



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

GUADALAJARA

LOS SERVICIOS DEL DEPARTAMENTO
PSICOPEDAGÓGICO UNIVERSITARIO COMO
AYUDA EN LA ADQUISICIÓN DE LA MADUREZ
PROFESIONAL DEL ALUMNO

YVONNE MARGARITA RAMÍREZ FIERRO

Tesis presentada para optar por el título de Licenciado en
Pedagogía con reconocimiento de Validez
Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACION PÚBLICA,
según acuerdo número 871125 con fecha 18-III-87.

Zapopan, Jal., Septiembre de 1998.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

GUADALAJARA

**LOS SERVICIOS DEL DEPARTAMENTO
PSICOPEDAGÓGICO UNIVERSITARIO COMO
AYUDA EN LA ADQUISICIÓN DE LA MADUREZ
PROFESIONAL DEL ALUMNO**

YVONNE MARGARITA RAMÍREZ FIERRO

Tesis presentada para optar por el título de Licenciado en
Pedagogía con reconocimiento de Validez
Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA,
según acuerdo número 871125 con fecha 18-III-87.

Zapopan, Jal., Septiembre de 1998.

CLASIF: _____
ADQUIS: 47429
FECHA: 08/08/02
DONATIVO DE _____
\$ _____



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

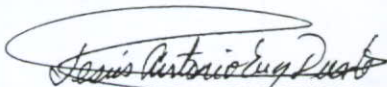
SEDE GUADALAJARA

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

SRITA. YVONNE MARGARITA RAMÍREZ FIERRO
Presente

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales y después de haber analizado el trabajo de titulación en la alternativa Tesis titulado "LOS SERVICIOS DEL DEPARTAMENTO PSICOPEDAGÓGICO UNIVERSITARIO COMO AYUDA EN LA ADQUISICIÓN DE LA MADUREZ PROFESIONAL DEL ALUMNO", presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar ocho ejemplares como parte de su expediente al solicitar el examen.

Atentamente.


LIC. JESÚS ANTONIO ENG DUARTE
EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

Julio, 1998.

Lic. Jesús Antonio Eng Duarte
Presidente de la Comisión de
Exámenes Profesionales
Universidad Panamericana, Guadalajara
P r e s e n t e

El que suscribe, hace constar que la tesis "LOS SERVICIOS DEL DEPARTAMENTO PSICOPEDAGÓGICO UNIVERSITARIO COMO AYUDA EN LA ADQUISICIÓN DE LA MADUREZ PROFESIONAL DEL ALUMNO, presentada por la señorita YVONNE MARGARITA RAMÍREZ FIERRO, que se presenta a usted para su debida revisión ante la Comisión de Exámenes Profesionales.

Agradeciendo la deferencia de la Escuela a su cargo para la asesoría de la investigación realizada, quedo a sus órdenes.

Atentamente.


LIC. MATILDE GPE. OVANDO CASTRO
ASESOR DE TESIS

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	
La Universidad como Institución Educativa.	6
1.1 La Universidad en el Mundo.....	7
1.1.1 Fines, Funciones y Recursos de la Universidad.....	9
1.1.2 Estructura y Actividades de la Universidad.....	21
1.2 La Universidad en México.....	26
1.2.1 Fines y funciones de la Educación Superior.....	28
1.2.2 La planeación y el desarrollo de la Educación Superior.....	30
1.2.3 Elementos de diagnóstico de la Educación Superior Universitaria.....	33
1.2.4 Características de la Modernización Educativa a nivel Superior.....	39
CAPÍTULO II	
El Estudiante Universitario.....	45
2.1 Características físicas y de salud.....	50
2.2 Características de la sexualidad y establecimiento de la intimidad.....	52
2.3 Características de personalidad y relaciones sociales.....	53
2.4 Características cognoscitivas.....	57
2.5 La Vocación.....	60
2.6 La Educación Universitaria y el mundo del trabajo.....	65

CAPÍTULO III

El Departamento Psicopedagógico	76
3.1 El Servicio de Psicopedagogía.....	77
3.1.1 Misiones.....	79
3.1.2 Organización del gabinete o departamento de Psicopedagogía.....	80
3.1.3 Funciones del Gabinete Psicopedagógico.....	85
3.1.4 Práctica de las Actividades Psicopedagógicas.....	89
3.1.5 Problemas Psicopedagógicos.....	91
3.1.5.1 Detección de Problemas y dificultades.....	92
3.1.6 Técnicas de Evaluación Psicopedagógica.....	96
3.1.7 Estudio del Caso y Diagnóstico.....	100
3.2 La Orientación.....	103
3.2.1 Principios Básicos de la Orientación.....	106
3.2.2 Objetivos de la Orientación.....	107
3.2.3 Aspectos a considerar en el Proceso de Orientación.....	108
3.2.4 La Orientación Universitaria.....	117

CAPÍTULO IV

Sistema de Mentoría	121
4.1 Sistema de Mentoría.....	124
4.1.1 El Mentor.....	126
4.1.2 Actividades del Mentor.....	127
4.1.3 Servicio de Mentoría.....	131
4.1.4 Relación con el Departamento Psicopedagógico.....	136
4.2 Implementación del Servicio.....	140
4.3 Programa de Mentoría.....	146

CONCLUSIONES	162
BIBLIOGRAFÍA	172
ANEXOS	173
GLOSARIO	191

INTRODUCCIÓN

Los estudios a nivel universitario habían sido durante mucho tiempo una fase oscura de la educación, en el sentido de que no había muchas personas que se ocuparan de su estudio; en la actualidad la educación superior está tomando auge y numerosos filósofos, investigadores, educadores, psicólogos y pedagogos, entre otros, han tomado este tema para definir de una vez por todas qué es la educación universitaria, cuáles son los lineamientos y objetivos que debe cumplir y, por otro lado, cuál es la realidad de este nivel educativo.

Además de la falta de definición y difusión de los estudios superiores, es necesario dedicarse a conocer al alumno universitario y darle la atención que sus características evolutivas reclaman. A nivel universitario se corre el riesgo de que los alumnos se despersonalicen, esto es, que se les deje de brindar atención integral porque se les considera adultos y las instituciones educativas se abocan sólo a satisfacer sus necesidades académicas y de conocimientos, olvidando que el universitario merece atención dado que su personalidad no está totalmente acabada y se le presentan numerosos obstáculos que no puede todavía vencer por sí mismo. Llegan a la universidad alumnos que vienen arrastrando problemas y complicaciones de etapas educativas anteriores como ineficiente metodología de estudio, escasos o nulos hábitos de lectura, poca exigencia personal (o de parte de la institución en que se encontraban), que aún cuando en el pasado fueron atendidas, se han dejado de lado, y es hoy, cuando el joven se enfrenta a los retos universitarios, que resurgen y los hacen salirse del camino por un tiempo o definitivamente darse por vencidos. Aunado a esto se encuentra la falta de adecuados orientadores que conozcan los requerimientos del joven y comprendan la trascendencia de su ayuda, por lo que no contribuyen al aprendizaje de toma de decisiones y es entonces que el universitario se topa de frente con lo que él cree es el fracaso. De aquí se derivan los altos índices de deserción universitaria, los profesionistas que egresan sin ser profesionales, los egresados que nunca se desempeñan en su campo porque nunca les motivó ni se convirtió en un medio para su realización personal. Al analizar esta situación surge la voz de la comunidad que reclama la dedicación a estos problemas y la búsqueda conjunta de soluciones; es al escuchar esta voz que se decide dar inicio a esta tesis.

El desarrollo de un país se pone la mayoría de las veces en manos de los profesionistas, a quienes se les delega toda la responsabilidad para sacar adelante a esa parte del mundo con la que tienen contacto. De ese modo, se ve más claramente la necesidad urgente de luchar por mejorar la calidad de los egresados universitarios desde el inicio de sus estudios. Debe convertirse esta búsqueda de mejora en la continuidad de los esfuerzos educativos que se vienen realizando en las anteriores etapas de la vida, ya que no es suficiente tomar medidas paliativas que no brindarán frutos duraderos, es necesario reformar en sus raíces el sistema educativo. Sin embargo, en la universidad deben tomarse medidas propias que garanticen un satisfactorio desempeño de los egresados en el ámbito laboral que les corresponda.

En opinión de Borrero (1996) la universidad tiene una función tanto educativa como social; de la misma manera las Organizaciones No Gubernamentales afiliadas a la Organización de las Naciones Unidas establecen como algunas de las funciones principales de estas instituciones educativas el proveer de capacitación profesional y promover el desarrollo regional, así como fomentar el desarrollo intelectual y social de la comunidad. Para lograrlo las universidades deben poner los medios, lo que abarca una preparación no reducida a la exclusiva transmisión de aquello que satisface las demandas del trabajo, olvidando el desarrollo espiritual, intelectual y moral del alumno, por el contrario debe pugnar por formar estudiantes con un alto nivel de desarrollo personal.

Esta tesis tiene como uno de sus fines ser el motor que lleve a muchas otras personas a preocuparse por la educación universitaria de modo que surjan proyectos que busquen mejorar cada elemento que la compone.

Se establece que al mejorar en un aspecto la formación que se imparte en la universidad, se mejorará en un aspecto al estudiante y eso repercutirá en la mejora de un aspecto de la sociedad. Para que el alumno al terminar su carrera pueda cumplir con el Perfil Profesional que establece la universidad para sus egresados, se deberán haber abarcado sus capacidades intelectivas, volitivas y afectivas además de los hábitos de estudio (vid. infra. 1.1.1; la función

de servicio). De ahí que se plantee como objetivo principal de esta tesis proporcionar una herramienta que colabore a mejorar la formación universitaria desde el punto de vista integral y de atención personal al alumno, no sólo en el aspecto académico. Dado lo anterior, se persigue una consolidación del universitario como un profesional en su área al momento de enfrentarse con su campo laboral, lo que puede repercutir de manera directa en la responsabilidad y profesionalismo con que se atiendan las necesidades reales que se presentan en la comunidad en que está inmerso.

