

010872



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO

EL PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL: UN ANALISIS DE LA RELACION EDUCACION EMPLEO.

T E S I S

PARA OPTAR POR EL GRADO DE DOCTORA EN PEDAGOGIA
P R E S E N T A :
OFELIA CONTRERAS GUTIERREZ



291536

MEXICO, D. F.

2001



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi madre por su amor y el ejemplo
de superación que me ha dado

A mis hermanos y sobrinos por la
alegría que han dado a mi vida.

Agradecimientos :

Al doctor Jaime Castrejón Diez por su confianza
Y su asesoría en la presente investigación.

Al Doctor Arturo Silva Rodríguez por la
Asesoría metodológica y estadística.

A las doctoras Sara Rosa Medina y Rose Eisemberg
Por el inapreciable apoyo en la realización de este trabajo.

Los doctores
Isaías Álvarez G.
Alfredo furlán M
Mario Rueda B.
Por la revisión de este trabajo.

A Paty, ofelia y Miguel por su amistad y por
compartir conmigo 20 años en este difícil camino
de aprende a hacer ciencia.

Al Doctor Carlos Gaos.
Por ser un pilar en mi formación profesional.

INDICE DE CONTENIDOS

CAPTITULO UNO	
La relación Educación Empleo	1
1.1. El mundo contemporáneo	1
1.2. El trabajo y la Tercera Revolución Industrial	3
1.3. La educación en este nuevo contexto	10
1.4. Las diversas metodologías para el estudio de la relación educación empleo	12
1.4. El mercado laboral como espacio social	14
1.5 El objetivo de la presente investigación	28
CAPÍTULO DOS	
El Neoliberalismo Económico y las Políticas para el Empleo en México.	33
2.1. El Modelo Económico Neoliberal	33
2.1.1 Los salarios	35
2.1.2 Prestaciones y servicio social	36
2.1.3 Contrareforma fiscal	36
2.1.4 La desregulación del mercado laboral	36
2.1.5 Las privatizaciones	37
2.1.6 Monetarismo	37
2.1.7 Las economías integradas: la gran aldea universal	38
2.1.8 Los mercados de dinero	39
2.2. Las consecuencias del Neoliberalismo	40
2.3. Neoliberalismo en México	41
2.4. Los efectos para el empleo	44
2.4.1 Los salarios	44
2.4.2 La relación empleo desempleo y la Población Económicamente Activa	47
2.4.3 Relación entre oferta y demanda de empleos	49
2.5. El valor económico de la educación	51
CAPITULO TRES	
El ejercicio profesional: un caso particular de la relación educación empleo	57
3.1 El desarrollo histórico social de las profesiones	62
3.1.1 La conformación histórica	
3.1.2 Las sociedades Modernas y la confirmación de las profesiones	62
3.1.3 Burocratización y formación profesional	67
3.2 La teoría social de las profesiones	69
3.2.1 El concepto de profesión	69
3.3 Profesión y Sociedad Contemporánea	69
3.4 El ejercicio profesional en las sociedad contemporáneas: la crisis de las profesiones	77
3.4.1 Cambios en el Marco del trabajo Profesional	78
3.5. Hacia una nueva teoría de las profesiones	80
3.6 Aspectos Metodológicos del estudio de las profesiones	83

CAPÍTULO CUATRO	
La profesión del psicólogo: su inserción en el ámbito industrial	89
4.1 La profesión del psicólogo en México.	89
4.2 La Psicología del Trabajo	92
4.2.1 Los orígenes	93
4.2.3 El papel actual del psicólogo del trabajo	98
4.2.4 El perfil del psicólogo en el medio del trabajo	99
4.3 La aproximación psicológica al trabajo	102
4.4 Los retos de la Psicología del trabajo	104
CAPITULO CINCO	
La formación profesional del Psicólogo y el curriculum de Psicología Iztacala	109
5.1 Las Escuelas de Psicología en México	109
5.2 La formación profesional del psicólogo: el caso de la ENEP Iztacala	110
5.2.1 El modelo de Psicología Iztacala	111
5.2.2 La puesta en práctica del plan de estudios: el curriculum vivido.	119
METODOLOGÍA	125
Descripción general	125
Estudio Uno. El perfil profesional del psicólogo industrial: la opinión de los empleadores	127
Estudio dos: El perfil profesional del psicólogo industrial: el punto de vista de los egresados de la ENP Iztacala	136
RESULTADOS	145
Resultados Estudio uno	147
Resultados Estudio dos	169
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	197
1. La profesión del psicólogo en las organizaciones laborales	197
2. Funciones profesionales del psicólogo en las organizaciones laborales y habilidades requeridas	201
3. Variables asociadas al valor que se le otorga al psicólogo en las organizaciones laborales.	205
4. Formación profesional y ejercicio laboral	207
5. Capital cultural Capital académico en el ejercicio laboral	214
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	221
La profesión del psicólogo en el ámbito industrial	224
El mercado laboral como un campo social	226
El psicólogo como agente en un campo social	232
La ENEP Iztacala y la relación entre la formación profesional y el ejercicio laboral en el sector empresarial	237
La relación educación empleo y la relación capital cultural y capital cultural	243
La formación de los psicólogos para la nueva cultura	245
BIBLIOGRAFÍA	253

INDICE DE GRAFICAS

Gráfica Uno: Sexo de los encuestados.	148
Gráfica Dos: Nivel de Estudios de los empleadores.	148
Gráfica no. Tres. Profesión de los empleadores.	149
Gráfica cuatro. Sector de las empresas	150
Gráfica cinco. Giro de las empresas.	150
Gráfica seis. Empresas que cuentan ya con los servicios del psicólogo.	151
Gráfica siete. Puestos que ocupan los psicólogos ya contratados	151
Gráfica ocho. Funciones que desempeñan los psicólogos	151
Gráfica nueve. Tiempo en que se cubren las vacantes.	153
Gráfica diez. Número psicólogos solicitados.	154
Gráfica 11. Nivel del puesto ofrecido.	154
Gráfica 12. Funciones que desempeñarán	155.
Gráfica 13. Tiempo por el que serán contratados.	157
Gráfica 14. Máximo grado de estudios requerido.	161
Gráfica 15. Tipo de escuela preferido por los empleadores.	162
Gráfica 16. Empresas que ofrecen capacitación para los psicólogos que serán contratados.	164
Gráfica 17. Modalidad de los cursos que se ofrecen.	164
Gráfica 18. Temáticas de los cursos ofrecidos.	165
Gráfica 19. Estado civil de los egresados.	170
Gráfica 20. Sexo de los egresados.	170
Gráfica 21. Máximo grado de estudios del padre	171
Gráfica 22. Ocupación del padre	171

Gráfica 23. Condición de la vivienda en que habita	172
Gráfica 24. Jornada de trabajo	172
Gráfica 25. Tipo de empresa	173.
Gráfica 26. Departamento en que labora	173
Gráfica 27. Nivel de puesto que ocupa	174
Gráfica 28. Funciones profesionales	175
Gráfica 29. Sueldo	175
Gráfica 30. Relación salario necesidades básicas	176
Gráfica 31. Situación profesional en relación a la formación	180.
Gráfica 32. Limitaciones para incorporarse al mercado laboral	181
Gráfica 33. Problemas para incorporarse la mercado laboral	182
Gráfica 34. Puesto inmediato superior	183
Gráfica 35. Puesto máximo al que aspira	183
Gráfica 36. Calificación de los egresados a la ENEPI	184
Gráfica 37. Calificación dada a la formación teórica	184
Gráfica 38. Calificación aspectos metodológicos de la formación	185
Gráfica 39. Calificación dada a la formación práctica	185
Gráfica 40. Calificación dada a la formación académica en general	186
Gráfica 41. Calificación dada al contenido de las materias	186
Gráfica 42. Calificación a los sistemas de práctica	186.
Gráfica 43. Módulo que más ha contribuido a la formación profesional	188
Gráfica 44. Preferencia en el Mercado Laboral	189
Gráfica 45. Formación profesional preferida en el mercado Laboral	189
Gráfica 46. Corriente teórica que sustentan los egresados	190

Gráfica 47. Egresados que cuentan con título	190
Gráfica 48. Forma en que se han capacitado	191
Gráfica 49 Estudios de posgrado	192
Gráfica 50. Recomiendan la ENEP Iztacala	193

INDICE DE TABLAS

Tabla Uno. Salario mínimo general 1980 A 1997	45
Tabla Dos. Deterioro del salario mínimo Base 1978	47
Tabla tres. Principal actividad desempeñada por los psicólogos	156
Tabla cuatro. Funciones profesionales del puesto ofrecido	156
Tabla cinco. Sueldo ofrecido para el puesto	157.
Tabla Seis. Edad requerida para el puesto	160
Tabla siete. Conocimientos requeridos para el puesto	161
Tabla ocho. Tema de capacitación ofrecidos por las empresas	165

RESUMEN

OBJETO DE ESTUDIO: La profesión del psicólogo industrial.

OBJETIVO: Caracterizar el ejercicio profesional de los psicólogos en el ámbito industrial, desde la visiones de los empleadores y psicólogos egresados de la ENEP Iztacala.

HORIZONTE TEMPORAL: La recolección de datos se realizó en 1996.

METODOLOGÍA: Se trata de una investigación descriptiva, tipo encuesta. Ella se dividió en dos estudios.

En el estudio uno, se aplicó un cuestionario a 100 empleadores de psicólogos; las áreas que contempló fueron: datos demográficos del entrevistado, del puesto vacante, perfil profesional requerido, capacitación y actualización.

En el estudio dos se aplicó un cuestionario a 100 psicólogos egresados de ENEP Iztacala que laboran en el ámbito industrial. Los rubros del cuestionario son: datos demográficos del entrevistado, perfil laboral del egresado, opinión de los egresados con respecto a su formación, preferencia en el mercado laboral, capacitación y actualización del psicólogo en la empresa.

Se comparó la opinión de los egresados y de sus empleadores para determinar el conjunto de funciones, habilidades, conocimientos, herramientas estrategias y valores que conforman el perfil profesional del psicólogo industrial.

PRINCIPALES HALLAZGOS: Entre los hallazgos más importantes de la presente investigación podemos mencionar la caracterización empírica de la profesión del psicólogo en el sector industrial; el empleo de la una metodología inductiva para construcción del perfil profesional correspondiente, y la comprensión de algunos de los factores que inciden en el valor que se da al capital académico, como parte del capital social global de los profesionistas en el mercado laboral.

ABSTRACT.

STUDY OBJECT: The industrial psychologist's profession.

OBJECTIVE: To characterize the professional exercise of psychologists in the industry field from the points of view of employers and psychologists graduated in ENEP Iztacala.

TEMPORAL HORIZON: The data collection was made on 1996.

METHODOLOGY: This is a survey-type descriptive investigation, which was divided into two main studies:

In the first study, a questionnaire was applied to 100 psychologist employers. It focused the following areas: demographic data from the interviewed person, the vacant job, the required professional profile, qualifying and updating.

In the second study a questionnaire was applied to 100 psychologists working in the industry field and graduated in ENEP Iztacala. The questionnaire focuses on: demographic data from the interviewed person, the graduate's working profile, the graduates' opinion about their education, their work market preferences, qualifying and updating of the psychologist within the enterprise.

The graduates' opinion and their employers' was compared to determine the set of functions, abilities, knowledge, tools, strategies and values that make up the professional profile of an industrial psychologist.

MAJOR FINDINGS: Among the most important findings of this research, the empirical characterization of the psychologist in the industrial field, the employment of an inductive methodology to construct the correspondent professional profile, and the comprehension of some of the factors that affect the value given to academic capital can be mentioned. The above as part of the global social capital of professionals in the work market.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo caracterizar el ejercicio profesional de los psicólogos en el ámbito industrial como un caso particular de la relación entre la educación y el mundo del empleo.

Se eligió la carrera de psicología por ser esta una profesión nueva en el ámbito industrial, gracias a ello los procesos de emergencia y consolidación pueden ser caracterizados en el momento en que se llevan a cabo. Así mismo se eligió el modelo de formación de Psicología Iztacala por constituir la cristalización de un movimiento alternativo en la formación de psicólogos en México. Éste basa la educación de los estudiantes en el desarrollo de habilidades profesional más que en contenidos específicos.

En la presente investigación se llevaron a cabo dos estudios, el primero de ellos tuvo como finalidad caracterizar el ejercicio profesional del psicólogo desde la perspectiva de los empleadores estudio uno, y el segundo se orientó a captar la percepción de los egresados de ENEP Iztacala.

Para ambos estudios se aplicaron encuestas con instrumentos específicamente diseñados para cada población.

Los resultados de la presente investigación soportan la idea de que la psicología en el ámbito industrial ha concluido su proceso de institucionalización. En las empresas visitadas, generalmente, los psicólogos se ubican en puestos de mando intermedio, se ocupan de las funciones de selección y capacitación de personal.

Los psicólogos egresados de Iztacala dicen encontrarse en un campo para el que fueron preparados o relacionados con su preparación, y que los conocimientos que adquirieron en el Módulo Aplicado son los que más han contribuido a su formación.

Estos hallazgos se interpretaron a partir de entender al mercado laboral como espacio social. En concordancia con estos planteamientos podemos afirmar que la educación basada en habilidades más que en contenidos específicos mostró ser una buena opción formativa; ya que les permitió adquirir un capital académico

bien valuado en el sector industrial. La orientación conductual predominante en el modelo Iztacala se adapta perfectamente a la racionalidad empresarial, en aspectos tales como el control, la predicción, la eficiencia, la eficacia derivados ambos del funcionalismo y el positivismo.

Esta tesis se compone de cinco capítulos teóricos, el primero analiza la relación entre la educación y el empleo; y la interpretación teórica que de ella se propone. En el segundo se realiza un análisis de las políticas para el empleo desde el modelo neoliberal, soporte de la política económica del Estado Mexicano. El capítulo tres se presenta a las profesiones como una forma particular de las relaciones entre la educación y el empleo, se analiza su racionalidad, y se presenta un acercamiento a las metodologías empleadas en las investigaciones que estudian dicha relación. En el capítulo cuatro se analiza la profesión el psicólogo y su incorporación al ámbito industrial. Finalmente, el capítulo cinco presenta al modelo de formación de Psicología Iztacala.

Posteriormente se describe la metodología empleada en cada uno de los dos estudios; los resultados de los mismos y la interpretación teórica que se hace de los mismos.

**CAPITULO UNO:
LA RELACIÓN EDUCACIÓN EMPLEO.**

LA RELACIÓN EDUCACIÓN EMPLEO.

Se aproxima el nuevo milenio y los acontecimientos que suceden todos los días en el país paulatinamente en ocasiones, y de manera abrupta en otras, empujan hacia la transformación del sistema, con el fin de satisfacer las demandas de quienes quieren recuperar la voz en la toma de decisiones.

Jaime Castrejón Diez.¹

1. EL MUNDO CONTEMPORÁNEO.

El fenómeno de la globalización de los sistemas económicos, políticos y sociales caracterizan el fin del denominado "breve siglo XX" ², y nos plantean en sí mismo un escenario de lo que serán los sistemas sociales del siglo XXI. Las estructuras que sustentaron el desarrollo de la llamada "modernidad" se manifiestan hoy en día agotadas por la cotidianeidad y cuestionadas por sus resultados a todas luces visibles: pobreza, sobrepoblación, mercados de dinero que se mueven con "vida propia", sistemas de producción en muchos casos obsoletos o ineficientes para las nuevas estructuras, bloques económicos y políticos que se rompen mientras otros surgen.

Como resultado de esas crisis y por el surgimiento de nuevas condiciones sociales y culturales, nos encontramos ante la denominada **postmodernidad**, con características diferenciadas y ya bien definidas, donde importantes cambios se gestan en el acontecer cotidiano. Filosófica e ideológicamente los avances de las telecomunicaciones, junto con la divulgación más rápida y más amplia de la información, están cuestionando las antiguas certezas ideológicas a medida que

¹ Castrejón Diez, J (1998). Los guerrerenses frente al cambio periódico El Financiero, Lunes 10 de Agosto de 1998.

² Habermas. J (1998) "Nuestro Breve Siglo" Nexos, 248, agosto 1998

las personas constatan que existen otras formas de vivir. Incluso las certezas científicas están perdiendo su credibilidad.

Este conjunto de cambios en las diversas esferas de acción humana ha sido claramente descrito por Havergraves: "...En lo económico, la flexibilidad y las nuevas condiciones de consumo y la acumulación, tanto de bienes materiales como de información. En lo político, la globalización y la reconstrucción de las identidades nacionales. En lo social la muerte de las certidumbres, que dan paso a la aceptación de la diversidad en sus más amplias facetas (religiosas, culturales, étnicas). En lo organizativo la burocratización deja paso a las organizaciones más flexibles, capaces de adaptarse a nuevas funciones y donde los papeles sociales se desean móviles más que estables. En lo personal si la modernidad ha valorado y enfatizando la formación y la creación de identidades personales potenciado éstas en el marco de instituciones o grupos, la **postmodernidad** rescata el valor de las emociones, de la identidad individual, de las diferencias y de la autonomía. Pero todo ello en un marco donde las seguridades ya no tiene la solidez que tuvieron en el pasado y donde el revitalismo y la incertidumbre pasan a primer plano y nos enfrentan a la inseguridad y a la necesidad de tomar decisiones, de deliberar en el pleno sentido del término: de tomar opciones sin tener la seguridad de que podamos derivar la responsabilidad de ello a otro lugar, sea el conocimiento científico, las instituciones..."³.

Sin dejar de reconocer los rasgos significativamente diferentes y característicos de la postmodernidad en relación con sus antecedentes, el peligro latente en todo cambio se hace aún más grande y más obvio cuando observamos los lugares a donde se dirigen las sociedades postmodernas, o los sectores postmodernos de algunas sociedades. (México corresponde más exactamente a este último caso); Todas ellas parecen estar constituyéndose en una radicalización y una universalización de aspectos que constituyen la condición moderna. Si tomamos

³ Havergraves, A. (1994) Profesores, cultural y postmodernidad. Cambian los tiempos, cambian los profesores. Ediciones Morata, Madrid

en cuenta los señalamientos de Giddens (1990)⁴ la modernidad contempla el desarrollo del capitalismo de monopolio, la postmodernidad asiste a su expansión y proliferación en todo el mundo. La modernidad comprime y pliega el tiempo y el espacio, la postmodernidad aún más. A este respecto lo que llamamos postmodernidad puede constituir una extensión e intensificación de las condiciones que la precedieron y no algo profundamente nuevo.

Es por ello que sus tendencias y consecuencias resultan a menudo irónicas y paradójicamente: la globalización puede llevar al etnocentrismo, la descentralización a una mayor centralización, las estructuras uniformes (muy jerarquizadas) de las organizaciones a un control encubierto.⁵

En la sociedad postmoderna, el aumento de la diversidad económica junto con la revitalización de las identidades locales y regionales tiene profundas consecuencias en los sistemas de conocimiento y de creencias, así como en el dominio de situación que descansa sobre ellos. En la sociedad en general estamos experimentando un cambio desde el pequeño número de singularidades estables de conocimientos y creencias a una pluralidad fluctuante y en continua transformación de sistemas de creencias.

Si bien como todo lo nuevo posee en sí la posibilidad de superar lo ya existente, también encierra el peligro de llevarnos a lugares poco deseables, esto es especialmente cierto en lo que al tema del presente trabajo se refiera, la relación entre la educación y el empleo.

1.2 EL TRABAJO Y LA TERCERA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.

1.2.1 El concepto de trabajo.

A diferencia de lo ocurrido en la cultura antigua y medieval en donde las actividades laborales (negocio) - en el sentido de trabajo manual era comprendido como algo degradante para el ser humano, una actividad innoble o al menos como una actividad de carácter inferior, si se la compara con la actividad contemplativa (ocio); hoy en día el trabajo ocupa un papel fundamental en la vida personal y en

⁴ Giddens, A (1990) *The consequence of Modernity* Cambridge Polity Press, pag 2-3

la estructuración social. Constituye la principal fuente de ingresos económicos para la mayor parte de las personas, con lo que se convierte en un medio para generar recursos imprescindibles, en la mayoría de los casos para la supervivencia y el bienestar. Al mismo tiempo el trabajo, permite la satisfacción de necesidades psicosociales, como la autodeterminación, el prestigio, los contactos sociales, el desarrollo personal, etc.

La complejidad del fenómeno del trabajo y su importancia socio - económica lo han convertido en objeto de estudio de múltiples disciplinas científicas, cada una de ellas lo define desde un punto de vista diferente resaltando diversos marcos teóricos de análisis. Para la presente investigación se retoma la definición de Peiró "... el trabajo es la acción humana transformadora del medio en que vive el ser humano, haciéndolo *mundo humano*..."⁶ Las formas de realizar este trabajo llegan a determinar las relaciones sociales con los otros y con la propia naturaleza.

A fin de clarificar este concepto, es imprescindible diferenciarlo de otros términos similares, con los que tiende a identificarse, tales como empleo u ocupación. Según Freyne y Payne⁷ el empleo es un trabajo con una relación de intercambio institucionalizado, que está regulado por rigurosas normas sociales y conlleva un claro aspecto socioeconómico. Por su parte Jahoda⁸ lo define como la actividad realizada en condiciones contractuales por las que se recibe una remuneración.

La ocupación, según Hall⁹ es un aspecto importante del trabajo que introduce el concepto de "rol" (las personas actúan de acuerdo a sus expectativas y en sus interacciones con otras personas). Así la ocupación hace referencia a la actividad que realiza una persona para obtener una fuente de ingresos y que determina su posición social, su rol social identificable y con significado tanto para el ocupante de ese rol como para las demás personas que interactúan con él.

⁵ Havergraves, A. (1994) op cit., pag 8

⁶ Peiró, J M (1993) "Presentación". En Peiró, J M; Prieto, F; Bravo, P; Ripoll, I; Rodríguez, P, Hontgas, M y Salanava, M *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida* pp 11. Nau Llivres, Valencia.

⁷ Freyne, y Payne (1976) "Organizational structure and climate". En M D Dunnette ed. *Handbook of Industrial and organizational Psychology* pp 1125 - 1172 Rand McNally, Chicago.

⁸ Jahoda, M. (1987) *Empleo y desempleo: un análisis sociopolítico*. Morata. Madrid.

⁹ Hall, R H. (1986) *Dimensions of work*. Sage Publications. Beverly Hills.

Al analizar **el trabajo**, habrá que tener en cuenta que consiste en la relación de una serie de actividades en un ambiente y tiempo determinados que conllevan unas percepciones individuales y sociales del mismo. Por ello la concepción y clarificación del concepto debe contemplar que éste no es una realidad estática, fija e inamovible. Se trata, por el contrario, de una realidad histórica, cambiantes y con importantes transformaciones debidas a una serie de factores entre los que cabe mencionar los económicos, tecnológicos, políticos, culturales, sociales y legales.

Si retomamos de nuevo el término trabajo, puede ser de utilidad la definición de Peiró quien lo conceptualiza como "... El conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos y materias informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar servicios. En dicha actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social..."¹⁰

1.2.2 Las transformaciones en el mundo del trabajo en la actualidad.

A lo largo de la última década asistimos a una profunda transformación mundial que está alterando de forma manifiesta a las condiciones socioeconómicas y quizá ambientales que han caracterizado a la sociedad industrial surgida a finales del siglo pasado.

Necesariamente, este tipo de cambios están afectando muy particularmente al contexto del trabajo y produciendo un nuevo orden de relaciones entre la actividad laboral, la fuerza laboral y el tiempo libre.

De hecho el mundo laboral ha venido experimentando cambios importantes a lo largo de la historia y especialmente acelerados durante las últimas décadas. El desarrollo de nuevas tecnologías, las nuevas formas de organización del trabajo, los cambios en los sistemas de producción, la globalización de los mercados en

¹⁰ Peiró, (1986) Psicología de la Organización. (2 volúmenes) UNED Madrid.

conjunto con otros fenómenos económicos y sociales han ido transformando la realidad laboral y ocupacional.

"...El análisis de esas importantes transformaciones del mundo laboral requiere la consideración de múltiples aspectos:

1. Las transformaciones de los puestos de trabajo y de las formas de organización y el trabajo que tiene clara incidencia sobre la estructura ocupacional del mercado laboral.
2. Los cambios en las ofertas laborales de los diferentes sectores (primario, secundario, terciario) y en la propia estructura ocupacional.
3. Los cambios en las organizaciones laborales, sus culturas y sus estructuras.
4. Los cambios jurídico - laborales que regulan la actividad laboral.
5. La globalización de mercados y los cambios macroeconómicos que inciden sobre las formas de realizar el trabajo.
6. Finalmente, la propia forma de concebir el trabajo por parte de la sociedad y la cultura occidental y las transformaciones que se vienen produciendo en este aspecto..."¹¹ en donde los aspectos medioambientales cobran una nueva dimensión.

Las delimitaciones del cambio en el contexto del trabajo, responden, pues a cuatro importantes factores externos: las nuevas condiciones económicas, las innovaciones tecnológicas, las nuevas condiciones sociales y también los cambios demográficos en la población. A continuación analizaremos solo dos de los cuatro factores enunciados, dado su impacto directo en el mundo del trabajo.

1. 2.3 Las nuevas condiciones económicas.

El cambio más importante en el terreno económico está relacionado con la tendencia hacia la internacionalización y la globalización de los procesos económicos. En el mundo actual el dinero, la tecnología y los productos se desplazan fácilmente a través de las fronteras nacionales, mientras que el empleo

¹¹ Peiró, J M y Prieto, F (1996) Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen I La actividad laboral en su contexto Ed Síntesis Psicológica. Madrid.

se crea ahí donde el trabajo se realiza con mayor eficiencia. Como consecuencia, los recursos fundamentales de los países no descansan en su riqueza material o financiera - susceptible de moverse de una nación a otra - sino en la cualificación, las habilidades y las ideas de sus ciudadanos.

Una importante consecuencia del proceso de internalización de los procesos económicos, consiste en un incremento de la competitividad y la variabilidad de la demanda.

Otra importante tendencia de cambio económico, es el cambio en la estructura de los sectores económicos. Se está produciendo un fuerte crecimiento de las actividades económicas relacionadas con el sector "servicio", con un descenso en las relacionadas con la agricultura y la industria. "...en la actualidad, las actividades del sector "servicio", representan un 60 o 70% del total de la economía de los países industrializados. En este contexto resulta especialmente llamativo el crecimiento experimentado por los denominados "servicios intermediarios" de asesoramiento a otras empresas (contabilidad, asesoría financiera, etc.)..."¹²

1.2.4 La innovación tecnológica

Los cambios se han sucedido con mucho mayor rapidez que en cualquier otra época de la humanidad. Las nuevas tecnologías en los campos de la informática y las telecomunicaciones, están produciendo los impactos largamente anunciados sobre el mercado laboral, y sobre las economías nacionales, llevando a las comunidades que conforman nuestro mundo actual al inicio de una tercera gran revolución industrial¹³.

¹² Peiró, J M y Prieto, F. (1996) op cit.

¹³ De acuerdo a Medina, S R. "...Una revolución industria se puede caracterizar por la evolución de cuatro parámetros fundamentalmente a saber: a) La transformación de las fuentes de energía, b) la redefinición de los materiales, c) El cambio de los procesos productivos, d) La modificación del papel desempeñado por el trabajo humano.

De los citados parámetros presentan las siguientes características:

- a) En cuanto a la fuente de energía se caracteriza por la utilización de la energía obtenida de las reacciones nucleares (energía atómica), que liberan grandísimas cantidades por cada unidad de masa combustible.
- b) En cuanto al uso de materiales, se caracteriza por la utilización creciente de materiales poliméricos o plásticos
- c) En cuanto a la transformación de los procesos, se ha introducido recientemente en la industria el uso de las computadoras, cada vez más pequeñas y de mayor capacidad.
- d) En cuanto al trabajo humana se enfoca a las tareas de metacontrol e innovación. Los sistemas automatizados exigen desplazar al personal de baja calificación por personal altamente calificado, capaz de programar y operar el equipo automática. . *Medina, S. R.

A través del concepto de reingeniería las empresas han iniciado rápidos procesos de reestructuración de sus organizaciones para adaptarlas al uso de las nuevas tecnologías computarizadas. En este proceso se eliminan puestos tradicionales de dirección, se concentran categorías laborales, creando equipos multidisciplinarios de trabajo, se instruye a los empleados en distintas habilidades, acortando y simplificando los procesos de producción y de distribución, y perfeccionando los procesos administrativos; incrementando con ello de manera notable la productividad, pero reduciendo marcadamente los puestos laborales. De acuerdo a Hammer¹⁴ la reingeniería produce normalmente como resultados una disminución del 40% de los empleos de una empresa y el 75% de su masa laboral. Los mandos intermedios son, por regla general los más afectados en este proceso. Este autor estima que más del 80% de personas implicadas en responsabilidades de tipo medio pueden resultar afectadas.

Hoy en día la aparición de las máquinas pensantes amenaza de manera directa a los sectores medios de la población, con niveles educativos altos y puestos intermedios en la producción. Este declive la clase media se vio acelerado en los últimos 30 años. "...Entre 1987 y 1991 los salarios reales de los trabajadores con formación universitaria descendió en un 3.1%. Con la puesta en práctica de los procesos de *reingeniería* más de un 35% de graduados en fechas recientes se han visto en la obligación de aceptar empleos que no requieren un diploma universitario, frente al 15% de hace 15 años..."¹⁵

De acuerdo con las cifras elaboradas por el College Employment Research Institute de la Universidad del Estado de Michigan, el mercado laboral para graduados universitarios es, en la actualidad el más pobre desde el final de la segunda guerra mundial.¹⁶

¹⁴ Hammer, M (1993) Stresses Job Innovation Whashington Post, 21 de julio de 1993

¹⁵ Rifkin, J (1996) op cit, pag 209.

¹⁶ Home is where de office is Finantial Times agosto de 1993.

La reducción de los puestos disponibles ha generado políticas por parte de las compañías para proporcionar empleo a una mayor cantidad de trabajadores, y a la vez, abatir el costo que por salarios y prestaciones devengadas; creando el denominado **ejército de reserva**; personal que es contratado por pocas horas (20 como máximo), o que solo cuenta con empleo por períodos cortos de tiempo, cuando las empresas requieren de sus servicios. De tal suerte podemos observar que hoy en día las empresas cuentan con dos niveles de empleo. Uno de ellos corresponde a una estructura de personal núcleo, con empleados permanentes a tiempo completo, apoyados por grupos periféricos de trabajadores eventuales o a tiempo parcial.

En este contexto de transformación tecnológica, el sector que se vislumbra como punta de lanza en el nuevo horizonte laboral es el sector de la información, el cual se caracteriza por una elite de industrias y disciplinas profesionales responsables de la introducción en la nueva economía de la alta tecnología del futuro. Los nuevos profesionales, los denominados analistas simbólicos o trabajadores de la información, provienen del campo de la ciencia, de la ingeniería, de la gestión, de la consultoría, de la mercadotecnia, de los medios de comunicación.

1.2.5 La nueva demografía poblacional.

Los diferentes fenómenos de transformación social y económica están produciendo importantes transformaciones en las formas de empleo, con mayor diversificación en esas formas de empleo, la disminución de la importancia de algunas de las tradiciones y emergencias de nuevas. Así puede afirmarse que se constata una clara tendencia a disminuir la forma de empleo seguro (de por vida) a tiempo completo dentro de una misma organización.

Al mismo tiempo están surgiendo un buen número de formas diversas de empleo y están experimentando un incremento, tanto en calidad como en relevancia, otras formas de empleo ya existentes previamente, como el trabajo temporal.

El resultado global de todos estos cambios en la reconfiguración organizacional, es la aparición de nuevos tipos de organizaciones laborales, más pequeñas en tamaño, más flexibles en su forma y con una estructura interna más simple, que además se interrelaciona con otras organizaciones de su entorno. En concordancia con este nuevo tipo de organizaciones, los cambios en el trabajo que en las mismas se desarrollan, apuntan hacia un uso masivo de tecnología de la información, la organización flexible del trabajo, un mayor énfasis en las ideas de los trabajadores, y una mayor necesidad de co-presencia en el espacio y en el tiempo.

Los cambios en el contexto del trabajo requieren una mayor capacidad de aprendizaje. Al mismo tiempo la reducción creciente de los grupos de trabajo implica una mayor necesidad de trabajar aisladamente y un incremento en la responsabilidad personal. Todo ello junto con una mayor insistencia sobre criterios de rendimiento basados en la fiabilidad, calidad y velocidad producen una mayor intensidad del trabajo.

1.3 LA EDUCACIÓN EN ESTE NUEVO CONTEXTO.

En la actualidad la Educación es cuestionada desde una visión fundamentalistas: "la económica"; se le evalúa en función de su rentabilidad, en términos de su capacidad para producir capital, o intercambiarse por capital, como una más de las mercancías disponibles en el mercado de bienes.

Desde esta lógica y en especial en lo que a la educación superior, como vértice superior de la pirámide educativa se ha cuestionado, se ha dicho que los procesos de masificación de las universidades públicas han promovido una devaluación de los títulos universitarios, y un creciente ejército de subempleados y desempleados ilustrados. Es por ello que se ha hecho susceptible a fuertes críticas desde las políticas educativas de corte neoliberal, las que cuestionan tanto la formación profesional que se promueve en estas universidades, como el futuro de las mismas, "... En la reunión general de ANUIES de mayo de 1992, el Doctor

Ernesto Zedillo, entonces Secretario de Educación Pública afirmó que "no hay viabilidad para la universidad pública en México..."¹⁷.

Así desde la reflexión educativa neoliberal se juzga la pertinencia de la educación y de su articulación a los procesos sociales desde la lógica pragmática de la productividad. La preparación para el trabajo se convierte en el fin básico de la actividad educativa, y la obtención de un empleo se considera como el criterio que evalúa el buen funcionamiento del sistema educativo.

"...En los últimos diez años asistimos a la conformación de un pensamiento global sobre la educación, y en particular sobre la universidad, que surge de la perspectiva de la libre competencia, y de la libre empresa. Este pensamiento entra en contradicción con el que sostuvo el Estado mexicano desde 1950 hasta 1982, centrado en el papel social de la educación, su función en la democratización y desarrollo del país y de la consideración de que es un factor básico en el progreso nacional. A partir de la crisis económica se acepta que la tarea primordial de la universidad es preparar para el empleo, la obtención de un puesto de trabajo es considerada en esta perspectiva como un indicador de la eficiencia del sistema de educación superior..."¹⁸

Así se plantea la hipótesis de que si un egresado no tiene empleo se debe a una deficiencia de formación, que si obtienen más empleos egresados de determinadas instituciones es porque recibieron mejor preparación, sin analizar la dinámica que tiene el crecimiento de empleos en el período de crisis, la diversidad y complejidad de las empresas en México, ni la construcción ideológica que los empleadores tienen respecto a los egresados universitarios.

Se ha construido un discurso mecánico a partir de la relación educación empleo, descuidando múltiples aspectos de esta complicada y contradictoria relación, simplificando al mismo tiempo a los elementos constitutivos de la diada, así como al contexto socio político e ideológico que permea y cualifica las relaciones entre la educación y el empleo.

¹⁷ Díaz Barriga, A (1995) Empleadores de Universitarios un estudio de sus opiniones Ed CESU Angel Porrúa, México

Esta tendencia para interpretar las relaciones entre la educación y el empleo carecen con gran frecuencia de un fuerte soporte empírico, en la mayoría de los casos se trata de disertaciones teóricas y deducciones a partir de ideas generales de índole especulativo. Por ello hace falta dirigir una mayor cantidad de estudios de carácter empírico para poder entender de manera más próxima a las relaciones que se establecen entre estas dos esferas de la vida social.

Algunas líneas metodológicas se han propuesto para simplificar y guiar el estudio de este intrincado mundo de relaciones disímiles y complejas.

1.4 LAS DIVERSAS METODOLOGÍAS PARA ESTUDIAR LA RELACIÓN EDUCACIÓN EMPLEO.

En términos generales pueden identificar tres grandes líneas metodológicas para estudiar las relaciones entre la educación y el empleo:

- Los estudios que se enfocan a la diversidad desde el punto de vista de la estructura de producción. Por ejemplo, los estudios sobre establecimientos laborales: " la demanda". Este tipo de investigaciones se interesa en entender "la racionalidad" empresarial en la organización de determinadas estructuras ocupacionales y en las estrategias de selección de personal.
- Los estudios que analizan la relación educación empleo desde el punto de vista de las instituciones educativas: la oferta. "... El objetivo central de estos estudios consiste entonces, en identificar y comprender, no solo los diferentes modos de utilización de los recursos humanos en las empresas, sobre todo en cuanto afecta la utilización de la acreditación educativa en la selección y remuneración ocupacional sino además, las razones, objetivos y lógicas de cada uno de estos modos de utilización de los recursos humanos (Gómez Campos)¹⁹

¹⁸ Díaz Barriga, lbedm pag 11

¹⁹ Escobar, 1986 "Patrones de organización social en el mercado de trabajo de Guadalajara" En de la Peña y Escobar (comp) Cambio regional, mercado de trabajo y vida obrera en Jalisco México, el Colegio de Jalisco, pp 147-190..

- Los que analizan los procesos de construcción y consolidación social de una ocupación, de una profesión e incluso de un sector académico y aún de clases sociales.

Este tercer enfoque permite apreciar las capacidades de articulación de las diferentes estructuras de producción, parte de los procesos históricos de la construcción y consolidación social de ocupaciones profesionales.

De acuerdo a De Ibarrola la consolidación de una profesión se basa en la articulación de varios referentes: a) incidencia real en alguna(s) necesidad(es) social(es); b) el proyecto de una dinámica específica de poder; c) un ámbito particular de conocimiento traducido al ámbito específico de la ciencia y la tecnología en el ejercicio laboral; d) un ámbito especial de la formación institucional de nuevas profesiones; e) reconocimiento y adaptación pública y legal: status profesional y una organización gremial. Cada uno de estos ámbitos va siendo construido a lo largo del tiempo, con tensiones tanto internas como externas de grupos sociales interesados. (De Ibarrola)²⁰

Por tanto, ninguna profesión o carrera se explica solamente por necesidades objetivas de desarrollo del conocimiento, o de su aplicación a la solución de determinado problema. Más bien, la especificidad cultural y política es una mezcla de elementos objetivos universales y de elementos particulares. Ambos sometidos a una continua evolución, ya sea por las transformaciones vividas por la estructuración del conocimiento y las ocupaciones y oficios, impulsadas de manera notable por la revolución científica y tecnológica de nuestros tiempos, o por los cambios políticos, económicos y culturales en la sociedad.

El gran impacto que tiene el medio social sobre las profesiones, señala la gran importancia teórica y metodológica de estudiar la evolución de profesiones como un elemento clave en el análisis de las relaciones entre educación y empleo. En el caso de México, la especificidad de la evolución histórica de las profesiones, su

²⁰ De Ibarrola, M de (1987) " Relación entre escuela y trabajo . Discusión de enfoques y categorías de análisis. Ponencia presentada en el Coloquio de Investigación Educativa. El Colegio de México.

cualificación, su proceso de intitucionalización y los conflictos que viven en el mundo del empleo, ha sido bastante poco estudiada, se han hecho más bien planteamientos de índole general que a veces son útiles y a veces no.

En general para este tipo de investigaciones se sugiere poner énfasis en el estudio de las relaciones históricas y actuales entre las profesiones o carreras, la estructura de formación universitaria y el contexto social, económico, cultural, de acuerdo a los siguientes objetivos o etapas de investigación:

1. Análisis de la "racionalidad" de una profesión o carrera dentro del contexto mexicano.
2. Análisis de las tendencias históricas que han prevalecido en la docencia de la profesión o carrera estudiada.
3. Análisis de las posibilidades reales de transformación curricular, pedagógica u organizacional, en la profesión o carrera.

En la presenta investigación optamos por la tercera vía de acceso al estudio de las relaciones entre la educación y el empleo, el análisis del proceso de construcción y consolidación social de una profesión.

1.4 EL MERCADO LABORAL COMO ESPACIO SOCIAL.

Si nos proponemos hacer un estudio de las relaciones que se establecen entre la educación y el empleo, y pretendemos que el estudio refleje de manera más nítida la compleja trama de relaciones que se tejen entre estas dos esferas de la vida social, es necesario alejarnos de la visión fundamentalista económica y tratar de acercarnos a las lógicas de funcionamiento y constitución de los elementos que conforman este complejo espacio social.

De acuerdo con este planteamiento retomamos en la presente investigación la teoría de Bourdieu como marco teórico.

La teoría del espacio social propuesta por Bourdieu²¹ puede ser retomada para

²¹ Bourdieu, P (1997) Razones Prácticas. Sobre la teoría de la acción social. Editorial Anagrama Colección Argumentos Barcelona.

entender las relaciones que se establecen entre la educación y el empleo, en especial si conceptualizamos al **mercado laboral** como espacios sociales.

Entenderemos al mercado laboral como un campo social, en la medida en que se privilegian las relaciones de fuerza en la incorporación y mantenimiento de los sujetos al interior de los campos. Puede concebirse también como un campo simbólico que se configura en objeto de representación. Según esta propuesta, las representaciones sociales están en función de la posición que ocupan los agentes en el espacio social. Se reconoce asimismo como un ámbito donde se generan relaciones de poder en el sentido de que el mercado es producto y expresión de intereses de las distintas fuerzas sociales.

Desde la perspectiva de los campos sociales se distinguen los diversos tipos de mercados, así como la delimitación de subcampos, pero en función de grados de autonomía, formas de operación, normas y valores que se privilegian y se subordinan a cada uno de ellos.

El espacio social está construido en forma tal que los agentes que ocupan en él posiciones semejantes o vecinas son situados y sometidos a condiciones similares, y tienen todas las posibilidades de tener disposiciones e intereses comunes, de producir por tanto prácticas también semejantes. Las disposiciones adquiridas en la posición ocupada implican una adaptación a esta posición. En realidad las distancias sociales están inscritas en los cuerpos, o con mayor exactitud en la relación con el cuerpo, el espacio y el tiempo (aspectos estructurales de la práctica que la visión subjetiva ignora).

En el espacio social habrá puntos de vista diferentes e incluso antagónicos, ya que éstos dependen del lugar donde se construyeron, puesto que la visión que cada agente tiene del espacio depende de su posición en él estos pueden variar, aproximando o alejando a los sujetos en el espacio social.

Por lo tanto la representación de los agentes varía según su posición (y los intereses asociados) y según el habitus, como sistema de esquemas de percepción y apreciación, como estructuras cognitivas y de evaluación que

adquieren a través de la experiencia duradera de las posiciones en el mundo social. El habitus es a la vez un sistema de esquemas de producción de prácticas y un sistema de esquemas de percepción y de apreciación de las prácticas. En cualquiera de las dos formas, sus operaciones expresan la posición social en la cual que han construido. En consecuencia el habitus produce prácticas y representaciones que están disponibles para la clasificación, que son objetivamente diferenciadas, pero no son inmediatamente percibidas como tales por cualquiera, ellas pueden ser identificadas exclusivamente por los agentes que poseen el código, es decir, los esquemas de clasificación necesarios para comprender su sentido social. Así el habitus implica un sentido del propio lugar, pero al mismo tiempo un sentido del lugar del otro. Los agentes sociales se clasifican ellos mismos, y se exponen a la clasificación de otros al elegir conforme a sus gustos, en el espacio de los bienes y los servicios disponibles, aquellos bienes que se corresponden con las prácticas sociales de las personas que ocupan una posición homóloga a este espacio social. Lo que hace que nada clasifique a alguien más que sus propias clasificaciones. Como agentes sociales somos capaces de ver la relación entre las prácticas o las representaciones y las posiciones en el espacio social. Así a través del habitus tenemos un mundo de sentido común, un mundo social que parece evidente.

El mundo social se presenta como una realidad fuertemente estructurada, eso por el efecto de un mecanismo simple: las diferencias percibidas funcionan como signos distintivos y como signos de distinción. A través de la distribución de las propiedades el mundo social, se presenta objetivamente como un sistema simbólico que está organizado según la lógica de la diferencia, de la distancia diferencial. El espacio social tiende a funcionar como un espacio simbólico, un espacio de percepciones diferenciales de la vida y asociados a status distintos, cada uno de ellos caracterizados por diferentes estilos de vida.

Las relaciones objetivas de poder tienden a reproducirse en las relaciones de poder simbólico. En la lucha simbólica por la producción del sentido común, o más

precisamente por el monopolio de la nominación legítima, los agentes empeñan el capital simbólico que adquieren en las luchas anteriores y que puede ser jurídicamente garantizado. Así los títulos de nobleza como los títulos escolares, representan verdaderos títulos de propiedad simbólica que dan derecho a ventajas de reconocimiento. Los poseedores de un fuerte capital simbólico, aquellos que son conocidos y reconocidos están en condiciones de imponer la escala de valor más favorable a sus productos, especialmente porque, en nuestra sociedad, tienen casi un monopolio del hecho sobre las instituciones, que como el sistema escolar, establecen y garantizan oficialmente los rasgos. Por otra parte el capital simbólico puede ser oficialmente sancionado y garantizado, e instituido jurídicamente, por el efecto de la nominación oficial. La **nominación oficial**, es decir el acto por el cual se le otorga a alguien un título, una calificación socialmente reconocida, es una de las manifestaciones más típicas del **monopolio de la violencia simbólica** legítima que pertenece al Estado y a sus mandatarios. Un título como el escolar es capital simbólico universalmente reconocido, válido en todos los mercados. En tanto que definición oficial de una identidad oficial, arranca a quienes lo tienen de la lucha simbólica de todos contra todos imponiendo la perspectiva universalmente aprobada.

El estado, quien produce la calificación oficial, es en un sentido el supremo tribunal, la legitimación del capital simbólico confiere a una perspectiva un valor absoluto, universal, arrancándola así a la relatividad que le es inherente, por definición, a todo punto de vista, como visión tomada a partir de un punto particular del espacio social.

El modelo del Estado es el depositario del sentido común: las nominaciones oficiales y las certificaciones escolares tienden a tener un valor universal en todos los mercados. El efecto más típico de la razón del Estado, es el efecto de codificación que actúa en operaciones tan simples como el otorgar un certificado: un experto, un doctor, un jurista, es alguien que está maniatado para producir un punto de vista que es reconocido como trascendente en relación con los puntos de

vista singulares, bajo la forma de certificados de enfermedad, de aptitud o inaptitud, un punto de vista que confiere derechos universalmente reconocidos a quien los posee.

El poder simbólico debe estar fundamentado sobre la posición de un capital simbólico. **El capital simbólico** es un crédito, es el poder repartido a aquellos que obtuvieron suficiente reconocimiento para estar en condiciones de imponer el reconocimiento, así el poder de constitución, el poder de hacer un nuevo grupo, por la movilización, o de hacerlo existir por procuración, hablando por él, en tanto que mensajero autorizado no puede ser obtenido sino al término de un largo proceso de institucionalización, al término del cual es instituido un mandatario que recibe el poder de hacer el grupo.

En el campo social la escuela tiende a ocupar un lugar de mayor importancia en la medida que el aparato económico se desarrolla y gana en complejidad, la necesidad de poseer mayor cantidad de capital cultural se incrementa para aquellos individuos que tienen que trabajar en la misma medida que las máquinas se hacen más complejas; y es el sistema de enseñanza el responsable de dotar a los agentes sociales del capital cultural correspondiente. De tal suerte que son los sistemas escolares los encargados de la reproducción, no de una reproducción técnica, sino de la reproducción de los lugares que ocupan las personas y de los grupos en las estructuras sociales (función de reproducción social); posición que es relativamente independiente de la capacidad propiamente técnica, los sistemas de enseñanza dependen menos directamente de las exigencias del sistema de producción, que de las exigencias de la reproducción del grupo familiar. Podemos ver a las leyes internas del sistema de enseñanza, al analizar a éste como un campo relativamente autónomo.

La importancia de la relación entre los sistemas de enseñanza y el aparato productivo reside, no en el hecho de que dota a los productores de una cierta competencia técnica (al respecto no posee el monopolio), sino del hecho de que los dota de un título que tiene un valor universal y relativamente intemporal. Este

les garantiza una competencia de derecho que puede o no corresponder con una competencia de hecho (jurídicamente inherente a un título escolar). El tiempo de los títulos es la temporalidad de las competencias que respaldan, la cual no se corresponde con la obsolescencia de las máquinas con las que se capacitaron, esto subraya la intemporalidad de los títulos. Los títulos como propiedad son adquiridos de una vez para siempre y permanecen con las personas, hasta que ellas mueren.

Los sistemas de enseñanza juegan un papel capital dentro de los conflictos, las transacciones o negociaciones individuales o colectivas que se establecen entre los dueños de los medios de producción y los vendedores de fuerza de trabajo al respecto de:

- 1) la definición del puesto: las características que los ocupantes del puesto deberán tener, y de la misma manera las características que deberán no tener.
- 2) las condiciones de acceso a un puesto: las propiedades que deberán poseer los ocupantes de un puesto (esencialmente diplomas, edad, etc.)
- 3) el nombre del puesto, así como su posición en la jerarquía ocupacional.

Dentro de las sociedades divididas en clases, las taxonomías sociales, los sistemas de clasificación que producen la representación de los grupos (por ejemplo las categorías socio profesionales) son en cada momento el producto del juego de fuerzas entre las clases. Dependiendo del estado que guarde el juego de fuerzas un grupo puede obtener el puesto, pero no así la remuneración asociada con éste (remuneración material y remuneración simbólica), o pueden obtener todas las ventajas materiales a excepción del nombre. Por el contrario puede ocurrir que se le pague con el nombre pero sin tener las ventajas correspondientes a ese título. De esta manera podemos señalar que **existe un desfase** de hecho entre **lo nominal y lo real** (esto puede incrementarse dependiendo de la época y de la formación social de los sectores afectados).

Este proceso es institucionalizado entre las instancias involucradas, a través del valor relativo que se les da a los títulos, en función de la institución que los otorga, y de la profesión de que se trate.

Aunque debe reconocerse que los mercados de trabajo no determinan solos el prestigio de una profesión, la afirmación de la respetabilidad y la honorabilidad de una profesión responde a un **estereotipo social reduccionista**. Estos procesos de negociación se ven a su vez sometidos a la influencia que podemos denominar como "inflación". Los miembros de un grupo buscan cambiar los nombres para mantener la distancia de ciertos grupos y acercarse a otros (la distancia semántica como expresión se transforma a la distancia social). La sociología y la psicología del trabajo contribuyen a la producción de taxonomías burocráticas, en términos de los objetivos de las mismas, las tareas a completar, y las propiedades que deberán poseer los individuos destinados a ocuparlas. Así las taxonomías burocráticas son el producto de procesos reconocidos como científicos, esto conduce a imponer una definición y caracterización de una profesión de manera predeterminada. (una definición oficial del mundo); por tanto se constituye en la visión **oficial y legítima** de las profesiones. Esto obscurece el análisis de los procesos que conducen a su construcción, y a su redefinición a través del análisis de las condiciones y características reales de la práctica profesional.

Además de encargarse de la producción de productores competentes, los sistemas de enseñanza también aparecen como **garantía jurídica de la competencia**: el valor de las masas en el mercado de trabajo depende de la garantía escolar, que tiende a constituirse en una fuerza social de más y más importancia.

Aún cuando se solicita al sistema de enseñanza adecuarse al sistema productivo esta tarea, resulta difícil, especialmente si tomamos en cuenta el desfase temporal de ambos modelos, mientras que el sistema económico responde a las características de un capitalismo plenamente industrializado, **el sistema escolar se mantiene bajo la estructura de un sistema medieval**.

El instrumento principal de la lucha simbólica entre las clases por la definición del mundo social, se constituye a partir del uso de categorías oficiales, de nombres con status establecido, la lengua autoriza a un sistema de derecho que transfiere mediante el aparato educativo, la homogeneización y apropiación de un sistema de términos y conceptos para todos los profesionales de una determinada rama.

Los títulos proporcionan un sistema de identidad a quienes los poseen, al mismo tiempo que los identifica, les permite mostrar el capital cultural que los respalda, y que puede ejercer mayor fuerza en grupo, que aquella que puede mostrarse de manera individual.

Los miembros de las *fracciones dirigentes de las clases dominantes*, sobre todo por la intermediación de las grandes escuelas, utilizan a la titulación como una de sus propias estrategias de reproducción, para legitimar los títulos sociales, y privilegiar así el acceso a posiciones de privilegio, y disimular de este modo la transición directa de los puestos más altos en las jerarquías ocupacionales. De esta forma, son ellos mismos quienes valoran a los títulos otorgados por las diferentes instituciones, y con ello favorecen a las instituciones escolares con las que tienen una liga personal.

Ese sistema de reconocimiento por parte de las clases dominantes favorece el establecimiento de un sistema de enseñanza tripartito: las universidades privadas para la reproducción de las clases dominantes, las universidades públicas para la reproducción de las clases medias, y las escuelas técnicas para la reproducción de la fuerza de trabajo básica, los obreros y técnicos.

Así nos encontramos ante el valor relativizado de los títulos, por un lado reconocidos como respaldo legítimo de posesión de capital, pero al mismo tiempo, sometidos a un proceso permanente de diferenciación y devaluación, dependiendo de la escuela que lo otorga. Así las clases o sectores sociales se enfrentan en una lucha por un lado las clases medias, que luchan por hacer valer el valor universal de los títulos, y por el otro el de la clase dirigente, que tiene el control de los

títulos, y del acceso a la fuerza de trabajo, que puede "valuar", "descalificar", y por tanto controlar el valor de la fuerza de trabajo.

En el caso de la Psicología resulta de especial interés esta línea de investigación, por tratarse de una profesión relativamente nueva, cuyos objetivos profesionales tiene solo 22 años de haberse hecho explícitos por el Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación de la Psicología.

Es necesario reconocer en primer lugar, que no se trata de dos sistemas estáticos y homogéneos, y muy por el contrario nos encontramos ante un conjunto complejo de relaciones entre elementos que provienen de sistemas que a su vez se caracterizan por su heterogeneidad y complejidad. Por ello necesitamos recuperar un conjunto de categorías teóricas que nos permitan captar las relaciones coyunturales, complejas, atravesadas por conflictos a lo interno de cada una de ellas, que están filtradas por intereses de individuos y grupos, y que se insertan en dinámicas de poder particulares de momento a momento.

Asimismo es necesario retomar un marco teórico que nos permita dar cuenta de este complejo entramado de relaciones y que nos permitan entender las lógicas que subyacen a las mismas.

1.4.2 La composición del espacio social del mundo del trabajo.

Hoy en día encontramos un importante giro hacia la conceptualización cada vez más concreta, y por lo mismo más diversificada en cuanto al mundo del empleo se refiere. Se abandona el concepto de "Mercado de Trabajo" (homogéneo), para hacer referencia a los mercados de trabajo, espacios laborales heterogéneos, que se articulan de manera desigual y combinada, estos espacios no se delimitan por situaciones geográficas o institucionales, sino por una combinación específica de factores. De acuerdo a De Ibarrola²² pueden ser caracterizados usando tres grandes criterios como ejes para su análisis:

²² De Ibarrola M. (1984.) De "El crecimiento de la escolaridad superior en México expresión del proyecto socioeducativos del estado y la burguesía". *Revista Mexicana de Sociología*, México, Instituto de investigaciones Sociales Vol. XLI, núm 4, 2, abril-junio. Pp 36-87.

El **primero** centrado en la forma en que las distintas actividades y procesos de producción se relacionan con la acumulación de capital y la compra - venta de formas de trabajo. El **segundo** centrado en el grado de formalidad con que se establecen relaciones laborales internas a los procesos de producción.

El **tercero** centrado en la división técnica jerárquica del trabajo interno a estos procesos. La relación con la acumulación de capital y la compraventa de la fuerza de trabajo.

Esta tipología establece la diferencia entre empresas capitalistas, empresas estatales y unidades de subsistencia. Cada una de ellas con lógicas diferentes en cuanto a la generación y cualificación del empleo.

