de los orientadores que trabajan en el Departamento de Orientación Especializada de la DGOV (Grupo OE):

Este grupo se encuentra formado únicamente por psicólogos. Las actividades que realiza con mayor frecuencia son: planear cursos y talleres, realizar registro y manejo estadístico de datos, integrar estudios vocacionales, impartir conferencias y evaluar programas de trabajo y actividades del orientado. Considerando que su trabajo satisface plenamente las necesidades de la institución. Al respecto de su desarrollo profesional se encontró que la mayoría ha participado en la producción de publicaciones y elaboración de materiales didácticos, así como en eventos de actualización como ponentes en los últimos cinco años.

Las aportaciones más enriquecedoras de estos datos se encuentran en los resultados arrojados respecto a la formación profesional de los orientadores, las actividades realizadas por ellos, sus necesidades de capacitación y las dificultades que enfrentan en su trabajo. Los puntos referentes a la evaluación y la investigación también son muy importantes.

En un primer momento, puede inferirse de las actividades de los orientadores los conocimientos y habilidades que se requieren para realizarlas. De acuerdo a la frecuencia con que realizan dichas actividades tenemos que para el grupo de la ENP es importante tener conocimientos de manejo de grupos, entrevista a alumnos, elaboración de programas y medios masivos de comunicación. Así mismo su actividad le requiere el trabajo en equipo lo cual implica tener habilidades de comunicación oral y escrita, cooperación y colaboración. Otros conocimientos serían importantes como: detección de problemas psicopedagógicos, detección y manejo de problemas de conducta e integración de estudios vocacionales.

Con respecto al grupo de OE es importante tener conocimientos de: entrevista, integración de estudios vocacionales, detección de problemas psicopedagógicos y pruebas psicométricas, formas de evaluación de actividades y habilidades para el trabajo en equipo. También deben tener información sobre: elaboración de programas así como de registro y manejo estadístico de datos, coordinación e impartición de talleres y conferencias, estrategias de aprendizaje y hábitos de estudio, medios masivos de comunicación, prevención de problemas de reprobación y detección y manejo de problemas de conducta.

Dentro de las actividades que nunca realizan podemos encontrar aquellas que no les corresponden por la distribución de tareas en la Dependencia, como es el caso del grupo de OE y aquellas que corresponderían a su quehacer y que no hace, como es el caso del grupo de ENP estas últimas son las que se retomaran. Se encontró que no realizan evaluación de sus actividades ni aplicación de pruebas psicométricas, lo cual se discutió en su momento por ello solo queda recuperar aquí la necesidad de que estos aspectos sean conocidos y aplicados por los orientadores.

Otra actividad en ambos grupos que se realiza pero con poca frecuencia, es la investigación, es importante que ellos conozcan y manejen tipos de investigación que sean compatibles con su forma de trabajo como la investigación acción y la etnográfica, pero el trabajo de análisis de datos y elaboración del reporte requiere tiempo de escrutinio, lo cual debe ser contemplado por la institución.

Las necesidades de capacitación que reportan son demandas directas de lo que el orientador debe conocer y manejar. En este caso mencionaron: profesigrafía, campo laboral y mercado de trabajo, administración de recursos humanos, computación, planeación de la educación y realidad nacional y psicometría. El grupo de ENP menciona las áreas de técnicas didácticas y adolescencia.

Como se mencionó anteriormente, son básicas relaciones humanas y campo y mercado de trabajo.

Existen áreas que no son propias de los psicólogos o pedagogos como son las de realidad nacional y campo y mercado de trabajo de las profesiones, pero que si es muy necesario saber para los orientadores, en este caso, deben recurrir a conocimientos de áreas como la sociología, ciencias políticas y economía, que son las que manejan estos aspectos, pero se requiere además aplicarlos al campo de la orientación, por lo que esto amerita un trabajo interdisciplinario en el que los diferentes especialistas aporten los conocimientos necesarios.

Conocer el campo y mercado de trabajo de las diferentes profesiones es una tarea imposible para plantearla a una sola persona o grupo de orientadores, el tipo de información y la tecnología necesaria para manejarla requiere del esfuerzo conjunto de varias instituciones y cámaras relacionadas con lo laboral en el país, además es una situación tan cambiante que implica una labor continuada que renueva sus datos constantemente, por lo que, éste es un problema que el orientador ha enfrentado dentro de sus propias posibilidades. El hecho de que lo solicite, demuestra su comprensión del fenómeno y la conciencia de que lo rebasa.

Los problemas a los que se enfrentan los orientadores durante su trabajo, pueden ser en relación a la institución o en relación a su preparación. Dentro de los problemas con la institución encontramos que los orientadores del grupo de la ENP tienen problemas de recursos (obsoletos o insuficientes) y de espacio. La solución de estos problemas depende de la institución y en particular el del espacio puede estar muy relacionado con el trabajo de escritorio que no pueden hacer estos orientadores. El grupo de OE, reporta otro tipo de problemas con la institución: de relaciones laborales (falta de reconocimiento de su trabajo y limitación en la toma de decisiones) que requieren un trabajo con el grupo por parte de las autoridades para su solución.