Para realizar este trabajo se utilizó la investigación bibliográfica, recopilando la mayor cantidad posible de información para dar una amplia visión de los temas que se tratarán. En base a dicha información, que se utilizó como marco conceptual, se propone un sistema que busca atender una de las necesidades detectadas en la formación universitaria que es la atención a alumnos y exalumnos para garantizar una satisfactoria adaptación a la realidad laboral.

Toda esta información recopilada se dividió en cuatro capítulos. El primero comprende el estudio de la universidad como institución dedicada a la educación, estableciéndose los fines, políticas y procedimientos que utilizan, los recursos económicos, humanos y técnicos con los que cuentan, así como todos los servicios que deberían brindarse, todo en un marco general del deber ser; este capítulo tiene un segundo apartado que trata sobre lo que es la universidad en México, específicamente, y cuáles son los problemas que enfrenta, así como algunas estrategias que se pretenden seguir para su mejora. En el segundo capítulo se habla sobre el sujeto a quien se dirige dicha educación que es el alumno universitario, tomando en cuenta sus características cognoscitivas, físicas, sociales, etc. No es sino del conocimiento del alumno que se pueden desprender propuestas de solución adecuadas y realistas que vengán a satisfacer problemas reales, adaptándolas a ellos. Un tercer capítulo está integrado por los conceptos fundamentales en torno a la ayuda psicopedagógica y cómo es que se conforma un departamento para brindar este tipo de servicios. Se menciona cuáles son los fines que se persiguen, los recursos con los que se debe contar, el personal calificado que se requiere, las modalidades que puede adoptar, destacando, como ya se mencionó, la adecuación de las estrategias a la etapa evolutiva del

sujeto a quien se dirige. De igual manera se pretende, de manera indirecta, contribuir a la justificación de la necesidad de un departamento psicopedagógico universitario dado que se marca la necesidad de formación de recursos humanos, orientación vocacional y el desarrollo de programas de estudios en base a ello, según estudios del Poder Ejecutivo Federal, lo cual se comentará posteriormente (vid. infra. 1.2). En el cuarto capítulo se plantea una propuesta referida a un sistema que permita al alumno y exalumno contar con asesoría que lo ayude a conocer y desempeñarse en el ámbito laboral, tomando en cuenta la relación que existe entre la aplicación de éste y las funciones que realiza el Departamento Psicopedagógico en una universidad. De manera general se establecen los lineamientos que se sugieren, además de otras cuestiones a tomarse en cuenta, para implantar dicho sistema ordenado a alcanzar los objetivos que se plantea. De modo específico se propone un programa de mentoría dirigido a los alumnos universitarios que cursan los últimos semestres de su carrera, con el fin de que conozcan a fondo cada una de las principales áreas laborales de las que se compone la misma y a las cuales puede enfocarse como profesionista. Con ello se aminora el impacto negativo que surge en el joven al enfrentarse a una realidad que no conoce objetivamente y ante la cual se puede considerarse incompetente.

Cabe reconocer que el presente trabajo pretende brindar un marco conceptual general con el cual se pueda comprender más fácilmente el sistema de mentoría propuesto. Este sistema está limitado por diversas circunstancias que pudieran ocasionar su modificación con el fin de adaptarse a las particularidades de cada institución. El programa no pretende solucionar de manera exhaustiva los problemas que a este respecto se suscitan, sino que se propone como una posible alternativa de solución entre muchas otras que podrían dar excelentes resultados. Dicho sistema pudiera contribuir a resolver, quizá en mínima parte, la insuficiente relación de la educación superior con los sectores sociales y productivos de cada región. De igual manera pudiera apoyar la gestión de la Modernización Educativa al diversificar la formación del estudiante de modo que sea multidisciplinaria; que colabore a la resolución de problemas, que se formen profesionales con características flexibles como el desarrollo de habilidades de planeación, organización, toma de decisiones, etc.

CAPÍTULO I

LA UNIVERSIDAD COMO INSTITUCIÓN EDUCATIVA

1.1 LA UNIVERSIDAD EN EL MUNDO.

La Universidad aparece, en la forma y organización como la conocemos hoy, en los siglos XII y XIII en la mayor parte de los centros urbanos de Europa. Hasta entonces, la enseñanza no había sido institucionalizada pero ya se tenían ideas filosóficas que sostenían un sistema educativo para preparar tanto a los dirigentes de la sociedad como a los ciudadanos.

La universidad aparece primero como una asociación de maestros e intelectuales que se reunían con la intención de dedicarse a la enseñanza. El movimiento gremial de los siglos XIII y XIV se esparce por el continente y su organización es copiada por diferentes grupos. Tanto los maestros como los estudiantes se organizaron en forma de gremio, ya que estas instituciones habían adquirido gran prestigio. Originalmente estaban conectados los centros de cultura con una catedral de importancia, siendo en esta etapa cuando un canónigo o alguna autoridad nombrada por él dirigía el studium, posteriormente se permitió el establecimiento de otras escuelas fuera de su recinto. En todas ellas el plan de estudios tenía por base las siete artes liberales de la Edad Media: gramática, lógica, retórica, aritmética, geometría, música y astronomía, junto con las más elevadas facultades de Teología, Derecho y Medicina. A esta etapa siguió otra en la cual se requería una licencia para enseñar, otorgada únicamente tras haber aprobado un examen formal y que permitía al maestro ejercer su profesión en un centro similar; a esta licencia se le llamó título o grado. Tanto los estudiantes como los maestros se llamaban clerigi, porque en un principio casi todos eran miembros del clero o personas que estaban conectadas con la nobleza y que gozaban de ciertos privilegios en sus ciudades.

En la Edad Media destacan dos universidades que sirvieron de modelo para las subsiguientes: la Universidad de Bolonia, Italia, y la Universidad de París, la primera con un modelo de organización estudiantil, y la otra con uno profesional. Ambas tuvieron una fuerte influencia en el resto de Europa, especialmente en Inglaterra, donde surgieron las más prestigiadas, Oxford y Cambridge, tomando como modelo la de París.

La Universidad de Bolonia tenía como modelo de organización el estudiantil, era una hermandad de estudiantes que elegían su propio rector. El gremio de estudiantes era una organización de "iguales"; los profesores no tenían derecho de voto en las asambleas universitarias y el gremio estudiantil vigilaba con celo el cumplimiento de las obligaciones de sus profesores. Lo que más vigilaban era la calidad de la enseñanza, sin dejar a un lado el control estricto del currículo y el control directo sobre los profesores.

La Universidad de París era una comunidad de maestros licenciados con una organización profesional. Al establecerse se dio una lucha de la Iglesia en Europa por controlar la educación universitaria. Las primeras escuelas nacieron en el Claustro de la Catedral y los estudiantes vivían en el mismo claustro con los maestros que eran los clérigos del lugar. La reputación de las escuelas de la catedral atrajo a muchos estudiantes y fue este crecimiento el que hizo de París una cosmópolis prestigiosa, ya que su reputación de centro de excelencia no sólo atrajo alumnos, sino maestros de enorme fama, por lo cual recibió un decidido apoyo de la monarquía. El gremio de los maestros tenía una gran autonomía, y no fueron los estudiantes sino los maestros quienes establecieron las reglas.

El siglo XIII fue un periodo de expansión del concepto universitario. Se funda la primera universidad en España, la de Palencia, que siguió el modelo de la universidad de París, pero en realidad fue la Universidad de Salamanca la más importante y la que ejerció mayor influencia en la educación superior del Nuevo Mundo.

Tanto las autoridades nacionales como eclesiásticas en Europa, trataron de limitar la fuerza de las asociaciones estudiantiles, atacando su fuerza organizacional y limitando sus privilegios. Las universidades pierden entonces su carácter cosmopolita y su independencia y se convierten en "instituciones nacionales" dependiendo en grado cada vez mayor de los gobernantes.

En la Edad Media, y después en el Renacimiento y la Reforma, estas casas de estudio universitario fueron escenarios de luchas filosóficas que influyeron en la época y en su gente. Aun cuando las ideas sociales, políticas y religiosas cambiaron, la estructura original de las instituciones se conservó y las universidades se convirtieron en los únicos centros de educación superior; a pesar de servir sólo a una élite en toda Europa, el pueblo en general, las veía con gran respeto.¹

Hasta la primera Guerra Mundial, la educación superior, y aún la secundaria, estaba reservada a unos cuantos privilegiados. La homogeneidad relativa del estudiantado hacía fácil sostener la idea clásica de un sólo tipo de educación, sin embargo, el muy considerable aumento de estudiantes superiores ha ampliado inevitablemente su diversidad de capacidad, así como sus intereses vocacionales.

Para describir el dinámico desarrollo de la Institución Universitaria es necesario dar un breve vistazo a su expansión en todo el mundo, lo cual implica su desarrollo transcultural a través de la historia: político, social, económico, cultural y científico.

En opinión de Martín-Baro (1979), los aspectos propios de la universidad como institución son: el personal que la compone, la función u objetivo que persigue y los medios organizativos e instrumentales de que se sirve para cumplir con esos fines.

1.1.1 FINES, FUNCIONES Y RECURSOS DE LA UNIVERSIDAD.

Fines de la Universidad.

