

2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

CAMPUS IZTACALA

"UBICACION EN EL CAMPO LABORAL INDUSTRIAL DEL PSICOLOGO Y SU DESARROLLO PROFESIONAL"

REPORTE DE INVESTIGACION

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA

PRESENTA:

TERESA GPE.HERNANDEZ LOZANO

Asesores del Reporte de Investigación:

- Mtra. Ofelia Contreras Gutierrez
Lic. Irene Aguado Herrera
Lic. Margarita Chávez Becerra



Los Reyes Iztacala

1997

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

27 0080



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

*Agradezco a Ofelia Contreras, maestra y amiga, todo su apoyo que me brindó para para concluir esta meta.*

*También doy las gracias a las licenciadas Irene Aguado y Margarita Chávez por sus aportaciones para terminar este trabajo.*

*Teresa Hernández*

*Este trabajo esta dedicado a mi familia, con todo  
mi amor.*

*Alexis*

*Itzel*

*Sazyl*

## INDICE

RESUMEN	i
INTRODUCCION	ii
<b>CAPITULO 1: LA PROFESION DE PSICOLOGIA EN MEXICO.</b>	
<b>I Antecedentes</b>	
1.1 Incremento en la matricula escolar de la carrera de Psicologia .	1
1.2 Consecuencia del aumento de la matricula en el sector Educativo-Laboral.	2
<b>CAPITULO 2: LA EDUCACION SUPERIOR.</b>	
<b>II Marco de Referencia</b>	3
2.1 Relacion Educación-Emplo.	4
2.2 Planeación Educativa.	6
<b>CAPITULO 3: PROYECTO DE INVESTIGACION</b>	
<b>III Proyecto General</b>	8
"EVALUCION Y PLANEACION EDUCATIVA"	8
<b>3.1 Proyecto de Investigación</b>	
"Ubicación en el Campo Laboral Industrial del Psicólogo y su Desarrollo Profesional"	9
3.2 Justificación.	9
3.3 Práctica Profesional Del Psicólogo Industrial.	11
3.4 Objetivo General.	12
3.5 Objetivos Especificos.	12
<b>IV Metodología</b>	
4.1 Población.	12
4.2 Selección de la Muestra.	12
4.3 Definición y Medición de variables.	13
4.4 Diseño de Investigación.	13
4.5 Diseño del Instrumento.	13
4.6 Procedimiento.	13
<b>V Hipótesis de Investigación</b>	14
5.1 Hipótesis Descriptivas.	14
5.2 Hipótesis Asociativas.	16
5.3 Hipótesis Explicativas	17
<b>VI Resultados</b>	18
<b>VII Conclusiones</b>	29
Bibliografía	35
Ancnos	38

## RESUMEN

El presente estudio está enfocado hacia los egresados de la carrera de Psicología de la ENEP Iztacala que se encuentran laborando en el sector industrial, con el objetivo de caracterizar el ejercicio profesional del psicólogo. Así, también se quiere conocer que aspectos del currículum les ha brindado las habilidades para poder estar en un campo relacionado con su preparación. Todo esto tiene como finalidad última tener un diagnóstico del plan de estudios de la Licenciatura en Psicología de la ENEPI, que pueda brindar apoyo para la reestructuración del mismo.

Los Objetivos de investigación fueron:

**Objetivo General.** Obtener información sobre los psicólogos egresados de la ENEP Iztacala que se encuentran laborando en el sector industrial.

**Objetivos Específicos:**

- a) Obtener información sobre las reas de trabajo en las que predominan los servicios de los psicólogos.
- b) Conocer cuales son sus principales actividades dentro de la industria.
- c) Observar las oportunidades de desarrollo que existen para los psicólogos.
- d) Conocer las limitaciones que tiene el psicólogo de la ENEPI al estar en el campo de trabajo.
- e) Conocer su opinión sobre el plan académico de su profesión.
- f) Obtener información sobre [índices de titulación.

Se utilizó un cuestionario previamente validado (Contreras, 1994) que se aplicó a 56 egresados que estuvieran trabajando en el sector industrial. Obtenidos de la muestra general de egresados.

Los datos fueron analizados por medio de un programa de computadora el SPSS, obteniéndose:

El 64.3% de los encuestados se encuentra desempeñando puesto de mando intermedio dentro de un campo relacionado con su preparación, en su mayoría en el sector privado, en el rea de producción (relaciones industriales, reclutamiento y selección, administración de sueldos y salarios, etc.), percibiendo un sueldo de 3 salarios mínimos (\$6,400.00).

En este sector la oportunidad de desarrollo profesional se encuentra en los puestos a nivel directivo. Los egresados, que en su formación académica no llevan psicología industrial, se han encontrado la limitación, primordialmente, falta de práctica en el campo laboral, a su vez la dificultad que m s encuentran al buscar trabajo es que les piden experiencia. Sin embargo se encontró que las materias de los módulos aplicados, contenidos en el plan de estudios, son los que mas herramientas les han brindado para resolver problemas en su trabajo, pero no dejaron de mencionar que en estos módulos la práctica es pobre. También mencionaron que la materia que consideran se debe agregar es Psicología Organizacional, pues esta estrechamente relacionada con su campo de trabajo.

Otro resultado que resalta es que el 62.5% ha observado que en el sector laboral tienen preferencia por los psicómetras.

Vale la pena subrayar que de la población estudiada solo el 35.7% esta titulado, la otra parte reporta que no se han titulado por falta de tiempo principalmente.

Por todo lo anterior, se observa tanto en las funciones, como en los puestos que desempeñan los psicólogos hay una apertura hacia campos interdisciplinarios, aunque son elementos que el plan de estudios de la carrera no los contempla, sin embargo es de notar que se desenvuelven profesionalmente, lo cual obedece a que el currículum dota de habilidades para que el egresado se pueda desarrollar en nuevos campos laborales. No obstante, la institución educativa debería considerar elementos que estén acorde con la demanda laboral para disminuir las limitaciones a las que se enfrenta el egresado y pueda desempeñarse satisfactoriamente encontrándose a los mismos niveles competitivos con profesionistas de otras instituciones.

Por último, se recomienda realizar m s investigaciones de campo para detectar las necesidades sociales y de tipo laboral para identificar y jerarquizar los aspectos que habrán de contemplarse en el entrenamiento del estudiante para que reciba una adecuada preparación que le permita responder a los requerimientos del medio y mostrar su eficiencia.

## INTRODUCCION.

El avance científico y tecnológico que se ha dado en la actualidad, nos obliga a tener mayores conocimientos para poder permanecer en el campo laboral. lo que esta ligado a un status económico y social.

La presión social de incorporarse a las profesiones ha significado un crecimiento explosivo de la matrícula en condiciones de escaso o nulo control de la calidad académica de los alumnos y de los procesos de formación institucional. (Zamanillo, E. 1988).

Sin embargo, podemos observar que ya no es garantía de un ascenso social y económico el tener estudios superiores, pues cada vez el sistema productivo se reduce y no da cabida a los neoprofesionales, teniendo como consecuencia una devaluación profesional, ya que los sectores productivos contratan mano de obra altamente calificada con salarios bajos, argumentando que los profesionistas están mal preparados.

Es por ello que surge la necesidad de que las universidades hagan un diagnóstico sobre sus planes académicos a través de sus egresados como lo propone Contreras, O (1994) a través de un proyecto general "Planeación y Evaluación Educativa". El cual estudia los diversos elementos necesarios para la definición del perfil profesional del psicólogo.

El presente trabajo tiene como objetivo general caracterizar la ubicación del psicólogo egresado de la ENEPI en el sector laboral industrial además conocer su opinión sobre el plan académico que cursaron durante la licenciatura y con ello llevar a cabo una evaluación externa del plan de estudios de la Licenciatura en Psicología de la ENEP Iztacala, a través del seguimiento de sus egresados.

El reporte de investigación, en primera instancia plantea el detrimento de la calidad educativa, producto de la masificación que ha sufrido las universidades en sus matrículas escolares, en donde se preocuparon mas por dar cabida a un número elevado de estudiantes, sin pensar si iban a tener un lugar en el sistema productivo y dejando de lado la calidad de los planes de estudio: Lo cual se ve reflejado en el desempeño de los profesionistas en el sector laboral.

En segunda instancia, se plantean los elementos necesarios que debe comprender la planeación educativa desde la teoría de sistemas para elevar la calidad de la educación en los institutos de educación superior.

En tercera instancia, se desarrollan los objetivos del proyecto general "Planeación y Evaluación Educativa" (Contreras, O. 1994). Del cual se deriva el presente proyecto de investigación, donde se plantean sus propios objetivos.

Finalmente se describe la metodología empleada y los resultados obtenidos en la investigación.

Este estudio nos refleja, de acuerdo al objetivo planteado: Caracterizar el ejercicio laboral del psicólogo egresado de la ENEP Iztacala, que se encuentran en un campo relacionado a su formación profesional el 76.8%, su desempeño laboral es en la industria privada 83.9%, ocupando puestos de mando intermedio el 64.3% de los encuestados, dentro del departamento de producción (66.1%).

En las conclusiones, se plantea las ventajas mostradas por el plan de estudios actual de la ENEP Iztacala para la carrera de Psicología, así como las desventajas que tiene para los psicólogos que trabajan en la industria; proponiendo algunos elementos que pueden contribuir a la preparación profesional del estudiante y así mostrar su eficiencia en cualquier campo laboral.

## **I. ANTECEDENTES**

La historia de la instrucción, investigación y el ejercicio profesional de la Psicología en México es actual. Por más, su inicio se ubica dentro de los últimos años del siglo pasado, con la creación de la primera asignatura de esa disciplina en la Escuela Nacional Preparatoria, dada por el maestro Ezequiel A. Chávez, en el año de 1893, pero hasta los años sesentas y setentas ya de este siglo es cuando verdaderamente muestra un importante desarrollo en México ligado principalmente a la expansión de la enseñanza profesional de la misma a lo largo de toda la República, (Preciado y Rojas, 1989).

De acuerdo a Preciado y Rojas (1989), la psicología en nuestro país se le reconoce porque muestra un interés por los asuntos psicológicos observados durante la colonia y el México independiente, pues emerge publicaciones sobre la psicología y la fundación de centros de atención psiquiátricos.

También los primeros trabajos de Chávez y Aragón realizados a principios de siglo dentro de la Escuela Nacional Preparatoria, puntualizan su enseñanza. Así como el primer plan de estudios a nivel licenciatura en la década de los sesenta, en la UNAM.

El proceso de expansión y descentralización de la enseñanza profesional de la Psicología en los años 70s, fue punto importante para el desarrollo de la misma: además el reconocimiento legal como profesión en 1973 y por último la variedad en el ejercicio profesional del psicólogo después de la incorporación de la disciplina en diversas áreas sociales, junto con el desarrollo de la investigación básica y aplicada en distintos centros de educación superior e instituciones de investigación, proporcionan los hechos más destacados en el proceso histórico de la disciplina fortaleciéndose su presencia en el país.

A raíz de este fortalecimiento, empezó a verse un alto interés en la enseñanza de esta disciplina, teniendo como consecuencia un crecimiento acelerado en las inscripciones para estudiar Psicología.

### **1.1 INCREMENTO EN LA MATRICULA ESCOLAR DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA.**

Considerada la década de los setentas la época del florecimiento y desarrollo de la psicología en todo el país, la cual tiene como consecuencia un crecimiento desordenado en el número de alumnos que ingresan a esta carrera, pues en los años 40 había solo 6 alumnos registrados, para 1950 sumaban 196 diez años después se contaban 623, en 1970 el número fue de 1705 y en el 75 llegó a 4650 alumnos, siendo en este momento, cuando se crean las ENEP de Iztacala y Zaragoza en donde se desahogó parte de los alumnos que demandaban inscribirse a la carrera de psicología.

En 1987 la población de alumnos llega a 1927 y en el 95 el ingresó fue de 58 753, de los cuales sólo el 64% (38122) egresan, dada esta situación, la carrera de Psicología se encuentra dentro de las 10 carreras más saturadas. (ANUIES,1995; Rivera y Urbina,1989).

Asimismo, el número de escuelas ha tenido que aumentar pues en 1951 sólo había dos escuelas que impartían la carrera de psicología y 13 años después ya eran 5 . pero en tan sólo 3 años más se duplicó el número de instituciones. Para el año de 1984 el total de escuelas es de 95 en todo el país.



## **1.2 CONSECUENCIAS DEL AUMENTO DE LA MATRICULA EN EL SECTOR EDUCATIVO-LABORAL.**

El crecimiento desordenado de la carrera de psicología en México es un factor que contribuyó a un empobrecimiento en la calidad de la enseñanza, en lo referente al desarrollo, la renovación o la innovación de sus quehaceres esenciales (Preciado y Rojas, 1989).

De acuerdo con un estudio realizado sobre el estatus de la enseñanza de la Psicología en el país (Mouret y Ribes, 1977; citado en Preciado y Rojas, 1989) los problemas más importantes que se manifestaron como consecuencia del crecimiento desordenado de la psicología en el ámbito de la educación superior, fueron:

- a) Creación masiva de escuelas sin contar con objetivos profesionales precisos.
- b) Carencia de docentes capacitados y de programas previstos para su formación a corto y largo plazo.
- c) Falta de instalaciones adecuadas para la enseñanza (laboratorios, centros de servicio, etc.).
- d) Carencia de bibliografía moderna (específicamente en el acervo hemerográfico).
- e) Deficiencia en los recursos humanos, físicos y económicos para el desarrollo de la investigación.
- f) Formación de egresados con muy baja calidad en aptitud profesional.
- g) En las universidades de provincia se vive el problema que tuvo la UNAM en los inicios de la carrera, los docentes no son psicólogos.
- h) Deformación del perfil profesional del psicólogo.

Debido a las problemáticas que se presentaron en la profesión de Psicología por su masificación, se hace evidente la necesidad de una revisión al curriculum de la carrera de psicología, ya que desde la década de los 70s no ha existido una revisión ni reformas directas en el planteamiento curricular de la facultad; a pesar de que si han cambiado las condiciones sociales y las necesidades laborales del país; por lo que, el perfil profesional del psicólogo no ha sido bien definido y las demandas de la sociedad no son cubiertas por éste (Tamariz, Casas y Urbina; 1989).

Es por ello que para el egresado, cada vez es más difícil el ingreso al sector productivo pues la selección es más minuciosa, sin embargo, esto no es privativo de Psicología sino también envuelve a otras profesiones. Por ello es importante observar que la sociedad le exige al sistema educativo, sobre esto, Gago (1981) nos dice:

- a) Los jóvenes ven en la educación superior la posibilidad de mejorar, y se proclama a través de la demanda de inscribirse a alguna de las instituciones profesionales.
- b) La sociedad e instituciones tanto privadas como públicas solicitan a las universidades la formación de profesionistas que puedan incorporarse a la producción y a la prestación de servicios.

Aunado al crecimiento de la matrícula escolar, está el problema de la desvalorización del "credencialismo educativo" en el mercado laboral, y lejos de ser una vía para el desarrollo social y económico ha resultado un obstáculo en la satisfacción de las necesidades del egresado. Hay una tendencia a culpar al sistema educativo superior de no cumplir con la calidad y cantidad de las demandas de la planta productiva, sin embargo no todo es culpa del sector educativo, ya que existen problemas de índole económico y político que el Estado no ha podido corregir y la prueba es que con la crisis económica de hace 4 años los campos laborales promisorios han dejado de existir, pero no por ello se ha reducido la cantidad de egresados profesionales que eligieron una carrera cuando los campos productivos parecían seguros.

Hasta aquí se han presentado problemas de carácter cuantitativo, sin embargo, Contreras (1994) nos dice que también se conjugan problemas cualitativos los cuales son:

- 1) La enseñanza superior dejó de ser garantía de ascenso social y de prosperidad; situación que no solo persiste sino que va en aumento.
- 2) Falta de coordinación entre las , Instituciones de Educación Superior, sin consolidar un sistema de educación superior.
- 3) es previsible una mayor crisis en las profesiones demasiado especializadas, ésto promovido por el mercado de trabajo, que se encuentra en un proceso de cambio constante.
- 4) Inadecuada distribución de la población en las licenciaturas.
- 5) Abandono y discontinuidad de proyectos, etc.

## II. MARCO DE REFERENCIA.

La educación superior en la movilidad social jugó un papel importante después de la revolución, pues la educación dejó de ser privilegio de las clases aristócratas y se convirtió en un derecho social.

Los primeros pasos para articular la educación superior con la formación profesional para el trabajo se dieron en el periodo del cardenismo, en donde se despertó el interés por los estudios superiores como medio para llegar a ocupar puestos directivos o desempeñarse con mayor movilidad en el acelerado proceso de la industrialización y desarrollo tecnológico que México empezó a vivir desde 1936 (Zamanillo, E; 1988).

Un segundo factor de importancia para consolidar el arraigo de la idea de que la educación superior es el factor primordial de la movilidad social es el incremento en la población de las universidades y centros de enseñanza tecnológica, y el fácil acceso de sus egresados a puestos laborales profesionales mejor remunerados y, sobre todo, a los beneficios directos del cambio en la estructura económica del país. parecen haber alimentado el deseo de cursar una carrera para obtener mediante el título profesional, un reconocimiento social formal de pertenencia a la élite de los profesionales y ampliar las posibilidades de adquirir altos ingresos.

El rompimiento de la cadena educación superior/movilidad social/empleo parece tener raíz en las transformaciones aceleradas que el país sufrió en la segunda mitad de los años 70 (Zamanillo, E.; 1988).

Algunos elementos que contribuyeron a las condiciones actuales de la educación superior actual son:

- a) Crecimiento demográfico.
- b) Institucionalización del ejercicio profesional, ésto es, "el Estado fue el principal empleador de egresados de las instituciones públicas, mientras que egresados de instituciones privadas, formados más de acuerdo con las necesidades de este segmento social, encontraban cabida en los grupos industriales". (Zamanillo, E. 1988. Las Profesiones en México p. 47).
- c) Inadecuada articulación de la educación superior con las necesidades sociales. La educación superior parece haber dejado de ser eminentemente formadora de científicos para convertirse en institución capacitadora para el trabajo remunerado.

México vive un periodo de profundos cambios que está dando paso a una sociedad muy diferente. Indudablemente la nueva dimensión del quehacer científico y tecnológico, así como la compleja estructura social y del trabajo, marcarán rumbos novedosos en el quehacer de las casas de estudios superiores. (Idem. 1988).

El desarrollo de la tecnología de nuestra época ha dinamizado los sistemas económicos entre los países dando lugar a una competitividad dentro del sector productivo. Y esto no necesariamente responde a una economía fortalecida sino a la habilidad para detectar y aprovechar oportunidades antes que la competencia.

En nuestro país hay una gran necesidad de acelerar su desarrollo combinando el conocimiento científico y tecnológico con las plantas de producción, esto solo se puede lograr con el apoyo del sistema educativo superior, institutos de investigación y desarrollo de recursos humanos, una mayor inversión en el sector productivo creando nuevas empresas y algo muy importante, mejorando la calidad educativa. (Villarreal, 1990).

A pesar de la gran necesidad que tenemos en México de desarrollar nuestra educación y tecnología, las reformas políticas y económicas que hasta ahora se han hecho solo han beneficiado a grupos hegemónicos más que a las necesidades sociales y productivas, pero si se culpa a la educación superior de no cumplir las demandas del campo laboral, por lo tanto se proponen cambios en el sistema educativo sin tocar la estructura económica.

## **2.1 RELACION EDUCACION - EMPLEO.**

Por siempre, la educación en México se valora a través del sector socioeconómico, pues es como se mide la posibilidad de mejorar la calidad de vida, sin embargo se observa que este dinamismo social no solo depende de la educación, sino también de las condiciones en las que se encuentra el país. La situación económica de México en las últimas décadas por las crisis que han venido presentándose, ha tenido como consecuencia cambios sociales, políticos, culturales y económicos, estos últimos han originado la escasez de fuentes de trabajo, así como unos salarios muy bajos no solo para el profesionista sino para cualquier empleo.

La falta de fuentes de trabajo, ha provocado un alto índice de individuos desempleados formados no solo en la educación superior, sino en todos los niveles de enseñanza; por lo que se ha generado una gran demanda de profesionistas en busca de empleo, lo que ha sido ventajoso para los contratantes de servicios, pues les permiten hacer una selección cuidadosa del personal que van a contratar. Estos son algunos de los factores que posiblemente han provocado la incongruencia entre los empleos y los ingresos que se perciben; es decir, cuando un individuo no consigue trabajo donde lo solicita, es tal su necesidad que puede aceptar un empleo en el que se requiere estudios inferiores y por lo tanto su salario es inferior. (Contreras, S. 1979; e Ibarrola y Reynaga, 1983).

Relacionado con lo anterior, en el año de 1994 Contreras.(pp.23-24) concluyó que:

- 1) Particularmente el desempleo de los graduados es un problema menos serio ( de acuerdo a la tasa de desempleo), que el mismo desempleo general, y el desempleo de aquellos que no tienen título.
- 2) Aún cuando la tasa de los desempleados sin título son en la mayoría de los casos no muy altas, la situación se ha deteriorado en el transcurso de los años.
- 3) Probablemente el problema más serio es el subempleo de graduados, en puestos que no se relacionan con los estudios obtenidos, y con las aspiraciones originales. Al igual que en el pasado eran ocupados por aquellos que no ostentaban un título universitario.
- 4) El producto de los graduados del sistema de educación superior no está en la actualidad balanceado con respecto a las demandas del mercado laboral.

Si ha todo lo anterior agregamos que los egresados de la educación superior no han sido preparados para el ejercicio profesional correspondiente al sistema productivo y diferente de aquellos en los que tradicionalmente se han concentrado quienes han tenido acceso a la educación profesional... "Las actuales condiciones del mercado laboral exigen abandonar campos tradicionales en los que las profesiones deben ser ejercidas de manera muy distinta de las ofrecidas usualmente merced a la preparación ofrecida por diversas instituciones de educación superior" ( Muñoz Izquierdo, C. Impacto de la Educación Superior en los Mercados de Trabajo; Las Profesiones en México, p53).

Por lo tanto, Gómez (1983) menciona que la relación educación - empleo tiene que ver con el grado de adecuación o desfase que existe entre el producto del sistema educativo y la realidad en el ámbito laboral, la cual se mide con base en las relaciones entre el perfil profesional del egresado y la naturaleza de las tareas que desempeña en su puesto.

Cabe señalar que la correspondencia entre oferta y demanda en el campo laboral, no funciona de forma homogénea; es heterogénea y su complejidad se debe de acuerdo a Muñoz Izquierdo (1990).

- a) Los estratos sociales que no alcanzan a adaptarse a la modernidad de las empresas, generan sus propias alternativas ocupacionales en tareas de menor producción e inversión.
- b) El crecimiento demográfico que nos lleva a una mayor oferta laboral.
- c) El cambio tecnológico el sistema productivo.