I. El sector de capital, sector orgánico dentro de una formación capitalista, está caracterizado por una producción de bienes y servicios basados en una extracción de plusvalía. Conforme a este criterio, la lógica de acceso al trabajo se desprende de una verdadera relación de compraventa de fuerza de trabajo. La productividad determina la capacidad de compra de fuerza de trabajo; la racionalidad que está detrás de la productividad es el máximo de eficiencia.

II. Un segundo sector, de acuerdo a este criterio es el que está caracterizado por el capital que sostiene el Estado, de su composición interna y de la función que cumple en una sociedad. En este sector se identifican a su vez tres subsectores:

- A. Una organización directa del Estado con la acumulación de capital, a través de empresas de capital estatal.
- B. Una relación indirecta de acumulación de capital a través de la producción de bienes y servicios denominados de infraestructura: carreteras, energía eléctrica, exención de impuestos, etc.
- C. Un tercer tipo que es a través de la producción de bienes y servicios para la cohesión y reproducción de la sociedad; tal como los servicios de seguridad social en general, educación, salud, vivienda, etc.

III. Un tercer sector identificado es el denominado de **subsistencia**. Se caracteriza porque los trabajadores establecen relaciones inmediatas con la producción de bienes o servicios, o crean actividades remuneradas de muy distintas formas, su lógica no es acumular capital, sino resolver necesidades de subsistencia de los trabajadores.

Además de la lógica de su relación con el capital, el Estado manifiesta una segunda lógica hacia el mundo del empleo, la de crear los trabajos que exige la prestación de servicios de gobierno, y de administración de infraestructura que le corresponde dentro de la vitalidad de la estructura social.

Adicionada a estas dos funciones, se pone de manifiesto una "tercera lógica", que se desprende de su función de cohesión y sostenimiento de la sociedad, que tiene como racionalidad crear actividades remuneradas para la población que no es absorbida por el sector orgánico de capital, con el fin de conservar un cierto nivel de ingreso y de actividad económica en el país. De acuerdo con ella, el Estado puede crear empleos simplemente para absorber los límites más conflictivos del desempleo, generados por el sector orgánico de capital.

a. El tipo y grado de apego a la ley que se alcanza en el establecimiento de las relaciones laborales entre los sujetos que participan en la producción. Aquí la tipología establece la diferencia entre relaciones formales y no formales.

b. El tipo y grado de división jerárquica de los puestos de trabajo, al interior de las empresas y entre las empresas, en función del tipo de tecnología adoptada. Cabe aquí según la tipología cinco categorías: unidades producción de autosuficiencia: trabajo artesanal, trabajo manufacturero, trabajo semiautomatizado y trabajo automatizado.

Al hablar de esta compleja y multidimensional estructura de producción, no es posible olvidar las relaciones que se dan entre los distintos espacios y procesos identificados en ella. Estas son relaciones de tensión, dominación y contradicción, que conforman una estructura, heterogénea, desigual y combinada, en la medida en que siempre se articulan de manera diferencial horizontal y verticalmente.

En las economías dependientes es imposible dejar de lado la división social internacional del trabajo, según la cual, en su mayoría, los trabajos de creación intelectual quedan en los países hegemónicos, y los trabajos de ejecución quedan de manera prioritaria para las industrias del país dependiente.

En el intento por explicar la totalidad productiva del país, se manifiestan las siguientes características como elementos claves de la problemática:

El desarrollo industrial coadyuva a la disminución de empleos generados, especialmente para el sector de acumulación de capital. Esta disminución de la oferta laboral se acentúa especialmente para los egresados de educación superior, ya que éstos no pueden alcanzar los puestos de mayor jerarquía y mejores ingresos. Esta problemática se resuelve por este sector de dos formas: a) asignándoles nuevas posiciones intermedias que tiene un status relativamente elevado y cierto grado de autoridad sobre el trabajo de otros, aunque no necesariamente ingresos más elevados, y b) colocándolos en situaciones de status e ingresos inferiores, devaluando el valor de la escolaridad superior, argumentando para ello la "baja calidad" de la educación superior obtenida por el empleado, o la falta de experiencia, es decir la falta de conocimientos específicos que no se adquieren en la escuela.

Esta problemática a su vez promueve que el Estado desempeñe un papel de amortiguador en este proceso de crisis, creando artificialmente mayor número de empleos estables, como una manera de resolver esta contradicción, todo esto claro, dentro de los límites de la política gubernamental vigente.

Este mismo proceso modifica cualitativamente las exigencias de los trabajos que se crean. Estas se ligan con la escolaridad en muchos aspectos; en el de socialización colectiva; el de conocimientos precisos diferentes; el de penetración de la disciplina laboral en la disciplina escolar; el de exigencia de certificación escolar para otorgar empleos en los sectores más favorecidos y más importantes; en la penetración ideológica del tipo sentido común, observándose con ello, en lo general, una tendencia a escolaridad más alta y sueldos más bajos.

1.4.1 La Educación en el espacio social del trabajo.

De nuevo nos encontramos ante el reto de establecer categorías teóricas que nos permitan entender en función de qué elementos interacciona la educación recibida por los agentes que se desenvuelven en el espacio social del trabajo, que hace que éstos se acerquen o se alejen de los individuos que ostentan el poder económico y el simbólico dentro de las estructuras ocupacionales.

De acuerdo a este planteamiento teórico, el concepto que mejor representa la heterogeneidad del proceso educativo, y que lo caracteriza de forma más fiel, de acuerdo a Rockwell²³ es el de **Institución**. Al usarlo se pretende respetar la noción de que las instituciones son procesos históricos y culturales, cuya unidad interior no está dada, sino que se constituye; que están permeadas por una infinidad de relaciones con otras esferas sociales; en un cuestionamiento constante en cuanto a las formas de lo institutivo y lo instituyente.

Hablar de institución en este caso refiere al tipo y grado de organización social en función de su relación con el Estado, que alcanzan los muy diversos grupos que intencionalmente procuran transformar o incidir en los conocimientos, habilidades, actitudes o valores, concepciones del mundo y modos de vida de otros grupos y de otras generaciones, a estos últimos los asumen como propios.

La palabra institución menciona a lo educativo en un contexto político, por tanto implica una elección consciente, que incluye aquellas acciones no declaradas explícitamente como educativas, pero cuyos efectos se dejan sentir en estas esferas sociales.

Al hacer uso del concepto institución dentro del ámbito educativo, destaca en primer término la institución escolar como elemento básico articulador de los procesos educativos, y en ella cabe establecer las diferencias entre instituciones públicas y privadas; cada una de ellas con lógicas y dinámicas propias y con lugares específicos dentro de la macrosfera social, explícita e implícitamente

²³ Rockwell. E

planteados; en específico, en lo que a su relación con el mundo del empleo se refiere.

Las instituciones públicas en primera instancia, en términos muy generales, responden a una visión jerárquica y piramidal del trabajo. Conforme a la cual la formación que se acumula en los distintos grados escolares corresponde a las posiciones de autoridad en el trabajo. Lo anterior implica una organización igualmente jerárquica del conocimiento que se procesa en ella. Una acción sistemática y regular diaria, a lo largo de una temporalidad que puede llegar a abarcar más de veinte años de vida de algunos individuos.

Los aspectos anteriores generan desigualdades educativas importantes, según el acceso que tengan los diferentes grupos sociales e individuos en particular a los distintos grados y niveles escolares.

De acuerdo a la manera de concebir y organizar el conocimiento que se procesa en ella, se puede señalar las siguientes características:

a. El conocimiento se dosifica de manera reglamentaria, dentro del tiempo y el espacio escolar. b. Se basa preferentemente en la organización de las disciplinas académicas. c. Se considera a la escuela depositaria de aquellos saberes y conocimientos que debe compartir toda la población de un país, y que ésta debe transmitir. d. En la organización graduada de conocimientos con frecuencia los criterios para hacer esta tarea no se hacen explícitos.

Así en la parte más alta de la pirámide nos encontramos a los profesionistas; que poseen como ya mencionamos un alto grado de capital cultural institucionalizado, universalmente válido, que les otorga el título que poseen, pero también ya fue dicho en párrafos anteriores, el valor de éstos títulos no es el mismo; éste varía en función de la institución que los otorga; y de la profesión de que se trate.

Creemos que a partir de reconocer estas diferencias podemos acercarnos de manera ventajosa al estudio de la relación entre la educación y el empleo.

1.5 EL OBJETIVO DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.

Es por ello que la presente investigación tiene como **propósito** el llevar a cabo un estudio acerca de las relaciones entre la **educación y el empleo**, específicamente de **universitarios**, tomado como caso particular la licenciatura en **psicología**. Este trabajo toma básicamente dos líneas: primero, las opiniones de **empleadores** de universitarios (estudio **uno**), con respecto a los criterios que ellos emplean en el momento de seleccionar a su personal. Criterios que no son necesariamente de carácter **explícito**, pero cuyo peso es decisivo en el momento de optar por uno u otro candidato, y que pueden aportar elementos que permiten una comprensión de la complejidad que subyace a esta relación.

Cabe aclarar que esta investigación tiene como **objetivo** hacer un análisis de la racionalidad empresarial en cuanto a la cualificación profesional del psicólogo, en el área de Recursos Humanos de las industrias de la zona metropolitana de la Ciudad de México, especialmente aquellos que ofertaron puestos de trabajo durante el periodo de enero a diciembre de 1996²⁴.

Para el **estudio dos**, el interés se centra en el punto de vista de los **empleados**: los psicólogos que laboran en zona metropolitana de la ciudad de México, en el sector industrial. En especial el de aquellos que estudiaron en la ENEP Iztacala; proyecto educativo que concretiza un momento importante en la transición histórica de la psicología como ciencia y como profesión en México.

Se elige esta profesión debido al notable crecimiento y acelerada evolución que ha alcanzado en nuestros días. De acuerdo a los **Anuarios Estadísticos** de la SEP, para el año de 1995 representó la carrera con mayor demanda de ingreso en la Universidad Nacional Autónoma de México, y se constituyó a la vez como una de las diez carreras con más alto número de profesionistas egresados en el país²⁵. Para el año 2000 se encuentra como la sexta carrera con mayor número de población estudiantil dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México.

²⁴ Seleccionados a partir de los anuncios publicados en los periódicos, durante el periodo señalado.

²⁵ Periódico El Universal, domingo 7 de Septiembre de 1997

Algunas preguntas se elaboraron para servir como guían la realización de la presente investigación:

1. ¿Cómo se cualifica el ejercicio profesional del psicólogo en el ámbito industrial en México?
2. ¿Qué relación guarda la educación recibida en la universidad con aquellos conocimientos y habilidades que requiere su trabajo?
3. ¿Cuáles son los criterios de los empleadores para seleccionar de entre los candidatos aquel o aquella que será empleado (a)?
4. ¿Existe una preponderancia de criterios extraacadémicos en la selección de aspirantes a ser contratados como psicólogos?
5. ¿Cuál es el valor económico que el mercado laboral mexicano le asigna a la formación profesional?
6. ¿Cuáles son las variables más significativas en el valor económico que se asocia al trabajo de un profesionista?

**CAPITULO DOS:
EL NEOLIBERALISMO ECONÓMICO Y
POLÍTICAS PARA EL EMPLEO**

EL NEOLIBERALISMO ECONÓMICO Y LAS POLÍTICAS PARA EL EMPLEO EN MÉXICO.

Llevar a cabo un análisis de la relación entre la educación y el empleo en México hace necesario entender las condiciones en que se genera esta relación, es decir el conjunto de políticas económicas y sociales que se generan en la sociedad mexicana contemporánea. Es por ello que en el presente capítulo se realizará en un primer momento una descripción del modelo económico neoliberal, y las particularidades que éste toma al ponerse en práctica en el México contemporáneo. Para de ahí, en un segundo momento desarrollar un análisis de las políticas sociales que desde éste establece el gobierno, especialmente en lo que al empleo se refiere; con el propósito de estudiar en este contexto el empleo de los profesionales de la psicología en el ámbito industrial en la ciudad de México. Algunas preguntas guían el desarrollo de este capítulo: ¿Cómo se caracteriza el ejercicio profesional en un mercado laboral dirigido desde la óptica del neoliberalismo económico? ¿Qué elementos de las condiciones en que ejercen profesionalmente los psicólogos pueden ser interpretadas como producto de las macro políticas económicas? ; ¿Qué valor se da a la formación profesional en este momento particular en el mercado laboral?

2.1 EL MODELO ECONÓMICO NEOLIBERAL.

El Estado de Bienestar fue la culminación histórica de una etapa del capitalismo, que sin embargo no se correspondió en última instancia con sus exigencias: llegando al punto de tener que aumentar la explotación para satisfacer los requisitos del capital dentro de una larga onda depresiva que lo caracteriza en este momento, y que motivó el abandono de éste modelo económico (la teoría de Keynes¹), para ser sustituida por viejas teorías revestidas de modernidad: "*nueva teoría del libre mercado*". Éstas no han hecho aportaciones teóricas dignas de consideración, limitándose a defender

¹ Montes, P (1996) El desorden Neoliberal. Editorialrotta Madrid. P 32

proposiciones de teorías valiosas pero superadas, con el único propósito real de defender un modelo político.

Aún cuando no se pretende exponer la teoría neoclásica en toda su complejidad, mencionaremos brevemente algunos de sus rasgos más distintivos.

Tres son los pilares fundamentales de la teoría neoclásica:

1. En primera lugar sostiene la validez de la ley de Say, según la cual, la oferta genera siempre una demanda de magnitud equivalente, tendiendo ambas hacia el nivel pleno de empleo de los recursos productivos².
2. La curva de demanda de trabajo se deriva de la productividad decreciente del factor trabajo, de modo que siempre existe un salario real suficientemente bajo para el cual la demanda cubre la oferta de pleno empleo a largo plazo. Basta dotar a la economía de un grado suficiente de flexibilidad, es decir que los precios y salarios puedan descender tanto como lo exijan las fuerzas del mercado, para garantizar el pleno empleo a largo plazo³.
3. El tercer elemento es el papel indiscutible que el mercado ha de desempeñar en la formación de los precios, en la determinación de las rentas y en la asignación de los recursos, como garantía del mejor y del más equilibrado funcionamiento del sistema.

Desde finales de la década de los setenta una situación de sobreproducción ha caracterizado a las economías capitalistas - *exceso de capacidad de producción sobre la demanda efectiva* -, y la tasa de beneficio del capital ha descendido sensiblemente desde entonces.⁴ Las políticas económicas en los últimos tiempos han tenido como objetivo su recuperación.

En torno a este objetivo se articulan las diversas piezas de la política neoliberal: el ataque a los salarios, el retroceso de las prestaciones y los

² Barro, R. J. (1991) *Macroeconomía*. Alianza Editores, Madrid.

³ Noriega, F. (1994) *Teorías del desempleo la distribución y la pobreza* Colección Ariel Económica Grupo Editorial Planeta de México.

⁴ Véase Mendel, E (1972) *El Capitalismo Tardío*, Editorial Era, México

servicios sociales, la contra reforma fiscal, la desregulación del mercado de trabajo, las privatizaciones, y la política económica basada en el monetarismo. Todas y cada una de estas políticas van encaminadas, como ya fue señalado, a salvaguardar los intereses del gran capital, en detrimento de todos los otros sectores de la sociedad. Analizaremos brevemente cada una de ellas y los impactos que han tenido en la economía global.

2.1. 1 Los Salarios.

Distribuyéndose la renta entre los salarios y el excedente empresarial, el traslado de los primeros a los beneficios de los segundos favorece la rentabilidad del capital. El impacto de la **reducción de los salarios** en la tasa de beneficio es tan directo que ha sido un eje básico e imprescindible de la política neoliberal.

Este hecho se justifica en el argumento de que el aumento en el empleo requiere necesariamente una reducción en el salario real, de otra forma no podría absorberse la oferta existente de empleo, y con ello combatir los altos índices de desempleo, de acuerdo a estos planteamientos “ *sin beneficio no hay inversión, y sin inversión no hay empleo* ”.

Con este afán a los salarios se les han impuesto muchos males, y se ha hecho descansar sobre ellos la corrección de los desequilibrios económicos, se han acabado convirtiendo en la raíz última y la solución de todos los problemas. La mejora de competitividad, como un asunto de supervivencia en una economía de libre competencia, se ha querido vincular unívocamente a la evolución de los salarios, cuando son muchos otros factores los que la determinan⁵.

La existencia de los salarios mínimos ha sido atacada constantemente porque altera las leyes del mercado. “...Sus periódicas actualizaciones en los países en los que está implantado han tendido a reducirlo en términos reales, con lo

⁵ Durante el periodo de 1980 a 1994, la productividad aparente, esto es el PIB por persona ocupada, creció en la Unión Europea 1.8 por ciento anual, mientras que el salario real por persona aumentó 0.9%. En Estados Unidos, para el mismo periodo, los crecimientos fueron .09 y el .0 7%. En Japón del 78.6% al 71.6%. En fin la tasa de desempleo bastante equivalente desde el punto de vista cíclico (salvo por lo que respecta a Estados Unidos) ha crecido desde 6 hasta 11% en la unión Europea, y de 2.0 a 2.9% en Japón, mientras que en Estados Unidos ha caído de 7.1 al 6.1%. Observándose que la política salarial más dura se ha aplicado en Europa, con las peores consecuencias sobre el salario. (Datos tomados de Eurostart).

que se ha generado un agravamiento de las desigualdades sociales. Las revisiones de los salarios mínimos dejaron de hacerse con la inflación pasada, para realizarse con previsiones de inflación siempre a la baja y casi siempre con casi seguro incumplimiento...⁶

2.1. 2 Prestaciones y servicio social.

El capital y el costo del factor trabajo de las mercancías incorpora no solo los salarios directos, sino también los indirectos y diferidos, debiendo afectar el recorte salarial a todas sus expresiones porque todas inciden en el beneficio.

Si las prestaciones y servicios sociales se cubren con cotizaciones sociales - éstas son parte del salario, con independencia de que formalmente se paguen por los empresarios o por los propios trabajadores -, su reducción tiene el significado de la reducción de los costos laborales. En la medida en que dichos gastos se cubren con impuestos, su reducción permite aliviar la carga fiscal que soportan los capitalistas. Por ambas vías lo que se pretende es reducir el gasto público de carácter social, para traducirse en un menor costo de mantenimiento de la fuerza de trabajo.

2.1.3 Contra reforma fiscal.

Como otro punto central de la distribución de la renta entre salarios y beneficios, la política neoliberal ha revisado la anterior trayectoria de los sistemas fiscales, pugnando cambios de un marcado de carácter regresivo.

Se ha tratado de compensar reducciones de cotizaciones sociales con elevaciones de impuestos indirectos (el caso del IVA en México), como si fueran un acto fiscal neutro, cuando implica cambios en la distribución de la renta y en el reparto de la carga impositiva.

2.1.4 La desregulación del mercado laboral.

Convencidos como se declara los economistas neoliberales de que el mercado es capaz de hacer funcionar a la sociedad y resolver cuantos problemas económicos se suscitan, todos los mercados deben operar con la

⁶ Huerta, H (1994) La Política neoliberal de estabilización económica en México. Límites y alternativas Editorial Diana, México. pag 32.

máxima libertad y sin restricción. Pero puestos a establecer prioridades, no han encontrado un caso más fructífero que el mercado laboral para ensayar sus propuestas, logrando una combinación perfecta entre la exaltación de la flexibilidad del mercado y la defensa de unos intereses concretos.

Se plantea que el mercado laboral debe ser el arquetipo del mercado flexible por su directa relación con el empleo. El objetivo no confesado de la desregulación del mercado laboral es crear las condiciones óptimas para lograr un aumento de la tasa de rentabilidad del capital, por la doble vía de reducir los salarios, intensificando el uso de fuerza de trabajo y aumentar la rentabilidad.

Dado que realmente no se soluciona el desempleo a partir de que bajen los salarios, es preciso recurrir a los mercados exteriores para encontrar una salida que justifique las reformas⁷.

El crecimiento es decisivo para aumentar el empleo, los neoliberales apuestan por la política de la oferta - crean condiciones idóneas para producir competitividad -, pero la situación económica en todos los países revela que existe un problema de demanda, que en parte tiene que ver con las políticas económicas generales, pero en parte está explicada por el aumento insuficiente de los salarios.

Desde esta postura, mientras dure la relación laboral, la fuerza de trabajo debe ser usada maleablemente por el empresario. De ahí sus propósitos de promover la movilidad funcional y la movilidad geográfica, la flexibilidad de jornada, el computo anual de horas, el trabajo a tiempo parcial, los contratos temporales, etcétera.

2.1.5 Privatizaciones.

El propósito de esta política es reducir los gastos destinados a mantener empresas públicas deficitarias, y por la tanto no rentable desde el punto de

⁷ Una de las novedades de la teoría neoclásica actual es el papel preponderante que le otorga al sector exterior. Los supuestos de este planteamiento llevados a extremo refuerzan la necesidad de llevar a la práctica los ajustes que se proponen a lo interno, con la finalidad de volverse competitivo en el exterior. Ver *Contradicción laboral, Nuevos marcos normativos*, conferencia sindical del CC, OO, Madrid, 1994.

vista capitalista, aunque aporten un valor añadido positivo o tengan una alta rentabilidad social; representan para el neoliberalismo un desperdicio de recursos, implican una incorrecta aplicación de los factores productivos. El sector público debe diluirse para que la realidad se adapte a los supuestos de la teoría económica neoclásica; la mayoría de los gobiernos han puesto en marcha proyectos para reducir las dimensiones de su sector público. Algunas veces para desprenderse del lastre de empresas deficitarias, y otras para ceder las productivas a los empresarios.

2.1.6 Monetarismo

El último rasgo destacable del neoliberalismo es la concepción monetaria de la política económica, en él se hace descansar el peso de la política económica en la inversión monetaria, y más concretamente en una política monetaria de marcado carácter restrictivo.

Para valorar la importancia asignada a la política monetaria restrictiva, es importante tener en cuenta que la tasa de rentabilidad es una fracción. Las propuestas económicas hasta antes del neoliberalismo se han dirigido a aumentar el numerador, con el traspaso de rentas de salarios a los beneficios, por las vías ya señaladas. Pero el valor de la fracción también se eleva si se disminuye el valor del denominador, esto es, si el excedente obtenido se reparte entre menos capitales a menor número de empresas. La política monetaria restrictiva cumple este objetivo.

Todos principios que orientan y caracterizan a las políticas neoliberales habrá que contextualizarlos en una economía de **fronteras abiertas**, en donde el intercambio comercial se da no solo a lo interno de un país, sino también y de manera sustantiva entre países, organizados en grandes bloques económicos.

2.1.7 Las economías integradas: la gran aldea universal.

El neoliberalismo ha impulsado el libre cambio a escala mundial, este impulso representa un cambio cualitativo con respecto a las prácticas de comercio internacional que tuvieron lugar durante el período Kenesiano y con respecto a las posiciones reticentes que tuvieron los países del Tercer Mundo.

"...No hay ya países aislados, sino zonas económicas integradas que pueden implicar incluso continentes enteros, bajo el neoliberalismo todos los países deben entrar en la carrera de la competitividad y no perder nunca el ritmo, so pena de quedar marginados o invadidos. No existe un mecanismo que equilibre el comercio entre países, sino a un juego al que se invita a participar. Cada cual ha de intentar ganar y no perder con sus medios, desprendiéndose el hecho de que la competitividad, como reguladora de las relaciones económicas entre países con diferencias abismales, es un principio aberrante porque lleva a la destrucción a los países más débiles..."⁸

2.1.8 Los mercados de dinero.

La extraordinaria movilidad del capital, traducidas en las facilidades para las entradas y salidas de capitales que operan en mercados cada vez menos regulados, es otro de los rasgos del neoliberalismo dominante, con graves consecuencias para estabilidad del capitalismo en general y para la política económica en todos los países, en particular para los del Tercer Mundo, cuya fragilidad es patente frente a la capacidad de especulación de un sistema financiero incontrolado e hipertrofiado.

Con base en esta hipertrofia financiera, asentada además en régimen de tipo de cambio flexible, y sin una moneda de reserva indiscutible, la especulación ha cobrada carta de naturaleza en el sistema, con efectos contraproducentes manifiestos. Se han creado multitud de nuevos instrumentos financieros, de nuevos mercados, de nuevas instituciones, de nuevas operaciones y de nuevos índices para especular, que absorben una buena cantidad de medios y recursos humanos, totalmente improductivos desde el punto de vista social, aunque para los más avisados, mientras toda vaya bien, constituyen un medio óptimo para acumular vertiginosas fortunas que rayan en la macroeconomía. "... se ha construido un gigantesco castillo de naipes con la técnica sofisticada

⁸ Montes, P opus cit p. 34

de la ingeniería financiera, el cual se ha erigido además sobre la base poco firme de una economía real sumida en una larga onda depresiva..."⁹

2.2. LAS CONSECUENCIAS DEL NEOLIBERALISMO.

El primer hecho fundamental que cabe destacar es que la estrategia neoliberal no ha sacado al capitalismo de la onda larga recesiva que se inició a principios de los setenta. Desde entonces la evolución se ha ajustado, las depresiones se suceden con mayor rapidez y las recuperaciones con menos vigor que en los períodos de prosperidad a largo plazo. La concentración de capital se ha acelerado y las multinacionales representan el esqueleto de la estructura económica mundial¹⁰.

La hegemonía neoliberal en la mayoría de los países ha condicionado la política interior al contexto internacional y al intenso proceso de apertura exterior que han registrado todas las economías, casi sin excepción. La internacionalización ha aportado inestables argumentos a los gobiernos para aplicar las políticas de corte neoliberal. Para participar en el mercado internacional hay que asumir unos requisitos que solo pueden cumplirse aplicando una rigurosa política económica y **relegando el bienestar social**, pues hay que tener en cuenta las muy diversas condiciones sociolaborales que existen en otros países que compiten abiertamente por los mercados.

La competitividad es un concepto relativo y poco preciso. Depende de muchos factores, algunos de los cuales son imposibles de modificar a corto plazo; y están muy lejos de depender de la baja de los salarios como se ha querido hacer pensar; éstos se han convertido en el chivo expiatorio de cuantos males soporta cualquier economía y a la vez panacea de todos los problemas.

La necesidad de flexibilizar los mercados de trabajo para crear empleos es una falacia, a mayor flexibilidad, utilización más rentable de la mano de obra, mayor

⁹ Montes, P. Ibedim pag 38.

¹⁰ Las multinacionales controlan la tercera parte de la producción mundial. El 90 por ciento de ellas se concentran en los países desarrollados. Las cien primeras pertenecen a estos países, de ellas 83% a la Unión Europea, Estados Unidos y Japón, siendo sus sectores predominantes el químico y el farmacéutico, el eléctrico el informático, el petrolífero, y el automovilístico. Los datos sobre las multinacionales. Datos tomados Varios. La Larga noche Neoliberal Icaria ISE, Madrid, 1993

productividad y menor empleo para una productividad dada, es la verdadera razón de los bajos salarios.

La mejora en la competitividad se consigue muchas veces al alto precio de tener que dismantelar progresivamente el aparato productivo de los países y de degenerar las condiciones de vida de la mayoría de la población. Los trabajadores son la clase social más afectada por la agresiva política neoliberal, pero muchas otras capas, incluidas las pequeñas y medianas empresas, se han visto arrastradas por las vorágines fuerzas del mercado con la competencia como única ley en el ámbito internacional.

En el terreno económico los capitalistas no solo necesitan apropiarse del excedente social, sino también disponer de una masa de población suficientemente grande y desesperada que se deje explotar con facilidad. En el terreno ideológico necesita marcar las diferencias sociales, sembrar la inseguridad, porque de otra manera las personas podrían cuestionar muchas de las cosas a las que son sometidos por los poseedores del capital.

Cada vez son menos los que tienen un empleo, pero al mismo tiempo se pretende que los ocupados trabajen en condiciones cada vez más precarias y penosas.

2.3 EL NEOLIBERALISMO EN MÉXICO

En respuesta a la fuerte crisis económica que atraviesa el país desde hace más de veinte años, y bajo la fuerte presión de los acreedores, el Estado Mexicano adoptó el modelo económico neoliberal en la perspectiva de encontrar nuevos esquemas financieros mediante la mayor presencia de las fuerzas del mercado en la economía.

Esta medida modificó el papel del Estado, sus formas de regulación, así como sus esquemas financieros. La función del Estado pasó a ser más la de coadyuvante a los mecanismos del mercado, y no como entidad reguladora que determinaba los rumbos y destinos de éste. Al estar más subordinada al mercado y al no regular la acción de éste, ha sido incapaz de generar e

impulsar las transformaciones productivas, así como de instrumentar políticas macroeconómicas que fomentaran una dinámica de crecimiento sostenido.

Todo ello ocurre en un momento de baja productividad y gran rezago productivo, con predominio de políticas contraccionistas y ausencia de una política industrial y crediticia. México abre su economía para insertarse en el proceso de globalización de la economía mundial bajo graves condiciones, de tal suerte que su incorporación al mercado mundial no solo no ayuda a su crecimiento y estabilización económica, sino que sumerge a su economía interna en una crisis aún más severa de lo que ya había vivido, que alcanza su punto más álgido en el año de 1995.

El contexto de competencia desleal, no solo ha sacado a flote las deficiencias productivas existentes en el país, sino que las ha agudizado, lo cual tiene efectos negativos para el conjunto de la economía.

La apertura generalizada ha dado entrada a un proceso de reestructuración industrial (que no ha implica mayor dinamismo ni mayor modernización), y ha acentuado la descapitalización y concentración de la economía. Además, ha aumentado las presiones sobre el sector externo, en un contexto de menor crecimiento económico, obligando a hacer ajustes patrimoniales del sector público y del sector privado, en favor del gran capital nacional y transnacional, para financiar el déficit externo generado. Las dificultades para financiar dicho déficit, y el carácter tan a corto plazo de las medidas termina frenando la actividad económica del país.

La política neoliberal que se han implantado en nuestro país de manera continua desde 1982 hasta la fecha, han tenido fuertes repercusiones para el empleo, y para los trabajadores, sus efectos de sobra conocidos se pueden señalar como: a. una drástica caída del empleo y b. una disminución sustantiva del ingreso por concepto de salario, para la mayoría de la población económicamente activa de nuestro País.

La realidad ha demostrado de manera reiterada que en México, como, en otros países que las medidas de topes salariales no ha promovido que la

política neoliberal alcance sus objetivos declarados, " ...fue patente en el sexenio de De la Madrid que los índices de inflación alcanzaron niveles tan altos como, quizá, nunca se vieron en la historia del país; 184.17%, para el año de 1988, y sin embargo, los "topes salariales" permanecieron rígidamente establecidos..."¹¹

Como parte de esta política un profundo proceso de privatización, se llevó a cabo bajo el diseño de la desincorporación (venta, liquidación, transferencia o fusión) de un número importante de empresas paraestatales. De acuerdo a los datos de la Secretaría de Energía Minas e Industria Paraestatal, el sector Paraestatal de todo el país contaba con 1,155 empresas en 1982, al finalizar 1990, solo quedaban 280, en 8 años se habían desincorporado 875 empresas, lo que es igual 110 por año, casi una cada tres días.¹²

La economía Mexicana desde la perspectiva neoliberal se ha orientado hacia el exterior, a través de la supresión de barreras arancelarias, libertad cambiaria y libertad para inversión, proceso que culmina con la firma del Tratado de Libre Comercio para Norte América (TLC). "...en febrero de 1991 tan solo el 3% de las tarifas de importación estaban sujetas a restricciones cuantitativas y arancel promedio se redujo a 10%... Fue así como la economía mexicana una de las más cerradas pasó a ser una de las más abiertas del mundo..."¹³

La implantación de estas políticas por el Estado Mexicano no han podido resolver la grave crisis financiera en la que se encuentra el país.

Para tener una clara idea de cuales han sido los resultados de la política económica impulsada por Estado Mexicano durante tres sexenios, baste recordar la fuerte crisis económica vivida en diciembre de 1995. Al respecto Luis G Cárcoba declaró: "...La crisis económica que enfrentan las empresas es la más dura de la historia contemporánea de México. La situación es más

¹¹ García, H. (1992) *Neoliberalismo en México. Características, límites y consecuencias*. Serie Contextos y Análisis 2. Centro de Reflexiones y Acción Social. Centro de Reflexión Teológica ITESO p 24.

¹² Cifras Tomadas de *Expansión* (1991) número 571, volumen XXIII, México 7 de agosto.

¹³ Córdoba, J. (1991) "Diez lecciones de la reforma económica en México" en *Nexos* año XIV, volumen XIV n° 158 México 25 de diciembre p 13

¹⁴ Sin autor. (1995) *Revista Acción*, Año 18, número 850, 22 de mayo de 1995.

difícil que las tres crisis inmediatas anteriores de 1976 - 1977, 1982 - 1983, y 1987 - 1988..."¹⁴

2.4. LOS EFECTOS PARA EL EMPLEO.

Los efectos de la política neoliberal en el mundo del empleo pueden observarse básicamente a partir de tres indicadores: a) salarios, b) relación empleo desempleo de la Población Económicamente Activa y, c) relación entre la oferta y la demanda de empleo, las repercusiones de ésta sobre los criterios de selección para el trabajo y sobre la dinámica interna del mercado laboral.

2.4.1. Salarios.

Probablemente uno de los elementos más importantes sobre los que se han sustentado los aparentes triunfos de la economía neoliberal es el salario. El empobrecimiento de la gran mayoría de los mexicanos se puede constatar fácilmente a través de observar la caída vertiginosa del salario real de los trabajadores. La forma de inserción al exterior que propicia y promueve el neoliberalismo

"... no solo ha ensanchado la brecha que separa a los ricos de los pobres, sino que también ha multiplicado el monto de la población con recursos mínimos para sobrevivir. Es por tanto, una pobreza resultado de la economía de punta y no de la economía atrasada. Es una nueva pobreza que alimenta la economía reajustada y en crecimiento, que se suma a la pobreza del estancamiento. La erradicación de (... esta) pobreza va de la mano de la modificación de los patrones que rigen el actual reordenamiento económico..."¹⁵

La caída del salario y la inversión en los mercados de dinero, han permitido los macroindicadores económicos señalan una tendencia de repunte de la economía mexicana en este 1998, a pesar del desmantelamiento de la planta productiva, de la caída de los precios del petróleo, el cierre de un importante número de comercios. "...La inflación en América Latina viene cediendo porque se ha venido acomodando, y ésta está siendo pagada por los grupos de menor capacidad organizativa y de lucha política. El reparto de las rentas

¹⁵ Osorio, J. (1992) Pobreza ¿Caridad o Justicia Social? En la Jornada México, diciembre 8 de 1992.

se ha dejado de hacer de arriba hacia abajo para concentrarse en movimientos horizontales que más que redistribuir ingresos redistribuyen pobreza. El impacto de la crisis y de los reacomodos estructurales viene determinando reducción en el empleo, en los salarios reales, en los subsidios a los pobres, en aumento de impuestos indirectos, en el precio de los servicios públicos, sobre todo en los centros urbanos...¹⁶

Mostraremos algunos datos que pueden ilustrar claramente el fenómeno de pauperización de los salarios en nuestro país:

A. En declaraciones hechas por Esteban Moctezuma en el año de 1998, Secretario de Desarrollo Social (SEDESOL) en la presidencia de Ernesto Zedillo, señaló que había 26 millones de mexicanos sumidos en la pobreza extrema. Durante el sexenio de Carlos Salinas se reconoció en esa condición a 15 millones de conacionales, lo que significa un crecimiento de 30% en menos de un sexenio¹⁷.

B. El salario mínimo cayó 58% y el salario medio 31 por ciento entre 1982 y 1994 (ver tabla).

Año	Salario en nuevos pesos	Año	Salario en nuevos pesos
1980	0.14069	1990	10.78658
1981	0.18305	1991	12.08402
1982	0.31828	1992	12.08402
1983	0.45901	1993	13.05997
1984	0.71902	1994	13.97000
1985	1.10764	1995	16.7400
1986	2.24377	1996	24.07
1987	5.86724	1997	26.00
1988	7.25292	1998	30.20
1989	9.13889	1999	34.45

Tabla uno. Salario mínimo general en nuevos pesos de diciembre de 1980 a diciembre de 1997. Fuente INEGI.

¹⁶ Ibarra Muñoz, D (1992). *Coloquio de Invierno*, ciudad Universitaria. México, febrero de 1992.

¹⁷ *El Financiero*. (1998) Se multiplican los pobres Esteban Moctezuma. Julio 20 de 1998.

- C. La masa salarial (participación de sueldos y salarios) en el Producto Interno Bruto (PIB) disminuyó entre 1982 y 1994 del 36 al 25 por ciento, lo cual significa una pérdida acumulada equivalente a 250 mil millones de dólares.
- D. De los 8.7 millones de asalariados al IMSS hasta febrero de 1995, al rededor del 50% gana hasta dos salarios mínimos, insuficientes para adquirir la canasta básica, cuyo costo es de tres salarios mínimos. Ello significa que más de la mitad de los asalariados del sector formal de la economía percibe ingresos que no le son suficientes para adquirir los satisfactores básicos.
- E. Un estudio del Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM, señala que **1976**, cuando el salario mínimo era \$6.47, las familias trabajadoras compraban **31** de los 35 artículos de la "canasta obrera indispensable". Para el año de **1994** con \$18.00 de salario mínimo, solo pudieron adquirir **13** de los productos de la mencionada canasta, para **1995** sólo se podía acceder a **9** de esos productos, lo que implica un severo castigo a la alimentación de las familias y al acceso a los otros bienes básicos.
- F. Así respecto a 1976 el salario mínimo ha perdido 71% de su valor real, es decir que en 1995 su poder de compra equivale a casi 29 por ciento del de hace dos décadas.¹⁸

¹⁸ Datos tomados de De la Vega, G. (1995) "Neoliberalismo y Trabajadores" Revista Acta Sociológica 14 mayo agosto de 1995.

AÑO	DETERIORO	AÑO	DETERIORO
1979	3.25%	1987	58.41%
1980	10.80%	1988	66.17%
1981	10.11%	1989	69.45%
1982	23.15%	1990	74.14%
1983	39.65%	1991	75.28%
1984	45.47%	1992	79.56%
1985	46.87%	1993	81.06%
1986	53.74%	1994	76.4%
1987	58.41%	1995	71.14%

Tabla dos. Base 1978 = 0.0 y tomando como referencia el área 1 "área metropolitana". Fuente: Elaborada por el TAE de la UNAM con base en datos de la CNSM y de Indicadores Económicos del Banco de México.

2.4.2 Relación Empleo Desempleo de la Población Económicamente Activa.

Otro de los indicadores que nos pueden mostrar de manera clara el profundo daño que ha causado a la economía mexicana la política neoliberal es aquel que señala la proporción de la relación empleo/desempleo de la población económicamente activa (PEA).

Al analizar este indicador cabe señalar en un primer momento la manera en cómo se define oficialmente el desempleo. De acuerdo a INEGI una persona se considera desempleada cuando no ha laborado al menos una hora, en el sector formal o informal de la economía, en los últimos quince días, a pesar de haber buscado trabajo. A pesar del gran margen que da esta definición, las cifras de desempleo en nuestro país son realmente alarmantes

Hasta el año de 1994:

1. El desempleo abierto aumentó a 3 millones,
2. Se crearon 180 mil puestos de trabajo, cuando se necesitaban 1 100 000.
3. La tasa de desempleo que era de 8% en 1982, creció a 30 por ciento.
4. La ocupación en la economía informal paso de 300 mil personas en 1982 a más de 9 millones, un crecimiento de 2666 por ciento.

5. Niños y mujeres se lanzaron al trabajo mal remunerado, sin protección y frecuentemente sobre explotados, constituyendo más del 40 por ciento de los ocupados en labores formales e informales.
6. Sin intervención de los trabajadores se flexibilizaron los contratos colectivos de las cuarenta principales ramas de la producción.
7. Apareció la subcontratación como mecanismo que priva a los trabajadores de sus derechos laborales.
8. Se instauró una demanda de sobrecalificación para los puestos de trabajo, justificada por la necesidad de estimular la productividad a fin de conseguir mayor competitividad.
9. La mano de obra barata y sometida no atrajo inversiones productivas suficientes.
10. Con cerca de 700 empresas menos y más de 70 mil empleos perdidos la industria de bienes de capital, aquella que provee a la planta productiva y al gobierno de federal de equipo, maquinaria o servicios necesarios para su crecimiento muestra una situación drástica.
11. De acuerdo con el Instituto Nacional De Geografía e Informática (INEGI) a un ritmo de casi 7 600 personas por día, durante el mes de abril de 1995, 210 mil mexicanos perdieron la oportunidad de encontrar una ocupación remunerada, así fuera en el sector informal. Esta institución oficial precisó, además, que durante ese mes la tasa de desempleo abierto (TDA) alcanzó al 6.3 de la Población Económicamente Activa (PEA), lo que constituyó una marca de desempleo histórica en el país.
12. En abril de 1995 2 millones 205 mexicanos, que corresponde al 6.3% de la PEA - se encontraba en situación de desempleo total. Tal cantidad significó un incremento de 210 personas, equivalente a 10.52%, con respecto a PEA de marzo anterior, la que fue de 5.7% y afectó a un millón 995 mil mexicanos en edad condiciones de trabajar.¹⁹

¹⁹ INEGI (1995) Indicadores de Coyuntura.

13. La información proporcionada por el INEGI da cuenta que en abril de 1995 la tasa de desempleo abierto fue la más alta en los últimos 100 meses. En los informes oficiales, solo existen registros desde el año de 1987.
14. De diciembre de 1994 a abril de 1995, el deterioro en el mercado laboral, provocado por la severa contracción económica del país, hizo crecer el 70.27% la tasa de desocupación abierta.
15. Aún cuando se observa una recuperación en el número de personas empleadas para los años de 1996 y 1997, cuando la tasa de desempleo abierto fue de 4.09% y 3.73% respectivamente; este índice no alcanza el nivel que tenía en el año de 1990 (2.8%).²⁰

2.4.3 Relación entre la oferta y la demanda de empleo.

Finalmente el tercer indicador que nos puede mostrar cuales han sido los efectos de la política económica oficial sobre el empleo está representado por la relación entre la oferta y la demanda de empleo, analizaremos nuevamente algunos datos:

1. En el mes de mayo de 1995 La Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA) aseveró que "...de un estancamiento generalizado en el primer trimestre de 1995, las 115 ramas industriales que agrupan pasarán a un franco decrecimiento en los meses siguientes, con este pronóstico: cierre masivo de empresas, dramática caída en el consumo, crecimiento de la economía informal y mayor dislocación de cadenas productivas, lo que llevará al desempleo a un mínimo 350 mil trabajadores, principalmente en actividades como la automotriz y de autopartes, textiles y plásticos, madera y muebles. En su opinión la crisis alcanzará su cúspide en los próximos 16 meses..."²¹
2. Dentro de las medidas oficiales anunciadas por el gobierno para enfrentar la crisis económica de diciembre de 1994 se señaló la necesidad de recortar el

²⁰ INEGI: Tasa de desempleo abierto y Población Económicamente Activa. Última actualización 01/07798.

²¹ De la Vega (1995) op cit.

gasto de las dependencias gubernamentales en un 30%, lo que implicó recortes de personal.

3. En el análisis de la Confederación Nacional de las Cámaras Industriales (CONCAMIN) correspondiente al primer trimestre de 1995 se señala que el 58.5% de la población económicamente activa (PEA) opera en la economía subterránea, y que estaban en peligro de quiebra dos millones de pequeñas y medianas empresas.
4. En ese mismo reporte se señala "...no podemos seguir con tasas de crecimiento económico menos que las de la población, por lo que la economía deberá crecer entre un 5 y un 7 por ciento anual para cubrir la demanda del empleo que tendrá el país en lo que resta de la presente década..."²²

Al respecto apunta que de la PEA, que se situaba para el año de 1995 en los 36 millones 750 mil personas, había 21 millones 500 mil que laborando en la economía informal, en tanto que la economía formal había 15 millones 750 mil personas. En estos datos se puede observar fácilmente el porcentaje mayor de personas que laboran en la economía subterránea. Ello se debe principalmente al descenso de la actividad industrial que durante el primer trimestre del 95 cayó en términos globales .07%.²³

5. En el informe del Consejo de Bienes de Capital se destaca que hasta 1989 esta industria contaba con 1400 empresas, para 1995 quedaban solo la mitad (700), y éstas trabajan solamente al 30% de su capacidad instalada.
6. Según información de INEGI 87.7% de las personas en desempleo total de todo el país, antes de caer en esta situación contaban con experiencia laboral, lo que significa que nueve de cada diez mexicanos desocupados tuvieron trabajo formal en algún momento de su vida.
7. "...Por cada comercio que cierra, aparecen diez vendedores ambulantes y se presume que otros más se integran a la delincuencia. Más del 38% de los aproximadamente 400 mil vendedores ambulantes en el Distrito Federal,

²² CONCAMIN (1995) Informe Trimestral del Comportamiento de la Economía

son profesionistas que no han podido colocarse para desempeñar la especialidad que eligieron. Por tanto, abogados, médicos, contadores públicos, ingenieros, psicólogos, químicos, por citar los más frecuentes forman parte de quienes ejercen el comercio callejero de la ciudad de México...”²⁴

Todos estos datos nos ofrecen una difícil situación para los trabajadores mexicanos, derivada de las políticas económicas neoliberales, aun cuando los macroindicadores económicos señalen una franca mejoría en el país, ésta no ha podido ser traducida en una mejoría real para las microeconomías de los ciudadanos.”...Sin embargo hasta ahora el gobierno ha defendido este modelo como si fuera un dogma inamovible, la Revolución Mexicana como paradigma ha sido casi olvidada por el discurso oficial y ha sido remplazada por el modelo neoliberal dictado por el Fondo Monetario Internacional y por el Banco Mundial. En nuestro afán de seguir modelos de países avanzados, hemos acabado estrellándonos con nuestra propia realidad, la de un país todavía en vías de desarrollo, con una economía atrofiado por los vaivenes políticos que requiere nuevas ideas y una orientación que le permita a la sociedad mexicana nuevas posibilidades de crecimiento y desarrollo...”²⁵

2.5 EL VALOR ECONÓMICO DE LA EDUCACIÓN.

Para ser más competitivas, para obtener mayores ganancias, y disminuir los costos de producción de los productos o servicios que ofrecen las industrias, han tenido que cambiar sus formas de realización, de organización y de administración del trabajo.

En el sector formal de la economía las tendencias parecen dirigirse hacia una disminución de posiciones que requieren bajos niveles escolares y un incremento de las posiciones que demandan calificaciones intermedias y elevadas. Los incrementos en los niveles de complejidad tecnológica se han acompañado por la demanda de fuerza laboral mejor capacitada.

²³ CONCAMIN (1995) *ibidem*

²⁴ De la Vega, (1995) *op cit.*

²⁵ Castrejón Díez, J (1998) ¿gasto o despilfarro público? En periódico El Financiero, 20 de julio de 1998.

Un indicador importante para analizar el valor económico de la educación es la tasa de retorno, aún cuando es pertinente aclarar que de acuerdo a Bracho y Padua "...las tasas de retorno son producto simultáneo de condiciones de distribución educativa, del funcionamiento del mercado de trabajo e incluso de condiciones individuales tales como la habilidad personal y los antecedentes sociales, culturales y económicos del individuo en su proceso de escolarización y de inserción en el mercado laboral..."²⁶

En un estudio realizado por Bracho y Padua²⁷ se analizó de manera comparativa los perfiles educativos de la Población Económica Activa (PEA) en México de acuerdo al censo de población de 1990 y los rendimientos económicos asociados a cada nivel escolar de la PEA. De los resultados encontrados por estos autores cabe resaltar los siguientes datos:

1. Entre la PEA ocupada hay mayores proporciones de población con educación postbásica (28% sobre el total) que la población general (23%). Entre las mujeres los datos correspondientes el 36% en la PEA ocupada, frente la 21% de la población censada. Es decir, la **escolaridad** es un factor **importante** para ingresar al mercado del empleo, particularmente para el caso de las **mujeres**.
2. Con respecto a la educación superior, mientras que la población general la proporción de varones (13%) con este nivel educativo es mayor que la de las mujeres (8%), en la PEA ocupada la proporción de ambos sexos con escolaridad superior (1.6 y 12.7 por ciento respectivamente) se iguala. Esto confirma la observación de que los niveles de escolaridad parecen comportarse diferencialmente por género en la inserción al trabajo.
3. De la PEA ocupada mayor de 20 años (64%), se encuentran laborando con niveles más altos que este total las personas con niveles de educación superior (74%) y medio superior (79%).

²⁶ Bracho, T y Padua, j.(1995) Características y valor económico de la educación y la formación especializada en el empleo en México". *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)* Vol XXV número 1 pp 27-64.

²⁷ Padua y Bracho (1995) Características y valor económico de la educación op cit. P 118.

4. Hay diferencias importantes cuando se analiza la información por sexo. Para las mujeres es claro que la educación postsecundaria lleva a mayores niveles de empleo: 71% con educación media superior y 52% con educación superior. El caso del nivel medio superior es importante, pues para los hombres representa el nivel de empleo más bajo (79.22%).
5. La educación superior, tiene la más alta tasa de retorno (13.8%), seguido de la educación preparatoria (8.8%)

De acuerdo a estos resultados las normas de empleabilidad de los segmentos modernos de la economía, señalan una tendencia a requerir mayores niveles de escolaridad frente a la complejidad creciente de los procesos de producción y de los sistemas de interacción requeridos para insertarse con ventaja a los mercados del empleo, la demanda de conocimientos especializados y generales se incrementa. Se agrega a lo interior las dimensiones de las actitudes y la motivaciones derivadas de los procesos de socialización escolar que buscan corresponderse con los sistemas organizacionales modernos.

Algunas preguntas de investigación pueden derivarse de estos resultados, tales como: ¿hasta donde pueden atribuirse estas variaciones a cambios en la composición educativa de la población? ; ¿hasta donde podría atribuirse a los a las demandas del aparato productivo, vinculadas con niveles crecientes de complejidad técnica?. Es importante hacer este análisis para la población en general, pero aún más para los profesionistas, quienes en situaciones de crisis económicas ven amenazados sus privilegios, por la creciente demanda de las capas con menores recursos económicos por incorporarse a este grupo de población; impulsando con ello una dinámica creciente de diferenciación de los títulos otorgados por diferentes instituciones educativas.

**CAPÍTULO TRES.
EL EJERCICIO PROFESIONAL: UN CASO
PARTICULAR DE LA RELACIÓN
EDUCACIÓN EMPLEO.**

EL EJERCICIO PROFESIONAL: UN CASO PARTICULAR DE LA RELACIÓN EDUCACIÓN EMPLEO.

El estudio de las relaciones que se establecen entre la educación y el mundo del empleo, requiere para su análisis el fijar cohortes específicos que permitan delimitar campos de interacción particulares, en donde “lo educativo”, tome las características de un proyecto social determinado, y lo “laboral”, represente asimismo, un ejercicio bien definido y claramente caracterizado. Por ello en el presente estudio hemos seleccionado un nivel particular de escolaridad que representa el punto más alto del Sistema Educativo Nacional: Los estudios profesionales. *Las ocupaciones cuyo trabajo se sustentan en un período de formación postsecundaria y cuyo oficio produce unas determinadas rentas de monopolio*¹¹.

La educación profesional se caracteriza por preparar a los individuos para el ejercicio de un trabajo altamente especializado, fuertemente fundamentado en el dominio y la aplicación de la ciencia y la tecnología para la solución de problemas sociales. Esta formación orientada hacia el empleo puede tomar diferentes características al concretarse en un ejercicio profesional particular, al interaccionar con un tipo de estructura social determinado, con una cultura particular, en un momento histórico definido. Es por ello que el estudio del trabajo profesional requiere una contextualización en la escena social que lo contiene.

“...Las profesiones como formaciones socioculturales cuentan con un sistema de relación que se establece a partir de su estructura social o material y de sus formas de representación simbólica, el análisis de la profesión como estructura social no se restringe sólo al estudio de las formas de representación que de ella se tiene en los distintos momentos históricos, sino también al cómo y bajo qué procesos estas formas específicas se producen, e incluso influyen, en la

¹ Gómez C VM y Tentifani, E (1996) Universidad y Profesionales. Crisis y Alternativas. Miño y Dávila Editores. Madrid

configuración de las estructuras que las contienen, asimismo es importante identificar las formas de adecuación y actualización de los sistemas de relaciones a partir de los cuales tales formas cobran sentido desde un punto de vista social e institucional...²

El profesional universitario se define y realiza en la práctica de un conjunto de saberes que se le asignan como propios. Esta práctica se concreta cada día con mayor frecuencia en instituciones demandantes de servicios profesionales, por lo que el egresado universitario se puede encontrar frente a peticiones muy específicas, circunscritas incluso de manera normativa a puestos de trabajo. Es decir, frente a un sistema productor de profesionales universitarios - identificable en el sistema de enseñanza superior - se yergue un sistema utilizador de esa misma fuerza de trabajo cada vez más estructurado.

Este análisis permitirá aproximarnos a la búsqueda de elementos que pueden contribuir a mejorar la planeación curricular de la educación superior³; en tanto el análisis de la práctica profesional puede funcionar como una técnica de espejo para las instituciones encargadas de la educación de los futuros profesionales. El estudio del **campo profesional** requiere del análisis de la **formación** y del ejercicio profesional, así como de la interacción de ambos sistemas. Alejándonos con ello de perspectivas, que han sido formuladas a partir de verdades a medias, lo cual ha conducido a ver a la compleja relación de las instituciones de educación superior con la sociedad como algo sencillo, simple y unidireccional. Simplificación que ha servido de criterio a partir del cual lo mismo se han elaborado políticas curriculares de formación universitaria, que han abierto nuevas carreras o han cerrado otras, mediante la

² Pacheco, T. (1997) "La institucionalización del mundo profesional" En Pacheco, T y Diaz Barraga, A **La profesión. Su condición social e institucional**. CESU UNAM Angel Porrúa, México.

³ Arce Gurza, F Bazant, M, Staples, A Tanck, D. y Vázquez, J.(1986) **Historia de las Profesiones en México**. Editorial Colegio de México.

reorientación de la demanda social de estudios profesionales hacia carreras menos saturadas o consideradas de carácter prioritario para impulsar el desarrollo económico del país.

En el discurso de la teoría del Capital Humano suele partir de la visión de la educación superior como mero sistema generador de los insumos que requiere la estructura productiva, ello ha conducido a entender el análisis de la relación entre educación – empleo, en un marco de costo – beneficio, donde lo que se busca es la adecuación mecánica de la formación a las tareas y funciones que se expresan en el mercado laboral.

Desde esta perspectiva, la preocupación por racionalizar y refuncionalizar la formación de profesionales suele traducirse en la elaboración de políticas educativas sustentadas generalmente en manifestaciones evidentes y coyunturales de la estructura productiva, siendo frecuente el riesgo de no empatar o no hacer casual el interés por dar una formación acorde con los requerimientos laborales expresados cotidianamente en el mercado laboral - lo que en esencia es una de las razones de ser de la formación profesional -, con el interés de prever la formación en áreas de conocimiento que en el mediano y largo plazos puedan manifestarse en la actividad productiva. Falta de coincidencia que permite explicar parcialmente un discurso que exige una especialización creciente en la formación de las más diversas áreas del conocimiento disciplinario.

Estos planteamientos se derivan de la observación de aquello que ocurre en el mundo del trabajo profesional, el cual se comporta, en apariencia, como una estructura que se caracteriza por un proceso creciente de especialización o profesionalización de las ocupaciones. Es decir, una asociación cada día mayor y más explícita de la ocupación a una base de elementos técnicos; a la adquisición de tales elementos - derivados de un campo de conocimiento disciplinario - en los niveles formalizados de aprendizaje, y a la delimitación de jurisdicciones exclusivas o ámbitos de competencia específica.

En la planeación curricular de la educación superior, el discurso que exagera la utilidad laboral de las profesiones y el proceso observado de especialización ocupacional tiene efectos que apuntan al privilegio y la justificación de una formación cada vez más fragmentada, parcial y especializada, en aras de lograr su fusión con requerimientos ocupacionales también cada día más específicos y concretos.