Al hablar de la Universidad se puede decir que están muy ligadas la misión educativa con la "función educativa" primordial u objetivo, que consiste en cultivar la mente y transmitir conceptos e ideas básicas. Del mismo modo, el servicio es "la función social" o el rol social de

¹ "Cfr." CASTREJÓN DIEZ, J. *El Concepto de la Universidad*. Pp. 101-112

la universidad que provee el vínculo entre el rol intelectual y educativo por un lado y el desarrollo de la sociedad por otro.² Por lo tanto, puede decirse que la misión de la Universidad es el llevar a cabo, no sólo una función educativa, sino social.

Hablando de lo que son los imperativos de la universidad, se puede establecer que la universidad moderna está presionada a completar su misión y funciones con el conocimiento de tres factores: la crítica, la política y el nacionalismo (Borrero, 199). Desde el punto de vista de la autonomía, las instituciones universitarias fluctúan entre una completa libertad académica y una subordinación al poder económico y político. En respuesta a dicho postulado, Ki-Zerbo opina que la Universidad debe ser una fuente de imaginación e innovación.³

En opinión de Garrison, la finalidad de la existencia de la escuela superior es ayudar al alumno a aprender a pensar por sí mismo y a valerse de los instrumentos del pensamiento de una manera adulta, moralmente responsable y socialmente útil.⁴

Las universidades latinoamericanas declaran perseguir un objetivo central: "Proporcionar del modo más eficiente los recursos humanos de alto nivel necesarios para el desarrollo del continente. La universidad latinoamericana aparece así fiel a su misión profesionalizante originaria, a su papel de formación de profesionales".⁵

Para finalizar, puede decirse que uno de los puntos principales del cometido del Colegio Superior en la formación de los hombres de acción es, en primer lugar, la educación de la inteligencia, conjuntamente con la educación de la voluntad⁶, en lo que quizá pudieran englobarse cada una de las opiniones anteriores.

² "Cfr." BORRERO CABAL, A. *The University as an Institution Today*. P. 22

³ KI-ZEBRO, J. Quelques Idées pour Contribuer à la Consultation d'Experts sur l'Enseignement Supérieur en Afrique. P. 78

⁴ "Cfr." GARRISON, R. *Orientación Universitaria*. P. 78

⁵ SCHERZ, L. *El Papel de la Universidad en América Latina: Ser y Deber Ser*. P. 69

⁶ "Cfr." WEATHERFORD. *Fines de la Educación Superior*. P. 115

Funciones.

Para definir a grandes rasgos la Universidad, la UNESCO señala que “la enseñanza y la investigación” son las “funciones intelectuales” de la Universidad.

En cuanto a las funciones que debe realizar una escuela superior o universidad existen muchas opiniones, hay quien afirma que la Universidad debe asumir el papel político del momento, tener una opción axiológica, generar cultura autónoma⁷, ser un sistema de aprendizaje que configura concretamente esa mutua relación entre el hombre y su mundo⁸; o bien, en opinión de Gordon W. Allport, el fin de la educación superior es inspeccionar y criticar, mejorar y aumentar la acumulación cultural que pretende la educación básica y básica superior; la educación superior siempre busca soluciones nuevas y mejoras a los problemas materiales, intelectuales y asimismo, morales del género humano.⁹

En la segunda consulta colectiva de Organizaciones No Gubernamentales de la UNESCO, Siedel (1991, p.32) mencionó cinco funciones principales que la sociedad espera que las instituciones de educación superior satisfagan, aún cuando puedan añadirse algunas otras:

1. La primera función es proveer educación y entrenamiento dentro de una estructura que combine la investigación y la enseñanza.
2. En segundo lugar, proveen de capacitación profesional.
3. Tercero, son instituciones de investigación, responsables de llevar a cabo investigaciones en una amplia rama de disciplinas, incluyendo el incremento del trabajo interdisciplinario y, unido a esto, para entrenar un constante grupo de personas calificadas para todos los campos de empleo.

⁷ Generar cultura autónoma es programar la labor de la universidad, sin opciones a la flexibilidad, dialogicidad y creatividad, con reflexión crítica, y una obligación primaria a dedicarse a la investigación, orientada por valores propios y no empujada por técnicas y programas foráneos. No por ello se queda en una simple investigación y denuncia de la realidad, sino que tiene que crear y promover modelos viables de transformación en todos los ámbitos, además de propiciar su aplicación práctica.

⁸ “Cfr.” MARTÍN BARO, I. *Haciendo la Universidad*, P. 19

⁹ ALLPORT, G. W. “Apud” WEATHERFORD. “Op. Cit.” P. 66

4. Cuarto, tienen que jugar un rol importante en el desarrollo regional así como en el desarrollo de contactos internacionales.
5. Por último, tienen una función social de fomentar el desarrollo intelectual y social de la comunidad.

Martín-Baro (1979) piensa que un aspecto fundamental de una universidad lo conforman los medios organizativos y materiales, los cuales se encauzan por tres conductos básicos, que constituyen el quehacer propio de la universidad en vistas a la realización de su función: la docencia, la investigación y la proyección social.*

En opinión de Borrero, las funciones principales de la Universidad pueden resumirse en las tres anteriores: investigación, docencia y servicio, lo cual asume que la universidad entiende y hace uso de estas tres palabras clave y su mutua relación entre sí. Esto ocurre en acuerdo con los principios y filosofía que rige la conducta de cada universidad para perseguir su misión y metas, como se explica a continuación.

La Función de Investigación.

La investigación en las universidades se utiliza con varios propósitos: el desarrollo científico y las políticas de investigación y ciencia, áreas de investigación y la selección y mantenimiento de líneas de investigación en la universidad, investigación tecnológica, y el desarrollo del estudiante como un investigador creativo. Algunos de estos temas están relacionados con las funciones que cada universidad asigna a sus departamentos, institutos y centros. De cualquier manera, la investigación tecnológica y el desarrollo del alumno requiere una consideración especial.

El concepto de tecnología, sus requerimientos, efectos, operaciones e implicaciones requieren una especial atención por parte de la universidad como institución. La tecnología puede definirse como "la ciencia de las artes industriales"¹⁰. Puede también entenderse como la

* Pudiéndose tomar como indicadores para detectar problemas o carencias

¹⁰ BORRERO, A. "Op. Cit." P. 95

ciencia del cómo hacer las cosas, la aplicación de la ciencia a las técnicas, o la ciencia combinada con la acción y ésta a su vez con la ciencia; en palabras de Goffi es "ciencia aplicada"¹¹ De cualquier manera, la tecnología es siempre práctica y por ello debe concedérsele cierta importancia, sobre todo que guarda una relación estrecha con la educación universitaria, la cual es descrita por Biljanovic (1988):

"El conocimiento se convierte en un factor dominante del desarrollo tecnológico. El conocimiento es el producto de la investigación científica y de actividades educativas. Ambas actividades están naturalmente unidas a las universidades. De este modo, las universidades son directamente responsables por el desarrollo tecnológico de cada país. Esta responsabilidad existía en el pasado, también, pero ahora está enfatizada más que nunca. Por otro lado, el conocimiento productivo típico de la era de la tecnología clásica ha sido reemplazado por el conocimiento creativo típico de la era de la alta tecnología.

Este hecho llama a una profunda transformación de las universidades. El modelo de la nueva universidad debería construirse en un triángulo de tecnología-educación-ciencia, y deberían activarse mecanismos que hicieran posible el funcionamiento de dicho triángulo."¹²

Diferentes operaciones tecnológicas pueden ser la recuperación, mejora, modificación o transformación de tecnologías para el beneficio social, la producción de tecnologías originales o de imitación, innovación, que introduce algo nuevo a la ya existente tecnología, o adopción, adaptación y apropiamiento de tecnologías extranjeras. En este sentido, las universidades, negocios y el ambiente social usan la tecnología para trabajar juntos en la promoción de nuevas empresas y la creación de nuevos trabajos. La Universidad como institución debe darse cuenta de la complejidad y elevación de sus misiones institucionales así como la delicadeza y precisión con que tiene que llevar a la práctica las funciones de investigación y servicio, de manera crítica, política y nacionalista.

¹¹ GOFFI. "Apud." "Ibid." P. 95

¹² BILJANOVIC. "Apud." "Ibid." P. 99

Es cierto que las universidades deben apoyar las políticas científicas de los estados industriales, pero al mismo tiempo deben proteger la investigación desinteresada, la más básica y que es la más ligada a las necesidades culturales. Esta investigación no puede ser planeada únicamente sobre una base económica, otro tipo de lógica debe inspirar a la universidad, la lógica de una perspectiva cultural.

La Función Docente.

La función docente en la universidad es inseparable de la tarea educativa y de desarrollo de cualquiera que desee alcanzar metas altas. La universidad brinda una educación de muy alto nivel ya que constituye el último escalón del sistema de educación formal.

La función docente no se limita a la contribución diaria a las disciplinas científicas, debe formar la comprensión del alumno de la disciplina o la inteligencia y la disciplina de una vida intelectual, sin limitarla al aprendizaje de una ciencia. La enseñanza debe abrir patrones unificados de conocimiento en la mente humana para alcanzar las metas éticas que justifiquen el desarrollo científico y que muestren al alumno que, según dice Morin, "...la consciencia sin ciencia, y la ciencia sin consciencia son algo mutilado y mutilante"¹³.

La Educación es más que medidas dosis de "educación general". La preparación del estudiante para una profesión no debe reducirse a transmitir lo que satisface las demandas del trabajo, olvidando su desarrollo espiritual, intelectual y moral. Este es el compromiso que ha adquirido la Universidad, casi sin darse cuenta, desde la Revolución Industrial. La Universidad puede satisfacer las necesidades de la sociedad en general y de los negocios en particular si forma estudiantes con un alto nivel de desarrollo personal.