Con respecto a los problemas en relación a su preparación, los orientadores del grupo de OE tienen dificultades por carecer de conocimientos específicos en otras áreas, pudiéndose estar refinando a las áreas de capacitación que mencionamos que no son parte de los conocimientos de un psicólogo o pedagogo. Mencionan también una dificultad para aplicar las técnicas adecuadas, esto se refiere totalmente a un aspecto práctico de su trabajo; no se tienen identificadas las técnicas que son mejores para cada situación. Esto requiere trabajo de investigación los resultados demostrarán cuál es la técnica más adecuada. La persona más apropiada para llevarla a cabo es el propio orientador.

Resumiendo, el perfil real del orientador ha aportado lo siguiente para la propuesta del perfil ideal:

Los orientadores que trabajan en la Oficina de Servicios al Bachillerato, en la Escuela Nacional Preparatoria (Grupo ENP) deben tener conocimientos sobre

- Manejo de grupos
- Técnicas didácticas
- Adolescencia

Los orientadores que trabajan en el Departamento de Orientación Especializada (Grupo OE), deben tener conocimientos sobre:

- Registro y manejo estadístico de datos
- Coordinación e impartición de talleres y conferencias
- Prevención de problemas de reprobación
- Estrategias de aprendizaje y hábitos de estudio

Los conocimientos que ambos grupos debería tener son:

- Profesiografía
- Campo laboral y mercado de trabajo
- Administración de recursos humanos
- Computación
- Planeación de la educación y realidad nacional
- Psicometría.
- Investigación acción e investigación etnográfica etnográfica
- Trabajo interdisciplinario con sociólogos, politólogos y economistas.
- Entrevista a alumnos
- Elaboración de programas
- Medios masivos de comunicación: elaboración de videos, programas a distancia, de radio, televisión y elaboración de artículos para prensa y revistas.
- Trabajo en equipo lo cual implica tener habilidades de comunicación oral y escrita, cooperación y colaboración
- Detección de problemas psicopedagógicos
- Detección y manejo de problemas de conducta
- Integración de estudios vocacionales
- Aplicación de pruebas psicométricas
- Formas de evaluación de actividades

**CAPITULO 5
PROPUESTA DEL PERFIL IDEAL DEL ORIENTADOR DE LA DIRECCIÓN GENERAL
DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL**

El análisis y exploración de los elementos contemplados en los capítulos anteriores constituyen la base sobre la que se fundamenta la presente propuesta. Así pues, en este capítulo se concluye con la exposición del Perfil Ideal del Orientador.

Para ello es pertinente arrancar de los elementos que en su oportunidad se consideraron necesarios para la construcción y desarrollo del perfil:

- Debe ser una consecuencia lógica de las necesidades y objetivos de la institución (congruencia del perfil). Por lo que es importante conocer los objetivos funciones y metas de la dependencia.

- Debe desarrollarse partiendo de una teoría, que proporcione los principios objetivos y funciones de la orientación. Aquí nos estamos refiriendo al conjunto de aseveraciones que conlleven a una toma de postura sobre lo que se va a definir como orientación.

- El perfil constituye una parte medular dentro de un sistema de información flexible y dinámico que permite contar con información que sirva para fundamentar y justificar una toma de decisiones institucionales consciente y responsable. Este sistema debe comprender tanto la descripción real del orientador como el perfil ideal con el que quiere contarse para realizar las acciones necesarias para acercarlos.

Así como el esquema sobre el cual se estructurará (J. Carlos Guzmán, 1989)

1. Fundamentos en los que se basa.
2. Perfil de Conocimientos.
3. Perfil de Habilidades.
4. Perfil de Cualidades.

1. Fundamentos en los que se basa.

Las fuentes directas que se consideraron para elaborar el perfil fueron: el modelo desarrollista de la orientación, la normatividad educativa, el objetivo, la misión y los programas de Orientación Educativa de la Dirección General de Orientación Vocacional y las teorías, procedimientos, metodología, procesos y técnicas de diversas áreas de conocimiento.

En el presente documento se entiende a la orientación educativa como el campo de conocimiento que se encarga de explicar e intervenir ante las causas y los efectos que inciden en el aprovechamiento académico y en la elaboración del proyecto de vida del alumno. (B. Muñoz Riverol, en Ortega, A: 1993). Se entiende por orientador a aquel profesionista-investigador (psicólogo o pedagogo) que favorece el desarrollo del campo de la orientación educativa tanto como el desarrollo académico, personal y social de los estudiantes a través del contacto directo con ellos a nivel grupal o individual, reflexionando y construyendo sobre sus práctica.

2. Perfil de Conocimientos.

El orientador deberá contar con conocimientos sobre:

TEMA EL ESTUDIANTE	CONOCIMIENTOS Y/O TEORÍAS SUGERIDAS
<ul style="list-style-type: none"> • Pubertad y adolescencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teorías de la personalidad • Desarrollo Humano
<ul style="list-style-type: none"> • Cambios biopsicosociales que afectan a los alumnos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Psicología Social • Teoría y técnica de la entrevista
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo y asesoría en problemas de ajuste individual, familiar y social. 	