Esta preocupación por la tendencia a parcializar y simplificar el conocimiento profesional se agudiza cuando vislumbramos una clara contradicción entre estas posturas y tendencias y los hallazgos derivados primero del análisis de la relación educación - ocupación realizado en México a finales de los años 70 y mediados de los 80, y en un segundo término de los estudios hechos desde la perspectiva de la sociología del trabajo sobre la dinámica de la estructuración del empleo en países como EUA e Inglaterra⁴.

Así podemos observar que la planeación educativa se pone al servicio del sector ocupacional, en una política de adecuación creciente, a necesidades altamente cambiantes. Con ello los planeadores educativos pierden por completo de perspectiva en sentido de la planeación en general, y de la planeación educativa en particular. Cabe aquí recordar que la planeación es la toma de decisiones anticipadas para producir el futuro deseado. Al subordinar la planeación educativa al sector productivo, se pierde por lo menos de manera parcial, la posibilidad de cualificar el ejercicio de las profesiones de acuerdo a la propia lógica de los saberes que de la ciencia (s) que la soporta; así como de una serie de demandas emergentes de otros sectores sociales, que plantean retos a las profesiones y a la sociedad en su conjunto.

La verdadera planeación educativa, en su sentido más amplio, no debe perder nunca de vista, que aún cuando debe tomar en cuenta las necesidades y demandas del mercado de trabajo, no debe nunca reducirse a ser un mero órgano operativo de este sector.

⁴ Martín-Moreno, J y de Miguel, A. (1982) *Sociología de las profesiones en España*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid.

Es probable que estas acciones por parte de los planeadores educativos se deriven del desconocimiento de la dinámicas propias de la construcción y consolidación de las profesiones, dentro de la dinámica social en su conjunto.

Una cosa es clara, poco se sabe de las profesiones hoy en día, y aún menos de la sociología de las profesiones. En ellas se mezcla el trabajo con la enseñanza, la actividad laboral y gremial con los efluvios del poder político. Lo reducido del fenómeno se compensa con lo complicado de esas relaciones. Por ello, la sociología de las profesiones, es un ancho campo de investigación, que puede beneficiarse mucho si se llevan a cabo estudios serios y a profundidad sobre este actual baluarte del orden social moderno. Probablemente el problema más importante al que nos enfrentamos en el estudio de las profesiones es que, "... ignoramos casi todo de ellas, como colectivo humano, fuera de algunos datos biográficos agregados..."⁵

En las abundantes páginas sociológicas, proliferan los escritos teóricos o especulativos sin ninguna referencia a la estructura ocupacional en concreto. Menudean asimismo las monografías sobre profesiones específicas sin ningún apoyo teórico o por lo menos comparativo. En vista de ésto vale la pena hacer un esfuerzo para rellenar el foso entre ambos tipos de ejercicio intelectuales, valiosos como son, pero insuficientes.

La complejidad del fenómeno estudiado, alcanza en mucho al problema de definición de los atributos profesionales, éste se hace estéril si se convierte en un mero ejercicio especulativo con qué justificar una investigación sociológica.

Nuestro punto de vista es inverso. Empezamos con los atributos de las profesiones, como arranque de este trabajo, para contrastarlo posteriormente con las opiniones de los profesionales y de sus empleadores, acerca de qué es y cómo se cualifica una profesión. Con la finalidad última de contar con elementos que fundamenten la toma de decisiones futuras en la planeación educativa.

⁵ ibidem, pag 18.

Esta investigación es hoy en día más que nunca vigente, en la medida que las profesiones están viviendo intensos y definitivos cambios cualitativos, en aquello que la literatura correspondiente llama de manera reiterada **crisis de las profesiones**. En ella algunas profesiones se alejan de los ideales de liberalidad, mientras que otras nuevas surgen continuamente y aspiran al status que exhiben las más antiguas y mejor instaladas.

Cuando hablamos de la crisis de las profesiones liberales, esto puede significar el auge de otros grupos ocupacionales y en último término en cierto bienestar para la colectividad en general. Crisis es también un movimiento intenso, precisamente el que puede afectar a una profesión que se adapta a un mundo cambiante. Con ello queremos decir que las crisis no equivalen necesariamente a decadencia, ni mucho menos a desaparición.

2.1 El Desarrollo Histórico social de las Profesiones

2.1.1 La conformación histórica.

Al identificar a las profesiones con el ejercicio de un trabajo intelectual, que ocupa un lugar privilegiado dentro de la estructura ocupacional contemporánea, algunos autores⁶ tienden a identificar el origen de las profesiones con las de la industria, pero, debemos recordar que su origen se remonta varios milenios antes de la producción en serie que caracteriza a la modernidad.

Las profesiones no son consecuencia concreta de la industrialización; más bien son anteriores a ella. No se olvide que las más antiguas profesiones son el clero y la milicia, y si se quiere más precisión la abogacía y la medicina, todas ellas con una existencia que puede ubicarse en las grandes civilizaciones de la antigüedad. Ya Cicerón se refería a la *operae liberalis*, lo que indica que desde muy antiguo se ha tenido la idea de que trabajar con las manos y con el intelecto en una división social que tiene un sentido.

⁶ Elliot P (1975) *Sociología de las profesiones*. Editorial Tecnos. Madrid, 119-120

Las profesiones como tales, no son un signo exclusivo de las sociedades avanzadas, aunque si su acelerada expansión, su desmembración y la pérdida de algunos rasgos tradicionales. En la actualidad, contienen algunos elementos anacrónicos, restos de la organización gremial de la Edad Media, y pueden coexistir con una gran variedad de sistemas de organización social y política.

La conformación histórica de los campos profesionales obedece a una diversidad de condiciones y coyunturas sociales en las que intervienen factores económicos, políticos y culturales. La constitución de las estructuras profesionales atiende fundamentalmente a circunstancias propias del orden social institucional prevaleciente. Estas requieren ser identificadas no solo en el origen de las profesiones sino también durante su trayectoria histórica.

El desarrollo del moderno sistema profesional no puede ser interpretado independientemente de la expansión de ese conjunto de relaciones económicas, sociales y políticas que se articulan en la denominación genérica de sociedad capitalista.

Las profesiones tal como las conocemos hoy en día, son el producto de proceso histórico de transformación y cualificación permanente, íntimamente ligado al desarrollo del sistema capitalista. Si bien, como ya señalamos con anterioridad, la existencia de éstas precede al capitalismo mismo, especialmente las profesiones liberales clásicas (medicina, leyes, milicia y sacerdocio), las características particulares y la importancia que cobran para el desempeño laboral contemporáneo solo pueden entenderse en el contexto de la modernidad, y especialmente, en el desarrollo del sistema capitalista.

“...sin las universidades, sin la ciencia establecida, sin progreso tecnológico, las profesiones no hubieran trascendido su primera fase de gremio artesanal...”⁷

⁷ González, B (1980) "Apuntes para una sociología de los recursos sanitarios" *Revista de Seguridad Social* 7 (julio - septiembre) pp 29 -38

2.1.2 Las Sociedades modernas y la conformación de las profesiones.

Para comprender el origen de la noción contemporánea de profesión, es importante recuperar algunos elementos propios del desarrollo capitalista, especialmente en lo que hace referencia al sistema de pensamiento en que se sustenta. Weber⁸ hace énfasis en la importancia de los factores sociales, políticos y culturales, que caracterizan y al mismo tiempo impulsan, el desarrollo del capitalismo moderno. Este se funde en un proceso más general que denomina de "racionalización" de las prácticas y de la vida social en todos sus niveles e instituciones.

La racionalidad en el sentido Weberiano consiste en la "...consecución metódica de un fin determinado de manera concreta y de carácter práctico mediante el empleo de un cálculo cada vez más preciso de los medios adecuados..."⁹. La extensión del modo de vida capitalista se expresa en un proceso permanente de racionalización de todas las prácticas sociales. La búsqueda de los medios más adecuados, para el logro de fines supone una expansión del saber racional, saber técnico acerca de los medios. Este saber moderno va desplazando el viejo saber empírico, producto de la experiencia, no objetivado en forma de principios, leyes, definiciones, etc.

La constitución de las profesiones modernas es impulsada por este proceso de racionalización del saber. Zonas cada vez más amplias de la vida social comienzan a ser invadidas por las ideas del cálculo medio fin. Por este hecho, la espontaneidad y la no-consciencia, propios del modo de vida tradicional ven reducidos sus espacios de actuación.

Cuando el saber o cultura de una sociedad, es decir, el conjunto de modos de hacer las cosas y el "sentido de la vida", no se ha objetivado en textos o discursos sistemáticos, la enseñanza o la educación no es una institución que se destaque dentro del conjunto de la sociedad.

⁸ Weber Max, (1979) *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica, México

⁹ Gerth, H H y Wright Mills, Ch. (1986) *Ensayos de Sociología Contemporánea*, Barcelona, De. Martínez Roca, pag 15

Sin embargo, la complejización de las tareas sociales y el advenimiento de la escritura, entre otros factores, producen una ruptura en las formas cognoscitivas tradicionales. La complejidad creciente de los problemas sociales va extendiendo un cúmulo de saber más complejo para su solución. Junto con la objetivación del saber, es decir su separación del sujeto productor o empleador se produce una transformación de las formas más típicas de reproducción de los conocimientos.

El desarrollo de las profesiones es paralelo al proceso de formalización y especialización del saber. Conforme éste se va institucionalizando, aumenta la probabilidad de su apropiación por parte de unos pocos. El saber objetivado no se aprende en forma espontánea, en cualquier tiempo y lugar, sino que requiere de una experiencia específica y organizada en el seno de instituciones especializadas: las **escuelas**. El saber racionalizado se garantiza mediante un título o certificación cuyo valor, es independiente del conocimiento real que el sujeto posee.

Asimismo conviene atender a la conformación de la profesión como inversión del proyecto burgués, para legitimar y regular el conocimiento y el ejercicio de una actividad. Las profesiones se estructuraron con base en la segmentación del conocimiento y de su propio ejercicio. Las diversas expresiones del ideal humanista (del griego del renacentista) sucumbieron ante la necesidad de regular y regimentar las formas del ejercicio de las habilidades profesionales. De tal manera que para poder realizar una profesión no solo se necesitó el conocimiento específico, (conocimiento que por lo demás se transmitía en la antigüedad de un maestro a su discípulo o de un gremio a su aprendiz), sino que se requirió de una legalidad sobre la forma de adquisición de ese conocimiento. Legalidad que era asumida por una institución (la escuela) que se encuentra antes del ejercicio profesional, y separada del mismo, que da conocimiento sobre tal ejercicio (mal llamado teórico) y fundamentalmente expide un certificado o diploma que garantiza que un individuo está capacitado

para ejercer una práctica profesional, antes de que tenga algunas experiencias respecto a la misma.

De esta manera la escuela del estado nacional asumió la función no solo de preparar a los ciudadanos (de preparar al ser humano) para la vida, sino de entrenarlo en el desempeño profesional (paradójicamente alejado del mismo) y de certificar el conocimiento aprendido. Nuevas funciones que, conformaron formas diferentes de operar de las escuelas.

Es por tanto un momento importante dentro del proceso de institucionalización de las profesiones, el momento constitutivo del Estado y la sociedad modernos. Si tenemos presente que este marco sociohistórico, las profesiones están ligadas a los cargos, es decir, a las posiciones definidas en el interior de una estructura organizativa de carácter público o privado¹⁰.

Retomando las propuestas de Parsons, el complejo universidad - academia, se constituyen en el centro de la estructura institucional del mundo profesional. A partir de dicho centro se ramifican sus estructuras en dos direcciones. La primera dirección se refiere a la vinculación de la profesión con elementos del sistema cultural distintos de las disciplinas intelectuales. Históricamente el elemento más relevante ha sido la religión. El segundo ramo de aplicación se refiera a la ejecución del conocimiento, es decir de la competencia técnica en el dominio o utilización de una o más disciplinas o sectores de éstas, asuntos prácticos en que los intereses en juego son sociales y psicológicos, más bien que culturales en el sentido estricto.¹¹

En la actualidad, la profesión o carrera es considerada como un fenómeno socio cultural en el que interviene un conjunto de conocimientos y habilidades, tradiciones, costumbres y prácticas que dependen del contexto económico, social y cultural en el que surgen en que se desarrolla una profesión u oficio¹².

¹⁰ Campos, V. M. y Tenti, E. (1988) *Universidad y Profesiones: Crisis y alternativas*. Niño y Dávila Editoras, Buenos Aires.

¹¹ Parson, T. (1979) "Profesiones liberales" En *Enciclopedia Internacional de las ciencias sociales* De Aguilar, Madrid, 1979, tomo 8 p 538

¹² Gómez Capos, V. M. "Educación superior, mercado de trabajo y práctica profesional" *Revista de la Educación superior* 45 enero - marzo 1983, p 56

Dichos componente están sometidos a una continua evolución ya sea por las profundas transformaciones de la estructura del conocimiento y de las ocupaciones y oficios, producidos por el impacto de las revoluciones científico y tecnológicas, o bien por los continuos cambios políticos, económicos y culturales de la sociedad.

Las profesiones consideradas como una parte de la estructura social, no dejan de estar "...estrechamente vinculadas con el proceso productivo y sus diversos componentes; desempeñan un papel dentro del juego de los intereses seleccionando a los destinatarios de los servicios; intervienen en los conflictos de clase y participan activamente, de uno u otro modo, en el debate ideológico que influye en la evolución de la sociedad..."¹³

2.1.3 Burocratización y formación profesional

La sociedad capitalista urbana tiende a conformarse alrededor de un patrón organizativo de tipo burocrático. Este modelo típico de organización y dominación social constituye un gran impulsor del desarrollo de un sistema de formación profesional.

Según Weber la burocracia acompaña el desarrollo del capitalismo y del estado moderno ella es "... la forma más racional de ejercer una dominación..."¹⁴ Se dice que una organización es burocrática cuando las funciones administrativas están desempeñadas por un conjunto de funcionarios personalmente libres, en jerarquía rigurosa, con una cualificación profesional, generalmente título o diploma, que fundamente su nombramiento, retribución en dinero con sueldos fijos, y graduados según el rango jerárquico, y la responsabilidad en el cargo.

De allí que el gran instrumento de superación de la burocracia sea el "saber profesional especializado", cuyo carácter imprescindible está condicionado por los caracteres de la tecnología y economía modernas de la producción de

¹³ Idem, pg 177

¹⁴ Weber Max, *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica, México 1979.

bienes, siendo completamente indiferente de que tal producción sea en forma capitalista o en la socialista.¹⁵

La administración burocrática significa "administración gracias al saber"¹⁶. La profesionalización de la sociedad se expresa en la tremenda importancia que adquiere "...aquél conjunto de trabajadores intelectuales excelentemente especializados gracias a la preparación así como un honor estamental muy perfeccionado..."¹⁷

De esta forma el trabajo profesional adquiere un valor muy alto dentro de la estructura ocupacional de las sociedades contemporáneas, dando con ello una significación particularmente importante al conjunto de conocimientos que se adquieren en la escuela; la cual es concebida asimismo como una institución social altamente importante, en donde los saberes que la cultura considera relevantes son transmitidos de manera estratificada; en donde solo unos cuantos (los privilegiados) tienen acceso a la tan valorada "formación profesional" "...el cambio de la forma de la educación está asociado con el proceso de expansión de una humanidad profesional y especializada..."¹⁸

El sistema universitario, desde sus orígenes acompañó al proceso de burocratización, impartiendo la formación de aquellas enseñanzas más necesarias para el burocratismo, "la enseñanza de especialidades". Esta revolución ha sido impulsada ante todo por el prestigio social de los títulos acreditativos adquirido mediante pruebas especiales, y ello tanto más cuanto han podido transformarse en ventajas económicas. Lo que fue en el pasado la prueba del linaje como base de paridad y legitimidad, lo es en la actualidad el diploma o título acreditativo.

La posesión del título otorga el monopolio de los puestos social y económicamente ventajosos. La proliferación de la exigencia de títulos y exámenes, aspira a la limitación de puestos y a su monopolio a favor del poseedor de diplomas acreditativos.

¹⁵ Ibidem par 178.

¹⁶ Ibidem par 178

¹⁷ Weber, Max *El político y el científico*. Premia Editorial, México 1980.

La formación moderna recurre a la **disciplina**, esto es a un conjunto de acciones, de aprendizaje calculadas y planeadas para ese fin. La disciplina es el recurso técnico que adopta la formación racional, y consiste en un adiestramiento con vista de desarrollo de una presteza mecanizada por medio de las prácticas, y en tanto que apela a fuertes motivos de carácter ético, presupone el deber y la escrupulosidad¹⁹.

De este modo el concepto Weberiano de burocratización indica un proceso expansión de la idea de cálculo y racionalidad en el conjunto social. Burocratización es la forma que adquiere, desde sus orígenes, la nueva sociedad capitalista, industrial y urbana, la burocratización se basa a su vez en el saber formal, racional, propio del especialista.

2.2 La teoría social de las profesiones.

2.2.1 El concepto de profesión.

Según Huges toda profesión se institucionaliza enfrentándose a dos mecanismos: la licencia y el mandato. La **licencia** consiste en el derecho exclusivo que se concede a ciertos individuos para ejercer ciertos trabajos que requieren un cuidado y una experiencia especial. Se basa normalmente en un "título" o unos "exámenes" que **facultan** para ejercer. En los países latinos los centros universitarios más clásicos se denominan precisamente Facultades, y sus egresados son "licenciados". El mandato, se deriva de la identidad y solidaridad del cuerpo profesional que abarca a las personas con el mismo título o licencia. La licencia se traduce en un documento legal (por lo general un título), y la potestad se manifiesta en un código de ética y unos estatutos profesionales. Ambos mecanismos legales confieren el carácter corporativo, estatamental, de privilegio, que es el distintivo de las profesiones liberales.²⁰

¹⁸ Weber Max, *Economía y sociedad*, opus cit, pag 178

¹⁹ Fucoault, M *Vigilar y castigar*, Siglo XXI, México, 1976.

²⁰ Huges, C. (1971) *The sociological Eye. Selected papers*. Aldine – atherton. Chicago

Para Wilensky la **profesionalización** es un concepto dinámico en la medida que una serie de ocupaciones se hacen cargo de los requisitos que pueden convertirlas en profesiones y tratan de realizarlos: base técnica, jurisdicción exclusiva, niveles formalizados de aprendizaje, convencimiento por parte del público de que vale la pena en el trabajo de los supuestos profesionales. En el trance de esa relación se deciden determinadas estrategias: formalizar los estudios, a ser posible en la Universidad; construir una organización profesional, conseguir publicidad y reconocimiento legal; formular un código ético.²¹

En un estudio ya clásico Carr-Saunders y Wilson proponen algunos criterios para identificar una profesión. Entre ellos subrayan la importancia de la competencia intelectual, entendida como una habilidad para cubrir todos aquellos servicios especializados de los que depende el constante funcionamiento de la sociedad moderna. De allí su definición de una **profesión** como "...Conjunto de personas que logran manejar una técnica definida basada en una instrucción especializada. Quizá pueda definirse una profesión como una tarea basada en el estudio intelectual especializado y el adiestramiento, cuyo fin es o proporcionar servicios o asesoramiento experimentado a los demás, en virtud de un honorario definido o de un salario..."²²

Según Flexnes existen seis criterios para definir una profesión.

1. Implica necesariamente operaciones intelectuales.
2. Derivan su material de la ciencia y la instrucción.
3. Manejan ese material con un fin definido y práctico.
4. Poseen una técnica educativa comunicable.
5. Tienden a la autoorganización.

²¹ Wilensky, H (1974) The professionalization of everyone? *The American Journal of Sociology*, septemb pp 137 - 157

²² Carr-Sanders A. M y Wilson, P. A. . *The professions*, Oxford at the Clarendon Press. Oxford, 1939 pag 31.

6. Se están haciendo de naturaleza cada vez más altruista.²³

A esta lista Liberman agrega los siguientes elementos:

7. 1. Un alto grado de autonomía, tanto para el individuo que la ejerce como para el grupo considerado como un todo.
8. Aceptación por parte de los profesionales de una gran responsabilidad respecto a los juicios hechos y de los actos cumplidos dentro del ámbito de la **autonomía profesional**.²⁴

Por su parte la enciclopedia americana define la profesión como una ocupación que provee servicios intelectuales altamente especializados. Además de estas características señala otras dos cualidades de la profesión.

1. Un estándar de éxito, medido por el logro de la solución de necesidades públicas más que en el beneficio personal, y
2. Un sistema de control de la práctica y el ingreso mediante la educación de sus cultores, las asociaciones profesionales y los códigos de ética.

Según la mayoría de los sociólogos norteamericanos, el indicador mayor para medir el grado de profesionalización de un caso determinado es el logro de la autonomía, la cual implica:

- a. Conocer mejor que nadie lo que es bueno para el cliente, en virtud de un prologado entrenamiento y educación previos;
- b. Sujetar sus decisiones únicamente a la vigilancia de sus colegas.
- c. Colocar todos los niveles de pertenencia bajo la jurisdicción de la profesión y la entrada a la misma bajo el control de las asociaciones profesionales pertinentes.
- d. Una peculiar relación cliente – profesional.

2.3 PROFESION Y SOCIEDAD CONTEMPORÁNEA.

La profesión como unidad estructural de la actual sociedad moderna, condensa procesos y elementos de la realidad social, política e ideológica en la que se circunscribe. Por lo general, las profesiones son concebidas como **unidades**

²³ Flexnes, A (1915) *Is Social work a Profession*, Acta de la National conference of Charities and corrections, the Hilman Printing Company, 1915, cita por Stunnett, T. M. *La profesión de enseñar* Centro regional de ayuda técnica AID, Buenos Aires. 1968.

sociales autónomas en el sentido que se encuentran formalmente establecidas y legitimadas no solo por un conjunto de normas y sistemas de organización social históricamente constituido sino por el sector social que las constituye como tales. Si bien las condiciones sociohistóricas y las características particulares sobre el origen de las profesiones son elementos definidos por el estudio de su naturaleza y desarrollo, también lo son sus respectivas dimensiones culturales, científicas e ideológicas propias del ámbito científico y de los objetos de estudio a los que hace referencia.

La sociedad moderna trajo consigo una organización social del trabajo, que configuró de manera definitiva, la estructura y el funcionamiento de un mercado de trabajo laboral, en el que algunas actividades sociales se institucionalizaron, en este caso se encuentran algunas de las profesiones modernas.

De acuerdo a los planteamientos de Ben-David²⁵ debemos entender el proceso de **institucionalización** primero, como el resultado de una aceptación social de una cierta actividad que se lleva a cabo como una función socialmente importante; segundo, como un ámbito que se encuentra sometido a la existencia de normas que regulan la conducta de un conjunto determinado de actividades y por último, como un desarrollo donde se tiende a la adopción de normas sociales provenientes de diferentes campos de actividades en el ámbito correspondiente a una actividad específica. A cada campo social corresponden formas y parámetros particulares para el establecimiento y adecuación de su respectivo marco normativo.

De manera particular el proceso de institucionalización de las profesiones Wilensky²⁶ reconoce cinco etapas que se definen a partir del comportamiento social de la misma, a saber:

1. La consolidación de un grupo ocupacional en torno a un conjunto particular de problemas. Dicho fenómeno puede ser producto tanto de un

²⁴ Liberman M. *Education as Profession* Prentice-Hall, Englewood-cliffs, N.Y. 1956, p 6-8

²⁵ Ben-David, J (1974) *El papel del científico en la sociedad*. Trillas, México.

²⁶ Citado por Elliot P (1975) *Sociología de las profesiones*. Editorial Tecnos. Madrid, 119-120

conocimiento especializado de la práctica como de las coyunturas institucionales que de algún modo la propician.

2. La constitución de un conjunto de conocimientos propios no referidos totalmente a la práctica manual y que suponen un cierto grado de autonomía y de colaboración con otros campos profesionales ya existentes.
3. El establecimiento de procesos de instrucción y selección en la perspectiva de definir la función ocupacional.
4. La formación de un colectivo o asociación profesional para el establecimiento de modelos y normas dentro de la ocupación y de los respectivos sistemas de relación con otros grupos profesionales similares.
5. El logro de reconocimiento público de la profesión, así como el mecanismo legal que regule el acceso a ella y las formas de ejercerla.

En sentido general la idea de profesionalismo, en su base más empírica, contempla tres aspectos, "...la noción de **servicio**, el hacer hincapié en el juicio profesional que se basa en los **conocimientos** profesionales y las creencias en la libertad profesional y la **autonomía** en el trabajo..."²⁷

Como instituciones sociales, el desarrollo de las profesiones está vinculado tanto con aspectos del poder político, como de tecnología y de cultura, entendida como el conjunto de costumbres conscientes del grupo profesional y a las normas y expectativas de la sociedad en su conjunto. En otras palabras la teoría de las profesiones es "...una teoría de formación de grupos, status, radio de acción, relaciones de dominación y subordinación y diversos grados de propiedad en forma de posiciones ocupacionales..."²⁸

Las profesiones como formaciones socioculturales cuentan con un sistema de relaciones que se establece a partir de su estructura social o material y de sus formas de representación simbólica; el análisis de la profesión como estructura social no se restringe solo al estudio de las formas de representación que de

²⁷ Eisenstadt, S (1979) "Las Instituciones sociales." En Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales Editorial Aguilar, Madrid.

²⁸ Arce Gurza, F Bazant, M, Staples, A Tanck, d y Vázquez, J.(1986) Historia de las Profesiones en México. Colegio de México,

ella se tiene en los distintos momentos históricos, sino también al cómo y bajo qué procesos estas formas específicas se producen e incluso inciden en la configuración de la estructura que las contiene; asimismo, es importante identificar las formas de adecuación y actualización de los sistemas de relaciones a partir de los cuales tales formas cobran sentido, social e institucionalmente hablando.

Las profesiones cristalizan un conjunto de relaciones entre dos amplias esferas de nuestra cultura: **el saber científico** y la solución de **problemas sociales**, es por ello que el profesional, como figura historizada, representa el producto más acabado que condensa a todo el conjunto de condiciones, procesos y prácticas sociales en general articuladas, por un lado, por las demandas sociales y por otro, por un campo de conocimientos estructurado a partir de estas demandas.

Cada espacio o campo profesional supone zonas de demarcación entre lo estrictamente perteneciente al terreno de lo científico y lo correspondiente al recorte de la realidad natural, física o social que como objetivo institucionalizado atiende.

Entre los principales componentes valores y de formas culturales prevaecientes, destacan las relaciones con el prestigio y el **status** social de las profesiones y de los profesionales adscritos a ellas. Por ésto el considerar el tipo o grado de reconocimiento o legitimación social alcanzado por los campos profesionales son características intrínsecas e insoslayable en el análisis.

En el caso de las profesiones concebidas y clasificadas por Parsons²⁹ como académicas, su definición contempla básicamente precisiones en relación con su ámbito de competencia. Primero, supone la formación de una competencia técnica acompañada de su respectivo procedimiento institucional de reconocimiento tanto de la formación como de la capacidad para el ejercicio; segundo, el dominio - conocimiento y uso - de la tradición cultural

²⁹ Parson T (1979) "Profesiones liberales" En Enciclopedia Internacional de las ciencias sociales De Aguilar, Madrid, tomo 8 p 538

consensualmente establecida en la que se privilegia un campo de conocimiento determinado y, por último el reconocimiento o mediación institucional que asegure la competencia, pertinencia y utilidad social de las actividades contenidas en una determinada profesión.

A manera de conclusión y como recomendación, podemos señalar que en el estudio del campo profesional deberá partir del reconocimiento de que éste está sujeto a la incidencia de los siguientes factores: de coyuntura, de posición, de fuerza social, de orientación en cuanto al tipo de demanda que históricamente se enfrenta, y de formas de especialización producidas al interior del campo. De ahí que los recortes metodológicos indispensables para la definición del campo profesional, el ejercicio profesional, y la práctica profesional, tendrá que suponer una relación de implicación entre sus componentes que son: (1) el campo de conocimiento científico disponible en su sentido más amplio; y (2) el campo profesional demarcado por la coyuntura sociohistórica e institucional (intereses, sectores y posiciones y grado de especialización), el campo social conformado por el conjunto de necesidades, requerimientos o demandas surgidas de los diversos sectores sociales, y por último, el campo estrictamente laboral definido por los modelos y las dinámicas socioeconómicas y políticas imperantes en una determinada formación social.

En el contexto industrial de las sociedades contemporáneas, la naturaleza del mundo profesional viene a explicarse en función del predominio de un determinado sistema de división social del trabajo; bajo estas nuevas condiciones las profesiones se estructuran a partir de un sistema de relaciones diferentes.

La estructura de la profesión es identificada por algunos autores como "**mercado ocupacional**" considerado como un conjunto de posiciones que pueden darse en una proporción menor en relación con el total de los profesionales y que cuentan además con un orden jerárquico establecido por la propia profesión académica; en ella, la ocupación de posiciones se da en función de la competencia interna prevaleciente. Lo que aquí denominamos

sistema de relaciones, hace referencia a la comunidad profesional, entendida como "... un sistema en donde los hombres y las mujeres que gozan de mayor prestigio ocupan las posiciones más privilegiadas, y donde quienes controlan el acceso a las posiciones, intentan atraer a ellas a los profesionales de mayor prestigio. En esta línea de análisis, las profesiones se constituyen como portadoras del principio de racionalidad, - en oposición al tradicionalismo - lo usan lo institucionalizan y lo transforman en parte de las pautas normativas que rigen la interacción entre los sujetos que en ella participan.

Retomando las propuestas de Parsons, el complejo universidad - academia, se constituyen en el centro de la estructura institucional del mundo profesional. A partir de dicho centro se ramifican sus estructuras en dos direcciones. La primera dirección se refiere a la vinculación de la profesión con elementos del sistema cultural distintos de las disciplinas intelectuales. Históricamente el elemento más relevante ha sido la religión. El segundo ramo de aplicación se refiera a la aplicación del conocimiento, es decir de la competencia técnica en el dominio o utilización de una o más disciplinas o sectores de éstas, asuntos prácticos en que los intereses en juego son sociales y psicológicos, más bien que culturales en el sentido estricto.³⁰

En la actualidad, la profesión o carrera es considerada como un fenómeno socio cultural en el que interviene un conjunto de conocimientos y habilidades, tradiciones, costumbres y prácticas que dependen del contexto económico, social y cultural en el que surgen y se desarrolla una profesión u oficio³¹. Dichos componentes están sometidos a una continua evolución ya sea por las profundas transformaciones de la estructura del conocimiento y de las ocupaciones y oficios, producidos por el impacto de las revoluciones científico y tecnológicas, o bien por los continuos cambios políticos, económicos y culturales de la sociedad.

Las profesiones consideradas como una parte de la estructura social, no dejan

³⁰ Parson T (1979) *ibidem*

³¹ Gómez Campos, V. M. "Educación superior, mercado de trabajo y práctica profesional" *Revista de la Educación*

de estar "...estrechamente vinculadas con el proceso productivo y sus diversos componentes; desempeñan un papel dentro del juego de los intereses seleccionando a los destinatarios de los servicios; intervienen en los conflictos de clase y participan activamente, de uno u otro modo, en el debate ideológico que influye en la evolución de la sociedad..."³²

De aquí que la figura o perfil profesional, supuesto ineludible en determinación o redefinición de los campos profesionales, requieran de algunas precisiones de acuerdo con el referente a partir del cual establece su contenido. A continuación distinguimos cuatro de ellos:

- El perfil de una profesión que hace referencia a los contenidos científicos presentes en determinado campo de conocimiento disponible.
- El perfil de la profesión que toma como referencia el ámbito sociocultural y las necesidades sociales en su sentido más amplio, consideradas éstas como un espacio que no se agota en los simples requerimientos explícitos del mercado de trabajo, ni necesariamente en las prioridades marcadas por las coyunturas políticas.
- El perfil de profesional delimitado por los programas indicativos emanados del aparato estatal.
- El perfil de la profesión que se define a partir de la demanda y de la oferta producida por dinámica propia del mercado de trabajo de una determinada formación socioeconómica³³.

2.4 EJERCICIO PROFESIONAL EN LAS SOCIEDADES CONTEMPORÁNEAS: LA CRISIS DE LAS PROFESIONES.

Después de algunas décadas de importantes logros sociales y económicos por parte de los profesionistas, en la actualidad y de manera conjunta con la totalidad de las estructuras del mundo del empleo, en esta etapa **postmoderna** de la sociedad occidental, y en el contexto de una economía neoliberal en franca recesión; parece evidente una reorientación en el ejercicio

³² Idem, op cit

³³ Pacheco, T (1990) "La institucionalización del mundo profesional" En Díaz Barriga, A y Pacheco, T Cinco Aproximaciones al estudio de las profesiones. Cuadernos del CUSU, número 21. CESU UNAM. México

de las profesiones, "...en la actualidad existen algunos datos y evidencias generales que permiten pronosticar la crisis de un modelo profesional con cierta tradición en Occidente..."³⁴

Entre los elementos que caracterizan esta crisis podemos señalar: la corporativización del ejercicio profesional, el desarrollo científico y tecnológico acelerado y el surgimiento de nuevas necesidades sociales, que ponen en crisis el patrón tradicional que organiza la práctica profesional como los sistemas de formación de profesionales.

De manera más amplia podemos expresar la contribución particular de cada uno de estos factores en la crisis de las profesiones en los siguientes tres puntos:

2.4.1 Cambios en el Marco del trabajo profesional.

Como resultado de la evolución en el contexto laboral del profesional, las profesiones ya no constituyen una cuestión individual, es decir, no se expresan en la clásica forma de las profesiones liberales; los servicios que los profesionales prestan están cada vez más mediados por la organización o corporación prestadora de servicios. Ya no es el cliente el que paga directamente los honorarios al profesional, sino la corporación que lo emplea. La gran masa de los profesionistas actuales desempeña su labor en el seno de grandes organizaciones públicas o privadas, las que realmente prestan el servicio; el profesionista ya no es propietario de infraestructura y dispositivos tecnológicos con los que desarrolla su trabajo. Esto transforma y afecta en gran medida la imagen social del profesional. El profesional tiende a perder su identificación con la profesión en sentido estricto, y a aumentar su identificación con la organización que lo emplea. Como elemento propio de este proceso de corporativización de las profesiones, los roles de profesionistas se hacen cada vez más variados y complejos. Esta complejidad genera una serie de tendencias hacia la

³⁴ Fanfani, T.(1988). "Las profesiones modernas: Crisis y alternativas" En Campos, V, M y Fanfani, T. *Universidad y Profesiones: Crisis y alternativas*. Miño y Dávila Editores, Buenos Aires.

diferenciación de las profesiones en especialidades y subespecialidades. Esto acrecienta las disputas por los problemas de la jurisdicción entre profesiones. Algunas profesiones se entienden como intercambiables por los empleadores, los ingenieros y los arquitectos, los administradores de empresas y los licenciados en relaciones; por nombrar solo un par de ejemplos, (basta consultar los anuncios de periódico ofertando trabajo, para tener una clara evidencia de ello).

La modificación del contexto ocupacional está relacionada con otra transformación significativa del ejercicio profesional: la aparición de nuevos clientes. Éstos no son ya individuos, fácilmente identificables, sino una categoría de individuos, en algunos casos otra organización, lo cual transforma al "cliente" en una ambigua serie de continuos que van del cliente directo e inmediato al último cliente o consumidor último de los servicios.

La diversidad de clientes y el alejamiento entre el cliente último y el profesional que presta los servicios da lugar a la aparición de conflicto de intereses, ¿qué intereses hay que satisfacer?, ¿Cómo conciliar los intereses personales, los de la corporación y los del cliente?. Dentro de este proceso la mayoría de las veces, el profesional pierde todo control sobre el uso que se hace del resultado de su trabajo.

Algunos elementos adicionales hacen aún más complejo el campo del ejercicio profesional, entre ellos podemos mencionar:

- El acelerado desarrollo de los conocimientos científicos y tecnológicos hacen que la capacidad de los profesionales para aprender todo lo que hay que saber en un campo determinado disminuya progresivamente. En consecuencia, la dependencia de cada profesión con respecto a otros especialistas, aun de campos profesionales diferentes es cada vez mayor.
- La sociedad contemporánea ve surgir cada vez más, nuevos problemas que entrañan una transformación en el orden de los valores y las

necesidades, en especial surgen nuevos clientes y problemas sociales que no son cabalmente atendidos por los profesionales tradicionales.

2.5 HACIA UNA TEORÍA DE LAS PROFESIONES.

Las profesiones constituidas pueden ser entendidas como un caso particular del desarrollo general del campo estructurado de producción de **bienes simbólicos** de la sociedad moderna. Los profesionales producen servicios, esto es, bienes simbólicos, en la medida de que se trata de ciertos resultados que tienen una significación definida (salud, diseños técnicos, etc.). Estos bienes servicios se producen en el interior de espacios objetivos relativamente autónomos respecto del conjunto de la sociedad. Estos campos, ya sean artísticos, religiosos, científicos o profesionales, se desarrollan en relación con la transformación económica, tecnológicas y sociales que están en la base de la urbanización, es decir, en la emergencia de la civilización urbana.

El campo de producción y circulación de **los bienes simbólicos** se define como un sistema de relaciones objetivas entre diferentes instancias. Caracterizadas por la función que cumplen en la división del trabajo de la producción, reproducción y difusión de los bienes simbólicos³⁵

Lo que importa destacar de esta definición es que el campo es un espacio estructurado por una serie de posiciones objetivas, cuyas características se pueden analizar independientemente de quienes las ocupan. Entre estas características puede mencionarse la jerarquización. Las posiciones en el interior de los campos están organizadas jerárquicamente, en el sentido de que existen posiciones dominantes y posiciones dominadas. De esta manera las profesiones no constituyen espacios homogéneos, sino espacios estructurados. Existen las posiciones de prestigio y poder, y las profesiones desprestigiadas o con muy bajo poder. La estructura de poder de un campo profesional constituye el resultado de las luchas y de las relaciones de fuerza en un momento determinado de su evolución histórica.

³⁵ Bourdieu, P. *Le marché des biens symboliques* en *Anée sociologique*, 1973 pp 49-126.

Por ellos la constitución de un campo profesional conlleva un primer proceso de limitación - exclusión, el que distingue a los profesionales de los no profesionales. Los primeros reivindican para sí el monopolio de ciertas competencias contra los no profesionales, que de esta manera son desposeídos no sólo de sus competencias sino también de todos los beneficios asociados con las mismas.

Así los nuevos agentes productores de los bienes simbólicos desplazarán a los agentes tradicionales. Un nuevo conjunto de reglas, principios y teorías "racionales" en síntesis, el saber objetivo y monopolizado por el grupo de los productores se impondrá sobre el saber práctico.

En el campo académico profesional, la construcción de las especialidades y carreras supone la constitución de un grupo de especialistas que reivindica el dominio de un "corpus" de normas y de saberes explícitos, deliberadamente sistematizados (las disciplinas autónomas) en el marco de instituciones socialmente encargadas de reproducirlos mediante una acción pedagógica expresa (plan de estudios).

Corresponde sin embargo, aclarar el status y contenido de este cuerpo de normas y de saberes, cuya posesión constituye el fundamento de la autoridad científico profesional. Esta última debe ser definida como capacidad técnica y como poder social, o si se prefiere, capacidad de hablar y actuar legítimamente, (es decir de manera autorizada y con autoridad) en materia de ciencia, que le es socialmente reconocida a un agente determinado³⁶. No es posible pues, separar lo que es técnica pura (habilidades para resolver problemas o dominar la naturaleza) y el poder simbólico "la **autoridad**" como efecto de representación social.

Todo juicio que se haga de las capacidades de un individuo está siempre permeado, mediado, por el conocimiento que se tenga acerca de la posición que ocupa en la escala de prestigio de las instituciones donde actúa, o bien de los títulos que posee.

³⁶ Siman, R. comment on fabrique un medicine" en: *Les temps Modernes*. Janvier 1972 número 300 pp 110-1129.

La conformación de un campo académico formal permite identificar a quienes tienen la competencia suficiente. El **título académico** garantiza la posesión de las habilidades requeridas para una práctica específica. Aun cuando las capacidades o habilidades concretas pueden ser adquiridas al margen de la institución académica, ellas serán estériles en tanto están desprovistas de la autoridad necesaria para constituir una competencia legítima.

Un enfoque que solamente tuviera en cuenta las tendencias puramente técnicas de las prácticas que se escolarizan sería tan parcial como el que pretendiera explicar la formalización del aprendizaje a partir del análisis de las luchas de los grupos por el monopolio de las competencias legítimas. Sobre un nivel determinado de habilidades técnicas exigidas por el proceso de complejización de las funciones sociales básicas, se erige un conjunto de determinaciones tendientes a asegurar el monopolio de los medios para la producción y reproducción de las competencias y habilidades por parte de los especialistas. En esta lucha, el control de las instituciones de producción y reproducción de los saberes es fundamental. La institucionalización de un saber en un sistema de enseñanza permite remitir al conjunto de los poseedores del título (y también, en forma negativa al conjunto de los no poseedores) a un mismo patrón, instaurando así un mercado unificado de todas las capacidades culturales, y garantizando la convertibilidad de moneda de capital cultural adquirido a costa de un gasto determinado de tiempo y de trabajo. El título escolar, como la moneda, tiene un valor convencional, formal, jurídicamente garantizado, por lo tanto libre de las limitaciones locales (a diferencia del capital no escolarmente certificado) y fluctuaciones temporales: En el **capital cultural** así garantizado, de alguna manera de una vez por todas, no tiene necesidad de ser probado continuamente³⁷.

El efecto de objetivación que produce la institución escolar, legitima la distinción entre la función y la persona que la desempeña. De allí que se pueda afirmar entonces que las relaciones de poder ya no se ejerzan sobre las

³⁷ Bourdieu, P. *Les Champ scientifique*, op cit, página 125.

personas, sino que se manifiestan entre los títulos y los puestos de trabajo socialmente definidos. La objetivación de un saber o de una habilidad, y su certificación en una credencial, supone como ya vimos su monopolización. El título profesional indica el paso de una autoridad personal, que no puede ser delegado o transmitida hereditariamente, a los controles minuciosos del derecho. Los títulos escolares son al capital cultural lo que la moneda es al capital económico³⁸.

2.6 ASPECTOS METODOLÓGICOS DEL ESTUDIO DE LAS PROFESIONES.

Las profesiones suelen ser un mundo bastante estanco e impermeable a la observación científica. El investigador debe basar su trabajo en la información que le proporcionan los propios "actores" que se desempeñan en los ámbitos profesionales y lógicamente hablan desde sus propios intereses. Esto obliga a extremar el cuidado metodológico, a saber interpretar con mil filtros los informes de los facultativos en cuestión, al respecto Hughes señala:

"...una parte de los problemas metodológicos en el estudio del trabajo humano se deriva del hecho que la gente que está más informada sobre una ocupación en concreto es la que trabaja en ella. Esa gente combina un conocimiento muy sofisticado y manipulador de las relaciones profesionales con una supresión y a veces represión de los hechos más ciertos de esas relaciones, y, en las ocupaciones con los status más altos, con la habilidad verbal suficiente para evitar que esas relaciones sean conocidas y debatidas por el resto de las personas..."³⁹

Los estudios sobre las profesiones oscilan entre dos polos de máxima irrelevancia: el enfoque general que no distingue las singularidades características de los varios cuerpos profesionales y el que establece como objetivo el gran detalle que hacen borrosos los contextos.

³⁸ Ibidem, pag 126.

³⁹ Hughes, op cit. Pag 339

De entre las investigaciones que han tomado en primer enfoque, algunos trabajos han tomado el camino de identificar regularidades en el ejercicio de las diferentes profesiones, para ello parten de la suposición de que todas las ocupaciones pertenecen a un mismo ámbito, con independencia de su nivel ético o de prestigio. Para realizar estos estudios se establece un marco de referencia aplicable a todos los casos sin detenerse demasiado en las diferencias. Con ese filtro se buscan los temas comunes en el trabajo humano, uno de esos temas básicos es el de rutina y el de emergencia. Desde ahí se puede concluir que aquello que constituye la parte rutinaria del trabajo de una persona se compone de las emergencias de otras.

Así por ejemplo se establecen similitudes entre profesiones, con status y funciones sociales diametralmente diferentes, tal es el caso de los médicos psiquiatras y las prostitutas, en las que se establece como un parámetro de similitud en la calidad de la relación que ellos deben establecer con sus clientes ". Tanto los psiquiatras como las prostitutas procuran no involucrarse con los clientes con demasiada emoción para no estropear el delicado problema de intimidad que éstos les confían..."⁴⁰

Aún cuando esta metodología de investigación pueden ayudar a establecer algunos comunes denominadores que caracterizan al trabajo profesional, poco nos dicen con respecto a cada una de las profesiones en específico, sus peculiaridades, sus condiciones de ejercicio, sus relaciones con otras profesiones, así como con las estructuras de poder.

Dentro de los estudios que se plantean el entendimiento de una profesión en particular, podemos identificar dos líneas de metodológicas, los que siguen el enfoque cuantitativo y aquellos que optan por la metodología cualitativa. Los primeros privilegian el empleo de las encuestas como instrumento de investigación, mientras que los segundos prefieren el empleo de las entrevistas a profundidad.

⁴⁰ Ibidem, 316

Los estudios de corte cuantitativo, que emplean la encuesta todas las opiniones cuentan con parecido valor, el perfil de las profesiones se establece a partir de lo que los entrevistados responden, esta línea de trabajo se ha seguido muy poco, realmente hay muy poca información acerca de las características que adquiere una profesión, las condiciones en que esto sucede y el valor que se le asigna a la formación académica recibida.

Si bien es cierto que parcialmente las profesiones son lo que sus miembros dicen de ella, podemos complementar lo que ellas son a partir de lo que los clientes o empleadores opinan de éstas. Ambas visiones en conjunto nos pueden dar un mejor acercamiento a aquello que se denomina la práctica profesional de una determinada profesión; sobre el comportamiento habitual de algunas profesiones, de sus sistemas de trabajo y de sus relaciones con los clientes.

Esta línea de investigación es especialmente importante para generar conocimientos sobre algunas profesiones sobre las que prácticamente no se sabe nada, tal como el caso de la Psicología, entre otras muchas.

CAPITULO CUATRO
LA PROFESIÓN DEL PSICÓLOGO: SU
INSERCIÓN EN EL ÁMBITO INDUSTRIAL.

LA PROFESIÓN DEL PSICÓLOGO: SU INSERCIÓN EN EL ÁMBITO INDUSTRIAL

3.1 LA PROFESIÓN DEL PSICÓLOGO EN MÉXICO.

Dado que la psicología en México es una profesión relativamente joven, hecho nada particular si se considera la historia de la disciplina misma, con poco más de un siglo de haberse iniciado como proyecto de ciencia y profesión, su estudio resulta especialmente interesante, ya que nos proporciona la oportunidad de seguir de cerca el nacimiento, la institucionalización, la expansión y la evolución de una profesión; que ha logrado un importante lugar dentro de la sociedad mexicana contemporánea, en diferentes ámbitos de la misma: a. La salud pública, b. La educación, c. Las organizaciones laborales, d. El comercio y e. La ecología y la vivienda. Su incidencia social puede fácilmente constarse si se observan el número de instituciones de educación superior que ofrecen la carrera en nuestro país, de acuerdo al Consejo Nacional para Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP), para el año de 1999, 52 Escuelas y Facultades se encuentran registradas ante este organismo. De igual forma otro importante indicador de su relevancia social es el hecho que en la presente década, y de acuerdo a los Anuarios Estadísticos de la Secretaría de Educación Pública, Psicología se encuentra entre las diez carreras con más alta matrícula escolar de la República Mexicana. Finalmente, cabe señalar que durante el año de 1995 constituyó la carrera con mayor demanda de ingreso en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Todos estos hechos en conjunto, se constituyen en imperativo para promover el análisis de las características sociales de la Psicología, de su desarrollo histórico en nuestro país, con el objeto de analizar las tendencias del pasado reciente así como los propósitos y nuevas orientaciones que el avance de la disciplina y la misma dinámica social le imponen. No está por demás señalar que en este momento gozamos de una ventaja, que de no ser conscientes de ella, puede convertirse en el mecanismo histórico de cierre de nuevos horizontes de práctica

científica y profesional de la psicología en México; circunstancialmente somos protagonistas involuntarios de una etapa histórica crucial para la psicología en México, momento crítico subrayado por las particulares condiciones sociales que vive el país.

Como profesión la Psicología ha sufrido un desarrollo pleno de vaivenes y obstáculos. Este hecho no es extraño, pues no es peculiar o exclusivo de nuestro país, aún cuando en él se da con matices peculiares. La Psicología en la medida que tiene que ver con la conducta de los individuos, se ha relacionado desde tiempos inmemoriales con la acción profesional de muy diversos especialistas y gremios. La profesionalidad de la Psicología se fue configurando, no como consecuencia de un cuerpo sólido, de conocimientos de una disciplina científica ya establecida, sino como la acción práctica frente a demandas sociales particulares en un momento determinado. De ahí que el fraccionamiento del campo profesional del psicólogo obedezca fundamentalmente a las circunstancias en que el servicio es requerido más que a consideraciones teóricas o metodológicas.

La psicología clínica, la educativa, la social y la del trabajo, y otras más que van surgiendo últimamente como consecuencia de la especialización de las demandas sociales, se han conformando como consecuencia de la especialización, de corpus integrados de conocimientos alrededor de las áreas de aplicación, y al mismo tiempo contribuyendo al crecimiento y enriquecimiento de la psicología general. La psicología profesionalmente ha sido de este modo un conjunto de conocimientos, procedimientos, técnicas y metodologías que se han generado no solo en el ámbito de la investigación básica, sino también y fundamentalmente, en los diferentes ámbitos del ejercicio profesional.

Al abordar el comportamiento como objeto de estudio "empírico", la Psicología reconoce que éste se presenta con características y peculiaridades específicas, derivadas de las condiciones en las que se origina el comportamiento. Es por ello que su estudio requiere del desarrollo de la investigación generada en el mismo lugar en donde éste se presenta, y bajo las circunstancias en que se desarrolla. Por ejemplo, tenemos el hecho de que una persona debe resolver un problema de

índole laboral en el que se encuentran involucrados factores tanto económicos, como sociales, de status; que ese alguien se encuentre sometido a la presión externa, tanto como la generada por él mismo, producto de su historia y de su condición subjetiva; con efectos y consecuencias a corto, mediano y largo plazo para la persona, así como para la institución en que labora. Es decir, solo puede estudiarse en su total complejidad en las condiciones mismas en que sucede.

Esto ha promovido que desde el punto de vista de algunos psicólogos esta disciplina se aleje de los estándares establecidos por la concepción positiva de la ciencia, tal como lo afirma Ribes al señalar "... De este modo si la psicología como disciplina guarda un status contradictorio, su condición como profesión es aún más crítica..."¹. Olvida con ello, que no solo puede entenderse como conocimiento científico al conocimiento que se deriva de la investigación de laboratorio, y como una profesión "seria", a aquella que se encarga de aplicar estos conocimientos a las situaciones "naturales".

De esta manera la Psicología surge como conocimiento científico que se configura gradualmente como consecuencia de un proceso social que impone demandas que deben ser resueltas en forma práctica. Al respecto cabe recordar que la identidad de una disciplina se establece inicialmente a partir de su especificidad epistémica, como modo científico de conocimiento, y posteriormente, en términos de la demanda como trabajo con un valor de cambio que una sociedad concreta le impone; con la legitimación de una práctica social efectiva. Si bien el estudio de la profesión del psicólogo constituye un campo casi inexplorado en nuestro país, y por tanto requiere de una investigación de amplio alcance y a profundidad. La diversidad de campos de aplicación de esta disciplina (psicología clínica, psicología educativa, psicología social y psicología del trabajo) como las ramas más ampliamente conocidas; así como las peculiaridades que cada una de ellas ha adquirido en su devenir histórico, hacen que el abordaje global de esta profesión se convierte en una tarea muy complicada.

¹ Ribes, E. (1989) "Algunas reflexiones sociológicas sobre el desarrollo de la psicología en México" En Urbina, J. El psicólogo, formación, ejercicio profesional y prospectiva. editorial Universidad Nacional Autónoma de México.

Para poder llevar a cabo el estudio de esta profesión, se requiere del desarrollo de investigaciones particulares para cada una de sus áreas de aplicación; como un paso inicial, que permita en un segundo momento integrar esos conocimientos para articular una visión global de la profesión del psicólogo en México.

3.1.1 Su relación con la presente investigación.

Es interés particular de la presente investigación hacer una caracterización de la profesión del psicólogo en el ámbito de las organizaciones laborales, existen varias razones que justifican esta elección, entre las que podemos enumerar las siguientes:

- A. Su **representatividad**. Constituye el sector laboral más importante en el País hoy en día, de acuerdo al número de psicólogos empleados².
- B. A su **relevancia histórica**. Representa el primer ámbito de aplicación de la psicología a grandes poblaciones, estableciendo con ello un importante viraje en la profesión de auxiliar de psiquiatra, con acción restringida al ámbito de la salud mental, a una profesión independiente, que se aplica al grueso de las personas que se encuentran incorporadas a los procesos de producción de bienes y prestación de servicios.
- C. La contribución que ella ofrece a la **compresión de mismo trabajo** asalariado, al ofrecer una visión desde su perspectiva psicológica del proceso.
- D. La expansión de la **aplicación** de la psicología a campos cada día más diversos, y el desarrollo subsecuente de conocimientos que enriquecen a la disciplina en su conjunto.

3.2 LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.

Dentro de la psicología del trabajo podemos observar un interesante proceso de cualificación del ejercicio profesional del psicólogo en este ámbito. Al tiempo que el trabajo asalariado humano se transforma, el papel que el hombre juega en este proceso es conceptualizado de manera diferente, y derivado de éste, se presentan

² Contreras, O. (1994) Seguimiento de Egresados de la Carrera de Psicología de la ENEP Iztacala: Valoración Externa de un curriculum". Tesis de Maestría Facultad de Filosofía y Letras

nuevos problemas y demandas sociales que la realidad propone a la psicología como reto. En esta dinámica de relación bidireccional, el desarrollo teórico acerca del comportamiento humano, derivado de las diferentes ramas de la psicología (la psicometría, la psicología social, la psicología del desarrollo y la psicología general) ayudan a modificar y enriquecer el entendimiento del comportamiento de los seres humanos; y en especial, del comportamiento de las personas en el ámbito laboral. Estos conocimientos, se constituyen en saberes monopolizados por el gremio, que permiten la solución de una gama de problemas que se presentan cuando los seres humanos laboran, y en especial se constituye en una herramienta importante para aumentar la productividad y el bienestar de los seres humanos en desempeño de su actividad laboral.

Para poder entender la amplia gama de aplicaciones y el status social que guarda la psicología hoy en día en el mundo del trabajo, es conveniente echar una mirada retrospectiva a su historia, con la finalidad de identificar las circunstancias y los avances de la disciplina que la convirtieron en un importante elemento del complejo mundo del trabajo.

3. 2.1 Los orígenes.

Durante en siglo XIX la teoría de Darwin sobre la evolución de los organismos y el proceso de adaptación a su ambiente como un proceso de cambio continuo, conceptualizado como “la supervivencia del organismo que mejor se adapta a las condiciones o circunstancias de su hábitat”, fue generalizada por Spencer³. El extrapolar la situación biológica al contexto humano, y conformando un Darwinismo Social, que sugería que solo los organismos más capaces y mejor dotados alcanzan la cima de la escala social. Así, los más aptos ocupan las posiciones de mando, mientras que los no capaces ocupan las posiciones sociales más bajas, lo que justifica la existencia de pobres y ricos. Cualquier intento por romper este ordenamiento fue considerado antinatural y en contra de los intereses de la sociedad. El Darwinismo social refuerza los postulados del individualismo y

³ Spencer (1983) Citado en Blum, Psicología Industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales. Editorial Trillas. México.

la libre competencia del sistema liberal, ambos constituyen las premisas básicas de la práctica empresarial que estimuló el desarrollo de una psicología utilitarista de las diferencias individuales, a fines del siglo XIX⁴.