En general, los profesores universitarios reconocen, de manera cada vez mayor, que como educadores deben tener una doble competencia: una académica en sus campos específicos y una pedagógica o psicopedagógica, con competencia ética.

¹³ MORIN, E. *Science avec Conscience*. P. 67

Mientras el estudio tradicional está principalmente orientado al estudio dirigido a través de la enseñanza, la guía y enseñanza son importantes para el nuevo concepto de estudio en tanto que funcionen como estudio independiente o un aprendizaje para estudiar. Bajo las condiciones actuales, deberíamos insistir en los estudios orientados al futuro, estudios que estén al servicio del hombre y de la sociedad.

La Función de Servicio.

Tomando en cuenta las complejidades de la administración universitaria se puede condensar la función de servicio en los siguientes tipos: servicio a la cultura a través de las profesiones, a través de los servicios de extensión universitaria, mediante servicios universitarios y relaciones institucionales.

Servicio a la Cultura.

En el más amplio sentido, la cultura puede ser considerada actualmente como una agrupación de diferentes rasgos espirituales, materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan una sociedad o un grupo social. Existen signos de dificultad relacionados con la cultura porque las sociedades han notado que su supervivencia depende de la esfera cultural y de las formas de acercamiento cultural. Esto crea confusión ya que las personas se encuentran a sí mismas sin una base segura y carentes de un soporte espiritual.

En un documento de la región Asiática y del Pacífico se enfatiza la cultura como un servicio cuando se afirma que junto con la enseñanza y la investigación, el servicio a la sociedad es ahora una función bien aceptada en las instituciones de educación superior; esta función va más allá de la satisfacción inmediata de las necesidades prácticas y pragmáticas; preserva la herencia cultural de una sociedad y provee una forma de debate objetivo sobre la presión de cuestiones filosóficas y éticas. Se dice que las personas no sólo son los usuarios sino los constructores de los valores culturales, por ello, las universidades proveen de servicio inmediato a los individuos y a los grupos sociales a través del trabajo profesional. Para el desempeño de este trabajo profesional, el alumno debe cumplir con el concepto de Perfil

Profesional, el cual debe abarcar un sentido completo de la persona como un sujeto de capacidades intelectuales, volitivas y afectivas, además de sus hábitos de estudio.

No es suficiente con que la universidad refleje las sociedades que la rodean, ya que debe actuar en base a un compromiso básico de ser un modelo a seguir, dado que sólo en la medida en que esto se cumpla estará sirviendo a la cultura¹⁴. En otras palabras, la Universidad inmersa en una cultura determinada y dada su naturaleza, tiene la responsabilidad de ser agente promotor de cambio en la sociedad.

Servicios de Extensión Universitaria.

Los servicios de extensión universitaria varían ampliamente entre las universidades. A pesar de ello, según Borrero (199), hay tres tipos principales de éstos distinguiéndose por sus objetivos: educación no formal, servicio universitario y relaciones interinstitucionales.

a) Educación no formal.

En los inicios de la civilización, la educación era informal y carecía de un contexto institucional. Cuando los cursos escolares formales aparecieron, surgieron obstáculos que delimitaron los métodos y procedimientos de la llamada educación formal y no formal. De este modo, la educación formal se ha visto limitada por ciertos parámetros de espacio y tiempo. Ésta empieza en los primeros años de la vida en la escuela. A este respecto Cropley dice: "...la juventud estudia pero no puede actuar..." sin embargo "...los adultos deben actuar pero no tienen oportunidad de aprender"¹⁵. Del mismo modo, importantes educadores como J. Amós Comenio y Condorcet han insistido anteriormente que la educación continúa a lo largo de la vida de la persona. Estos comentarios refuerzan la idea de que las personas continúen su educación y aprendizaje a lo largo de sus vidas cuando haya facilidades disponibles, siendo así que se realza la diferencia entre la educación formal y la no formal.¹⁶ Entre ambos conceptos

¹⁴ BORRERO, A. "Op. Cit." P. 130

¹⁵ CROPLEY. "Apud" BORRERO, "Op. Cit." P. 161

¹⁶ La educación formal se considera institucionalizada, referida al grupo escolar y al individuo, puede ser sólo para niños y jóvenes, es más selectiva y está siempre ligada a la acción inmediata y a la vigilancia del profesor. La educación no formal puede considerarse como la que no está restringida a un tiempo y espacio, es permanente, abierta y no referida a una

puede insertarse el de educación informal, el cual se ha considerado como el aprovechamiento de todas las situaciones educativas que se suscitan en el medio ambiente de manera espontánea, que también ha sido conocido bajo el nombre de paidocenos (García, 1990, p.207) .

La educación se comprende como un proceso que continúa a lo largo de la vida, tanto como haya facilidades disponibles, siendo entonces que surge el concepto de “Educación Continua” (Continuing Education).

Fue Arthur Acland quien, a finales del siglo XIX expresó el concepto de “educación a lo largo de la vida” (Life-long Education) y estableció los objetivos: educación política, educación industrial y educación para la salud¹⁷; dado que son aspectos que no se pueden separar de la vida de cualquier comunidad y podría casi afirmarse que tampoco de la de cualquier persona.

En 1906, Mansbridge pensó que las universidades deben inspirar a la gente a querer educarse, incluyendo no sólo los intereses intelectuales y académicos, sino intereses naturales en “educación para y en lo que es superior”.¹⁸ Ya en 1919 la idea y objetivo de la educación continua no formal estaba establecido: preparar individuos para enfrentar condiciones novedosas. No se excluye a nadie de la educación continua; ésta se orienta hacia la gente con cualquier nivel de cualificación, se dirige hacia los adultos y se considera que tiene tres características básicas: es estable y permanente; abierta debido a la amplia audiencia a la que llega; y puede cubrir una gran distancia gracias al uso de la comunicación moderna y las computadoras. “La educación no formal trata de hacer realidad la igualdad de las oportunidades educativas y de responder a las necesidades cambiantes de la sociedad...”¹⁹; se pone énfasis en el trabajo.

institucionalización. Según Knowles es masiva, democrática y popular y puede aprovechar los nuevos medios de comunicación social, con lo que se hace una educación sin maestro y autodidacta.

¹⁷ Tal cual lo define García Hoz como “...un conjunto de estímulos educativos que influyen en la formación humana, en cuanto tal conjunto”.

¹⁷ “Cfr.” BORRERO. “Op. Cit.” P. 164

¹⁸ MANSBRIDGE. “Apud.” BORRERO. “Ibid.” P.165

¹⁹ BORRERO. “Ibid.” P. 166

Uno de los objetivos de la educación continua hace referencia a la enseñanza de quienes no tienen absolutamente ningún conocimiento sobre lectura o escritura, o quienes tienen un conocimiento tan limitado sobre este asunto que se pueden considerar analfabetas funcionales. Mediante algunos programas se dedicarán a proporcionar alfabetización básica; con otros se complementará el proceso de la educación para quienes no han podido terminar su educación regularmente; otros sirven para mejorar en aspectos culturales. La educación continua provee normalmente educación o entrenamiento preciso y concreto. La dedicación que se requiere por parte del alumno no es usualmente tan estricta y absorbente como la que exige un programa para titulación, ya que en este caso es necesario un director de tesis; lo que la educación continua demanda es experiencia de aprendizaje, entrenamiento o capacitación para actualizar las propias capacidades. No puede olvidarse que la enseñanza por sí no garantiza el crecimiento laboral; se precisan escenarios dónde llevar a la práctica dichos aprendizajes, lo que permitirá que la persona aplique lo que ha hecho suyo en el ámbito de los conocimientos y habilidades.

b) Servicio Universitario.

En 1976, la UNESCO entendió el servicio universitario "...como un intento de las universidades y de sus estudiantes para promover el desarrollo que combine la teoría y la práctica".²⁰ La misión era unir la educación y las actividades laborales; responder a las demandas de investigación y de diferentes operaciones tecnológicas; y ayudar a los sectores marginados de la población, lo que proporciona la oportunidad para un adoctrinamiento cívico. Según la anterior resolución, se estableció como un medio para estimular la consciencia social, además del entrenamiento para un trabajo, no simplemente como un requisito para obtener un título. Los alumnos que colaboran dentro del servicio universitario deberían comprometerse física, intelectual y voluntariamente y esto traería un beneficio para las comunidades o grupos sociales, cuando se da alfabetización, desarrollo comunitario y organización social, higiene y salud, o expansión cultural. Debe fomentar la cooperación entre la universidad y los sectores productivos. Se establece también que la comunidad beneficiada, a la cual se le presta el servicio, cuidará de satisfacer las necesidades de la persona que presta su ayuda.

²⁰ UNESCO. "Apud." BORRERO. "Ibid." P. 169

c) Relaciones interinstitucionales.

Las relaciones que establece la Universidad con otras instituciones pueden referirse a aquellas que mantiene con otras universidades, con el Estado o con las industrias.

Borrero (1996) sugiere que se establezcan relaciones con otras universidades para buscar el fortalecimiento de cooperación entre ellas, como pudiera ser la movilidad académica al establecerse universidades hermanas en disciplinas básicas, relacionadas principalmente con el desarrollo duradero de la sociedad.

En su relación con el Estado, se debe considerar un aspecto de comunicación bilateral, ya que éste tiene la responsabilidad de crear el ambiente propicio para el desarrollo científico y para establecer los lineamientos para las políticas científicas. Sin embargo, el Estado no posee todo el conocimiento, por lo que necesita de la universidad en funciones como la enseñanza, la investigación y la educación.