Las empresas, tienen en general formas muy particulares de selección de personal, así como también difieren en los perfiles profesionistas y descripciones de puesto, esto nos lleva a que solicitan ciertos profesionistas con especialidades que no corresponden a las licenciaturas vigentes, teniendo como consecuencia un desequilibrio en la oferta y la demanda. Nuestro sistema económico define el nivel académico de acuerdo a la oferta y la demanda; y como hay más empleados que empleadores, éstos últimos son los que manejan los requisitos, cada vez mayores para las contrataciones. (Ibarrola, *idem*; Gómez, *idem*).

Dada esta situación crítica por la que atravesamos, se torna necesaria una planeación y evaluación educativa que nos conduzca a un crecimiento en la carrera de Psicología y con ello se logren mejores resultados, ya sea aplicando paralelamente cambios a los planes actuales y/o eficientizar los que ya existen para que se cumplan los objetivos sociales. (Contreras, 1997).

Lo anterior implicaría el hecho de "... realizar estudios de campo para detectar las necesidades sociales y específicamente de tipo laboral para lograr identificar y jerarquizar los aspectos que habrán de contemplarse en el entrenamiento del estudiante para proporcionar una adecuada preparación que le permita responder a los requerimientos del medio y mostrar su eficiencia en el campo del bienestar colectivo" (Figuroa, S., 1989 pp. 52-54).

## 2.2 PLANEACIÓN EDUCATIVA.

En los momentos de crisis por los que estamos pasando, se dice que son oportunidades para efectuar cambios y encontrar el camino del desarrollo, por lo tanto sería el momento para hacer una planeación educativa en la instrucción superior con un carácter preventivo más que correctivo.

En general, el sistema educativo en México ha propuesto como metas prioritarias, programas para aumentar la cantidad de educación con base a la demanda política y social del país, sin embargo no se ha hecho nada para elevar la calidad de la educación.

Por lo tanto, se hace evidente un cambio en la tendencia tradicional en la planeación educativa para reorientar opciones que cubran los objetivos sociales. Así, que esta planeación educativa debe cubrir, como se mencionó anteriormente, una investigación de las condiciones de los sistemas actuales de educación superior, así como del entorno social del cual forma parte y al cual debe responder.

Los resultados de dichas investigaciones facilitarán pronosticar el futuro del sistema de enseñanza superior de tal forma que la toma de decisiones sobre los objetivos y las metas de la tarea educativa, así como la manera de ejecutar dichos objetivos estén respaldados con la información recopilada a través de un proceso de evaluación de los elementos que integran el sistema y los que inciden en él.

El proceso de planeación es considerada una tarea multidisciplinaria que mediante la aplicación de la teoría de sistemas, integra el conocimiento, la experiencia y la acción de un equipo humano de trabajo. Por lo tanto la planeación es una metodología que permitirá una selección adecuada de alternativas que permiten verificar la prioridad, factibilidad y compatibilidad de los objetivos y permite seleccionar los instrumentos más efectivos.

Se entiende por planeación, un proceso anticipatorio a la toma de decisiones para llegar a un fin determinado. Así, la planeación permite decidir ahora, las acciones que se ejecutarán en el futuro

para lograr los propósitos preestablecidos.

La planeación educativa es un ejercicio de prevención para determinar políticas, prioridades y costos del sistema educativo, considerando la realidad política, social y educativa; por lo tanto para el cumplimiento de esto deben intervenir todos aquéllos que contribuyen en las acciones y relaciones del ámbito educativo.

Para que se cumplan los fines de una planeación educativa se hace necesario una retroalimentación constante, es por ello que esta labor se basa en el enfoque de sistemas, en donde éste es "... un complejo de elementos o componentes relacionados de manera directa ó indirecta en una red casual, de tal manera que cada elemento se relaciona con los otros (o con alguno de ellos)" (Castrejón, 1977; pp. 165).

Para el análisis del ámbito educativo de acuerdo con la teoría de sistemas debe contemplar invariablemente 6 puntos: (Chadwick, 1987).

a) La estructura de un sistema es un ordenamiento físico y tridimensional de todos los distintos subsistemas, miembros y partes.

b) Los procesos son los elementos de acción o la modificación a lo largo del tiempo en los aspectos informativos y energéticos de un sistema; todo lo que ingresa en el sistema se transforma en sus resultados o productos. A este proceso lógico de transformación se le denomina proceso del sistema.

c) Las entradas son los elementos que entran al sistema desde el supra sistema para ser transformados o para ayudar en el proceso de la transformación. Todo lo que el sistema extrae del ambiente para transformar en resultados, o para contribuir al proceso de transformación es entrada.

Es necesario hacer hincapié en la importancia de la definición de objetivos y en la perspectiva del sistema.

d) Los egresos o resultados son el producto del sistema, esto es, el resultado de los procesos para transformar las entradas.

e) El ambiente, dentro del cual existe el sistema ya que para sobrevivir tiene que interactuar con su ambiente, adaptarse a él y a otras partes del suprasistema. Un suprasistema o ambiente es el lugar de donde provienen las entradas y a donde van a ir los egresos. Es el conjunto de circunstancias y condiciones externas que influyen sobre el funcionamiento del sistema.

f) La información que egresa a su propio funcionamiento, y que le permite mantener, aumentar, modificar y cambiar sus operaciones se le denomina Realimentación que es el proceso mediante el cual ingresa información acerca del desempeño o los resultados del sistema. La realimentación es el flujo principal de información del sistema.

Al observar estos elementos y la manera en que conforma el sistema, se puede analizar, diagnosticar y proponer planes que permitan optimizar las condiciones presentes. Por lo que, es de gran importancia, la planeación educativa para todas las carreras universitarias, y se subraya su importancia para carreras de reciente creación, con matriculas escolares muy elevadas - como es el caso de Psicología-, y con programas de estudios innovadores. Teniendo como principal objetivo

que la educación superior, y, en particular la carrera de Psicología, pueda contribuir de la manera más adecuada al desarrollo social, económico y cultural de nuestro país.

En cuanto a la evaluación, las instituciones de educación superior han establecido políticas de investigación y desarrollo científico para generar con eficiencia resultados para atender problemas

de la sociedad, sin embargo no existe un mecanismo claramente identificado de realización, de modo que los egresos del sistema no se evalúan cuidadosamente y la información acerca de su eficiencia en la sociedad no vuelve al sistema con la rapidez necesaria para poder modificarse. (Castañeda, idem).

### III PROYECTO GENERAL

En México, la carrera de Psicología es relativamente de reciente creación, con respecto a otras disciplinas, sin embargo se ha visto en la necesidad de evaluar frecuentemente sus planes de estudio y aunado a un alto crecimiento en la Facultad de Psicología, surge un plan innovador de la enseñanza de esta disciplina, que es impartida en la ENEP de Iztacala.

Como un intento de planear y elevar la calidad de la educación en el plan de estudios de Psicología la ENEP Iztacala, planteándose el problema de la situación de la educación superior en México, considerando factores cuantitativos como: a) la incapacidad del sistema educativo para dar respuestas a la demanda social de educación; b) escasez de financiamiento y, c) empleo para los egresados, además de problemas cualitativos que son los siguientes:

- a) La enseñanza superior dejó de ser garantía de ascenso social y prosperidad.
- b) Escaso financiamiento a la investigación y extensión.
- c) Diferencias significativas en los sueldos para egresados, lo que origina una falta de motivación.
- d) Excesiva protección de los sindicatos ante el cumplimiento del personal académico y administrativo.
- e) Dificultad de la educación superior para dar cabida a los estudiantes que demandan sus servicios sin ofrecerle un lugar en el aparato productivo.

Debido a lo anterior, se plantea como objetivo general realizar una investigación aplicada y propositiva a corto y mediano plazo, contribuyendo para satisfacer las necesidades del plan educativo de la carrera de Psicología ENEP Iztacala.

Se pretende medir varios elementos del sistema, que nos lleven a dar una retroalimentación a las diferentes áreas que lo componen, proponiendo soluciones mediatas e inmediatas a algunos de los problemas de la enseñanza de la Psicología a nivel superior y que reoriente la planeación educativa en dicho sector; por lo que el marco teórico de donde se parte es la teoría de sistemas.

### **3.1 PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: " UBICACION EN EL CAMPO LABORAL INDUSTRIAL PARA EL PSICOLOGO Y SU DESARROLLO PROFESIONAL".**

La presente investigación tiene la finalidad de obtener información acerca del mercado laboral actual que se ofrece para el psicólogo dedicado al área industrial, dentro de la ciudad de México y zona metropolitana, siendo este trabajo una extensión del Reporte de investigación titulado "Campo laboral del Psicólogo industrial en la ciudad de México", ( Rojas,1997), de acuerdo a la línea de investigación del proyecto general llamada: "Elementos de contexto", teniendo como objetivo el análisis de las áreas, puestos, actividades del psicólogo dentro del área industrial, para poder retroalimentar al sistema educativo, en cuanto a lo que actualmente el sector laboral demanda del psicólogo.

Es evidente que la práctica profesional es una herramienta indispensable para evaluar la efectividad de un currículum educativo, pues los profesionistas egresados son resultados de ello, y nos da elementos para la realización de una planeación de la enseñanza y actualizar el currículum.(Monroy y Vilorio,1987; Cobarruvias y Tavera, 1989), pero también es necesario ser críticos y objetivos en cuanto a la crisis por la que atraviesa la psicología como profesión, tomando en cuenta factores externos, por ejemplo:

- La crisis económica del país y sus efectos sobre el conjunto de la sociedad y en particular la educación.
- El incremento en el número de instituciones que imparten educación superior.
- La conformación del mercado laboral para los profesionistas.
- El desenvolvimiento histórico de la carrera de Psicología en México.
- El desarrollo contradictorio de la disciplina como ciencia.
- La calidad de enseñanza e investigación de la Psicología en las escuelas o facultades que la imparten.

### **3.2 JUSTIFICACIÓN.**

Siempre que se propone un cambio a nivel curricular, surge el cuestionamiento sobre la definición de las características fundamentales de la inserción profesional de los individuos en formación llamado perfil profesional.

Actualmente la práctica profesional cuestiona la relación de la formación profesional con las necesidades del aparato productivo, pues se considera que existe una parcialización del conocimiento, división de la enseñanza en áreas reducidas y desvinculadas del contexto sociohistórico, del espacio y tiempo en que se produce. (Herrera, 1989).



Pues bien, la ENEP Iztacala no ha quedado exenta de enfrentarse a la misma problemática, pues los objetivos académicos se crean sin tomar en cuenta la demanda profesional y laboral, por lo que, el perfil profesional del psicólogo no ha sido bien definido y las demandas de la sociedad no son cubiertas por este, (Tamariz, Casas y Urbina, 1989).

Esta escuela descentralizada de la Universidad Nacional Autónoma de México (ENEPI), surgió a consecuencia del crecimiento en la población de la UNAM en la década de los 70's, el diseño del curriculum estuvo a cargo de Emilio Ribes y colaboradores, quienes consideraron importante crear un modelo educativo un tanto diferente al que prevalecía en la Universidad Nacional, así introdujeron las experiencias obtenidas en la Universidad de Jalapa, Ver., con la perspectiva de crear un nuevo modelo científico ( el conductismo).

De esta manera el plan de estudios del plantel Iztacala se diseñó de tal forma que cubriera los siguientes niveles de intervención (Ribes, 1986; cit Sandoval, Morales y García, 1994):

- a) Rehabilitación.
- b) Desarrollo.
- c) Detección.
- d) Investigación.
- e) Planeación y Prevención.

La actividad profesional se da dentro de las áreas de Salud Pública, Producción y Consumo, Instrucción, Ecología y Vivienda. Este sistema académico va dirigido a diferentes comunidades que son la marginada, urbana y rural; además la actividad profesional está dirigida a individuos, grupos urbanos e institucionales

De acuerdo a estas cuatro dimensiones el psicólogo de Iztacala puede realizar actividades concretas como especialista del comportamiento (Arzate y Pérez, 1989; Ribes, 1977). Sin embargo, con el tiempo se ha percibido que el modelo universitario resultó estéril en el campo productivo ya que no considera las demandas sociales y económicas de nuestro país, específicamente en la parte industrial, pues no esta contemplada dentro de los 8 semestres de estudio.

El sistema educativo superior y la sociedad guardan una relación muy estrecha entre el campo laboral y los egresados profesionales, esto es tarea del perfil profesional y las actividades que desempeñan en sus puestos de trabajo, pues nos podemos encontrar con la "sobrecualificación" con relación a los requerimientos del puesto, o su opuesto que es la "subutilización" de las capacidades que tiene el psicólogo. Del mismo modo el sistema educativo puede no estar incluyendo algún área ocupacional que es necesaria para las empresas actualmente, y existen profesionales que ofrecen servicios que no son demandados por el mercado de trabajo. (Gómez, 1983). El mismo señala "... El significado de una profesión, es decir, su legitimidad intrínseca, validez y función, está determinado por las características de la sociedad en la que surge y se desarrolla". (p.8).

Sin embargo, las condiciones en que surge una profesión obedece indudablemente a los intereses culturales y políticos de las personas que las impulsan, pero estos elementos no se van adecuando a los cambios políticos, económicos y sociales provocando una desvinculación en la relación educación - empleo.

Brooks 1978,(citado en Gómez,1983. p.20), subraya "...uno de los principales obstáculos para el mejoramiento de la calidad de la educación, es la manera en que la acreditación educativa es utilizada en el mercado de trabajo como principal factor de selección para el empleo y la asignación de niveles de remuneración a la fuerza laboral". De tal suerte, es necesario que la planeación educativa se haga desde el conocimiento objetivo y actual de los diferentes organismos laborales, cómo definen y organizan actividades, cómo asignan las remuneraciones, qué requisitos académicos solicitan, etc., elementos que contribuirán a comprender la "racionalidad empresarial" y sus estrategias de selección de personal, para poder definir el perfil del psicólogo de acuerdo a las demandas del sector productivo, y ampliar las oportunidades de ingreso a éste.

### 3.3 PRACTICA PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO INDUSTRIAL.

La Psicología Industrial surge en México en 1923 con la fundación del departamento Psicotécnico en el Departamento del Distrito Federal, aunque no existían psicólogos industriales específicamente capacitados, para 1953 su demanda aún era muy baja, sin embargo al entrar inversión extranjera en el país y al desarrollarse la industria de la transformación, parece aumentar la demanda de este tipo de profesionales, (Mouret y Ribes,1977).

Actualmente en México se han realizado estudios acerca del mercado de trabajo y la práctica profesional del psicólogo, aunque no todos tratan del área industrial especialmente. Abordan temas como el funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo para egresados de la educación superior, opiniones y actitudes de egresados y empleadores.(Contreras,Desatnik y Peñaloza,1989; Contreras y Ríos, 1990;Cobarruvias y Tavera, 1989; Daza, Morales y Roa,1994;Girón,Urbina y Jurado,1989;Gómez,1983;Grados,1989;Herrera,1989;Monroy y Vilorio,Tamariz,1989), señalan que la Psicología Industrial provee oportunidades para un desempeño inmediato, los más altos sueldo son para quienes que elaboran en áreas de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos. Las funciones que se realizan con mayor frecuencia son: reclutamiento y selección de personal, entrevistas, capacitación, administración de sueldos y salarios, aplicación de pruebas psicométricas, detección de necesidades y diagnósticos.

Podemos observar que las funciones del Psicólogo se ubican dentro de las tradicionales, esto aporta información de gran importancia para poder definir su campo de acción y dichos estudios contribuyan con datos importantes para la obtención de un trabajo y la planeación educativa, los cuales son: la experiencia profesional, el resultado de la entrevista, preparación en alguna área específica y grado académico del solicitante, aunque en algunas investigaciones se demuestra que a las personas con el mismo perfil educativo desempeñan funciones diferentes en términos de calificación, autonomía creativa, jerarquía ocupacional, etc., y la ocupación se define según las características técnicas, económicas y de organización de cada empresa que se va transformando

según la economía del país, debido a ello en esta investigación se pueden encontrar datos similares, ya que se pretende captar información complementaria sobre las áreas, puestos y actividades del psicólogo en el área industrial como una aportación más para definir su perfil profesional.

Para llevar a cabo esta investigación se establecen los siguientes objetivos:

### **3.4 OBJETIVO GENERAL**

Caracterizar el ejercicio laboral del psicólogo egresado de la ENEP Iztacala en el mercado industrial y su desarrollo profesional; así como detectar índices de titulación de los egresados.

### **3.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- a) Obtener información sobre las áreas en las que predominan los servicios del psicólogo.
- b) Obtener información sobre principales actividades del psicólogo dentro de la industria.
- c) Conocer las oportunidades de desarrollo que existen para los psicólogos dentro de la Industria.
- d) Conocer las limitaciones que tiene el psicólogo de Iztacala una vez incorporado al campo laboral.
- e) Conocer la actitud de los psicólogos egresado de Iztacala sobre el plan académico de la carrera.
- f) Obtener información sobre si es una necesidad estar titulado para poder ingresar al mercado de trabajo.

## **IV. METODOLOGIA.**

### **4.1 POBLACION.**

La población estará considerada por egresados de la carrera de Psicología de la ENEP Iztacala.

### **4.2 SELECCION DE LA MUESTRA.**

Se aplicarán 50 cuestionarios a psicólogos que estén trabajando actualmente en el campo industrial dentro de la ciudad de México y zona Metropolitana. Bajo un procedimiento de muestreo no probabilístico.

### **4.3 DEFINICION Y MEDICION DE VARIABLES.**

Se aplicará a la población un cuestionario elaborado por Contreras, 1987 en el cual se realizó una definición y operacionalización de variables, elaborando una tabla donde se describen los elementos de dicho cuestionario, (reactivos, categorías, variables, indicadores, índices y subíndices).

### **4.4 DISEÑO DE INVESTIGACION.**

Esta investigación se define como descriptiva tipo encuesta.

### **4.5 DISEÑO DEL INSTRUMENTO.**

El instrumento se compone de 69 reactivos cuyas áreas de evaluación son:

- 1) Datos demográficos y personales
- 2) Aspectos laborales.
- 3) Aspectos académicos.
- 4) Aspectos de capacitación.

### **4.6 PROCEDIMIENTO.**

Se encuestaron a psicólogos egresados de Iztacala que están laborando actualmente en la industria dentro del Distrito Federal y zona Metropolitana el contacto con ellos fue por teléfono proporcionado por la sección de servicios escolares, el cuestionario se aplicó en su lugar de trabajo.

Para el análisis de los resultados que arrojen dichos cuestionarios se utilizó el paquete estadístico SPSS (Statistical Package Sciences Social), en una computadora personal, para obtener tres tipos de análisis: descriptivo, comparativo y explicativo.

## V. HIPOTESIS DE INVESTIGACION.

Para el análisis de los resultados se describen las hipótesis de investigación, clasificadas en 3 modelos, de acuerdo a Rojas, M. (1987); descriptivas, asociativas-comparativas y explicativas.

### 5.1 HIPÓTESIS DESCRIPTIVAS.

Las hipótesis descriptivas, se caracterizan por señalar la presencia de ciertos hechos y fenómenos en la población objeto de estudio. El único valor de estos supuestos es probar la existencia de una característica o cualidad en un grupo social determinado y abrir el camino para seguir hipótesis que expliquen la presencia de los fenómenos. La forma de probar este tipo de suposiciones es saber si la variable estudiada a través de sus indicadores, se presenta significativamente en la población objeto de estudio, utilizando porcentajes, tazas, o mediante la observación directa del fenómeno.

Dicho lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

- R1. La mayor parte de los encuestados son casados.
- R2. La mayoría de los entrevistados son del sexo femenino.
- R3. La mayoría de los encuestados trabajan por tiempo completo (8 horas).
- R4. La mayoría de los encuestados trabajan para empresas privadas.
- R5. La mayoría de los egresados se desempeñan en el área de Recursos Humanos.
- R6. La mayor parte de los entrevistados ocupan puestos de mandos intermedios.
- R7. La mayoría de los encuestados tienen como funciones principales la selección de personal y la capacitación.
- R8. La mayoría de los entrevistados perciben más de tres salarios mínimos.
- R9. La actividad profesional de los psicólogos egresados se desarrolla en zona urbana.
- R10. La mayoría de los profesionistas encuestados están trabajando en un campo relacionado a su preparación.
- R11. Para la mayoría de los psicólogos la limitación más frecuente al incorporarse al trabajo es la falta de práctica.
- R12. La dificultad más frecuente que encuentran los encuestados para conseguir empleo es la falta de experiencia.
- R13. La mayor parte de los encuestados están satisfechos con el trabajo que desempeñan.

- R14. El puesto inmediato al que aspiran los encuestados es a una gerencia.
- R15. El puesto más alto al que puede llegar un psicólogo en las empresas es a una dirección.
- R16. El plan de estudios de la carrera de Psicología era desconocido por los que ingresaron.
- R17. En gran parte de los encuestados cambió su actitud hacia la carrera cuando ingresaron.
- R18. La mayoría de los entrevistados califica como bueno los aspectos estructurales de la ENEPI.
- R19. La mayoría califica de buena su preparación en cuanto a los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos.
- R20. La calificación para el curriculum académico de psicología es de buena.
- R21. La materia que debería agregarse al plan de estudios es Psicología Organizacional.
- R22. La materia que debería eliminarse es Psicología Experimental Laboratorio.
- R23,24 y25. Las áreas que aportan conocimientos relevantes para el desarrollo laboral son las del módulo aplicado.
- R26. No existe preferencia por psicólogos de alguna escuela de procedencia.
- R27. No existe preferencia por alguna formación específica del psicólogo.
- R28. La mayoría de los psicólogos están titulados.
- R29. La forma en que reciben capacitación es por parte de las empresas.
- R30. La mayoría de los encuestados tienen interés en capacitarse en Psicología Organizacional.
- R31. Los psicólogos que laboran en las empresas cuentan con estudios de posgrado.
- R32. La mayoría de los egresados de la carrera de Psicología de la ENEPI si la recomiendan.

## 5.2 HIPÓTESIS ASOCIATIVAS.

En estas hipótesis se caracterizan por el cruzamiento de dos variables, con las cuales se puede establecer si existe vinculación entre ellas y la relación que se establece no es causal, porque ambas variables pueden ser causa y efecto a la vez. Para verificarlas se procede así:

- a) Se cruzan las preguntas que se formulan en el cuestionario, los cuales exploran los indicadores y variables de la hipótesis.
- b) Se relaciona la información estadística (tasas, porcentajes) referente a los fenómenos o variables en cuestión.

De tal forma se presentan las siguientes hipótesis:

R6 y R1. La jerarquía del puesto está relacionado con el estado civil.

R6 y R2. Los puestos directivos y mandos intermedios se dan de acuerdo al sexo del profesionista.

R6 y R3. La jerarquía del puesto está de acuerdo al número de horas que se trabaja.

R6,R7 y R8. Según la jerarquía del puesto y de las actividades es el sueldo que perciben.

R6,R8 YR23,R24,R25. El puesto y la actividad de cada uno de los entrevistados está relacionada con las áreas que aportan conocimientos relevantes.