TEMA EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE	CONOCIMIENTOS Y/O TEORÍAS SUGERIDAS
<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y evaluación de programas, talleres y conferencias 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño curricular
<ul style="list-style-type: none"> • El proceso de enseñanza aprendizaje y elementos que favorezcan el rendimiento académico y el desarrollo de estrategias de aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> • Estructural Cognoscitivista • Técnicas Didácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Prevención de problemas de reprobación 	<ul style="list-style-type: none"> • Teorías del aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> • Detección y manejo de problemas de conducta 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoques clínicos
<ul style="list-style-type: none"> • Detección y manejo de problemas psicopedagógicos • Manejo de grupos 	<ul style="list-style-type: none"> • Teorías del aprendizaje • Dinámicas de grupo • Aprendizaje cooperativo • Grupos operativos • Psicología social
<ul style="list-style-type: none"> • Planeación de la educación 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño curricular • Psicología social

TEMA TOMA DE DECISIONES Y ELECCIÓN DE CARRERA	CONOCIMIENTOS Y/O TEORÍAS SUGERIDAS
<ul style="list-style-type: none"> • Significado histórico y social de la UNAM. 	<ul style="list-style-type: none"> • Historia de la UNAM
<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas y/o procedimientos que le permitan descubrir la personalidad, los intereses y aptitudes del alumno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teoría de rasgos y factores • Teorías de la personalidad • Entrevista
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de pruebas psicométricas 	<ul style="list-style-type: none"> • Teoría de la medida • Psicometría • Pruebas psicológicas
<ul style="list-style-type: none"> • Integración de estudios vocacionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoques clínicos
<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de elección de carrera: factores que intervienen, implicaciones en las áreas cognoscitiva, conductual y emocional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teorías de elección de carrera • Teoría de toma de decisiones
<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teoría de toma de decisiones
<ul style="list-style-type: none"> • Información profesiográfica de cada carrera, así como su campo y mercado de trabajo actual y potencial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesiografía

TEMA INVESTIGACIÓN	CONOCIMIENTOS Y/O TEORÍAS SUGERIDAS
<ul style="list-style-type: none"> • Registro y manejo estadístico de datos 	<ul style="list-style-type: none"> • Estadística
<ul style="list-style-type: none"> • Investigación acción e investigación etnográfica 	<ul style="list-style-type: none"> • Metodología
<ul style="list-style-type: none"> • Formas de evaluación de actividades, programas, talleres 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y evaluación curricular.

TEMA COMUNICACIÓN	CONOCIMIENTOS Y/O TEORÍAS SUGERIDAS
<ul style="list-style-type: none"> • Medios masivos de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Teorías de la información
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de materiales didácticos 	<ul style="list-style-type: none"> • Teorías de la comunicación
<ul style="list-style-type: none"> • Computación 	
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de diferentes tipos de comunicaciones orales y escritas 	

3. Perfil de Habilidades.

Esta sería la parte operativa de los conocimientos adquiridos en las áreas previamente nombradas. Las habilidades profesionales estarían definidas como la capacidad para seleccionar y utilizar eficazmente procedimientos, estrategias y técnicas para modificar o evitar una situación.

El orientador deberá poseer habilidades para diagnosticar, diseñar, programar, prevenir, intervenir y evaluar situaciones o problemas en su área.

La habilidad para diagnosticar es la capacidad para seleccionar y emplear técnicas, pruebas e instrumentos con objeto de tener una valoración inicial de una situación en sus distintas modalidades.

El diseño se refiere a la conformación de planes, modelos, materiales, sistemas e instrumentos que modifiquen, midan o intervengan en un fenómeno.

Programar consiste en la capacidad de plasmar por escrito las acciones y procedimientos organizados sistemática y temporalmente para actuar sobre una problemática.

La intervención consiste en la aplicación de distintas técnicas, procedimientos y herramientas para cambiar un fenómeno.

Finalmente el orientador deberá de estar capacitado para poder evaluar a los diferentes elementos que intervienen en la orientación con el objeto de juzgar, conocer y valorar los efectos del funcionamiento de la Dependencia.

De acuerdo a esto el orientador deberá tener las habilidades para:

Diagnosticar: individuos, grupos y situaciones.

Diseñar: planes, programas, talleres, conferencias, materiales, recursos didácticos, formas de enseñanza, sistemas motivacionales y de remedio académico.

Programar: actividades y procedimientos.

Prevenir: sugerir e implementar estrategias que impidan la aparición de un problema.

Investigar: aplicar el tipo de investigación pertinente al problema y propósitos, tomando en cuenta los recursos y necesidades existentes.

Intervenir: brindando orientación escolar, vocacional y profesional, a través de la docencia (actividad frente a grupos), de la resolución de problemas que afecten el rendimiento académico, conducción de entrevistas a alumnos, padres y maestros.

Evaluar: educandos, planes y programas, materiales educativos y sus propias actividades.

4. Cualidades personales y sociales.

(Tomado de Carlos, J. 1989).

Capacidad para establecer buenas relaciones interpersonales y de comunicación con los demás.

Capacidad para adaptarse a diversas situaciones y personas.

Ser flexible.

Saber escuchar y motivar.

Tener empatía y comprender a los demás.

Capacidad para trabajar en grupos multidisciplinarios.

Proyectar buena imagen profesional.

Valorar su propio trabajo.

Promover continuamente su desarrollo profesional.

Poseer un nivel cultural amplio.

Actuar con responsabilidad.

Apegar su desempeño a los marcos legales y éticos.

Fundamentar y justificar sus sugerencias, intervenciones, acciones y procedimientos.