En la relación con el sector productivo puede decirse que la universidad debe enfocarse más a las ciencias de administración de empresas para desarrollar esos aspectos en los estudiantes, lo que despertará su sentido empresarial. Las industrias están más interesadas en el desempeño laboral, así es que ahí serán evaluados sobre lo que en la universidad se preocuparon por enseñarles a los estudiantes, que son las herramientas, instrumentos y habilidades para el trabajo.* De esta evaluación se obtiene información muy valiosa para la Universidad, ya que esa retroalimentación sobre el desempeño profesional de sus egresados le permite conocer qué tipo de carencias están presentando, con objeto de remediarlas con la revisión y enriquecimiento constantes de su mapa curricular.

Por otro lado, de las relaciones entre Universidad y Empresa pueden surgir acuerdos que unen los dos ámbitos, con lo cual se puede tener una base para experiencias laborales-

* Pudiera decirse entonces que estas herramientas y habilidades serán en el área específica de competencia de cada estudiante, considerando aspectos de tipo empresarial que les hayan sido inculcados a lo largo de la carrera, sin que para ello las universidades deban enfocarse a las ciencias administrativas únicamente, sino a todas sin descuidar este aspecto.

educativas en la empresa, mientras se cursa todavía la universidad, lo que comúnmente se conoce como “prácticas profesionales”. Con esto, la Universidad logra ampliar la formación que ofrece al alumno otorgándole la oportunidad no sólo de aprender la teoría, sino la práctica, beneficiando así mismo al sector productivo ya que está produciendo egresados que saben ya realizar determinadas actividades antes de finalizar sus estudios. Las empresas, antes de contratar personal, conforman un perfil de los alumnos que provienen de las distintas universidades, con lo cual se abocarán a requerir a aquéllos que ya saben que satisfacen sus necesidades y expectativas.

Recursos.

Dentro de la universidad, se habla de distintos tipos de recursos: humanos, materiales, y económicos y financieros.

Los recursos humanos pueden dividirse en varios grupos, el primero es la dirección, con el rector como cabeza. A su cargo se encuentran los directivos y la planta de profesores. La fuerza académica de la universidad depende, en gran medida, de su profesorado, que constituyen el equipo académico y pedagógico.

Los alumnos son considerados otro pilar fundamental de los recursos humanos universitarios. En relación a la calidad de la enseñanza en la administración educativa universitaria, se refuerza la idea de que el propósito de la universidad es educar, no sólo entrenar al estudiante para que desempeñe una profesión. Aquí entra un aspecto muy controvertido: el elitismo. Éste se ha rechazado siempre porque, sin cuidado, excluye a mucha gente de los procesos educativos. La selectividad es el criterio que racionalmente se acepta debido a que se basa en el supuesto de que, aún cuando todos los individuos tienen el mismo derecho natural a la educación, las capacidades, esfuerzo y circunstancias sitúan a cada persona en un diferente nivel de actividad social, con lo que nadie es sacrificado.²¹ Esto último se acepta ampliamente, intentando anular el concepto anterior mediante el otorgamiento de becas.

²¹ BERGER, G. *Évaluation des Expériences Novatrices sur la Démocratisation dans l'Enseignement Supérieur*, P. 34

Los recursos materiales de la planta física tienen una importancia obvia y visible para la universidad. El desarrollo científico y la aparición de nuevos elementos en la estructura tanto académica como general de las universidades requieren cambios en los edificios universitarios. Actualmente, la palabra “campus” es utilizada en todo el mundo para referirse a los espacios físicos de las universidades. De cualquier modo, por muy bien diseñado que pueda estar un campus, el aspecto más importante es el referente a la gente a la que sirve. Pudiera considerarse también como otro aspecto muy importante, además del diseño, el contar con cada uno de los espacios en tanto se ofrezcan las condiciones necesarias para el trabajo del alumno, tales como laboratorios, bibliotecas, centros de informática, etc. Similarmente, el funcionamiento de la estructura orgánica general y académica de la universidad depende de la calidad de las personas que forman parte de ella.

En lo que a los recursos económicos y financieros se refiere, se habla a un mismo tiempo del gobierno, la sociedad, que incluye a los estudiantes, y la universidad misma. En general el soporte del estado o gobierno de las universidades públicas es considerable, tomando en cuenta las diferencias que para cada país representa “la universidad nacional”. A este respecto surgen cuestiones como si los subsidios que provienen del gobierno deben entregarse a las instituciones o a los estudiantes que asisten a ellas, lo cual puede ser de una u otra forma, dependiendo de la situación. Del mismo modo sucede con los subsidios privados que provienen de firmas, filántropos y, en el caso de países en vías de desarrollo, ayuda extranjera, los cuales no se sabe exactamente cómo deben recibirse y manejarse.

1.1.2 ESTRUCTURA Y ACTIVIDADES DE LA UNIVERSIDAD.

Estructura Universitaria.

En lo que a las estructuras administrativas se refiere, las universidades usan niveles flexibles de administración para crear estructuras académicas. Los Institutos y Centros son parte de la Universidad y son integrados de muy distintas maneras.

Para garantizarse un sano desarrollo, la institución debe considerar el establecimiento de lazos que favorezcan la cohesión interna, entre estos están, por supuesto, los principios que guían la institución para alcanzar sus metas y misiones. Son la constitución “prima lex” porque las nobles iniciativas que crearon a las universidades vienen de los grandes valores éticos y sociales de la humanidad, y la institución universitaria los integra con su herencia y dirección futura. Una cuestión indispensable que debe tomarse en cuenta a este respecto es el respeto. Es cuestión de respeto mutuo el que la universidad no force a sus miembros a hacer propios sus principios y que ellos se sientan libres de formar parte de la universidad conociendo dichos principios, no sólo libres, sino atraídos por la forma en que se comunican y manifiestan vivencialmente, siendo éste un reto de cada institución. Estos principios, deberían inspirar los estatutos que, junto con las reglas operativas o de operación, forman otro vínculo de cohesión interna. Los principios deben tomar en cuenta las reglas legales, políticas y sociales del ambiente que rodea a la universidad, y ser capaz de criticarlos, cuando sea necesario, debido a que la universidad no es únicamente el reflejo de la sociedad, sino que también establece estándares éticos.

Dada la naturaleza corporativa de la universidad, la participación es una condición indispensable para la actuación efectiva y coordinada. Esta participación se refiere a tomar parte en el manejo de todas las diversas actividades universitarias.

La acción de participación corporativa depende de los recursos disponibles en la universidad, incluyendo la organización institucional con la estructura orgánica general y la estructura académica como base. Esta eficiencia depende del funcionamiento normal en el cual los recursos humanos y materiales juegan un papel fundamental.

El bienestar del alumno es, en su sentido más amplio, parte de la estructura administrativa de la universidad. Las actividades, programas y servicios ideados para alumnos son parte de la estructura orgánica de la universidad. Como la Universidad es un todo está

designada a educar, esto debería ser cierto también del bienestar del alumno, además de aquéllos que lo dirigen y coordinan.

Dentro de los objetivos específicos atribuidos a un tipo de organismo para la asistencia del alumno, como puede ser la Sociedad de Alumnos o el llamado Decanato, están aquéllos encaminados al área educativa, la cual abarca todos los aspectos de Orientación al estudiante, desde la Orientación Vocacional y Profesional (que debe ser una constante a lo largo de toda la carrera y no sólo un mecanismo selectivo ofrecido al ingreso a la universidad), hasta cualquier otro tipo de consejería terapéutica, académica o religiosa, abarcando las actividades más diversas de formación extracurricular.^{22 *}

Actividades Universitarias.

Las actividades universitarias son con frecuencia consideradas como los eventos culturales, sociales artísticos o deportivos. Los programas universitarios están diseñados para asistir a comunidades urbanas y rurales de escasos recursos y servicios que cubren las necesidades diarias del alumnado, como son las residencias, comidas y servicios médicos y dentales.

Según Castrejón (1975), además de los cursos normales, en la universidad se imparten cursos experimentales, así como cursos y seminarios especializados. El objeto de los primeros es la experimentación de nuevas técnicas de enseñanza, a fin de elevar el nivel pedagógico de la universidad. Los resultados de este tipo de experiencias son básicos para la planificación del futuro. La tendencia de los cursos experimentales es disminuir el número de horas dedicadas a cursos, incrementando el trabajo personal; formar especialistas polivalentes, es decir, a base de conocimientos profundos de la metodología y de diferentes ciencias o disciplinas; conseguir una enseñanza multilateral y mixta; favorecer los intercambios de información entre estudiantes y

²² "Cfr." MARTÍN-BARO. "Op. Cit." P. 87

* El departamento psicopedagógico es lo que pudiera considerarse como el organismo creado expresamente para la asistencia del alumno en algunos aspectos, entre otras funciones que pudieran desempeñar.

maestros, desarrollando un control de fuentes y manuales, así como aumentar el empleo de las técnicas audiovisuales.

Los cursos y seminarios especializados ocupan un papel primordial en la enseñanza universitaria. Por ejemplo, la Universidad de Leningrado considera que la originalidad reposa en ellos porque es por medio de estos cursos que se puede profundizar en las distintas áreas del conocimiento. Su fin es hacer que los estudiantes conozcan los últimos descubrimientos y problemas de la especialidad escogida (conocida como actualización), así como sus posibilidades futuras a través del trabajo individual y los métodos de investigación. El número de este tipo de cursos puede variar según la facultad y son dirigidos por los mejores especialistas de la universidad, además de que los estudiantes pueden inscribirse en el número de cursos que deseen.²³

Las actividades tienen una especial relación con el manejo educativo de la Universidad. Estas contribuyen a establecer los “vectores” que considera Casebeer como indicadores del crecimiento y madurez del estudiante:

- 1) Desarrollo de competencia. Las capacidades físicas, intelectuales, mentales y sociales necesarias para una persona madura.
- 2) Manejo de emociones. Significa tener un autocontrol en situaciones sociales y culturales, el evitar conductas explosivas.
- 3) Establecimiento de identidad. Comprenderse a sí mismo en los aspectos físicos y sexuales.
- 4) Relaciones interpersonales. El respeto y tolerancia hacia otros para desarrollar la madurez e intimidad de las relaciones con estudiantes y con otros con quienes el alumno puede tener contacto.
- 5) Desarrollo de propósitos. Establecer una dirección para los intereses de la propia vida y el propio estilo de vida.

