EVALUACIÓN DE LA OPINIÓN DE EMPLEADORES, ESTRATEGIA DE CAMBIO CURRICULAR, CASO UNIDAD DE PSICOLOGÍA, UAZ.

Corina Ortíz Elías
Lucicorina@hotmail.com

Ma. Cristina Recéndez Guerrero
crecendez2001@yahoo.com.mx

Resumen.

Insertas en el modelo económico neoliberal las universidades requieren cambios en su organización y administración, en las carreras que ofrecen, en el perfil de sus egresados, ahora se requiere de recursos humanos que al salir puedan enfrentar e insertarse en el mercado laboral, al efecto, se requiere de nuevos conocimientos y habilidades necesarias para coadyuvar al desarrollo de los sectores industriales, manufactureros y de servicios para lo cual es necesario la transformación de los planes programas y de estudio.

El presente trabajo forma parte de un análisis más amplio sobre seguimiento de egresados y opinión de empleadores en la UAZ, el presente se realizó para la generación 2010 de la licenciatura en Psicología de la UAZ, plantel Zacatecas, la cual registró un total de 192 estudiantes egresados. Para conocer la opinión de empleadores se siguió la metodología y se adaptó el cuestionario elaborado por la Universidad Autónoma Metropolitana. El objetivo fue conocer su opinión respecto de los conocimientos adquiridos, y en base a la relevancia de sus opiniones analizar si las mismas pueden o no impactar en un cambio y/o mejoras curriculares de dicho programa. Finalmente se realiza una crítica de este aspecto en el modelo educativo propuesto.

Palabras clave: cambios curriculares, opinión de empleadores.

Planteamiento del problema.

La formación recibida en las universidades, las oportunidades de los egresados de obtener empleo y cumplir con las expectativas del empleador, son motivo de investigación actuales, para el efecto, se han establecido procedimientos y se han desarrollado métodos para elaborar diagnósticos que lleven al conocimiento de ellos. Los estudios sobre egresados y opinión de empleadores son instrumentos recomendados y promovidos por las políticas educativas. Considerando que al conocer demandas y requerimientos de las empresas éstas pueden ser incluidas en las currícula de las carreras que ofrecen las universidades, logrando la concurrencia entre la formación y las características del puesto a desempeñar las preguntas que guiaron la investigación son: Responde el programa curricular de la escuela de psicología a las necesidades del sector productivo y empresarial del estado?¿Cómo valoran los empleadores el desempeño laboral de los egresados de la escuela de psicología en cuanto a preparación académica,

habilidades y actitudes en los que se formó el egresado? ¿Qué información derivada de los estudios de empleadores puede ser utilizada para realizar mejoras curriculares?

Justificación y fundamentación teórica.

Por lo anteriormente expuesto, y justificación del presente estudio fue que los análisis sobre egresados y empleadores permite que los programas puedan llevar a cabo la autoevaluación, conocer la concordancia entre la formación académica y demandas del sector productivo, con lo que se ésta en posibilidad de formular y proponer nuevos contenidos curriculares, además, se genera información que puede ser útil para lograr mayor inserción laboral y por ende se contribuye al mayor bienestar de los egresados al obtener un empleo y al mismo tiempo se satisfacen los requerimientos de las empresas.

Desde los 60 la Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), y otros organismos internacionales, considerando los planteamientos de la teoría del capital humano ha tenido presente el análisis de la relación existente entre inversión en educación, rendimiento individual e inserción laboral, bajo estas determinaciones el seguimiento de egresados y los estudios de opinión de empleadores son instrumento necesario para recabar la información. A partir de 1996 la ANUIES también estableció como política que las universidades debían establecerlos, en tanto, ofrecen información básica para la toma de decisiones, en particular para establecer cambios curriculares con las necesidades actuales. Por lo anterior, partiendo de los planteamientos de la teoría del capital humano que lo define como “conjunto de capacidades intelectivas y motoras, hábitos, habilidades que el hombre adquiere y se encuentran vinculados a la productividad” y su rentabilidad (Garrido, 2007).
Objetivo

Metodología.