R8 y R4. El sueldo es mayor para los entrevistados en relación al tipo de empresa.

R8 y R10. El sueldo para los entrevistados está de acuerdo a su situación profesional.

R8 y R28. El sueldo es más alto para los profesionistas que están titulados.

R11 y R19. Las limitaciones que reportan al desarrollar su trabajo están relacionadas con la calificación que dan a su preparación.

R21 y R7. La materia que solicitan debe agregarse al plan de estudios está relacionada con la actividad que desempeñan.

R21 y R30. La materia que debe agregarse está relacionada con los temas de capacitación que les gustaría tomar.

R32 y R13. La recomendación del plantel de ENEPI está relacionada con la satisfacción laboral del entrevistado.

### **5.3 HIPÓTESIS EXPLICATIVAS.**

Estas hipótesis son de relación causal que permiten explicar y predecir, con determinados márgenes de error, los procesos sociales, por lo que adquieren especial importancia en el campo de la investigación social. Para establecer este tipo de hipótesis se requiere:

- a) Existencia de una covariación, es decir, si hay alguna variación en la variable independiente, habrá un cambio en la variable dependiente de acuerdo en la forma señalada por la hipótesis de investigación.
- b) La covariación establecida no es producto de otros factores aleatorios.
- c) La variable independiente ocurre antes que la variable dependiente.

Las hipótesis que se plantearán son:

**R8 y R6.** El sueldo que percibe el psicólogo encuestado depende del puesto que desempeña.

**R8 y R11.** El sueldo depende de las limitaciones que se haya encontrado el egresado al ingresar al campo laboral.

**R8 y R26.** El ingreso profesional que recibe el egresado depende de la formación profesional que sustenta.

**R6 y R7.** El puesto que desempeñan los egresados depende de la actividad principal que desarrollen.

**R6 y R3.** El puesto depende de la jornada de trabajo que se les asigne.

**R6 y R1.** El puesto depende si son solteros o casados los psicólogos.

**R6 y R2.** El puesto que desempeñan depende si pertenecen al sexo femenino o masculino.

**R13 y R6.** La satisfacción del egresado con su empleo, depende del puesto que desempeña.

**R13 y R8.** La satisfacción del egresado con su empleo, depende del ingreso mensual que percibe

**R13 y R7.** La satisfacción del egresado con su empleo, depende de su principales actividades que desarrolla.



## VI. RESULTADOS.

Con la finalidad de facilitar la exposición los resultados se presentaran de acuerdo al orden de los rubros que componen el cuestionario aplicado a los psicólogos egresados de la ENEP Izacala.

1. Datos demográficos del entrevistado.
2. Perfil laboral del egresado.
3. Situación profesional del egresado.
4. Opinión de los egresados con respecto a su formación profesional.
5. Situación académica del psicólogo.
6. Capacitación y actualización del Psicólogo.

Con la finalidad de probar las hipótesis de investigación propuestas se desarrollaron cuatro tipos de análisis de datos: descriptivo, asociativo - comparativo, y explicativo. A continuación se describe brevemente cada uno de ellos:

1. *Descriptivo.* En éste los datos se analizan a través de porcentajes, para cada una de las categorías propuestas en el cuestionario, con la finalidad de probar las hipótesis que plantean las características socio demográficas de la población, de su perfil laboral, de su opinión con respecto a su formación profesional y capacitación laboral.
2. *Asociativo y Comparativo.* Se analizaron las posibles relaciones entre variables: asociaciones y/o correlaciones, a través de la prueba  $X^2$ ; y la  $r$  de Spearman. La primera prueba nos permitió hacer una comparación global del grupo de frecuencias teóricas o esperadas y las calculadas a partir de las hipótesis planteada, utilizando niveles de confianza del 5%, por lo tanto solo se aceptaron aquellas hipótesis cuyos valores de significancia resultaron menores .05 (Escotet, 1982; y Nuñez, 1976).  
Con la segunda se determinó la coincidencia o disparidad entre las variables y su magnitud, y dirección. Nuevamente se estableció el nivel de confianza del .05, por lo que solo se aceptaron aquellas hipótesis cuyos resultados se encontraron por debajo del valor de  $p = .05$ .
3. *Explicativo.* Se analizó la relación causal que existe entre la variable dependiente y la (s) independiente (s), por medio de la regresión múltiple, la cual nos permite analizar las diferentes influencias de variables independientes en una o más variables dependientes, por medio de los principios de correlación y regresión.

Estos análisis se aplicaron para cada uno de los rubros enunciados al inicio de la presente sección.

## 1. DATOS DEMOGRÁFICOS DEL ENTREVISTADO.

### Hipótesis Descriptiva

La hipótesis R1 menciona que la mayoría de los entrevistados son casados, sin embargo, los resultados muestran que el 71.4% de la población es soltero y el 28.6% son casados, por lo tanto se rechaza la hipótesis. (Ver Anexo A Fig. 1).

R2 que nos dice que la mayoría de esta muestra encuestada son mujeres El 73.2% de la población pertenece al sexo femenino y el restante 26.8% son del sexo masculino, llevándonos estos resultados a aceptar la hipótesis. (Ver Anexo A Fig. 2).

## 2. PERFIL LABORAL DEL EGRESADO.

### Hipótesis descriptiva

La hipótesis R3 menciona que la jornada de trabajo es de tiempo completo, los resultados nos arrojan que el 94.6% trabajan tiempo completo, el 5.4% trabajan medio turno (4 horas) así que se acepta dicha hipótesis. (Ver Anexo A Fig. 3).

En cuanto al tipo de empresa, el 83.9% reportó laborar en empresa privada, y el 16.1% labora en empresa de tipo público, llevándonos a aceptar la R4 (La mayoría de los encuestados trabaja para empresas privadas. (Ver Anexo A Fig. 4).

El departamento donde labora el grueso de los encuestados es en producción 66.1% y 25.0% en instrucción, estos dos rubros caen dentro de la categoría del área de Recursos Humanos, siendo así que el 91.1% presta sus servicios en dicha área, entonces la hipótesis R5 es aceptada (El área de mayor desempeño de los psicólogos es en Recursos Humanos). (Ver Anexo A Fig. 5).

Con la finalidad de caracterizar el tipo de trabajo que los egresados desempeñan, se tomaron como indicadores las respuestas dadas por ellos al reactivo 19 inciso B; puesto que desempeña (ver tabla 1) y las respuestas dadas en el inciso C del mismo reactivo: actividades principales que desempeña en ese trabajo (ver tabla 2). Para el análisis de estos datos las 19 categorías presentadas en el reactivo 19 inciso B fueron agrupadas en 4 grandes categorías de acuerdo al nivel de responsabilidad o jerarquía dentro de organigrama ocupacional. Estas categorías fueron:

- A. Puestos directivos.
- B. Puestos de mandos intermedios.
- C. Puestos de empleados.
- D. Puesto de docente.

Los resultados muestran que del total de los encuestados el 64.3% desempeña puestos de mandos intermedios; el 30.3% se desempeñan como empleados; y el 5.4% está como instructor (categoría de docente), dichos resultados nos llevan a aceptar hipótesis R6 que dice que una buena parte de los entrevistados se desarrolla en mandos intermedios, por lo tanto se acepta. (Ver Anexo A Fig. 6).

En lo que respecta a las principales funciones que desempeñan los psicólogos encuestados, las respuestas dadas a las opciones presentadas en el reactivo 19 inciso C se agruparon en concordancia a los puestos mencionados en el párrafo anterior; se encontró que el 17.8% realiza funciones de directivos (administrar, asesorar y planear y prevenir); el 51.5% se desempeñan actividades a mandos intermedios como son: administrar servicios, analizar, coordinar, diagnosticar, investigar, diseñar y desarrollar, y organizar; el 30.3% se desempeñan en actividades ligadas al puestos de empleados, es decir, atienden al público, comercializan, difunden y auxilian, estos resultados nos llevan a aceptar la hipótesis R7 que nos dice que la principal función que tiene la mayoría es ejecutar actividades de mandos intermedios. (Ver Anexo A Fig. 7).

Respecto al sueldo que perciben los encuestados es de más de 8 salarios mínimos (6400 pesos) mensuales en adelante, es decir que es 76.8% de la población que nos ocupa, mientras que sólo el 23.2% perciben 3000 pesos ó menos al mes ( 3.8 salarios mínimos ). Este resultado nos lleva a aceptar la hipótesis R8 cuya redacción dice que los encuestados en su mayoría ganan mas de tres salarios mínimos. (Ver Anexo A Fig. 8).

La hipótesis R9 menciona que la actividad profesional de los psicólogos encuestados se lleva a cabo en un medio urbano, lo cual se acepta, ya que el 98.2% reportó que así es. (Ver Anexo A Fig. 9).

### **Hipótesis Asociativa**

Con el propósito de comprobar si el puesto que desempeñan los egresados está asociado a su estado civil, se llevó a cabo una prueba de Ji cuadrada, para lo cual se elaboró una matriz de 2 x 3, en donde el factor A es el estado civil y el factor B es el puesto que desempeñan.

La hipótesis R6 y R1 (la jerarquía del puesto está relacionado con el estado civil del egresado). Los resultados de la prueba muestran que no existe ninguna relación significativa entre el puesto que ocupan con su estado civil, con una  $X^2 = 5.92813$ , con un valor de significancia de 0.05161;  $rs = -0.32365$  y un valor de significancia de 0.01496, por lo cual la hipótesis se acepta.

También se comprobó si los puestos directivos y de mandos intermedios tienen relación con el sexo del egresado, para ello se elaboró la siguiente hipótesis R6(jerarquía del puesto) y R2(sexo del egresado). Con el mismo método de la Ji cuadrada se creó una matriz de 2 x 3 donde el factor A fue sexo femenino y sexo masculino y el factor B son las categorías de los puestos; los valores que se encontraron fue una  $X^2 = 3.59169$ , con una significancia de 0.16599, una  $rs = -0.06138$  y una  $P = 0.65316$ . Dichos valores nos llevan a rechazar la hipótesis, ya que no existe una relación significativa entre las dos variables.

De igual forma se analizó si existe alguna relación entre el puesto y la jornada de trabajo, se aplicó asimismo una prueba Ji cuadrada, construyéndose una matriz de 2 x 4, donde el factor A es el tiempo de trabajo (completo ó parcial) y el factor B la agrupación de funciones asociadas a los puestos señalados anteriormente, a) Puestos directivos; b) Puestos de Mando intermedio; c) Empleado y d) docente.

La hipótesis estadística que se formuló R6 y R3 el puesto está vinculado a la jornada de trabajo, los resultados manifiestan un valor de  $X^2 = 26.41509$  una  $P = 0.00000$ , una  $rs = 0.51198$ , una  $P = 0.00006$  por lo que se acepta la hipótesis, ya que si existe una relación significativa entre trabajar tiempo completo y desarrollar un puesto directivo ó de mando intermedio.

Se probó si existe alguna relación entre la variable del puesto (R6) con la actividad principal que desarrollan (R7), se aplicó la prueba Ji cuadrada, encontrándose los siguientes valores  $X^2 = 23.63295$  una  $P= 0.00009$ , una  $rs= 0.37463$ , una  $P=0.00445$ , de acuerdo a estos valores observamos una alta relación entre las variables, por lo tanto se acepta la hipótesis.

Otra asociación que se probó fue entre las variables puesto, con las áreas que aportaron conocimientos relevantes para el ingreso al campo laboral. Para ello se estableció la hipótesis de investigación R6 y R23,24 y 25. Nos dice que el puesto esta asociado con el área aplicada, la cual ha aportado conocimientos mas relevantes para el quehacer de sus labores. Se aplicó la prueba Ji cuadrada para comprobar lo anterior, los resultados arrojan los siguientes valores:  $X^2 = 23.42451$ ,  $P=0.0537$ ;  $rs = -0.27120$  y  $P=0.04520$ ; llevándonos a aceptar la hipótesis, ya que si existe una relación significativa.

Otra inquietud, fue la de analizar si existe un vínculo entre el sueldo y el ser titulado de la licenciatura. Para tal, se formuló una hipótesis R8 y R28. El sueldo depende de que el empleado sea titulado. Para este propósito se ejecutó la prueba Ji cuadrada, arrojándonos los siguientes valores:  $X^2 = 0.18032$ ,  $P=0.67110$ ;  $rs = 0.05675$   $P=0.67785$ , Observamos que estos valores no guardan una relación significativa y por eso la hipótesis no se puede aceptar.

Se probó si permanece una asociación entre la satisfacción del egresado con el puesto que ocupa, para ello se estableció la hipótesis R13 y R6 cuya afirmación es, lo satisfecho que se encuentran en su trabajo, los entrevistados, es debido al puesto de mando intermedio que ocupan. La prueba que se ocupó para este fin es la Ji cuadrada encontrándose los siguientes valores  $X^2 = 8.48485$ ,  $P=0.01437$ ;  $rs = 0.29017$ ,  $P=0.03006$ . Por lo tanto se muestra que existe una relación significativa entre las variables, así que la hipótesis se debe aceptar.

Otra relación que se encontró es las actividades principales que realizan estas asociadas con la satisfacción que manifestaron. La hipótesis R7 y R13 plantea que las principales actividades que en mayoría desempeñan (inmersas en la categoría de mando intermedio) los tienen satisfechos. La prueba que se ejecutó fue la Ji cuadrada dándonos los siguientes resultados:  $X^2 = 27.49091$ ,  $P=0.00000$ ;  $rs = 0.34998$ ,  $P=0.00819$ , La hipótesis se acepta.

### **Hipótesis Comparativa**

Se analizó si existe alguna relación entre el sueldo con el sector ocupacional; mediante una prueba Ji cuadrada. Se planteó una hipótesis R8 y R4 que nos dice que el sueldo es mayor en el sector privado que en el sector público.

Los resultados aportan que no existe una relación significativa entre el sueldo percibido y el sector ocupacional, pues el valor de  $X^2 = 0.00592$ ,  $P=0.93867$ ;  $rs = -0.01028$  y  $P=0.94005$ , por consiguiente la hipótesis de investigación se rechaza.

Por otro lado se comprobó si habia alguna relación entre el sueldo y la jerarquía del puesto, a propósito se realizó una prueba Ji cuadrada. La hipótesis de investigación fue R6 y R8. El sueldo es mayor para los puestos directivos y de mando intermedio.

Los resultados arrojan un valor de  $X^2 = 18.15186$ , una significancia de  $P=0.00011$ ;  $rs = -0.43733$  y  $P=0.00075$ , por lo que aceptamos la hipótesis, lo que quiere decir que a más responsabilidad mayor sueldo.

También se encontró una relación entre el ingreso profesional (R8) con las actividades que desarrollan los egresados (R7) a través de la prueba Ji cuadrada con los siguientes valores  $X^2 = 7.60085$ , una significancia de  $P=0.02236$ ;  $r_s = -0.27445$  y  $P=0.04066$ , por lo que aceptamos la hipótesis R8 y R7 cuyo planteamiento es que el ingreso profesional guarda una relación con la actividad de mando intermedio que ejecutan los entrevistados.

### Hipótesis explicativa

El ingreso profesional que percibe el entrevistado depende del puesto que ejecuta (R8 y R6), ésto lo demuestra los valores de:  $F= 28.33333$ ,  $P= 0.0000$ .

También el sueldo depende de las limitaciones que reportó el entrevistado, se ha encontrado al ingresar al campo laboral (R8 y R11), ya que se obtuvo  $F=14.72787$ ,  $P=0.0000$ .

Esta misma variable depende de la preferencia por alguna formación del psicólogo (R8 y R26), los valores de  $F= 12.24337$ ,  $P= 0.0000$ . Del mismo modo se encontró que el ingreso lo determina la preferencia por psicólogos de alguna escuela, siendo:  $F= 9.81175$ ,  $P= 0.0000$ . Otra variable que detemina el sueldo es el tipo de empresa en la que trabajan;  $F=9.04904$ ,  $P= 0.0000$ .

De igual manera se quiso probar que variables independientes determinan, en este estudio, el puesto que ocupan los entrevistados, para ello se realizó una regresión lineal encontrando:

VARIABLES	Edu. Civil	Sexo	Jornada laboral	Actividad	Sit. Prof.
<b>Puesto</b>	$F= 7.16460$ $P= 0.0018$	$F= 4.99138$ $P= 0.0041$	$F= 6.73552$ $P= 0.0002$	$F= 8.81633$ $P= 0.0004$	$F= 5.72207$ $P= 0.0003$

Todos estos valores son significativos, por lo que el puesto está determinado por cada una de las variables mencionadas. (R6,R1,R2,R3,R7 y R10).

También se quiso conocer que influencia tienen las variables del puesto, ingreso y principales actividades, sobre la satisfacción del egresado con su empleo, (R6,R8,R7 y R13). Los valores de la regresión lineal fueron:

VARIABLES	Puesto	Ingreso	Actividades
<b>Satisfacción con el trabajo desempeñado</b>	$F= 4.96467$ $P= 0.0301$	$F= 2.99400$ $P= 0.0586$	$F= 3.33866$ $P= 0.0262$

Estos resultados nos explican que la satisfacción que encuentran los encuestados con su trabajo está determinada por el puesto, el ingreso laboral y las principales actividades que desarrollan.

### 3. SITUACIÓN PROFESIONAL DEL EGRESADO.

#### Hipótesis Descriptiva

La situación profesional de los encuestados es que se encuentran en un campo relacionado a su preparación, nos lo plantea la hipótesis R10, pues bien los resultados arrojan que el 76.8% lo reportó, lo cual aceptamos dicha hipótesis. Un 17.9% menciona que trabaja en un campo para el que fue preparado; y, el 5.4% dice estar en un campo diferente al de su preparación profesional. (Ver Anexo A Fig. 10).

#### Hipótesis Asociativa

Igualmente se quiso observar si hay alguna correlación entre el sueldo y la situación profesional del egresado, es decir, se encuentra en un campo para el que fue preparado, un campo relacionado con su preparación ó en un campo totalmente diferente a su preparación. Asimismo se realizó la prueba Ji cuadrada. Y se planteó la hipótesis R8 y R10 el sueldo está relacionado con la situación profesional del entrevistado.

Los valores encontrados para Ji cuadrada nos muestran que no existe una relación significativa entre las dos variables,  $X^2 = 1.16534, P = 0.55841$ ;  $r_s = 0.12498, P = 0.35873$ , como consecuencia la hipótesis se rechaza.

#### Hipótesis Descriptiva

De acuerdo a la limitación más frecuente que se encuentran al incorporarse a un trabajo es la falta de práctica, así lo postula la hipótesis R11. El 39.3% de los casos reportó que la limitación que se les presenta al ingresar al campo laboral es la falta de práctica, pero el 26.8% mencionó que tiene deficiencias en cuanto su formación profesional y el 17.9% dice que su problema es la falta de actualización en sus conocimientos. Por lo tanto la hipótesis se acepta. (Ver Anexo A Fig. 11).

#### Hipótesis Asociativa

Se tiene interés en conocer si hay asociación entre las variables a) la limitación más frecuente al incorporarse al trabajo y b) la calificación a la preparación práctica, para esto se aplicó la prueba Ji cuadrada, desde la hipótesis de investigación R11 y R19. La limitación más frecuente al incorporarse al trabajo es la falta de práctica y está asociada a la falta de una buena preparación práctica.

Los resultados nos manifiestan que no existe una asociación significativa entre las variables dado los siguientes valores  $X^2 = 15.15537, P = 0.23316$ ;  $r_s = 0.0078, P = 0.99558$ . Por lo tanto se rechaza la hipótesis.

#### Hipótesis Descriptiva

Otras dificultades señaladas por los egresados para incorporarse al trabajo son: se les piden experiencia (25%), solicitan egresados de otras escuelas (17.9%) y el 16.1% se ha enfrentado a la escasez de fuentes de trabajo, por lo que la hipótesis R12 (La dificultad más frecuente que encuentran los encuestados para conseguir empleo es la falta de experiencia) se acepta. (Ver Anexo A Fig. 12).

A los encuestados se les cuestionó sobre su satisfacción laboral reportando el 98.2% afirmó que se encuentran satisfechos, por ello, aceptamos la hipótesis R13 cuya redacción dice que la mayoría estaría satisfecho con sus labores. ( Ver Anexo A Fig.13).

Respecto al desarrollo profesional, el 94.6% aspira a puestos directivos (Gerencias), un 3.6% a mandos intermedios, por lo tanto la hipótesis de investigación R14 que nos dice que el puesto inmediato al que aspiran los encuestados es a una gerencia, cuya categoría está a nivel directivo; se acepta. ( Ver Anexo A Fig.14).

El puesto de máximo nivel al que puede llegar un psicólogo en las empresas es a una dirección demostrándose así con el 85.7% de las respuestas, un 10.7% solo puede ocupar puestos que se encuentran en la categoría de mandos intermedios (jefaturas, por ejemplo), el 1.8% contestó que el más alto es terapeuta, cabe mencionar que este encuestado trabaja en una empresa pública. Entonces la hipótesis R15 se acepta, ya que puntualiza que el puesto superior que puede ocupar un psicólogo en las empresas son direcciones. ( Ver Anexo A Fig.15).

#### **4. OPINIÓN DE LOS EGRESADOS CON RESPECTO A SU FORMACIÓN PROFESIONAL.**

##### **Hipótesis descriptiva**

La hipótesis R16 nos plantea que el plan de estudios de la carrera de Psicología en la ENEP Iztacala era desconocido para alumnos de nuevo ingreso, arrojándonos los resultados que efectivamente el 83.9% de las menciones no conocía el plan de estudios y el 16.1% dicen que estaban enterados sobre dicho plan. Dados estos resultados la hipótesis es aceptada. ( Ver Anexo A Fig.16).

Los resultados arriba mencionados coinciden en el mismo porcentaje(83.9%) de que estos encuestados cambió su actitud hacia la carrera cuando conocieron el plan de estudios de la ENEP Iztacala, solo 2 personas (16.1%) que ya conocían el programa de estudios no se modificó su actitud. Así que la hipótesis R17 se acepta, ya que nos dice que en la mayoría si hubo modificación en su actitud hacia la Psicología una vez que entraron a Iztacala. ( Ver Anexo A Fig.17).