²³ “Cfr.” CASTREJÓN DÍEZ.; MEDINA MORA, L.; VELLE, J. P., *Planeación y Modelos Universitarios Y*. P. 63

6) Desarrollo de la integridad. La congruencia entre las creencias y la conducta, y así ir personalizando (encarnando) los valores.²⁴

Cuando la Universidad, además de sus programas académicos considera actividades encaminadas a la adquisición o consolidación de los aspectos anteriores, puede decirse que es una institución que beneficiará al alumno de manera integral, preocupándose por toda su persona y no sólo por su desarrollo intelectual.

Krismanic presenta la idea de que la educación de especialistas profesionalmente flexibles requiere un cambio en el proceso educativo, en el cual se haga énfasis en las funciones cognitivas tales como el desarrollo de habilidades para la planeación, decisión, prueba de hipótesis y solución de problemas. Además, debe haber una suficiente estimulación intelectual, emocional y social, con el fin de lograr la madurez profesional también, proveyendo las oportunidades adecuadas para el desarrollo de habilidades, intereses, valores y características personales.²⁵

La universidad como una institución educativa debe dar importancia a su lugar como cabeza del sistema educativo y de los programas de entrenamiento que son su responsabilidad. La universidad debe concientizarse de que es necesario preparar científicos, no sólo trabajadores, y brindarles una guía sobre la cultura y el desarrollo. Las universidades en el presente y en vistas al futuro, no pueden ser consideradas como partes independientes y autónomas de la estructura social, sino como parte integral. En el marco de esa parte integral, debe crearse personal experto y científico que contribuya, gracias a su poder y creatividad, al desarrollo y progreso general.

²⁴ "Cfr." CASEBEER. "Apud." BORRERO. "Op. Cit" P.

²⁵ "Cfr." KRISMANIC. "Apud." "Ibid." P. 156

1.2 LA UNIVERSIDAD EN MÉXICO.

El desarrollo de las universidades europeas influyó en la educación superior de México; a partir del siglo XVI, con la llegada de los primeros misioneros, surgieron los colegios, seminarios y dos universidades, la de México y la de Michoacán. En esa época la Iglesia era la poseedora del saber y el poder de la educación. Las iniciativas para la fundación de estas instituciones educativas surgieron de la necesidad de formar sacerdotes, de instruir a los hijos de los españoles y de formar a los mismos indígenas. La enseñanza se organizó por cátedras, esto es, por materias particulares a cargo de un maestro responsable. En cuanto al financiamiento, cada institución poseía por lo general bienes propios, producto de herencias y donativos.

En los primeros años de vida independiente, en el siglo XIX, empezó la lucha por el control de las instituciones educativas entre conservadores, quienes pugnarón porque la Iglesia siguiera controlando la educación, y los liberales. Valentín Gómez Farías fue el primer gobernante que, en 1833, intentó unificar el sistema de educación en el país; hizo una reforma radical legislativa por la cual sustrajo la enseñanza de manos del clero y, entre otras cosas, suprimió la Universidad. Posteriormente, y debido a la influencia francesa, se empieza a utilizar la palabra "carreras" en Puebla y se hace referencia a la enseñanza de "profesiones" en Zacatecas.

Al reabrirse la Universidad Nacional en 1910 se cambió el concepto que se tenía de la universidad, ya no se consideró un centro de reacción sino un centro de cultura. Con esta reapertura surge la inquietud por crear universidades, y las que se crean en provincia se caracterizan por su independencia y por reflejar el carácter particular de cada institución.

A partir de la época de Porfirio Díaz, las instituciones de educación Superior sufren las consecuencias de las desavenencias políticas en deterioro de sus funciones académicas, por lo cual surge con tanta fuerza "la autonomía universitaria", considerada como un intento de

afianzar las posibilidades de desarrollo independiente de cada institución. Es la Universidad de Michoacán la primera que marca la pauta política que caracterizará el desarrollo de las universidades estatales contemporáneas de México: una lucha por la autonomía. Se pugna por que la Universidad poseyera la capacidad de organizarse y determinarse para el mejor cumplimiento de su misión, sin más restricción interna que ajustar su trabajo a los fines que le son propios.

A partir de 1923, se considera necesaria la participación de los estudiantes en el gobierno de las universidades, mediante su cooperación en los consejos académicos y técnicos.

Desde el punto de vista académico, puede decirse que con el surgimiento de la Universidad Nacional Autónoma de México se tuvo un modelo para la elaboración de los planes y programas, los cuales, se supone están en continua revisión.

En referencia a la diversificación de la universidad puede decirse que la tendencia ha sido seguir el desarrollo de la ciencia moderna, lo que implica la aparición de nuevas profesiones, las cuales apenas se empiezan a relacionar unas con otras para llegar a un trabajo interdisciplinario.

En el ámbito del financiamiento, a principios del siglo XX existía la tendencia de recurrir a los escasos bienes propios que les quedaban a algunas instituciones, pero a partir de 1958, el gobierno federal empieza a subsidiar a las universidades de provincia hasta llegar a los años 70's, cuando la mayor parte del financiamiento proviene de dicha fuente, lo cual sucede en los 90's (recordando que este dato hace referencia a las universidades públicas sin incluir a las particulares).

El simple hecho de establecer líneas generales de desarrollo para las universidades no implica que se den de manera forzosa en todas ellas, sino que cada una tiene su propia historia

que está condicionada por la ecología y cultura de la región en la que se encuentra inmersa, y es esta diversidad la que da riqueza al sistema de educación superior en México.²⁶

El expresidente de México, Carlos Salinas de Gortari, en un discurso pronunciado en la Ceremonia de presentación del programa para la Modernización Educativa 1989-1994, el 9 de octubre de 1993 en Monterrey, Nuevo León, reconoce a la educación superior como el motor de la innovación de la alta calificación de los mexicanos para las tareas del futuro. Es también el componente que puede aportar nuevos conocimientos, y, así, nuevas modalidades de formación académica que soporte el esfuerzo de modernización de todo el sistema educativo. "Su paso (del sistema educativo) es ordenar y, concertadamente, buscar soluciones para la eficiencia interna de las instituciones de educación superior con mayor respeto a la garantía constitucional de la autonomía universitaria".²⁷

1.2.1 FINES Y FUNCIONES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

Para hablar de los fines de la educación superior en México, es necesario mencionar que los fines de ésta deben tener coherencia con los que se han establecido para los demás tipos de educación, además, por supuesto, de los propios según su especie, y con los que se orientan al desarrollo económico y social del país. Dado que los fines educativos y los del desarrollo responden a necesidades identificadas en un ámbito espacio-temporal determinado, es esto lo que debe tomarse como punto de partida para la planeación en la educación superior, además de la congruencia que exista entre éstos y los fines y funciones que dieron origen a las universidades, con objeto de no perder el sentido de dicha labor.

Puede decirse que se han establecido fines nacionales tales como el orden social justo, la preservación de la independencia y el perfeccionamiento de la democracia, hacia los cuales se orientan los fines educativos, en el sentido de que participen para que se realicen de manera

²⁶ "Cfr." CASTREJÓN DIEZ, J. "Op. Cit." (1990); Pp. 113-122

²⁷ PODER EJECUTIVO FEDERAL. *Programa Para la Modernización Educativa* 1989-1994. Pp. ix, x

plena y permanente; es decir, deben atenderse las aspiraciones, deberes y derechos del individuo y de la comunidad nacional. Tanto el cumplimiento de los fines nacionales como los logros efectivos del proceso educativo están inmersos en un conjunto de valores, entre los que destacan la justicia, la igualdad y la libertad.

El artículo 3° de la Constitución Federal y su ley reglamentaria²⁸ precisan los fines de la educación, los cuales se agrupan en tres líneas fundamentales y se aplican a todo nivel educativo, incluyendo el superior:

a) La educación debe desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano, lo que significa promover: el desarrollo armónico de su personalidad, iniciativa y creatividad; la adquisición de los hábitos intelectuales que le permitan un análisis objetivo de la realidad, la reflexión crítica y la síntesis de los conocimientos teóricos con los prácticos además de la actualización constante por medio del aprendizaje autónomo; la superación de la ignorancia con base al progreso científico; la conciencia de su responsabilidad en la vida familiar y cívica, el aprovechamiento y preservación de los recursos naturales; el desenvolvimiento de las capacidades físicas; y la capacitación para trabajar de manera socialmente útil.

b) La educación debe contribuir a preservar la independencia, esto propicia en los educandos el amor a la patria así como el conocimiento y respeto a las instituciones nacionales, la conciencia de la nacionalidad, el conocimiento y comprensión de los problemas y recursos con los que se cuenta, la disposición a actuar en defensa de la soberanía política e independencia económica; la adquisición, protección, transmisión y enriquecimiento del patrimonio cultural de la nación.

c) La educación debe contribuir a perfeccionar el régimen democrático. Esto se ha de fomentar mediante el conocimiento pleno de los derechos individuales y sociales, además de los valores que los sustentan; el conocimiento de la democracia como forma de gobierno y

²⁸ Ley Federal de Educación. *Diario de la Federación*, 29 de noviembre de 1973

convivencia que permite la participación de todos junto con la toma de decisiones que lleven a la transformación y mejora de la sociedad; la creación de condiciones para una adecuada y justa distribución de la riqueza material y cultural; el aprecio por la dignidad de la persona y la integridad de la familia, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres y las actitudes solidarias que permiten una mejor convivencia.