SUGERENCIAS, LIMITACIONES Y APORTACIONES

Las sugerencias se organizan a tres niveles: la institución, el orientador y futuras investigaciones. Así mismo se presentan las acciones que la institución llevó a cabo a este respecto:

1. Sugerencias a la institución:

- ◆ Que las secciones de la ENP cuenten con materiales actualizados que faciliten y optimicen la labor del orientador.

Al respecto de este punto la Dependencia ha actualizado la Guía de Carreras, la Serie de Microfolletos, así como editado los Compendios de Carreras por Áreas. Al momento de este reporte se estaban actualizando los materiales audiovisuales de la Dirección.

Al respecto del programa de la ENP se ha actualizado el programa de Orientación Educativa e impreso los materiales de apoyo a éste.

Así mismo se proporcionó a cada Sección de orientación en las preparatorias una videograbadora y monitor de televisión nuevos

- ◆ Que la actualización que se imparta se intensifique en el periodo intersemestral, basada en las áreas especificadas para cada grupo y que los cursos que se impartan cubran criterios de calidad para garantizar que tendrán el nivel y la seriedad necesarios para impartirse a los orientadores.

Hasta el momento se han actualizado los cursos impartidos en el periodo intersemestral de acuerdo a las necesidades surgidas del actual programa de Orientación Educativa de la ENP y han sido impartidas por destacados especialistas de cada tema.

Así mismo se ha mejorado el servicio de biblioteca, ampliando su horario, aumentando la suscripción a revistas y el acceso a bases de datos

- ◆ Desarrollar e implementar un programa de evaluación a nivel Dependencia, que le permita mejorar en todos los sentidos la labor que desarrolla.

En este aspecto, la administración en ese momento realizó la planeación de todas las actividades contemplando dos niveles de evaluación: interno y externo.

El primero se llevó a cabo en reuniones trimestrales en las que participaban la dirección, subdirecciones, coordinaciones, jefaturas de departamento y de oficina y en las que se reportaron y analizaron los avances de las actividades realizadas.

En el periodo intersemestral la Subdirección de Apoyo Técnico, presentó los resultados de la evaluación realizada al programa e Orientación Educativa de la ENP.

En el caso del segundo nivel de evaluación se realizaron informes trimestrales a través de formatos especiales mandados por la Secretaría Académica.

Existen otras sugerencias importantes:

- ♦ Que la Dependencia implemente un programa de actualización en el área de investigación, al que tengan acceso todos los orientadores y que los dote de habilidades específicas para realizar investigación en sus aulas para impulsar el desarrollo de Estudios y Trabajos en Orientación Educativa y logre destacar como siempre lo ha hecho la UNAM en la producción de conocimientos en el área, lo cual va a repercutir en mejorar la imagen del orientador.
- ♦ Que estimule la formación de foros y encuentros de orientación donde los profesionistas relacionados con ella realicen el intercambio académico que tanto los enriquece.
- ♦ Que la Dependencia realice con regularidad la aplicación de cuestionarios al personal para mantener actualizado el perfil real del orientador y así poder analizar qué tanto se ha logrado acercar al perfil ideal propuesto, así como sus necesidades de actualización y problemas enfrentados.

2. Sugerencias a los orientadores.

- ♦ Establecer contacto con grupos profesionales que le mantengan informado sobre eventos y publicaciones más recientes, referentes a su profesión.
- ♦ Incrementar su participación como ponentes en congresos y eventos relacionados con la orientación.
- ♦ Conceder la importancia que tiene la investigación en Orientación como medio para enriquecer el campo de conocimiento, su práctica y dar reconocimiento a su labor.
- ♦ Que asuma la responsabilidad de su papel, asumiendo también el perfil de cualidades propuesto en el presente trabajo, situación que lo llevará al mejoramiento de su imagen.

3. Sugerencias para futuras investigaciones.

Antes de pasar a las sugerencias para futuras investigaciones es importante medir los alcances del presente trabajo.

Este trabajo presenta por primera vez la propuesta de un perfil ideal del orientador de la Dirección General de Orientación Vocacional, representando un punto de partida para

mejorar la práctica de este profesionalista. Sin embargo debe hacerse notar que esta circunscrito a la Institución, sus metas y objetivos

Presenta también la descripción de algunos índices característicos de los orientadores que trabajaban en esa Dependencia en 1993. Lo cual permitió a la institución detectar una serie de necesidades y problemáticas a resolver y tener un conocimiento cabal de las características de su personal orientador.

A raíz de los resultados obtenidos, se hace evidente la complejidad que conlleva el conocimiento de la práctica del orientador, que es difícil de captar por medio de la aplicación de un cuestionario

Con el planteamiento del perfil ideal quedan también aspectos a conocer respecto al orientador como son las cualidades que se requieren para serlo

Una vez hechas estas puntualizaciones las sugerencias para futuras investigaciones son:

- ◆ Realizar un estudio que permita conocer las diferentes técnicas de medición y evaluación de los tres aspectos del perfil, para a partir de ello lograr mejorar los instrumentos empleados o construir otros nuevos.
- ◆ Realizar estudios que comparen unas teorías y técnicas de orientación con otras para que el orientador realice su práctica con elementos probados.
- ◆ Realizar una investigación sobre la efectividad de la investigación acción y la investigación etnográfica para abordar y solucionar problemas de orientación.
- ◆ Realizar una investigación sobre como dotar a los orientadores de herramientas metodológicas que les permitan realizar investigación en el aula.
- ◆ Realizar investigación sobre los métodos de evaluación efectivos y prácticos para programas, actividades y talleres.
- ◆ Realizar investigación de diseño y desarrollo de instrumentos psicométricos automatizados de calidad, que permitan su aplicación a grupos numerosos y que proporcionen información relevante para el orientador y el orientado.
- ◆ Realizar investigación acerca de procesos, métodos y estrategias grupales de orientación y aprendizaje.