Para realizar la investigación se tomó como base el cuestionario elaborado por la UAM, (UAM, 2007) y el esquema básico para el seguimiento de egresados de la ANUIES (1996). El estudio se realizó para egresados de la generación 2010 del plantel Zacatecas[1] que registró 192 egresados, se solicitó al departamento escolar el listado de egreso, se les ubico a partir de teléfono registrado. Criterios de inclusión: egresados de los municipios de Zacatecas, Guadalupe, Calera de Víctor Rosales y Jerez de García Salinas, que al momento de la llamada respondieron encontrarse trabajando en una empresa pública o privada y proporcionaron datos de su empleador, a su vez ellos aceptaron llenar el cuestionario. Criterios de exclusión, egresados que no registraron teléfono, éste se encontraba fuera de servicio o número no existía; pertenencia a otro municipio distinto al seleccionado; que no trabajan o trabajan de forma independiente.

[1] La unidad académica de psicología cuenta con cuatro unidades foráneas, Ojocaliente, Juan Aldama, Jalpa y Fresnillo.

Mediante este medio (teléfono, llamada 5 ocasiones) se obtuvo la información sobre nombre de la empresa o institución, dirección, datos del jefe inmediato superior o persona encargada de contrataciones, 79 egresados pudieron ser sujetos de estudio, pero sólo 58 empleadores accedieron a contestar.

El Programa de Psicología de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

La escuela de Psicología fue fundada en el año de 1987, en septiembre de 1990 se lleva a cabo la primera reestructuración curricular, por encontrar en la revisión deficiencias como: ausencia de análisis del contexto, inexistencia de contenidos mínimos, carencia en el plan curricular de relaciones verticales, horizontales y transversales, poca claridad en la definición del perfil e inconsistencias en la fase terminal. De esta primera restructuración, se obtuvo una flexibilización del plan de estudios integrando una materia optativa en los tres últimos semestres considerando los intereses particulares de los alumnos y las necesidades marcadas por la estructura misma. Otro cambio fue la implantación de la fase terminal a partir del octavo hasta décimo semestre, insertando materias para apoyar las salidas en las áreas de psicología educativa, clínica, social y taller de investigación, quedando las materias del primer semestre igual al diseño curricular inicial.

La segunda reestructuración curricular se realizó en 1994. La licenciatura se reduce de 10 a 8 semestres. Al no enunciar las líneas teóricas para sustentar el desarrollo académico, en 1995 se implementa otra reforma se conserva el plan de 8 semestres, con opción de cursar una materia optativa. Se mantiene la fase terminal de tres semestres en cuatro orientaciones. Desde el sexto hasta el octavo semestre se cursan materias secuenciadas en las áreas terminales ya mencionadas. Pero siguen conservando problemas graves al existir una ausencia del análisis del contexto, en la definición de perfiles, normatividad, coherencia curricular, y en la definición de contenidos mínimos.

En noviembre de 1997 se realiza otra reforma curricular vigente a la fecha. Se completó en tres fases, en la primera se efectuó un diagnóstico para delinear las actividades sustantivas y adjetivas de la licenciatura, segunda, se discutió el diseño curricular, tercera se informó y avaló en plenaria las propuestas descritas y se dio paso a la construcción del plan de desarrollo institucional. Con esta reforma se volvió al plan de estudio de 10 semestres divididos en: cuatro de tronco común para formación básica y seis para desarrollar las cuatro áreas existentes de psicología educativa, clínica, social y laboral. El egreso corresponde a Perfil de Psicólogo General con cuatro áreas terminales el estudiante al egresar, podrá implementar a través del diagnóstico programas de intervención, que resulten acordes con las problemáticas psicosociales imperantes en la comunidad, lo que traerá como resultado la obtención de conductas mejor adaptadas al medio social.

El programa ha sido evaluado por el Comité Interinstitucional de Evaluación de la Educación Superior (CIEES) en el Nivel I. Esto significa que se poseen indicadores de calidad como: pertinencia y vigencia del programa educativo, profesores con Especialidad, Maestría y Doctorado, infraestructura moderna, alta eficiencia terminal, bajo índice de reprobación y deserción. Además, un programa de Maestría en Psicoterapia Psicoanalítica, un centro de Investigación y Servicios Psicológicos cuyo objetivo es proporcionar atención en las áreas de Psicología Clínica y Educativa a