El Gobierno considera la educación como un derecho individual y social, por lo que propone asumir las obligaciones que se relacionen con las condiciones en que se debe prestar este servicio para que se realice plenamente este derecho.

Se señalan como funciones principales de la educación superior: la docencia, formando profesionales, investigadores y técnicos útiles a la sociedad; la investigación, al realizar investigaciones científicas, tecnológicas y humanísticas que se orienten a resolver problemas y satisfacer necesidades nacionales y regionales; y la difusión de la cultura, que responde a la función de servicio, extendiendo los beneficios de ésta a todos los sectores de la población.

Para cumplir con los fines expuestos, las instituciones de educación superior realizan sus tareas y funciones en el marco jurídico-político de su autonomía legal. La autonomía se sustenta en la responsabilidad y en el compromiso que ellas tienen con el país, para lo cual se deberían comprometer a elevar la calidad de la educación superior, racionalizar el uso de los recursos y la ampliación del acceso, y vincular la educación y la investigación con las necesidades nacionales.

1.2.2 LA PLANEACIÓN Y EL DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

"La educación superior universitaria pública se atiende en instituciones federales y estatales, autónomas y desconcentradas, públicas y privadas.(sic)
Las universidades tienen los fines de educar, investigar, difundir y extender

los beneficios de la cultura. Las leyes que dieron origen a las universidades públicas también les otorgaron un régimen de gobierno; las autónomas, bajo sus principios de libertad de cátedra y de investigación, determinan sus planes y programas, fijan los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, administran su patrimonio y designan a los integrantes de sus órganos de gobierno".²⁹

El funcionamiento de las instituciones privadas, que también forman parte del sistema de educación superior, depende del régimen jurídico de su incorporación a la federación, los estados o las universidades públicas autónomas.

La ley para la Coordinación de la Educación Superior asigna a la federación las funciones de promover, fomentar y coordinar las acciones que vinculen la planeación institucional e interinstitucional con los objetivos, lineamientos y prioridades que demanda el desarrollo integral del país; favorecer la evaluación con la participación de las instituciones; auspiciar la concertación de acciones, y apoyar a este nivel educativo mediante la asignación de recursos públicos federales.

Como se afirma en el Programa para la Modernización Educativa, el Sistema Universitario, al igual que el tecnológico, está agrupado en la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (ANUIES) y participa, consensualmente con el Estado, en las instancias estatales, regionales y nacional de planeación.

Las instituciones de educación superior han formulado un Programa Integral para el desarrollo de la Educación Superior (PROIDES) y la ANUIES que las congrega, ha producido un documento de participación en la modernización educativa que precisa los mecanismos de coordinación y los objetivos de modernización que las propias instituciones hacen suyos. El gobierno federal apoya estas iniciativas cuya concertación se realiza por conducto de la

²⁹ PODER EJECUTIVO FEDERAL. Programa para la Modernización Educativa 1989-1994. P. 123

Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior (CONPES), los consejos regionales (CORPES) y las comisiones estatales (COEPES).

La planeación del desarrollo nacional está regulada por un sistema normativo fundamentado en la Constitución Federal de la República, de acuerdo a ésta, se establece que la rectoría de la planeación es responsabilidad del Poder Ejecutivo Federal. Específicamente es en la Ley de Planeación de 1983³⁰ que se establece que para las dependencias y entidades de la administración pública federal son obligatorias la elaboración y aplicación del plan y de los programas definidos por la propia ley, además, se establece que dicho poder está facultado para estimular y convenir con los particulares la realización de acciones previstas en los instrumentos de planeación del desarrollo, y también para aplicar políticas económicas y sociales que induzcan sus actividades en el mismo sentido; se permite la vinculación de las instituciones públicas autónomas y privadas con los planes y programas de desarrollo.³¹

La planeación de la educación superior debe atender las características particulares de los subsistemas normal, tecnológico y universitario que, a su vez, presenten diferentes regímenes jurídicos. A continuación se describen los caminos que se han seguido en el desarrollo del subsistema universitario.

En las décadas de los años veinte y treinta, la educación universitaria experimentó cambios de diverso tipo. Algunos de ellos tuvieron relación con el orden interno de sus instituciones y la orientación de sus actividades; otros se originaron en la instauración del régimen autónomo y en las modalidades del financiamiento.

Con la autonomía universitaria, gradualmente consolidada, la planeación y la coordinación de actividades quedaron bajo la responsabilidad de las respectivas instituciones. El régimen autónomo facilitó la creación de la ANUIES (1950), en cuya asamblea constitutiva se declaró que la planeación de la enseñanza superior responde a un supremo interés nacional, y

³⁰ Diario Oficial de la Federación. 5 de enero de 1983

³¹ "Cfr." ANUIES. *Programa Integral para el Desarrollo Superior*. P. 49

que su ejecución, acto de autoridad de las instituciones educativas, habrá de fincarse en convenios interuniversitarios de colaboración.

Con objeto de atender más eficazmente el desarrollo de las universidades, dentro de la estructura administrativa de la Secretaría de Educación Pública, en 1976 se creó una Coordinación de Educación Superior que, en 1978 se convirtió en la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica (SESIC). A partir de 1978 se desarrolla el Sistema Nacional de Planeación Permanente de la Educación Superior (SINAPPES), que tuvo su origen en una propuesta elaborada de manera conjunta por un grupo de trabajo de la ANUIES y la SEP.

El proceso de planeación ha tenido tres logros principales: el compromiso concertado entre el Estado Mexicano y las instituciones educativas para planear conjuntamente el desarrollo de este tipo de educación; el establecimiento y puesta en operación del SINAPPES; así como la generación y divulgación de una cultura de planeación.

En el momento actual que vive la sociedad mexicana, la planeación integral de la educación superior resalta aún más su carácter de instrumento para el cambio, de manera que las instituciones, con cumplimiento pleno y adecuado de sus funciones, contribuirán más decidida y eficazmente a la satisfacción de las necesidades sociales, científicas y tecnológicas y a la superación de la crisis que atraviesa el país.³²

1.2.3 ELEMENTOS DE DIAGNÓSTICO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA.

En el periodo 1970-1979 la matrícula de educación superior universitaria creció casi tres y media veces, pasando de 207 mil a cerca de 710 mil alumnos, lo que constituyó un logro

³² "Cfr." "Ibid." Pp. 54-55

significativo, en cuanto a la cantidad, sin mencionarse la calidad. Ello coincidió con el nacimiento de nuevas instituciones y la acelerada expansión de las ya existentes. Este proceso produjo desequilibrios académicos en detrimento de la calidad educativa, lo que ha traído, como uno de los principales problemas, el contar con profesionistas que no son profesionales.

La gestión de complejos servicios en expansión, el crecimiento de la planta física, la integración de los cuerpos docentes y la ampliación de su infraestructura académica plantearon severos problemas, como pudieran ser los siguientes:

-la democratización de la enseñanza superior ha significado acoger a poblaciones de diversos estratos cuya atención reclama nuevas tareas de apoyo educativo y metodologías de enseñanza desarrolladas de manera imaginativa;

-el dinamismo de los conocimientos ha puesto de relieve la insuficiente flexibilidad de los planes académicos;

-el acelerado crecimiento de la matrícula ha redundado en un deterioro de la calidad de la educación. Asimismo, se advierte una insuficiente relación con los sectores sociales y productivos de las regiones respectivas, y se estima deseable una interacción armónica para el planteamiento y solución de sus problemas prácticos, y

-la distribución de la matrícula de licenciatura por área de conocimiento que muestra desequilibrios preocupantes. Parece necesario contar con una política de formación de recursos humanos, de orientación vocacional y desarrollo de los programas de estudios, ya que la matrícula nacional concentra casi el 50% en el área de ciencias sociales y administrativas, y menos del 3% en las ciencias básicas y en las humanidades.³³

Cabe resaltar que, dentro del área de servicios estudiantiles puede considerarse, en opinión de la ANUIES, un Departamento de Orientación y Asesoría. Dicho Departamento debe integrarse, desde su punto de vista, básicamente por psicólogos especializados en consejería y asesoramiento de estudiantes en educación superior. En opinión del Lic. Mario Morado Salas, el orientador que trabaja como tal en la práctica, debe saber mucho sobre cuestiones de

³³ "Cfr." PODER EJECUTIVO FEDERAL. "Op. Cit." Pp. 123-129

pedagogía, psicología, antropología, sociología, etc., definiéndose más por lo que hace que por su grado máximo de estudios.³⁴ Apoyando dicha teoría, la Lic. Eneida Márquez Serrano opina que la persona encargada de la Orientación debe ser especialista en los procesos cognitivos de aprendizaje y en las actitudes que marcan el comportamiento individual y colectivo.³⁵ En conclusión, se pretende que en dicho departamento el estudiante encuentre un consejero personal que estará más involucrado con él que con las autoridades institucionales, ya que se ha demostrado por investigaciones que, mientras menos se identifique este departamento con áreas académicas o administrativas, mejores resultados se podrán obtener.³⁶

Por lo anterior sostienen que las universidades han planteado la necesidad de contar con mecanismos idóneos de planeación que permitan diversificar sus ingresos y reordenar su funcionamiento interno. Conviene una política de formación, reconocimiento y promoción de maestros que posibilite enriquecer la planta docente con profesores de carrera con estudios de posgrado y con profesionales en ejercicio y capacitados para las tareas docentes.