En este marco, Taylor⁵ aporta las innovaciones organizacionales que modifican sustancialmente las prácticas laborales, entre las que destacan para la psicología del trabajo: la descripción de los puestos, la selección y capacitación de los trabajadores, la implementación de programas de incentivos y la organización de los procesos del trabajo.

De este hecho, y en el marco de la sociedad industrial de finales del siglo pasado, surge una psicología vigorosa interesada en explicar las causas y la funcionalidad del comportamiento humano para su manejo y control, conocida como psicología del trabajo, llamada también industrial. Esta es encabezada por Müstemberg⁶ y el movimiento llamado psicotecnia (psicología aplicada), que ensambla de forma muy adecuada con la Teoría de la Organización. Ella tiene como principales características psicosociales: una intensa y estereotipada prescripción de roles, una fuerte división del trabajo, una división entre trabajo de conceptualización planeación, y trabajo operativo y de ejecución, y una alta racionalidad de la conducta laboral en detrimento de sus contenidos cognoscitivos, emotivos y sociales. Dicha teoría dio pie a una aplicación intensiva de las premisas de la psicología funcional de las diferencias individuales a través de la selección técnica y capacitación de personal, el establecimiento de programas de incentivos; asignándole al psicólogo un papel de técnico profesional y convirtiéndolo en un colaborador directo del administrador de empresas y del ingeniero industrial.

Durante la primera guerra mundial, la psicología evidencia por primera vez, mundialmente y sin discusión, su vigoroso desarrollo tecnológico y su utilidad en la resolución de los problemas que presenta la fuerza de trabajo, al aplicarse a la selección y capacitación de los reclutas del ejército estadounidense.

⁴ Peniche, C. (1989) La Perspectiva de la Psicología del trabajo. En Urbina, J. El psicólogo, formación, ejercicio profesional y prospectiva. editorial Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad de México.

⁵ Taylor, citado en Blum, M y Naylor (1983) op cit. P 23.

⁶ Müstemberg, H (1913). Psychology and Industrial efficiency. Hughston Milflin, Bostn, 1913. Citado en Blum (1983) op cit.

El psicólogo del trabajo quedó de esta forma, enmarcado en el ámbito y perspectiva de la psicología diferencial. Lo importante de la psicología era su capacidad para identificar repertorios (conductas observables que posee la persona), desarrollar e incrementar habilidades, intensificar la frecuencia de repertorios específicos, así como motivar a los trabajadores y, - en el mejor de los casos - asesorar al administrador de empresas acerca del comportamiento de los mismos. Su acción quedó constreñida y especificada a un nivel técnico.

Las modificaciones al proceso del trabajo humano, derivadas de la aplicación de la ciencia y la tecnología, trajeron consigo modificaciones en el papel del ser humano en la producción, repercutiendo esto en la conceptualización del trabajo humano, así como de los elementos y condiciones que lo influyen. Un claro ejemplo de este importante cambio de desarrollo se produce cuando Ford introduce la banda transportable o línea móvil de ensamblaje. De manera conjunta con las innovaciones en los sistemas de producción se mejoraron ostensiblemente a la teoría clásica de la organización. Con los señalamientos de E Mayo acerca de las necesidades sociales de los trabajadores, se introdujo la denominada "escuela de relaciones humanas", con ella el premio al trabajo bien hecho, a la perseverancia y la estabilidad, el manejo de las relaciones humanas, y de los conflictos en el ámbito laboral, enriqueciendo la psicología del trabajo con aquello que desde la teoría psicológica se denomina dinámica grupal, aplicada a la productividad⁷

Con posteridad E Mayo señaló que había otros procesos que afectaban el trabajo, como fue la incorporación del hecho de que los trabajadores llevan una vida social, que se identificaban con sus compañeros y con su situación laboral, que son conscientes de su papel en la producción, y prescribió una serie de procedimientos para intensificar dicha vida social. Esta aproximación conformó la denominada **Escuela de las Relaciones Humanas**.

Dentro de la escuela de las relaciones humanas el papel asignado al psicólogo del trabajo es de un catalizador, mediador o integrador de las fuerzas de trabajo a la

⁷ Peniche, C. (1989) La Perspectiva de la Psicología del trabajo. En Urbina, J. **El psicólogo, formación, ejercicio profesional y prospectiva**. editorial Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad de México.

empresa. Las revistas internas del trabajo, el reconocimiento por el trabajo bien hecho, el premio a la perseverancia y la estabilidad. El manejo de las relaciones humanas, la resolución de los conflictos grupales, se vuelven así el proceso diario para el psicólogo del trabajo. Asimismo otros autores como J L Moreno y K Lewin destacando la dinámica grupal de la producción.

Más recientemente en la década de 1960 y 1970, se reconocen las virtudes de los modelos organizativos participativos, de Mc Gregor, hace énfasis en la capacidad de los trabajadores para autodirigirse, autocontrolarse y asumir las responsabilidades que el desempeño del trabajo requiere, lo que cambia medularmente las funciones del supervisor, de vigilante e instigador de la ejecución del trabajo de sus subordinados, a planeador, profesor, y evaluador de la ejecución de éstos, incorporando principios de desarrollo al análisis de la conducta laboral.

Esta situación, el papel de psicólogo del trabajo como planeador, y optimizador de la fuerza de trabajo, en la que su principal actividad se centra en animar al grupo a organizarse y desarrollarse bajo su propia perspectiva; es la de un profesional experto en comportamiento humano en las empresas. Su campo de acción se amplía considerablemente a terrenos como la producción, la organización, la comercialización de productos entre otros.

A pesar de que los egresados del Colegio de Psicología de la UNAM no tenían la especialización que se requería para desempeñarse profesionalmente en el área del trabajo su injerencia era cada vez mayor, pues en el campo de la industria el trabajo se presentaba con frecuencia y los psicólogos egresados se dirigieron hacia allá para desarrollar su actividad.

Superando las barreras de un área de especialización en el trabajo, los nuevos profesionistas se enfrentaron a dificultades ya que "... la escasez de conocimientos acerca de la psicología del trabajo era impresionante y estaba dirigida a describir el tipo de personalidad que era apta para tal o cual tarea..."⁸

⁸ Vázquez, A y Ascencio, C. (1989) " La psicología del trabajo y la evolución del entrenamiento en México. El papel del psicólogo en la década de los años setenta. El psicólogo. En Urbina, J (compilador) Formación, ejercicio profesional y prospectiva Editorial Universidad Nacional Autónoma de México.

La rápida industrialización del país en los años 50 y 60, con una incorporación masiva de un amplio sector de la población al trabajo asalariado en organizaciones laborales, el crecimiento y complejización de dichas empresas, la emergencia de puestos, trajo consigo la creciente necesidad de coordinar los esfuerzos y dirigirlos dentro de un programa de optimización de los recursos humanos. Esto generó una demanda creciente de capacitación del personal para los nuevos puestos, así como para la utilización adecuada de la nueva tecnología que día a día se incorporó a los procesos productivos y prestación de servicios.

Ante esta demanda existía poca capacidad de respuesta de la Psicología como profesión, pocas empresas contaban dentro de sus empleados con los servicios de un psicólogo, por lo general cuando estos servicios eran requeridos se empleaban compañías privadas. A mediados de los años 70 se presentaron problemas en las características y formalidad de los servicios profesionales ofrecidos, ya que no existía ningún orden o sistema que pudiera regular la actuación de las diversas compañías privadas a las que atraía principalmente el afán de lucro.

Ante esta caótica situación, el gobierno decidió llevar a cabo una serie de medidas tendientes a poner orden y crear un sistema de entrenamiento acorde a las necesidades del país, que fue capaz de ayudar a obtener un desarrollo autónomo del sistema productivo. Tales medidas – que incluyeron las reformas del artículo 123 constitucional y la adecuación a la Ley Federal del Trabajo – trajeron como consecuencia el establecimiento del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, creando la Unidad Coordinadora del Empleo, capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A).

La participación de la Psicología durante esta fase de la administración pública fue limitada dado que, "...en la estructuración y establecimiento del sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, y de la UCECA participaron únicamente dos

psicólogos, y solo a nivel administrativo, sin aplicar los conocimientos que sobre entrenamiento pudiera haber obtenido durante su formación escolar...⁹"

Las reformas a la Ley Federal de Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento hechas a finales de los años setenta, provocaron que el entrenamiento adquiriera un auge sin precedentes. Aprovechando esta coyuntura, la Facultad de Psicología de la UNAM mostró un mayor interés hacia el entrenamiento y modificó el papel de los estudios para implementar la materia de Desarrollo de Recursos Humanos. Gracias a ello, el psicólogo pudo obtener una preparación más integral, permitiéndole competir con otros profesionales en el campo del entrenamiento y logrando tener una mayor participación en el proceso.

3. 2.2 El papel actual de psicólogo del trabajo.

Para los años ochenta el psicólogo se incorporó plenamente a la industria desempeñando cada vez más un papel importante, como seleccionador, capacitador, motivador y facilitador de las relaciones interpersonales. Durante esta década la totalidad de las grandes empresas establecieron un departamento de recursos humanos, en el que se incorporaron al menos un psicólogo, inicialmente desempeñando puestos de apoyo o auxiliares, con gran velocidad el psicólogo fue ascendido en la jerarquía ocupacional, para convertirse en directivo en dicho departamento¹⁰

Para finales de los ochenta los psicólogos se encontraban laborando en las empresas grandes, medianas y pequeñas, desempeñando puestos en los departamentos de recursos humanos, mercadotecnia, producción, innovaciones tecnológicas, entre otros; o trabajando de forma independiente ofreciendo asesoría a las empresas.

⁹ Vázquez, A y Ascencio, C (1989) *ibidem*. Pp 215.

¹⁰ Soriano, S. (1996) Comparación entre modelos de motivación en ambientes laborales: el bifactorial de Herzberg y la modificación de conducta organizacional descrito por Luthans. Tesina Psicología UNAM Campus Iztacala 1992.

3..2. 3 El Perfil del psicólogo en el medio del trabajo.

Es en este mismo período se inician las investigaciones interesadas en perfilar al profesional de la psicología dentro del mundo del trabajo¹¹. En un estudio realizado por Flores¹² se describieron las actividades que realiza el psicólogo del trabajo:

- A. selección de personal y evaluación de empleados y ejecutivos e investigación sobre criterios.
- B. Desarrollo del personal, evaluación del desempeño, medición de las actitudes, desarrollo de ejecutivos y consejo personal a los empleados.
- C. Ingeniería humana, diseño de equipos y productos.
- D. Estudio de la productividad actividades tanto relativas a la fatiga de los trabajadores como a la iluminación y el ambiente general del trabajo.
- E. Administración entre actividades referentes a las habilidades administrativas.
- F. Otras actividades sugeridas, relaciones laborales e higiene industrial.

En otro estudio realizado por Rodríguez (1988)¹³ se menciona que la psicología industrial cubre casi todas las necesidades organizacionales como las siguientes:

- a. reducción de actitudes individualistas, destructivas o no productivas.
- b. El proceso de la comunicación y sus obstáculos.
- c. La motivación para el trabajo y colaboración
- d. La selección de personal.
- e. Los métodos de capacitación arraigados en la psicología del trabajo.
- f. El manejo de los conflictos.
- g. La integración de equipos de trabajo.
- h. La relación entre la vida familiar y la vida profesional.

¹¹ Castellanos, N y Jiménez, A (1985) opinión de los egresados de psicología industrial acerca de algunos aspectos de su formación profesional. Tesis de licenciatura inédita, Facultad de Psicología Universidad Anáhuac.

¹¹ Flores , R 1998 citado en Girón, B; Urbina, J; Jurado I. (1989) "El ejercicio profesional de la psicología". En Urbina, J (Compilador) El Psicólogo, formación, ejercicio profesional y prospectiva. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. México.

¹³ Rodríguez, J (1988) Psicología Industrial en el área metropolitana, métodos y medios actuales. Tesis de licenciatura inédita, Facultad de Psicología UNAM

- i. Las necesidades humanas y sus satisfactores
- j. La creatividad.
- k. La resistencia al cambio
- l. El bienestar humano, que al final de cuentas, es la meta última de toda organización.

Solo pocos participan en los procesos básicos de la organización como son: investigación en psicología de factores humanos, seguridad e higiene industrial, investigación de mercados. Solo unos cuantos planean, diseñan, modifican o regulan los procesos de trabajo, los medios y contenidos de comunicación y, en general, la infraestructura cultural dentro de la cual ocurre el comportamiento de los empleados.

De acuerdo a psicología del trabajo contemporánea, el psicólogo puede involucrarse en casi todos los aspectos de la vida empresarial, y repercute en todo lo que se refiere al mundo del trabajo, sus principales actividades se organizan alrededor de las siguientes funciones:

A. Selección de empleados.

Quizá el problema central de toda empresa sea escoger a los candidatos idóneos para desarrollar los puestos que se requieren en una sociedad tan compleja como la nuestra. El éxito o fracaso de la organización depende en gran medida de la capacidad de sus miembros.

La selección de empleados sigue siendo un punto que exige profundo conocimiento psicológico e investigación rigurosa, es posible saber quién resultará idóneo a partir de conocer con exactitud en que consiste el puesto, es decir las cualidades, aptitudes e intereses y caracteres de personalidad indispensables para desempeñarlo.

A lo largo de las carreras de los empleados se tomarán decisiones acerca de ascensos (o descenso de rango), muchos de los instrumentos que se aplican en la selección de personal se utilizarán otra vez en el momento de tomar decisiones.

B. Evaluación de rendimiento.

Una actividad que nunca se interrumpirá en todas las carreras es la evaluación de la calidad del rendimiento, como el resto de las áreas de la psicología industrial, ésta es tan importante para todos como para quien lo emplea. ¿Qué grado de responsabilidad debe confiársele?, ¿Qué incremento salarial se le concederá en el próximo año?, ¿Debe promovérsele?, ¿Conviene despedirlo?.

Las preguntas anteriores se contestarán a partir de la calidad de su trabajo. Las decisiones se tomarán con el máximo de objetividad, imparcialidad y justicia. Compete al psicólogo industrial desarrollar los medios adecuados para realizar la evaluación en todos los niveles del trabajo.

C. Adiestramiento y Desarrollo.

A medida que se tornan más complejos los sistemas de producción y la dinámica de la vida empresarial, aumenta también la importancia y la amplitud de las exigencias de aprender y enseñar. A ellas deben responder el trabajador y el empresario respectivamente. A través de los programas de capacitación las empresas alcanzan estos objetivos, al desarrollar cualidades, actitudes y capacidades, para que el rendimiento sea óptimo.

El psicólogo industrial asume gran parte de la responsabilidad en el establecimiento, realización, y evaluación de los programas de capacitación en la industria.

D. Liderazgo.

Los psicólogos han desarrollado investigaciones sobre el liderazgo en todo tipo de situaciones empresariales, uno de los grandes retos para la industria moderna lo constituye la calidad del liderazgo, desde el supervisor hasta el presidente. Uno de los retos actuales consiste en seleccionar, adiestrar y formar líderes eficientes a todos los niveles. Para que una empresa siga creciendo y pueda sobrevivir, es preciso que los más competentes sean colocados en puestos directivos y que, una vez en ellos, ejerzan su influencia de modo decisivo y óptimo.

E. Motivación, satisfacción y participación activa en el trabajo.

Los factores que afectan profundamente a la eficiencia de la organización son las motivaciones de los empleadores, el tipo de satisfacción que les procura su pertenencia a ella y el grado de su participación activa en el trabajo. En estos tres factores repercuten los diversos aspectos del ambiente laboral; por ejemplo la calidad del liderazgo, las oportunidades de progreso, el nivel de seguridad en el puesto, la atmósfera física y psicología del trabajo.

F. Psicología de la ingeniería.

Con el desarrollo de la nueva tecnología los sistemas de hombre – máquina reclaman más que nunca la intervención del psicólogo, para lograr la óptima relación funcional entre la persona y la máquina, la psicología industrial tiene amplias aplicaciones en productos de consumo como las lavadoras automáticas y las computadoras, etc.

3. 3. LA APROXIMACIÓN PSICOLÓGICA AL TRABAJO.

El trabajo constituye hoy en día un aspecto fundamental en la vida personal y en la estructuración social. Además el trabajo constituye la principal fuente de ingresos económicos para la mayor parte de las personas con lo que se convierte en un medio para generar recursos imprescindibles, en la mayoría de los casos, para la supervivencia y el bienestar. Al mismo tiempo el trabajo permite la satisfacción de necesidades psicosociales como la autodeterminación, el prestigio, los contactos sociales, el desarrollo personal, etc. Cuya importancia se pone inmediatamente de manifiesto cuando tratamos de responder a las preguntas de si seguiríamos trabajando en el caso de que nos tocara un importante premio de lotería (Harpaz)¹⁴. De modo similar, los efectos negativos que se derivan de la privación de un "trabajo" como resultado del desempleo o la jubilación, ponen de manifiesto su relevancia. Por último el trabajo está estrechamente relacionado con otras facetas de la vida como la familia, la formación, el ocio y el tiempo libre, la

¹⁴ Harpaz, I. (1988) Variables Affecting non – financial employment concomitant". *Applied Psychology: An international*

participación social, la ética, la religión, que constituirán como contrapartida el ámbito del no trabajo. Desde este punto de vista la distribución del tiempo entre el trabajo y esos otros ámbitos de la vida ejerce un importante papel en la estructuración de nuestra vida y la configuración de los roles sociales. En definitiva, cuando se quiere analizar **el trabajo** habrá que tener en cuenta que consiste en la realización de una serie de actividades en un ambiente y tiempo determinado que conlleva una percepción social e individual del mismo.

La complejidad del fenómeno del trabajo y su importancia socio- económica lo han convertido en objeto de estudio de múltiples disciplinas científicas, y cada una de ellas lo define desde un punto de vista diferente resaltando diversos marcos teóricos de análisis. La totalidad de las ciencias sociales y humanas (economía, derecho, sociología, antropología, pedagogía, psicología) lo consideran como aspecto relevante de sus investigaciones, acumulando a lo largo de la historia multitud de explicaciones acerca de su naturaleza e implicaciones personales y sociales.

En especial, la Psicología ha adoptado el estudio del trabajo desde múltiples facetas, que han ido ampliándose a lo largo del tiempo en función de intereses particulares o marcos disciplinares específicos. Así, desde un punto de vista psicológico el trabajo ha sido considerado en su vertiente conductual, como un estudio diferencial de las aptitudes y destrezas para desempeñarlo y como análisis de las implicaciones de la salud laboral en las psicopatologías derivadas de la acción laboral, desde la aplicación de los procesos psicológicos básicos (aprendizaje, motivación, etc.) o desde el punto de vista de su función social o psicosocial (actitudes, desempleo, socialización, etc.)

El trabajo no es una realidad estática, fija e inamovible, se trata por el contrario de una realidad histórica, y en gran medida sociocognoscitivamente construida. Se trata también de una realidad dinámica, cambiante y con importantes transformaciones derivadas de una serie de factores entre los que cabe mencionar los económicos, tecnológicos, políticos, culturales, sociales y legales. Es así que

el mundo laboral ha venido experimentando cambios importantes a lo largo de la historia. De hecho los cambios que se han vivido en la última década y que han transformado la realidad laboral y ocupacional, requieren la consideración de múltiples aspectos:

1. La transformación de los puestos de trabajo y de las formas de organizar el trabajo que tienen clara incidencia sobre la estructura ocupacional del mercado laboral.
2. Los cambios en las ofertas laborales de los diferentes sectores (primario, secundario, terciario) y en la propia estructura ocupacional.
3. Los cambios en las organizaciones laborales, sus culturas, sus estructuras, etc.
4. Los cambios jurídico legales que regulan la actividad laboral.
5. La globalización de mercados y los cambios macroeconómicos que inciden sobre las formas de realizar el trabajo.
6. Finalmente, la propia forma de concebir el trabajo por parte de la sociedad y de la cultura occidental y las transformaciones que se vienen produciendo en este aspecto.

3. 4. LOS RETOS DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.

Durante la última década se han producido nuevamente importantes cambios tecnológicos, económicos, políticos y culturales que están planteando fuertes transformaciones en la actividad laboral, en las formas organizativas que la estructuran y en los mercados laborales. Estos cambios plantean nuevos retos para las profesiones que como la psicología, han desarrollado una serie de estrategias y enfoques acordes a los sistemas laborales hasta ahora vigentes.

Diversos autores han caracterizado estos cambios de mutaciones y han elaborado análisis y especulaciones sobre el futuro del trabajo. Se ha llegado a afirmar que el trabajo, en las formas predominantes en que se ha realizado durante nuestro siglo, puede resultar marginal en un futuro no muy lejano. En cualquier caso, resultan fácilmente contrastables las fuertes transformaciones que

se están produciendo en este ámbito de la vida humana y social¹⁵.

En cualquier caso, resultan fácilmente contrastables las fuertes transformaciones que se están produciendo en este ámbito de la vida humana y social, tal como fue señalado en el capítulo uno.

Este escenario plantea fuertes retos para los psicólogos en general y para los que desempeñan su labor profesional en las organizaciones laborales en particular, entre los cambios en lo que tendrá que auxiliar a los seres humanos podemos señalar los siguientes:

- Una identidad que tiene que construirse al margen de los elementos hasta hoy considerados como pilares de la misma:
 - El país de origen, recordemos que los Estados Nación tal como los conocemos están en proceso de desaparición.
 - El lugar que se ocupa dentro de los procesos productivos y de servicios también han sido un importante elemento en la construcción de identidades, tendrá características nuevas, las personas ya no pertenecerán a una institución por periodos prolongados (30 años en algunos casos), ahora se tratará de trabajos transitorios, en organizaciones laborales que se reconstruyen (se fusionan y desaparecen en tan solo unos meses)
 - Trabajos que solo ocuparan unos cuantos meses al año, con periodos largos sin ocupación remunerada.
 - Trabajar de manera aislada, en casa muy probablemente, y solo comunicarse vía internet o redes con los solicitantes del servicio.
 - Adaptarse cada vez más a trabajos altamente diversificados, y con un alto empleo de tecnología. Cada vez el trabajo que antes era desarrollado por al menos dos personas será competencia de uno solo.

Adaptarse a esta nueva cultura y estas nuevas organizaciones laborales, requerirá sin duda de la elaboración y adopción de nuevos referentes para construir las

¹⁵ Peiró, J. M y Prieto, F. (1996) *Tratado de Psicología del trabajo*. Volumen 1. La actividad laboral en su Contexto. Editorial Síntesis Psicológica, Madrid

**CAPÍTULO CINCO.
LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE
PSICÓLOGO Y EL CURRÍCULUM DE
PSICOLOGÍA IZTACALA.**

LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE PSICÓLOGOS Y EL CURRÍCULUM DE PSICOLOGÍA IZTACALA.

Para entender el proyecto de Psicología Iztacala, es conveniente contextualizar el momento histórico en que este proyecto surge, y entender a partir de la evolución histórica de la Psicología el momento y las condiciones al interior de la enseñanza de la disciplina que sirvieron de base para el proyecto, sus características y peculiaridades.

5. 1. Las Escuelas de Psicología en México.

Durante los años 70 el crecimiento de las escuelas de Psicología en nuestro país fue muy impresionante. En 1964 solo cinco escuelas impartían la Licenciatura en Psicología, aumentando a 14 en 1970, y poco más de 20 para 1973. De entonces a la fecha esta cantidad se cuadruplicó, alcanzando la cifra de 82 para el año de 1987.

En cuanto a la distribución por entidad federativa, dentro del Distrito Federal y el Estado de México se ubica el 25% de las Escuelas y Facultades que las imparten, en Tamaulipas en 12%, en Sinaloa el 7% y un cinco por ciento en cada uno de los siguientes estados: Coahuila, Jalisco, Nuevo León y Veracruz.

En lo referente al carácter de las Escuelas 67% son privadas, el 24% públicas autónomas, el 9% públicas estatales del total, el 10% están incorporadas a la UNAM. (Urbina)¹.

Otro indicador importante de este crecimiento es la matrícula global de estudiantes en Psicología. En el período previo a 1873 la evolución de la matrícula escolar mostró un crecimiento constante, pasando de un estimado de

¹ Urbina: j (1989) Compilador. El Psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva. Editorial UNAM, México.

80 alumnos en 1964 a poco más de 2000 estudiantes en 1972. Cuando la matrícula de Psicología ocupó el primer lugar de crecimiento en la UNAM, con un aumento del 126% ².

Entre las escuelas con población más alta de estudiantes para 1987 están: La Facultad de Psicología de la UNAM (2796); la Universidad Autónoma de Puebla, (2796); la Universidad Autónoma de Nuevo León (1546); la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala(1635) y Zaragoza (1541).

En la actualidad se cuenta con una gran diversidad de Planes de Estudios para la enseñanza de Psicología. Para la UNAM los planes vigentes son: Facultad de Psicología (1971), ENEP Iztacala (1977); ENEP Zaragoza (1980).

El Plan de Estudios de la Facultad de Psicología hasta 1975 fue adoptado por la mayoría de las Escuelas de Psicología del País, incorporadas y no incorporadas, a excepción de unas cuantas, que contaban con su propio plan de estudios. La Universidad Veracruzana por ejemplo, representó una propuesta alternativa para los formación de psicólogos en los años 1967 a 1971.

El plan de estudios de 1971 de la Facultad de Psicología, es el que más tiempo ha durado, está compuesto por un tronco común básico a cursarse durante los primeros seis semestres de la carrera, y seis áreas de semiespecialización que se cubren en los últimos tres semestres.

5. 2 LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PSICOLOGO; EL CASO DE LA ENEP IZTACALA.

La historia de la carrera de Psicología de la ENEP Iztacala, se remonta como proyecto científico y profesional al Departamento de Psicología de la

² lbedim, pag 73

Universidad Veracruzana (Jalapa) en el periodo de 1964 a 1971, en que se crea la primera Escuela de Psicología en México que intentó una enseñanza científica que vinculara los hallazgos y métodos de la Psicología Experimental con los servicios de las áreas aplicadas (Alcaraz,³ ; Ribes⁴, Ardila⁵). Estos ensayos continuaron con una nueva reformulación de 1972 a 1974, en el ámbito del Departamento de Psicología Experimental de Conducta de la Facultad de Psicología de la UNAM.

Este proceso de búsqueda culminó en 1975, con la posibilidad objetiva de diseñar un plan de estudios, que implicara un nuevo concepto educativo y profesional con respecto a la Psicología, al diseñar el currículum de la Licenciatura en Psicología para la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala.

5. 2. 1 El modelo de Psicología Iztacala.

Por acuerdo de H. Consejo Universitario de la UNAM, en diciembre de 1974 se aprobó la creación de la ENEP Iztacala, Institución en la que se estudiarían las carreras de Psicología, Medicina, Biología, Odontología y Enfermería. Se diseñó para cada una de ellas currícula innovadores en la formación de los respectivos profesionales.

Cuando se planteó el diseño del plan de estudios de Psicología de la ENEPI, éste se conceptualizó desde la perspectiva conductual, fundamentándose en la necesidad de armonizar dicho plan curricular desde una triple perspectiva:

³ Alcaraz, V.M. (1985) "La formación profesional de psicólogo. La palabra y el Hombre. *Revista de la Universidad Veracruzana*. Núm 39 pp. 503-513

4. Ribes, E, Rayek E y Aguilar, J.(1986) "Los estudios de postgrado en psicología en México "*Revista Ciencia y Desarrollo*. 1986, número especial, pp 154-160.

⁵ Ardilla, R (1977) "La psicología profesional en América Latina. Roles cambiantes para una sociedad en proceso de transformación " *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 3(1) pp 5-6

"...1. La articulación de un marco pedagógico que integrara al diseño curricular, la metodología de la enseñanza y el proceso de evaluación desde el punto de vista conductual.

2. La formulación de un marco profesional del psicólogo, definido en términos de problemas, funciones y actividades susceptibles de ser enmarcadas en el análisis conductual, tanto desde el punto de vista técnico como ideológico, es decir su razón de ser en el contexto de la producción de la vida social.

3. La integración metodológica de los contenidos y objetivos del currículum mediante un solo enfoque teórico, el interconductismo y el análisis experimental de la conducta, sin por ello anular la pluralidad informativa requerida en un programa profesional...."⁶

Este experimento abarcó tres aspectos diferentes, pero íntimamente vinculados unos con otros: a) el desarrollo de un sistema educativo congruente con una práctica científica derivada de la psicología; b) la configuración de un modelo científico, que permitiera sistematizar e integrar los más variados fenómenos psicológicos desde una perspectiva conductual, superando las limitaciones inherentes al paradigma de condicionamiento y c) **la definición de un nuevo papel profesional del psicólogo**, ubicando su inserción social con base en un contexto ideológico preciso y comprometido..."⁷

Con la creación de Iztacala los contenidos de otras disciplinas fueron definitivamente contempladas en forma curricular, como conocimientos

⁶ Ribes, E. (1989) "El diseño curricular en la enseñanza superior desde una perspectiva conductual .En Urbina, J. Compilador. **El Psicólogo, Formación, ejercicio profesional y prospectiva**. Ed UNAM, 1989, PP 342-380.

⁷ Ribes, E (1986) Ribes, E y Fernández C. (1986) Prologo. En Ribes, E; Fernández, C; Rueda, M Talento, M y López, F. **Enseñanza, ejercicio, e Investigación en Psicología. Un Modelo Integral**. Editorial Trillas. México pag 32.

adicionales a la profesión en su carácter interdisciplinarios, y no como elementos básicos en la formación integral del psicólogo.

"... Hubo dos criterios que permitieron la consolidación del currículum psicológico en Iztacala: a) la definición de las funciones que un profesional de la disciplina debería ejercer a fin de contribuir en la solución de problemas en nivel propio de su ámbito científico, y b) la adopción de contenidos emanados directamente de la psicología la integración del entrenamiento profesional. Estos dos criterios constituyen a base de la derivación curricular y, a su vez, permitieron afirmar la profesión del psicólogo como profesión independiente. ..."⁸

Esta estrategia general para construir el currículum significó un cambio radical respecto a las seguidas tradicionalmente. En general los contenidos se decidían con base en los requerimientos puros de las disciplina, sin tomar en cuenta los objetivos que sería conveniente alcanzar, además dada la gran influencia de las otras disciplinas, estos contenidos no correspondían en muchas ocasiones, a la psicología. Por ello el modelo de Psicología Iztacala resultaba ser el inverso de estos planteamientos, pues en ella se contemplan a los contenidos de las carrera a partir de funciones específicas vinculadas a los problemas en los que tiene incidencia.

Psicología Iztacala tiene, entre otras, tres características fundamentales que lo constituyen como modelo educativo:

- a) Consolida en su currículum la identidad científica y profesional del psicólogo.
- b) Vincula el entrenamiento con la acción profesional.

⁸ Fernández, C (1986) "Psicología Iztacala como un modelo educativo". En Ribes, E y Fernández, C (1986) op cit.

c) Establece el análisis propio del curriculum como el factor constante que garantice su constante adecuación al profesional requerido.

Con el propósito de diseñar el sistema curricular, se recurrió a la siguiente estrategia:

3.1. Determinación de las necesidades sociales y de los problemas profesionales pertinentes. Como el primer paso para definir el **perfil profesional** del psicólogo, se efectuó un inventario de los problemas sociales del país. Con este fin se analizaron las cifras gubernamentales sobre salud, productividad, educación e ingreso de la población mexicana.

3.2. Definición de objetivos profesionales.

Para determinar las categorías genéricas de la actividad profesional del psicólogo, se especificaron cuatro dimensiones básicas de análisis: a) los objetivos de la actividad; b) las áreas generales de la actividad; c) las condiciones socioeconómicas en que se desenvuelve dicha actividad y d) el número de personas a las que afecta la actividad.

Estas dimensiones se desglosaron de la siguiente manera. Los objetivos de la actividad profesional del psicólogo son: a) la rehabilitación, b) el desarrollo, c) la detección, d) la investigación y e) la planeación y prevención. Las áreas problemas contemplan los siguientes sectores: a) salud pública, b) producción y consumo, c) instrucción y d) ecología y vivienda.

Las condiciones económicas en que se desarrolla la actividad son a) urbana desarrollada, b) urbana marginada, c) rural desarrollada, y d) rural marginada. La población a la que se dirige la acción profesional son: a) individuos, b) grupos urbanos, c) grupos institucionales.

La construcción de una matriz con base en estas cuatro dimensiones proporciona 240 celdillas, en cada una de las cuales se pueden incluir por lo menos una actividad concreta del psicólogo como especialista en comportamiento. Esta matriz se convierte en un marco de referencia respecto al cual orientar el currículum y las condiciones de enseñanza como situación modelo de adiestramiento.

Las actividades profesionales prevén dos dimensiones bien definidas. La primera es la intervención directa del psicólogo. La primera es la intervención directa del psicólogo en la solución del problema concretos o en el desarrollo de soluciones nuevas. La segunda es la actividad del psicólogo mediada por paraprofesionales o no profesionales. Esta última contempla la desprofesionalización progresiva del psicólogo como aplicador de soluciones concretas, y plantea su actividad profesional como planeador y creador de tecnología en la prevención eficaz de los problemas conductuales

3.3. Establecimiento de objetivos curriculares.

Los objetivos curriculares se dilucidaron por medio de las conductas terminales, producto del entrenamiento específico del programa de cuatro años. Estas se prescribieron como repertorios genéricos que incluían un análisis de las variables empíricas que afectan a la conducta; la definición de problemas y el diseño de programas, la selección de técnicas adecuadas y la elaboración de nuevas técnicas basadas en la investigación experimental: la evaluación de resultados de los procedimientos y su seguimiento en situaciones naturales; el entrenamiento de paraprofesionales y no profesionales en la comunidad, y el conocimiento acerca de los aspectos jurídicos y sociales de la actividad profesional.

3.4. Diseño de objetivos Modulares.

Los módulos se describieron como estructuras curriculares básicas que sustituían a los cursos tradicionales y se especificaron como situaciones genéricas de enseñanza. Las situaciones elegidas fueron tres:

a) El módulo teórico metodológico. "...Este módulo tiene como objetivo proporcionar al estudiante toda la información requerida como apoyo a los módulos experimental y aplicado. En consecuencia, su contenido está condicionado por el currículo de laboratorio de actividades aplicadas. El desarrollo de este módulo incluye clases, lecturas independientes, tutorías y seminarios..."⁹

b) El módulo experimental representa la investigación en laboratorio animal y humano.

"... El módulo experimental incluye un conjunto de actividades de laboratorio que van desde la simple observación de conducta animal en una situación libre hasta el análisis cuantitativo de episodios sociales y verbales con humanos...."

¹⁰El módulo experimental contempla una secuencia de áreas eslabonadas paramétricamente, con hincapié en la continuidad teórica y metodológica, más que en las discontinuidades como ocurre en el sistema tradicional...."

c) El módulo aplicado. Este módulo pretende extender los principios teóricos y las técnicas y los procedimientos de laboratorio a las condiciones naturales de trabajo. Este módulo lleva dos funciones, por un lado, garantiza el adiestramiento práctico, no como simples agregados a cursos teóricos, sino

⁹ Ribes, E y Fernández C. (1986) "Diseños curricular y programa de formación de profesores. Ribes, E; Fernández, C; Rueda, M Talento, M y López, F. Enseñanza, ejercicio, e investigación en Psicología. Un Modelo Integral. Editorial Trillas. México pag 32.

¹⁰ Ibedim, pag 33.

como tronco modular de la preparación universitaria. Por otro, permite evaluar la pertinencia de los contenidos de los módulos. La coordinación entre estos tres módulos conlleva a transferir en forma multidireccional las actividades previstas en cada uno de ellos..."¹¹

El módulo teórico se mantiene constante a lo largo de los cuatro años del plan de estudios y presenta una carga de tiempo limitada en comparación a los otros dos módulos. El Experimental ocupa la mayor parte de los dos primeros años, mientras que el Aplicado ocupa gran parte de los dos últimos.

El estudiante cursa 1310 horas teóricas, 1284 horas de laboratorio y 1088 horas de adiestramiento aplicado, lo cual constituye un total de 2372 horas de entrenamiento profesional práctico, en comparación con 1310 horas de enseñanza verbal. Así el Módulo Aplicado concentra los objetivos terminales del currículum y se concibe a los Módulos Teórico y Experimental como sistemas curriculares de apoyo.

3.5. Planteamiento de objetivos específicos, situaciones de enseñanza y procedimientos de evaluación.

Aunque el currículum se dividió en cursos y semestres, por propósitos administrativos, cada módulo se dividió "hacia adentro" prescribiendo unidades componentes, lo cual permitió el cumplimiento de objetivos intermedios. Cada unidad abarca un tópico o conjunto de habilidades y se relacionaba secuencialmente con otras unidades del mismo módulo o de módulos diferentes. De este modo cada unidad permitía el desarrollo de conductas específicas pertinentes con objetivos más complejos.

¹¹ Ribes y Fernández, (1986) op cit, pag 33.

Las situaciones de enseñanza se plantearon como condiciones expreso, que permitieran el desarrollo de conductas genéricas comunes a las varias celdillas o áreas de la matriz de objetivos profesionales.

En el módulo teórico se planearon las conferencias, los seminarios y las tutorías, para promover la adquisición de habilidades como: investigación bibliográfica, el análisis y la comprensión de textos, la integración de información, la evaluación crítica de datos y comunicaciones científicas, la elaboración de ensayos, el aprendizaje de nuevas opciones teóricas, etc.

Los procedimientos de evaluación fueron planeados de manera congruente con una orientación conductual. Los exámenes se eliminaron y la evaluación se basó en criterios de ejecución. Lo mismo en el laboratorio que en escenarios naturales se evaluó directamente la conducta de los estudiantes.

3.6. Organización modular de los contenidos curriculares.

El plan de estudios Iztacala dedicó los cuatro primeros semestres al aprendizaje de los principios básicos, los conceptos teóricos, los métodos cuantitativos, las destrezas de laboratorio y la transferencia de estos elementos a escenarios de campo naturales. En los últimos cuatro semestres se da prioridad a las cuatro áreas de aplicación señaladas por el curriculum: Psicología Clínica, Desarrollo y Educación, Educación Especial y Rehabilitación, y Psicología Social. En estos cuatro semestres los contenidos del módulo teórico se hacen corresponder a los contenidos de las prácticas de las áreas aplicadas.

En términos generales podemos señalar que las características principales de este plan de estudios fueron:

- a) La definición de objetivos profesionales basados en la problemática social, independientemente de la demanda momentánea del mercado laboral.
- b) La definición de objetivos conductuales terminales como objetivos curriculares.
- c) Una fuerte orientación a la investigación y a la utilización de una metodología científica para el abordaje de los problemas.
- d) La formación académica en escenarios naturales de ejercicio profesional.
- e) La evaluación a través de criterios de ejecución establecidos.

En 1978 se realizó la primera evaluación de la implantación del proyecto (Ribes)¹², en esa ocasión los resultados mostraron que: la deserción era solo del 20%; el costo por alumno era muy inferior al costo promedio del estudiante en la UNAM; el sistema permitía detectar las fallas y los estudiantes parecían incorporarse de manera más activa a los nuevos procesos de enseñanza aprendizaje.

5.2.2 La puesta en práctica del plan de estudios: el currículum vivido.

En el año de 1977 se inició la puesta en práctica del modelo educativo psicología Iztacala, apenas dos años después de ello, y una vez iniciadas las actividades del módulo aplicado en los escenarios reales del ejercicio profesional, los problemas se manifestaron; cuestionando inicialmente la capacidad del modelo teórico propuesto "el conductismo", para dar cuenta de la compleja realidad psicosocial que enfrentaban los futuros psicólogos en las escuelas, los reclusorios, los hospitales, y las comunidades, etc. La teoría psicológica adoptada, como opción para abandonar el enfoque ecléctico, no les permitía entender la problemática a la que se enfrentaban los estudiantes; y

¹² Ribes, (1990) E. "Psychology in Latin America. *American Psychologist*. 1988 Vol 23 Núm 7, pp 567-574.

menos aún se constituía en una herramienta útil para construir y/o proponer soluciones viables a esta problemática.

Tal como lo planteó el proyecto curricular, el ejercicio de la profesión y las demandas sociales concretas evaluaron la pertinencia y capacidad explicativa y de solución del modelo educativo propuesto; y de igual forma, como fue planteado, fueron éstas las que promovieron la búsqueda de opciones diferentes para entender lo “psicológico” desde la problemática que la comunidad planteó a los futuros profesionales de la psicología.

Esta búsqueda de nuevos horizontes teórico metodológicos no se dio de una manera sistemática y estructural, por el contrario, constituyó un elemento de fuerte conflicto entre los docentes de la carrera, quienes se organizaron de origen en dos grandes bloques: aquellos que mantenían al conductismo como “la opción” científica de la psicología, y por tanto como la columna vertebral al rededor de la cual se habría de construir la formación profesional de los psicólogos; y aquellos que planteaban la incapacidad de este modelo teórico para resolver la compleja problemática que las prácticas del Módulo aplicado les presentaba; y que por ellos pugnaban por la sustitución del modelo hegemónico, sin contar en ese entonces con una propuesta concreta de “nuevo modelo teórico” para la formación de profesional. Este resquebrajamiento del modelo teórico culminó en el año de 1981 con lo que podemos caracterizar como el cisma de Psicología Iztacala.

A partir de ese momento cada área buscó su propio camino y probó sus propuestas para construir un marco teórico adecuado, desde la perspectiva de los docentes que las conformaban, para dar respuesta a las demandas de los

casos que planteaba la comunidad. A este fenómeno se le denominó la autocontención de las áreas.

Cada una de ellas se encerró en si misma, buscó "su opción" sin tomar en cuenta las propuestas o problemas que otras áreas estaban construyendo en otros escenarios de ejercicio profesional.

Así aún cuando uno de los pilares del modelo Iztacala fue acabar con las prácticas educativas eclécticas, el eclecticismo se apoderó en los hechos en la práctica educativa cotidiana.

Hoy en día después de 23 años de vigencia del plan de estudios, coexisten diferentes enfoques teóricos, desde el conductismo radical hasta el psicoanálisis, pasando por los enfoques genéticos, cultural, humanista, cognoscitivista, sistémico y holístico. Sin que existe una coherencia explícitamente construida para la presentación de los diferentes enfoques teóricos.

A pesar de ello, el modelo conductual se ha mantenido como el de mayor influencia en los estudiantes, debido a que es el primer años de estudios de la carrera donde se imparten las asignaturas que emplean a esta teoría como marco teórico. Cuando los estudiantes tienen acceso a teorías diferentes, ya poseen una visión que encuadra "lo psicológico" y que difícilmente les permite entender y aceptar los enfoques teóricos diferentes que se les presentan,

Durante estos años se han llevado a cabo proyectos de evaluación del modelo educativo Psicología Iztacala, por ejemplo: La Eficiencia Terminal en la Enseñanza de la Psicología en la UNAM¹³, La Eficiencia Terminal en la

¹³ Contreras, O, Acosta, M y Enciso, (1985) C. La eficiencia terminal en la enseñanza de la Psicología en la UNAM." 1985 mimeo, UNAM, pp 45.

Enseñanza de la Psicología en la ENEP Iztacala¹⁴ ; La Congruencia Interna del Currículum de Psicología Iztacala¹⁵ ; Seguimiento de Egresados de la Carrera de Psicología Iztacala, un estudio preliminar ¹⁶, sin que hasta la fecha no se cuenta con una evaluación integral del currículum de esta licenciatura.

¹⁴ Contreras, O (1992) . "La eficiencia terminal en la enseñanza de la psicología en la ENEP Iztacala. Tercer Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Investigadores de la Educación. Memorias. ENEPI UNAM México, pp 385-582

¹⁵ Contreras, O y Monroy, M (1991) . "La coherencia interna del currículum de Psicología Iztacala". XII Coloquio de investigación de la ENEP Iztacala Memorias, 1991 pp. 38

¹¹ Contreras, O.(1992) "La eficiencia terminal en la enseñanza de la psicología en la ENEP Iztacala. Tercer Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Investigadores de la Educación. Memorias. ENEPI UNAM, México, 1992. pp 385-582

METODOLOGÍA.

METODOLOGÍA.

OBJETIVO GENERAL: La presente investigación tiene como objetivo general caracterizar el ejercicio profesional del psicólogo en ámbito de las organizaciones laborales.

Con finalidad de alcanzar este objetivo se diseñaron dos estudios, cada uno de ellos presenta una visión del ejercicio profesional del psicólogo en el ámbito de las organizaciones; la de los empleadores en el estudio uno, y la de los psicólogos empleados en el estudio dos. Ambos pretende captar la lógica o racionalidad de los dos agentes en el campo social denominado empresa, en relación con el trabajo del psicólogo.

Al conjuntar los resultados de ambos estudios podremos analizar la proximidad o lejanía relativa de cada uno de ellos con respecto al trabajo del psicólogo; a su importancia relativa dentro de las organizaciones laborales; a la especificidad del mismo; a los requisitos académicos y extracadémicos que deben cubrir para desempeñar su labor; así como el peso relativo que tienen estos factores extracadémicos (capital cultural) en la selección, ejercicio y promoción de los psicólogos dentro de las organizaciones laborales.

Para la elaboración del perfil profesional del psicólogo se planteó una metodología de carácter inductivo; de acuerdo con ella se establecieron un conjunto de hipótesis específicas que en conjunto nos permitirían ir estableciendo los rasgos generales de dicho perfil en los siguientes aspectos:

1. Datos de la empresa.
2. Datos del puesto que ocupan los psicólogos y trayectoria laboral.
3. Perfil profesional
 - Habilidades y aptitudes
 - Destrezas, manejos de instrumentos y tecnología
 - Asimilación de conocimientos y manejos de sistemas.

4. Capacitación y superación profesional.

De acuerdo con estos planteamientos se establecieron los siguientes objetivos para cada uno de los estudios diseñados:

La operacionalización de variables puede observarse en el apéndice A.

OBJETIVO PARA EL ESTUDIO UNO: Caracterizar el ejercicio profesional del psicólogo que se desempeña profesionalmente en las organizaciones laborales desde la perspectiva de los empleadores.

OBJETIVO PARA EL ESTUDIO DOS: Caracterizar el ejercicio profesional del psicólogo en el ámbito de las organizaciones laborales, desde la perspectiva de los psicólogos egresados de la ENEP Iztacala.

POBLACIÓN. En la presente investigación se consideró como población meta a los psicólogos que trabajan en las empresas de la zona metropolitana de la Ciudad México, así como los empleadores de los mismas.

TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Aún cuando la metodología específica para cada uno de los dos estudios se explicará detalladamente en el apartado siguiente; cabe mencionar que los datos para ambos estudios fueron recolectados de manera simultánea, durante el mismo año se llevaron a cabo las encuestas para empleadores y la de psicólogos egresados de ENEP Iztacala. Ello con el propósito de hacer comparables los datos obtenidos pro cada uno de los estudios.

Para el desarrollo de ambos estudios se contó con la colaboración de un equipo de trabajo conformado por 10 encuestadores.

ESTUDIO UNO.
EL PERFIL PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO INDUSTRIAL :
EL PUNTO DE VISTA DE LOS EMPLEADORES

ESTUDIO UNO. EL PERFIL PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO INDUSTRIAL: LA OPINIÓN DE LOS EMPLEADORES

POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO.

La población objeto de estudio se definió como todas aquellas empresas, públicas o privadas, que solicitan los servicios del psicólogo en el área industrial de la zona metropolitana de la ciudad de México.

SELECCIÓN DE LA MUESTRA.

Se empleó un procedimiento no probabilístico (muestro accidental) para la selección de la muestra, de acuerdo a un procedimiento de selección bajo criterio: aquellas empresas que se ubiquen en la zona metropolitana de la ciudad de México, que hayan solicitado el trabajo de al menos un psicólogo de enero a diciembre de 1996 por medio de anuncio en el periódico, se obtuvo un número de **101 empresas.**(Ver apéndice D)

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.

Las hipótesis que se plantearon fueron:

R1. La mayor parte de los encuestados pertenece al sexo femenino.

La hipótesis R2. Señala que la mayoría de los encuestados tiene como nivel máximo de estudios la licenciatura.

La hipótesis R3 se acepta, ya que la mayoría de las personas entrevistadas son solteras.

R4.La mayoría de las empresas encuestadas pertenecen al sector privado

R6. La mayoría de las empresas encuestadas, son de servicios y de productos terminados.

R7. La mayoría de las empresas encuestadas cuentan con el servicio de un psicólogo.

R9, 12, 16 y 20. La mayoría de los psicólogos que se encuentran laborando en las empresas lo hacen en puestos de nivel intermedio.

R9, 13, 17 y 21 Las principales funciones que desarrolla el psicólogo que está laborando en la empresa son la Selección de personal y la capacitación del mismo.

R26. Las empresas encuestadas cubren sus vacantes entre 15 y 30 días.

R27. La mayoría de las empresas solicitan sólo un psicólogo para cubrir sus vacantes

R28. Las empresas encuestadas solicitan con mayor frecuencia los servicios de psicólogos para ocupar puestos de niveles intermedios.

R29. La mayoría de las empresas solicitan con mayor frecuencia los servicios de psicólogos en el área de Reclutamiento y Selección, y Capacitación de Personal.

R30-52. Las funciones para las que se contrata al psicólogo son principalmente las asociadas a la capacitación y la selección de personal.

R53. La mayoría de los psicólogos son contratados por tiempo indefinido.

R56. La mayoría de los psicólogos perciben más de dos salarios mínimos por sus servicios.

R57. La mayoría de los encuestados solicitan psicólogos menores de 35 años

HIPÓTESIS ASOCIATIVAS.

En las hipótesis asociativas se cruzan dos variables y la relación que se establece no es causal, porque ambas variables, pueden ser causa y efecto a la vez. Los procedimientos para verificarlas son:

a) Mediante el cruzamiento de los reactivos o preguntas que se formulan en cuestionario o cédula de entrevista, los cuales exploran los indicadores y variables de la hipótesis.

b) Relacionando la información estadística (tasas, porcentajes) referente al fenómeno o variables en cuestión.

Las hipótesis que se formularon son:

R24 y R25. Las empresas varían el número de psicólogos a sus servicios por sus necesidades actuales.

R28 y R58. Para puestos gerenciales requieren personal de sexo masculino.

R28 y R59. Para puestos gerenciales requieren personal de estado civil casado.

R4 y R63. Las grandes empresas requieren experiencia para cubrir sus puestos.

R5 y R61. Las empresas encuestas que pertenecen al sector privado requieren personal titulado.

R4, R10, 14, 18 y 22. El tamaño de la empresa determina el tiempo de existencia del puesto.

R4 y R11, 15, 19 y 23. El tamaño de la empresa determina el número de psicólogos que laboran en el mismo puesto.

R29 y R26 El tiempo que la empresa tarda en cubrir sus vacantes depende del área del puesto asignado.

R29 y R55. La forma del pago está determina por el área del puesto para el cual será contratado.

R4 y R56. El tamaño de la empresa determinará el sueldo que percibirá el psicólogo.

R4 y R27. El tamaño de la empresa determinará el número de psicólogos a contratar.

R4 y R61. El tamaño de la empresa determinará el nivel académico que se solicitará del psicólogo.

R4 y R79. El tamaño de la empresa determinará el número de cursos de capacitación que brindará al psicólogo.

R4 y R60. La escuela de procedencia que se requiere para el puesto vacante, depende del tamaño de la empresa.

HIPÓTESIS COMPARATIVAS.

En las hipótesis comparativas se cruzan más de dos variables, realizándose como su nombre lo indica, una comparación entre ellas.

Las hipótesis planteadas son:

R29 y R56. El área de capacitación del personal brinda mayor sueldo mensual al psicólogo, que otras áreas de recursos humanos.

R56 y R5. El sueldo mensual que percibe el psicólogo es más alto en el sector privado que en el sector público.

R65 y R29. Las empresas encuestadas solicitan mayor experiencia en tiempo, a los psicólogos para el área de capacitación que para otras áreas de recursos humanos.

R4 y R65. Las grandes empresas requieren mayor tiempo de experiencia para sus vacantes, que las pequeñas empresas.

HIPÓTESIS EXPLICATIVAS.

Las hipótesis explicativas son de relación causal, 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 esta hipótesis se requiere:

- a) Existencia de variables concomitantes (covariación), esto es si varía la variable independiente, habrá un cambio en la variable dependiente de acuerdo a la forma señalada por las hipótesis.
- b) La covariación establecida no es producto de otros factores aleatorios.

c) La variable independiente ocurre ante que la variable dependiente.

Las hipótesis planteadas son:

R56y 63, R64 y R65. El sueldo que se requiere el psicólogo depende de sí se requiere experiencia, el área y el puesto asignado.

R64, R58, y R29. La experiencia por área que solicita del psicólogo, depende del nivel y área del puesto asignado.

R65, R28 y R29. La experiencia por tiempo que se solicita del psicólogo depende del nivel y área del puesto asignado.

R63, R28 y R29. De acuerdo con el nivel y el área del puesto asignado, se solicita o no-experiencia del psicólogo a contratar.

R61 y R28 y 29. El nivel académico que se solicita del psicólogo depende del nivel y área asignado.

R57, R28 y R29. La edad que solicita del psicólogo depende del nivel área del puesto que le será asignado.

MEDICIÓN Y DEFINICIÓN DE VARIABLES.

A dicha población se le aplicó un cuestionario, para el cual fue necesario una operacionalización de variables (Ver Apéndice A tabla 1).

DEFINICIÓN DE INSTRUMENTOS.

Con base en la operacionalización de variables fue posible la elaboración del instrumento que evaluó el perfil profesional del psicólogo que labora en el área industrial, a partir de las demandas del mercado laboral.

El instrumento consta de 79 reactivos, de los cuales 40 fueron abiertos y 39 cerrados. El instrumento (Ver apéndice C 1) evaluó seis áreas que son.

- a. Datos demográficos del entrevistado.
- b. datos de la empresa
- c. datos del puesto vacante
- d. datos demográficos que solicitan del psicólogo

- e. perfil profesional que se solicita del psicólogo
- f. capacitación y actualización del psicólogo.

ESTUDIO PILOTO.

Se realizó un estudio piloto, en el que se aplicó el cuestionario a 20 empleadores de psicólogos, número representativo del universo de estudio. Dichas encuestas fueron obtenidas con el mismo procedimiento utilizado en la población objeto de estudio.

Mediante el pilotaje se indagó:

1. Qué preguntas estaban mal formuladas.
2. Resultan incomprensibles
3. cansan o molestan al entrevistado

De igual forma se detectó:

4. Si es correcto el ordenamiento y presentación de las preguntas.
5. Si la instrumentación para contestar el cuestionario era suficiente y precisa.

PROCEDIMIENTO.

Se aplicó la encuesta a los 101 empleadores de psicólogos del sector público y privado, en el área metropolitana de la Ciudad de México, que solicitan los servicios de psicólogos en área de psicología industrial, a través de anuncios de periódico y bolsas de trabajo, en donde existieran vacantes para los puestos de reclutamiento, selección, capacitación, manejo de personal, relaciones industriales.

A lo empleadores de psicólogos se les aplicó el instrumento en su lugar de trabajo.

Para el análisis de resultados se empleó el paquete estadístico SPSS, se obtuvo tres tipos de análisis: descriptivo, comparativo y explicativo. Dicho paquete es utilizado para investigaciones de tipo social, en donde se analiza un gran número de información.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Para determinar el diseño de investigación utilizado en este estudio, fue necesario considerar el momento de la captura de la información, los objetivos de la misma y el control de variables.

De acuerdo al momento de la captura de la información, la investigación se ubica dentro de los estudios transversales, ya que toma una parte en un momento determinado de un fenómeno dado; en este caso el objeto de estudio se refiere a aquellas empresas que solicitan los servicios de uno o más psicólogos.