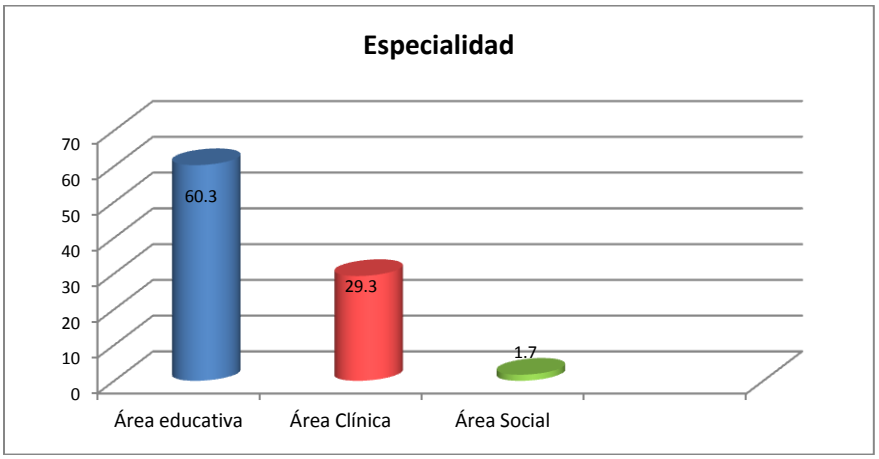
la población; un Módulo de Atención Psicológica Universitaria el cual está dirigido exclusivamente a los estudiantes de la UAZ.

De acuerdo al perfil del egresado al concluir se tiene un profesionista de la salud que identifica, planea, evalúa, interviene, investiga y optimiza la problemática psicológica de la sociedad mediante una modalidad de atención de manera individual o grupal. Su principal propósito es elevar la calidad de vida humana a nivel de intervención en la optimización de las capacidades psicológicas en los diferentes sectores sociales, formado con una imagen profesional científico-tecnológica y en la relación multi e interdisciplinaria; es decir el psicólogo trabaja en conjunto con médicos, psiquiatras, abogados, administradores, trabajadores sociales, educadores, entre otros

ANÁLISIS DE RESULTADOS

De los 192 egresados 158 son mujeres y 32 son hombres. De los 58 encuestados de acuerdo al sexo, 51 (87.9%) son mujeres y 7 (12.1%) son hombres, porcentaje que se asemeja al egreso, se destaca que el área educativa (60.3%) es la mayor empleada, seguida de la clínica (29.3%) y sólo un 1.7% el social/laboral; lo que se corresponde también con el egreso al existir mayor número de egresados en la especialidad educativa.

Gráfica 1 .Distribución de los egresados según empresa contratante.
Generación, 2010. Lic. Psicología, plantel Zacatecas.



Características de la Empresa o Institución

Según el régimen social de las empresas o instituciones, el sector público es el que contrató mayor número de egresados de esta generación (tabla 1). De los 34 egresados contratados en este sector, 21 trabajan en la Secretaría de Educación y Cultura (SEC), en Departamento de Educación Especial; 22 en escuelas particulares o Centros de Desarrollo Infantil (CENDI); 13 en instituciones de

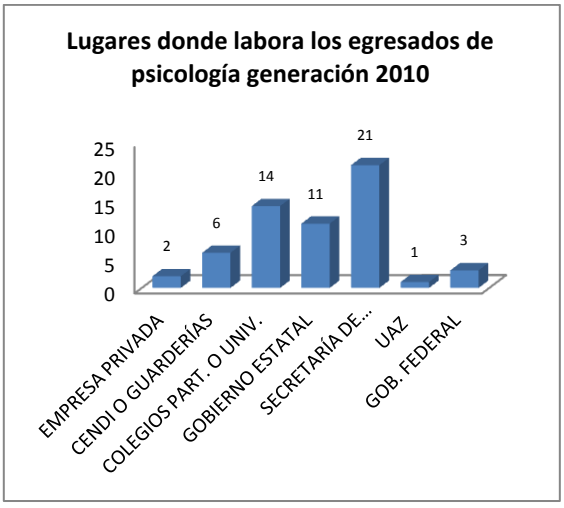
Gobierno Federal y Estatal no relacionados con el sector educativo, y sólo 2 de ellos trabajan en actividades no profesionales. De acuerdo con el tamaño de la empresa se encontró que el 39.7 % trabajan en empresas grandes (SEC), 5.2% en mediana empresa, 39.7% en la pequeña empresa (escuelas privadas) y el 15.5% en microempresas.