Entre uno de los puntos a evaluar se encuentra como perciben a la ENEP Iztacala en los siguientes aspectos: A la institución la mayoría (71.4%) la califica en la escala de bueno, el 19.6% como regular, el 7.1% de excelente y por último el 1.8% manifiesta su calificación como mala; respecto a la organización académica, el panorama cambia pues el 46.4% da su calificación de buena, de regular el 41.1%, el 10.7% dice que es mala y sólo un 1.8% la acredita como excelente. El profesorado recibe una calificación de bueno en el 64.3% de los casos, casi el 30% manifiesta que es regular (28.6% para ser exactos) y el 3.6% lo califican de excelente y malo, en igual proporción; en lo referente al sistema de enseñanza el 41.1% lo califican de bueno y en la misma proporción (41.1%) de regular, el 12.5% mencionó que es excelente y el 5.4% opina que es malo. Otro aspecto evaluado es la biblioteca, cuyos resultados arrojan que el 53.6% de los encuestados coinciden en que es buena, el 32.1% opinan que es regular y el 7.1%, por igual, mencionan que es excelente y mala, respectivamente; en cuanto a los laboratorios la mayoría en un 37.5% respondieron que son regulares, el 53.9% los califica como buenos y en 17.9% respondió que son

malos. También se pidió que calificaran el sistema de evaluación del aprendizaje, siendo así las menciones, el 42.9% dice que es regular, el 41.1% menciona que es bueno, el 8.9% lo califica de malo y el restante 7.1% mencionó que es excelente. Pues bien estos resultados nos dan globalmente que el 35.1% opinó que la institución en general es buena, y de acuerdo a las cifras anteriores, la hipótesis R18 marca que la mayoría de los encuestados califica como bueno los aspectos de la ENEP Izacala por lo tanto se acepta. (Ver Anexo A Fig.18).

Del mismo modo se les pidió que dieran una calificación de excelente, bueno, regular y malo, de acuerdo a su preparación, a los siguientes aspectos del curriculum académico de la carrera: teórica el 64.3% están de acuerdo en decir que fue buena, el 19.6% mencionó regular y 7.1% mencionaron tanto excelente como mala; respecto al aspecto metodológico la calificación de bueno lo dió el 66.1% de los encuestados, un 17.9% lo reportan como regular, un 8.9% dice ser mala y el 5.4% restante lo califica de excelente; y por último, la preparación práctica el más alto porcentaje es de 46.4% para la calificación de buena un 32.1% lo considera que es regular un 14.3% opinó que es mala y el 5.4% lo calificó de excelente.

La hipótesis de investigación que se planteó es la R19 que puntualiza que la mayoría de los encuestados considera buenos los aspectos teórico, metodológico y práctico.

En promedio los egresados calificaron a su formación académica general así: el 58.9% de los encuestados opinó que es buena, el 23.2% es regular, un 10.1% le pareció mala y el 6.0% restante considera que es excelente. Por tal razón la hipótesis de investigación se acepta. (Ver Anexo A Fig.19).

**Formación profesional:** Respecto a la capacidad de los docentes, el 60.7% mencionó que es buena, un 26.6% la consideró regular, el 7.1% opinó ser mala y el 5.4% respondió que fue excelente. Los métodos didácticos están considerados por los encuestados como regulares en el 53.6% de los casos, buenos con el 37.5%, 7.1% respondieron malo y solo un encuestado respondió excelente (1.8%); el contenido de las materias resultó que un 53.6% respondió bueno, el 28.6% de la muestra consideró regular, un 10.7% opinó ser malo el contenido, como excelente contestaron el 3.6% y el otro 3.6% se abstuvo de contestar. En cuanto al sistema de prácticas es bueno para el 50% de los encuestados, regular para el 35.7%, malo en 7.1% de las opiniones y el 5.4% a su modo de ver son excelentes. La coherencia interna del curriculum, lo califican como regular en el 44.6% de las menciones, 30.4% les parece bueno, un porcentaje del 23.2 contestó que está mal y tan solo el 1.8% mencionó ser excelente. Al cuestionar como califican la posibilidad de aplicar los conocimientos, sus respuestas fueron en 55.4% bueno, 26.8% regular, el 8.9% opinó que es malo y el 5.4% respondieron excelente; la pertinencia de la corrientes teóricas revisadas, el 41.1% respondieron que son regulares, el 39.3% califican como bueno, un 16.1% como malo y el restante 3.6% no contestó. En general la calificación para los aspectos de la carrera son: 46.7% para bueno, 31.6% opinaron regular, 11.4% mencionaron ser malo y solo el 4.7% les parece excelente; la hipótesis R20 menciona que la calificación para los aspectos de la carrera de Psicología es buena, y de acuerdo a las cifras anteriores esta hipótesis se acepta. (Ver Anexo A Fig.20).

Dentro de la evaluación académica se les preguntó a los egresados que materia consideran que debería agregarse al plan de estudios de la carrera, la respuesta es Psicología Organizacional (78.5%), (14.4%) cae en la categoría de otras, y Neurofisiología con el 7.1%. La hipótesis de investigación que se planteó es la R21 la materia más solicitada para agregarse al plan de estudios es Psicología Organizacional, y de acuerdo a los resultados se acepta. (Ver Anexo A Fig.21).



### **Hipótesis Asociativa**

De acuerdo a los resultados anteriores, Psicología Organizacional es la materia más solicitada para agregarse al plan de estudios de la carrera de psicología en la ENEP Iztacala, con el propósito de conocer si existe relación entre la materia solicitada y las actividades que desarrollan los egresados, se quiere probar la siguiente hipótesis de investigación R21 y R7. La materia que solicitan se agregue al plan de estudios se encuentra ligada a las actividades laborales que desempeñan. Para ello se aplicó la prueba Ji cuadrada, encontrándose los siguientes valores  $\chi^2=0.84118$ ,  $P=0.99092$ ;  $r_s=-0.04972$ ,  $P=0.71846$ , según estos valores, no existe relación entre Psicología Organizacional, como materia solicitada y la actividad que desarrollan los egresados, por tal razón la hipótesis no se puede aceptar.

La hipótesis R21 y R30 establece que existe una relación entre la materia que se debe agregar al plan de estudios (Psicología Organizacional) y los temas de capacitación que más mencionaron tienen interés en tomar. La prueba que se llevó a cabo fue la Ji cuadrada, obteniendo:  $\chi^2=13.66000$ ,  $P=0.55606$ ;  $r_s=-0.00199$ ,  $P=0.98861$ ; estos resultados nos muestran que no existe asociación alguna entre las variables, así que la hipótesis se rechaza.

### **Hipótesis Descriptiva**

La hipótesis R22. Las materias que deberían eliminarse de acuerdo a la opinión de los egresados, son Psicología Experimental Laboratorio (33.9%); Psicología Experimental Teórica (21.4%), Psicología Social teórica, (8.9%). Por lo que la hipótesis se acepta. (Ver Anexo A Fig. 22).

Para conocer que áreas son las que han aportado mayor conocimiento para el desarrollo de su trabajo, la hipótesis estadística es la R23,24 y 25 que dice que el módulo que más les apoya en el desarrollo de sus actividades laborales es el aplicado. Para ello se evaluaron 3 categorías que comprenden el área 1,2 y 3.

Los resultados muestran que:

Área que más contribuye al ejercicio profesional.

	Módulo Aplicado	Módulo Experimental	Módulo Teórico.
1º lugar	58.9 %	21.5 %	19.7 %
2º lugar	50.0 %	37.5 %	10.7 %
3º lugar	41.1 %	30.3 %	19.7 %

Podemos observar que en las tres categorías el módulo aplicado es donde hay más menciones, siguiéndole el metodológico y por último el teórico, por lo tanto la hipótesis es aceptada. (Ver Anexo A Fig. 23).

### **Hipótesis Asociativa**

Con el fin de conocer si existe asociación entre las variables de: a) situación profesional del egresado de la ENEP Iztacala y b) las áreas que aportaron conocimientos relevantes para insertarse al mercado laboral en el campo para el que fueron preparado o relacionado con su

preparación, se aplica la prueba  $\chi^2$  cuadrada y se plantea la siguiente hipótesis de investigación R10 y R23 que marca, los egresados que se encuentran en un campo para el que fueron preparados o relacionado con su preparación, el área que aportó conocimientos relevantes para poder insertarse en el campo laboral, son los módulos aplicados: Psicología Clínica, Educación Especial y Rehabilitación, Desarrollo y Educación.

Los resultados nos muestran una asociación entre las dos variables pues el valor de  $\chi^2 = 2.22095$ ,  $P = 0.69520$ ,  $rs = 0.16684$  con un valor de significancia de 0.24194 por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

## 5. SITUACIÓN ACADÉMICA DEL PSICÓLOGO.

### Hipótesis descriptiva

Se midió si en el mercado laboral existe preferencia por los psicólogos egresados de alguna universidad en particular, para ello, se planteó la hipótesis R26 No existe preferencia por psicólogos de alguna escuela de procedencia.

Los resultados nos muestran que el 62.5% de las respuestas fueron afirmativas, es decir que si hay preferencia; y el 32.1% menciona que no ha percibido esa preferencia, por lo tanto, la hipótesis no se puede aceptar. (Ver Anexo A Fig.24).

También se evaluó si en el campo productivo hay inclinación por psicólogos con alguna formación específica. La hipótesis que se planteó es la R27 cuyo planteamiento es que no existe preferencia por psicólogos con determinada formación. Sin embargo, los resultados reflejan que en el 55.4% de los encuestados mencionaron que la inclinación es hacia los psicómetras, un 10.7% opinaron que prefieren conductistas; psicólogos del desarrollo en un 8.9%. Por tal razón la hipótesis se rechaza. (Ver Anexo A fig.25).

La hipótesis R28 establece que la mayoría de los encuestados está titulado. Los resultados muestran que el 64.3% no se encuentra titulado, solo el 35.7%, por tal motivo, esta hipótesis se rechaza. (Ver Anexo A Fig.26).

### Hipótesis Asociativa

Se analizó si existe relación entre estar titulado de la licenciatura con el puesto que ocupa cada uno de los egresados, se aplicó la prueba de  $\chi^2$  cuadrada, para probar la siguiente hipótesis de investigación R28 y R6. La jerarquía del puesto tiene que ver con que el egresado esté titulado. Los resultados muestran los siguientes valores, para  $\chi^2 = 2.34198$ ,  $P = 0.31006$ ;  $rs = 0.20343$ ,  $P = 0.13264$ . De acuerdo a estos valores la hipótesis se rechaza.

## 6. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PSICÓLOGO.

### Hipótesis descriptiva

La capacitación que reciben los psicólogos que laboran en la industria es proporcionada por la misma, para ello la hipótesis de investigación es R29. La forma en que reciben capacitación la mayor parte de los encuestados es por parte de la empresas donde prestan sus servicios.

Los resultados arrojan que en solo el 8.9% de los casos han recibido capacitación por parte de la empresa, el 50.0% mencionó haberse capacitado por su cuenta propia, y el 21.4% la capacitación recibida es por práctica profesional. de este modo la hipótesis R29 se rechaza. (Ver Anexo A Fig. 29).

El tema de interés para los encuestados corresponde con su actividad laboral dentro de la industria, cualquier tema relacionado con esto se encuentra dentro de la categoría Psicología Organizacional, de acuerdo a ello la hipótesis R30 dice que la mayoría pide capacitarse en Psicología Organizacional . Para poder evaluar esta hipótesis se les pidió a los encuestados que mencionaran 3 temas de capacitación de su interés, entonces los resultados son:

Principales temas que solicitan para Capacitación	Psicología Organizacional	Computación	Inglés	Otras	
1º lugar	80.4 %		7.1 %	5.4 %	21.5%
2º lugar	55.4 %	7.1 %	3.6 %	21.4 %	
3º lugar	46.4 %	3.6 %	3.6 %	10.8 %	

Podemos observar que de los temas solicitados Psicología Organizacional es la que obtuvo más menciones, siguiéndole Computación e Inglés; el rubro de otras, agrupa a diversas menciones que para fines prácticos se conjuntaron. Mencionados estos resultados la hipótesis R30 se acepta. (Ver Anexo A Fig.30).

Respecto a los estudios de posgrado de los egresados que se encuentran laborando, se planteó la hipótesis R31 la cual marca que la mayoría de los encuestados cuentan con estudios de posgrado. Los resultados nos arrojan que el 62.5% se abstuvo de contestar, el 19.6% si tiene estudios de posgrado y el 17.9% no ha realizado este tipo de estudios. Entonces la hipótesis no se puede aceptar. (Ver Anexo A Fig.31).

También se quiso conocer si los egresados recomiendan el plantel de la ENEP Iztacala para estudiar la carrera de Psicología. La hipótesis de investigación es la R32 cuya redacción dice que la mayoría de los encuestados si lo recomiendan. Pues bien los resultados demuestran que el 78.6% contestaron afirmativamente, mientras que el 16.1% dicen no recomendarlo, por lo tanto la hipótesis es aceptada. (Ver Anexo A Fig. 32).

## VII. CONCLUSIONES

Con base en los resultados anteriormente descritos, podemos considerar algunos puntos relevantes sobre el ejercicio laboral del psicólogo en la industria, con este propósito iniciaremos la interpretación de los resultados a partir del primer objetivo de investigación propuesto.

### A. CONOCER ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DE LA UBICACIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA DEL PSICÓLOGO EGRESADO DE LA ENEP IZTACALA.

#### 1. Situación Profesional.

Daremos inicio a este análisis con los datos globales obtenidos, posteriormente se analizarán las variaciones observadas más relevantes.

En general la mayoría de los encuestados trabajan en empresas privadas (83.9%) con un horario de tiempo completo en puestos de mando intermedio (64.3%), considerando que se encuentran en un campo relacionado con su preparación (76.8%), incluso se desarrollan en áreas en las que no fueron entrenados expresamente, cabe señalar que el área de Psicología Industrial no está contemplada en el currículum de la ENEPI.

Esta última aseveración está de acuerdo con los objetivos curriculares (Proyecto de Plan de Estudios, 1976), en donde se explica el interés por formar psicólogos con base en una rigurosa metodología y una fuerte orientación a la investigación científica, que promueva la apertura de nuevos campos laborales de manera independiente a la demanda momentánea del mercado laboral.

También se observa que del total de la población estudiada que trabaja en la industria el 91.1% lo hace en el área de Recursos Humanos dentro de los departamentos de Reclutamiento y Selección de Personal, Capacitación (paradójicamente a su preparación académica), en puestos, como ya vimos, importantes en la jerarquía ocupacional. En cuanto a las actividades que los egresados desarrollan dentro de sus empleos, es importante señalar que buena parte de ellas están contempladas dentro de las funciones profesionales que el currículum de Psicología Iztacala señala: planeación, desarrollo, investigación, son tres de las cinco funciones planteadas; y éstas en su conjunto alcanzan un alto porcentaje de las actividades desarrolladas de acuerdo a la opinión de los encuestados.

Hasta ahora las funciones de los psicólogos entrevistados además de realizar actividades de reclutamiento y selección de personal, realizan evaluación, capacitación, administración del personal, análisis de puestos, asesorías, calificación de mérito, lo cual nos lleva a concluir que los egresados se desarrollan dentro de un ámbito multidisciplinario. También, en un trabajo de investigación sobre "El Campo Laboral del Psicólogo Industrial" (Rojas, M. 1997), encontró áreas innovadoras donde el psicólogo puede desarrollarse, como son desarrollo organizacional y atención a clientes.

Estos datos también proporcionan soporte a otro de los objetivos curriculares planteados (Ribes, Fernández, Rueda, Talento y otros, 1980) en donde se afirma que "...el diseño de formas de entrenamiento en correspondencia directa con el tipo de habilidades que se desean desarrollar, es decir, lograr llevar el entrenamiento del psicólogo a las situaciones mismas en las que se desenvolverá profesionalmente, garantizando de esta manera una gran calidad de egresados..." (Ribes, 1980)

Dentro del campo laboral industrial si existen posibilidades de desarrollo profesional para los psicólogos, pues los resultados nos muestran que el 94.6% el puesto al que aspiran es a una gerencia (la cual pertenece a la categoría de puestos directivos). Y del mismo modo mencionan (85.7%) que los puestos más altos que pueden ocupar los psicólogos dentro de sus empresas es a nivel director de área. Desafortunadamente no tenemos, en este estudio, forma de conocer que requisitos debe cumplir el psicólogo que se encuentra en un puesto de mando intermedio para ascender a los puestos inmediatos. Pues los resultados no nos arrojan datos en los que podamos explicarnos si la variable del puesto superior al que aspiran tiene alguna dependencia con los reactivos cuestionados, ya que no se encontró ningún valor significativo.

Ya se mencionó que uno de los objetivos del curriculum de Iztacala es formar profesionistas con capacidades para enfrentar diversas situaciones, sin embargo las limitaciones a las que se enfrenta el egresado al incursionar en el campo laboral es la falta de práctica en las áreas de trabajo (39.3%), esto obedece nuevamente que no reciben materias relacionadas con el campo industrial. Sin embargo en un estudio realizado sobre "El Seguimiento de Egresados" se demostró que el 59% de la población estudiada se encontraba trabajando en el área industrial ( Contreras, O. 1994).

Estos resultados nos llevan a concluir que el curriculum de Psicología de la ENEPI ha permitido a los estudiantes, desarrollar habilidades básicas que han contribuido para que los egresados lleven a cabo un desempeño profesional independientemente de las demandas momentáneas del mercado laboral.

Respecto al punto de ingreso profesional, los resultados nos arrojan que la percepción del psicólogo, en este estudio, es entre 3,200 y 6,400 pesos en promedio por mes, es decir alrededor de 3 y 8 salarios mínimos, tomando en cuenta un estudio realizado el año pasado (Rojas,1977), el sueldo era entre los 2000 y 4000 pesos en puestos gerenciales, intermedios y auxiliares (de acuerdo a las categorías de ese estudio). Esto es un promedio de 5 salarios mínimos. Esto nos muestra que se ha mantenido durante un año los sueldos.

Con esto se puede considerar que aunque los egresados se encuentran en puestos de cierta importancia, los sueldos no necesariamente se encuentran en el nivel alto, obediendo esto a la poca oferta laboral por la que estamos pasando y a una alta población de profesionistas egresados de las diferentes universidades, es decir la oferta educativa excede en mucho a la demanda. Esta relación de puestos importantes con sueldos inferiores, como consecuencia ha devaluado la escolaridad superior, argumentado para ello la "baja calidad de la educación superior".

## **2. Formación Profesional.**

Antes de pasar a analizar otros aspectos sobre la profesión del psicólogo, vale la pena mencionar que de los encuestados el 35.7% están titulados, proporción significativa, si la comparamos con un estudio que se realizó en 1997 "Seguimiento de egresados de la generación 88-91 de la carrera de Psicología de la ENEP Iztacala" (Carvajal, S. y Serrano,E.) en donde los resultados arrojaron que solo el 3% son titulados (de una muestra de 189 egresados). En este estudio un 64.3% no está titulado, los motivos son por falta de tiempo en el 65.5% de los encuestados, esto nos habla de una deficiencia en el plan de estudios de la profesión, pues se torna necesario implementar una forma de que el egresado salga de la escuela ya titulado, pues de lo contrario, es una tarea muy difícil de terminar una vez que se encuentran laborando. Y vale la pena mencionar que los egresados manifiestan un alto interés por titularse, sobre todo por una superación académica, pues es una realidad que, hasta el día que los encuestados ingresaron al campo laboral, no era requisito indispensable el título para poder ser contratados. Sin embargo, ahora la situación se torna difícil

porque hay varias universidades particulares donde ya salen titulados sus egresados, poniendo esto en desventaja a los egresados de la ENEPI.

Por otro lado, el 76.8% de los encuestados se encuentra trabajando en un campo relacionado con su preparación, es por ello que los egresados consideran ventajosos algunos aspectos del currículum, en términos del entrenamiento profesional, dado que les proporcionan conocimientos y experiencias prácticas para desempeñarse profesionalmente.

En un estudio realizado por (Contreras, O. 1994) "Seguimiento de egresados" encontró que el 14% de los egresados laboran en puestos directivos, el 21.97% laboran en puestos de mando intermedio, esto muestra que los egresados no solo se encuentran trabajando, sino lo hacen en puestos importantes dentro del sector ocupacional. Esta puntualización es para apoyar las ventajas del currículum de Psicología Iztacala.

Tal es el caso de las cuatro áreas aplicadas: psicología clínica, desarrollo y educación, psicología social aplicada y educación especial y rehabilitación (cuyas aportaciones son evaluadas como de conocimientos relevantes en un 59.8%), pues el entrenamiento en dichas áreas se caracteriza por el trabajo directo en escenarios de ejercicio profesional, en donde el estudiante se enfrenta a la necesidad de resolver problemas concretos y reales, y por lo tanto, se capacita en el desarrollo de habilidades profesionales pertinentes. Sin embargo, es necesario considerar que estas áreas aplicadas en su conjunto están asociadas a limitaciones en relación a deficiente formación teórica. Asimismo, todas las materias del módulo teórico están asociadas a dificultades por falta de práctica y a deficiencias por falta de aplicación de conocimientos a problemas concretos. Además los egresados consideran que son las áreas que menos han contribuido a su formación profesional, tal es el caso de psicología experimental, psicología social teórica.

Esto puede deberse a que las asignaturas correspondientes al módulo teórico no existe un entrenamiento específico en habilidades prácticas asociadas al entrenamiento tradicional de la profesión: psicometría, entrevista, y algunos aspectos relacionados a psicología laboral.

Esta puede ser la razón, por la que los egresados solicitan agregar al plan de estudios de la carrera la materia de Psicología Organizacional, pues en un estudio llevado a cabo por Rojas (1997) manifiesta que el área Industrial es una amplia oportunidad laboral para los psicólogos. Otro estudio hecho por Contreras (1994), sobre el seguimiento de egresados, encontró que una buena parte de los egresados se encuentran en el área industrial.

Consecuentemente, los egresados han tenido que capacitarse por su cuenta, pues los resultados nos muestran que las empresas no gastan en capacitación, solo el 11.4% han recibido cursos auspiciados por las compañías y el 63.6% reporta haber tomado cursos particularmente, lo que no es justo, tomando en cuenta los bajos salarios que reciben. En un estudio sobre "El campo laboral del psicólogo industrial" realizado por Rojas, M. en 1997, muestra que el 75.5% de los empleadores de psicólogos capacitan y actualizan a sus empleados, datos que no van acorde con los resultados de este estudio. De otra manera, tal parece que solo corresponde a las instituciones privadas de educación superior, la formación de estos cuadros, dejando fuera a las Instituciones de Educación Pública. Es por ello que se nota la marcada preferencia de los empleadores por los egresados de las universidades privadas sobre los egresados de las públicas. (Contreras, O.; Desatnik, O.; Covarrubias, P.; Monroy, M. y Aguado, I., 1994).

Aunado a lo anterior, el 62.5% de los encuestados reportan que si han observado preferencia para los psicólogo psicómetras (55.4%), esto se explica porque una actividad frecuente dentro del sector industrial es la utilización de las baterías psicométricas para la selección del personal.

En lo relacionado a la formación profesional, hay calificaciones en algunos aspectos de la carrera, que ponen de manifiesto algunas deficiencias del plan de estudios, por ejemplo: los Métodos didácticos, Coherencia interna del currículum y Pertinencia en las corrientes teóricas, reciben porcentajes altos como regulares; 53.6, 44.6 y 41.1 % respectivamente. Lo que nos indica que el modelo educativo que sustenta hasta ahora la carrera de Psicología de la ENEPI ya dejó de ser novedoso y ventajoso como lo fue en su momento.