A su vez con base en los objetivos planteados, se considera un estudio descriptivo, asociativo y explicativo; ya que la información para el análisis del fenómeno se obtiene directamente de la realidad social, a través de técnicas como la entrevista estructura y la encuesta, entre otra, Su objetivo centrales obtener un panorama más preciso del fenómeno en cuestión, jerarquizar los problemas, derivar elementos de juicio para estructurar políticas o estrategias operativas, conocer las variables que se asocian y señalar los límites para la prueba de hipótesis; así como para determinar las causas del fenómeno dado Rojas¹.

Respecto al control de las variables, se considera pre experimental, ya que el investigador no puede controlar las variables que afectan al objeto de estudio. Tales situaciones son consideradas como pre experimentales, aún cuando tratan de incorporar algunos de los procedimientos experimentales, no aplican el principal de ellos: El control experimental, y es incapaz de producir por lo menos una comparación formal Castro².

¹ Rojas, S R. (1985) *Guía para realzar Investigaciones Sociales*, Editorial UNAM, México.

CONFIABILIDAD Y VALIDEZ.

Cualquier instrumento que se diseñe debe reunir las condiciones de confiabilidad y validez

La confiabilidad puede definirse como la carencia relativa de errores de medición del instrumento. La confiabilidad es la exactitud o precisión de un instrumento de medición.

De acuerdo a esta definición, la carencia de errores en la medición equivale a consistencia y exactitud; es decir, estos últimos términos se toman como sinónimos de confiabilidad. La confiabilidad se define por decirlo así por medio del error; cuanto mayor sea el error, menor será la confiabilidad y viceversa, Kerlinger³.

Por otro lado, la validez de un instrumento, según Silva⁴, se refiere a la certeza con que el mismo sirve para la finalidad que su aplicación persigue. Se debe tener presente que lo que se valida no es el instrumento, sino la interpretación de los datos obtenidos por un procedimiento específico.

Para que el instrumento cuente con validez de constructor, es necesario que el resultado obtenido, sea el esperado para la variable que se examina. A la vez la validez de contenido se refiere al grado en que la muestra de ítems es representativa de la población total Silva⁵.

De acuerdo a estos criterios, se realizó la operacionalización de variables (Ver apéndice A tabla !), con la finalidad de que el instrumento utilizado en la

² Castro, L. (1982) *Diseño Experimental sin estadística*. Editorial Trillas. México.

³ Kellinger, F. N. (1979) *Investigación del comportamiento*. Técnicas y Metodología. Ed Internacional. México.

⁴ Silva, A (1996) *Métodos Cuantitativos en Psicología. Un enfoque Metodológico*. Editorial Trillas México.

⁵ Silva. A. (1986) " Lógica de la inferencia estadística". En Silva Com. *Métodos Cuantitativos en Psicología Op. Cit.*

presente investigación contara con la validez de constructor y contenido necesaria.

CODIFICACIÓN DE INSTRUMENTO.

El instrumento se codificó con base a la definición de variables la cual contiene las variables a analizar, la etiqueta correspondiente al reactivo será codificado en la computadora y el código de las respuestas dadas por las personas encuestadas.

ESTUDIO DOS.
EL PERFIL PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO INDUSTRIAL:
EL PUNTO DE VISTA DE LOS PSICÓLOGOS EGRESADOS
DE LA ENEP IZTACALA.

ESTUDIO DOS. EL PERFIL PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO INDUSTRIAL: LA OPINIÓN DE LOS PSICÓLOGOS EGRESADOS DE LA ENEP IZTACALA.

POBLACIÓN.

La población está constituida por egresados de la carrera de psicología de la ENEP Iztacala que se encuentran laborando.

UNIVERSO DE ESTUDIO.

Los psicólogos egresados de la ENEP Iztacala de las generaciones 1984 - 1987 a la generación 1989- 1992.

MUESTRA.

La muestra para la presente investigación se obtuvo bajo un procedimiento de selección bajo criterio (nuestro accidental) de la muestra de psicólogos obtenida para el estudio de Seguimiento de egresados de la Licenciatura de Psicología de la ENEP Iztacala. Una vez recolectados los datos, se extrajeron aquellos egresados que se encontraban laborando en las industrias de la zona metropolitana de la ciudad de México, siendo éstos un total de **100 egresados**. En el estudio de seguimiento de egresados se empleó un procedimiento para la obtención de la muestra probabilístico estratificado con afijación proporcional al tamaño de la muestra, con un valor equivalente a 30% de cada generación, con un total de egresados, con un nivel de confianza de 95% y un error del 10%.

HIPOTESIS DE INVESTIGACION.

Para el análisis de los resultados se describen las hipótesis de investigación, clasificadas en 3 modelos, de acuerdo a Rojas⁶; descriptivas, asociativas - comparativas y explicativas.

⁶ Rojas, S (1987) op cit.

HIPOTESIS 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:

- R.1. La mayor parte de los encuestados son casados,
- R2. La mayoría de los entrevistados son de sexo femenino,
- R3. La mayoría de los encuestados trabajan por tiempo completo (8horas),
- 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 con 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 egresados para conseguir empleo es la falta de experiencia.
- R13. La mayor parte de los encuestados está satisfecho con el trabajo que desempeña.
- R14. El puesto inmediato superior al que aspiran la mayoría de los entrevistados es a una gerencia.
- R15. El puesto más alto al que puede llegar un psicólogo en la empresa es una dirección.
- R16. El plan de estudios de la carrera era desconocido para los entrevistados cuando ellos ingresaron a la licenciatura.
- 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 y 25. Las áreas que aportan conocimientos relevantes para el desarrollo laboral son las del módulo aplicado.
- Por R26. No existe preferencia 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.

HIPOTESIS ASOCIATIVAS.

En está 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:

Se cruzan las preguntas que se formulan en el cuestionario, los cuales exploran los indicadores y variables de la hipótesis.

Se relaciona la información estadística (tasas, porcentajes) referente a los fenómenos o variables en cuestión.

De tal forma se presentan las siguientes hipótesis:

R6y 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 profesional.

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 y R23, R2, R25. El puesto y la actividad de cada uno de los entrevistados están relacionadas con las áreas que aportan conocimientos relevantes.

R8 y R4. El sueldo es mayor para los entrevistados en relación con el 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.

HIPOTESIS 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:

Existencia de una covariación, es decir, si hay alguna variación en la variable independiente, habrá un cambio en la variable dependiente y de acuerdo en la forma señalada por la hipótesis de investigación.

La covariación establecida no es producto de otros factores aleatorios.

La variable independiente ocurre antes que la variable dependiente.

Las hipótesis que se plantearon son:

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

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 dependen 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 sus principales

DEFINICIÓN Y MEDICIÓN DE VARIABLES.

Se aplicó un cuestionario elaborado con base en un proceso de definición y operacionalización de variables de acuerdo a los siguientes elementos: variable, indicadores, índices, subíndices, y reactivos. Ver apéndice A.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

Para determinar el diseño de investigación utilizado en este estudio, fue necesario considerar el momento de la captura de la información, los objetivos de la misma y el control de variables.

De acuerdo al momento de la captura de la información, la investigación se ubica dentro de los estudios transversales, ya que toma una parte en un momento determinado de un fenómeno dado; en este caso el objeto de estudio

se refiere a aquellas empresas que solicitan los servicios de uno o más psicólogos.

A su vez con base en los objetivos planteados, se considera un estudio descriptivo, asociativo y explicativo; ya que la información para el análisis del fenómeno se obtiene directamente de la realidad social, a través de técnicas como la entrevista estructura y la encuesta, entre otra, Su objetivo centrales obtener un panorama más preciso del fenómeno en cuestión, jerarquizar los problemas, derivar elementos de juicio para estructurar políticas o estrategias operativas, conocer las variables que se asocian y señalar los límites para la prueba de hipótesis; así como para determinar las causas del fenómeno dado (Rojas⁷).

Respecto al control de las variables, se considera pre experimental, ya que el investigador no puede controlar las variables que afectan al objeto de estudio. Tales situaciones son consideradas como pre experimentales, aún cuando tratan de incorporar algunos de los procedimientos experimentales, no aplican el principal de ellos: El control experimental, y es incapaz de producir por lo menos una comparación formal (Castro 1979).

DISEÑO DE INSTRUMENTO.

Se diseñó un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas de 69 reactivos, cuyas áreas de evaluación fueron las siguientes:

- a. Datos demográficos y personales,
- b. Aspectos laborales,
- c. Aspectos académicos,
- d. Capacitación.

El instrumento se validó y confiabilizó previamente.

PROCEDIMIENTO.

Se localizó por teléfono a los egresados que están laborando actualmente en la industria dentro del Distrito Federal y zona metropolitana, proporcionado por el Departamento 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 (Static Package Sciencies Social), en una computadora personal, para obtener tres tipos de análisis: descriptivo, comparativo y explicativo.

⁷ Rojas, S (1987) op cit.

RESULTADOS

RESULTADOS ESTUDIO UNO.

La presentación de los resultados se realizará de acuerdo al orden de presentación de los rubros que conformaron el cuestionario aplicado:

1. Datos demográficos del entrevistado
2. Datos de la empresa
3. Datos del puesto vacante
4. Perfil profesional
5. Capacitación y actualización del psicólogo.

Asimismo se elaboraron tres tipos de categorías cada una de ellas abarca un grupo de hipótesis para obtener tres tipos de análisis que se mencionan a continuación.

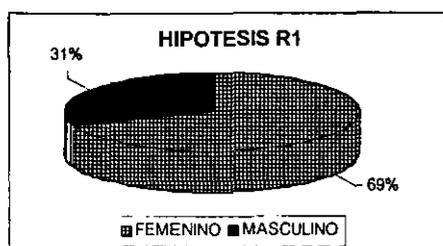
- a. Descriptivo. Se presentaron porcentajes respecto a las características analizadas.
- b. Asociativo y comparativo. Se analizó la existencia de asociación y correlaciones entre variables por medio de la prueba Ji cuadrada y la Correlación de Spearman la cual ayudó a determinar la coincidencia o disparidad entre variables y su magnitud. No es una media de relación causal sino una relación asociativa.
- c. Explicativo, Se analizan las relaciones causales que existen entre variables dependientes y la variable(s) independiente(s), por medio de la regresión múltiple, la cual sirve para analizar las múltiples influencias de variables independientes en una o más variables dependientes, mediante los principios de la correlación y la regresión.

En el apéndice C se puede consultar un concentrado de las hipótesis plateadas y sus respectivos resultados.

1. DATOS DEMOGRÁFICOS DEL ENTREVISTADO.

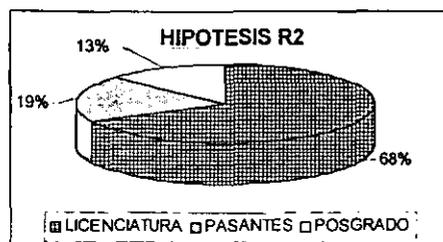
Hipótesis descriptivas.

El 69.3 % de los encuestados son de sexo femenino, mientras que el 30.7% pertenece al sexo masculino, por lo que se acepta la hipótesis R1, ya que la mayoría de los encuestados pertenecen al sexo femenino.



Gráfica Uno: Sexo de los encuestados.

El 65.3%¹⁶⁹ de los encuestados tiene como nivel máximo de estudios la licenciatura, el 18% son pasantes de licenciatura y solamente el 12.9% tienen estudios de posgrado. Por lo que se acepta la hipótesis R2, en donde se afirma que la mayoría de los encuestados tiene como nivel máximo de estudios la licenciatura.



Gráfica Dos: Nivel de Estudios de los encuestados.

¹⁶⁹ Los datos numéricos que aparecen en el texto pueden no corresponder exactamente a los presentados en las gráficas debido al graficador que se empleó, el cual cierra los valores a números enteros.

De las personas encuestadas el 78% tienen como profesión psicólogo, el 12% son Licenciados en Administración de empresas y el 10% tiene una carrera afín a recursos humanos. Por lo que se acepta la R3, que plantea que: la mayoría de los encuestados tiene como profesión psicólogo.



Gráfica Tres. Profesión de los encuestados.

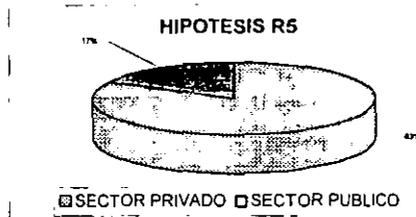
Hipótesis Asociativas.

Se encontró una asociación entre el sexo del psicólogo que será contratado y el sexo del empleador con una X^2 de 8,67694 y una $p = .01306, < .05$, asimismo se encontró con coeficiente de correlación R de Pearson = 19220 y una $p = .05416 < .05$, por lo que se acepta la R1 R58. De acuerdo con éstos resultados las mujeres contratan mujeres.

2. DATOS DE LA EMPRESA.

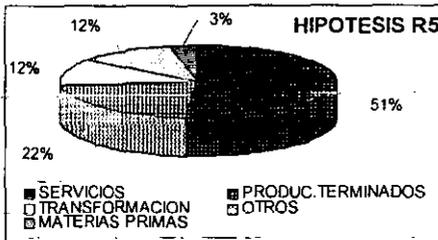
Hipótesis descriptivas.

De las empresas encuestadas el 81.2% corresponde al sector privado, y el 16.8% al sector público. Por lo que se acepta la hipótesis del R5 ya que la mayoría de las empresas corresponden al sector privado.



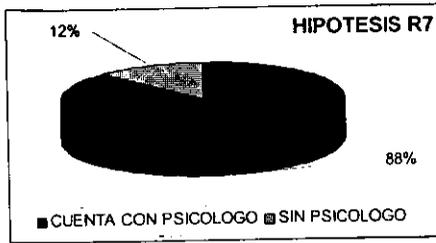
Gráfica cuatro Sector económico de las empresas visitadas

En cuando al giro de las empresas el 51.5% son de servicios, 21.8% de productos terminados, el 11.9 de transformación, el 11.9% otros; el 3% materias primas. Por lo que se acepta la hipótesis de R6 puesto que la mayoría de las empresas son de servicios y productos terminados (73.3%).



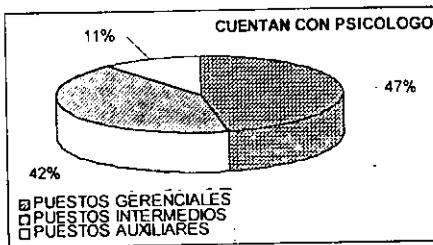
Gráfica cinco. Giro de las empresas.

Al respecto de si las empresas cuentan con los servicios contratados de algún psicólogo los resultados muestran que 86. !% contaba ya con al menos un psicólogo cuando fueron encuestados, mientras que solo el 11.9% no lo tienen. De acuerdo a estos datos se acepta la R7, ya que la mayoría de las empresas cuentan con el servicio de un psicólogo.



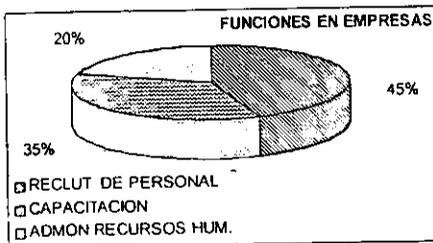
Gráfica seis Empresas que cuentan ya con los servicios del psicólogo.

De las empresas que cuentan ya con los servicios de un psicólogo, estos se encuentran laborando en puestos gerenciales 46.99%, en puestos intermedios 42.07%, y como auxiliares 10.93%.



Gráfica siete. Puestos que ocupan los psicólogos ya contratados.

De los psicólogos que están laborando en las empresas encuestadas el 44.57% realiza funciones de reclutamiento y selección de personal, el 35.43% de Capacitación, y el 20% de administración de recursos humanos



Gráfica ocho Funciones que desempeñan los psicólogos

De este modo, las hipótesis del R9, R13, R17 y R21 es aceptada, ya que las principales función que desempeñan son el reclutamiento y selección de personal y la capacitación.

Hipótesis Asociativas.

Al analizar la relación posible entre la variación entre el número de psicólogos en la empresa (R24) y las necesidades actuales de las mismas (R25) se encontró una asociación entre variables con una $X^2 = 30, 58608$ y una $p = .00069 < .05$, y una R de Pearson de $.35103$ y una $p = .00202$ por lo que se acepta la R24 y R25, las empresas varían el número de psicólogos a su servicio por su necesidades actuales.

Se obtuvo una relación entre el tamaño de la empresa (R4) y el número de psicólogos que serán contratados (R 27), encontrándose una $X^2 = 40, 11593$ y una $p = .00483 < .05$; con lo que se acepta esta hipótesis.

Para la hipótesis R4 (tamaño de la empresa) y R10 (tiempo de existencia del puesto), se encontró una asociación entre variable con una $X^2 = 9,42562$ y una $p = .05130 = .05$, y una correlación de R de Pearson = $.21763$ y una $p = .05726$, por lo que esta hipótesis se acepta.

De acuerdo con los datos obtenidos se rechaza la hipótesis de la R4 y R63 ya que no se encontró una asociación significativa entre el tamaño de la empresa (R4) y si éstas requieren experiencia para cubrir el puesto vacante con un valor de $X^2 = 3, 37526$ y una $p = .49710 > .05$.

En relación a la hipótesis R4 y R61: El tamaño de la empresa determinará el nivel académico que se solicita del psicólogo, los resultados obtenidos muestran un valor de $X^2 = 21, 09379$ y una $p = .01224$; por lo que esta hipótesis es aceptada.

Los datos muestran que existe una relación entre el tamaño de la empresa (R4) y el número de años de experiencia que se requieren para cubrir el puesto vacante (R65), con un valor de $X^2 = 10, 04737$ y una $p = .03964$, y una R = $.24640$ y una $p = .03976$ por lo que la R4 y R65 se acepta.

Se rechaza la hipótesis R4 y R60: Las escuelas de procedencia que se requieren para el puesto vacante (R60 dependen del tamaño de la empresa (R4) de acuerdo a los datos encontrados: $X^2 = 3,40351$ y una $p = .49270 > .05$. Asimismo no se encontró diferencia significativa entre empresas que pertenecen al sector público y al sector privado y el requerimiento de personal titulado con un valor de $X^2 = 3,91751$ y una $p = .65103 > .05$ por lo que la hipótesis R5 y R61. Las empresas encuestadas que pertenecen al sector privado requieren personal titulado se rechaza.

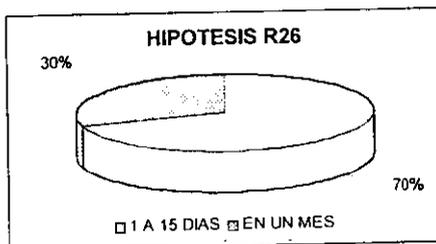
Al respecto de la hipótesis R4 y R11. El tamaño de la empresa determinará el número de psicólogos que laborarán en el mismo puesto, los valores encontrados al aplicar la prueba X^2 nos arroja un valor de 3,68259 y una $p = .15861$ por lo que esta hipótesis es rechazada.

En lo que hace referencia a la hipótesis de los reactivos R4 y R26: El tamaño de la empresa determinará el sueldo que recibirá el psicólogo, ésta se acepta con un valor de $X^2 = 12,97436$ y una $p = .00152$, asimismo se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson = $-.35000$ y una $p = .00058 < .05$

3. DATOS DEL PUESTO VACANTE.

Hipótesis descriptiva.

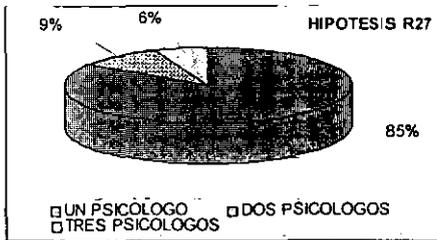
Con respecto a la hipótesis del R26 ésta se acepta debido a que el 51.5% de las vacantes se cubren entre 1 y 15 días, el 21.8% en un mes, es decir la



Gráfica nueve. Tiempo en que se cubren las vacantes.

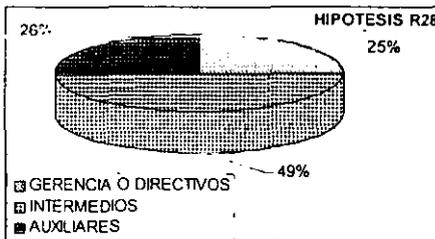
mayoría de las empresas cubren sus vacantes en máximo un mes (73.35%).

La hipótesis del R27 es aceptada ya que el 81.2% de las empresas solo solicita un psicólogo para sus vacantes, el 8.9% dos y el 5.9% 3.



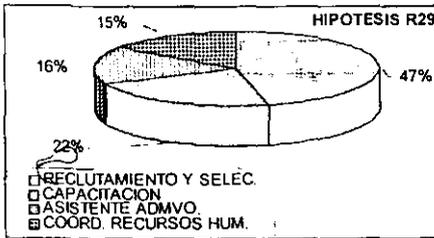
Gráfica diez. Número psicólogos solicitados.

En cuanto al nivel del puesto que es asignado al psicólogo, se encontró que el 23.8% se ubican en puestos gerencias o directivos, el 46.5% en puestos intermedios, y el 24.8% en puestos auxiliares. De acuerdo a estos datos se acepta la hipótesis del R28 debido a que las empresas solicitan en mayor porcentaje a psicólogos para ocupar puestos de nivel intermedio.



Gráfica 11. Nivel del puesto ofrecido.

Los psicólogos son solicitados principalmente para ocupar puestos de reclutamiento y selección 39.6%, capacitación 18.8%, 13.9% como asistente administrativo, el 13% como coordinador de recursos humanos. Por lo que se acepta la hipótesis del R29 en donde las áreas para las que es contratado el psicólogo son principalmente la selección y la capacitación del personal.



Gráfica 12. Funciones que desempeñarán.

En cuanto a las actividades que desempeñarán los psicólogos en el puesto, mencionaron como la principal a las siguientes: Capacitación de personal 22%, Entrevista 13.58%, Selección de personal 11.73%. (Datos sobre las demás categorías en la tabla tres).

Con la finalidad de probar la hipótesis 30-50, las actividades se agruparon de acuerdo a la función profesional asociada a éstas en los siguientes rubros (ver tabla cuatro): Reclutamiento, Selección y Contratación de personal con un 64.2%; Capacitación y desarrollo de personal 10.49%; Nominas y Administración de Cargos Sociales (IMSS, INFONAVIT Y SAR) 4.94%; Compensación y Administración de sueldos y salarios (análisis de puestos, evaluación y clasificación de cargos, promociones y prestaciones) 12.95%; Seguridad e Higiene para el trabajo 1.85%; Dirección, supervisión y control de recursos humanos 2.47%.

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede afirmar que la hipótesis R30-R52 es aceptada, ya que aún cuando los psicólogos son contratados fundamentalmente para las funciones de reclutamiento y selección (66.05%), en un segundo lugar son contratadas para Capacitación y Desarrollo de personal 12.96%.

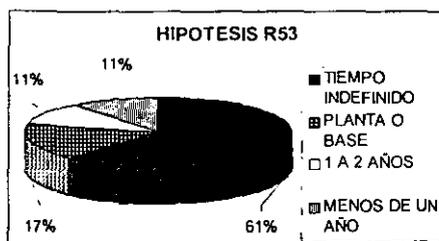
ACTIVIDAD	%
Captación de personal	22.22
Selección de personal	11.73
Entrevistas	13.58
Aplicación de Pruebas Psicométricas	2.47
Valoración de Pruebas Psicométricas	4.32
Elaboración de Reportes de Selección	1.85
Contratación de Personal	4.32
Inducción de Personal	3.09
Despidos	2.47
Coordinación de cursos de capacitación	4.94
Diseño de curso de capacitación	3.70
Instrucción de cursos de capacitación	1.85
Tramites de Seguro Social	2.47
Sueldos y Nóminas	2.47
Análisis y Descripción de puestos	6.79
Promociones	1.23
Programas de Incentivos	1.23
Detección de Necesidades	3.70
Seguridad e Higiene en el trabajo	1.85
Coordinación de Eventos sociales	1.23
Manejo de Recursos Humanos	2.47

Tabla tres. Principal actividad que desempeñarán los psicólogos para el puesto vacante. Datos en porcentaje a las respuestas de los reactivos 30 al 51.

FUNCIÓN PROFESIONAL	FRECUENCIA EN PORCENTAJE.
Reclutamiento, Selección y Contratación de personal	66.05
Capacitación y Desarrollo de personal	12.96
Nomina y Administración de Cargos Sociales	4.29
Compensación y Administración de Sueldos y Salarios	12.95
Seguridad e Higiene en el trabajo	1.85
Coordinación de eventos sociales	1.23
Dirección Supervisión y Control de Recursos Humanos.	2.47

Tabla cuatro Frecuencias de las funciones profesionales que desempeñarán los psicólogos que serán contratados

La R53 plantea el estudio del tiempo por el cual será contratado el psicólogo para el puesto vacante los resultados obtenidos señalan que: 57.4% será contratado por tiempo indefinido, el 16% tendrá planta o base, el 9.9% de uno a dos años, el 9.9% por menos de un año. De acuerdo a estos datos se acepta la R53, ya que la mayoría de los psicólogos serán contratados por tiempo indefinido.



Gráfica 13. Tiempo por el que serán contratados.

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos afirmar que se acepta la hipótesis del R56: La mayoría de los psicólogos perciben más de dos salarios mínimos por sus servicios. La mayoría de los empleadores ofrecen para los puestos vacantes más de cinco salarios mínimos 46.5%. Los datos para cada categoría se observan en la tabla seis.

SUELDO OFRECIDO EN SALARIOS MÍNIMOS	PORCENTAJE
De uno a dos	5.9 %
De tres a cuatro	28.7 %
Más de cinco	46.5 %
De acuerdo al mercado	5.0 %
De acuerdo a la a cantidad de trabajo a realizar	3.0 %
Indefinido	4.0 %
No contestó	7.9 %

Tabla cinco. Sueldo ofrecido por los empleadores a los psicólogos para el puesto vacante de acuerdo a las respuestas dadas por los entrevistados en el reactivo 56

Hipótesis Asociativas.

Se encontró una asociación significativa entre la jornada de trabajo de psicólogo (R54) y el área del puesto para el cual será contratado (R29) con una X^2 de 65, 21415 y una $p = .00001 < .05$.

Se acepta la R29 y R26. El tiempo que la empresa tarda en cubrir sus vacantes depende del área del puesto asignado, con un valor de $X^2 = 63, 43703$ y una $p = .00009 < .05$.

De acuerdo con los resultados obtenidos se acepta la R56 y R27. El sueldo que se ofrece a los psicólogos depende del número de psicólogos que serán contratados, con un valor de $X^2 = 18, 10660$ y una $p = .03396 < .05$.

Se acepta la R63 y R56 El sueldo ofrecido depende de si solicita experiencia, con un valor de $X^2 = 11, 54045$ y una $p = .00914 < .05$.

La hipótesis que señala que el salario mensual que se ofrece al psicólogo (R56), depende del número de años de experiencia que se requieran (R65) se acepta de acuerdo a los resultados de la prueba X^2 con un valor = 29, 86710 y una $p = .00004 < .05$, y un valor de R de Pearson de .44699 y una $p = .00021 < .05$

El salario del psicólogo (R56) se asocia con la edad requerida para el puesto (R57) de acuerdo a los siguientes datos: $X^2 = 21, 09373$ y una $p = .01224$, y un coeficiente de correlación $R = .09345$ y una $p = .37831$, por lo que la hipótesis R57 y R56 se acepta.

Se rechaza la R29 y R55. La forma de pago está determinada por área del puesto para el cual será contratado el psicólogo, de acuerdo al análisis estadístico aplicado el resultado obtenido fue de $X^2 = 3, 90818$ y una $p = .14169 > .05$.

Se acepta la R24 y R64 La experiencia por área depende del puesto que será contratado, con un valor de $X^2 = 16, 03737$ y una $p = .01365 < .05$.

Hipótesis comparativa.

La hipótesis del R56 y R5 menciona que el sueldo mensual que percibe el psicólogo es más alto en el sector privado que en el sector público, los resultados de la prueba señalan que esta hipótesis debe ser rechazada con un valor de $X^2 = 7,96036$ y una $p = .24102 > .05$

Se realizó un análisis por medio de la prueba la X^2 para analizar la posible relación entre el área del puesto asignado (R29) y el sueldo mensual ofrecido (R56), encontrándose un valor de $X^2 = 60,13340$ y una $p = .26342$, por lo que esta hipótesis es rechazada.

Cuando se hizo un análisis de la relación que existe entre el tiempo de experiencia que se requiere a los psicólogos para ser contratados y el área en la que laborarán se estableció la hipótesis R65 y R29 que señala: Las empresas encuestadas requieren mayor experiencia en tiempo, a los psicólogos para el área de capacitación que para otras áreas de recursos humanos. Al aplicar la prueba correspondiente, los resultados obtenidos fueron los siguientes: $X^2 = 4,66602$ y una $p = .32331 > .05$, por lo que esta hipótesis se rechaza.

Asimismo se acepta la R4 y R65. Las grandes empresas requieren mayor tiempo de experiencia para sus vacantes que las pequeñas empresas, de acuerdo a los siguientes resultados: $X^2 = 52,01095$ y una $p = .04101$

Hipótesis explicativa.

Para la hipótesis del R56, R65, R64 y R63. El sueldo que se ofrece al psicólogo depende si se requiere experiencia, del área y del puesto asignado. Al hacer el análisis estadístico correspondiente se obtuvieron los siguientes valores:

Variables	valor de $X^2 =$	$p =$
R56 y R63	82,28246	.00786 < .05
R56 y R64	16,10513	.01320 < .05
R56 y R65	62,51224	.00003 < .05
R63 y R64	92,78994	.00000 < .05
R63 y R65	92,55238	.00000 < .05
R64 y R65	135,32307	.00000 < .05

Por lo que esta hipótesis es aceptada.

El sueldo que se ofrece a los psicólogos R56 está en función de la experiencia por tiempo solicitada R65, el número de psicólogos a contratar R27 y el nivel del puesto asignado R28. Al aplicar el análisis estadístico con la prueba X^2 los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Variables	valor de $X^2 =$	p =
R56 y R65	29,86710	.00004 < .05
R56 y R28	28,32450	.05729 < .05
R56 y R27	18,10660	.03396 < .05
R65 y R28	53,83356	.00000 < .05
R65 y R27	18,10660	.03396 < .05
R27 y R28	10,67555	.03046 < .05

Por lo que esta hipótesis es aceptada.

4. PERFIL PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO.

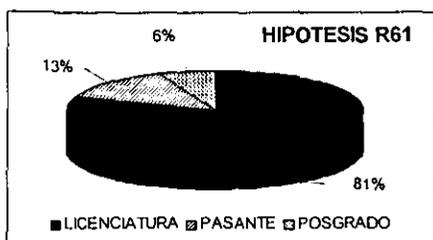
Hipótesis descriptiva.

Los empleadores respondieron al reactivo 57 que preferían contratar psicólogos de 23 a 30 años 78.2% (la totalidad de los datos se observan en la tabla tres), por lo que la hipótesis del R 57 se acepta.

EDAD	PORCENTAJE
de 23 a 35 años	78.2 %
de 36 a 38 años	5.9 %
más de 38 años	5.9 %
no importa	6.9 %
no contestó	3.0 %

Tabla seis. Porcentaje de respuestas para cada una de las categorías del reactivo 57, edad requerida del psicólogo que será contratado.

En nivel de estudios solicitado por los empleadores como mínima para los puestos vacantes es licenciatura 79.2%, en segundo lugar pasante de licenciatura con 12.9%, y solo el 6% requirió estudios de posgrado, por lo que la hipótesis de la R61 se acepta.



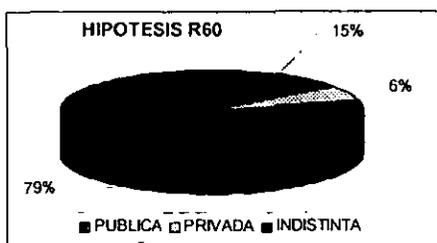
Gráfica 14 Máximo grado de estudios requerido.

Para hipótesis asociada a los reactivos R66-75 se rechaza, ya que los resultados muestran que los empleadores requieren por parte de los aspirantes al puesto para ser contratados los siguientes conocimientos: 86% técnica de entrevista, 82.2% conocimientos de computación y 76.2% conocimientos de pruebas psicométricas, (el conjunto de respuestas se observan en la tabla cuatro).

CONOCIMIENTO	LO REQUIERE	NO LO REQUIERE
Computación	82.2 %	16.8 %
Administración	47.5 %	51.5 %
Leyes Laborales	29.7 %	67.3 %
Sueldos y Nóminas	25.7 %	73.3 %
Higiene y Seguridad Laboral	26.7 %	71.3 %
Inglés	37.6 %	61.4 %
Pruebas Psicométricas	76.2 %	23.8 %
Relaciones Humanas y/o laborales	69.3 %	30.7 %
Manejo de Personal	59.4 %	40.6 %
Técnicas de Entrevista	86.1 %	13.9 %

Tabla siete. Conocimientos requeridos por los empleadores para ocupar los puestos vacantes, de acuerdo a las respuestas dadas a los reactivos 66 al 75.

En cuanto a la escuela de procedencia los encuestados respondieron de acuerdo a los siguientes porcentajes: pública 14.9%, privada 5.9% e indistinta 79.2%. Por lo que la hipótesis del R 60 se acepta, ya que los empleadores la escuela de procedencia es indistinta.



Gráfica 15. Tipo de escuela preferido por los empleadores.

Hipótesis Asociativas.

Al respecto a la hipótesis R28 y 59. Para los puestos gerenciales se requiere personal de estado civil casado, los resultados señalan un valor de $X^2 = 9,56272$ y una $p = .04847 < .05$ Por lo que esta hipótesis se acepta.

Se acepta la hipótesis de la R29 y R64. La experiencia por área que se requiere depende del puesto asignado, $X^2 = 16,03737$ y una $p = .01355$.

De igual forma se acepta la hipótesis que señala la asociación entre el tiempo de experiencia requerido (R 65) y el nivel del puesto asignado (R28) con un valor de $X^2 = 19,85547$ y una $p = .00053 < .05$.

En lo que refiere a la asociación existente entre el nivel académico requerido (R61) y el puesto asignado (R28), los resultados señalan que si existe esta asociación con un valor de $X^2 = 13,41437$ y una $p = .00942 < .05$. Por lo que la R61 y R28 se acepta.

No se encontró una asociación significativa respecto al nivel del puesto asignado (R28), que es gerencial, intermedio y auxiliar, y el sexo del psicólogo a contratar femenino o masculino al obtener una $X^2 = 5,39492$ y una $p = .24912$. Por lo que la RR28 y R58: Los puestos gerenciales requieren personal de sexo masculino se rechaza.

El sueldo que percibirá el psicólogo R56 depende de la edad que se ponga como condición para contratarlo R27, de acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba $X^2 = 18,10660$ y una $p = .03396 < .05$ por lo que esta hipótesis se acepta.

En cuanto a los conocimientos que aparan la experiencia de los psicólogos se establecieron las siguientes hipótesis:

R 69 y R63. Cuando se solicita experiencia se requiere que los aspirantes posean conocimientos de leyes laborales. Los resultados obtenidos señalan que esta hipótesis es cierta con un valor de $X^2 = 5, 70241$ y una $p = 10694 < .05$.

R 72 y R63. Cuando se solicita experiencia se requiere que los psicólogos tengan conocimientos de pruebas psicométricas. Esta hipótesis se acepta de acuerdo a los siguientes datos: $X^2 = 3, 92277$ y una $p = .04764 < .05$.

R73 y R63 Cuando se solicita experiencia se requiere que los aspirantes tengan conocimientos de relaciones humanas. Los datos obtenidos son los siguientes $X^2 = 5, 11885$ y una $p = .02367$, por lo que esta hipótesis se acepta.

En lo que hace referencia al nivel del puesto y los conocimientos que éste requiere se estableció la siguiente hipótesis.

R29 y R69 El nivel de puesto gerencial requiere el conocimiento de manejo de Sueldos y nóminas. Los resultados obtenidos, $X^2 = 10, 22029$ y una $p = .02367 < .05$, señalan a esta hipótesis como aceptada.

R29 y R70. El nivel de puesto gerencial requiere el conocimiento de higiene y seguridad laboral, es aceptada de acuerdo a los siguientes datos: $X^2 = 5, 38829$ y una $p = .02367 < .05$.

R29 y R75. Para el área de reclutamiento y selección se requiere el conocimiento de técnicas de entrevista. Esta hipótesis es aceptada con los siguientes valores: $X^2 = 13, 57383$ y una $p = .00113 < .05$.

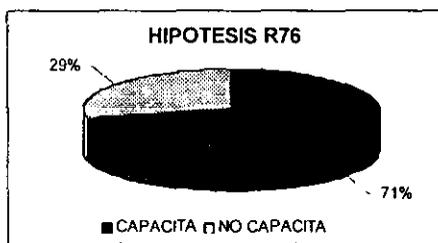
Hipótesis Comparativas.

R29 y R65 Las empresas encuestadas solicitan mayor experiencia en tiempo, a los psicólogos para el área de capacitación que para otras áreas de recursos humanos. Esta hipótesis es aceptada al aplicar la prueba correspondiente, con una $X^2 = 25, 53849$ y una $p = .02961 < .05$.

5. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PSICÓLOGO.

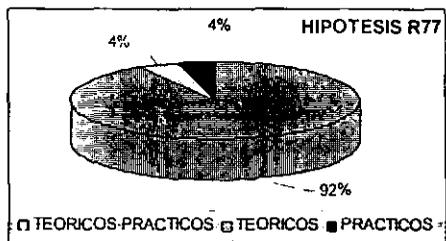
Hipótesis Descriptivas.

En cuanto a la capacitación el 71.3% de los encuestados respondió que la empresa la ofrecerá al psicólogo contratado, mientras que el 28.7% señaló que la empresa no brinda capacitación a sus empleados. Por lo que la hipótesis del R 76 se acepta.



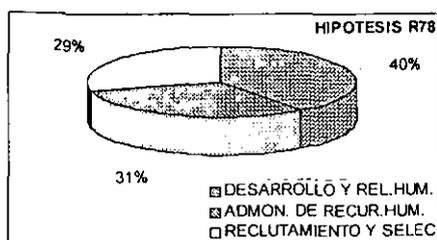
Gráfica 16. Empresas que ofrecen capacitación para los psicólogos que serán contratados.

De las empresas que ofrecen capacitación a los psicólogos empleados son: teórico y prácticos 91.6%, teóricos 4.2 %, y de tipo práctico 4.2 %. Por lo que la hipótesis del R 77 se acepta.



Gráfica 17. Modalidad de los cursos que se ofrecen.

Los temas de capacitación que con mayor frecuencia ofrecen las empresas a los psicólogos son: Desarrollo y Relaciones Humanas 25.35%, administración de Recursos Humanos 19.71% (los porcentajes para cada una de las categorías se muestran en la tabla cinco), y Reclutamiento y Selección de personal 18.31%, por lo que la hipótesis del R 78 se acepta.



Gráfica 18. Temáticas de los cursos ofrecidos

TEMA	PORCENTAJE
Reclutamiento y Selección de Personal	18.31 %
Capacitación	8.45 %
Sistemas Computacionales	7.04 %
Administración de Recursos Humanos	19.71 %
Motivación	2.81 %
Información sobre la empresa	4.22 %
Desarrollo y Relaciones Humanas	25.35 %
Poligrafía	1.40 %
Liderazgo, nuevas técnicas	1.40 %
Calidad Total	5.63 %
Psicometría	1.4 %

Tabla ocho. Temas de los cursos de capacitación ofrecidas por las empresas a los psicólogos.

De entre las empresas que ofrecen cursos de capacitación a sus empleados los porcentajes más altos alcanzados fueron: tres el 14.9%, dos 11.9% y uno el 9 %. Por lo que se acepta la R79 en donde se afirma que las empresas ofrecen a sus empleados de dos a tres cursos por año.

ESTUDIO 2

ESTUDIO DOS.

La presentación de los resultados se realizará de acuerdo al orden de presentación de los rubros que conformaron el cuestionario aplicado:

1. Datos demográficos del entrevistado
2. Perfil Laboral de Egresado.
3. Opinión de los egresados con respecto a su formación profesional.
4. Preferencias en el Mercado Laboral de acuerdo a la opinión de los egresados.
5. Capacitación y actualización del psicólogo.

Asimismo se elaboraron tres tipos de categorías cada una de ellas abarca un grupo de hipótesis para obtener tres tipos de análisis que se mencionan a continuación.

- a. Descriptivo. Se presentaron porcentajes respecto a las características analizadas.
- b. Asociativo y comparativo. Se analizó la existencia de asociación y correlaciones entre variables por medio de la prueba Ji cuadrada y la Correlación de Spearman la cual ayudó a determinar la coincidencia o disparidad entre variables y su magnitud. No es una media de relación causal sino una relación asociativa.
- c. Explicativo, Se analizan las relaciones causales que existen entre variables dependientes y la variable(s) independiente(s), por medio de la regresión múltiple, la cual sirve para analizar las múltiples influencias de variables independientes en una o más variables dependientes, mediante los principios de la correlación y la regresión.

1. DATOS DEMOGRÁFICOS DEL ENTREVISTADO.

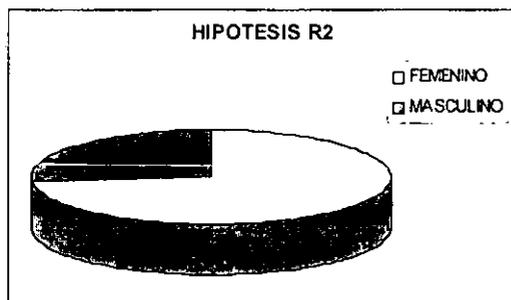
Hipótesis Descriptivas.

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.



Gráfica 19. Estado civil de los egresados.

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.



Gráfica 20. Sexo de los egresados.

La R señala que el máximo grado de estudios del padre de los egresados es la educación media. De acuerdo a los resultados dados al reactivo encontramos que el 29% no tiene estudios, el 30.7% tiene educación básica como máximo grado de estudios, el 29.8% educación media, el 15.4% educación técnica y el 21.2% son profesionistas.

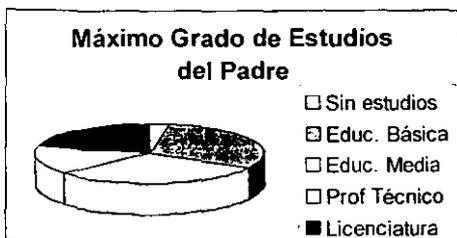


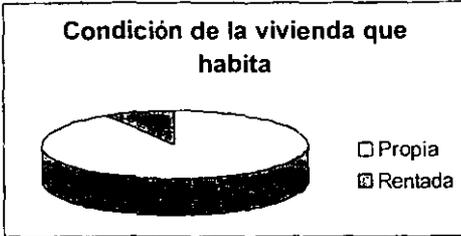
Gráfico 21. Máximo grado de estudios del padre de los egresados.

La hipótesis planteada en la R señala que la ocupación de los padres que forman parte de la Población Económica Activa (PEA) con más alta frecuencia es la de empleado. De acuerdo a los resultados dados al reactivo correspondiente esta hipótesis se rechaza en conformidad con los siguientes porcentajes: No forma parte de la población económicamente activa (jubilados y finados) 19.8% Otras 19.8%, Empleado de oficina 12.6%, negocio familiar 11.7%, profesionalista 10.8%, obrero 9%, comerciante 8.1%, técnico 6.3%.



Gráfica 22. Ocupación de los padres de los egresados.

En la hipótesis R se afirma que la vivienda que habitan los egresados es propia, de acuerdo a los resultados de esta investigación esta hipótesis se acepta con los siguientes resultados: Propia 91%, rentada 8.2%

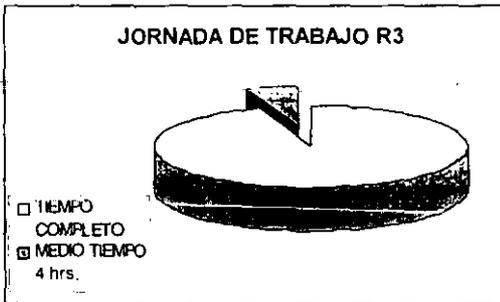


Gráfica 23 Condición de la vivienda que habitan los egresados.

2. PERFIL LABORAL DEL EGRESADO.

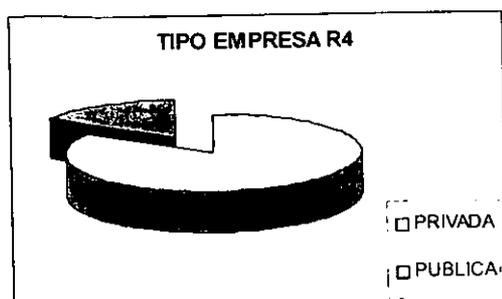
Hipótesis descriptivas.

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.



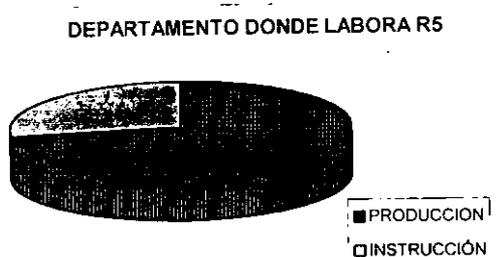
Gráfica 24. Jornada de trabajo de los psicólogos.

En cuanto al tipo de empresa, el 83.9% reportó laborar una 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).



Gráfica 25. Tipo de empresa en la que laboran los psicólogos.

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).

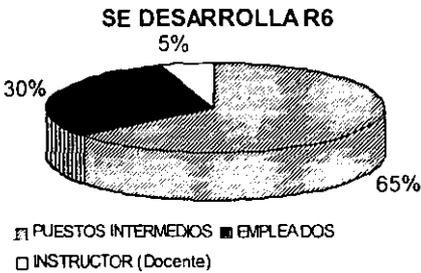


Gráfica 26. Departamento en que laboran

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 y las respuestas dadas en el inciso C del mismo reactivo: actividades principales que desempeña en ese trabajo. 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:

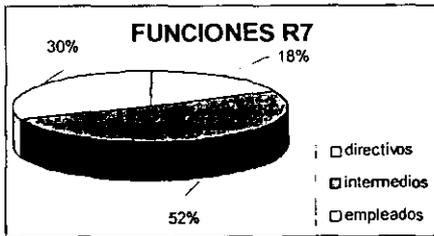
- A. Puestos directivos.
- B. Puestos de mandos intermedios.
- C. Puestos de empleados.
- D. Puesto de docente.

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



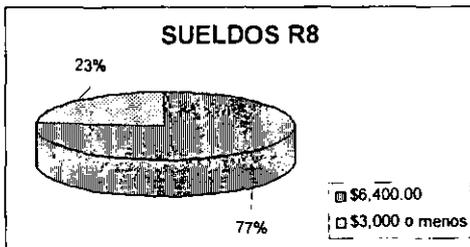
Gráfica 27. Nivel del puesto que ocupan los egresados.

Con respecto 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 17.6% 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 puesto 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.



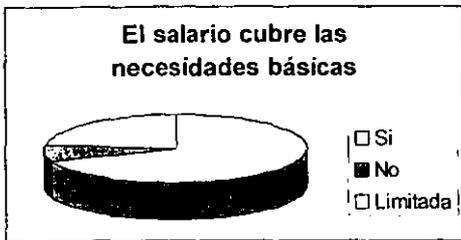
Gráfica 28. Funciones profesionales que desempeñan los psicólogos, de acuerdo al nivel jerárquico

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



Gráfica 39 Sueldo que reciben los egresados.

Para valorar si el salario de los psicólogos cubre sus necesidades básicas se planteó la hipótesis R , que señala que el salario que perciben los psicólogos como producto de su trabajo satisface sus necesidades básicas. De acuerdo a los resultados obtenidos esta hipótesis se acepta con los siguientes valores obtenidos: Si 69.4%. No 8.1%, de manera limitada 22.5%.



Gráfica 30. Relación salario necesidades básicas.

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.

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 existe ninguna relación significativa entre el puesto que ocupan con su estado civil, con una $X^2 = 35.92813$, con un valor de $p = 0.05161$; $r_s = -0.32365$ 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 $r_s = 0.06138$ 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 2×4 , 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 esta vinculado a la jornada de trabajo, los resultados manifiestan un valor de $X^2 = 26.41509$ una $P = 0.00000$, una $r_s = 0.51198$, una $P00.00006$ 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 $r_s =$ 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, 24y 25**. Nos dice que el puesto esta asociado con el área aplicada, la cual ha aportado conocimientos más relevantes para el quehacer de sus labores. Se aplicó la prueba Ji cuadrada para comprobar lo anterior, los resultados arrojan los siguientes valores: $X^2 = 23.42451$, $P = 0.0537$; $r_s = 0.0.4520$; 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 $X^2 = 0.18032$, $P = 0.67110$; $r_s = 0.05675$ $P0.67785$. Observamos que estos valores no guardan una relación significativa y por eso la hipótesis nos 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** que afirma que lo

satisfecho que se encuentran en su trabajo los entrevistados, se debe al puesto de mando intermedio que ocupan. La prueba que se ocupó para este fin es la JI cuadrada encontrándose los siguientes valores $X^2= 8.48485$, $P=0.01437$; $r_s = 0.29017$, $P=0.03006$. Por lo tanto se muestra que existe una relación significativa entre las variables, así que la hipótesis de 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: $X^2= 27.49091$, $P=0.00000$; $r_s = 0.34998$, $P=0.00819$, 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 $X^2= 0.00592$, $P=0.93867$; $r_s = 0.01028$ y $P = 0.94005$, por consiguiente la hipótesis de investigación se rechaza.

Por otro lado se comprobó si había 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 $X^2=0.00592$, $P=0.93867$; $r_s = -0.01028$ y $P=0.94005$, por consiguiente la hipótesis de investigación se rechaza.

Por otro lado se comprobó si había alguna relación entre el sueldo y la jerarquía del puesto, a propósito se realizó una prueba JI cuadrado. 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 $P=0.00011$; $r_s = -0.43733$ 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 (R-8) 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 R26), esto 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 determina 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	edo. civil	sexo	jornada laboral	actividad	sit. prof.
PUESTO	$F= 7.16460$	$F= 4.99138$	$F= 6.73552$	$F=08.81633$	$F= 5.72207$
	$P= 0.0018$	$P= 0.0041$	$P= 0.0002$	$P=0.0004$	$P= 0.0003$

Todos estos valores son significativos por lo que el puesto esta 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:

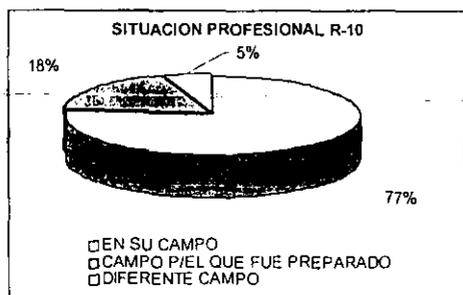
VARIABLES	Puesto	Ingreso	Actividades
Satisfacción con el	F= 4.96467	F = 2.99400	F = 3.33866
trabajo desempeñado	p = 0.0301	p = 0.0586	p = 0.0262

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 DE LOS EGRESADOS CON RESPECTO A SU FORMACIÓN.

Hipótesis Descriptiva.

La situación profesional de los encuestados es que se encuentran en un campo relacionado a su preparación, no lo plantea la hipótesis R10, pues bien los resultados arrojan que el 76.8% lo reportó, por 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 profesionalista.



Gráfica 31 Situación profesional con respecto a la formación recibida

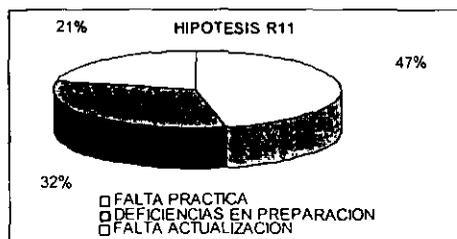
Hipótesis Asociativa.

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. 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 con 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% dicen que su problema es la falta de actualización en sus conocimientos. Por lo tanto la hipótesis se acepta.



Gráfica 32. Limitaciones para incorporarse al mercado laboral.

Hipótesis Asociativa.

Se tiene interés si hay asociación entre las variables a) la limitación más frecuente al incorporarse al trabajo y b) la calificación a al preparación práctica, para esto se aplicó la prueba Ji cuadrada, desde la hipótesis de investigación **R11 y R19**. Las limitaciones más frecuentes 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 $X^2= 15.15337$, $P= 0.23316$; $rs=.00078$, $P= 0.99558$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis.

Hipótesis Descriptiva.

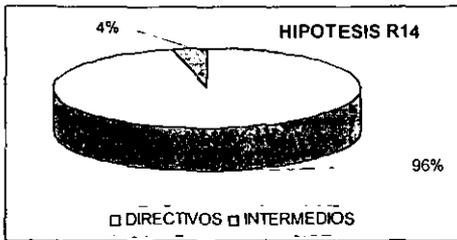
Otras dificultades señaladas por los egresados para incorporarse al trabajo son: se les piden experiencia (25%), solicitan egresados de otras escuelas (17.9%) y el 16.1% se ha enfrentado a la escasez de fuentes de trabajo, por lo que la hipótesis **R12** (La dificultad más frecuente que encuentran los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



Gráfica 33 Problemas para incorporarse al mercado laboral

A los participantes 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.

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 egresados es a una gerencia, cuya categoría está como directivo; se acepta.



Gráfica 34. Puesto inmediato superior al que aspira el psicólogo.

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, deba mencionar que ya puntualiza que el puesto superior que puede ocupar un psicólogo en las empresas son direcciones.

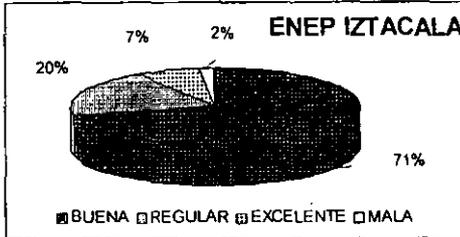


Gráfica 35 Puesto máximo al que aspiran los psicólogos en la empresa.

4. VALORACIÓN DE LOS EGRESADOS DE SU FORMACIÓN PROFESIONAL.

Hipótesis descriptiva.

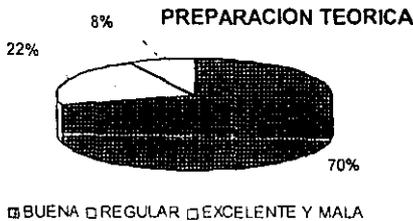
Entre uno de los puntos a evaluar se encuentra como perciben a la ENEP- Iztacala en los siguientes aspectos: A la institución la mayoría (71.4%) la califica en la escala de bueno, el 19.6% como regular, el 7.1% de excelente y por último el 1.8% manifiesta su calificación como mala.



Gráfica 36. Calificación de los egresados a la ENEP Iztacala.

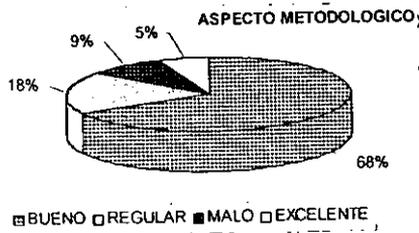
Del mismo modo se le pidió que dieran una calificación de excelente, bueno, regular y malo, de acuerdo a su preparación, a los siguientes aspectos del currículum académico de la carrera: teórica el 64.3% están de acuerdo en decir que fue buena, el 19.6% mencionó regular y 7.1% mencionaron tanto excelente como mala.

Del mismo modo se le pidió que dieran una calificación de excelente, bueno, regular y malo, de acuerdo a su preparación, a los siguientes aspectos del currículum 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.



Gráfica 37 Calificación a la formación teórica

Respecto al aspecto metodológico la calificación de bueno lo dio 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.



Gráfica 38. Calificación a aspectos metodológicos de su formación.

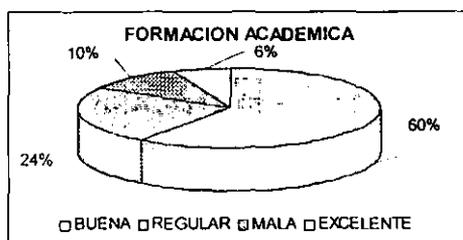
Por último, la preparación práctica el más alto porcentaje es de 46.4% para la calificación de buena un 32.1% lo considera que es regular un 14.3% opinó que es mala y el 5.4% lo calificó de excelente.