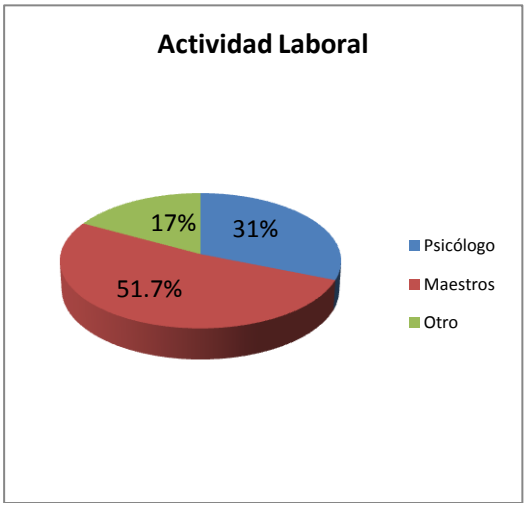
Tabla 1. Régimen y tamaño de empresas empleadoras de egresados de Psicología de la UAZ generación 2010 plantel Zacatecas.

Régimen	No.	%	Tamaño	%
Público	34	58.6	**Grande**	39.7
Privado	23	39.7	**Mediana**	5.2
Otro	1	1.7	**Pequeña**	39.7
Total	58	100	**Micro**	15.5

De acuerdo al sector económico de las empresas empleadoras, el mayor porcentaje de egresados están laborando en el sector educativo 74.13%, un 15.5% en servicios de gobierno como prestadores de servicios profesionales-técnicos y servicios de salud, el resto en comercio. De acuerdo con la actividad laboral (gráfica 3) solo el 31% ejerce como psicólogo y el 51.7% se desempeña como maestros, el resto 17% realiza otra actividad profesional o no profesional.

Gráficas 2 y 3 . Lugar y actividad laboral de egresados de psicología 2010





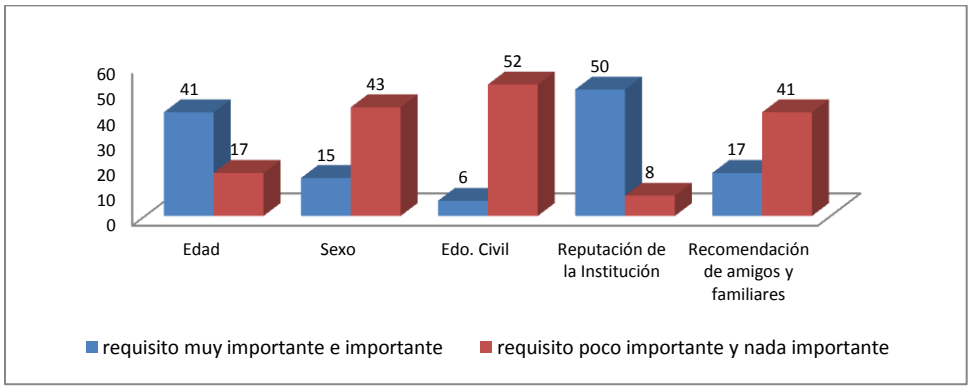
Escolaridad, el 89.7% de los empleadores señalaron importante contar con la licenciatura, el 3.4% admiten personal con licenciatura completa sin titularse, y el 6.8% aclara que se requiere sólo educación básica, nivel medio superior o técnico. De acuerdo a la localización geográfica las instituciones empleadoras se ubican en Guadalupe con un 32.7% (19); Zacatecas con 37.9% (22); Calera de Víctor Rosales 13.7% (8), Jerez de García Salinas 15.2% (9).

a) Requisitos Formales de Contratación de Profesionistas

Este apartado considera las variables que toman en cuenta los empleadores al contratar a una persona. Edad, sexo, estado civil, reputación de la institución y recomendación de amigos y familiares, son referidas como muy importantes e importantes, la formación académica como son títulos de posgrado, de licenciatura, experiencia laboral previa, pruebas de conocimiento, entrevista de selección individual, test de aptitudes y de personalidad llamados criterios formales del proceso de contratación son muy importantes.

Con relación a la edad, el 13.8% de los empleadores lo considera "muy importante", el 56.9% "importante" y el 36.1% "poco" o "nada importante". El sexo no es relevante el 74.2% lo consideran "poco" o "nada importante", un 25.8% como "muy importante" o "importante". El estado civil tampoco es relevante el 89.7% respondieron "poco" o "nada importante". En relación a recomendación para contratar: amigos y familiares no tiene peso en la contratación, el 29.3% lo considera "como muy importante" o "importante", y el 70.7% "poco" o "nada importante".