FALTA PAGINA

No. 108a la 112

ANEXO 1 LOS PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA DE LA DGOV

INICIACIÓN UNIVERSITARIA. (Secundaria)

Primer año.

Objetivo General:

Los alumnos de Iniciación Universitaria analizarán algunos elementos que faciliten su integración y permanencia en la institución.

Tema I. Integración al medio universitario

Objetivos particulares:

Los alumnos iniciarán la relación interpersonal con sus compañeros de grupo.

Los alumnos identificarán las características que diferencian el proceso educativo de la UNAM y de la SEP, para conocer su ubicación en el sistema universitario.

Los alumnos realizarán un análisis comparativo de su situación actual con las expectativas personales con las que ingresan a la ENP.

Tema II. Reflexión e innovación de hábitos de estudio para mejorar el aprendizaje.

Objetivo particular:

Los alumnos conocerán algunos elementos que faciliten su rendimiento escolar.

Tema III. Pubertad y autocuidado.

Objetivo particular:

Los alumnos identificarán las principales características de la pubertad y algunos elementos del autocuidado.

Segundo año.

Objetivo General:

Los alumnos conocerán algunos aspectos de la etapa de la adolescencia, así como estrategias de aprendizaje que favorezcan su estancia y rendimiento en la Institución.

Tema I. Aspectos significativos de la adolescencia.

Objetivo particular:

Los alumnos identificarán algunos aspectos referidos al conocimiento de la adolescencia, sus características e implicaciones.

Tema II. Apoyo al aprendizaje.

Objetivo particular:

Los alumnos reforzarán aquellas técnicas de estudio que no han sido adquiridas, favoreciendo así su rendimiento escolar.

Tercer año.

Objetivo General:

Los alumnos identificarán algunos determinantes personales y sociales que influyen en la elección de alternativas educativas.

Tema I. Elementos básicos para la toma de decisión.

Objetivo particular:

Los alumnos identificarán la influencia de diversos elementos que pueden intervenir en forma personal en la elección de diversas opciones educativas, para una adecuada toma de decisión.

Tema II. Oportunidades educativas al término del ciclo iniciación universitaria.

Objetivo particular:

Los alumnos identificarán las características y discriminarán las oportunidades de estudio en el Sistema Educativo Nacional, al término del ciclo de Iniciación Universitaria, con el fin de ayudar a su elección.

INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA (Preparatoria)

Cuarto Año.

Objetivo General:

Los alumnos iniciarán un proceso crítico y reflexivo sobre algunos aspectos que faciliten su participación como universitarios, a través del conocimiento de la Institución, su situación como adolescentes y su actuación académica.

Tema I. La UNAM, su significado y trascendencia.

Objetivo particular:

Los alumnos analizarán información acerca de la Institución con el fin de facilitar su participación e integración a la Universidad.

Tema II. Apoyo al aprendizaje.

Objetivo particular:

Los alumnos adquirirán herramientas para mejorar su proceso de aprendizaje a fin de incrementar su rendimiento académico.

Tema III. Aspectos significativos de la adolescencia.

Objetivo particular:

Los alumnos analizarán su situación como adolescentes para ubicarse en su contexto particular de acuerdo a sus expectativas y necesidades.

Quinto Año.

Objetivo General:

Los alumnos efectuarán su elección de área y/o carrera a través de un proceso sistemático de análisis e integración de la información laboral, educativa, personal y profesiográfica en el marco del contexto social del país.

Tema I. Motivación e introducción a la elección de carrera.

Objetivos particulares:

Los alumnos identificarán la importancia de la elección de carrera en su proyecto de vida.

Los alumnos analizarán y discriminarán la información sobre los aspectos: laboral, educativo, personal y profesiográfico en el marco del contexto social del país.

Tema II. Información profesiográfica.

Objetivo particular:

Los alumnos identificarán a través de diferentes fuentes de información, las características generales de las áreas del bachillerato y las carreras que brinda la UNAM.

Tema III. Evaluación de la información y toma de decisión.

Objetivo particular:

Los alumnos integrarán los diferentes elementos que les brindó el programa para efectuar su elección de área y/o carrera.

Los alumnos efectuarán una toma de decisión.

Sexto año.

Objetivo General:

Los alumnos adquirirán elementos que apoyen, reafirmen o definan su elección de carrera.

Etapas 1. Ratificación y/o rectificación de la elección de carrera.

Objetivo particular:

Los alumnos analizarán su situación personal y la información con que cuentan hasta el momento para ratificar o rectificar su elección de carrera.

Etapas 2. Actividades complementarias.

El Programa de Elección de Carrera.