... " desarrollar nuevas estrategias de planeación y desarrollo de modelos educativos encaminados al cambio social, planificando para ello un modelo de sociedad deseada, el cual se aspira promover a través de cambios en las estructuras conceptuales y habilidades de los egresados que se incorporen al campo laboral." Contreras, O.(1994)

Hoy en día que nos encontramos muy cerca del fin del milenio y cuando una enorme gama de cambios se han conjuntado en las esferas económico, político y cultural del contexto mundial, es importante replantear aspectos de los modelos educativos, para la construcción de los nuevos sistemas educativos que estos cambios demandan. Lo único que nos mantendrá a la altura de los avances tecnológicos en este nuevo milenio es un alto nivel de conocimiento.

Por otro lado, cabe mencionar que resultan interesantes los resultados que los encuestados manifiestan con respecto a la recomendación de la institución para estudiar la carrera, pues el 78.6% contestó que si la recomiendan, aún con todo y las inconformidades que manifiestan.

Es notorio que en esta década el país ha pasado por varias crisis económicas, una la de fines de 1994, y no habiendo visto una total recuperación, en este momento (fines de 1998) se está viviendo otra situación difícil, además reforzada por una crisis mundial, donde se va a dar una tasa alta de desempleo, por ello es posible que en un futuro muy corto un mayor número de hijos de familias de "clase media alta", se integren a las universidades públicas. Entonces la Universidad debe considerar ofrecer nuevos planes de estudio para atraer a estos sectores.

Por lo tanto, la crisis misma del mercado de trabajo exige a las universidades un replanteamiento de sus políticas de vinculación con la sociedad y la cultura. (Aguilar, Arredondo, Mendoza y Santoyo,1989).

Sin embargo, las actuales relaciones entre la Educación Superior y el Estado no son muy estrechas, pasando a ser un problema menor dentro de un amplio cuadro de problemas prioritarios. Como lo es el desequilibrio económico, mantenimiento de una planta productiva, la alta delincuencia, graves problemas de contaminación, por mencionar algunos. Es por ello que el cambio debe darse desde dentro de la Universidad, aún cuando sus problemas pudieron darse desde afuera.

... " La universidad debe dejar de girar en torno a una sociedad en crisis, posición que por cierto contribuye a acentuar dicha crisis, ante lo cual debe replantearse, su función de agente de cambio social". ( Contreras, O.; Desatnik, O.; Covarrubias, P.; Monroy, M. y Aguado, I., 1994).

En este fin de siglo se están viviendo cambios muy fuertes en los planos económico, social, cultural y políticos, los cuales están encontrando una unificación a nivel mundial, mejor conocida como "globalización". Fenómeno del cual las profesiones y los mercados de trabajo no se escapan, por lo que es necesario que los profesionistas sean competitivos no solo en las habilidades y conocimientos que implica su formación profesional, sino requieren una capacitación en aspectos de otras disciplinas.

Está comprobado por medio de una diversidad de estudios sobre el campo industrial, que la Psicología industrial representa un horizonte potencial de trabajo al ofrecer amplios campos de acción al psicólogo. (Daza, M.; Morales, G.; Roa, L. 1994).

Dicho lo anterior, se torna necesario que los productos del sistema laboral retroalimenten al sistema educativo, promoviendo entre los dos el desarrollo de profesionistas cada vez más capacitados.

Así, de acuerdo a los resultados de este trabajo se propone lo siguiente:

- a) Que se investigue con el sistema productivo que es lo que necesitan de los profesionistas y haya una retroalimentación bilateral.
- b) Los programas de estudio deben contemplar más práctica en los módulos aplicados, esto obedeciendo a las limitaciones que encuentran los egresados al estar trabajando.
- c) En el aspecto teórico, que los contenidos se avoquen a la realidad del campo laboral, para que los conocimientos se puedan aplicar.
- d) Considerar la importancia de impartir materias relacionadas con el campo de psicología industrial.
- e) Promover cursos adicionales, puede ser por medio de un "Plan de Educación Continua", como computación, inglés, etc.
- f) Crear algún proceso de titulación para que el egresado se titule cuando termine los estudios de licenciatura, y no porque necesariamente este trámite garantice la obtención de puestos más importantes o mayores niveles de sueldo, pero en la actualidad va a aumentar las posibilidades de contratarse.

Vale la pena mencionar un artículo del periódico Reforma "Jóvenes en el sillón del mando", inicia así: "La tendencia es muy clara: las empresas nombran a personas cada vez más jóvenes para ocupar puestos directivos, algo que hace 10 años era casi impensable..."

Hace 10 años, como lo menciona el periódico, los puestos de altos mandos se los ganaban los empleados, pues tal parecía que la edad les daba las herramientas para manejar esos puestos, pues no cabe duda que el avance de la tecnología ha dado origen a que en las escuelas de estudios superiores aporten al mercado laboral jóvenes más preparados, abiertos al cambio y afines a las nuevas tecnologías.

En una encuesta que hacen a directores de Recursos Humanos, mencionan que ahora buscan profesionistas que logren resultados no por su puesto en la jerarquía, sino por sus habilidades y



que tengan un valor agregado, el cual implica trabajar en equipo, dominar el software que usan las empresas globales y hablar inglés. ( Diario Reforma, 12 de octubre de 1998, Secc. Negocios p. 7A)

Por todos los datos presentados, es notorio la necesidad de que las Instituciones Educativas a nivel Superior deben tomar elementos de otras disciplinas que en el campo de trabajo le serán útiles, con ello dar elementos competitivos a los psicólogos egresados en este, cada vez mas difícil y escaso sistema productivo y así pertenecer al mundo de la globalización ya presente.

## BIBLIOGRAFÍA.

Arzate, R. y Pérez, I. (1989). "Eje curriculum institución. reporte de trabajo".  
Foro de evaluación curricular de la carrera de Psicología de la ENEPI pp.72-73.

Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (1995).  
Licenciatura en universidades e Institutos Tecnológicos México, ANUIES. p.34.

Bojalil, L.F. y Lechuga, S.G. (1988) "Las Profesiones en México No. 1. Universidad Autónoma  
Metropolitana, Unidad Xochimilco.

Castañeda, M. (1996). "La Universidad y su Vinculación con el sector productivo".  
en: Revista de la Educación Superior. Vol. XXV. No.1. enero-marzo. pp. 55-65.

Castrejón, J.; Daowz, P.; Reyes, M.; Briseño, G. y Gutiérrez, O. (1977). Planeación y Modelos  
Universitarios III. Biblioteca de educación Superior. México. pp. 161-203.

Chadwick, C. (1987). Tecnología Educativa para el docente. México, Paidós pp. 20-42.

Colotta, V. y Gallegos, X. (1981). La Psicología en México. ENEP-I, UNAM. compilador:  
Ardila, R. La Profesión del Psicólogo. México. Trillas. pp. 69-77.

Contreras, O. (1994). Evaluación y Planeación Educativa. Tesis de Maestría. ENEP- Iztacala,  
UNAM.

Contreras, O.; Desatnik, O. y Peñalosa, E. (1989). "Seguimiento de egresados de la carrera de  
Psicología de la ENEPI". En: Memorias del Foro de Evaluación Curricular de la Carrera de  
Psicología. ENEP-Iztacala, UNAM, México. pp. 166-171.

Contreras, S. y Rios, M. (1990). Seguimiento de egresados de la generación 1977-1980. Tesis de  
Licenciatura ENEP Iztacala, UNAM, México. pp.71-90.

Covarrubias, P. (1997). El Nuevo Perfil Ocupacional del Licenciado en Administración de  
Empresas en el área de Personal. Tesis de Maestría. Facultad de Contaduría y Administración,  
UNAM, México.

Covarrubias, P. y Tavera, M. (1989). "Investigación sobre el Perfil Profesional del Psicólogo". en:  
Memorias del Foro de Evaluación Curricular de la carrera de Psicología de ENEPI, UNAM,  
México. pp. 34-46.

Daza, M.; Morales, G. y Roa, M. (1994). Horizonte Laboral del psicólogo en el area Industrial.  
ENEP Iztacala, UNAM. México. Reporte de Investigación. pp. 34-38.

Díaz Barriga, A. (1995). "Empleadores de Universitarios". Un estudio de sus opiniones. México,  
CESU. pp. 83-104.

Escotet, M. (1982). "Estadística Psicoeducativa". Trillas. México. pp. 71-89.

Gago, A. (1981). "El Juego de la Papa Caliente, o Cómo Aprendimos a Darle la Vuelta al Problema de la Relación entre la Oferta y la Demanda de Educación Superior en México". Revista de la educación superior. Vol. X, No.2 (38), Abril/Junio. pp. 74-94.

Girón, B.; Urbina, J. y Jurado, Y. (1989). "El Ejercicio Profesional de la Psicología". Compilador: Urbina, J. El Psicólogo, Formación Ejercicio Profesional y Prospectiva. UNAM, México. pp.621-636.

Gómez, V. (1983). "Educación Superior, Mercado de Trabajo y Práctica Profesional". Revista de la Educación Superior. Vol. 12, Nos. 1-2. Ene/mar. pp. 5-23.

González, P. (1985). México Ante la Crisis: El Impacto Social Y Cultural, Las alternativas. México, Siglo XXI. pp. 131-137.

Grados, J. (1989). "Las Funciones del psicólogo del Trabajo (Investigación Curricular)". Compilador: Urbina, J. El Psicólogo: Formación, Ejercicio profesional y Prospectiva. UNAM, México. pp.661-680.

Harsch, C. (1983). El Psicólogo Qué Hace. Alambra mexicana, México. pp. 12-140.

Hernández, R. (1991). Metodología de la Investigación. McGraw Hill. pp.138-139.

Herrera, A. (1989). "Seguimiento de Egresados de la generaciones 1977-1981 y 1978-1982 de la carrera de Psicología de la ENEP Zaragoza: Satisfacción de la carrera, Funciones profesionales y Mercado Laboral". Compilador: Urbina, J. El psicólogo: Formación, Ejercicio profesional y Prospectiva. UNAM, México. pp. 717-741.

Ibarrola, M. y Reynaga, S. (1983). "Estructura de producción. Mercado de trabajo y Escolaridad en México". Revista Latinoamericana de estudios Educativos. VOL. XII, No. 3. pp.11-81.

López, A. (1977). "La Psicología en México: Necesidad de una Política Educativa a nivel Nacional". Revista de la Enseñanza e Investigación en Psicología. Vol.3 No.1 pp.276-282.

Martínez, F. (1983). "Planeación de la Educación Superior en México (1968-1982)". Revista de la Educación Superior Vol. XII, No. 1 (45) pp. 49-58.

Monroy, R. y Vilorio, E. (1987) Seguimiento de Egresados de la carrera de Psicología. ENEP Izacala, UNAM México. Tesis Licenciatura pp. 59-70.

Mouret, E. y Ribes, E. (1977). "Panorámica de la enseñanza de la Psicología en México". Revista de Enseñanza e Investigación en Psicología. Vol.3 No. 1 pp.6-17.

Muñoz Izquierdo, C. (1990) "Relaciones entre la Educación Superior y el Sistema Productivo". Revista de la Educación Superior Vol. XVIII, No. 4 (76). Oct/Dic. pp. 63-101.

Núñez, B. (1976). Estadística Básica para Planificación Siglo XXI. México. pp. 160-173.

Pallan, C. (1995) "Universidad, Investigación y Desarrollo en América Latina". Revista de la Educación Superior, No.27 México. pp. 88-95.

Prawda, J. (1984) Teoría y Praxis de la Planeación educativa en México. Colección pedagógica Grijalbo. pp.23-65.

Preciado, V. y Rojas, O. (1989) "Notas sobre la enseñanza de la Psicología en México". Revista de la Educación Superior. Vol.XVIII No.4 (72), OCT/NOV pp.75-90.

Ribes, E. (1977). "El diseño Curricular de la carrera de Psicología con base en un Sistema modular". Revista de Enseñanza e Investigación en Psicología. Vol.3 No. 1 pp.41-43

Ribera, S. y Urbina, J. (1989) Estadísticas básicas sobre la formación de psicólogos en México. Compilador: Urbina, J. El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. UNAM, México. pp.31-57.

Rojas, M. (1997) "Campo Laboral Del Psicólogo Industrial en la Ciudad de México". Tesis de Licenciatura ENEP, Iztracala.

Tamariz, E.; Casas, S. y Urbina, J. (1989) "Detección de Necesidades de los Empleadores de Psicólogos. Compilador: Urbina, J. El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva". UNAM, México. pp.743-753.

Valderrama, P. (1985) "Un Esquema para la Historia de la Psicología en México". Revista Mexicana de Psicología Vol.II No. 1 pp.540-553.

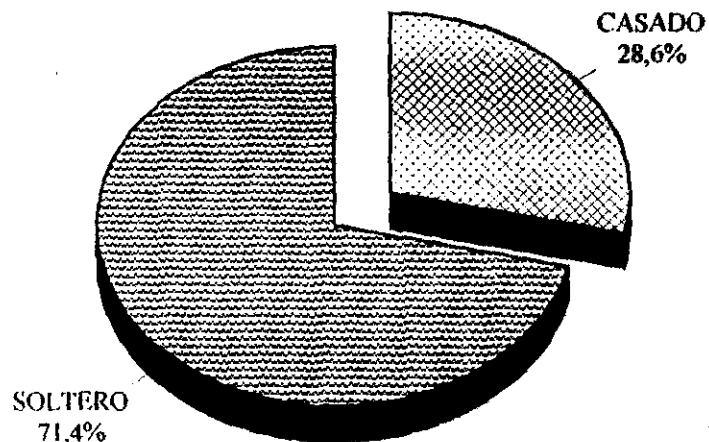
Valle, A. (1990) "El Egreso Profesional y en Empleo en la Crisis: Algunos Planteamientos". En: Cinco aproximaciones. Cuadernos del CESU No.21 CESO UNAM, México. pp.32-45.

Villarreal, R. (1990) "La Vinculación Del Posgrado con los Sectores Productivos". Revista de la Educación Superior. Vol.XVIII No. 4 (76), OCT/DIC. pp.151-161.

Yamano, T (1979) "Estadística" Ed. Harla, México. pp.225-219 y 255-267.

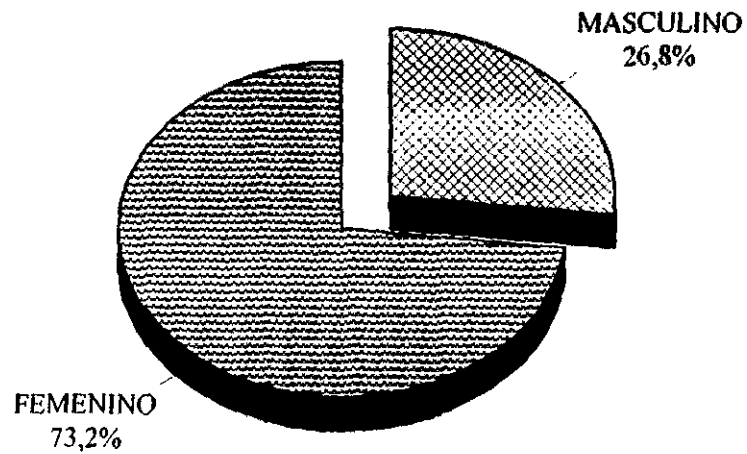
**ANEXO A.**

## ESTADO CIVIL



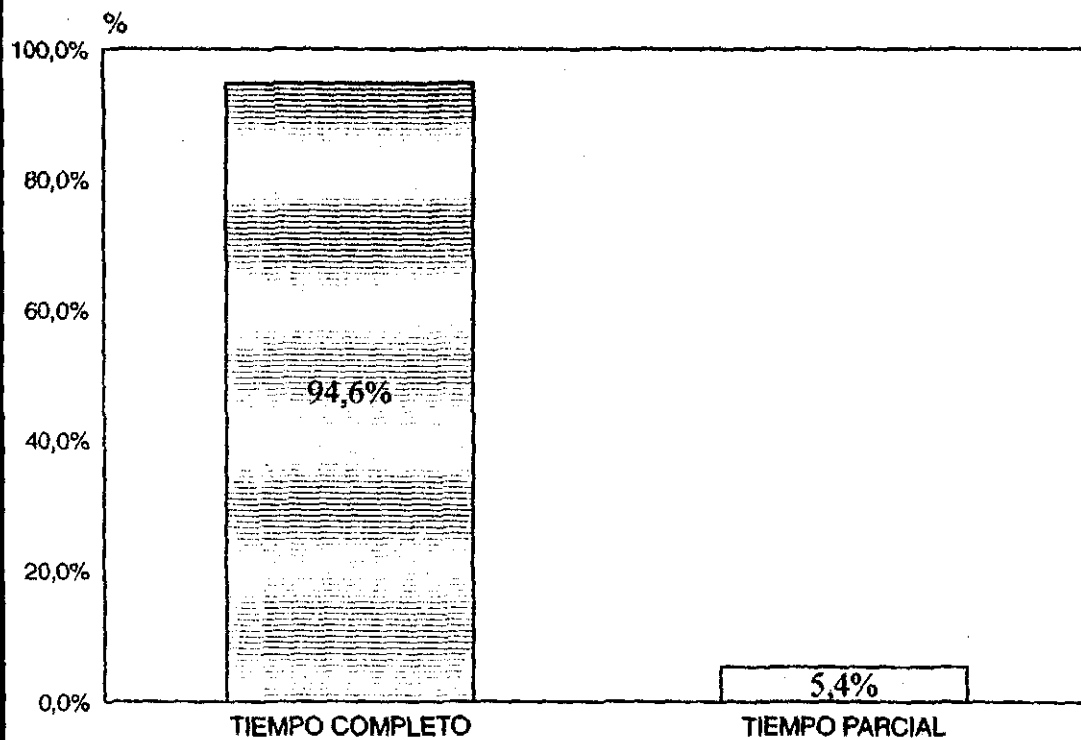
Anexo A figura 1.