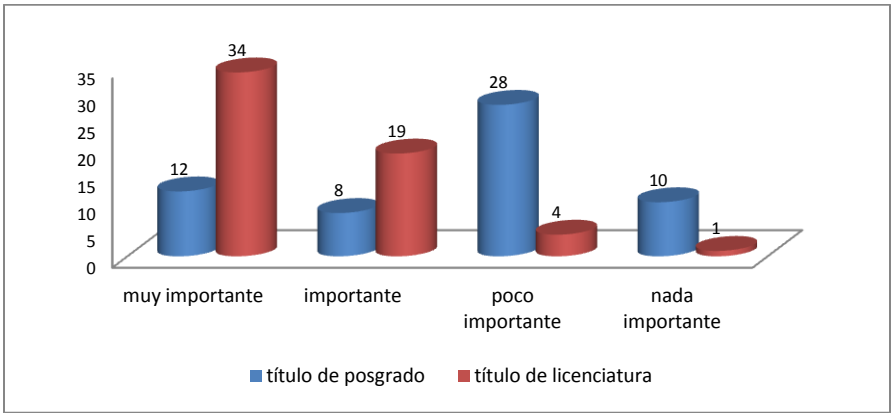
Gráfica 4. Requisitos opinión de empleadores para contratación.



Un aspecto relevante es la reputación de la institución: los empleadores consideran "muy importante" 62% (36); el 24% (14) "importante y el 13.8% (8) "poco y nada importante".

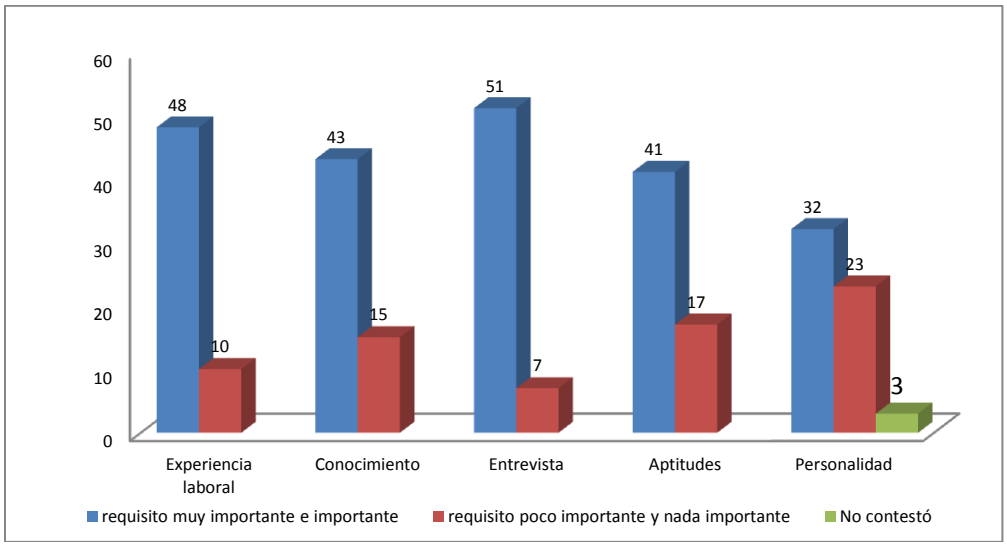
De igual manera, contar con un posgrado no es importante, el 65.5% opinó que es "poco importante" o "nada importante", el 20.7% contestó "muy importante" y el 13.8% "importante". Sin embargo, el 58.6 % considera que es "muy importante" el título de licenciatura y el 32.8% "importante", el 8.6% "poco" o "nada importante".

Gráfica 5. Números absolutos "título de posgrado y licenciatura", como criterio de contratación.



La mayoría de las empresas e instituciones consideran las pruebas de conocimiento, el desenvolvimiento en la entrevista, las pruebas de aptitudes y la personalidad como criterios "muy importantes" para la contratación (gráfica 8). La experiencia laboral, la personalidad, el test de aptitudes son "importantes", para ser contratado.