"El Taller de Elección de Carrera a través de un proceso grupal, le proporciona al alumno elementos para establecer un compromiso personal consigo mismo y con el grupo, partiendo del análisis de aspectos sobre la adolescencia, así como de factores personales como son las actitudes, aptitudes e intereses ante el aprendizaje en relación con la elección de carrera. Así mismo revisa información profesiográfica confrontándola con sus características personales, a fin de obtener un perfil real; analiza el contexto y la realidad social y adquiere un compromiso con su proyecto de vida profesional." (Departamento de Orientación Especializada. Taller. Elección de Carrera. Programa, 1994).

El objetivo general de este taller es.

Los alumnos elegirán carrera a través de un proceso de análisis grupal, que les permitirá identificar aquellos elementos cognitivos, afectivos y conductuales que intervienen en su decisión con el objeto de realizar una adecuada elección profesional.

Para lograrlo se proponen los siguientes temas con sus respectivos objetivos particulares

1. Elección de carrera en trabajo grupal

Los alumnos expresarán lo que esperan del taller, así como algunos aspectos de su desarrollo personal y académico, para detectar las expectativas del grupo.

Los alumnos establecerán un compromiso personal y con el grupo, sobre la importancia que tiene la elección de carrera con el fin de que el grupo realice a través de un proceso participativo una adecuada toma de decisión.

2. Adolescencia, sociedad y elección de carrera.

Los alumnos analizarán y expresarán las ventajas y dificultades personales y sociales que encuentran en la situación de elegir carrera.

3. Factores personales que intervienen en la elección.

Los alumnos identificarán y evaluarán sus propias actitudes, aptitudes e interés a través del análisis de su proceso de aprendizaje, con el fin de ubicar sus alcances y limitaciones.

4. Análisis e integración de información.

Los alumnos confrontarán por medio de una investigación la información profesiográfica con sus características personales a fin de obtener un perfil profesional más real.

5. Significado social de la elección.

Los alumnos analizarán las expectativas de su carrera y la realidad social en que se enmarcan, mediante un proceso de participación, a fin de ubicar los elementos que requieren en el ejercicio profesional.

Los alumnos analizarán y expresarán el significado e implicaciones que conlleva elegir una carrera en las áreas cognitiva, conductual y emocional a fin de comprometerse con su proyecto de vida profesional.

ANEXO 2 CUESTIONARIO APLICADO A LOS ORIENTADORES

**CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL PERFIL
DEL PERSONAL PROFESIONISTA DE LA DGOV**

Presentación

Con el propósito de conocer las características principales del personal profesionista y técnico que labora en la DGOV, se elaboró en el departamento de Estudios y Proyectos el presente cuestionario, el cual consta de 9 rubros que recogen información sobre: datos personales, formación y escolaridad, situación laboral dentro y fuera de la UNAM, superación profesional, desarrollo del trabajo en la dependencia, ambiente de trabajo, evaluación del trabajo y causas que dificultan su desarrollo.

Las respuestas de este cuestionario serán estrictamente confidenciales, suplicamos que conteste con toda sinceridad a fin de obtener datos confiables que contribuyan al mejoramiento de la orientación como servicio al interior de la UNAM.

Instrucciones

1. El cuestionario es anónimo, sin embargo, si desea, puede poner su
2. Lea cuidadosamente cada pregunta antes de contestar. Si tiene alguna duda consulte al aplicador.
3. Si desea hacer alguna observación o sugerencia, anótelas al final del cuestionario.
4. Al terminar de contestar el cuestionario, entréguelo al aplicador.

**MUCHAS GRACIAS
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS Y PROYECTOS**

1.- DATOS PERSONALES:

1.1 Edad: _____

1.2 Sexo: M () F ()

1.3 Estado Civil: ()

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Viudo
5. Unión Libre

1.4 Lugar de nacimiento: _____

1.5 Número de personas que dependen económicamente de usted: _____

2. FORMACION Y ESCOLARIDAD

2.1 Nivel máximo de estudios, disciplina, institución donde los cursó y año en que obtuvo el grado.

GRADO	DISCIPLINA	INSTITUCION	AÑO
Estudios Técnicos			
Pasante de Licenciatura			
Licenciatura con Título			
Diplomado			
Especialización			
Maestría sin grado			
Maestría con grado			
Doctorado sin grado			
Doctorado con grado			
Otros			
Posdoctorado			

3. SITUACIÓN LABORAL EN LA UNAM.

3.1 Señale en el paréntesis el tipo de nombramiento en la DGOV. ()

1. Jefe de seccion
2. Jefe de oficina
3. Profesionista (75% de los créditos de la carrera)
4. Psicologo
5. Profesionista pasante
6. Profesionista titulado
7. Técnico

3.2 Turno: Matutino () Mixto ()

3.3 Número de horas. _____

3.4 Horario: _____

3.5 Lugar de adscripción. _____

() C.U. Coordinación _____ Dpto. _____

() E.N.P. Plantel No. _____

() Licencia o Comisión Dónde _____

Con goce de sueldo? Si () No ()

3.6 Ocupa un cargo académico administrativo?

No () Si ()
 Jefe de Departamento ()
 Coordinador ()

3.7 Antigüedad. (Si es menor de un año señale los meses)

En la UNAM _____

En la DGOV _____

En el nombramiento actual _____

3.8 Además de la plaza en la DGOV participa en la docencia?

No () Sí () En este caso señale el tipo de nombramiento ()