## SEXO DE LOS ENTREVISTADOS



ANEXO A figura 2

## JORNADA DE TRABAJO

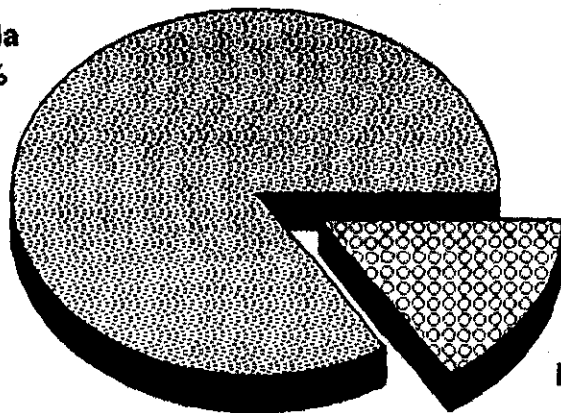


ANEXO A figura 3



## SECTOR OCUPACIONAL

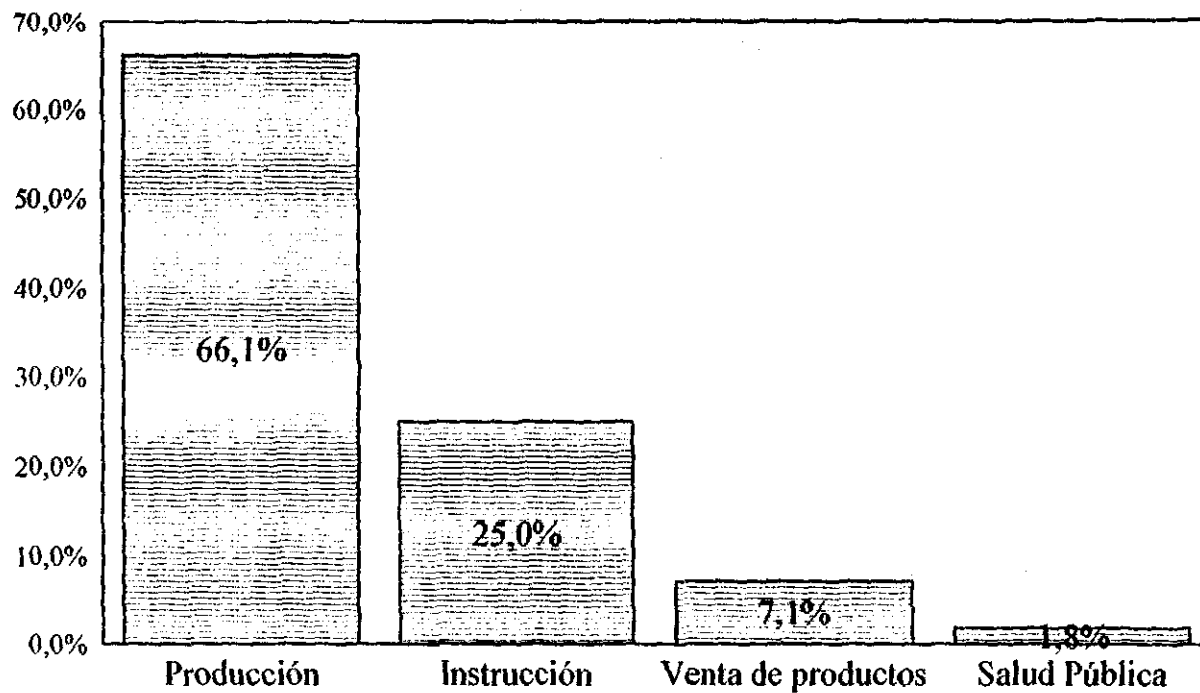
**Privada**  
**83,9%**



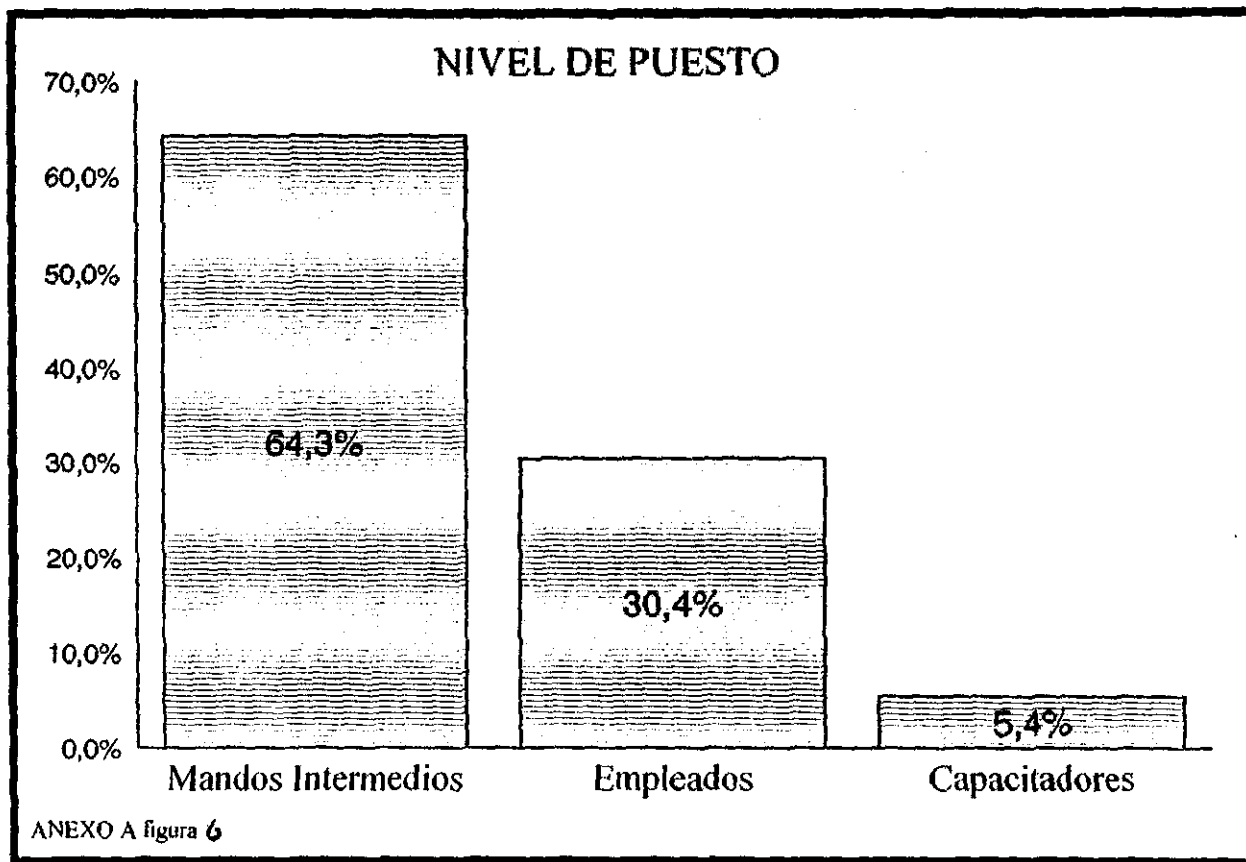
**Pública**  
**16,1%**

ANEXO A figura 4

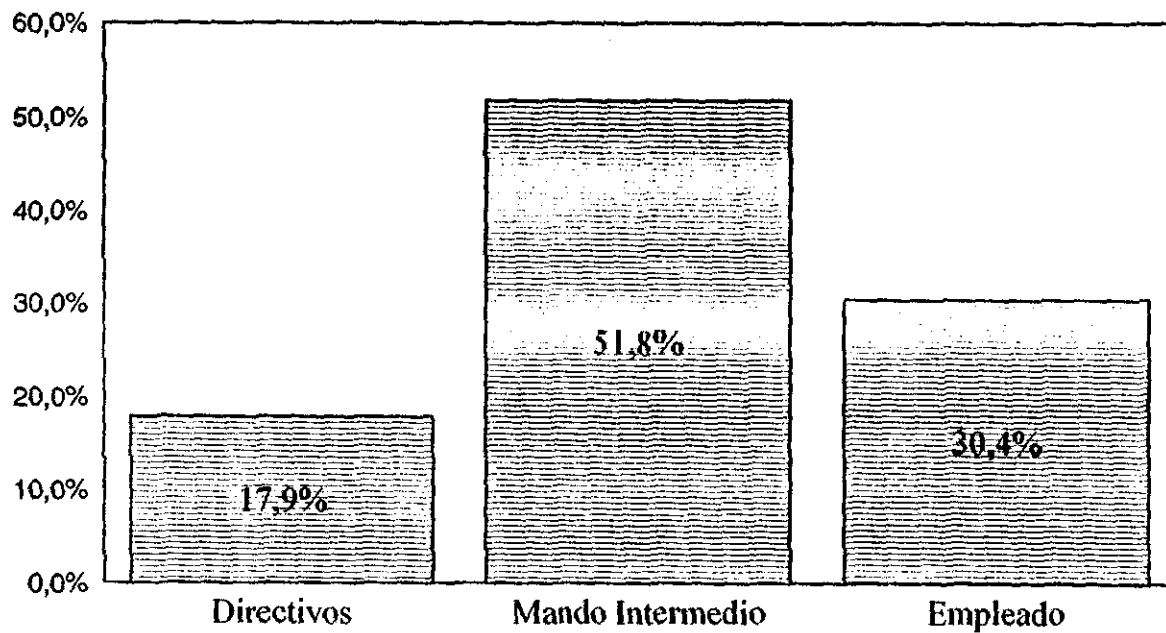
## DEPARTAMENTOS DONDE LABORAN



ANEXO A figura 5



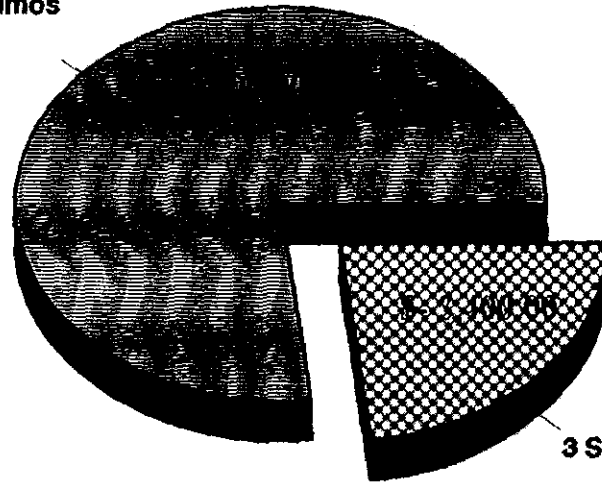
## PRINCIPALES ACTIVIDADES



ANEXO A figura 7

## INGRESO PROFESIONAL

**8 Salarios Mínimos**  
**76,8%**

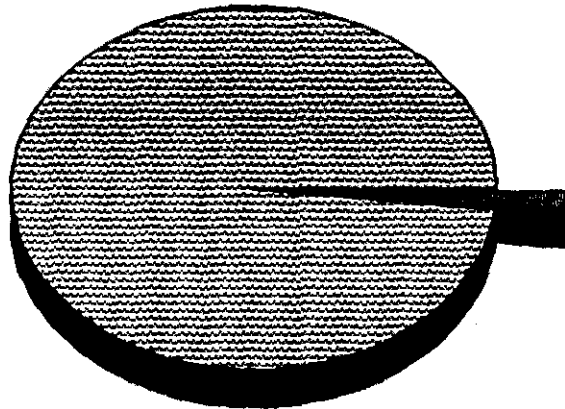


**3 Salarios Mínimos**  
**23,2%**

ANEXO A figura 7

## ZONA GEOGRAFICA

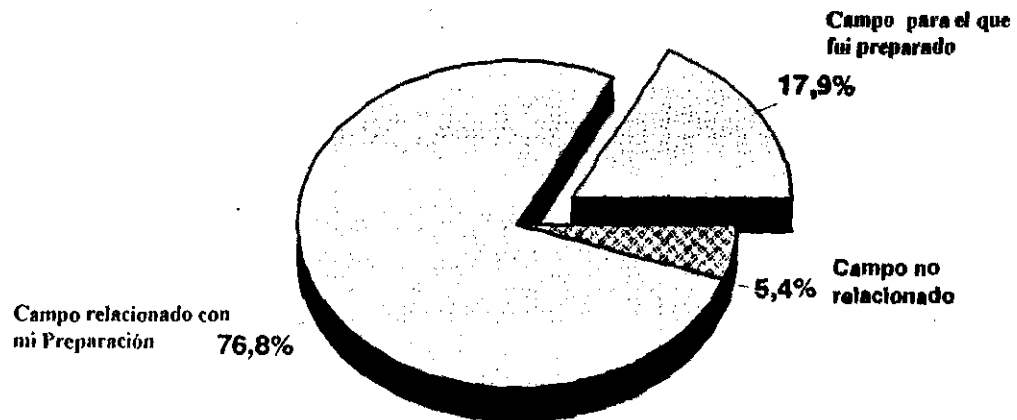
**Urbana**  
**98,2%**



**Marginada**  
**1,8%**

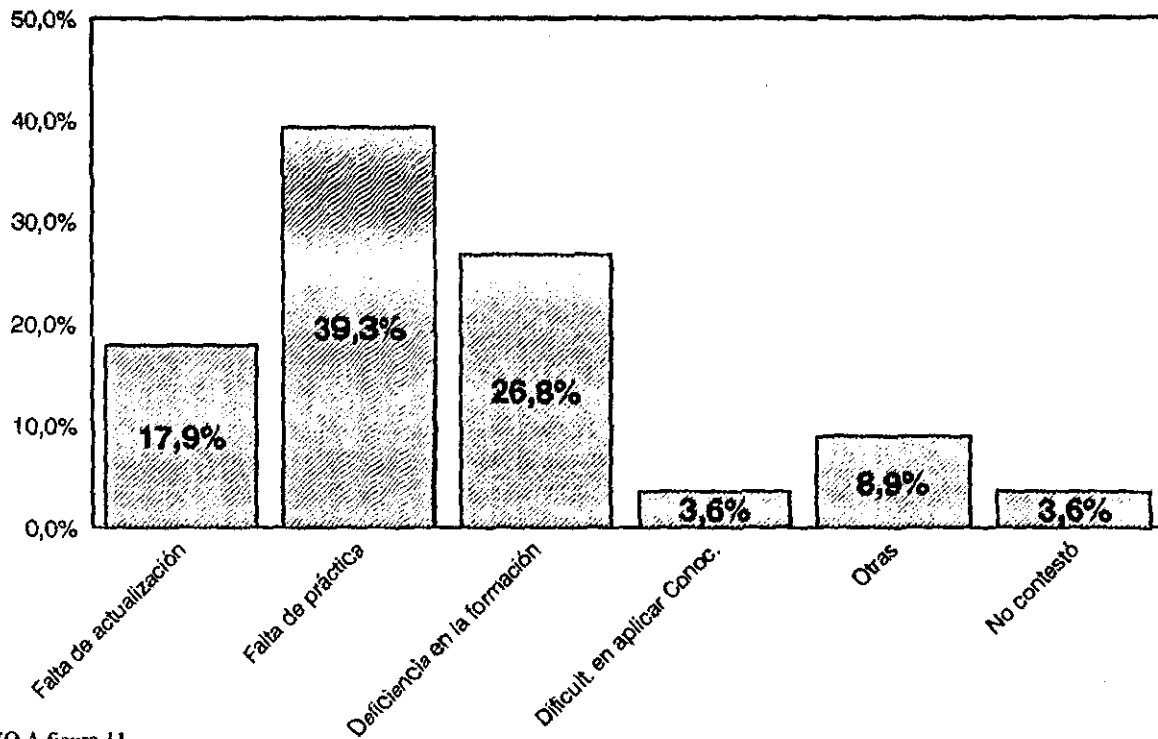
ANEXO A figura 9

## SITUACION PROFESIONAL



ANEXO A figura 10

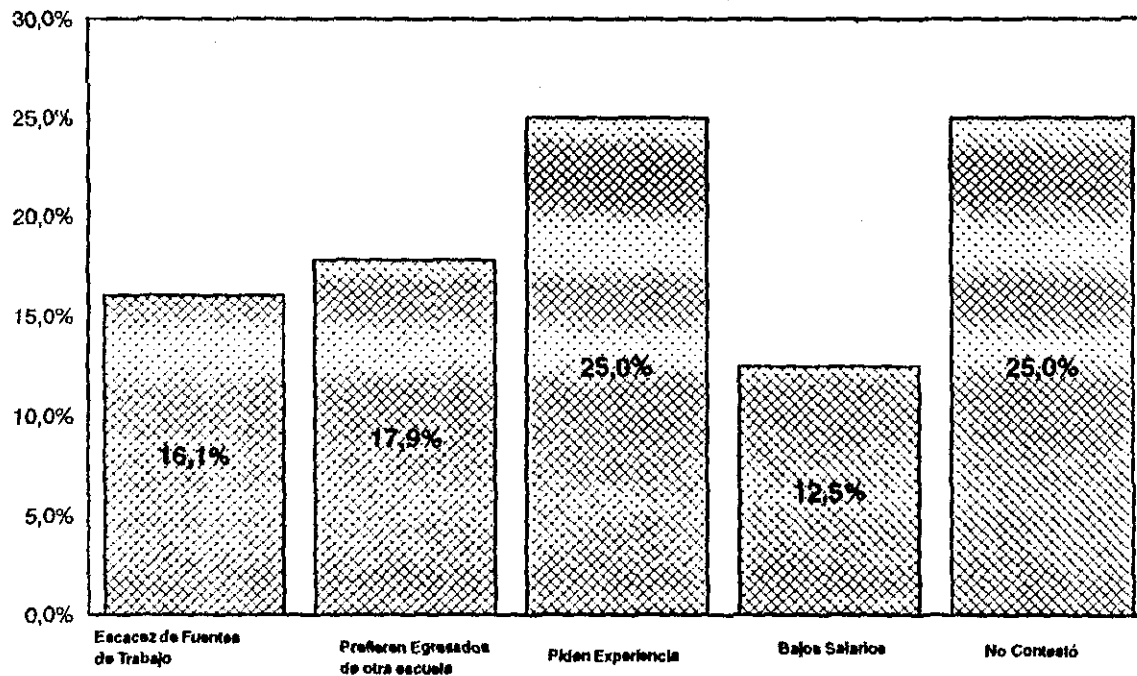
## LIMITACIONES A LAS QUE SE HAN ENFRENTADO LOS EGRESADOS



ANEXO A figura 11

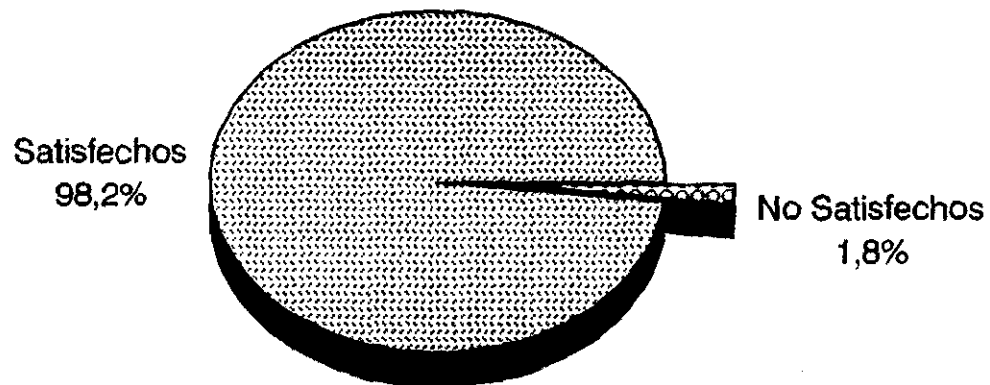


## DIFICULTADES MAS FRECUENTES PARA CONSEGUIR EMPLEO

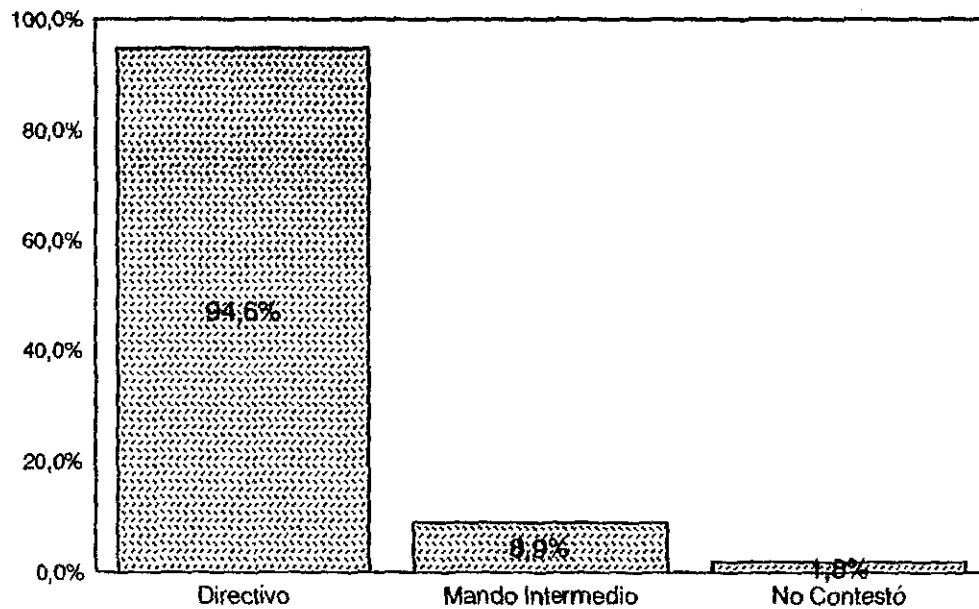


ANEXO A figura 12

## SATISFACCION LABORAL

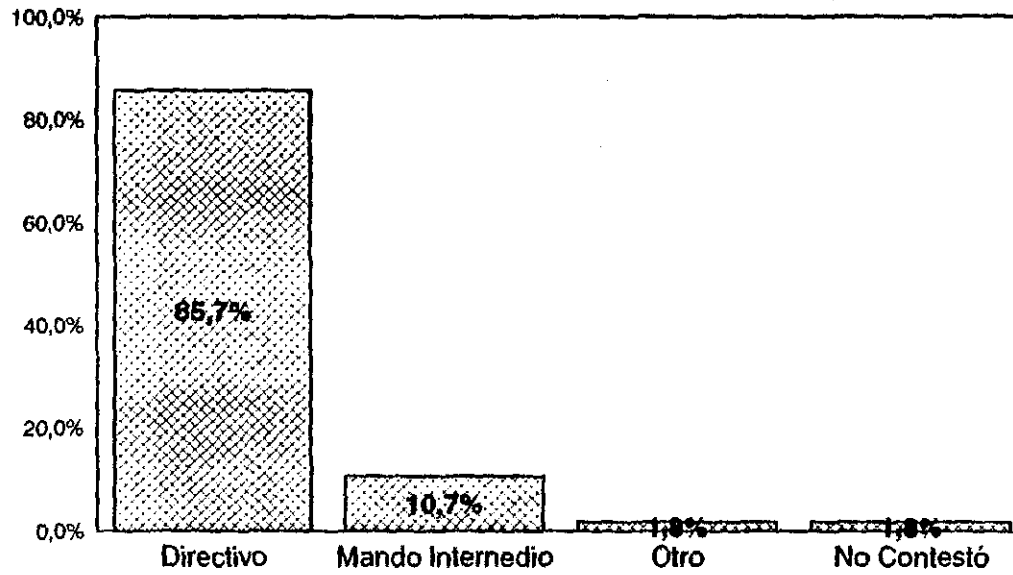


## PUESTO INMEDIATO AL QUE ASPIRAN

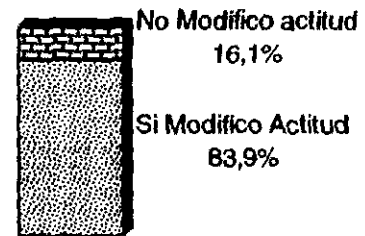
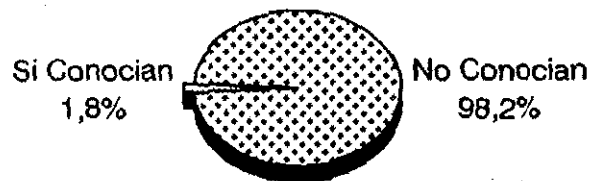