Gráfica 6. Importancia de "experiencia", "entrevista y pruebas de conocimientos", "aptitudes" y "personalidad".



b) Desempeño Profesional.

En este apartado se encuentran las variables que miden el desempeño, es decir, las competencias, habilidades y conocimientos necesarios para cumplir con el trabajo para el cual fueron preparados.

Tabla 2. Opinión del empleador sobre conocimientos y uso de la tecnología. (Valor % N=58)

Rasgo Evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	NS
Conocimiento y habilidad para desarrollar el trabajo (metodologías)	31	36.25	25.9	6.9	
Habilidad para acceder y utilizar información relevante	34.5	27.6	27.6	10.3	
Uso de herramientas, equipo y maquinaria adecuadamente	32.8	32.8	19.0	5.2	10.3
Conocimientos sobre el uso de tecnología	19.0	53.4	15.5	8.6	3.4

Las habilidades de comunicación y actitudinales del profesionista de psicología muestran que en 56.9% fueron evaluados como "muy bueno" al comunicar ideas e información escrita, así como también el apreciar diferentes puntos de vista y perspectivas con un 36.2%. El detectar y diagnosticar problemas relacionados con el trabajo, el desempeñar responsabilidades en el trabajo, el tener iniciativa, el analizar situaciones y toma de decisiones apropiadas así como el demostrar actitud, interés y entusiasmo fueron calificados como "excelentes", seguido de "muy bueno" como puede observarse en la tabla 3.

Tabla 3. Desempeño laboral relacionado con habilidades de comunicación y actitudinales (valor expresado en % N=58)

Rasgo Evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	NS
Comunica ideas e información escrita	17.2	56.9	10.3	15.5	
Detecta, diagnóstica, analiza y responde a problemas relacionados con el trabajo	36.2	27.6	22.4	10.3	3.4
Desempeña responsabilidades en el trabajo	36.2	32.8	17.2	13.8	
Demuestra iniciativa	41.4	20.7	24.1	12.1	1.7

Analiza situaciones y toma decisiones apropiadas	36.2	25.9	25.9	12.1
Demuestra actitud, interés y entusiasmo	39.7	22.4	25.9	12.1
Aprecia diferentes puntos de vista y perspectivas	24.1	36.2	29.3	10.3

Dentro de este mismo rubro, las habilidades para la organización, gestión y control del trabajo es uno de los aspectos mejor evaluados con un 70.7%, entre "excelente" y "muy bueno". Las habilidades para trabajar en equipo los calificaron como "muy bueno", con un 41.4% seguido de un 29.3% como "bueno"; aprender nuevos conocimientos obtuvo un 67.3% entre "excelente" y "muy bueno".

Tabla 4. Desempeño laboral del profesionista en relación a las habilidades de organización, gestión y control.

Rasgo Evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Demuestra habilidades para trabajar en equipo	22.4	41.4	29.3	5.2	1.7
Demuestra habilidades para aprender nuevos conocimientos	32.8	34.5	20.7	12.1	
Demuestra habilidades/organización, gestión y control de grupos de trabajo	37.9	32.8	15.5	12.1	1.7

La valoración del desempeño general en el trabajo del profesionista de psicología de la UAZ es considerado como "muy bueno" (44.8%), un 24.1% como "bueno" y sólo un 15.5% como "excelente" y "regular" para ambos casos.

La formación de los profesionistas de la UAZ, caso psicología, comparado con otras instituciones (UAM, 2007; USON, 2007) es considerado como "bueno" o "muy bueno" en un 39.7% para ambos niveles de valor, sólo un 6.9% considera que es "excelente" y el 1.7% no emitió comentario alguno. Sin embargo, el 86.2 % de los encuestados consideran que debe de existir un cambio en la formación profesional en los próximos 5 años y, el 98.3 %, en el futuro contrataría a un egresado de la Unidad Académica de Psicología de la UAZ.