1. Ayudante de profesor A o B.
2. Profesor de asignatura A.
3. Profesor de asignatura B.

3.9 Número de horas a la semana _____

3.10 Plantel, Escuela o Facultad _____

3.11 Asignatura, área o módulo que imparte _____

3.12 Antigüedad _____

3.13 El trabajo de la DGOV fue su primer empleo?

Si () No () En este caso señale: _____

3.14 En qué año obtuvo su primer empleo profesional? _____

3.15 Las actividades que ha desarrollado se relacionan con la orientación vocacional?

1. Todas ()
2. Algunas ()
3. Ninguna ()

3.15 Cómo se enteró del trabajo en la DGOV?

- 1. Personal de la dependencia ()
- 2. Compañeros de la escuela ()
- 3. Por servicio social ()
- 4. ()Convocatoria ()
- 5. Otras, especifique ()

4. SITUACIÓN LABORAL FUERA DE LA UNAM.

4.1 Actualmente tiene otro empleo?

No () Pase a la pregunta 5 Sí () En este caso señale: _____

4.3 Las actividades que realiza están relacionadas con la orientación?

No () Sí () En este caso señale:
Lugar _____
Puesto _____
Antigüedad _____

4.4 Imparte docencia en otra institución de educación?

No () Sí () En este caso señale:
Pase a la pregunta 5 Nombre de la institución _____
Nombramiento _____
Antigüedad _____
Horas a la semana _____
Asignatura, área o módulo que imparte _____

5. SUPERACIÓN PROFESIONAL

5.1.1 Señale en los últimos 5 años, número y tipo de participación en eventos relacionados con la orientación

EVENTO	HORAS	ASISTENTE	EXPOSITOR
Cursos			
Seminarios			
Reuniones			
Congresos			
Ciclos de Conferencias			
Otras (especifique)			

5.1.2 Tiene conocimiento de los cursos que imparte la Coordinación de Extensión Educativa de la Dependencia?

() Todos () Algunos () Ninguno

5.1.3 Acostumbra asistir a estos cursos?

Regularmente Algunas veces Nunca

PORQUE ? _____

5.1.4. Le interesaría asistir a alguno de los cursos que ha programado la Coordinación de Extensión Educativa?

Sí No Cuál _____

5.1.5. Mencione en cuáles áreas requiere de actualización para la realización de su trabajo en la DGOV:

5.2 Publicaciones

Señale en los últimos 5 años el número de publicaciones realizadas

TIPO	NUMERO	
	AUTOR	CO-AUTOR
Artículos en revistas nacionales con consejo editorial		
Artículos en revistas nacionales sin consejo editorial		
Artículos en revistas internacionales con consejo editorial		
Artículos en revistas internacionales sin consejo editorial		
Libros		
Antologías		
Otros, especifique		

5.3 Material Didáctico.

Señale, en los últimos 5 años, el número de materiales didácticos elaborados.

MATERIAL	NUMERO	
	AUTOR	CO-AUTOR
Manuales		
Folletos		
Apuntes		

Diaporamas		
Videos		
Periódico Mural		
Exposiciones		
Otros (especifique)		

5.4 Asesoría de Tesis

5.4.1 Ha sido asesor de tesis?

No ()

Sí () En este caso señale:

Número de tesis asesoradas en los últimos 5 años:

NIVEL	NUMERO
LICENCIATURA	
MAESTRIA	
DOCTORADO	

5.4 Participación en exámenes profesionales o de grado

5.4.1 Ha sido sinodal de exámenes profesionales o de grado?

No ()

Sí () En este caso señale:

NIVEL	NUMERO
LICENCIATURA	
MAESTRIA	
DOCTORADO	

5.6 Sociedades, asociaciones o Consejos de Profesionales a los que pertenece.

Nombre

Año de ingreso

5.7 Premios y Distinciones.

Ha recibido ud. algún premio o distinción tales como: **Medalla Gabino Barreda, Menciones Honoríficas, premios en concursos, premios de fundaciones, etc?**

No ()

Si () En este caso especifique:

5.8 Idioma.

IDIOMA	TRADUCCION	POSESION

6. DESARROLLO DEL TRABAJO EN LA DGOV.

6.1 Actividades realizadas.

Anote el número 1 si las actividades mencionadas las realiza siempre, 2 si las realiza a veces y 3 si nunca las realiza.

Investigación, planeación y evaluación.

- () Participar en la elaboración de programas de actividades
- () Participar en la evaluación de actividades
- () Elaborar informes
- () Planear cursos o talleres para alumnos
- () Planear cursos de actualización
- () Planear cursos de recuperación
- () Evaluar programas de trabajo
- () Evaluar las actividades del Orientador
- () Realizar investigación sobre Orientación
- () Realizar registro y manejo estadístico de datos

Actividades Sustantivas.**Atención grupal o masiva.**

- () Participar en la elaboración del programa de orientación de la ENP
- () Atender grupos en forma sistemática
- () Coordinar talleres de técnicas de estudio
- () Impartir cursos o talleres de actualización
- () Impartir conferencias
- () Elaborar periódicos murales
- () Diseñar material de apoyo impreso
- () Diseñar material de apoyo audiovisual
- () Coordinar conferencias
- () Realizar exposiciones
- () Colaborar en campañas de orientación
- () Realizar acciones para prevenir problemas de reprobación