ANEXO A figura 14

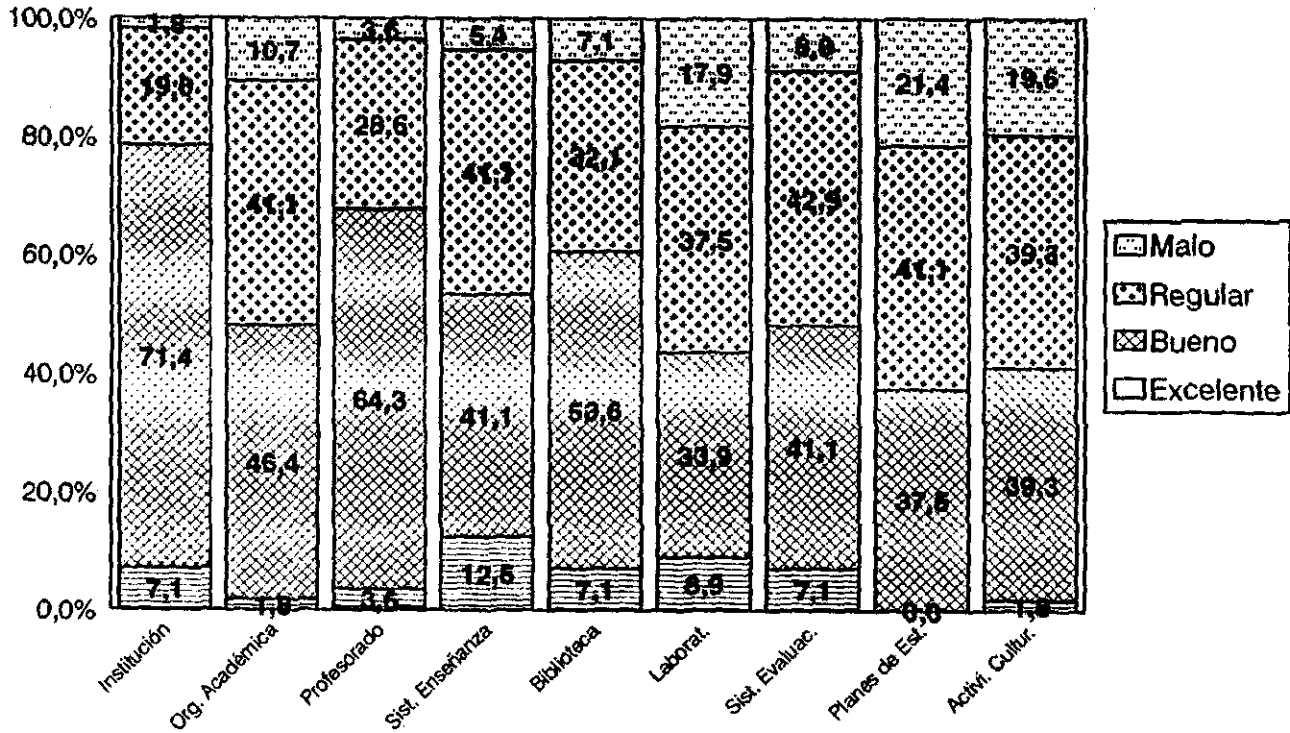
## PUESTO MAS ALTO ESPERADO



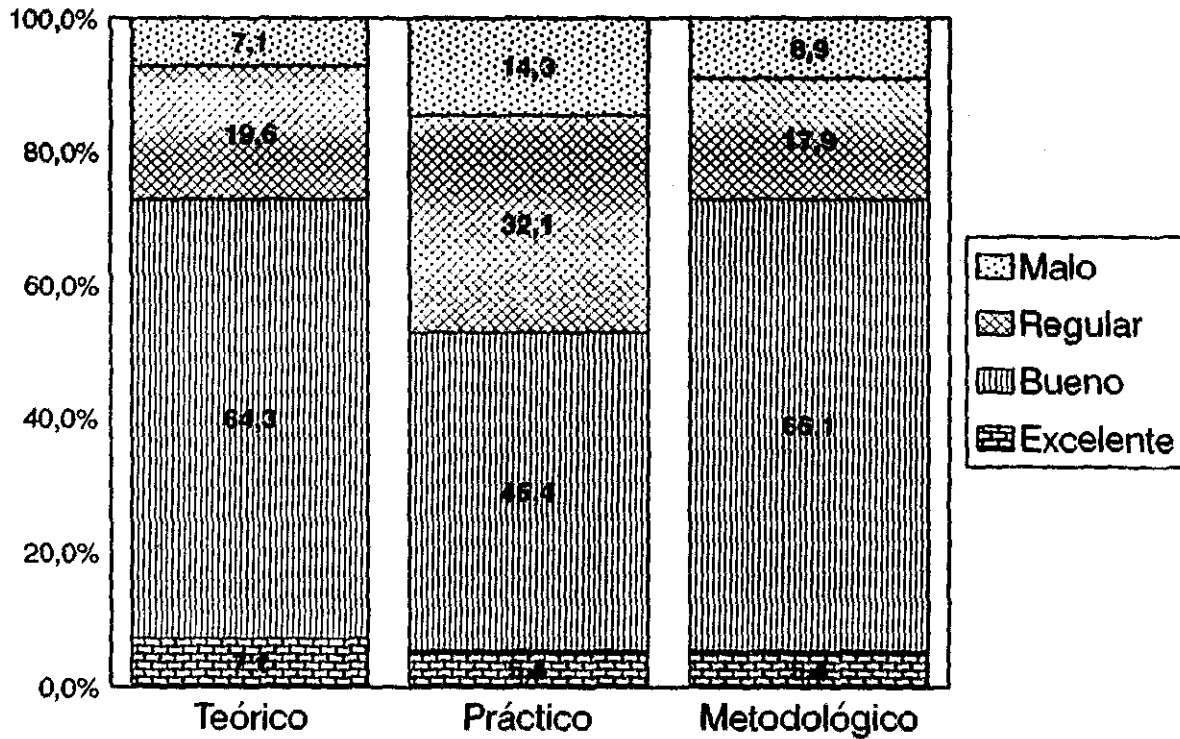
## CONOCIMIENTO DEL PLAN DE ESTUDIOS



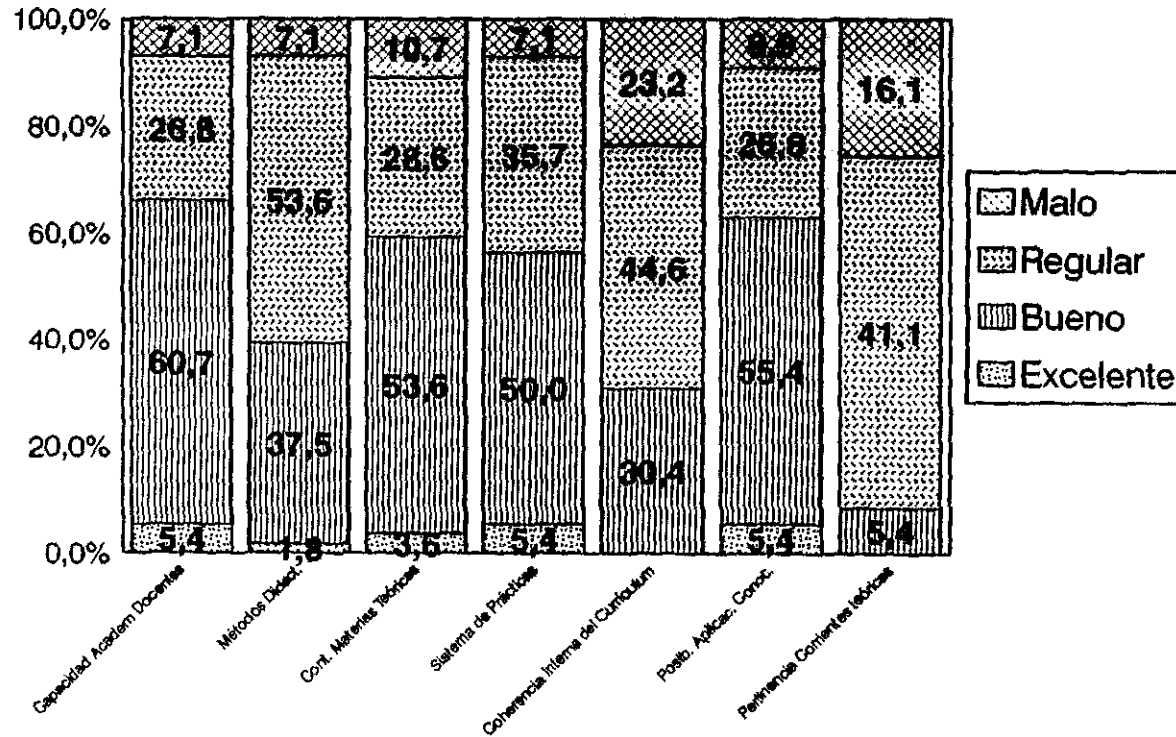
## EVALUACION DE ASPECTOS GENERALES DE LA ENEPI



## EVALUACION PREPARACION ACADEMICA



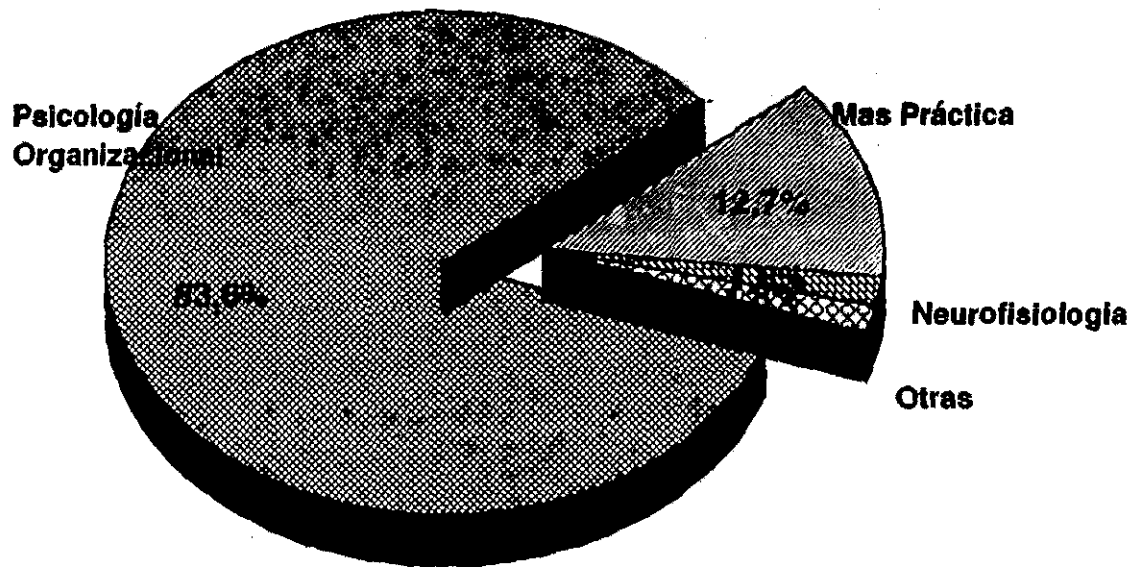
## EVALUACION DE ASPECTOS DE LA CARRERA



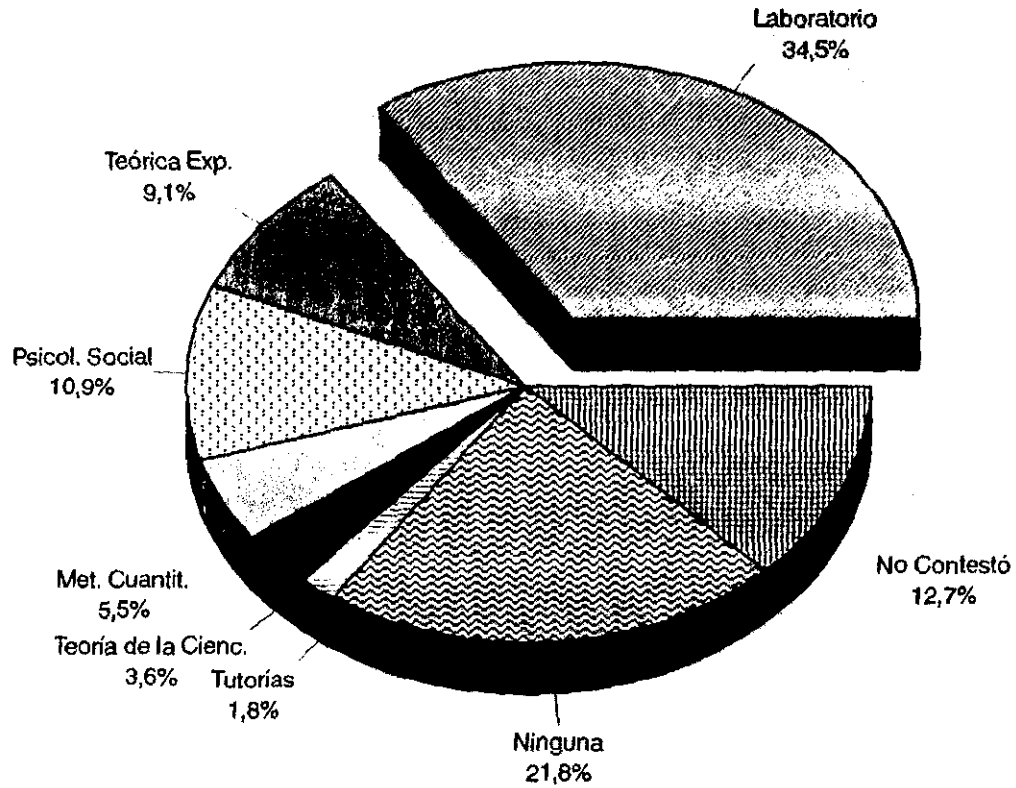
ANEXO A figura 2.0



## MATERIA QUE SE DEBE AGREGAR AL PLAN DE ESTUDIOS

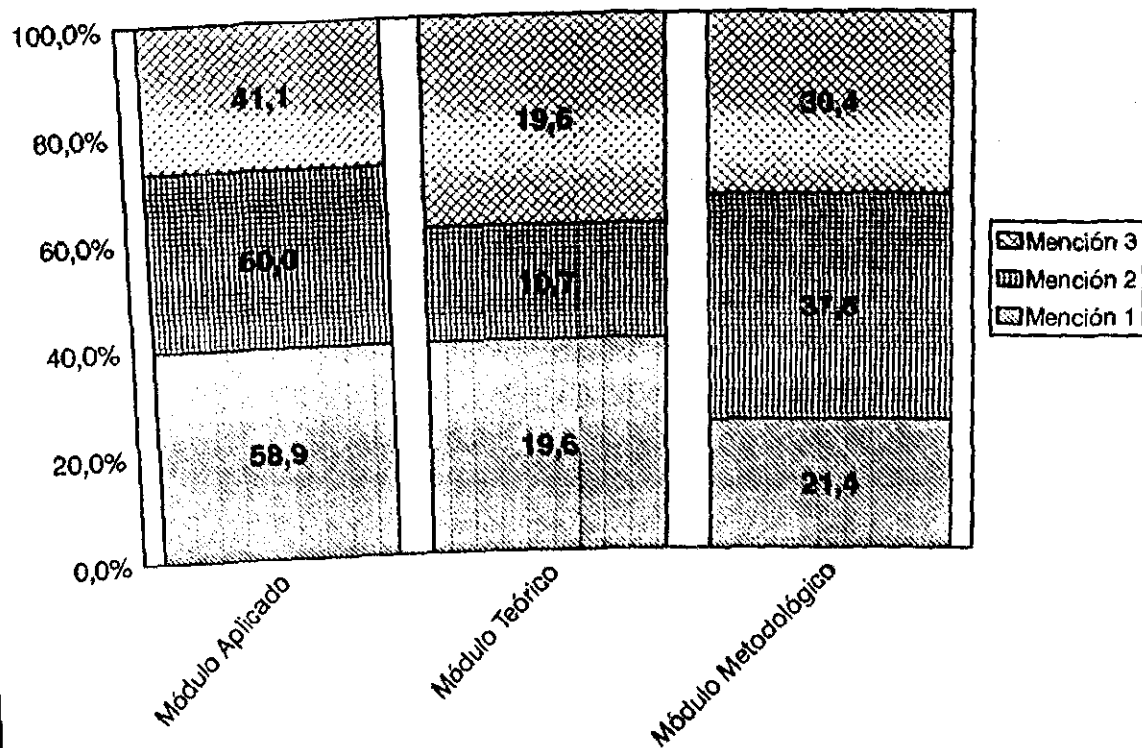


## MATERIA QUE DEBE ELIMINARSE



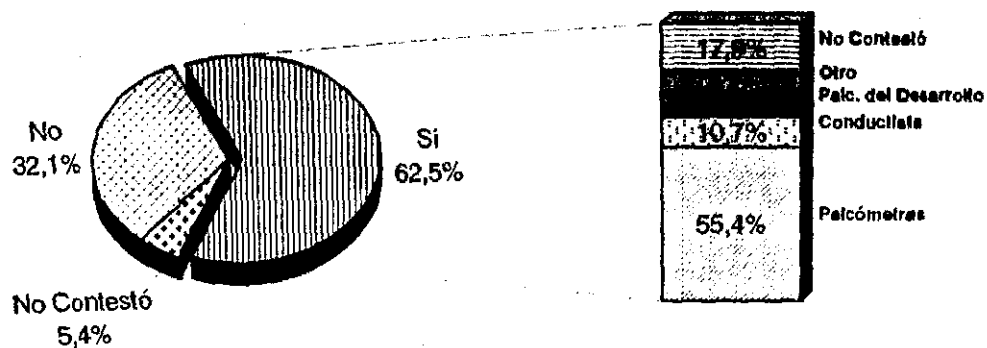
ANEXO A figura 22

## AREAS QUE APORTARON CONOCIMIENTOS RELEVANTES

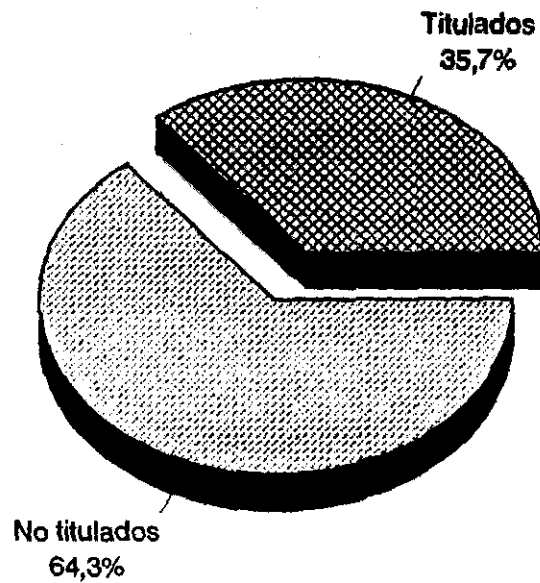


ANEXO A FIGURA 23

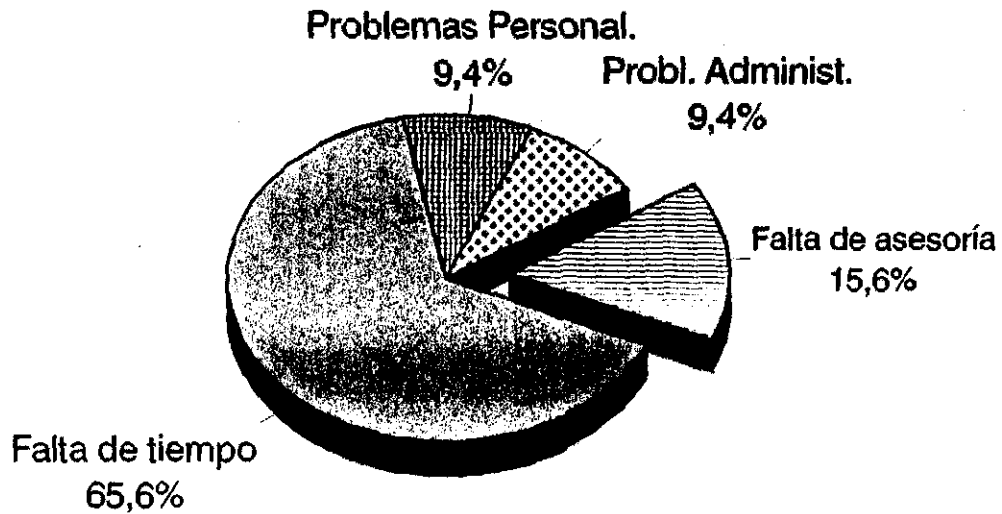
# PREFERENCIA EN EL MERCADO LABORAL EN CUANTO A TIPO DE FORMACION



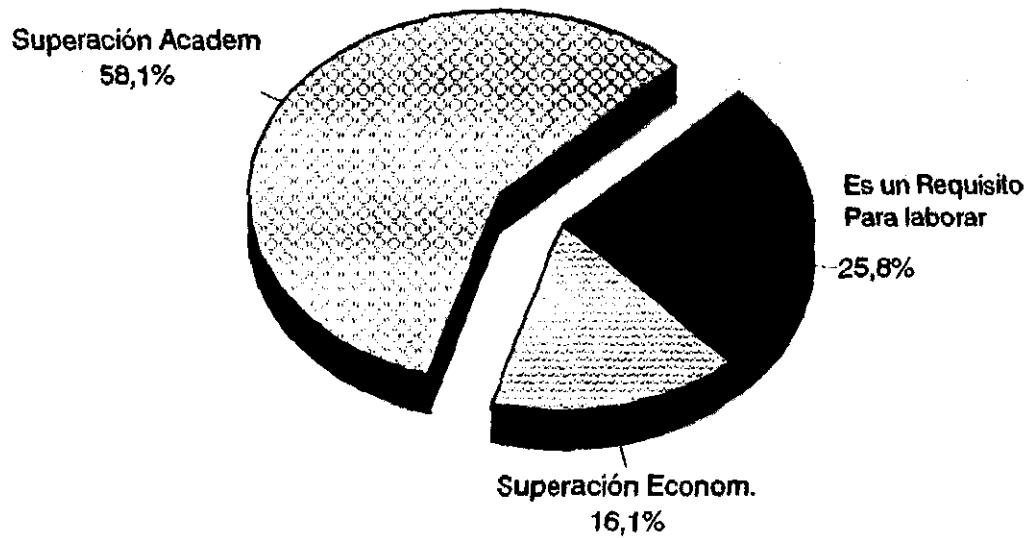
## ENTREVISTADOS TITULADOS



## MOTIVOS DE NO TITULACION

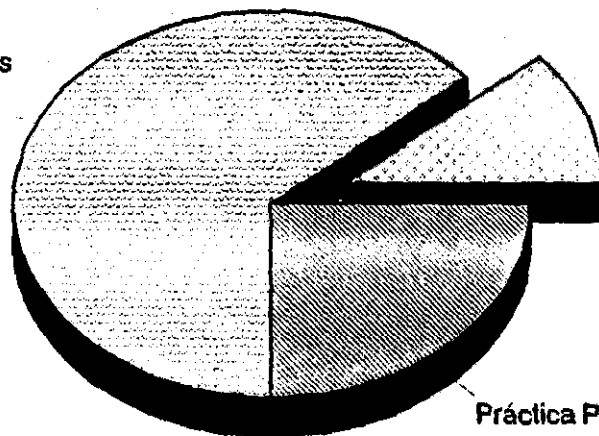


## INTERES POR TITULARSE



# CAPACITACION

Cursos Particulares  
63,6%

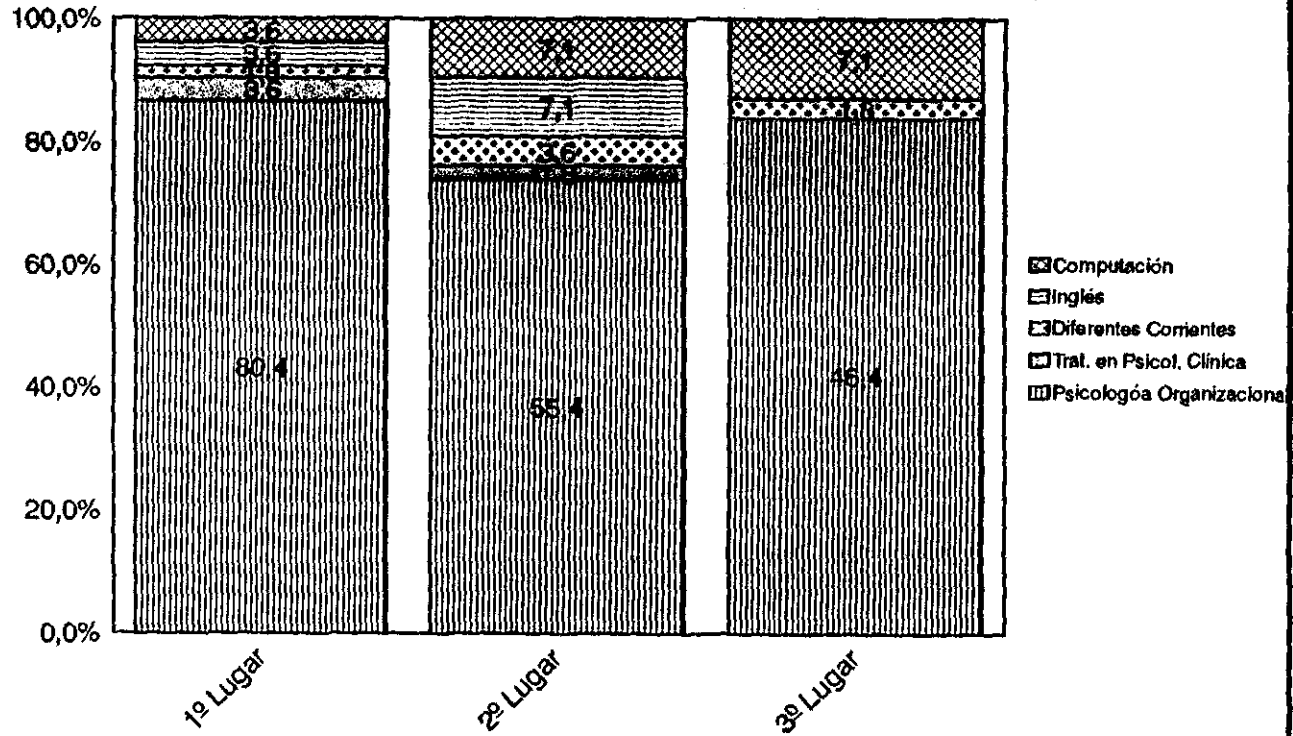


Por la Empresa  
11,4%

Práctica Profesional  
25,0%

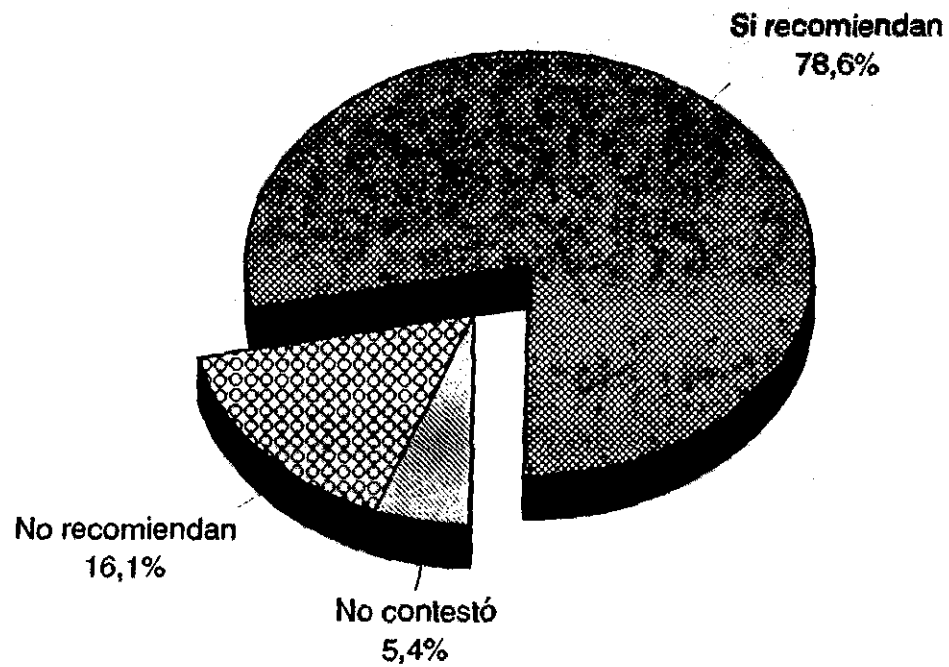


## TEMAS DE INTERES PARA CAPACITARSE



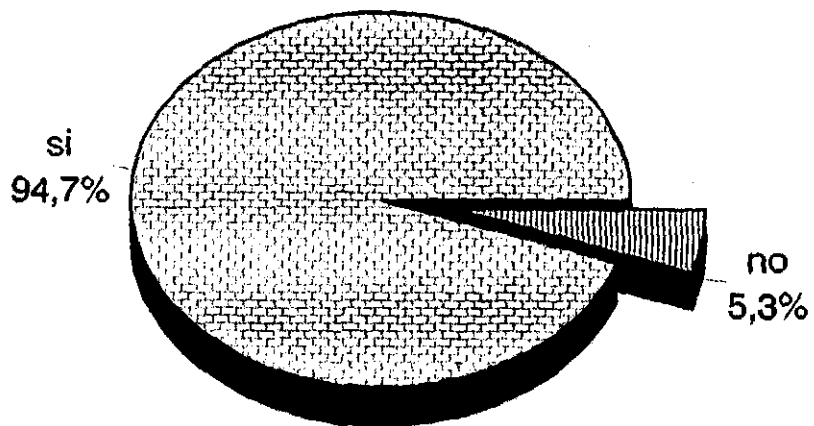
ANEXO A figura 30

## RECOMENDACION DEL PLANTEL



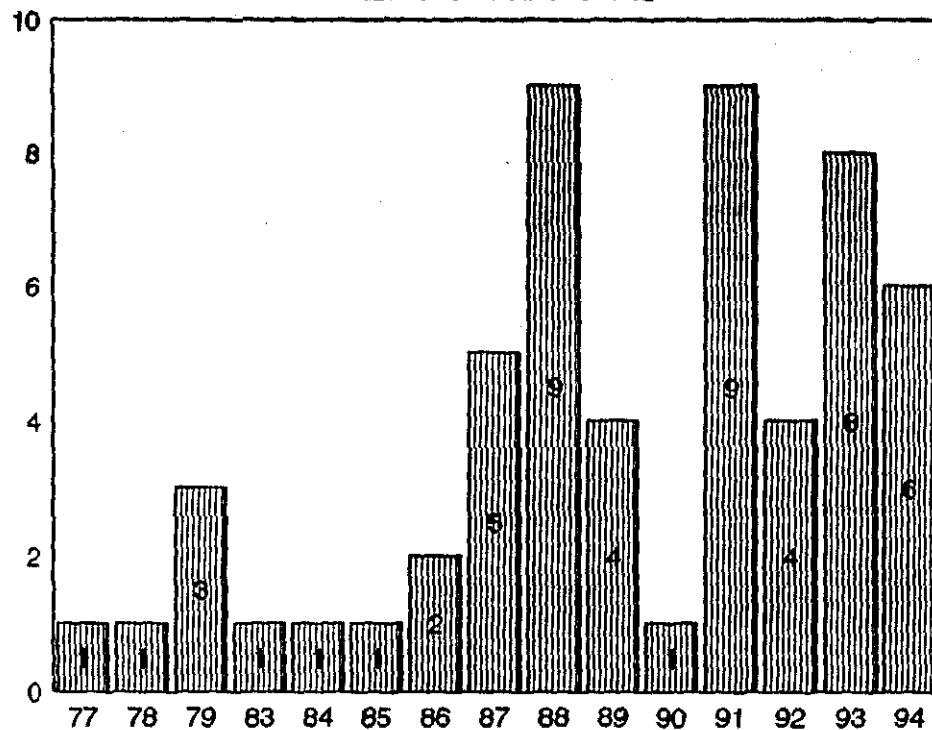
ANEXO A figura,32.

# 100 % DE CREDITOS



# SECUENCIA DE GENERACIONES

## ENTREVISTADAS



# **ANEXO B.**

**CATEGORIAS AGRUPADAS EN LOS DIFERENTES PUESTOS**

<b>PUESTOS</b>	<b>CATEGORIAS</b>
	Presidente
	Vicepresidente
<b>DIRECTIVOS</b>	Director
	Subdirector
	Gerente
	Subgerente
<b>MANDO INTERMEDIO</b>	Coordinador
	Jefe de Departamento
	Investigador
	Subjefe
	Supervisor
	Técnico Profesional
<b>EMPLEADO</b>	Auxiliar
	Analista
	Oficinista
	Empleado
<b>DOCENTE</b>	Docente
	Instructor

**TABLA 1**

**CATEGORIAS AGRUPADAS EN LOS DIFERENTES ACTIVIDADES**

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>CATEGORIAS</b>
	Administrar
	Asesorar
<b>DIRECTIVOS</b>	Planeación y Prevención
	Administrar Servicios
	Analizar
<b>MANDO INTERMEDIO</b>	Coordinar
	Diagnosticar
	Diseño y Desarrollo
	Investigar
	Atención al Público
	Auxiliar
<b>EMPLEADO</b>	Comercializar
	Difundir
	Seleccionar
<b>DOCENTE</b>	Instruir
	Capacitar

**TABLA 2**

VARIABLES	X <sup>2</sup>	gl	P	rs	P
R6-1	5.92813	2	0.05161*	0.32365	0.01496*
R6-2	3.59169	3	0.16599	-0.6198	0.65316
R6-3	26.4150 9	3	0.00000*	0.51198	0.00006*
R6-7	23.6329 5	4	0.00009*	0.37463	0.00445*
R6-8	18.1518 6	3	0.00011*	-0.43733	0.00075*
R6-25	23.4245 1	14	0.05370*	-0.27120	0.04520*
R8-4	0.00592	1	0.93867	-0.01028	0.94005
R8-7	7.60085	2	0.02236*	-0.27445	0.04066*
R8-10	1.16534	3	0.55841	0.12498	0.35873
R8-28	0.18032	1	0.067110	-0.05675	0.67785
R10-23	2.22095	4	0.69520	0.16684	0.24194
R11-19	15.1533 7	12	0.23316	0.00078	0.99558
R21-7	0.84118	6	0.99092	0.04972	0.71846
R21-30	13.6000	45	0.55606	-0.00199	0.98861

S = Correlación de Spearman  
P = Valor de significancia  
X<sup>2</sup> = Chi Cuadrada

\* = Valores significativos  
gl = Grados de libertad

ANEXO B. Tabla 3 Muestra resumen del análisis estadístico para las hipótesis asociativas y comparativas.



Modelo de Regresión Múltiple $Y = B_0 + B_1 X_1 + \dots + B_n X_n$	R Múltiple	R <sub>2</sub>	F	P	T	P
Y6 = .306118-.355297- .088854+1.180088-.205650	0.60328	0.36395	5.72207	0.0003*	T1=-2.056 T2=-.487 T3=-3.023 T10=-1.199	.1368 .6287 .0039* .3991
Y8 =-1.132769-.2877662- .169487+.246169	0.77544	0.60130	9.04904	0000*	T4=-1.790 T6=-5.0957 T11=-.838 T26=-1.668	.0535 .0000* .4087 .1058
Y13 = .027689-.006892+.080164	0.40188	0.16151	3.33866	0.0262*	T6=-0.963 T7=-1.929 T8=-.771	.3401 .0592* .4441

Y = Variable Dependiente  
Xn = Variables Independientes  
R Múltiple = Coeficiente de Regresión Lineal  
R2 = Coeficiente de determinación múltiple

F = Valor calculado de análisis de varianza  
P = Valor de probabilidad asociada a F  
P = Valores de significancia  
\* = Valores significativos

ANEXO B. Tabla 4 Muestra resultados de análisis de Regresión Múltiple para las hipótesis explicativas.

# ANEXO C.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

## **ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES IZTACALA**

### **PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS**

El siguiente cuestionario tiene como finalidad recabar información que nos permita conocer algunos de los aspectos de la problemática que representa tu ubicación en el mercado laboral y desarrollo profesional; así como detectar las causas que determinan los bajos índices de titulación de los egresados. Todo ello con la finalidad de llevar a cabo un diagnóstico del plan de estudios de la Licenciatura en Psicología de la ENEP Iztacala, que brinde apoyo para la reestructuración del mismo.

La información que proporciones será empleada con fines exclusivamente estadísticos.

Agradecemos que nos proporciones información veraz y lo más precisa posible.

### **INSTRUCCIONES:**

Contesta cada una de las preguntas cuidadosamente y con letra de molde.

Empieza a escribir a partir del primer cuadro de la izquierda, dejando un espacio vacío entre cada palabra.

Cuando se presenten algunas preguntas con diferentes opciones de respuesta, marca con cruz solo la opción que selecciones.

en algunas preguntas se solicita que contestes las listas anexas al cuestionario; anota en los cuadros la clave que hayas seleccionado de la lista que se indicó.

Por último hay otro tipo de preguntas que debes responder anotando con letra de molde la información que se te solicita.



Grado máximo de estudios de los padres: madre  padre

- 1) Sin estudios
- 2) Primaria incompleta
- 3) Primaria completa
- 4) Secundaria incompleta
- 5) Secundaria completa
- 6) Técnicos
- 7) bachillerato
- 8) Normal
- 9) Licenciatura
- 10) Posgrado

**DATOS DEMOGRÁFICOS.**

La vivienda que habitas es:

- 1) Casa
- 2) Departamento
- 3) Vecindad
- 4) Otros

La condición de tu vivienda es :

- 1) propia
- 2) rentada
- 3) prestada

Indica el gasto mensual aproximado que tu familia realiza para satisfacer necesidades básicas (vivienda, alimentación, agua, electricidad, gas, y transporte)

- |             |          |
|-------------|----------|
| 1) menos de | \$ 600   |
| 2)          | \$1200   |
| 3)          | \$ 1800  |
| 4)          | \$ 2400  |
| 5)          | \$ 3000  |
| 6)          | \$ 3600  |
| 7)          | \$ 4200  |
| 8)          | \$ 5000  |
| 9)          | \$ 5600  |
| 10)         | \$ 6400  |
| 11)         | \$ 7200  |
| 12)         | \$ 8000  |
| 13)         | \$ 8600  |
| 14)         | \$ 9400  |
| 15) más de  | \$ 10400 |

De la lista anterior elige la opción correcta que indique el ingreso global mensual de tu familia:

Este ingreso satisface sus necesidades básicas:

- 1) si
- 2) no
- 3) de manera limitada

## ASPECTOS LABORALES

Trabajas actualmente :

- 1) si  2) no

En caso de que tu respuesta haya sido negativa, indica la causa por la que no estás trabajando actualmente:

- 1) por continuar estudios
- 2) por falta de conocimientos y mala preparación profesional
- 3) Por dedicarme al labores del hogar
- 4) Por falta de información de fuentes de trabajo
- 5) No estoy interesado en trabajar actualmente
- 6) Recorte de personal
- 7) Otra ( específica) \_\_\_\_\_

En caso de estar empleado, tu empleo es:

- 1) tiempo completo
- 2) Tiempo parcial ( número de horas) \_\_\_\_\_

Nombre de la empresa u organismo en que trabajas \_\_\_\_\_

Tipo de empresa

- 1) Pública 2) privada 3) propia

Área o departamento ( Ver lista)

Puesto ( Ver lista)

Actividad principal ( Ver lista)

Indica el ingreso mensual total que percibes únicamente como producto del ejercicio de tu práctica profesional, antes de cualquier deducción \_\_\_\_\_

Tu actividad profesional se desarrolla en una zona:

- 1) urbana 2) Urbana marginada 3) Rural concentrada 4) Rural dispersa

Cuál de los siguientes enunciados describe mejor tu presente situación profesional:

- 
- 1) Estoy en un campo para el que fui preparado en la escuela
  - 2) Estoy en un campo relacionado con mi preparación
  - 3) Estoy en un campo no relacionado con mi preparación.