Gráfica 39 Calificación a la formación práctica.

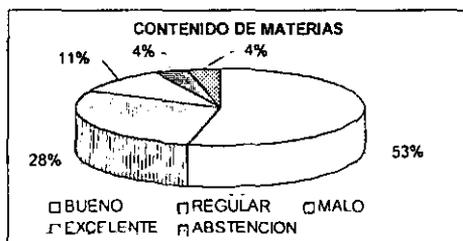
La hipótesis de investigación que se planteó es la R19 que puntualiza que la mayoría de los entrevistados considera buenos los aspectos teórico, metodológico y práctico.

En promedio los egresados califican a su formación académica general así: el 58.9% de los egresados 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.



Gráfica 40. Calificación la formación académica en general.

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.



Gráfica 41. Calificación dada al contenido de las materias.

El sistema de prácticas es bueno para el 50% de los egresados, regular para el 35.7%, malo en 7.1% de las opiniones y el 5.4% es excelente.



Gráfica 42. Calificación a los sistemas de práctica.

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 que era 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.

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 Neuropsicología con el 7.1%. La hipótesis de investigación que se planteó es la **R21** la materia más solicitada para agregarse al plan de estudios en Psicología Organizacional, y de acuerdo a los resultados se acepta.

Hipótesis Asociativa.

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: $X^2=13.60000$, $P=0.55606$; $r_s = -0.00199$, $O=0.98861$; 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.

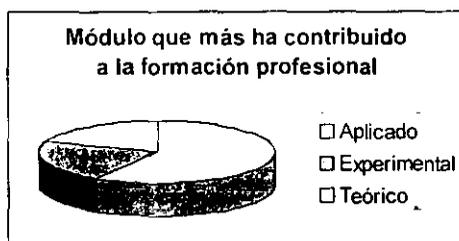
Para conocer que áreas son las que han aportado mayor conocimiento para el desarrollo de su trabajo, la hipótesis estadística es la **R23, 24 y 25** que dice que el módulo que más les apoya en el desarrollo de sus ACTIVIDADES laborales es el aplicado. Para ello se evaluaron 3 categorías que comprenden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

Los resultados muestran que:

Módulo que más contribuye al ejercicio profesional

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

Podemos observar que en las tres categorías el modulo aplicado es donde hay más menciones, siguiendo el metodológico y por último el teórico, por lo tanto la hipótesis es aceptada.



Gráfica 43. Módulo que más ha contribuido a la formación profesional.

Hipótesis Asociativas.

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 preparados o relacionado con su preparación, se aplican la prueba Ji 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 $X^2=2.22095$, $P= 0.69520$, $rs = 0.16684$ con un valor de significancia de 0.24194 por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

5. PREFERENCIA EN EL MERCADO LABORAL.

Hipótesis descriptivas.

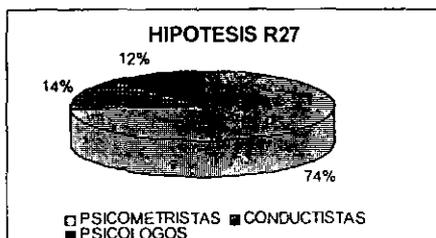
Se midió si en el mercado laboral existe preferencia por los psicólogos egresados de alguna universidad en particular, para ello, se planteó la hipótesis **R26** no existe preferencia por psicólogos de alguna escuela de procedencia.

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.



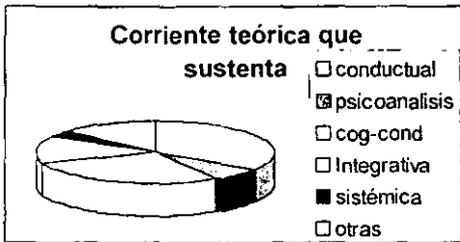
Gráfico 4 4 Preferencia en el mercado laboral

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.



Gráfica 45. Tipo de formación preferida en el mercado laboral de acuerdo a los egresados

La R55 señala que la mayoría de los egresados sustentan como corriente teórica para desarrollar sus actividades profesionales la corriente conductual. De acuerdo a los resultados obtenidos podemos observar las categorías de más alta frecuencia, de entre las planteadas fueron conductismo con un 34.3% y cognitivo conductual con un 27.8%, ambas categorías en su conjunto alcanzan un porcentaje de 62.1%. Por lo que esta hipótesis se acepta.



Gráfica 46. Corriente teórica que sustentan los egresados

La hipótesis R28 establece que la mayoría de los entrevistados está titulado. Los resultados muestran que el 64.3% no se encuentra titulado, solo el 35.7% por tal motivo, esta hipótesis se rechaza.



Gráfica 47. Porcentaje de los egresados que cuentan con título.

Hipótesis Asociativa.

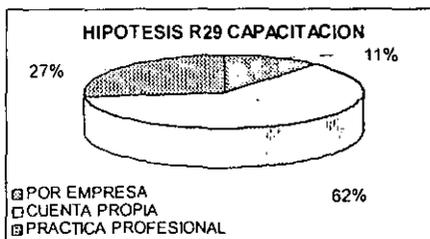
Se analizó si existe relación entre estar titulado de la licenciatura con el puesto que ocupa cada uno de los egresados, se aplicó la PRUEBA JI cuadrada, para probar la siguiente hipótesis de investigación **R28 y R6**. La jerarquía del puesto tiene que ver con que el egresado esté titulado. Los resultados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

6. CAPACITACION Y ACTUALIZACION DEL PSICÓLOGO.

Hipótesis descriptivas.

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 entrevistados es por parte de la empresa 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.



Gráfica 48 Forma en que se han capacitado los egresados.

El tema de interés para los entrevistados 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

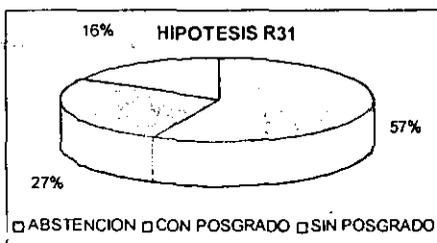
hipótesis se les pidió a los entrevistados que mencionaran 3 temas de capacitación de su interés, entonces los resultados son:

Principales temas que solicitan para capacitación.

	Psic. Org.	Computación	Ingles	Otras
1er. Lugar	80.4%	7.1%	5.4%	21.5%
2º. Lugar	55.4%	7.1%	3.6%	21.4%
3er. Lugar	46.4%	3.6%	3.6%	10.8%

Podemos observar que de los temas solicitados Psicología Organizacional es la que obtuvo más menciones, siguiendo 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.

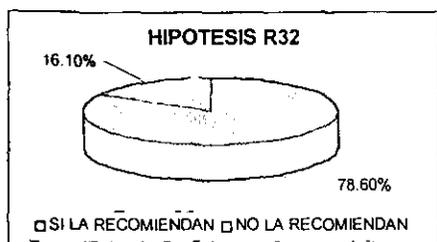
Respecto a los estudios de posgrado de los egresados que se encuentran laborando, se planteó la hipótesis **R31** la cual marca que la mayoría de los entrevistados cuentan con estudios de posgrado. Los resultados nos arrojan que el 62.5% se abstuvo de contestar, el 19.6% si tiene estudios de posgrado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



Gráficas 49 Egresados con estudios de posgrado.

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 entrevistados 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.



Gráfica 50. Porcentaje de egresados que recomiendan estudiar en la ENEP Iztacala.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

INTERPRETACION DE RESULTADOS

Para la interpretación de resultados se toman de manera conjunta los datos obtenidos en los dos estudios, Estudio I "El perfil profesional del Psicólogo Industrial: El punto de vista de los empleadores", y el Estudio II "El perfil profesional del Psicólogo industrial egresado de la ENEP Iztacala", haciendo énfasis en los aspectos que mostraron su relevancia en ambos estudios, así como planteando algunas hipótesis que permitan tener una visión más completa de la profesión del psicólogo dentro de las empresas, así como de las variables asociadas al desempeño y valoración del trabajo de los profesionales de la Psicología.

Con esta finalidad se establecen los siguientes puntos como ejes de análisis:

1. La profesión del psicólogo en las organizaciones laborales.
2. Función profesional del Psicólogo en las organizaciones laborales y habilidades profesionales requeridas.
3. Variables asociadas al valor que se le otorga al trabajo del psicólogo en las organizaciones laborales.
4. La formación profesional y el ejercicio laboral.
5. Capital Cultural, Capital Académico y el ejercicio profesional.

1. LA PROFESIÓN DEL PSICÓLOGO EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES.

1. 1 Las empresas que emplean a los psicólogos.

Como pudimos observar en la sección de resultados de los estudios I y II, la profesión de psicólogo hoy en día es ampliamente aceptada en el sector industrial de la Ciudad de México, tal como los indican los siguientes datos:

- En las empresas el proceso de emplear personal lo realizan en manera prioritaria los psicólogos. Los encargados del reclutamiento y selección del personal en las empresas que formaron parte de la muestra del estudio I son psicólogos, 78% de acuerdo a los resultados de este estudio. Los **empleadores de psicólogos son psicólogos**

- **Las empresas de todos los sectores contratan psicólogos**, tal como se observa en el estudio I, el 51.5% de las empresas visitadas pertenecen al sector servicios, el 21.8% son de producto terminado, el 11.9% de la industria de transformación, y el 3% corresponde a las industrias de la rama de la extracción de materias primas. Como podemos observar, es en el sector servicios y producto terminado donde se concentra fundamentalmente la oferta de trabajo para los psicólogos (con un 73.3% de la población entrevistada). Sin embargo cabe señalar que en el resto de los sectores industriales se emplean también psicólogos.
- **Son las empresas privadas las que más frecuentemente emplean al psicólogo industrial**, 81.2% de las empresas de la muestra del estudio I; así como el 93.4% de las empresas en que laboran los egresados de la ENEP Iztacala, pertenecen al sector privado. Estos resultados pueden deberse al número reducido de empresas públicas que solicitan personal mediante anuncios publicados en los periódicos (criterio para la selección de la muestra en el estudio I), por lo regular sus formas de reclutamiento de personal no emplean los anuncios de periódico. Ello puede deberse también a las políticas del Estado para con sus empresas; la cual se ha caracterizado en los últimos años por la no contratación de personal de nuevo ingreso; como parte de tendencia a adelgazar el aparato burocrático del Estado, así como por otra de las tendencias más ampliamente desarrolladas para el manejo de la Economía Nacional " La privatización de las empresas públicas", tal como fue señalado en el capítulo II del presente trabajo.

Los hallazgos hasta aquí reportados son ilustrativos de la plena incorporación del psicólogo al mercado laboral industrial de la zona metropolitana de la ciudad de México; ellos se encuentran reforzados por los siguientes datos:

- El 86.1% de las empresas que fueron visitadas en este estudio contaban ya con al menos un psicólogo trabajando en el momento de la entrevista.

- El 46.9% de los psicólogos que se encuentran trabajando ya en esas empresas, lo hacen en puestos de nivel gerencia.
- El 87% de las empresas cuentan con el trabajo de un psicólogo, desde hace al menos 10 años.

Estos tres datos en su conjunto subrayan **la incorporación de los psicólogos al sector industrial**, en términos de su ingreso, su permanencia, así como su ascenso dentro de la jerarquía ocupacional.

- Tres de las hipótesis asociativas aprobadas en este estudio dan sustento a la importancia que tiene hoy en día el trabajo del psicólogo en las empresas. Las grandes empresas cuentan con un número mayor de psicólogos laborando en ellas, (R4 y R27) este número se incrementa en función de las necesidades de las mismas asociadas al trabajo del psicólogo (R 24 y R27). Así como la asociación significativa encontrada entre tamaño de la empresa y tiempo de existencia del puesto para psicólogo (R4 y R10)

1.2 Datos demográficos del Psicólogo Industrial.

Como puede observarse a partir del análisis de los dos estudios en conjunto, existe un perfil demográfico de psicólogo que labora en las industrias de la zona Metropolitana de la Ciudad de México, tal como puede notarse en los siguientes puntos:

- La mayoría de los psicólogos empleados son de **sexo femenino**, 69.3% para el estudio I, y 65.8% para el estudio dos.
- Tienen como nivel máximo de estudios la **licenciatura**, con un porcentaje de 65.3% para el estudio uno, y el 74% para el estudio dos.
- Son **solteros**: 62.3% para los entrevistados en el estudio dos.
- Los empleadores respondieron que preferían contratar psicólogos **de 23 a 30 años** 78.2%, lo que señala la importancia de la edad para incorporarse al sector laboral, y el rango de edad en que se considera como candidato deseable a una persona en el sector industrial. Como los datos lo indican conforme avanza la edad de los psicólogos disminuyen sus posibilidades de alcanzar el perfil requerido por los empleadores, aumentando solo el margen

para aquellos puestos de mandos superiores, en donde el límite superior se ubica en lo 35 años para el ingreso.

- Proviene de los **sectores medios de la población**, tal como se puede observar considerando como indicadores de nivel social los siguientes aspectos:
 - El 91% de los entrevistados en el estudio dos contestó ser el propietario de la vivienda que habita y ser ésta una casa para el 81% de los egresados.
 - El 27.3 % de los entrevistados tiene un padre cuyo nivel de estudios es educación media, y el 21% de ellos tiene un padre con una licenciatura como nivel máximo de estudios. Ambas categorías en conjunto nos dan un 48.3% de egresados con padres cuyo nivel de estudios es medio superior o superior.
 - Sus padres ocupan puestos intermedios dentro de la jerarquía ocupacional 50.9%, mientras que solo el 9% labora como obrero, y el 0% desempeña labores de campo.

Por la familia de origen de los psicólogos entrevistados en el estudio II podemos constatar que ellos provienen de los sectores medios de la población, con padres que se encuentran a su vez laborando en puestos intermedios en la jerarquía ocupacional.

Estos resultados son congruentes con los hallazgos reportados en la literatura en donde se afirma que la educación superior es fundamentalmente para los sectores medios de la población; lo cual los coloca en la en la posibilidad concreta de cursar el nivel superior de la educación formal, así como los dota del capital cultural apropiado a las demandas de las instituciones educativas del tercer nivel.

2. FUNCIÓN PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES Y HABILIDADES PROFESIONALES REQUERIDAS.

2.1 Nivel del puesto que ocupa.

La mayoría de los puestos que ocupan los psicólogos en las empresas se encuentran ubicados en los niveles medios de la jerarquía ocupacional, los siguientes datos apoyan esta afirmación.

- En el estudio I el 46.5% de los puestos que se ofrecieron para psicólogos correspondían al nivel medio, mientras que el 23.8% eran puestos directivos y el 24.8% correspondían a puestos de auxiliar.
- En el estudio II el 58.6% de los psicólogos entrevistados reportó laborar en un puesto de nivel medio, el 31.5% lo hacen como empleados y el 9.9% como directivos.

Estos datos dejan ver que los psicólogos egresados de la ENEP Iztacala se ubican en términos generales en los puestos que más frecuentemente se ofrecen para psicólogos (nivel medio), aunque se observa un porcentaje bajo de ellos (solo el 9,9%) que reporta laborar en puestos directivos, 10 puntos porcentuales por debajo del número de puestos ofrecidos para este nivel en el mismo período.

Aún cuando en el estudio I, la mayoría de los empleadores (79.2%) señalaron no tener preferencia por psicólogos egresados de alguna institución educativa en particular, ni del carácter de las mismas, pública o privada, la respuesta dada por los egresados de la ENEP Iztacala a la misma pregunta, el 86% de ellos dijo haber identificado en el mercado laboral una preferencia por psicólogos egresados de universidades privadas. Esta información así como los datos presentados en este apartado, nos permiten señalar que existe una tendencia por parte de los empleadores a seleccionar egresados de universidades privadas para ocupar puestos directivos.

Para puestos medios y bajos la escuela de procedencia parece no ser muy importante, mientras que cuando se trata de **puestos directivos, se privilegia a los egresados de universidades privadas.**

2.2 características del puesto.

Los puestos que ocupan los psicólogos dentro del sector laboral son aquellos que se encuentran directamente asociados a las **funciones profesionales exclusivas del psicólogo** en primer término, esto se corrobora a partir de los resultados obtenidos en ambos estudios, como lo señalan los siguientes resultados:

- En el estudio I los psicólogos que fueron entrevistados, y que desempeñan el papel de empleadores reportaron que las funciones profesionales que desempeñan dentro del puesto que ocupan son las siguientes: el 44.57% **reclutamiento y selección de personal**, el 35.43% de **capacitación**, y el 20 % de **administración de recursos humanos**.
- En este mismo estudio, los puestos que se ofrecen para psicólogos que serán contratados son principalmente de reclutamiento y selección 39.6%, capacitación 18.8%, y 13% coordinador de recursos humanos, en conjunto dan un total de 71.4%; mientras que solo el 13% son solicitados para asistentes de administración de Recursos Humanos.
- En el estudio II el 63% de los entrevistados respondió ubicar su trabajo en el área de producción que contempla las siguientes funciones: seguridad industrial, relaciones industriales, comerciales y laborales, difusión e información, reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, administración de sueldos y salarios, nominas.
- En cuanto a la naturaleza de las funciones profesionales, en el mismo estudio II se encontró que los psicólogos entrevistados señalaron desempeñar funciones asociadas a los diferentes niveles de la jerarquía ocupacional, en los siguientes porcentajes: 17.6% 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 puesto de empleados, es decir, atienden al público, comercializan, difunden y auxilian. Esto señala que la psicología como profesión se ejerce en los **niveles intermedios de la jerarquía ocupacional** (nivel del puesto) fundamentalmente.

- Las actividades que desempeñan los psicólogos dentro de los puestos que ocupan los resultados del estudio I, señalaron las siguientes como las más frecuentes: reclutamiento, selección y contratación de personal con un 64.2%; capacitación y desarrollo de personal 10.49%; nominas y administración de cargos sociales (IMSS, INFONAVIT Y SAR) 4.94%; compensación y administración de sueldos y salarios (análisis de puestos, evaluación y clasificación de cargos, promociones y prestaciones) 12.95%; seguridad e higiene para el trabajo 1.85%; dirección, supervisión y control de recursos humanos 2.47%. Como puede observarse las actividades desarrolladas se centran de manera prioritaria en el ejercicio de la psicología, pero **incorpora tareas de otras disciplinas** de manera complementarias, fundamentalmente de la **administración y el derecho laboral**.
- Como puede observarse también en los resultados de este estudio, la incorporación de habilidades y saberes propios de otras disciplinas se asocian significativamente con el nivel del puesto dentro de la jerarquía ocupacional. A partir de estos resultados podemos concluir, **que entre más alto es el nivel del puesto mayor es la necesidad de una formación multidisciplinaria**.

2.3 Variables asociadas al puesto que ocupan los psicólogos dentro de las empresas.

Otro indicador sobresaliente en el análisis de la importancia que tiene el trabajo del psicólogo en la empresa, lo podemos encontrar en el puesto que éste ocupa dentro de la jerarquía ocupacional. De acuerdo a los resultados ya reportados en la presente investigación podemos señalar que el puesto que más frecuentemente ocupa el psicólogo en las organizaciones industriales corresponden a los mandos medios. En cuanto a su posible movilidad podemos recuperar las respuestas dadas por los entrevistados:

- En cuanto al puesto más alta que los psicólogos aspiran a ocupar en la jerarquía organizacional, los datos reportados por el estudio II muestra que el 48% de los egresados señaló que al puesto inmediato superior al que aspira es directivo. En este mismo estudio el 27.8% de los egresados afirmaron que el puesto de gerente es el más alto al que aspiran en la empresa. Estos datos hacen notar que aún cuando el trabajo de los psicólogos es importante dentro de la empresa, hasta ahora no se constituye en un elemento clave para la dirección de las mismas.

Para evaluar los factores relevantes que se encuentran asociados al puesto que ocupan los psicólogos, así como al salario que reciben podemos considerar las siguientes asociaciones de variables, las cuales mostraron ser estadísticamente representativas (Datos tomados del estudio II):

- El estado civil del psicólogo y el nivel del puesto que ocupa, para los puestos de gerente se requiere personal de estado civil **casado**, ($X^2 = 9,56272$ y una $p = .04847$)
- La **experiencia específica** que posea el psicólogo y el **puesto** que éste ocupa. ($X^2 = 16,03737$ y una $p = .01355$)
- En número **años de experiencia** previa en el **puesto**, y el nivel del puesto que se ocupa. Puestos altos en la jerarquía ocupacional requieren mayor número años de experiencia ($X^2 = 19,85547$ y una $p = .00053$).
- La manera en cómo se concibe al campo profesional en relación con la formación escolar de acuerdo a las siguientes categorías: no relacionada con su formación, relacionada con su formación, y aquella para la que fue explícitamente preparado. De acuerdo a estos resultados, las personas que consideran encontrarse en un campo para el que fueron **explícitamente preparados** ocupan puestos más altos. ($X^2 = 13,83880$ y una $p = ,00783$).
- El nivel del puesto y el nivel académico, para puestos altos se requieren estudios de **posgrado** ($X^2 = 13,41437$ y una $p = .00942$)

En especial y con relación a este último punto señalado, es importante subrayar cómo el capital cultural adquirido en la escuela, como conjunto de saberes y prácticas profesionales para la solución de problema sociales, es muy altamente valuado, cuando éste se acerca de manera sustancial a los requerimientos del puesto profesional. Así podemos indicar que la escuela dota a los estudiantes con menos o más capital cultural, para el espacio social "mercado laboral", y ello les permite ocupar posiciones en mejores lugares dentro de este espacio social.

3. VARIABLES ASOCIADAS AL VALOR QUE SE LE OTORGA AL PSICÓLOGO EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES.

- Dentro de las organizaciones laborales en los sistemas económicos capitalistas, el valor de una mercancía se puede estimar a partir del precio que éste alcanza en el mercado. En el caso del trabajo asalariado, como cualquier otra mercancía, su precio varía en el mercado de acuerdo a una serie de variables asociadas, entre las que podemos señalar las siguientes: La importancia que éste guarda dentro del sistema de producción, la relación de oferta y demanda del producto en el mercado, entre otras. El valor relativo que tiene el trabajo de cualquier persona, se identifica con el sueldo que percibe. Así "el valor" del trabajo de los psicólogos, se puede estimar a partir del sueldo que ellos perciben.
- De acuerdo a los resultados obtenidos se encuentra por arriba de cinco salarios mínimos, para el 46.5% de los puestos ofrecidos en el estudio I; y para el estudio II el porcentaje más alto de egresados se ubicó en la categoría 10 salarios mínimos 41.8%.

En relación con los datos anteriormente reportados en la literatura podemos señalar que hoy en día el sueldo del psicólogo se encuentra por encima del que percibían estos profesionales en el sector industrial, años atrás, por ejemplo en el

estudio de Girón, Urbina y Jurado¹ se reporta que el 41% de los psicólogos entrevistados reportó percibir de uno a tres salarios mínimos, de tres a cinco salarios mínimos el 35%, y solo el 9% de nueve a once salarios mínimos el 3%. En total el 76% de los psicólogos entrevistados reportó ganar menos de cinco salarios mínimos en el momento de la entrevista.

En un estudio de Grados Espinosa² en el que se reporta como salario con más alta frecuencia para los psicólogos entrevistados el de cuatro salarios mínimos, para el 37.50%, el 23.75% de ellos señalaron ganar el 2.6 salarios mínimos; el 5.3% gana 5.3 salarios mínimos al mes. Y solo el 6.25% de los psicólogos señaló ganar 6.6 salarios mínimos. En su conjunto el 66.5% de los psicólogos en este estudio ganaba menos de cinco salarios mínimos, en el momento de ser entrevistados.

En relación con los resultados reportados por ambos estudios referidos, realizados diez años antes que el presente trabajo, el número de psicólogos que perciben mas de cinco salarios mínimos se incrementó en un 20% con respecto al estudio de Grados, y en un 30% con respecto al estudio de Girón, Urbina y Jurado³.

Este análisis comparativo de los sueldos recibidos por los psicólogos sobresale el hecho de que el 81.7% de los egresados de Iztacala reportaron ganar más de cinco salarios mínimos. Salario por encima del ofrecido a los psicólogos en el mismo periodo de tiempo por 35.1 puntos porcentuales; y 57.7 puntos porcentuales por arriba de lo que ganaban los psicólogos industriales diez años antes.

Si tomamos como un elemento preponderante de representar el valor que se le da al trabajo de un profesionista en el mercado laboral, (su valor como mercancía), el salario que se ofrece podemos observar que el trabajo del psicólogo ha incrementado su valor con el paso de los años, de igual forma podemos afirmar, al

¹ Girón, B; Urbina, J, Jurado I. (1989) "El ejercicio profesional de la psicología" En Urbina, J (Compilador) El Psicólogo, formación, ejercicio profesional y prospectiva. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México México

² Grados Espinoza, J (1989) "La función del psicólogo del trabajo". En Urbina, J (Compilador) El Psicólogo, formación, ejercicio profesional y prospectiva. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México México

³ Op cit, pag

respecto que el trabajo de los psicólogos egresados de Iztacala es valorado en el sector industrial de la ciudad de México.

Con base en los resultados obtenidos en las pruebas estadísticas de asociación entre variables; algunas de las variables asociadas al sueldo que reciben los psicólogos por su trabajo profesional son las siguientes:

- El sueldo que se ofrece al psicólogo depende si se requiere **experiencia**, del área y del puesto asignado.
- El **sexo** del psicólogo se asocia al sueldo que percibe por su trabajo, en igualdad de condiciones, el **hombre** percibe un salario más alto que la mujer.
- También se encuentra en función de la **experiencia** por tiempo solicitada, el **número de psicólogos** a contratar, y el **nivel del puesto** asignado.
- El sueldo que percibirá el psicólogo depende de la **edad** que se ponga como condición para contratarlo.

4. FORMACIÓN PROFESIONAL Y EJERCIO LABORAL.

Dentro de la literatura frecuentemente citada en los estudios que hacen un análisis de la relación entre la educación y el empleo, con frecuencia se afirma que la educación recibida en las instituciones escolares solo funciona como "comodín"⁴ en el proceso de selección de personal, privilegiándose sobre ésta al conjunto de prácticas de socialización propias de los individuos y que en la literatura se ha llamado "capital cultural" de origen, es el conjunto de saberes y prácticas sociales;"...la distribución del capital cultural se opera en la reparación entre las estrategias de las familias y la lógica específica de las instituciones escolares. Ésta tiende a proporcionar el capital escolar, que otorga bajo la forma de títulos (credenciales), al capital cultural detentado por la familia y transmitido por una educación difusa o explícita en el curso de la primera educación..."⁵; a pesar de que esta afirmación ha sido ampliamente difundida en la literatura educativa, pocos estudios de campo encontramos reportados sobre la relación que guarda la formación profesional con el ejercicio laboral, es por ellos que éste es uno de los puntos centrales de la presente investigación.

⁴ Díaz Barriga, A (1996) "Entrevista empleadores de Universitarios" op cit.

De acuerdo a los resultados obtenidos en los dos estudios planteados podemos señalar, en términos generales que existe una importante relación entre la formación profesional recibida y el ejercicio laboral, que es ampliamente valuada, para determinar el nivel del puesto que se ocupa, las funciones profesionales que se desempeñan, así como el sueldo que se obtiene por el trabajo. Algunos de los hallazgos de esta investigación dan soporte a esta afirmación:

- Los psicólogos que ocupan los puestos más altos en la jerarquía ocupacional calificaron su trabajo con respecto a su formación profesional, como que ocupan un puesto para el que fueron **explícitamente formados**".
- Las funciones profesionales que ellos desempeñan dentro de su puesto corresponden a la funciones profesionales para las que fueron preparados, tal como: **reclutamiento y selección de personal, capacitación y administración de recursos humanos.**
- Existe un conjunto específico de conocimientos de la psicología que son requeridos por los empleadores para contratar a las personas que ocuparán los puestos ofrecidos para psicólogos, entre ellos podemos señalar: técnicas de **entrevista, psicometría**, descripción de puestos, detección de necesidades de **capacitación, diseño de programas** de capacitación, diseño y puesta en práctica de programas de **motivación** para el trabajo.
- De igual forma se pueden citar algunas de las respuestas dadas por los egresados de Psicología Iztacala al calificar su formación profesional, los resultados indican que aquellos conocimientos que recibieron en la escuela les fueron útiles para el desempeño de sus actividades profesionales. Por ejemplo: ellos consideraron que las áreas que más han aportado conocimientos valiosos para el desempeño de su trabajo profesional, son psicología clínica, dónde se pone mucho énfasis en el entrenamiento de algunas de las habilidades profesionales antes mencionadas: técnicas de

⁵ Bourdieu, P. (1997) Capital cultural, escuela y espacio social. Siglo XXI Editores México.

entrevista, evaluación psicológica, y desarrollo de programas de motivación.

- En segundo lugar se citó al área de Desarrollo y Educación, en cuyos contenidos formativos se hace énfasis en la detección de necesidades de capacitación, así como en el desarrollo de **programas dirigidos al desarrollo de habilidades y capacidades específicas**, que en el ámbito del trabajo se identifican con la capacitación.
- Otra respuesta que hace evidente la importancia de la formación profesional para el ejercicio laboral, proviene también del estudio II, donde los egresados señalaron entre otros problemas enfrentados al incorporarse al mercado laboral, la falta de conocimientos específicos para el ejercicio de la psicología en el ámbito industrial.
- Si como hemos observado en conjunto de habilidades y actividades que el psicólogo debe ejecutar en el sector industrial, así como los saberes, actitudes y procedimientos que fundamentan estas acciones están perfectamente definidas y reconocidas en el ámbito industrial, podemos con plena certeza afirmar que estamos ante una profesión que se encuentra inmersa en su proceso de institucionalización social. De acuerdo con De Ibarrola la consolidación de una profesión se basa en la articulación de varios referentes: incidencia real en alguna(s) necesidad(es) social(es); el proyecto de una dinámica específica de poder; un ámbito de conocimientos específicos derivados de la ciencia y la tecnología en el ejercicio laboral; reconocimiento y aceptación pública y legal; status profesional y una organización gremial. Cada uno de estos ámbitos va siendo construido a lo largo del tiempo, con tensiones tanto internas como externas de grupos sociales interesados.⁶

Como señala la autora toda profesión o carrera se explica por la conjunción de razones de carácter objetivo y universal, como el avance del conocimiento científico y su aplicación a la solución de problema real; con elementos

⁶ Ibarrola María de (1987) "hacia una reconceptualización de las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo en América Latina". Revista Latinoamericana de estudios educativo 1987, vol XIII número 2

particulares y subjetivos propios de cada cultura y del momento histórico determinado que caracteriza a dicha cultura, tales como cambios políticos, sociales y económicos de una sociedad en específico.

Así podemos observar que en la institucionalización de la Psicología como profesión en el ámbito industrial en México se identifican claramente los saberes derivados de la ciencia y la tecnología, monopolizados por un grupo de individuos que han recibido esta preparación de manera exclusiva dentro de las universidades, como ya fue señalado, entre otros podemos citar: la psicometría, la teorías de la motivación y el aprendizaje humano, evaluación psicológica, la dinámica de grupos, la entrevista, etc.

Como la aplicación de estos conocimientos a la solución de problemas concretos en la estructura social "productiva" de nuestra cultura, tal como la selección de personal, la capacitación y motivación del mismo, entre otras opciones.

El status social alcanzado por la profesión encuentra soporte en el hecho de que el 90 % de los puestos que se ofrecen en las empresas que constituyeron la muestra del estudio I se solicita exclusivamente psicólogos.

Así como gremio que ejerce el poder político, esto puede constatarse en el hecho de que la gran mayoría los empleadores de psicólogos son psicólogos, así como en la asociación de variables identificada entre el sexo del empleador y el sexo del futuro empleado, Las mujeres emplean mujeres preferentemente, con excepción de aquellos candidatos que deberán incorporarse a las empresas en puestos de mando altos, para los que se prefieren hombres.

Si recuperamos la propuesta de Witensky, en la institucionalización de toda actividad profesional intervienen cinco etapas que se definen a partir del comportamiento social de la misma, a saber:

- La consolidación de un grupo ocupacional en torno a un conjunto particular de problemas. Dicho fenómeno puede ser producto, tanto de un conocimiento especializado a partir de la práctica, como de las coyunturas institucionales que, de algún modo lo propician.

- La construcción de un conjunto propio no referidos totalmente a la práctica manual, los cuales suponen un cierto grado de autonomía y de colaboración con otros campos profesionales ya existentes.
- El establecimiento de procesos de instrucción y selección en la perspectiva de definir la función profesional.
- La formación de un colectivo o asociación profesional para el establecimiento de modelos y normas de la ocupación y de los respectivos sistemas de relaciones con otros grupos profesionales similares.
- El logro del reconocimiento público de la profesión, así como el mecanismo legal que regule el acceso a ella y las formas de ejercerla.⁷

Podremos con certeza afirmar que el proceso de institucionalización de la psicología ha recorrido este camino, y cuenta hoy en día con casi todos los referentes planteados por esta propuesta.

En la definición de profesión, estas afirmaciones cobran un significado perfectamente congruente con ella; "...En la actualidad, la profesión o carrera es considerada como un fenómeno sociocultural en el que intervienen un conjunto de conocimientos y habilidades, tradiciones, costumbres y prácticas que dependen del contexto económico, social y cultural en que surge y se desarrolla una profesión u oficio..."⁸ en la perspectiva de un análisis histórico – estructural de las profesiones tales componentes están: "...sometidos a una continua evolución, ya sea por la profunda transformación de la estructura del conocimiento en que se basan las profesiones, producidos por el impacto de las revoluciones científico y tecnológica, o bien por los continuos cambios políticos y culturales de la sociedad..."⁹

En este sentido podemos ver claramente en juego ambos componentes en el ejercicio de la psicología en el sector industrial, por una parte podemos ver la demanda creciente por la incorporación de conocimientos "de punta" en el trabajo

⁷ Wilensky (1974) op Cit

⁸ Gómez Campos, V M. (1983) "educación superior, Mercado de Trabajo y Práctica Profesional" en Revista de Educación Superior Número 45, enero - marzo 1983.

profesional de los psicólogos, tal como observamos en los requerimientos de los empleadores para los puestos de trabajo ofertados: el conocimiento de programas de cómputo especiales para la selección de personal, la capacitación, etc. Así como en la demanda de los egresados por recibir cursos de capacitación en temas especializados de áreas específicas de la psicología que tienen un amplia aplicación en las organizaciones laborales, tal como manejo de relaciones humanas y solución de conflictos, manejo de software especializado para selección de personal, para manejo de nóminas, etc.

Junto con estos elementos que podemos denominar "objetivos", encontramos un conjunto de elementos de carácter "subjetivo" o relacional, que cobran igual o mayor importancia en el momento de la selección de personal, así como, y una vez incorporados a la empresa, para su promoción laboral. Estamos hablando aquí de la dotación de capital cultural altamente valuado, que es proporcionado por algunas escuelas (no por todas), o que es percibido; y por tanto incorporado, por algunos estudiantes (no por todos)

"...El sistema escolar actúa a la manera del dominio de Maxwell: al precio del gasto de energía que es necesario para realizar las operaciones de selección, mantiene el orden preexistente, es decir, la separación entre los alumnos dotados de cantidades desiguales - o de tipos diferentes- de capital cultural. Más precisamente mediante toda una serie de operaciones de selección, separa a los detentores de capital cultural heredado de los que están desprovistos de él. Como las diferencias de aptitud son inseparables de las diferencias sociales según el capital heredado, el sistema escolar tiende a mantener las diferencias sociales preexistentes....

Pero además el sistema escolar, produce dos efectos de los que no se puede dar cuenta más que abandonando el lenguaje (peligroso) del mercado.

Así al instaurar una cisura entre los alumnos de las grandes escuelas y los alumnos de las facultades, la institución escolar instituye fronteras sociales análogas a aquellas que separaron a la gran nobleza de la pequeña nobleza, y a ésta de los simples plebeyos.....

Pero esto no es todo. La separación que efectúan las instituciones escolares, tanto por la prueba que constituye la separación del concurso y el concurso en si mismo, como por la cisura ritual, verdadera frontera mágica....

⁹ Idem, pag 59

El acto de clasificación escolar es siempre, pero particularmente en este caso, un acto de ordenación, en el doble sentido que esta palabra implica en francés. Este acto instituye una diferencia social de rango, de clasificación, una relación de orden definitiva: los elegidos son marcados, de por vida, por su pertenencia (antiguo alumno de...), ellos son miembros de una orden, en el sentido medieval de término. Y de una orden nobiliaria, conjunto claramente delimitado (en el que se está o no se está) de personas que están separadas del común de los mortales por una diferencia de esencia y están legitimadas, por este hecho para dominar. Es en esto en lo que la separación operada por la escuela es también una ordenación en el sentido de consagración, de entronación en una categoría sagrada, una nobleza..."¹⁰

Estos elementos estructurales, y a la vez estructurantes, condicionan una manera de ver el mundo, de entenderlos, y por tanto de comportarse en él, estos aspectos de índole ideológico y actitudinal, cobran especial relevancia en la selección de psicólogos en el mercado laboral, tal como lo muestra la respuesta dada por los egresados a la pregunta de si ellos han observado en el mercado laboral, por parte de los empleadores, alguna preferencia por egresados de Universidades Privadas. La respuesta a esta pregunta fue afirmativa para la mayoría de los egresados, en especial para los puestos altos en la jerarquía laboral; ya que éstos

poseen la ideología que más se adecua a la de la esfera empresarial, ellos cuentan con el capital cultural necesario para desempeñarse en éstos puestos; habilidades que en especial podemos ver que las universidades privadas ponen especial énfasis. Para corroborar esta afirmación basta con ver los idearios, así como los planes de estudio de dichas instituciones.

Tal como señala Díaz Barriga las profesiones deben ser consideradas como parte de la estructura social, y por ello deben entenderse como "... estrechamente articuladas con los procesos productivos y sus diversos componentes desempeñan un papel dentro del juego de intereses seleccionando a los destinatarios de sus servicios; intervienen en los conflictos de clase y participan

¹⁰ Bourdieu, P (1997) " El nuevo capital Introducción a una lectura japonesa de la nobleza del estado. En Bourdieu, P *Capital Cultural, escuela y espacio social*. Siglo XXI Editores, México

activamente, de un modo o de otro, en el debate ideológico que influye en la evolución de la sociedad..."¹¹

CAPITAL CULTURAL Y CAPITAL ACADÉMICO EN EL EJERCICIO LABORAL.

Con cierta frecuencia en la literatura sobre el estudio de las relaciones entre la educación y el empleo, uno de los puntos de mayor interés es el valor que se le da a la educación recibida en el sector laboral, en especial cuando este valor se juzga de manera comparativa con el que se le otorga al conjunto de patrones de comportamiento, hábitos, y conocimientos desarrollados dentro del seno familiar, y que se asocian a un determinado grupo social. Dentro de esta categoría contemplamos como una subcategoría al capital escolar o capital académico,

constituido por el conjunto de saberes y prácticas sociales, que se adquieren en la escuela, y que en este caso en particular, hacen referencia al conjunto de saberes y prácticas profesionales propios del ejercicio de la psicología, derivados de la investigación, la teoría y la práctica en esta disciplina, y de su correspondiente aplicación a el área laboral de la esfera económica.

Aún cuando reconocemos que ambos tipos de capital, están indisolublemente asociados, es decir, el capital cultural de origen puede potenciar el aprendizaje en la escuela, o por el contrario puede oponerse fuertemente a éste; podemos denotar, dentro de estos límites, importantes diferencias derivadas de la especificidad o general de los conocimientos ofrecidos en la escuela; la visión menos o más científica, con mayor o menos orientación tecnológica; el desarrollo de habilidades analíticas de manera menos o más acentuada. Es por ello que sí podemos suponer que la escuela puede dotar de conocimientos diferenciales a los futuros profesionistas, y que éstos, se constituyen en un importante elemento dentro del total del capital cultural con el que cuentan los profesionistas al incorporarse al mercado laboral. El peso relativo que se de a este tipo específico de capital cultural, dependerá de diferentes factores, entre los que podemos mencionar la mayor o menor politización de las universidades públicas en

¹¹ Díaz Barriga (1997) La profesión su condición social e institucional " op cit

diferentes momentos históricos; de la vigencia de los programas educativos, y del énfasis que ellos ponen en los aspectos formativos e informativos.

Es por ello importante tratar de evaluar, el peso relativo que la formación profesional recibida, considerada ésta como "valor agregado" al capital cultural total de los psicólogos, tiene el mercado laboral. Las preguntas que pueden guiar este proceso de evaluación son las siguientes: ¿Qué peso relativo tiene el capital académico o escolar en el proceso de selección de personal?; ¿Qué peso tiene este mismo capital en el proceso de promoción laboral?; bajo qué circunstancias se convierte en un "valor agregado" altamente rentable para el que posee saberes científicos y tecnológicos?; ¿Cuál es el peso relativo que poseen dentro del capital académico, los aspectos de índole político ideológico?, y ¿cómo se juegan éstos con los valores y percepción del mundo de los empleadores de psicólogos industriales en la ciudad de México?

Con esta finalidad el análisis de resultados de la presente investigación promovió una evaluación del peso relativo que estos factores han jugado para el empleo de los egresados de la universidad pública, en especial para los egresados de la Carrera de Psicología de la ENEP Iztacala.

Como fue señalado en la sección de resultados se agruparon las respuesta dadas a varias preguntas del cuestionario, las cuales se consideraron como indicadores de las dos categorías propuestas, cómo capital cultural se consideraron los siguientes indicadores:

Capital Cultural:

1. Máximo grado de estudio del padre
2. Máximo grado de estudios de la madre
3. Ocupación del padre
4. Ocupación de la madre
5. Tipo de vivienda que ocupa
6. Condición de la vivienda.

Capital Académico.

1. Campo profesional en el que se encuentra en relación con su preparación.
2. Calificación que otorga a su preparación en su aspecto teórico
3. Calificación que otorga a su preparación en su aspecto práctico
4. Calificación que otorga a su preparación en su aspecto metodológico
5. Calificación que otorga al plan de Estudios
6. Calificación otorgada a aplicación de los conocimientos aprendidos

De acuerdo a los resultados obtenidos, podemos señalar que para la población estudiada existe una asociación significativa entre el capital académico que poseen y el puesto que ocupan, aunque no se encuentra ninguna relación entre dicho capital y el salario que reciben por su trabajo. Esto es en la dinámica del mundo del trabajo parecen ser valorados de manera significativa los conocimientos que poseen los psicólogos para ocupar determinados puestos, pero éstos no son determinantes del monto que ellos reciben como producto de su trabajo profesional. Aún cuando no se encontró evidencia significativa que asocie el puesto que ocupan los psicólogos egresados de Iztacala y el Capital Cultural que poseen, ni entre el éste y el salario que reciben por su trabajo, existe una variable que al ser analizada de manera independiente manifestó una asociación significativa entre el sueldo que reciben los egresados por su trabajo y el tener padres con estudios de licenciatura, con un valor de χ^2 cuadrada de = 169,33034 y una $p = ,00204$. Esto puede ser un indicador de la importancia del Capital Cultural que poseen los profesionistas, el tener un padre profesionista puede promover que él o ella tengan acceso a trabajos mejor remunerados por las relaciones de los mismos padres, o por los patrones de conducta "profesional" que las ha sido modelada desde el hogar.

El hecho que la variable Capital Cultural, en su conjunto (considerando a los seis indicadores), no manifestara ninguna asociación significativa con el puesto que ocupan los psicólogos, así como con el salario que reciben como resultado de su trabajo, contrasta notablemente con resultados reportados en la literatura (Díaz

Barriga¹², 1997); en el que se reporta que el capital cultural es el factor clave para la selección de profesionistas por los empleadores, y que el capital académico solo tiene una función de comodín que se considera solo en caso de contar con valores equivalentes de capital cultural.

Esta diferencia podría interpretarse como resultado de al menos dos factores:

1. Los entrevistados en el estudio dos son profesionistas que se encuentran incorporados ya al sector ocupacional, en dónde ocupan un puesto de psicólogo (de acuerdo a la formación profesional recibida), y que por ello podemos señalar que cubrieron los requisitos de selección planteados por los empleadores; es decir poseen ya el capital cultural necesario para incorporarse al mundo del empleo profesional.
2. La homogeneidad de la muestra, como ya fue señalado los psicólogos entrevistados corresponden para el estudio dos, todos son egresados de la ENEP Iztacala, una Escuela de la Universidad Nacional Autónoma de México, universidad pública, probablemente puedan identificarse resultados ampliamente generalizables en la medida en que los entrevistados provengan de diversas universidades, tanto de instituciones públicas como privadas.

Otro resultado que vale la pena de ser comentado es el hecho de no haber encontrado una asociación significativa entre el capital cultural y el capital académico de los psicólogos entrevistados, este hecho puede interpretarse como resultado probable de la muestra seleccionada, se trató un grupo relativamente homogéneo, que de acuerdo a los resultados reportados en la sección de perfil demográfico de los psicólogos, se mostró que se trata de personas que pueden ubicarse en la clase media, en su conjunto.

¹² Diaz Barriga, A. "Entrevista a empleadores. Op cit

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Hacer el análisis de la relación entre la educación y el empleo, requiere como ya fue señalado, de una delimitación empírica de la relación analizada, - un segmento del mercado laboral y un determinado proyecto educativo- con la finalidad de poder detectar de manera particular cómo se establece la relación entre estas dos esferas de la vida social. Es por ello que el presente trabajo tuvo como objetivo general caracterizar la interacción del mundo del empleo, en un espacio social perfectamente delimitado el mundo de **la empresa** de la zona metropolitana de la ciudad de México, y un modelo educativo específico para la formación de profesionales el **modelo Psicología ENEP Iztacala**, seleccionando para ello una de las tres opciones metodológicas ofrecidas para el estudio de la relación educación empleo: el estudio de los procesos de construcción y consolidación de una profesión: **Psicología**.

Aún cuando queda perfectamente claro que los hallazgos de la presente investigación no se pueden generalizar a otras profesiones, ni a otros sectores ocupacionales, dada que la selección de las muestras no responde a un procedimiento aleatorio; el análisis de los elementos que nos presenta este intercambio particular entre un modelo educativo de formación profesional y un sector específico del mundo del empleo en un momento histórico determinado nos puede dar algunos elementos interesantes en cuanto a la relación educación empleo. "...solo se puede captar la lógica más profunda del mundo social a condición de sumergirse en las particularidades de una realidad empírica, históricamente situada y fechada, pero para elaborarla como caso particular de lo "posible", en palabras de Gaston Bachelard, es decir como un caso que figura en un universo finito de configuraciones posibles..."¹

Para poder entender la relación entre la profesión del psicólogo como el resultado de un proceso educativo que actúa en un campo social determinado, en este caso

¹ Bourdieu, P (1997) " Espacio social y espacio simbólico" . Razones prácticas sobre la teoría de la acción. Editorial Anagrama. Barcelona.

el sector industrial, es conveniente reconocer a el campo donde se desarrolla esta relación como un espacio social, en el que se interjuegan dos elementos con peculiaridades bien definidas, un campo de actividad humana: la ciencia, en este caso específico la "Psicología" y una esfera de la acción social "el mundo del empleo". Ambos con una historia en la que se objetivaban largos procesos de crecimiento y definición; de confluencia, integración y enfrentamiento de diversos intereses, visiones del mundo, proyectos políticos, conflictos de grupos de poder e intereses personales.

Entender la historicidad de ambas esferas sociales nos permite dilucidar el punto de confluencia y las circunstancias en las que su relación se da; y con ello inducir algunos de los elementos que caracterizan la relación entre la educación y el empleo.

De acuerdo a estos planteamientos para la discusión de los hallazgos de la presente investigación, se enmarcará en el análisis del sector industrial de la Ciudad de México, visto como espacio social laboral, así como de la Psicología como ciencia y como profesión. Para establecer a partir de este proceso el momento de cruce y de incidencia del modelo Psicología Iztacala en el mundo del empleo en el sector empresarial. De tal suerte que podamos ofrecer algunas respuestas a preguntas específicas tales como:

1. ¿Cómo podemos caracterizar a la Psicología como profesión hoy en día?, específicamente en el ámbito de las organizaciones industriales.
2. ¿En qué momento del proceso de evolución de la profesión podemos ubicar a la psicología en el México contemporáneo?
3. ¿Qué características específicas del proceso de formación profesional han sido adquiridas por los psicólogos egresados de Iztacala que les permiten incorporarse a un ámbito laboral para el que no fueron explícitamente formados?
4. ¿Qué elementos de la historia de la Psicología como ciencia y como profesión en México se articulan en el desarrollo del modelo Psicología Iztacala? Y, ¿cómo éstos se corresponden con la visión del trabajo en la empresa?

5. ¿Qué circunstancias específicas hacen que el capital académico que poseen los egresados de Psicología Iztacala se muestre como importante en el proceso de selección, permanencia y ascenso en la jerarquía ocupacional?
6. De acuerdo a los cambios y tendencias observadas en el mercado laboral, dentro del contexto de la tercera revolución industrial, del proceso de globalización y del modelo Económico Neoliberal vigente, ¿cuáles son los elementos que serán altamente valuados de los saberes derivados de la Psicología como disciplina en las empresas?
7. ¿Cuáles son las líneas curriculares más recomendables para la formación de profesionales de la psicología en los próximos años?

Con este propósito analizaremos en un primer momento a la profesión del psicólogo, con base en los resultados obtenidos en la presente investigación.

En un segundo momento, y con la finalidad de enmarcar la dinámica específica en que la evolución de la psicología como profesión en el sector industrial se describirá al Mercado Laboral como un campo social en el que se inserta el psicólogo como uno de los múltiples actores que se distribuyen en este espacio simbólico, haciendo énfasis en las características de éste en el México de 1996 (año de recolección de datos de la presente investigación).

Con la finalidad de poder entender el impacto del modelo Psicología Iztacala en la formación de profesionales de la Psicología y las repercusiones que ello ha tenido en el ámbito industrial, en un tercer momento haremos el análisis de los diferentes modelos administrativos de personal dentro de las empresas en México, haciendo énfasis en la racionalidad de cada uno de ellos, en especial en lo que hace referencia al papel que juega el trabajo de las personas en este proceso de producción y prestación de servicios. A partir de ahí articular la historia de la Psicología como ciencia en nuestro País, y entender en este camino la aparición del modelo Psicología Iztacala, como modelo teórico conceptual de la Psicología, y la oferta de éste al Mercado Laboral de las empresas en la Ciudad de México.

En un cuarto momento, y a partir del análisis del caso particular del psicólogo industrial haremos algunas inferencias, acerca de las relaciones entre la educación y el empleo.

Finalmente, nos ocuparemos de las opciones de formación profesional par los futuros psicólogos en el marco de las tendencias del mundo del trabajo en el Tercer Milenio, visto éste como el resultado de la evolución de la Psicología como ciencia y como profesión, y de las tendencias actuales del mundo del empleo, así como de los elementos que caracterizan a la dinámica social de la cultura actual: globalización, tecnificación - con la correspondiente redefinición del papel del ser humano en los procesos de producción y prestación de servicios- , políticas económicas orientadas desde el modelo neoliberal, cambios en los procesos de identidad e individuación, entre otros elementos a ser considerados.

¿Cuál deberá el ser el papel que jugarán los psicólogos en este nuevo escenario social, y ante los retos de la denominada postmodernidad?. Algunos lineamientos serán dados como posibles respuestas a este planteamiento.

Para la interpretación teórica de la presente investigación retomamos como marco teórico, nuevamente, la teoría del espacio social de Bourdieu, e incorporando algunos elementos de la teoría sociopolítica de la educación. Aún cuando reconocemos los fundamentos ampliamente diferenciados de ambas posturas; solo se retoman aquellos conceptos de la teoría sociopolítica que no se contraponen a la teoría del espacio social.

I. LA PROFESIÓN DEL PSICÓLOGO EN ÁMBITO INDUSTRIAL.

- Si como hemos observado el conjunto de habilidades y actividades que el psicólogo debe ejecutar en el sector industrial, así como los saberes, actitudes y procedimientos que fundamentan estas acciones están perfectamente definidas y reconocidas en el ámbito industrial, podemos con plena certeza afirmar que estamos ante una profesión que se encuentra avanzada en su proceso de institucionalización social. De acuerdo con De Ibarrola la consolidación de una profesión se basa en la articulación de varios referentes:

incidencia real en alguna(s) necesidad(es) social(es); el proyecto de una dinámica específica de poder; un ámbito de conocimientos específicos derivados de la ciencia y la tecnología en el ejercicio laboral; reconocimiento y aceptación pública y legal; status profesional y una organización gremial. Cada uno de estos ámbitos va siendo construido a lo largo del tiempo, con tensiones tanto internas como externas de grupos sociales interesados.²

Como señala la autora toda profesión o carrera se explica por la conjunción de razones de carácter objetivo y universal, como el avance del conocimiento científico y su aplicación a la solución de problema concreto; con elementos particulares y subjetivos propios de cada cultura y del momento histórico determinado que caracteriza a dicha cultura, tales como cambios políticos, sociales y económicos de una sociedad en específico.

Así podemos observar que en la institucionalización de la Psicología como profesión en el ámbito industrial en México se identifican claramente los saberes derivados de la ciencia y la tecnología, monopolizados por un grupo de individuos que han recibido esta preparación de manera exclusiva dentro de las universidades, como ya fue señalado, entre otros podemos citar: la psicometría, la teorías de la motivación y el aprendizaje humano, la evaluación psicológica, la dinámica de grupos, la técnica de la entrevista, etc.

Así como la aplicación de estos conocimientos a la solución de problemas concretos en la estructura social "productiva" de nuestra cultura, tal como la selección de personal, la capacitación y motivación del mismo, entre otras opciones.

La psicología es una profesión que inicia un acelerado proceso de reconocimiento social, logrado un status social. Esta afirmación encuentra respaldo en el hecho de que el 90 % de los puestos que se ofrecen en las empresas que constituyeron la muestra del estudio uno se solicita exclusivamente psicólogos.

² De Ibarrola María de (1987) "hacia una reconceptualización de las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo en América Latina". *Revista Latinoamericana de estudios educativo* . 1987, vol XIII número 2

El gremio empieza a ejercer el poder político, esto puede constatarse en el hecho de que la gran mayoría los empleadores de psicólogos son psicólogos, así como en la asociación de variables identificada entre el sexo del empleador y el sexo del futuro empleado. Las mujeres emplean mujeres preferentemente, con excepción de aquellos candidatos que deberán incorporarse a las empresas en puestos de mando altos, para los que se prefieren hombres.

Para afianzar el poder político del gremio, se requiere una asociación profesional fuerte y unificada, hasta el momento no existe una asociación nacional con un número significativo de miembros en relación a la cantidad de psicólogos que existen en el país. Las asociaciones existentes no determinan hasta la fecha las líneas a seguir en el desarrollo e implementación de los planes de estudio de la escuelas y facultades de psicología del país.

EL MERCADO LABORAL COMO UN CAMPO SOCIAL.

Entender el papel que juega el psicólogo dentro de las organizaciones empresariales de la ciudad de México, requiere en un primer momento delimitar y explicitar las características de este espacio laboral.

En primer lugar es necesario recordar, de acuerdo a como la plantea la teoría de la segmentación de mercados, que no se puede conceptualizar al mercado laboral como una estructura monolítica, y que por el contrario debe ser entendido como espacios laborales heterogéneos, en los que se articulan de manera desigual diferentes proyectos y estructuras laborales, estos espacios no se delimitan por situaciones geográficas o institucionales, sino por una combinación específica de factores: la manera particular en que se relacionan a la acumulación de capital, y por tanto a la compra - venta de fuerza de trabajo. En segundo lugar en relación con el grado de formalidad con que se establecen relaciones laborales internas a los procesos de producción y finalmente de acuerdo a las jerarquías ocupacionales que se generan dentro de cada uno de estos espacios

heterogéneos, cada uno de ellos con lógicas diferentes en cuanto a la generación y cualificación del empleo.³

Asimismo retomamos de la teoría sociopolítica de la educación su planteamiento central: las características en que en un momento histórico asumen las relaciones entre el sistema educativo y el productivo es la expresión del proceso de confrontación entre los dueños de los medios de producción y los que ofertan su fuerza de trabajo.