Atención Individual

- Realizar entrevistas a los alumnos
- Realizar entrevistas a los padres de familia
- Proporcionar asesoría a los maestros y autoridades
- Realizar diagnósticos clínicos
- Integrar estudios vocacionales
- Detectar problemas psicopedagógicos
- Manejar problemas de conducta de los alumnos
- Aplicar exámenes psicométricos

Trabajo en equipo

- Asistir a las reuniones de la sección, departamento o coordinación al que esta adscrito
 - Asistir a reuniones con directivos del plantel
 - Consultar con compañeros de otras secciones o departamentos
 - Asistir a reuniones con el personal académico del plantel
 - Otras, indique cuales _____
-
-

6.1 Señale de las actividades anteriores, las cinco que considera mas importantes:

6.2 Considera que estas actividades corresponden al quehacer del Orientador?

- SI PORQUE _____
NO PORQUE _____

6.3 La mayor parte de los conocimientos y habilidades que posee para el desempeño de su trabajo los adquirió (Asigne el número 1 a todos, 2 casi todos, 3 algunos, 4 muy pocos, 5 ninguno)

- Durante sus estudios profesionales
- En el desempeño de su trabajo dentro de la DGOV
- De la experiencia obtenida en otros trabajos
- A través de cursos de actualización y especialización
- Otros, indique cuáles _____

6.4 Para el desempeño de su trabajo considera que sus conocimientos y habilidades

- Excelentes
- Muy buenos
- Buenos
- Suficientes
- Escasos

7.- EVALUACION DEL TRABAJO

7.1 ¿Se lleva a cabo alguna evaluación de su trabajo?

SI () NO ()

7.2 ¿Quien lo evalua? _____

7.3 ¿Conoce los resultados de la evaluación?

SI ()

NO ()

7.4 ¿Se realiza alguna evaluación de la sección o departamento al que está asignado?

SI () NO ()

7.5 ¿Quien evalua? _____

7.6 ¿Conoce todo el equipo de trabajo los resultados de la evaluación?

SI ()

NO ()

7.7 ¿Considera que su trabajo satisface las necesidades de la institución?

- () Plenamente
 () Medianamente
 () No las satisface

8.- AMBIENTE DE TRABAJO

8.1 Las relaciones formales e informales del equipo de trabajo: (puede marcar varias opciones)

- () Permiten un ambiente cordial
 () Impiden la superación personal
 () Propician la comunicación
 () Obstaculizan la labor del Orientador
 () Facilitan el trabajo
 () Limitan la creatividad
 () OTROS _____

8.2 El equipo con el que trabaja consta de: _____ número de personas

8.3 Qué formación profesional tienen estas personas _____

8.4 ¿Como influye la situación anterior en el desempeño de las actividades de la sección o departamento?

- () Facilita el trabajo () no lo afecta
 () Dificulta el trabajo

8.5 El trabajo que realiza en su departamento o sección generalmente es:

- () en equipo () en forma individual
 () de las dos maneras

8.6 Su trabajo en la DGOV lo realiza en coordinación con otros departamentos?

Si () No () Cuáles

8.7 Las actividades que realiza le resultan:

- () Muy satisfactorias
- () Satisfactorias
- () No satisfactorias

8.8 ¿Cuál de las actividades que realiza le gusta más?

8.9 ¿Cuál de las actividades le gusta menos?

8.10 Acostumbra dar sugerencias en su sección o departamento?

() Siempre () Eventualmente () Nunca

8.11 Ha estado en alguna otra sección o departamento de la Dirección? No () Si () Cuál (es)

8.12 ¿Tiene conocimiento de las actividades que se realizan en la DGOV?

() Todas () Algunas () Solo las de mi area

8.13 ¿Qué significa para usted ser orientador? _____

8.14 ¿Qué es lo que considera más importante de su tarea como orientador? _____

9.- CAUSAS QUE DIFICULTAN EL DESARROLLO DEL TRABAJO

9.1 De las siguientes situaciones jerarquice del 1 al 10, aquellas que considera obstaculizan su labor profesional.

- () Conocimientos prácticos obsoletos
- () Dificultad en el manejo de grupo
- () Conocimientos deficientes
- () Necesidad de conocimientos especializados en otras áreas
- () Dificultad para aplicar las técnicas, debido a la sobrepoblación de grupos.
- () Falta de material de trabajo
- () Materiales de apoyo obsoletos
- () Falta de espacios adecuados de trabajo
- () Experiencia insuficiente en la práctica profesional
- () Diversidad de funciones asignadas
- () Falta de reconocimiento de su trabajo por sus superiores
- () Limitaciones en la toma de decisiones
- () Desconocimiento de las funciones que debe desarrollar como orientador
- () Dificultades para relacionarse con sus jefes
- () Desconocimiento de otras áreas de la DGOV
- () Dificultad para relacionarse con sus compañeros de trabajo

- Oposición de los miembros del equipo de trabajo para realizar sus actividades.
- Dificultad para relacionarse con alumnos
- Dificultad para relacionarse con docentes
- Dificultad para tomar cursos de actualización y capacitación
- Dificultad para determinar la técnica adecuada para resolver un problema específico.

Comentarios y sugerencias:

MUCHAS GRACIAS
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS Y PROYECTOS