Qué limitaciones haz encontrado cuando te haz incorporado al trabajo:

- 1) Falta de actualización de tus conocimientos
- 2) Falta de práctica en las áreas de trabajo
- 3) deficiencias en tu formación teórica
- 4) dificultad en aplicar tus conocimientos a problemas específicos de trabajo
- 5) Otras ( específica) \_\_\_\_\_

Qué dificultades haz encontrado para conseguir empleo:

- 1) Escasez de fuentes de trabajo
- 2) He buscado trabajo fuera de mi localidad sin resultados
- 3) No he encontrado empleo afín a mi carrera.
- 4) Encuentro trabajo y no me aceptan por preferir egresados de otras instituciones.
- 5) Por que me piden experiencias
- 6) Los salarios ofrecidos son muy bajos
- 7) Falta de presupuestos tanto de empresas como de instituciones donde he asistido.

Estás satisfecho con el trabajo que desempeñas:

- 1) si
- 2) no

De acuerdo a tu respuesta anterior, indica las causas principales que determinan tu satisfacción o insatisfacción en el trabajo ( señala tres):

- 1) grado de responsabilidad
- 2) Políticas
- 3) Relaciones interpersonales
- 4) Condiciones de trabajo
- 5) Factor económico
- 6) Tipo de actividad que desempeña
- 7) Ambiente laboral
- 8) Tipo de organización.
- 9) Factores motivacionales
- 10) Duración de periodo de trabajo
- 11) Oportunidad de desarrollo
- 12) Relaciones con los superiores

Cuál es el puesto inmediato superior la que aspiras en tu trabajo ( Ver lista anexa )

Cuál es el puesto más alto que aspira un psicólogo en la institución en la que laboras ( ver lista)

#### ASPECTOS ACADÉMICOS

Conocías en plan de estudios de Psicología de la ENEPI antes de ingresar a ésta:

- 1) si
- 2) no

Se modificó tu actitud hacia la psicología al entrar a la ENEPI

- 1) si
- 2) no

De acuerdo a tu experiencia califica los siguientes aspectos de la ENEPI ( Utiliza la siguiente escala)

- 1) malo
- 2) regular
- 3) bueno
- 4) excelente

La institución en general

Organización académica

Profesorado

Sistema de enseñanza

Biblioteca

Laboratorios

sistemas de evaluación del aprendizaje

Planes de estudio

Actividades socioculturales

Califica también tu preparación académica en los siguientes aspectos ( de acuerdo a la escala anterior)

- 1) Teórico
- 2) Metodológico
- 3) Práctico

Califica como a tu preparación de acuerdo a tu desempeño profesional ( utiliza la misma escala)

Califica los siguientes aspectos de la carrera ( utiliza la misma escala)

Capacidad académica de los docentes

Métodos didácticos

Contenido de las materias teóricas

Sistemas de prácticas

Coherencia interna del currículum

Posibilidades de aplicación de los conocimientos

Relevancia de las corrientes teóricas revisadas

Qué materia consideras que debe agregarse al plan de estudios ( escribe solo una) \_\_\_\_\_

Por qué?

- 1) Es indispensable para el desarrollo profesional
- 2) Complementa la formación profesional
- 3) El trabajo me exige tener esa formación
- 4) Siempre me ha interesado saber sobre el tema

Qué materia consideras que debe suprimirse del plan de estudios de tu carrera? ( contesta solo una) \_\_\_\_\_

Por qué ?

- 1) Es aburrida
- 2) No se relaciona con la carrera
- 3) No tiene utilidad práctica
- 4) Es irrelevante
- 5) El contenido no está actualizado
- 6) Es muy extensa

La orientación teórica que sustentas:

- 1) Conductismo
- 2) Psicoanálisis
- 3) Psicología genética
- 4) Gestáltica
- 5) Freudomarxismo



- 6) Enfoque Cognitivo conductual
- 7) enfoque integrativo.
- 8) Otra ( específica) \_\_\_\_\_

Haz observado preferencia por algún tipo de psicólogo en el mercado laboral?

- 1) sí
- 2) no

En cuanto a la escuela de procedencia;

- 1) Universidad Anáhuac
- 2) Universidad Iberoamericana
- 3) facultad de psicología UNAM
- 4) ENEP Zaragoza
- 5) ENEP Iztacala
- 6) Instituto Tecnológico de Estudios Superiores Monterrey.

En cuanto a formación

- 1) Psicometría
- 2) Psicoanalista
- 3) Conductista
- 4) Psicología del desarrollo
- 5) Otra ( específica) \_\_\_\_\_

De las diferentes áreas del curriculum de psicología Iztacala cuáles te han aportado conocimientos relevantes para tu trabajo ( señala las tres principales )

- 1) experimental
- 2) clínica
- 3) educación especial y rehabilitación
- 4) desarrollo y educación
- 5) psicología social teórica
- 6) psicología social aplicada
- 7) métodos cuantitativos
- 8) Metodología.

Indica si tienes el 100% de créditos

- 1) sí
- 2) no

Estás titulado?

- 1) sí
- 2) no

En caso de que tu respuesta se negativa, señala la causa por la que no te haz titulado

- 1) falta de información sobre el tema
- 2) Falta de asesoría
- 3) Problemas administrativos
- 4) problemas personales
- 5) No representa ningún interés para mí
- 6) sientes que te faltan bases académicas
- 7) Falta de tiempo
- 8) No lo requieres para tu trabajo

Señala la causa por la que te interesa titular:

- 1) Superación académica
- 2) Superación económica
- 3) por ser un requisito necesario para ingresar al mercado laboral
- 4) otra ( específica ) \_\_\_\_\_

En caso de no estar titulado señala tu condición con respecto a la titulación.

- 1) tesis terminada si titular
- 2) Proyecto registrado
- 3) Proyecto sin registrar
- 4) Sin proyecto
- 5) Título en trámite

#### CAPACITACIÓN

Indica de que manera te haz capacitado:

- 1) Posgrado
- 2) Cursos auspiciados por la empresa
- 3) Cursos particulares
- 4) Práctica profesional
- 5) Otra (específica) \_\_\_\_\_

Señala tres temas de cursos de capacitación que te gustaría recibir:

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_

Si tienes estudios de Posgrado o los estás cursando, indica:

Area de estudio \_\_\_\_\_

Institución \_\_\_\_\_

Estás becado?

- 1) si
- 2) no

Recomendarías el plantel a otros compañeros:

- 1) sí
- 2) no

## LISTA No. UNO ÁREA O DEPARTAMENTO LABORAL.

### 1. VENTA DE PRODUCTOS O SERVICIOS.

Promoción de productos o servicios, publicidad, investigación de mercados.

### 2. PRODUCCIÓN

Seguridad industrial, relaciones industriales, comerciales y laborales, difusión e información, reclutamiento y selección, administración de sueldos y salarios, nóminas.

### 3) INSTRUCCIÓN.

Docente y docente administrativo, capacitación y desarrollo, comunicación.

### 4. ECOLOGÍA Y VIVIENDA

### 5) SALUD PÚBLICA

Atención, recepción, orientación, servicios de salud, clínicos, de rehabilitación.

## LISTA No. DOS PUESTOS.

- 1) Presidente
- 2) Vicepresidente
- 3) gerente, delegado administrador o propietario
- 4) Superente
- 5) Director
- 6) Subdirector o subdelegado
- 7) Coordinador
- 8) Jefe de departamento, oficina, sección o unidad
- 9) Subjefe
- 10) Supervisor
- 11) Técnico profesional
- 12) Auxiliar.
- 13) Analista
- 14) Oficinista
- 15) empleado
- 16) Docente
- 17) Investigador
- 18) Psicólogo clínico
- 19) Instructor
- 20) Terapeuta.

**LISTA No. TRES ACTIVIDADES PRINCIPALES.**

**ADMINISTRAR**

Recursos materiales, financieros y humanos, proyectos, presupuestos programas, organizar, coordinar y evaluar.

**2) ADMINISTRATIVAS DE SERVICIO**

Mecanografiar, archivar correspondencia, pagos, transcribir, clasificar, registrar, cortar y requisitar.

**3) ANALIZAR.**

Información, registros contables, financieros, estadísticos, computacionales, estructuras organizativas y sistemas.

**4) ASESORAR, ACONSEJAR.**

Proponer, sugerir, asistir, recomendar.

**5) ATENDER AL PUBLICO**

Mostrar, informar, indicar

**6) AUXILIAR, AYUDAR**

**7) COMERCIALIZAR, VENDER**

**8) CONTROLAR.**

Establecer normas, indicar, reglamentar, especificar.

**9) COORDINAR**

Presidir, delimitar, distribuir tareas, establecer métodos.

**10) DIAGNOSTICAR.**

Detectar, medir, explorar, identificar, dictaminar, localizar, calificar, ubicar.

**11) DIFUNDIR.**

Divulgar, promover, comunicar.

**12) DISEÑO Y DESARROLLO**

Capacitar, instruir, impartir, entrenar y guiar.

**13) INVESTIGACIÓN Y EXPERIMENTACIÓN**

**14) ORGANIZAR**

Regular, ordenar, estructurar, encausar, coordinar, articular, reglamentar y concentrar.

**15) PLANEACIÓN Y PREVENCIÓN**

Proyecto de trabajo.

**16) REGISTRAR, CODIFICAR, IDENTIFICAR.**

Reponer, informar, recabar, recopilar, rendir informes, compilar y comparar.

**17) SELECCIONAR.**

Clasificar, agrupar, escoger.

**REHABILITAR.**

Tratar enfermedades, atender enfermos.