El prestigio, status, poder, la autonomía, la remuneración y la cualidad del trabajo, se deriva de la delimitación y definición de cada puesto efectuada por los dueños de la producción, y de la ubicación que éstos le otorguen a cada uno en la jerarquía ocupacional.

Es en este contexto que debemos entender la evolución histórica que ha vivido la psicología como profesión, específicamente y para el caso que los ocupa, en México y en el sector industrial.

De acuerdo a los planteamientos de Bourdieu⁴ "... el mundo social no es de una vez y para siempre lo mismo, porque los hombres y las mujeres que lo construyen no son, de una vez y para siempre lo mismo. Es el oficio de hombre y de mujer lo que crea el mundo social. Algunos como aprendices, otros como maestros, y otros como maestros aprendices.

El oficio es un capital que resulta de la combinación de varios capitales, y otorga a las mujeres y a los hombres su pasaporte en el mundo social. Con este capital toman posición, pero también son posicionados. ..." ⁵

Así el mundo social es considerado como un lugar que nosotros mismos construimos como agentes sociales, como un juego de luchas de representaciones y voluntades; ya que la representación que los grupos se forman de ellos mismos y de otros grupos contribuyen en parte a hacer lo que los grupos son y lo que representan. "... La representación del mundo social no está dada, es el producto de procesos de innumerables acciones de construcción que

³ De Ibarrola, M de 81984) op cit

⁴ Bourdieu, P lbedim, p 16.

⁵ Jiménez, I (1998) "Presentación" En Bourdieu, P. **Capital Cultural, Escuela y Espacio Social** Siglo XXI Editores. México p 8-9

todos los días se hacen y se rehacen; en y por actos de construcción antagónicos que los agentes operan en cualquier momento, en sus luchas individuales o colectivas, espontáneas u organizadas, para imponer la representación del mundo que más convenga a sus intereses..."⁶

Así podemos entender al mercado laboral como un espacio social, que se construye día a día con las acciones y representaciones de los hombres y mujeres que toman posiciones en él, que a su vez posicionan a otros agentes; quienes en correspondencia, los posicionan a ellos también. Ello a partir del conjunto de capitales que poseen, los cuales los coloca en puntos próximos o distantes en el espacio social unos con respecto a los otros.

En especial cuando nos referimos al sector industrial de la zona metropolitana de la ciudad de México nos referimos a un espacio social perfectamente identificado, en el que las relaciones que guardan los agentes involucrados en los procesos de producción y prestación de servicios están claramente delimitadas por un conjunto de reglas explícitas e implícitas que regulan las relaciones de intercambio y de poder entre los sujetos que conforman este campo social.

- De acuerdo a su articulación con el capital, se caracteriza por una producción de bienes y servicios basados en una extracción de plusvalía. De acuerdo a este criterio la lógica de acceso al trabajo se desprende de una verdadera relación de compraventa de fuerza de. La productividad determina la capacidad de compra de fuerza de trabajo, la racionalidad que está detrás de la productividad es el máximo de eficiencia.
- De acuerdo al grado de diversidad jerárquica de los puestos de trabajo al interior de las empresas participantes en esta investigación corresponden a la categoría de trabajo automatizado.

"...en el mercado de trabajo se privilegian las relaciones de fuerza de incorporación y mantenimiento de los sujetos al interior de los campos..."⁷ A este

⁶ Bordieu, P (1977) Une classe objet" *Actes de la recherche en sciences sociales*, número 17 y 18, pag 2.5

⁷ Guzmán, C (1994) *Entre el deseo y la oportunidad: estudiantes de la UNAM frente al Mercado de Trabajo*. CRIM UNAM. Cuernavaca

espacio social debe aplicarse la noción de diferencia, como un elemento definitorio, de desviación, el cual fundamenta la noción misma de espacio como un conjunto de posiciones distintas y coexistentes, externas unas a las otras, definidas en relación unas con otras, por su independencia mutua, y por relación de proximidad, de vecindad o de alejamiento y asimismo por una relación de orden, como: por encima, por debajo y entre.

De esta forma la posición que ocupa en el espacio social, cualquier individuo solo puede entenderse a partir de las relaciones que guarda con otros individuos en el mismo, en términos de propiedades relacionales que solo existen en y a través de las relaciones con otras propiedades.

Así podemos identificar a las empresas de la Ciudad de México como un espacio social específico, donde las relaciones establecidas entre los diferentes agentes se caracterizan a partir de su posición relativa en relación con los valores que fundamentan las acciones de los propietarios de la producción, eficiencia, la eficacia, la productividad (entendida ésta como rentabilidad), y la competitividad"; mismo que son empleados para valorar el trabajo de los otros agentes sociales.

Dentro de este espacio social podemos ubicar en diferentes puntos a las personas que laboran en ella, posiciones de mayor y menos valor, representado por el salario que se otorga, o por el grado de responsabilidades, y el poder de toma de decisiones asociadas a los distintos puestos.

Así se ubica a profesionistas incorporados al mismo espacio social, en posiciones notablemente distantes, todo ello en función de las fuerzas que se juegan dentro de la misma empresa, de su articulación al equipo que posee y ejerce el poder, así como de su relación con la producción, la innovación, o la administración de la misma.

Aún cuando los profesionistas se incorporan a este espacio en una situación de privilegio relativo, gracias al capital social que poseen y que, es representado por el conocimiento adquirido en la escuela, y por el título otorgado por el Estado la manera específica en como lo hacen, y las posiciones relativas que toman dentro de este espacio social, dependen en gran medida de la articulación de su capital cultural con la de los cuadros directivos y el de los empresarios.

Así por ejemplo, podemos explicar la preferencia de los empleadores por egresados de universidades privadas para colocarlos en puestos directivos, y la incorporación diferencial de los egresados de diferentes universidades (todos ellos psicólogos para el caso que nos ocupa) puestos relativamente distantes o cercanos a los cuadros directivos de estas empresas.

El hecho de poseer un título universitario como capital cultural no garantiza en ningún momento una posición equivalente o próxima dentro de este espacio social entre egresados de diferentes escuelas. Es decir, los distintos títulos profesionales otorgados por instituciones educativas corresponden a diferentes volúmenes de capital cultural, (o diferente valor al capital cultural otorgado por la empresa) en función de distintos factores entre los que sobresalen su importancia en los procesos producción o de prestación de servicios, de su cercanía a la toma de decisiones, así como de su articulación real con los aspectos estructurales e ideológicos de la empresa de referencia. Es en este último aspecto donde el valor relativo que otorgan las empresas a los títulos otorgados por las diferentes universidades e Instituciones de Educación Superior cobra relevancia como elemento importante en la posición que potencializa a sus egresados. Así por ejemplo, podemos identificar al Instituto Tecnológico e Estudios Superiores de Monterrey como una Institución muy estrechamente ligada a la racionalidad del sector empresarial, por ello el valor que los empleadores dan a los títulos otorgados por ella sean más valiosos que los otorgados por universidades públicas, especialmente en momentos de alta politización de estas últimas.

Vale la pena recuperar en este momento las características del mercado laboral industrial de la ciudad de México, en el año de 1996 (año de recolección de los datos), dentro de los macroproceso económico y social que caracterizó a la dinámica social de ese momento.

- Una economía en franca crisis, con una larga onda recesiva, que muestra sus momentos más álgidos para el año de 1995.
- Una política económica del Estado Mexicano orientada por el Neoliberalismo, que se materializó en una apertura de fronteras al comercio internacional, con

el consecuente adelgazamiento de la estructura productiva del país, hasta niveles no conocidos hasta ese entonces (cabe aquí recordar que cada tercer día se cerró una empresa). Así mismo el nivel del desempleo abierto alcanza su máximo histórico.

- Un entorno internacional que empujó a las empresas mexicanas a una dinámica abierta de competencia, en donde la productividad, la eficiencia y la eficacia fueron demandas concretas para la misma sobrevivencia.
- Una política de austeridad fiscal y salarial, en la que se buscan programas de productividad que tengan como piedra de toque la conversión de los trabajadores en agentes o factores de producción individual, en donde su remuneración dependa del esfuerzo empeñado en el proceso productivo y solo en ello.
- Rápidos procesos de reestructuración de las organizaciones para adaptarlas a las nuevas condiciones, en este proceso se eliminan puestos tradicionales de dirección, concentran categorías laborales, se instruye a los empleados en distintas habilidades, acortando y disminuyendo los procesos de producción y distribución, y perfeccionando los procesos administrativos; incrementando con ello de manera notable la productividad (rentabilidad), pero reduciendo marcadamente los puestos laborales.

Podemos caracterizar al este sector del mercado laboral, como movido por una dinámica de incrementar la productividad a partir de dos medidas básicas: la tecnificación de los procesos, y la disminución de los puestos (eficientización del factor humano). Menos personas haciendo más trabajo, por menos sueldo.

Es justamente en este escenario que los profesionistas altamente valuados fueron aquellos que eran capaces de impulsar o adaptarse la innovación tecnológica, y en menor grado, los que pudieran aumentar la productividad de las personas en el empleo; tal es caso del psicólogo; especialmente de aquellos que fueron formados con una lógica orientada a la solución de problemas concretos a partir de la recuperación de los elementos teórico metodológicos de la formación profesional recibida.

"... Los títulos confieren a su propietarios un valor constante y jurídicamente garantizado por la cultura, que puede al mismo tiempo diferencias y homogeneizar. Dotan a los poseedores de un reconocimiento institucional que puede relativizar su valor en función de las comparaciones que se establezcan entre los títulos expedidos por diferentes instituciones. El valor real de un título escolar se establece en el intercambio que se da entre éstos y el mercado de trabajo (la tasa de capital escolar entre capital económico), que puede modificarse con relativa facilidad. Las estrategias de reconversión de capital económico en capital cultural que son permitidas por factores conjuntos de la exposición escolar y la inflación de los títulos escolares permiten ser beneficiados por las diferentes especies de capital, bajo circunstancias específicas..."⁸

II. EL PSICÓLOGO COMO AGENTE DENTRO DE ESPACIO SOCIAL EMPRESA.

Podemos observar a la profesión de psicólogo como un agente social de reciente incorporación a este espacio social, en realidad su inserción en el ámbito laboral no alcanza ni siquiera cincuenta años para nuestro País. ¿Qué elementos de la psicología como ciencia y como profesión permiten la integración de los psicólogos a este campo como agentes? ¿En que condiciones del espacio social se logra su incorporación?, y ¿Qué características poseen los egresados de la ENEP Iztacala que promueven su incorporación a este espacio social, y su posterior ubicación en la jerarquía ocupacional?

Para dar respuesta a estas preguntas es importante recuperar la historia de la administración de empresas; aquí debemos recordar que es en el área de la administración de recursos humanos donde el psicólogo se desempeña profesionalmente.

en este escenario haremos una breve semblanza de la evolución histórica del papel del hombre las organizaciones laborales, y al mismo tiempo un análisis de la evolución histórica de la psicología y sus marcos teóricos y paradigmas

⁸

dominantes, como un elemento que nos permite analizar el entrecruce de la profesión del psicólogo y la empresa.

1. La administración de empresas y la administración de recursos humanos.

A principios del siglo XX con la tecnificación de los procesos de producción, se llevaron a cabo grandes cambios dentro de las empresas, entre los más notables podemos citar el cambio de visión de las mismas del estilo militar impuesto al trabajo, debido principalmente al temor de los obreros a perder su empleo si incrementaba su producción; hacia el deseo de aumentar la eficiencia en la misma, no solo para disminuir los costos y aumentar las utilidades, sino también para hacer posible una remuneración más alta para los trabajadores por su mayor productividad. Taylor⁹ el padre de la administración científica planteó que podría haber un aumento sustantivo en la productividad sin necesidad de un esfuerzo irracional por parte de los trabajadores. Suponía que la aplicación de **métodos científicos**, en lugar de costumbres y métodos prácticos podría dar como resultado la productividad sin gastar más energía o esfuerzo humano.

Este cambio en la orientación de los procesos administrativos trajo consigo la búsqueda del apoyo de la administración científica del comportamiento humano; así la Psicología como ciencia de la conducta humano ofreció a la administración un conjunto de principios aplicables en las empresas para aumentar la productividad.

"...Se observó la importancia de aplicar la ciencia conductual a la nueva administración científica, así a partir de los planteamientos de Münsterberg¹⁰ quedó claro que los objetivos de la psicología en la industria eran descubrir: 1) Cómo encontrar personas cuyas cualidades mentales les capacitaran mejor para el trabajo que tienen que hacer, 2) en qué condiciones psicológicas se puede obtener mayores y más satisfactorios resultados del trabajo de cada persona y 3)

⁹ Taylor H. C. y J. T. Russel (1939) The relationship of validity coefficients to the practical effectiveness of test in selection: discussion and table. *Journal of Applied Psychology*, 1939, 23, 565 -578. Citado en Blum, M y Nsylon, J (1983) op cit

¹⁰ Münsterberg (1913) Op cit

cómo una empresa puede influir sobre los trabajadores para obtener de ellos los mejores resultados posibles..."¹¹

Posteriormente Mayo y sus colegas mostraron que una administración eficaz requiere la comprensión de la conducta humana, en especial la conducta en grupo y la mejora mediante habilidades interpersonales tales como la motivación, la asesoría, la dirección y la comunicación. "...Las operaciones de negocios no son solo una cuestión de maquinaria y métodos, sino también de acoplar éstos al sistema social para desarrollar un sistema sociotécnico completo..."¹²

Los experimentos llevados a cabo por el grupo de Mayo condujeron a un mayor interés por las ciencias conductuales en cuanto a la administración y al reconocimiento de que los administradores operan en un sistema social.

A partir de ese momento la Psicología fue adquiriendo paulatinamente mayor importancia en las organizaciones laborales, ello a partir de contar con un conjunto de saberes y habilidades que se corresponden de manera directa con la tendencia desde ese momento acerca de la necesidad de aumentar la productividad, y de la visión de que este aumento en la productividad es el resultado conjunto de la **tecnología** y del **factor humano**.

Cabe hacer mención que si bien la psicología tiene una historia que antecede ampliamente a la visión de la administración científica, no es hasta el momento en que la Psicología como ciencia opta por una orientación científica desde el paradigma funcionalista que se puede generar la articulación entre administración de empresas y psicología.

Este proceso al igual que la administración científica se inicia en la primera mitad del siglo XX, con el despunte de la psicología conductual, como una visión alternativa de la psicología fenomenológica e interpretativa, con su carácter eminentemente funcionalista y pragmático ofrece la opción más acabada del concepto de comportamiento humano, y de su estudio científico, congruente y consistente con la ideología imperante dentro de los países capitalistas. Orientada a la predicción y el control, ofrece a la empresa el mecanismo idóneo, no solo para

¹¹ Koontz, H y Weihrich, H (1994). *Administración una percepción global*. Editorial Mc Graw Hill, México.

¹² Ibidem

la selección de la persona adecuada para el puesto indicado, sino que amplía las posibilidades hasta ofrecer la posibilidad real de "producir" a la persona adecuada, tantas veces como sea necesario, a partir de la manipulación de los aspectos medioambientales de los seres humanos, especialmente a partir del manejo de contingencias. "...La psicología es la ciencia de la conducta humana y animal....La psicología Industrial es la aplicación de los métodos, acontecimientos y principios de la ciencia de la conducta humana a las personas en el trabajo..."¹³

Con el empleo de los diversos principios, procedimientos y técnicas derivados de la psicología en sus diversas áreas de conocimiento: aprendizaje, motivación, comportamiento del individuo en grupos, cooperación, competencia, liderazgo, inteligencia, personalidad, etc.; así como a través de las funciones para las que fue preparado: evaluación, planeación, desarrollo, investigación y rehabilitación el psicólogo logra incorporarse a las empresas, aún sin estar directamente ligado a los procesos productivos.

Estos saberes de la Psicología o capital cultural pueden ser canjeados por capital económico ya que ofrecen a las empresas las siguientes ventajas:

- . Seleccionar al hombre (o mujer) adecuado para el puesto indicado: **reclutamiento y selección de personal (evaluación).**
- Promover una actitud positiva hacia el trabajo e impulsar el desarrollo de las habilidades y capacidades que la evolución de procesos productivos van demandando, como resultado de la incorporación de nueva tecnología, y/o de la modernización de los modelos y sistemas administrativos, a través de la **capacitación** y el adiestramiento (desarrollo).
- Crear un vínculo efectivo entre el individuo y la organización. Análisis y diseño del trabajo, planeación del empleo, evaluación del rendimiento, administración de las prestaciones, salud y seguridad, relaciones laborales y negociaciones colectivas, **administración de recursos humanos (planeación).**

Cabe recordar en este momento que de acuerdo con los resultados ofrecidos por los dos estudios, éstas son las funciones que más frecuentemente desempeñan los psicólogos dentro de las empresas.

¹³ Schultz, D (1991) *Psicología Industrial*. Editorial Mc Graw Hill México

Estas posibilidades que ofrece la Psicología a la empresa pueden explicar el porqué en tan corto período de tiempo, menos de 50 años, esta profesión se ha posicionado dentro de ellas, en proceso peculiarmente rápido y de carácter ascendente dentro de estas jerarquías ocupacionales. En el caso de México el proceso es mucho más rápido, cabe recordar en este punto que la primera cédula profesional que otorga la Secretaría de Educación Pública para psicólogo fue en el año de 1974¹⁴. Clara evidencia de este proceso lo encontramos en los resultados del estudio uno de la presente investigación, en el que se encontró que el 86% de las empresas entrevistadas contaban ya con un psicólogo contratado desde hace diez años. Así como el hecho de que en tan solo diez años el sueldo recibido por los psicólogos se haya incrementado de tres a diez salarios mínimos (como salario modal), incremento que corresponde a un 333%, todo ello en una economía en recesión y con fuertes topes salariales tal como lo muestran los resultados de los dos estudios; muestra también el valor en el mercado de trabajo de este capital cultural. Cabe aclarar que el poder adquisitivo de los trabajadores se ha reducido en un porcentaje relativamente cercano al incremento señalado, por lo que debemos ser cuidadosos para apreciar el incremento real del salario.

III. LA ENEP IZTACALA Y LA RELACION ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL EJERCICIO LABORAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

Al enfocar al factor humano como un elemento clave para aumentar la productividad y la eficiencia, la empresa requiere del servicio de un profesionista que explique lo humano y tenga las técnicas necesarias para "manejar la conducta de las personas". Como ya fue señalado en el apartado anterior, la psicología conductual ofrece a la empresa esa concepción psicológica ad hoc.

Al analizar el conjunto de características que ofrece el modelo de formación de Psicología Iztacala y que los egresados de la misma han señalado como ventajas

¹⁴ Álvarez, G (1999). "Reseña histórica de la formación profesional del psicólogo en México, en la segunda mitad del siglo XX. En Vázquez, G y Martínez, J. *La Formación del Psicólogo en México/Universidad Latinoamericana*. Vázquez Fernández Editores, México.

en su formación profesional podemos reconocer algunos elementos relevantes aparejados al valor relativo que se otorga a su trabajo.

- El modelo de Psicología Iztacala tiene como pilar central la formación del futuro profesionalista en los escenarios reales de ejercicio profesional. Si bien como ya mencionamos en el plan de estudios no se encuentra en el sistema de prácticas las organizaciones laborales; el estar en contacto directo con la problemática que la compleja realidad social ofrece a los psicólogos les permite desarrollar un conjunto de habilidades y competencias específicas para la solución de problemas, antes de iniciar su trabajo remunerado. De alguna manera, ellos cuentan con dos años de experiencia en la solución de problemas a partir de la aplicación de los conocimientos derivados de la Psicología.

Como muestran los resultados del estudio dos, los egresados de ENEP Iztacala señalan a las asignaturas del Módulo Aplicado como aquellas que más han contribuido a su formación profesional.

- Otro elemento que ellos califican como valioso dentro de su formación es la educación recibida en Módulo Experimental, en el que aprendieron fundamentalmente:
 - El empleo de una rigurosa metodología para el planteamiento y la solución de problemas. (Definición variables, control de las mismas; medida y evaluación de los cambios producidos a partir de la intromisión y /o manipulación de una variable).
 - Las habilidades para observar, plantear problemas, medir, evaluar e interpretar los resultados derivados de sus acciones en el comportamiento de los demás.
 - Asimismo ellos fueron formados para buscar información científica relevante y actualizada sobre cualquier tópico de la psicología, sintetizarla, compararla, integrarla y contrastarla entre si, para dar respuesta un necesidad concreta (teórica o práctica). Habilidad ampliamente requerida en las sociedad del conocimiento.

Todo ello en conjunto genera una visión de los psicólogos egresados de Iztacala orientada hacia la solución de problemas a partir de aplicación del conocimiento derivado de la ciencia. Visión ampliamente compatible con los requerimientos y la lógica de las instituciones laborales de la actualidad.

En adición a estas habilidades de corte metodológico, el Modelo Psicología Iztacala se fundamentó completamente en el modelo Conductual, tanto como sustento pedagógico para el diseño curricular, como perspectiva teórica única dentro del campo de la Psicología. A ello podemos atribuir en gran medida el que los psicólogos egresados de ésta Institución a pesar de haber sido entrenados explícitamente para ejercer en este campo, puedan incorporarse a este sector, y al hacerlo asciendan rápidamente dentro de él.

"... En el modelo Psicología Iztacala se generó una serie de experiencias que han dado lugar al surgimiento paulatino sobre un nuevo punto de vista sobre la definición de la psicología. Esta experiencia abarcó tres aspectos diferentes, pero íntimamente vinculados unos con otros, a) el desarrollo de un sistema educativo congruente con una práctica científica derivada de la psicología, b) la configuración de un modelo científico, que permitiera sistematizar e integrar los más variados fenómenos psicológicos desde una perspectiva conductual, superando las limitaciones inherentes al paradigma del condicionamiento, y c) la definición de un nuevo papel profesional del psicólogo, ubicando su inserción social con base en un contexto ideológico preciso y comprometido..."¹⁵

Psicología Iztacala fue la consolidación de un movimiento independentista de la psicología, derivado del paradigma funcionalista de la psicología, con su carácter eminentemente epirísta y pragmático, "...fueron muchos los intentos realizados para lograr esta independencia profesional, aunque muchos fueron también los fracasos; sin embargo un gran adelanto fue la constitución de la psicología como facultad independiente de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México, en la cual empezó, además del realizado en la Escuela de Psicología de la Universidad Veracruzana. A pesar de estos intentos,

¹⁵ Ribes, E (1986) "Prólogo" En Ribes, E Fernández, C, Rueda, M et al Enseñanza, ejercicio e investigación de la psicología. Un modelo integral. Editorial Trillas México

persistía la necesidad de su independencia de las disciplinas médicas. No fue sino hasta la creación de Iztacala, que los contenidos de estas otras disciplinas fueron definitivamente contemplados en forma curricular como conocimientos adicionales a la profesión en su carácter interdisciplinario, y no como elementos básicos en la formación integral del psicólogo..."¹⁶

El conductismo como sustento pedagógico para la formación profesional orienta el diseño curricular al definir conductualmente las actividades del psicólogo, lo cual implica especificar en forma objetiva todas las conductas que deben desarrollar como profesional aplicado y como investigador. ¹⁷

El conductismo plantea la existencia de principios que gobiernan la conducta, derivados de la investigación básica con animales, y que necesitan ser confirmados en diferentes escenarios con lo cual surge el denominado Análisis Conductual Aplicado.

Desde este marco teórico, la empresa se convierte en uno más de los escenarios posibles de aplicación de estos principios. Aquí es donde se combinaron dos visiones similares, y dos necesidades mutuamente inclusivas en un momento histórico en que el paradigma funcionalista está determinando la interpretación de las relaciones humanas. La empresa busca cómo funcionar mejor, incluyendo al hombre para lograr una mayor eficiencia y mayor productividad, y la psicología conductista logra encontrar un medio de "aplicación" de su metodología y sus principios, en un escenario privilegiado, en tanto que la racionalidad dominante es la misma: la eficiencia, la predictibilidad y el control, lo humano desde la lógica funcionalista pragmática.

No hay perspectiva mejor de lo psicológico para la empresa que aquella ofrecida por la psicología conductual, la cual establece un nuevo perfil profesional, al derivar la acción del psicólogo a las áreas de aplicación de los principios de la

¹⁶ Fernández gaos, C (1986) " psicología Iztacala como modelo educativo: introducción. En Ribes, E Fernández, C, Rueda, M et al Enseñanza, ejercicio e investigación de la psicología. Un modelo integral. Editorial Trillas México

¹⁷ Ribes, E (1986) "La formación de profesionales e investigadores en psicología con base en objetivos definidos conductualmente" En Ribes, E Fernández, C, Rueda, M et al Enseñanza, ejercicio e investigación de la psicología. Un modelo integral. Editorial Trillas México

modificación de la conducta, y que por tanto ofrece una respuesta a las demandas de la empresa en cuanto al manejo del factor humano a través de la predicción, modificación y control de la conducta.

Es aquí donde se da un punto de cruce de interpretaciones de la realidad social y humana, donde el modelo por excelencia "conductual" es el de psicología Iztacala, y es la concreción de un movimiento contestario a la visión tradicional de la psicología en México hasta los años 60, dominada por la postura médico psiquiátrica y psicoanalítica.

El programa Iztacala ofrece en momento de formulación la concreción educativa de este modelo teórico profesional, basado en un curriculum que parte de la idea de la existencia de principios generales de la conducta encontrados en el laboratorio con la experimentación animal y humana, y cuyos principios deben extenderse en aplicación a áreas profesionales, justamente definidas como áreas de aplicación de dichos principios y metodologías (Módulo aplicado). Por dar prioridad al desarrollo de habilidades sobre los escenarios particulares de ejercicio profesional, en el Modelo Iztacala no se incluye el área industrial, aunque la formación recibida la incluiría como un área de inserción más.

Aún cuando la psicología industrial no fue formalmente incorporada al modelo educativo (Módulo aplicado) implícitamente está contemplada como un área más de aplicación de los principios y metodologías aprendidas por excelencia, dada la complementariedad de las visiones.

A ello habrá que anexar el despegue de la industria en México, y la necesidad de insertares en breve en los círculos internacionales de la producción, por ello no es casual que los psicólogos egresados de Iztacala se inserten primordialmente en esta esfera de la sociedad y lo hagan en circunstancias favorables, y que su desempeño laboral sea rápidamente incorporado.

Si bien es cierto que la teoría conductual fue adoptada como corriente teórica única para la formación de los futuros psicólogos en el Plan de Estudios; a solo dos años de haber sido puesto en práctica el proyecto de Psicología Iztacala la compleja realidad psicológica que enfrentaron alumnos y docentes en los escenarios reales de ejercicio profesional impulsó a los docentes que

conformaban las Áreas del Módulo Aplicado a abandonar el marco teórico conductual, al mostrar éste sus limitaciones para dar respuesta a la misma problemática; y a adoptar nuevos enfoque teóricos que sustentaran su intervención profesional. Así poco a poco la diversidad de enfoques teóricos caracterizó la formación ofrecida en ENEP Iztacala. Derivada de la formación y la experiencia que los docentes fueron adquiriendo, más que un esfuerzo sistemático e coherente por dar cabida a la diversidad.

A pesar de estar en contacto con diferentes aproximaciones teórico metodológicas que van desde la psicogenéticas, las culturales hasta la psicoanalítica; el enfoque conductual sigue manteniendo una gran fuerza en el curriculum vivido; y en la adopción de éste como marco teórico de los egresados para su ejercicio profesional. Prueba de ello tenemos en el hecho de que más de dos terceras partes de los psicólogos a los que se les aplicó la encuesta en el estudio dos, afirmaron que era la orientación conductual la fundamentaba su trabajo profesional. Cabe también señalar que los egresados colocaron a el Area de Psicología Clínica como la que más contribuyó a su formación profesional, área que hasta la fecha sustenta al conductismo como su marco teórico.

El hecho aquí señalado puede deberse a que es en los primeros semestres de la carrera cuando los estudiantes reciben una formación con tenencia conductual, en el momento justo en que ellos están conformando su visión acerca del objeto de estudio de la psicología, de su naturaleza y de la racionalidad que "debe" encuadrar su estudio, y su futura aplicación a la solución de problema sociales. De esta manera, cuando ellos entran en contacto con las otras corrientes de la psicología tienen ya una visión y una racionalidad para entender a la psicología que choca o/y deforma los planteamientos de los enfoques propuestos a posteriori.

Como conclusión de este apartado podemos señalar que las ventajas que el psicólogo egresado de la ENEP Iztacala al incorporarse al mercado laboral del sector empresarial de la zona metropolitana de la ciudad de México depende de:

- La adopción del modelo conductista como modelo de aprendizaje que sustentó el diseño curricular, lo cual planteó el desarrollo de **habilidades profesionales** concretas más que el dominio de contenidos exclusivamente teóricos.
- Un fuerte entrenamiento en escenarios reales de ejercicio profesional, en donde el futuro psicólogo desarrolla las habilidades mencionadas en el apartado anterior.
- Una orientación a la solución de problemas, en función de la que se despliega el análisis y la interpretación teórica, siempre subordinadas a la solución de problemas.
- La capacidad para buscar y generar información actualizada y relevante, conectada a la solución de problemas.

Psicología Iztacala emerge en el campo de psicología en México como un proyecto innovador dentro de la estructura dominante de la profesión, definida en su origen como una rama de la filosofía, por tanto, especulativa y metafísica; posteriormente a la medicina, circunscribiéndose así al campo de la salud y la enfermedad. Así el modelo conductista rompe con esta doble tradición al ofrecer para la psicología un modelo "científico" y un objeto de estudio con las rasgos y status similar al poseído por las otras ciencias, surge como una respuesta un gran reto de la Psicología durante los años setenta por un lado; la necesidad incuestionable de plasmar en un currículum académico la identidad profesional y científica, que, como problema venía sufriendo el psicólogo; por otro, construir un currículo propio de la disciplina teniendo como elementos aquellos derivados como consecuencia de aquella definición.

Todo ello enmarcado en un momento de importante transición nacional tanto en el aspecto económico como en el político. Cabe aquí recordar que el surgimiento de las ENEPS en los años setenta se da en un contexto de agotamiento del modelo económico de desarrollo estabilizador, momento de inicio de la profunda crisis por la que atraviesa nuestro país; que tomó su manifestación más violenta en el movimiento estudiantil del 68.

Ante este resquebrajamiento del modelo económico político de la nación, el Estado dio cabida a una serie de medidas reformistas, con la finalidad de hacer más eficiente al aparato productivo, de modernizar las estructuras económicas y sociales; impulsando de manera notable los programas educativos innovadores de los años setenta - Colegios de Ciencias y Humanidades, Universidad Metropolitana y Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales); dándoles una marcada orientación hacia las nuevas políticas impulsadas por el Estado: modernización, eficiencia, eficacia, tecnocracia, modelos que se articulen de manera consistentes con los modelos de las empresas.

IV. LA RELACIÓN EDUCACIÓN EMPLEO Y LA RELACIÓN CAPITAL CULTURAL CAPITAL ACADEMICO.

Con cierta frecuencia en la literatura sobre el estudio de las relaciones entre la educación y el empleo, uno de los puntos de mayor interés es el valor que se le da a la educación recibida en el sector laboral, en especial cuando este valor se juzga de manera comparativa con el que se le otorga al conjunto de patrones de comportamiento, hábitos, y conocimientos desarrollados dentro del seno familiar, y que se asocian a un determinado grupo social. Dentro de esta categoría contemplamos como una subcategoría al capital escolar o capital académico, o de acuerdo a la terminología de Bourdieu "capital cultural institucionalizado", constituido por el conjunto de saberes y prácticas sociales, que se adquieren en la escuela, y que en este caso en particular, hacen referencia al conjunto de saberes y prácticas profesionales propios del ejercicio de la psicología, derivados de la investigación, la teoría y la práctica en esta disciplina, y de su correspondiente aplicación a el área laboral de la esfera económica.

Aún cuando reconocemos que ambos tipos de capital, están indisolublemente asociados, es decir, es capital cultural de origen puede potenciar el aprendizaje en la escuela, o por el contrario puede oponerse fuertemente a éste; podemos denotar, dentro de estos límites, importantes diferencias derivadas de la especificidad o general de los conocimientos ofrecidos en la escuela; la visión menos o más científica, con mayor o menos orientación tecnológica; el desarrollo de habilidades analíticas de manera menos o más acentuada énfasis que ellos se

pone a los aspectos formativos e informativos, así como el paradigma científico con que se forman los profesionistas.

Es por ello importante tratar de evaluar, el peso relativo que la formación profesional recibida, considerada ésta como "valor agregado" al capital cultural total de los psicólogos, tiene el mercado laboral. Las preguntas que pueden guiar este proceso de evaluación son las siguientes: ¿Qué peso relativo tiene el capital académico o escolar en el proceso de selección de personal?; ¿Qué peso tiene este mismo capital en el proceso de promoción laboral?; bajo que circunstancias se convierte en un "valor agregado" altamente rentable para el que posee saberes científicos y tecnológicos?; ¿Cuál es el peso relativo que poseen dentro del capital académico, los aspectos de índole político ideológico?, y ¿cómo se juegan éstos con los valores y percepción del mundo de los empleadores de psicólogos industriales en la ciudad de México?

De acuerdo a los resultados de la presente investigación podemos señalar que el "valor" que se le otorgue a la educación en el mercado laboral no puede ser universalmente establecido, ya que éste depende de una serie de circunstancias que se construyen y reconstruyen a partir de las interacción de los agentes directamente involucrados en el espacio social de referencia; así como del contexto general en que se da dicha interacción.

El momento histórico en que se articulan un modelo educativo particular dentro de un espacio laboral específico, las características de ambos, los paradigmas que dominan la acción de los agentes participantes determinarán el valor que se le de a la educación dentro del mercado laboral. El espacio social está construido en forma tal que los agentes que ocupan en él posiciones semejantes o vecinas son situados en condiciones y sometidos a circunstancias semejantes, y tiene todas las posibilidades de tener disposiciones e intereses semejantes, de producir por tanto prácticas también semejantes. Las disposiciones adquiridas en la posición ocupada implica una adaptación a esta posición, lo que Goffman llama the "sense of one's place" En realidad las distancias sociales están inscritas en los cuerpos, o

con mayor exactitud en la relación con el cuerpo, el espacio y el tiempo (otros más aspectos estructurales de la práctica que la visión subjetiva ignora).

Como conclusión de este apartado y a diferencia de lo señalado en la literatura, el papel que juega el capital académico (capital cuultural institucionalizado), no es el de "comodín", subordinado al capital cultural (incorporado) en el momento de la selección e incorporación al mercado laboral, ni tampoco en el proceso de desarrollo dentro del mismo. Su valor es relativo y directamente condicionado a su articulación con la visión dominante (hegemónica) dentro del mercado laboral de referencia, en cuanto al objeto de estudio de dicha profesión, así como en cuanto a la realidad psicológica y social; y por tanto a su utilidad para lograr los fines que las organizaciones laborales o sociales se han planteado.

6. LA FORMACIÓN DE LOS NUEVOS PSICÓLOGOS PARA LA NUEVA CULTURA.

Para poder establecer cuales podrían ser algunas líneas de acción recomendables para la formación de los futuros profesionales de la Psicología, es necesario tomar en consideración al menos dos grandes líneas que confluyen en el desarrollo de los planes de estudio: a. los avances de la (s) disciplina (s) que sustentan la profesión en cuestión y b. Las demandas sociales que se plantean para esta misma profesión; cabe señalar que en este rubro estamos hablando de necesidades ya explícitamente planteadas y las necesidades en génesis, las cuales se observarán en un futuro más o menos próximo, dada la dinámica social imperante.

En el caso que nos ocupa, los psicólogos del trabajo, esta segunda línea se muestra especialmente interesante, como ya fue señalado en los capítulos I y II, las dinámicas de la cultura actual están teniendo un importante impacto en la vida de las personas, especialmente en lo que hace referencia a los procesos laborales. Al cambiar las características y racionalidad de las organizaciones se dejan ver fuertes cambios en procesos de identidad y racionalidad de las mismas, en el papel que juegan las personas empleadas, así como en el tipo de trabajo que ellas desarrollan. Los alcances de éstos cambios traspasan los límites del ámbito laboral para introducirse en todas las esferas de la vida psíquica y social.

Los procesos de formación de identidad han perdido sus anclajes tradicionales al resquebrajarse las instituciones de la modernidad, y las personas requieren nuevos elementos para construir su psiquis y para conformar sus relaciones en el trabajo y fuera del trabajo.

Estos cambios en los macro – procesos sociales plantean importantes escenarios de acción profesional para los psicólogos. El papel del hombre en el trabajo se redefine y cambia constantemente. Cada vez se requerirá más que se adapta a un entorno altamente cambiante, en donde las características del trabajo que tendrá que desempeñar se modifican para adaptarse a:

- Estructuras ocupacionales más planas y con menor cantidad de individuos, que cambian y se integran con otras de manera recurrente,
- Al trabajo independiente, temporal y altamente cambiante.
- Jornadas laborales más cortas y espaciadas temporalmente.

Todas estas características demandan que el psicólogo haga importantes cambios en el trabajo hasta ahora desarrollado. La oferta original de la psicología a la empresa de “seleccionar al hombre adecuado para el puesto apropiado”, ya no es suficiente, ahora será necesario elegir a la persona adecuada para la “cultura organizacional determinada”, e ir apoyando a cada uno de los miembros de la organización en los procesos de transformación y recomposición de características y habilidades, conforme las nuevas demandas de las organizaciones y la cultura le soliciten.

Así los procesos de selección de personal deberán cobrar más fuerza ahora que antes, ahora será necesario seleccionar a los individuos que tengan un muy alto potencial de adaptación al cambio, y una marcada flexibilidad. Que conozcan sus capacidades (intelectuales y de relación), que hayan desarrollado la capacidad de monitor de sus propios procesos intelectuales y de relación, para emplearlos de manera adecuada ante cada circunstancia. Preparados para relaciones laborales transitorias, en donde los procesos de identidad y autoestima tengan como parámetros de referencia, el carácter transitorio del trabajo y las relaciones que el individuo guarda con éste.

Una persona que acepte y entienda las relaciones interpersonales para, y en el trabajo mediadas por los medios electrónicos. Que sea capaz de adaptarse a la diversidad y la simultaneidad de realidades.

De igual forma la función profesional de capacitación cobrará predominancia en el trabajo del profesional de la psicología. No se trata ahora de "capacitar" en el sentido tradicional del término (conocimientos y destrezas), se trata de promover el desarrollo de nuevas estructuras para percibir y actuar en la realidad social. Para ello habrá de dirigirse a las habilidades intelectuales superiores: aprender a aprender, aprender a pensar, con una lógica diferente de la que hasta ahora estructura la psique, de interacción social y toma de decisiones (en lo que hoy se conoce como el área de la inteligencia emocional). De promover la capacidad de elaborar y conformar estructuras de personalidad acordes a los nuevos lineamientos de la cultura, sin dejar de lado, en ningún momento, los requerimientos de los seres humanos como tales:

- Elaborar un autoconcepto ante los cambios de las instituciones sociales y culturales; por ejemplo, con el probable fin del Estado Nación habrá que apoyar a las personas en los procesos de elaborar su identidad como ciudadanos del mundo.
- Construir una identidad que no se derive directamente de la educación y/o el trabajo.
- Definir nuevos parámetros para la autoestima, lejos de los hasta ahora establecidos en la sociedad capitalista; el trabajo que se desarrollo y el precio que a él asocia en el mercado de trabajo, ha sido bastión importante para la conformación de la autoestima; reduciendo a ésta con relativa frecuencia a parámetros exclusivamente económicos (valor monetario) como una posesión

Ante este escenario es evidente que en los procesos de formación de profesionales, de la psicología, tal como hasta ahora los conocemos, deberán cambiar de manera sustancial.

Los tradicionales sistemas educativos dentro del aula deberán ser suplidos por los sistemas computarizados y multimedia para la enseñanza. Con ello recuperamos

una de las innovaciones propuestas por el modelo de Psicología Iztacala: formar al futuro profesional inmerso en los escenarios reales de lo que será su ejercicio profesional.

Ellos mismos deberán ser formados con una racionalidad en donde el cambio, la diversidad y la multiculturalidad sean una constante, por ello es recomendable el establecimiento de convenios con universidades de otros países., con la finalidad de que los futuros psicólogos amplíen sus horizontes, conceptuales, metodológicos y culturales. Gracias a los medios electrónicos esto será posible sin desplazarse del lugar de origen; y al mismo tiempo de abatirán los costos de la formación profesional.

El dominio de al menos una lengua extranjera también será necesario para desempeñarse laboralmente de manera adecuada es las ya muy actuales organizaciones internacionales.

Si bien el centrarse exclusivamente en conocimientos que ofrece la psicología fue un momento importante dentro del proceso de construcción histórica de la profesión; hoy en día las circunstancias han cambiado, y la psicología se reconoce ya como una profesión independiente; es por ello que si deseamos formar a un psicólogo altamente competitivo en es espacio social "mercado de trabajo, es necesario enriquecer su formación, incorporando para ello un conjunto de saberes que tienen su origen en otras disciplinas científicas. En caso particular del psicólogo cuyo trabajo se orientará a las organizaciones laborales es conveniente incorporar conocimientos de las siguientes disciplinas:

1. Administración, cabe aquí recordar que entre más asciende un individuo en la jerarquía ocupacional sus funciones se centran más en procesos administrativos. En el departamento de Recursos Humanos se emplean ya de cotidiano estos saberes (manejo de nominas, prestaciones, IMSS, etc.). leyes laborales; manejo de multimedia para la capacitación.
2. Leyes laborales, que incluya los aspectos correspondientes de los tratados internacionales que al respecto se establezcan.
3. Informática y manejo de sistemas multimedia, los cuales empleará de manera cotidiana en sus actividades laborales.

Los nuevos modelos de formación profesional deberán recuperar algunos planteamientos de carácter más general que involucran a la educación superior en su conjunto entre si quieren garantizar su existencia en la sociedad que empieza a despuntar, entre las que podemos señalar los siguientes:

- Reconocer como elemento propio a la diversidad, a las diferencias, los desacuerdos, desde su base hasta la cima.
- Centrarse en la necesidades altamente cambiantes y la flexibilidad que se requiere hoy en día.
- El futuro de la universidad es “el pensamiento” y su ejercicio en las condiciones de vida.
- Colaborar a desarrollar el potencial humano.
- Fomentar la cooperación intelectual.
- Promover el acercamiento mutuo entre los pueblos.

Todo ello desde una perspectiva fundamentalmente ética: la primacía del ser humano.

- Puede enfocarse hacia nuevas y desconocidas funciones sociales, que la nueva cultura requiere de los ciudadanos.
- La universidad posibilitará la convivencia de las personas en gran escala, por ello, puede fomentar una fertilización mutua de las mentes, que no es posible en ninguna otra institución social.

La necesidad de una educación permanente se hace a todas luces evidente, es por ello que la educación superior puede guiar sus acciones hacia abrir nuevos horizontes y plantearse asimismo en una dinámica de interacción permanente entre ella y sus estudiantes a lo largo de toda la vida.

BIBLIOGRAFÍA.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcaraz, V.M. (1985) "La formación profesional de psicólogo. La palabra y el Hombre. **Revista de la Universidad Veracruzana**. Núm 39 pp. 503-513.
- Alvárez, G (1999) "Reseña histórica de la formación profesional del psicólogo en México, en la segunda mitad del siglo XX. En Vázquez, G y Martínez, J. **La Formación del Psicólogo en México/Universidad Latinoamericana**. Vázquez Fernández Editores, México.
- Arce Gurza, F Bazant, M, Staples, A Tanck, d y Vázquez, J.(1986) **Historia de las Profesiones en México**. Editorial Colegio de México.
- Ardilla, R (1977) "La psicología profesional en América Latina. Roles cambiantes para una sociedad en proceso de transformación " **Enseñanza e Investigación en Psicología**. 3(1) pp 5-6
- Barro , R, j (1991) **Macroeconomía**. Alianza Editores, Madrid.
- Ben-David, J (1974) **El papel del científico en la sociedad**. Trillas, México.
- Blum, M (1984) **Psicología Industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales**. Editorial Trillas. México.
- Bourdieu, P. **Le marché des biens symboliques**" en *Anée sociologique*, 1973 pp 49-126.
- Bourdieu, P. (1997) **Capital cultural, escuela y espacio social**. Siglo XXI Editores. México.
- Bourdieu, P (1997) " El nuevo capital. Introducción a una lectura japonesa de la nobleza del estado. En Bourdieu, P **Capital Cultural, escuela y espacio social**. Siglo XXI Editores, México.
- Bourdieu, P (1997) " Espacio social y espacio simbólico" . **Razones prácticas sobre la teoría de la acción**. Editorial Anagrama. Barcelona.
- Bourdieu, P (1977) Une classe objet" **Actes de la recherche en sciences sociales**, número 17 y 18, pag 2.5
- Bracho, T y Padua, j.(1995) Características y valor económico de la educación y la formación especializada en el empleo en México" .**Revista Latinoamericana de Estudios Educativos** (México) Vol XXV número 1.

- Browman, M (1966) "The human investment revolution in economic thought" **Sociology of Education**, (39), 111-138.
- Campos, V M y Tenti, E. (1988) **Universidad y Profesiones: Crisis y alternativas**. Niño y Dávila Editoras, Buenos Aires.
- Carnoy, M. (1978) **Segmented Labor Markets: A Review of Theoretical and Empirical Literature and Implications for Educational Planing**. París UNESCO.
- Carr-Sanders A: M y Wilson, P. A., **The professions**, Oxford at the Clarendon Press, Oxford, 1939 pag 31.
- Castellanos, N y Jiménez, A (1985) opinión de los egresados de psicología industrial acerca de algunos aspectos de su formación profesional. Tesis de licenciatura inedita, Facultad de Psicología Universidad Anáhuac.
- Castrejón Diez, J (1998) ¿gasto o despilfarro público? En periódico **El Financiero**, 20 de julio de 1998.
- Castrejón Diez, J. (1998). Los guerrerenses frente al cambio periódico **El Financiero**, Lunes 10 de Agosto de 1998.
- CONCAMIN (1995) Informe Trimestral del Comportamiento de la Economía.
- Contradicción laboral, Nuevos marcos normativos**, conferencia sindical del CC,OO, Madrid, 1994.
- Contreras, O.(1994) **Seguimiento de Egresados de la Carrera de Psicología de la ENEP Iztacala: Valoración Externa de un currículum**". Tesis de Maestría Facultad de Filosofía y Letras UNAM.
- Contreras, O (1992) . "La eficiencia terminal en la enseñanza de la psicología en la ENEP Iztacala. **Tercer Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Investigadores de la Educación** Memorias. ENEPI UNAM México, pp 385-582
- Contreras, O y Monroy, M (1991) . "La coherencia interna del currículum de Psicología Iztacala". XII Coloquio de Investigación de la ENEP Iztacala Memorias, 1991 pp. 38.
- Contreras, O.(1992) "La eficiencia terminal en la enseñanza de la psicología en la ENEP Iztacala. **Tercer Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de**

Investigadores de la Educación. Memorias. ENEPI UNAM México, 1992. pp 385-582

Contreras, O, Acosta, M y Enciso, (1985) C. La eficiencia terminal en la enseñanza de la Psicología en la UNAM." 1985 mimeo, UNAM, pp 45.

Córdoba, J. (1991) "Diez lecciones de la reforma económica en México" en **Nexos** año XIV, volumen XIV número 158 México 25 de diciembre p 13

De Ibarrola M. (1984.) De. "El crecimiento de la escolaridad superior en México expresión de los proyectos socioeducativos del estado y la burguesía" **Revista Mexicana de Sociología**. México, Instituto de Investigaciones Sociales Vol XLI Núm 4. 2, abril- junio.

De Ibarrola M. (1987) "hacia una reconceptualización de las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo en América Latina". **Revista Latinoamericana de estudios educativo** . 1987, vol XIII número 2

De la Vega, G. (1995) "Neoliberalismo y Trabajadores" **Revista Acta Sociológica** 14 mayo agosto de 1995.

Díaz Barriga, A.(1995) **Empleadores de Universitarios un estudio de sus opiniones**. Ed CESU Angel Porrúa, México.

Escobar, 1986 "Patrones de organización social en el mercado de trabajo de Guadalajara". En de la Peña y Escobar (comp.) **Cambio regional, mercado de trabajo y vida obrera en Jalisco**. México, el Colegio de Jalisco, pp 147-190.

Elliot P (1975) **Sociología de las profesiones**. Editorial Tecnos. Madrid, 119-120

Eisenstadt, S (1979) "Las Instituciones sociales." En **Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales** Editorial Aguilar, Madrid.

¹ Fanfani, T(1988). "Las profesiones modernas: Crisis y alternativas" En Campos, V, M y Fanfani, T. **Universidad y Profesiones: Crisis y alternativas**. Miño y Dávila Editores, Buenos Aires.

Fernández Gaos, C (1986) " psicología Iztacala como modelo educativo: introducción. En Ribes, E, Fernández, C, Rueda, M et al **Enseñanza, ejercicio e investigación de la psicología. Un modelo integral**. Editorial Trillas . México.

El Financiero (1998) Se multiplican los pobres Esteban Moctezuma. Julio 20 de 1998.

- Flexnes, a Is (1968) *Social work a Profession*, Acta de la National conference of Charities and corrections, the Hilman Printing Company, 1915, cita por Stunentt, T
- Freyne, y Payne (1976) "Organitational structure and climate". En M D Dunnette ed. *Handbook of Industrial and organizational Psychology* pp 1125 - 1172 Rand McNally, Chicago.
- Fucoault, M **Vigilar y castigar**, Siglo XXI, México, 1976
- García, H.(1992) **Neoliberalismo en México. Características, límites y consecuencias**. Serie Contextos y Análisis 2. Centro de Reflexiones y Acción Social. Centro de Reflexión Teológica ITESO
- Giddens, A (1990) *The consequence of Modernity* Cambrige Polity Press, pag 2-3.
- Girón, B; Urbina, J; Jurado I. (1989) "El ejercicio profesional de la psicología". En Urbina, J (Compilador) **El Psicólogo, formación, ejercicio profesional y prospectiva**. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Gómez, (1982) V.M. Relaciones entre educación y estructura económica: dos grandes marcos de interpretación". **El trimestre económico**. México XLIX (196), (4) 939-973 octubre – diciembre.
- Gómez Campos, V. M. "Educación superior, mercado de trabajo y práctica profesional" **Revista de la Educación superior** 45 enero-marzo 1983, p 56.
- González, B (1980) "Apuntēs para una sociología de los recursos sanitarios" **Revista de Seguridad Social** 7 (julio – septiembre) pp 29 –38.
- Gerth, H H y Wright Mills, Ch.(1986) **Ensayos de Sociología Contemporánea**, Barcelona, De. Martínez Roca, pag 15.
- Grados Espinoza, J (1989) "La función del psicólogo del trabajo". En Urbina, J (Compilador) **El Psicólogo, formación, ejercicio profesional prospectiva**. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. México
- Guzmán, C (1994) **Entre el deseo y la oportunidad: estudiantes de la UNAM frente al mercado de trabajo**. Editorial CRIM UNAM. Cuernavaca.
- Habermas, J (1998) "Nuestro Breve Siglo" **Nexos**, 248, agosto 1998.

- Harbison, F y Myers, (1964) Ch. Education, Manpower and Economic Growth, New York, McGraw Hill
- Hall, R H. (1986) Dimensions of work. Sage Publications. Beverly Hills.
- Halman, L (1995) Individualization and individualism investigated. Results, from the European Values Survey. Work Paper. 95, 12 027. WORC. Tilburg University.
- Hammer, M (1993) Stresses Job Innovation **Washington Post**, 21 de julio de 1993
- Harbison, F y Myers, (1964) Ch. **Education, Manpower and Economic Growth**, New York, McGraw Hill.
- Harpaz, I. (1988) Variables Affecting non – financial employment concomitant". **Applied Psychology: An international Review**, 27, 235 – 248.
- Havergraves, A. (1994) **Profesores, cultural y postmodernidad. Cambian los tiempos, cambian los profesores**. Ediciones Morata, Madrid.
- Home is where de office is **Financial Times** agosto de 1993.
- Huerta, H.(1994) **La política Neoliberal de estabilización económica en México. Límites y alternativas**. Editorial Diana, México.
- ¹ Huges, C. (1971) **The sociological Eye. Selected papers**. Aldine – atherton. Chicago
- ¹Kellinger, F. N. (1979) **Investigación del comportamiento. Técnicas y Metodología**. Ed Internacional. México.
- Ibarra Muñoz, D (1992). **Coloquio de Invierno**, ciudad Universitaria. México, febrero de 1992
- Jahoda, M. (1987) **Empelo y desempleo: un análisis sociopolítico**. Morata. Madrid.
- Koontz, H y Wehrich, H (1994) . **Administración una percepción global**. Editorial Mc Graw Hill, México.
- Lieberman M. **Education as Profession** Printece- Hall, Engledwood- clifss, N Y. 1956, p 6-8
- Loyo, A y Padua, J. (1996) (Coordinadores) **La investigación Educativa en los**

Ochenta perspectivas para los noventa. Economía y Política. Ed COMIE. México.

Martín-Moreno, J y de Miguel, A. (1982) **Sociología de las profesiones en España**. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid.

Mendel, E (1972) **El Capitalismo Tardío**, Editorial Era, México.

Méñez, I (1998) "Presentación" En Bourdieu, P. **Capital Cultural, Escuela y Espacio Social**.

Muñoz Izquierdo, C (1994) "Impactos de la Educación Superior en los Mercados de Trabajo" En Bojalil, L F y Lechuga, G **Las profesiones en México No 1**. Editorial Universidad Autónoma Mexicana. México.

¹Müstemberg, H (1913). *Psychology and Industrial efficiency*. Hughston Milfflin, Bostn, 1913. Citado en Blum j. P *Manual de Psicología Organizacional* Editorial Trillas Mexico (1983)

Noriega, F. (1994) **Teorías del desempleo la distribución y la pobreza**" Colección Ariel Económica Grupo Editorial Planeta de México.

Orizo, F. A. (1993) **Los nuevos valores de los españoles**. España en la encuesta Europea de Valores. Fundación Santa Maria S M Madrid.

Pacheco, T. (1997) "La institucionalización del mundo profesional" En Pacheco, T y Díaz Barriga, A **La profesión. Su condición social e institucional**. CESU UNAM Angel Porrúa, México.

Pacheco, T. (1990) "La institucionalización del mundo profesional" En Díaz Barriga, A y Pacheco, T **Cinco Aproximaciones al estudio de las profesiones**. Cuadernos del CUSU, número 21. CESU UNAM. México

¹ Parson, T (1979) "Profesiones liberales" En **Enciclopedia Internacional de las ciencias sociales** De Aguilar, Madrid, 1979, tomo 8 p 538

Peiró, J M (1993) "Presentación". En Peiró, J M ; Prieto, F; Bravo, P; Ripoll, I.

Peiró, (1986) *Psicología de la Organización*. (2 volúmenes) UNED. Madrid.

Peiró, J M y Prieto, F (1996) *Tratado de Psicología del Trabajo*. Volumen I: La actividad laboral en su contexto Ed Síntesis Psicológica. Madrid.

Peniche, C. (1989) La Perspectiva de la Psicología del trabajo. En Urbina, J. **El psicólogo, formación, ejercicio profesional y prospectiva**. editorial Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad de México.

1

Rojas, S R. (1985) **Guía para realzar Investigaciones Sociales**, Editorial UNAM, México.

Ribes, E. (1986) "Prólogo" En Ribes, E Fernández, C, Rueda, M et al **Enseñanza, ejercicio e investigación de la psicología. Un modelo integral**. Editorial Trillas . México.