Acerca de lo debería incluir la formación del profesional de psicología para los próximos 5 años: 9, sugieren incluir "nuevos enfoques psicopedagógicos relacionados con las reformas

educativas" o bien "con planes y programas"; 5, "Incorporar en la currícula metodologías sobre necesidades educativas especiales, asociadas a discapacidad o aptitudes sobresalientes"; 4, plantearon "formación en tecnologías de la información (TICS)"; 2, mencionaron enseñanzas para realizar "intervenciones psicopedagógicas adecuadas"; 1 consideró "la formación y "capacitación para intervenir en juicios orales". Además en torno a cuestiones relacionadas con la actitud se pide: "mayor iniciativa", "mayor entrega en el desempeño profesional con ética y responsabilidad", "mayor responsabilidad y creatividad", "mayor cultura general, competencias, realizar trabajo bajo presión" y "profesionistas con enfoque educativo que tengan conocimiento de planes y programas de educación, que puedan trasladar los resultados psicológicos a una interpretación pedagógica".

También: "instrumentos de evaluación que arrojen resultados más cualitativos que cuantitativos, prácticas educativas en contextos propios a su rama", y "más preparación en aplicación de pruebas psicológicas, que las interpretaciones sean más cualitativas y acordes a nuevos enfoques de la educación, más orientados a lo pedagógico que a lo clínico", "mejor actitud hacia el trabajo, buenas relaciones humanas, disposición hacia la capacitación y actualización".

Conclusiones:

De acuerdo al estudio realizado, la opinión o respuesta ofrecidas por los empleadores es un instrumento a considerarse en la próxima reestructuración curricular. Se pude afirmar que el programa curricular si responde a las necesidades del sector empresarial que los ocupa, y que la formación académica es adecuada, sin embargo, las mejoras curriculares se deben hacer partiendo de las opiniones vertidas en las preguntas abiertas, pues son estas las que ofrecen más información, lineamientos o tendencias de opiniones y abren posibilidades de oportunidad que deben ser consideradas para que la Unidad de Psicología siga formando a sus egresados considerando los requerimientos empresariales, esto les dará mayor posibilidad de inserción al egreso.

BIBLIOGRAFIA

Anónimo, Estudio de Empleadores y Tendencia del Mercado Laboral. Un análisis de los resultados Unidad Xochimilco. CSH. UAM. México, 2007.

ANUIES. Mercado Laboral de Profesionistas en México. Diagnóstico (1990-2000). Primera Parte. México. 2003

--------- Mercado Laboral de Profesionistas en México. Desagregación regional y estatal de la información Diagnóstico (1990-2000), Tercera parte, vol 1., México, 2003.

-------- *Los actores desconocidos. Una aproximación al conocimiento de los estudiantes.* Col. Biblioteca de la Educación Superior. Serie Investigaciones. México. 2004.

Burgos, Flores B., López Montes K.M. *El mercado laboral de egresados universitarios desde el punto de vista de los empleadores.* Universidad de Sonora, Col. Documentos de Investigación educativa. México, 2007.

Díaz, Barriga Ángel. *Empleadores de universitarios. Un estudio de sus opiniones.* M. A. Porrúa y CESU-UNAM. 2ª. Reimp. México, 2000.

Garrido, Trejo Casandra. La educción desde la teoría del capital humano y el otro. *Educere,* v.11, n. 36, suplemento 36, 2007.

Lopera, Palacio C.M. Los estudios sobre seguimiento de egresados en los procesos de mejora continua de la actividad universitaria. Seminario para Funcionarios Universitarios y Gubernamentales sobre Seguimiento de Egresados, RED GRADUAD2. Monterrey, México. 2005, Consultado en Abril de 2009.

Medrano, González Ramiro. Seguimiento de Egresados 2005. Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública, en Revista *Espacios Públicos*, febrero, año/vol9, número 017. Universidad Autónoma del Estado de México. 2006.

Navarro, Leal M.A. Lladó Lárraga D.M. Cruz Aguilar M. de L. "Los estudios de egresados y empleadores. Una estrategia para la toma de decisiones", Universidad Autónoma de Tamaulipas. Consultado en Abril 2009.

Schomburg, Harald. Trad. Midence Aida y Luo Geen Ivy. *Manual para Estudios de Seguimiento de Graduados Universitarios*. Centro para la Investigación sobre la Educación Superior y el Trabajo. Universidad de Kassel, Alemania, 2004. Programa Editorial Tecnológico de Monterrey, 2006.

Valencia, Higuera Delia Guadalupe, et. Al. Estudio de Empleadores de Egresados. Unidad Regional Centro. México, Col. Documentos de Investigación. Universidad de Sonora. 2004

Vidal, García Javier. *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios.* (seminario celebrado en la Universidad de León). Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales, Salamanca, 2003.