Ribes, E. (1989) "Algunas reflexiones sociológicas sobre el desarrollo de la psicología en México" En Urbina, J. **El psicólogo, formación, ejercicio profesional y prospectiva**. editorial UNAM.

Ribes, E. (1989) "El diseño curricular en la enseñanza superior desde una perspectiva conductual .En Urbina, J. Compilador. **El Psicólogo, Formación, ejercicio profesional y prospectiva**. Ed UNAM, 1989, PP 342-380.

Ribes, E (1986) "La formación de profesionales e investigadores en psicología con base en objetivos definidos conductualmente" En Ribes, E Fernández, C, Rueda, M et al **Enseñanza, ejercicio e investigación de la psicología. Un modelo integral**. Editorial Trillas . México.

Ribes, (1990) E. "Psychology in Latin America. **American Psychologist**. 1988 Vol 23 Núm 7, pp 567-574.

Ribes, E, Rayek E y Aguilar, J.(1986) "Los estudios de posgrado en psicología en México "**Revista Ciencia y Desarrollo**. 1986, número especial, pp 154-160.

Rodríguez, P, Hontgas, M y Salanava, M **Los jóvenes ante el primer empleo**. El significado del trabajo y su medida pp 11 - 20 Nau Llivres, Valencia.

Siman, R.(1972) comment on fabrique un medicin2 en: **Les tempes Modernes**. Janvier número 300 pp 110-129.

Sin autor.(1995) **Revista Acción**, Año 18, número 850, 22 de mayo de 1995.
Osorio, J.(1992) **Pobreza ¿Caridad o Justicia Social?** En **la Jornada México**, diciembre 8 de 1992.

¹ Silva, A (1996) **Métodos Cuantitativos en Psicología. Un enfoque Metodológico.** Editorial Trillas México.

Schultz, D (1991) **Psicología Industrial.** Editorial Mc Graw Hill México.

Varios. **La Larga noche Neoliberal** Icaria ISE, Madrid., 1993

Vázquez, A y Ascencio, C. (1989) " La psicología del trabajo y la evolución del entrenamiento en México. El papel del psicólogo en la década de los años setenta. El psicólogo. En Urbina, J (compilador) **Formación, ejercicio profesional y prospectiva** Editorial Universidad Nacional Autónoma de México.

Weber Max, **Economía y sociedad.** Fondo de Cultura Económica, México 1979.

Weber, Max **El político y el científico.** Premia Editorial, México 1980.

Wilensky, H (1974) The professionalization of everyone? **The American Journal of Sociology**, september pp 137 – 157

Apéndice A : OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

CONCEPTO	CATEGORIAS	VARIABLES	INDICADORES	INDICES	SUBINDICES	REACTIVOS	
I. CAMPOS DE ACCION. Logros, Riscos e Indicadores que reflejan las actividades del psicólogo industrial	A. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEADOR Características demográficas y laborales del empleador	* Sexo del Empleado	* Masculino * Femenino			1a. Sexo Masculino () Femenino ()	
		* Nivel Académico del Empleado	* Bachillerato * Estudios Técnicos * Presea * Licenciatura * Postgrado		* Especialidad * Asesoría * Docencia * Otro	2a. Nivel Académico Bachillerato () Estudios Técnicos () Presea () Licenciatura () Especialidad () Asesoría () Docencia () Otro ()	
		* Año de Formación Profesional	* Administración de Empresas * Psicología * Afili a Estudios Humanos		* Psicología * Estudios Industriales * Comercio Público * Otro	3. ¿Cuál es su especialidad por especialización?	
		* Tamaño de la Empresa	* Chica * Mediana * Grande			4a. Tamaño de la Empresa Chica () Mediana () Grande ()	
		* Sector de la Empresa	* Pública * Privada			3a. Sector de la Empresa Pública () Privada ()	
	B. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA Características de la empresa	* Tipo de la Empresa	* Sólida * Inestable * Precaria				4a. Tipo de la Empresa Sólida () Inestable () Precaria ()
		* Tipo de la Empresa	* Sólida * Inestable * Precaria				4a. Tipo de la Empresa Sólida () Inestable () Precaria ()
		* Tipo de la Empresa	* Sólida * Inestable * Precaria				4a. Tipo de la Empresa Sólida () Inestable () Precaria ()
		* Tipo de la Empresa	* Sólida * Inestable * Precaria				4a. Tipo de la Empresa Sólida () Inestable () Precaria ()
		* Tipo de la Empresa	* Sólida * Inestable * Precaria				4a. Tipo de la Empresa Sólida () Inestable () Precaria ()
		* Tipo de la Empresa	* Sólida * Inestable * Precaria				4a. Tipo de la Empresa Sólida () Inestable () Precaria ()
		* Tipo de la Empresa	* Sólida * Inestable * Precaria				4a. Tipo de la Empresa Sólida () Inestable () Precaria ()
		* Tipo de la Empresa	* Sólida * Inestable * Precaria				4a. Tipo de la Empresa Sólida () Inestable () Precaria ()
		* Tipo de la Empresa	* Sólida * Inestable * Precaria				4a. Tipo de la Empresa Sólida () Inestable () Precaria ()
		* Tipo de la Empresa	* Sólida * Inestable * Precaria				4a. Tipo de la Empresa Sólida () Inestable () Precaria ()
* Tipo de la Empresa	* Sólida * Inestable * Precaria				4a. Tipo de la Empresa Sólida () Inestable () Precaria ()		
C. FUNCIONES PROFESIONALES DEL PSICÓLOGO EN LA EMPRESA Situación de oportunidad de la empresa y nivel del ejercicio profesional del psicólogo, análisis de las funciones profesionales	* Funciones del psicólogo	* Capacitación de personal * Selección de personal * Supervisión * Aplicación de pruebas psicométricas * Interpretación de pruebas psicométricas * Interpretación de resultados de la selección * Interpretación de pruebas * Selección de personal * Docencia * Capacitación de cursos de capacitación * Diseño de los niveles de capacitación * Interpretación de los niveles de capacitación * Seguridad e higiene laboral * Manejo del Seguro Social * Asesoría y asesoría * Asesoría de desarrollo de personal * Asesoría de desarrollo de personal * Organización de comités asesores * Promoción * Programación de actividades * Dirección de actividades * Otro				5a. ¿Cuál es el nivel de las funciones? SI () NO ()	
	* Funciones del psicólogo	* Capacitación de personal * Selección de personal * Supervisión * Aplicación de pruebas psicométricas * Interpretación de pruebas psicométricas * Interpretación de resultados de la selección * Interpretación de pruebas * Selección de personal * Docencia * Capacitación de cursos de capacitación * Diseño de los niveles de capacitación * Interpretación de los niveles de capacitación * Seguridad e higiene laboral * Manejo del Seguro Social * Asesoría y asesoría * Asesoría de desarrollo de personal * Asesoría de desarrollo de personal * Organización de comités asesores * Promoción * Programación de actividades * Dirección de actividades * Otro				5a. ¿Cuál es el nivel de las funciones? SI () NO ()	
	* Funciones del psicólogo	* Capacitación de personal * Selección de personal * Supervisión * Aplicación de pruebas psicométricas * Interpretación de pruebas psicométricas * Interpretación de resultados de la selección * Interpretación de pruebas * Selección de personal * Docencia * Capacitación de cursos de capacitación * Diseño de los niveles de capacitación * Interpretación de los niveles de capacitación * Seguridad e higiene laboral * Manejo del Seguro Social * Asesoría y asesoría * Asesoría de desarrollo de personal * Asesoría de desarrollo de personal * Organización de comités asesores * Promoción * Programación de actividades * Dirección de actividades * Otro				5a. ¿Cuál es el nivel de las funciones? SI () NO ()	
	* Funciones del psicólogo	* Capacitación de personal * Selección de personal * Supervisión * Aplicación de pruebas psicométricas * Interpretación de pruebas psicométricas * Interpretación de resultados de la selección * Interpretación de pruebas * Selección de personal * Docencia * Capacitación de cursos de capacitación * Diseño de los niveles de capacitación * Interpretación de los niveles de capacitación * Seguridad e higiene laboral * Manejo del Seguro Social * Asesoría y asesoría * Asesoría de desarrollo de personal * Asesoría de desarrollo de personal * Organización de comités asesores * Promoción * Programación de actividades * Dirección de actividades * Otro				5a. ¿Cuál es el nivel de las funciones? SI () NO ()	
	* Funciones del psicólogo	* Capacitación de personal * Selección de personal * Supervisión * Aplicación de pruebas psicométricas * Interpretación de pruebas psicométricas * Interpretación de resultados de la selección * Interpretación de pruebas * Selección de personal * Docencia * Capacitación de cursos de capacitación * Diseño de los niveles de capacitación * Interpretación de los niveles de capacitación * Seguridad e higiene laboral * Manejo del Seguro Social * Asesoría y asesoría * Asesoría de desarrollo de personal * Asesoría de desarrollo de personal * Organización de comités asesores * Promoción * Programación de actividades * Dirección de actividades * Otro				5a. ¿Cuál es el nivel de las funciones? SI () NO ()	
	* Funciones del psicólogo	* Capacitación de personal * Selección de personal * Supervisión * Aplicación de pruebas psicométricas * Interpretación de pruebas psicométricas * Interpretación de resultados de la selección * Interpretación de pruebas * Selección de personal * Docencia * Capacitación de cursos de capacitación * Diseño de los niveles de capacitación * Interpretación de los niveles de capacitación * Seguridad e higiene laboral * Manejo del Seguro Social * Asesoría y asesoría * Asesoría de desarrollo de personal * Asesoría de desarrollo de personal * Organización de comités asesores * Promoción * Programación de actividades * Dirección de actividades * Otro				5a. ¿Cuál es el nivel de las funciones? SI () NO ()	
	* Funciones del psicólogo	* Capacitación de personal * Selección de personal * Supervisión * Aplicación de pruebas psicométricas * Interpretación de pruebas psicométricas * Interpretación de resultados de la selección * Interpretación de pruebas * Selección de personal * Docencia * Capacitación de cursos de capacitación * Diseño de los niveles de capacitación * Interpretación de los niveles de capacitación * Seguridad e higiene laboral * Manejo del Seguro Social * Asesoría y asesoría * Asesoría de desarrollo de personal * Asesoría de desarrollo de personal * Organización de comités asesores * Promoción * Programación de actividades * Dirección de actividades * Otro				5a. ¿Cuál es el nivel de las funciones? SI () NO ()	
	* Funciones del psicólogo	* Capacitación de personal * Selección de personal * Supervisión * Aplicación de pruebas psicométricas * Interpretación de pruebas psicométricas * Interpretación de resultados de la selección * Interpretación de pruebas * Selección de personal * Docencia * Capacitación de cursos de capacitación * Diseño de los niveles de capacitación * Interpretación de los niveles de capacitación * Seguridad e higiene laboral * Manejo del Seguro Social * Asesoría y asesoría * Asesoría de desarrollo de personal * Asesoría de desarrollo de personal * Organización de comités asesores * Promoción * Programación de actividades * Dirección de actividades * Otro				5a. ¿Cuál es el nivel de las funciones? SI () NO ()	
	* Funciones del psicólogo	* Capacitación de personal * Selección de personal * Supervisión * Aplicación de pruebas psicométricas * Interpretación de pruebas psicométricas * Interpretación de resultados de la selección * Interpretación de pruebas * Selección de personal * Docencia * Capacitación de cursos de capacitación * Diseño de los niveles de capacitación * Interpretación de los niveles de capacitación * Seguridad e higiene laboral * Manejo del Seguro Social * Asesoría y asesoría * Asesoría de desarrollo de personal * Asesoría de desarrollo de personal * Organización de comités asesores * Promoción * Programación de actividades * Dirección de actividades * Otro				5a. ¿Cuál es el nivel de las funciones? SI () NO ()	
	* Funciones del psicólogo	* Capacitación de personal * Selección de personal * Supervisión * Aplicación de pruebas psicométricas * Interpretación de pruebas psicométricas * Interpretación de resultados de la selección * Interpretación de pruebas * Selección de personal * Docencia * Capacitación de cursos de capacitación * Diseño de los niveles de capacitación * Interpretación de los niveles de capacitación * Seguridad e higiene laboral * Manejo del Seguro Social * Asesoría y asesoría * Asesoría de desarrollo de personal * Asesoría de desarrollo de personal * Organización de comités asesores * Promoción * Programación de actividades * Dirección de actividades * Otro				5a. ¿Cuál es el nivel de las funciones? SI () NO ()	
D. ACTIVIDADES LABORALES Funciones profesionales que el psicólogo realiza dentro y fuera de la empresa, de acuerdo a las demandas de la misma	* Tiempo de desarrollo					6a. ¿Por cuánto tiempo está desarrollando?	
	* Jornada de trabajo	* Nocturna * Diurna				6a. ¿Cuál es la jornada de trabajo?	
	* Forma de pago	* Mensual * Diaria				6a. ¿Cómo es la forma de pago?	
	* Sueldo que paga la empresa	* Menor de salarios mínimos establecidos				6a. ¿Cuál es el sueldo que paga la empresa?	
	* Edad	* 23 a 30 años * 31 a 35 años * Más de 35 años				7a. Edad ()	
	* Sexo	* Masculino * Femenino * Indefinido				8a. Sexo Masculino () Femenino () Indefinido ()	
	* Estado Civil	* Soltero * Casado * Indefinido				9a. Estado Civil	
	* Estado de procedencia	* Pública * Privada * Indefinido				10a. Estado de Procedencia Pública () Privada () Indefinido ()	
	* Nivel Académico	* Presea * Licenciatura * Postgrado				11a. Nivel Académico Presea () Licenciatura () Postgrado ()	
	* Año de Formación Académica	* Psicología * Psicología Industrial * Psicología de Empresas * Psicología * Afili a Estudios Humanos				12. Año académico de formación profesional	
E. PERFIL PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO QUE SOLICITA Perfil profesional solicitado: curriculum, área de progresión, experiencia profesional y cursos subsiguientes	* Experiencia profesional	* Persea * Por Tiempo				13. ¿Cuál es el perfil profesional?	
	* Experiencia profesional	* Persea * Por Tiempo				13. ¿Cuál es el perfil profesional?	
	* Experiencia profesional	* Persea * Por Tiempo				13. ¿Cuál es el perfil profesional?	
	* Experiencia profesional	* Persea * Por Tiempo				13. ¿Cuál es el perfil profesional?	
	* Experiencia profesional	* Persea * Por Tiempo				13. ¿Cuál es el perfil profesional?	
	* Experiencia profesional	* Persea * Por Tiempo				13. ¿Cuál es el perfil profesional?	
	* Experiencia profesional	* Persea * Por Tiempo				13. ¿Cuál es el perfil profesional?	
	* Experiencia profesional	* Persea * Por Tiempo				13. ¿Cuál es el perfil profesional?	
	* Experiencia profesional	* Persea * Por Tiempo				13. ¿Cuál es el perfil profesional?	
	* Experiencia profesional	* Persea * Por Tiempo				13. ¿Cuál es el perfil profesional?	
F. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PSICÓLOGO EN LA EMPRESA Necesidades de capacitación por actualización profesional del psicólogo de la empresa. La capacitación y actualización profesional del psicólogo es a través del presupuesto de la empresa	* Capacitación y actualización del psicólogo por parte de la empresa	* SI * No				14. ¿La empresa brinda capacitación y actualización al psicólogo a través de su presupuesto? SI () NO ()	
	* Tipo de cursos	* Teóricos * Prácticos * Mixtos				15. ¿Qué tipo de cursos se brindan a los empleados? Teórico () Práctico () Misto ()	
	* Tipo de cursos	* Teóricos * Prácticos * Mixtos				15. ¿Qué tipo de cursos se brindan a los empleados? Teórico () Práctico () Misto ()	
	* Tipo de cursos	* Teóricos * Prácticos * Mixtos				15. ¿Qué tipo de cursos se brindan a los empleados? Teórico () Práctico () Misto ()	
	* Tipo de cursos	* Teóricos * Prácticos * Mixtos				15. ¿Qué tipo de cursos se brindan a los empleados? Teórico () Práctico () Misto ()	
	* Tipo de cursos	* Teóricos * Prácticos * Mixtos				15. ¿Qué tipo de cursos se brindan a los empleados? Teórico () Práctico () Misto ()	
	* Tipo de cursos	* Teóricos * Prácticos * Mixtos				15. ¿Qué tipo de cursos se brindan a los empleados? Teórico () Práctico () Misto ()	
	* Tipo de cursos	* Teóricos * Prácticos * Mixtos				15. ¿Qué tipo de cursos se brindan a los empleados? Teórico () Práctico () Misto ()	
	* Tipo de cursos	* Teóricos * Prácticos * Mixtos				15. ¿Qué tipo de cursos se brindan a los empleados? Teórico () Práctico () Misto ()	
	* Tipo de cursos	* Teóricos * Prácticos * Mixtos				15. ¿Qué tipo de cursos se brindan a los empleados? Teórico () Práctico () Misto ()	

Nota: Los siglas corresponden a:
 DNEQ: Dirección de Normas y Estudios
 INE: Instituto Nacional de Estadística
 ISTAT: Instituto de Estadística de la Secretaría de Economía
 ISTAT: Instituto de Estadística de la Secretaría de Economía
 ISTAT: Instituto de Estadística de la Secretaría de Economía

DETERMINACIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO INDUSTRIAL.

LAS DIMENSIONES

CATEGORÍAS ANALÍTICAS

INDICADORES

Área o departamento

Conjunto particular de problemas
que atiende
Áreas de inserción

Funciones Profesionales exclusivas

Reclutamiento y Selección de Personal
Capacitación y Desarrollo
Desarrollo organizacional
Inducción de personal
Coordinación de eventos sociales

CAMPO PROFESIONAL

Contactos multidiscplinarios

Funciones Profesionales no exclusivas

Nominas y Administración de Cargos Sociales
Seguridad e Higiene en el trabajo
Dirección y supervisión y control de Recursos
Humanos
Manejo de conflictos laborales.

Nivel Jerárquico

Nivel del puesto

Directivos
Mandos Intermedios
Auxiliares

Valoración.

Económica

Sueldo y prestaciones
Exclusividad

Psicólogo o profesión afín

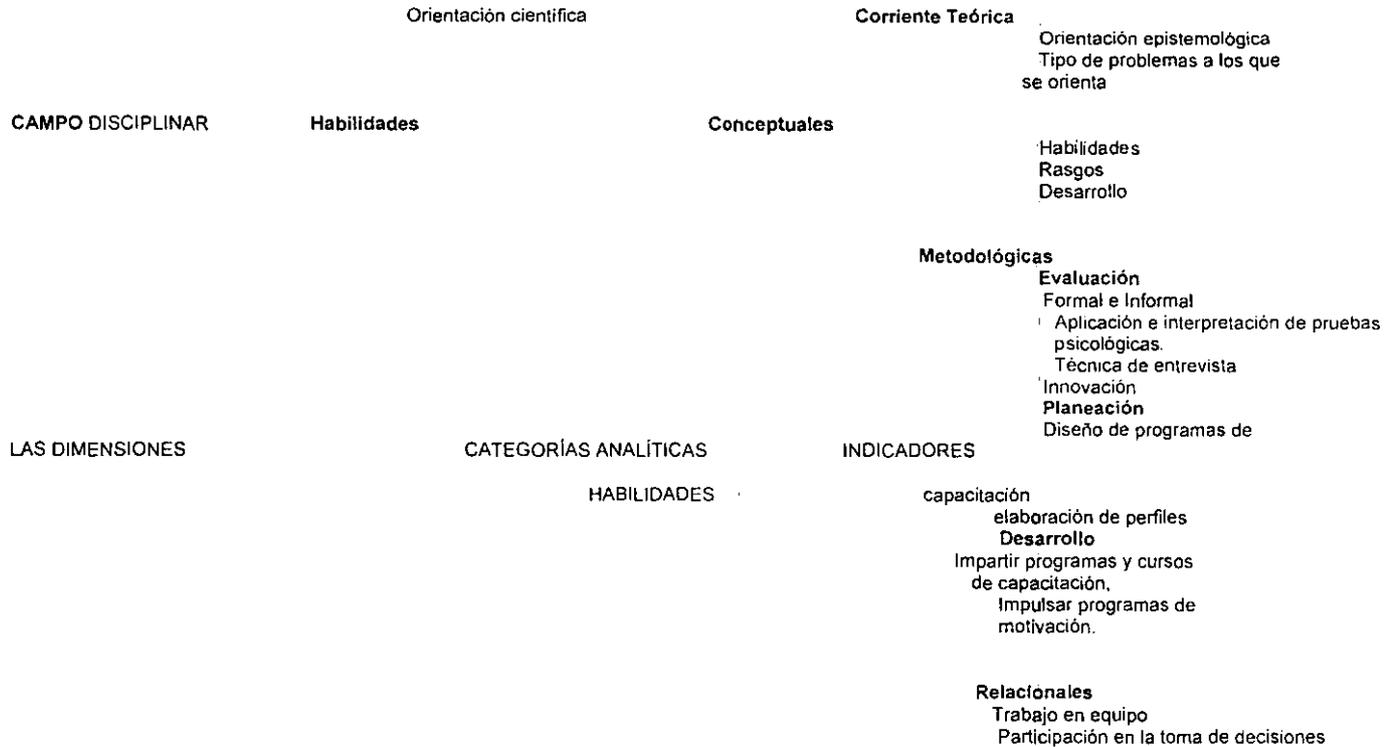
Amplitud del Campo profesional
INDICADORES

LAS DIMENSIONES

CATEGORÍAS ANALÍTICAS

Conjunto de conocimientos propios

Aprendizaje Humano
Motivación
Liderazgo
Modificación de Conducta



**APÉNDICE B. CUESTIONARIOS PARA LOS
ESTUDIOS UNO Y DOS .**

CUESTIONARIO A EMPLEADORES.

Registro 1-2
Fecha 3-8
Codificador 9

El presente cuestionario tiene la finalidad de obtener información actual sobre el horizonte laboral del Psicólogo en el área industrial en la zona metropolitana. Contemplando los campos de acción y las actividades laborales del mismo. Acudimos a esta empresa por la demanda laboral existente. Por tal motivo, le pedimos conteste con la mayor sinceridad posible, ya que, estos datos requieren de validez para el óptimo desarrollo de la investigación.

Los datos que Ud. nos proporcione serán totalmente confidenciales, y se utilizarán únicamente con fines estadísticos. Si Ud. desea puede omitir su nombre, como el de la empresa en donde labora.

Agradecemos de antemano su valiosa colaboración, esperando que en un futuro esta investigación contribuya en la adecuación del perfil del Psicólogo a la demanda laboral.

INSTRUCCIONES:

Marque con una X la respuesta que considere correcta dentro del paréntesis y escriba la respuesta adecuada cuando encuentre línea continua.

Los cuadros de la derecha, favor de dejarlos en blanco.

12 -----13 -----14-----15-----	22 <input type="checkbox"/>
-----	23 <input type="checkbox"/>
-----	24 <input type="checkbox"/>
-----	25 <input type="checkbox"/>
16 -----17 -----18-----19-----	26 <input type="checkbox"/>
-----	27 <input type="checkbox"/>
-----	28 <input type="checkbox"/>
-----	29 <input type="checkbox"/>
20 _____ 21 _____ 22 _____ 23 _____	30 <input type="checkbox"/>
_____	31 <input type="checkbox"/>
_____	32 <input type="checkbox"/>

24.- ¿ La empresa ha variado el número de Psicólogos a su servicio ?

SI ()

NO ()

33

25.- ¿ Cuáles han sido las razones ? _____

34

III. DATOS DEL PUESTO VACANTE.

26.- ¿ Cuánto tiempo tiene la empresa de solicitar Psicólogos para el puesto vacante ? _____

35-36

27.- Número de Psicólogos que la empresa contratará:

37

En caso de requerir más de un Psicólogo, favor de solicitar al entrevistador las hojas del cuestionario correspondiente a los apartados III, IV y V para que sean llenados con los datos de cada uno de los puestos vacantes.

28.- ¿Cuál será el nivel del puesto asignado ? _____

38

29.- ¿Cuál será el área del puesto asignado ? _____

39

De acuerdo a la lista que se presenta a continuación
¿ Cuáles serán las funciones a desempeñar en dicho
puesto ?.

Numere por orden de importancia, las principales
funciones que el psicólogo realizará; anotando el número
1 para la más frecuentemente desempeñada, y el número 2
para la inmediata subsecuente, y así sucesivamente;
dejando en blanco aquellas que no desempeñará en
su puesto. En caso de existir alguna función que no esté
contemplada en la lista, favor de anotarla en "otras", e
incluirla en la jerarquía.

30) Captación de personal	()	40 <input type="checkbox"/>
31) Selección de personal	()	41 <input type="checkbox"/>
32) Entrevistar	()	42 <input type="checkbox"/>
33) Aplicación de pruebas psicométricas	()	43 <input type="checkbox"/>
34) Valoración de pruebas psicométricas	()	44 <input type="checkbox"/>
35) Elaboración de reportes de la selección	()	45 <input type="checkbox"/>
36) Contratación de personal	()	46 <input type="checkbox"/>
37) Inducción de personal	()	47 <input type="checkbox"/>
38) Despidos	()	48 <input type="checkbox"/>
39) Coordinador de cursos de capacitación	()	49 <input type="checkbox"/>
40) Diseño de los cursos de capacitación	()	50 <input type="checkbox"/>
41) Instructor de los cursos de capacitación	()	51 <input type="checkbox"/>
42) Seguridad e higiene laboral	()	52 <input type="checkbox"/>
43) Trámites del Seguro Social	()	53 <input type="checkbox"/>
44) Sueldos y Nóminas	()	54 <input type="checkbox"/>
45) Análisis o descripción de puestos	()	55 <input type="checkbox"/>
46) Manejo de sistemas computacionales	()	56 <input type="checkbox"/>
47) Organización de eventos sociales	()	57 <input type="checkbox"/>
48) Promociones	()	58 <input type="checkbox"/>
49) Programas de incentivos	()	59 <input type="checkbox"/>
50) Detección de necesidades	()	60 <input type="checkbox"/>

51) Otras: _____ () 61

52) _____ () 62

53.- ¿ Por cuánto tiempo será contratado ?

63-64

54.- ¿Cuál será la jornada de trabajo ?

65-66

55.- ¿ Cómo será la forma de pago ?
Honorarios ()
Nómina () 67

56.- ¿ A cuánto asciende el sueldo u honorarios mensuales
que la empresa pagará al Psicólogo ?
_____ 68

IV. DATOS DEMOGRAFICOS DEL PSICOLOGO QUE SOLICITA.

57.- Edad: _____ 69

58.- Sexo: Masculino ()
Femenino ()
Indistinto () 70

59.- Estado civil: _____ 71

60.- Escuela de procedencia:
Pública ()
Privada ()
Indistinta () 72

V. PERFIL PROFESIONAL QUE SE SOLICITA DEL PSICOLOGO.

61.- Nivel Académico: _____ 73

62.- Area Académica de formación profesional:
_____ 74

63.- ¿ Requiere para la vacante experiencia ?

SI ()
NO ()

75

En caso de que su respuesta anterior, sea afirmativa,
señale qué tipo de experiencia requiere:

64.- Por área: _____

76

65.- Por tiempo (meses): _____

77-78

Requiere alguno de estos conocimientos en
especifico:

66) Computación ()

79

67) Administración ()

80

68) Leyes laborales ()

81

69) Sueldos y nóminas ()

82

70) Higiene y seguridad laboral ()

83

71) Idioma Inglés ()

84

72) Pruebas psicométricas ()

85

73) Relaciones humanas y/o laborales ()

86

74) Manejo de personal ()

87

75) Técnicas de entrevista ()

88

VI. CAPACITACION Y ACTUALIZACION DEL PSICOLOGO.

76.- ¿ La empresa brinda capacitación y actualización
al Psicólogo a través de su presupuesto ?

SI ()
NO ()

89

77.- ¿ Los cursos de capacitación y actualización son
de tipo ?

Teórico ()
Práctico ()
Ambos ()

90

78.- ¿ Qué temas son los que abordan en estos cursos ?

91

79.- ¿ Número de cursos al año ?

92-93

Por su valiosa colaboración,
reiteramos nuestro agradecimiento.

DEFINICION DE VARIABLES

VARIABLE	ETIQUETA	COLUMNA	CODIGO
Registro	Registro	1-2	1 - 99
Fecha	Fecha	3-8	
Codificador	Codificador	9	A(1) G(2) L(3)
Sexo	R1	10	Femenino = 1
			Masculino = 2
Nivel académico	R2	11	Bachillerato = 1
			Estudios Tec. = 2
			Pasante lic. = 3
			Licenciatura = 4
			Especialidad = 5
			Maestría = 6
			Doctorado = 7
			Otros = 8
Profesión	R3	12	L.A.E. = 1
			Psicólogo = 2
			Afín a R.H. = 3
Tamaño de la empresa	R4	13	Pequeña = 1
			Mediana = 2
			Grande = 3
Sector de la empresa	R5	14	Pública = 1
			Privada = 2
Giro de la empresa	R6	15	Servicios = 1
			Transformación = 2
			Materias primas = 3
			Productos terminados = 4
			Otros = 5
Existencia de Psic.	R7	16	Si = 1
			No = 2
Nivel 1 del puesto	R8	17	Gerencial = 1
Nivel 2 del puesto	R12	21	Intermedio = 2
Nivel 3 del puesto	R16	25	Auxiliar = 3
Nivel 4 del puesto	R20	29	
Función 1 del puesto	R9	18	Recl. y Selec. = 1
Función 2 del puesto	R13	22	Capacitación = 2
Función 3 del puesto	R17	26	Admon. de R.H. = 3
Función 4 del puesto	R21	30	
Tiempo 1 de existencia	R10	19	Manos de un año = 1
Tiempo 2 de existencia	R14	23	1 a 10 años = 2
Tiempo 3 de existencia	R18	27	Más de 10 años = 3
Tiempo 4 de existencia	R22	31	
Número 1 de psicólogos	R11	20	1 o 2 = 1
Número 2 de psicólogos	R15	24	3 o más = 2
Número 3 de psicólogos	R19	28	
Número 4 de psicólogos	R23	32	
Variación de psicólogos	R24	33	Si = 1
			No = 2

Razones	R25	34	Creci. y mejora empre.= 1 Demanda pers.especia = 2 Falta de presupuesto = 3 Renuncia voluntaria = 4
Tiempo de solicitar Psicólogos	R26	35-36	Meses
No. de Psicólogos a contratar	R27	37	Número
Nivel del puesto	R28	38	Gerencial = 1 Intermedio = 2 Auxiliar = 3
Area del puesto	R29	39	Capacitación = 1 Reclu. y Selec. = 2 Asist. Admon. de R.H. = 3 Coordinador de R.H. = 4 Jefe de personal = 5 Promotores = 6
Funciones	R30	40	Captacion de pers. = 1
	R31	41	Selec. de pers. = 2
	R32	42	Entrevistar = 3
	R33	43	Apli. pruebas psico. = 4
	R34	44	Valoración de pruebas = 5
	R35	45	Elaboración reportes = 6
	R36	46	Contratación de pers. = 7
	R37	47	Inducción de personal = 8
	R38	48	Despidos = 9
	R39	49	Coordinador de cursos =10
	R40	50	Diseño de los cursos =11
	R41	51	Instructor de cursos =12
	R42	52	Seguridad e Higiene =13
	R43	53	Trámites del Seguro =14
	R44	54	Sueldos y nóminas =15
	R45	55	Análisis de puestos =16
	R46	56	Manejo de computación =17
	R47	57	Org. de eventos socia.=18
	R48	58	Promociones =19
	R49	59	Programas incentivos =20
	R50	60	Detección necesidades =21
	R51	61	Otras: prestaciones =22
	R52	62	Manejo de personal =23
Tiempo de contratación	R53	63-64	Meses y código 99
Jornada de trabajo	R54	65-66	Horas a la semana
Pago	R55	67	Honorarios = 1 Nómina = 2
Sueldo mensual	R56	68	1 a 2 = 1 3 a 4 = 2 Más de 5 = 3
Edad del Psicólogo	R57	69	23 a 30 años = 1 31 a 38 años = 2 Más de 38 años = 3
Sexo del Psicólogo	R58	70	Masculino = 1 Femenino = 2 Indistinto = 3
Estado civil	R59	71	Soltero = 1 Casado = 2 Indistinto = 3

Escuela de procedencia	R60	72	Pública = 1 Privada = 2 Indistinta =3
Nivel académico	R61	73	Pasante de lic. = 1 Licenciatura = 2 Especialidad = 3 Maestría = 4 Doctorado = 5 Otros = 6
Area académica	R62	74	Psicología = 1 Psic. Industrial = 2 L.A.E. = 3 Pedagogo = 4 Carrera afin R.H.= 5
Solicita experiencia	R63	75	Si = 1 No = 2
Experiencia por área	R64	76	Reclu y Selec. = 1 Diseño de cursos = 2 Admon de pers. = 3 Prestaciones = 4
Experiencia tiempo	R65	77-78	Meses
Conoc. específicos	R66	79	Computación = 1
	R67	80	Administración = 2
	R68	81	Leyes laborales = 3
	R69	82	Sueldos y nóminas= 4
	R70	83	Higiene y seguridad = 5
	R71	84	Idioma Inglés = 6
	R72	85	Pruebas Psicom. = 7
	R73	86	Relaciones Huma. = 8
	R74	87	Manejo de pers. = 9
	R75	88	Técnicas entrevista=10
Capacitación y actualización	R76	89	Si = 1 No = 2
Tipo de cursos	R77	90	Teórico = 1 Práctico = 2 Ambos = 3
Temas	R78	91	Reclu y selec. = 1 Capacitación = 2 Computación = 3 Trámites admon pers =4
No. de cursos	R79	92-93	Número y código 99

CUESTIONARIO A EGRESADOS.

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES IZTACALA

PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS.

El siguiente cuestionario tiene como finalidad el recabar información que nos permita conocer algunos 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 nos proporciones será empleada con fines exclusivamente estadísticos.

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

INSTRUCCIONES:

Contestar cada una de las preguntas cuidadosamente y con letra de molde. Empieza a escribir a partir del primer cuadro a la izquierda, dejando un espacio vacío entre cada palabra.

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

En algunas preguntas se solicita que contestes las listas anexas al cuestionario: anota la clave que hallas seleccionado en 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.

La condición de su vivienda es:

- 1) Propia.
- 2) Rentada.
- 3) Prestada.

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

- 1) menos de \$ 2 475
- 2) \$ 5 775
- 3) \$ 8 250
- 4) \$ 10 725
- 5) hasta \$ 12 375
- 6) más de \$12 375

De la lista anterior, indique el ingreso global mensual de su familia:

¿Este ingreso satisface sus necesidades básicas?

- 1) SI
- 2) NO
- 3) DE MANERA LIMITADA

ASPECTOS LABORALES

Trabaja actualmente:

- 1) SI
- 2) NO

En caso de que su respuesta haya sido negativa, indique el motivo por el cual no esta trabajando actualmente.

- 1) Por continuar estudios.
- 2) Por falta de conocimientos y mala preparación profesional.
- 3) Por dedicarme a 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. (especifique) _____

En caso de estar empleado, su empleo es:

- 1) Tiempo completo.
- 2) Tiempo parcial (Número de horas) _____

Nombre de la empresa u organismo en el cual trabaja. _____

Tipo de empresa.

- 1) Pública
- 2) Privada.
- 3) Propia

Área o departamento (ver lista)

Puesto (ver lista)

Actividad principal. (ver lista)

Indique el ingreso mensual total que percibe únicamente como producto de su práctica profesional antes de cualquier deducción. _____

Su 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 su 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 ha encontrado cuando se ha incorporado a su trabajo?

- 1) Falta de actualización
- 2) Falta de practica en las áreas de trabajo.
- 3) Deficiencias en su formación teórica.
- 4) Dificultad en aplicar sus conocimientos a problemas específicos de trabajo.
- 5) Otras (especifique) _____

¿Que dificultades ha encontrado para conseguir trabajo?

- 1) Escasez de fuentes de trabajo.
- 2) No he encontrado empleo afín a mi carrera.
- 3) No me aceptan por preferir egresados de otras instituciones.
- 4) Porque me piden experiencia.
- 5) Los salarios ofrecidos son muy bajos.

¿Esta satisfecho con el trabajo que desempeña?

- 1) SI
- 2) NO

De acuerdo con su respuesta anterior, indique las causas principales que determinen su satisfacción o insatisfacción en el trabajo (Señale tres):

- 1) Grado de responsabilidad
- 2) Relaciones y ambiente laboral
- 3) Factor económico.
- 4) Tipo de actividad que desempeña.
- 5) Tipo de organización.
- 6) Oportunidad de desarrollo.

¿Cuál es el puesto inmediato superior al que aspira en su trabajo? (Ver lista)

¿Cuál es el puesto más alto al que aspira un psicólogo en la institución en la que usted labora? (ver lista)

ASPECTOS ACADÉMICOS

¿Conocía el plan de estudios de Psicología UNAM Iztacala antes de ingresar a esta?

- 1) Si
- 2) No

¿Se modificó su actitud hacia la psicología al entrar a la ENEP?

- 1) Si
- 2) No

De acuerdo a su experiencia, califique los siguientes aspectos de la ENEPI (Utilice la escala siguiente)

- 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.

Utilice la escala para calificar su preparación académica en los siguientes aspectos.

1) Teórico.

2) Metodológico.

3) Práctico.

Califique como es su preparación de acuerdo a su desempeño profesional. (Utilice la misma escala)

Califique los siguientes aspectos de la carrera con la misma escala.

Capacidad académica de los docentes.

Métodos didácticos.

Contenido de las materias teóricas.

Prácticas.

Coherencia interna del currículum.

Posibilidades de aplicación de los conocimientos.

Pertinencia de las corrientes teóricas revisadas.

¿Qué materia considera que debiera agregarse al plan de estudios?

¿Porqué?

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

¿Qué materia considera que debe suprimirse del plan de estudios de la carrera? (Conteste solo una)

¿porqué?

- 1) No se relaciona con la carrera.
- 2) No tiene utilidad práctica.
- 3) El contenido no esta actualizado.

La orientación teórica que sustenta es:

- 1) Conductismo.
 - 2) Psicoanálisis.
 - 3) Cognoscitivismo .
 - 4) Enfoque cognitivo conductual.
 - 5) Enfoque socio cultural.
 - 6) Otra (especifique) _____
-

¿Ha observado preferencia por algún tipo de psicólogo en el mercado?

- 1) Si
- 2) No

En cuanto a la escuela de procedencia.

- 1) Universidad Anáhuac.
- 2) Universidad Iberoamericana.
- 3) Facultad de psicología UNAM.
- 4) Psicología ENEP Zaragoza.
- 5) Psicología ENEP Iztacala

6) Instituto Tecnológico de Estudios Superiores Monterrey.

En cuanto a formación:

- 1) Psicometría.
- 2) Psicoanalista
- 3) Conductista.
- 4) Cognoscitivismo.
- 5) Otra (especifique) _____

De las diferentes áreas del curriculum de psicología Iztacala, ¿Cuáles le han aportado conocimientos relevantes para su trabajo? (señale 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.

Indique si tiene el 100% de créditos.

- 1) Si
- 2) No

¿Está titulado?

- 1) Si
- 2) No

En caso de que su respuesta sea negativa, señale las causas por las que no se ha titulado.

- 1) Problemas personales.
- 2) Desconocimiento del proceso.
- 3) No lo requiere en su trabajo

Señale las causas por las que le interesan titularse:

- 1) Superación académica.
- 2) Superación económica.
- 3) Por ser un requisito necesario para ingresar al mercado laboral.
- 4) Otra (especifique) _____

CAPACITACIÓN

Indique de que manera se ha capacitado para su trabajo.

- 1) Posgrado.
- 2) Cursos auspiciados por la empresa.
- 3) Cursos particulares.
- 4) Práctica profesional.
- 5) Otra (especifique) _____

Mencione tres cursos que haya tomado para enriquecer sus habilidades profesionales.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

Tiene o realiza estudios de posgrado.

- 1) Si
- 2) NO

¿Recomendaría el plantel a otros compañeros?

- 1) Si
 - 2) No
-

LISTA 1 : 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, nominas.

3) INSTRUCCIÓN.

Docente y docente administrativo, capacitación y desarrollo, comunicación.

4) ECOLOGIA Y VIVIENDA.

5) SALUD PÚBLICA.

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

LISTA 2: PUESTOS .

1) Mandos directivos (Director General, subdirector, Director de Área, Gerente y puestos homólogos)

2) Mandos Medios (Subgerente, Jefe de departamento, oficina, sección o unidad., Supervisor.)

3) Mandos operativos (Técnico profesional, Auxiliar. Analista, Empleado.)

4) Docente.

5) Investigador.

6) Profesionista independiente (especifique) _____

7) Otro (especifique) _____

LISTA 3: ACTIVIDADES PRINCIPALES.

1) ADMINISTRAR.

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

1) ASESORAR, ACONSEJAR Y REHABILITAR

Proponer, sugerir, asistir, recomendar.

2) COMERCIALIZAR, VENDER.

3) COORDINAR Y ORGANIZAR

Presidir, delimitar, distribuir tareas, establecer métodos. Regular, ordenar, estructurar, encausar, coordinar, articular, reglamentar y concentrar.

4) DIAGNOSTICAR Y SELECCIONAR

Detectar, medir, explorar, identificar, dictaminar, localizar, calificar, ubicar. Clasificar, agrupar, escoger

5) DIFUNDIR.

Divulgar, promover, comunicar.

6) DISEÑO Y DESARROLLO.

Capacitar, instruir, impartir, entrenar y guiar.

7) INVESTIGACIÓN Y EXPERIMENTACIÓN (generación de conocimiento)

8) PLANEACIÓN Y PREVENCIÓN.

Proyecto de trabajo

APÉNDICE C : CONCETRADO DE PRUEBA DE
HIPÓTESIS: ESTUDIOS UNO Y DOS.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ASOCIATIVAS DEL ESTUDIO UNO: EL PUNTO DE VISTA DE LOS EMPLEADORES.

VARIABLES	ASOCIACIÓN X ²	ALFA	CORRELACIÓN Pearson	ALFA
Tamaño empresa - Tiempo de existencia del puesto	9,42562	.05130	.21763	.05726
Tamaño empresa - núm psicólogos laboran	3,68259	.15861	.18087	.09173
Tamaño empresa - tiempo solicitud	12,97436	.00152	-.35000	.00058
Tamaño empresa - Num psicólogos contratar	2,75160	.25264	.13636	.18293
Tamaño de la empresa - Experiencia por tiempo	10,04737	.03964	-.24640	.03976
Tamaño empresa - Sueldo	6,96236	.32434	-.21026	.04669
Tamaño empresa - Escuela de procedencia	3,40351	.49270	.01404	.89080
Tamaño empresa - Nivel académico solicitado	21,09379	.01224	.09345	.37831
Tamaño empresa - Años de experiencia	10,04737	.03964	-.24640	.03976
Tamaño empresa - Solicita experiencia	.85838	.65103	.08238	.41998
Tamaño empresa - Núm cursos de capacit.	50,74631	.52327	-.03944	.14103
Tamaño de la empresa - Tiempo de solicitar psicólogos	12,97436	.00152	-.3500	.00058
Sector de la empresa - Nivel Académico	3,91751	.14103	-.19875	.04840
Variación de psicólogos - Necesidades actual	30,58608	.00069	.035103	.00202
Nivel del puesto - Sexo del psicólogo	9,56272	.24912	.05978	.56286
Nivel del puesto - Razón de la variación	35,18320	.01915	-.06362	.59284
Nivel dep puesto - Nivel académico	13,41437	.00942	-.33965	.00076
Puesto gerencial - Estado civil	9,56272	.04847	-.020999	.04335
Jornada de trabajo - Area del puesto	2,11634	.71437	-.01621	.87676
Forma de pago - Area del puesto	3,90818	.14169	.05263	.17827
Area del puesto - Experiencia por área	15,19771	.00431	.11859	.33180
Area del puesto - Conocimiento de Téc de Entrevista	13,57383	.00113	-.32372	.00129
Nivel del puesto - Conoc de sueldos y nominas	10,22929	.02367	-.32372	.00129
Puesto gerencial - Conoc seguridad e higiene	5,38829	.02367	-.22624	.02666
Reclutamiento y Selección - conc téc entrevista	13,57383	.00113	.18124	.07564

PRUEBA DE HIPÓTESIS ASOCIATIVAS DEL ESTUDIO UNO: EL PUNTO DE VISTA DE LOS EMPLEADORES.

VARIABLES	ASOCIACIÓN X ²	ALFA	CORRELACION Pearson	ALFA
Tamaño empresa - Tiempo de existencia del puesto	9,42562	.05130	.21763	.05726
Tamaño empresa - núm psicólogos laboran	3,68259	.15861	.18087	.09173
Tamaño empresa - tiempo solicitud	12,97436	.00152	-.35000	.00058
Tamaño empresa - Num psicólogos contratar	2,75160	.25264	.13636	.18293
Tamaño de la empresa - Experiencia por tiempo	10,04737	.03964	-.24640	.03976
Tamaño empresa - Sueldo	6,96236	.32434	-.21026	.04669
Tamaño empresa - Escuela de procedencia	3,40351	.49270	.01404	.89080
Tamaño empresa - Nivel académico solicitado	21,09379	.01224	.09345	.37831
Tamaño empresa - Años de experiencia	10,04737	.03964	-.24640	.03976
Tamaño empresa - Solicita experiencia	.85838	.65103	.08238	.41998
Tamaño empresa - Núm cursos de capacit.	50,74631	.52327	-.03944	.14103
Tamaño de la empresa - Tiempo de solicitar psicólogos	12,97436	.00152	-.3500	.00058
Sector de la empresa - Nivel Académico	3,91751	.14103	-.19875	.04840
Variación de psicólogos - Necesidades actual	30,58608	.00069	.035103	.00202
Nivel del puesto - Sexo del psicólogo	9,56272	.24912	.05978	.56286
Nivel del puesto - Razón de la variación	35,18320	.01915	-.06362	.59284
Nivel dep puesto - Nivel académico	13,41437	.00942	-.33965	.00076
Puesto gerencial - Estado civil	9,56272	.04847	-.020999	.04335
Jornada de trabajo - Area del puesto	2,11634	.71437	-.01621	.87676
Forma de pago - Area del puesto	3,90818	.14169	.05263	.17827
Area del puesto - Experiencia por área	15,19771	.00431	.11859	.33180
Area del puesto - Conocimiento de Téc de Entrevista	13,57383	.00113	-.32372	.00129
Nivel del puesto - Conoc de sueldos y nominas	10,22929	.02367	-.32372	.00129
Puesto gerencial - Conoc seguridad e higiene	5,38829	.02367	-.22624	.02666
Reclutamiento y Selección - conc téc entrevista	13,57383	.00113	.18124	.07564

RESULTADOS DE PRUEBA DE HIPÓTESIS: ESTUDIO II

HIPÓTESIS DESCRIPTIVAS.

HIPÓTESIS:	%	RESULTADO
La mayoría de las entrevistadas son de sexo femenino	65.8%	Aceptada
La mayoría de los entrevistados tienen como nivel máximo de estudios la licenciatura	74%	Aceptada
La mayoría de los entrevistados son solteros	62.3%	Aceptada
La mayoría de los entrevistados habitan en una vivienda propia	91%	Aceptada
La mayoría de los padres de los entrevistados tienen como nivel de estudios la licenciatura	21%	Rechazada
La mayoría de las madres tienen como nivel máximo de estudios la primaria completa	35.5%	Aceptada
La mayoría de los padres de los egresados ocupan puestos intermedios en la jerarquía ocupacional	36%	Aceptada
La mayoría de las madres de los egresados se dedican a las labores del hogar	69.1%	Aceptada
La mayoría de los egresados trabajan en una empresa privada	93.4%	Aceptada
La mayoría de los egresados trabajan en puestos medios en la jerarquía organizacional	58.6%	Aceptada
La mayoría de los egresados ocupan puestos en el área de producción	61.3%	Aceptada
La mayoría de los entrevistados ganan más de dos salarios mínimos	85.4%	Aceptada
El puesto inmediato superior al que aspiran los egresados es de nivel directivo	48%	Aceptada
El puesto más alto al que aspiran los egresados es de presidencia	27.8%	Rechazada
La mayoría de los egresados están satisfechos con su trabajo	78.4%	Aceptada
El grado de responsabilidad es la causa por la que está mayormente satisfechos los egresados con su trabajo	52.3%	Aceptada
El salario es la causa de insatisfacción en el trabajo más frecuente	24%	Aceptada
Los entrevistados consideran que existe preferencia en el mercado laboral por psicólogos egresados de universidades privadas	88.6%	Aceptada
Los entrevistados consideran que existe preferencia en el mercado laboral por psicólogos con orientación psicométrica	65.1%	Aceptada
La mayoría de los egresados consideran como bueno el plan de estudios Psicología Iztacala	46.5%	Rechazada
La mayoría de los egresados califican como buena su preparación teórica	56.6%	Aceptada
La mayoría de los egresados califican como buena su preparación metodológica	74.7%	Aceptada
La mayoría de los egresados califican como buena su preparación práctica	63.3%	Aceptada
Capacidad de aplicación de los conocimientos es buena	50.5%	Aceptada
El Módulo aplicado es el que más ha contribuido a su formación	57.8%	Aceptada
Uno de los problemas más importantes de plan de estudios es la coherencia interna	58.3%	Aceptada
La infraestructura material de los laboratorios es otro problema	52.2%	Aceptada
La materia de Psicología Experimental Laboratorio debería de suprimirse	16.8%	Rechazada
Psicología Organizacional debe agregarse como asignatura	52.4%	Aceptada

HIPÓTESIS ASOCIATIVAS.

HIPÓTESIS	Jí cuadrada	P	Resultado
Area o departamento en que labora y el puesto que ocupa	13, 19624	.01036	Aceptada
Nivel del puesto que ocupa y estado civil	3, 14264	.53425	Rechazada
Puestos de gerente y sexo masculino	2, 81845	.28387	Rechazada
Campo profesional en relación con su preparación y puesto que ocupa	13, 83860	.00783	Aceptada
Puesto y actividades que desempeña	14, 27089	.02675	Aceptada
Tipo de empresa y puesto que ocupa	1, 73790	.41939	Rechazada
Empresa privada y título como requisito	3, 51733	.17227	Rechazada
Puestos altos y satisfacción en el trabajo	17, 95384	.00013	Aceptada
Sueldo y actividad que desempeña	4, 23474	.00000	Aceptada
Estado civil casado y sueldo alto	51, 80469	.00083	Aceptada
Sueldo y ocupación de la madre	152, 18939	.02507	Aceptada
Sueldo y padres profesionistas	169, 33034	.00204	Aceptada
Sueldo y satisfacción en el trabajo	45, 27811	.00001	Aceptada
Areas del curriculum que aportaron conocimientos relevantes y situación profesional	12, 5394	.54586	Rechazada
Areas del curriculum que aportaron conocimientos relevantes y área o departamento en que trabajan	28, 31191	.01293	Aceptada
Diferentes áreas del curriculum y limitaciones para desempeñarse profesionalmente	40, 67842	.05746	Aceptada
Recomienda el plantel y calificación al plan de estudios	8, 34410	.01542	Aceptada
Recomienda el plantel y calificación del sistema de evaluación como bueno	8, 96111	.02981	Aceptada
Recomienda el plantel y califica como bueno el sistema de enseñanza	12, 10128	.00704	Aceptada
Recomienda el plantel y el puesto que ocupa	15, 91658	.00313	Aceptada
Puesto que ocupa y el área que más ha aportado conocimientos	26, 23067	.02419	Aceptada

HIPÓTESIS COMPARATIVAS.

VARIABLES ASOCIADAS	Ji cuadrada	P	Resultado
Sexo masculino sueldos más altos	22, 17241	.03563	Aceptada
Los egresados que se encuentran en un campo para el que fueron preparados reciben sueldos más altos.	47, 96441	.00255	Aceptada
Los egresados que tienen estudios de posgrado ganan sueldos más altos	20, 15357	.02783	Aceptada
Los egresados que laboran en puestos directivos tienen mejores salarios	75, 94009	.00000	Aceptada
Los egresados que poseen título profesional reciben mejores salarios que los que no los poseen	47, 96441	.00255	Aceptada
El área de capacitación brinda mejores salarios mensuales que otras áreas de recursos humanos a los psicólogos	.52183	.77035	Rechazada
El sueldo mensual que percibe el psicólogo es más alto en el sector privado que en el público	4, 48087	.97312	Rechazada

APÉNDICE D: LISTA DE EMPRESAS DEL ESTUDIO UNO.

RELACION DE EMPRESAS ENCUESTADAS

3M DE MÉXICO
AEROCALIFORNIA
AEROFLASH
DENTSPLAY MEXICO
HELVEX
GOODE YEAR OXO
QUALITY PERSONAL SERVICES
PHILIPS
PRINTECE HALL
INDUSTRIAL NACOBRE
GALLUP MEXICO
FOBRAS SINTÉTICAS
AEROMEXICO
AGA DE MÉXICO, S.A. DE C.V.
ALDEAS INFANTILES, S.O.S. MEXICO
ASESORIAS DE CALIDAD
ASTRA ZENCA
AVON
BACARDI Y COMPAÑÍA
BANAMEX
BIMBO
CANON MILS DE MEXICO
CEMENTERA ANAHUAC
CENTRO DE SOLUCIONES EN INFORMATICA
CIGARRERA LA MODERNA
COLGATE PALMOLIVE
COMETRA
CONDUMEX
CONSULTORIA EN RECURSOS HUMANOS
CONTROL DE CALIDAD, S.A.
DESARROLLO EMPRESARIAL MEXICANO
DICOPAL
ELEVADORES SCHINDLER
EMBOTELLADORA MEXICANA COCOCOLA
ENVASES DE ACERO MEXICO
ERIKSON
FIRESTONE
FISISA, FIBRAS SINTETICAS
LIVERPOOL
GRUPO ADMINISTRACION E INFORMATICA
GRUPO AZUL, ASESORIA Y SERVICIOS PROFESIONALES
GRUPO BANCOMER
GRUPO ELEKTRA
GRUPO GIGANTE
GRUPO K2
CERVECERIA MODELO

GRUPO M. B. CONSULTORES, S.C.
A.D.O
GRUPO SENDEROS ESTRELLA BLANCA
GRUPO STRATEGA
HANNEL
HELADOS HOLANDA
IBM DE MÉXICO
HOTEL DEL PRADO
HUSH POPIES
INSTITUTO I.C..M.
IUSACELL
JOHNSON DE MÉXICO
JUGOS DEL VALLE
KALTEX
KIMBERLY KLARK
KOBLENZ DE MEXICO
KODAK
LA CONTINENTAL
MARCEL
MEDICA FACIAL
NACOBRE
NADRO, S.A. DE C.V.
NISSAN DE MEXICO
OLIVETTI DE MEXICO
OSRAM
PANAM
PARK DAVIS
PINKERTON
PINTURAS COMEX
PINTURAS UNIVERSALES, S.A. DE C.V.
POLIMEROS DE MEXICO. S.A. DE C.V.
CEMEX
PROA, GRUPO EMPRESARIAL MEXICANO
PRODUCTOS DE MAÍZ
PYPESA PRODUCTORA E IMPORTADORA DE PAPEL
REFRESCOS INTERNACIONALES
GILLET
RESTAURANTERA MEXICANA
RUNK PULLAN
SAMBORN'S
SANDVIK
SANTA CLARA AUTOMOTRIZ VOLKSWAGEN
SCAPINO
SERVICIOS PANAMERICANOS DE SEGURIDAD
SERVINTEGPROM. AGENCIA DE PUBLICIDAD
SISTEFIN
SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO METRO
TELEFONOS DE MEXICO
TRANSPORTE COLECTIVO METRO

VIDRIERA LOS REYES
VIDRIO PLANO
VOLKSWAGEN DE MEXICO
VYGIA, GRUPO DE SEGURIDAD PRIVADA
XEROX
ZAPATA ENVASES, S.A. DE C.V.
ZAPATERIAS SHADIA