Desde el punto de vista de la modernización educativa, el desarrollo cualitativo es prioritario. Frente a esta situación las universidades han formulado una estrategia de superación académica descrita en el PROIDES. Dicho documento subraya insuficiencias en el desarrollo de los planes y programas de estudio, limitaciones en la formación profesional, deficiencias en los métodos de enseñanza y de administración, así como insuficiencia de recursos económicos.

Para emitir un diagnóstico sobre la educación superior en México es necesario considerar los avances que ha tenido en los últimos tiempos.

En primer lugar está el crecimiento cuantitativo; en 1960 la población estudiantil de licenciatura era de 76,000 estudiantes, y 25 años después, la población fue de 1'107,760

³⁴ MORADO SALAS. Ponencia Magistral Primer Congreso Nacional de Orientación Educativa. AMPO, Noviembre, 1995. Memoria del Congreso. P. 68

³⁵ MÁRQUEZ SERRANO, E. Conferencia "Nuevas Habilidades y Aprendizajes en una Educación Globalizada en el Marco del TLC de Norteamérica. Primer Congreso Nacional de Orientación Educativa, AMPO, Noviembre de 1995.

³⁶ "Cfr." ANUTES. *Administración de la Educación Superior*. P. 141

alumnos. En cuanto a la magnitud del impacto social de la educación superior puede decirse que en 1970, uno de cada 20 jóvenes en edad entre 20 y 24 años estudiaba en una institución de educación superior, no obstante el crecimiento demográfico, en 1985 la proporción había crecido a uno de cada 7 jóvenes en el mismo rango de edad. La prestación del servicio educativo superior ha mostrado una tendencia positiva hacia la desconcentración geográfica. Se observa que ha aumentado considerablemente la participación relativa de la matrícula en los estados, debido al apoyo de los gobiernos federal y estatales; en 1970 las instituciones de educación superior en los estados contaban con el 46.8% de la población nacional de licenciatura, a diferencia de 1985 que contaban con el 75.4% de la misma. En relación con la creciente matrícula estudiantil, el sistema educativo realizó esfuerzos para incorporar gran cantidad de personal docente, ya que de 1979 a 1985 se contrataron 37,500 profesores más. Al considerar que la matrícula creció casi tres y media veces de 1970 a 1979, el nacimiento de nuevas instituciones y la expansión de las existentes, el incremento en el número de profesores no es entonces significativo y se observa un desequilibrio que perjudica directamente la calidad educativa.

Hay quien considera también un logro el contar con instituciones educativas de ciclo superior con una pluralidad de ideologías, enfoques y corrientes teórico-metodológicas. Esto se relaciona con el concepto de libertad académica y el papel social de conciencia crítica que la sociedad ha otorgado a estas instituciones, fortaleciéndose el respeto mutuo que distingue la relación entre éstas y el Estado Mexicano.

En materia de planeación, en 1978 destaca la creación del SINAPPES (Sistema Nacional para la Planeación Permanente de la Educación Superior) y la concepción que nace en cuanto al compromiso recíproco de las instituciones educativas y el Estado para trabajar conjuntamente por el desarrollo de la educación superior.

En relación al servicio educativo a cargo de particulares, es necesario destacar la creación de la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior

(FIMPES), la cual está orientada a la coordinación y mejoramiento de los servicios educativos privados.³⁷

Para un diagnóstico más aproximado de la educación superior en México, la ANUIES analiza una problemática general agrupada en cuatro categorías:

1) Crecimiento de la educación superior. A partir de los años setenta hubo un aumento de instituciones, facultades e institutos; carreras y programas; alumnos y personal académico y administrativo; presupuesto y otros aspectos como planta física, equipo y materiales, etc., el cual puede considerarse que fue vertiginoso, desequilibrado, incoordinado, poco planificado y desproporcionado funcionalmente.

2) Recursos Humanos. Resultando de ello problemas de diferente tipo, los cuales se caracterizan por la falta de aplicación de criterios rigurosos sobre el número y calidad de las personas que se contratan. Esto se puede clasificar en problemas que surgieron, según las funciones: en el personal docente, de investigación, de extensión de la cultura y de los servicios, y de apoyo administrativo; se expondrán las dificultades particulares de dichas funciones según la fuente a la que pertenecen.

En cuanto a los problemas relacionados con la docencia destacan:

- La crisis económica actual que restringe las posibilidades de ingreso y permanencia en la educación superior a la población de escasos recursos.
- La insuficiente definición de objetivos y modelos institucionales que ha propiciado una diversificación exagerada en los planes de estudio del bachillerato, licenciatura y posgrado.
- Los mecanismos y criterios de evaluación institucional de los planes y programas académicos no son suficientes para lograr una adecuación y coherencia.
- Los esfuerzos por elevar la calidad de los servicios docentes son todavía insuficientes.
- Los planes de estudio no se revisan ni actualizan con la frecuencia necesaria.

³⁷ "Cfr." ANUIES. "Op. Cit." Pp. 65-68

- Se privilegia la clase expositiva.
- Los criterios para la contratación, estabilidad y promoción de los profesores carecen de criterios claros y que, con mucha frecuencia, no se cumplen.

Algunos de los problemas que se relacionan con la investigación son los siguientes:

- Existe indefinición o imprecisión de políticas, normas y criterios que sustenten las líneas institucionales de investigación, esto genera desequilibrio en el apoyo e impulso a las diversas áreas, criterios imprecisos para la aprobación o continuación de proyectos, así como para la difusión o divulgación de los resultados y predominan los intereses y necesidades individuales de los investigadores, entre otros.
- Hay falta de vinculación con los sectores productivo y de servicios.
- Los esfuerzos para formar investigadores han sido poco efectivos.
- La vinculación de la investigación con la docencia es escasa.

Los problemas que existen con la difusión de la cultura y la extensión de los servicios son:

- Indefinición de lineamientos de políticas y objetivos para el desarrollo de esta función.
- Falta de correspondencia entre los contenidos y las políticas culturales de nivel nacional y los intereses y expectativas de la comunidad.
- Escasa o nula vinculación de las actividades de extensión con las necesidades internas de las instituciones.
- Insuficientes servicios de orientación educativa en las Instituciones de Educación Superior, para lo cual se propuso que éstas participen en campañas de orientación educativa con el fin de propiciar un incremento en la demanda de estudios de educación media terminal y de las áreas tecnológicas del bachillerato propedéutico.
- Escasez de programas de educación continua.

Los problemas de apoyo administrativo pueden ser:

- Un crecimiento mayor del aparato administrativo y de los recursos asignados a éste, que el correspondiente a las funciones sustantivas.
- Concentración de mecanismos de decisión institucional en las instancias del sector administrativo.
- Tensiones y pugnas entre grupos por obtener el control de posiciones administrativas y académico-administrativas.
- Burocratización administrativa de las Instituciones de Educación Superior.³⁸

3) Recursos Económicos; en relación con las fuentes de financiamiento, la carga mayor corresponde a la Federación, con lo cual es insuficiente lo que se dispone para cada estado, además de que en relación con el Producto Interno Bruto, el gasto público destinado a la educación ha disminuido en términos relativos.

4) Planeación y Coordinación. Existe un alto grado de dificultad para concertar una estrategia coordinada del desarrollo de la educación superior; falta congruencia entre los planes y las acciones y se carece de mecanismos que articulen operativamente los planes, estos no han tenido ni seguimiento ni evaluación que permitan su reajuste y mejor aplicación, por lo cual, la relación entre ellos ha sido insuficiente.

1.2.4 CARACTERÍSTICAS DE LA MODERNIZACIÓN EDUCATIVA A NIVEL SUPERIOR.

Tomando como base la modernización educativa propuesta por Salinas de Gortari para el período 1989-1994, en la educación superior Universitaria, refiriéndose a sus propios diagnósticos y programas, las instituciones han propuesto evaluar sistemáticamente su actividad, planear coordinadamente su desarrollo y diseñar y ejecutar programas de superación

³⁸ "Cfr." ANUIES, "Ibid" Pp. 69-85

académica que permitan atender la demanda educativa con mejor calidad; diversificar la formación del estudiante para hacerlo un profesional con características flexibles, formación multidisciplinaria y una actitud emprendedora hacia el trabajo y la producción; fomentar el trabajo personal y la formación para el autoaprendizaje y la actualización permanente; reforzar los mecanismos de actualización, evaluación y promoción del personal académico; impulsar, mediante los contenidos y los métodos educativos, la cultura científica y el espíritu de solidaridad social; y aprovechar los recursos de organización, infraestructura y saber hacer de las universidades para colaborar en la solución de los principales problemas que aquejan a la sociedad mexicana y a las regiones donde se localizan los centros académicos.³⁹

Objetivos.

Se pueden considerar como prioritarios los siguientes:

* Mejorar la calidad de la educación superior para formar los profesionales que requiere el desarrollo nacional.

* Atender la demanda de la educación superior universitaria y tecnológica en la medida que lo necesite la modernización de la sociedad, asegurando la oportunidad de ingreso a los estudiantes que proceden de las regiones y grupos sociales más desfavorecidos y que cuentan con aptitudes para cursar estudios de nivel superior.

* Vincular a las instituciones de educación superior con la sociedad para orientar participativamente el desarrollo de este nivel educativo y contribuir a resolver, con los recursos del conocimiento y la organización institucional, los grandes retos sociales, económicos, tecnológicos y científicos del país.⁴⁰

³⁹ "Cfr." PODER EJECUTIVO FEDERAL. "Op. Cit." Pp. 129-130

⁴⁰ "Cfr." "Ibid." Pp. 130-131

Propuestas.

El objetivo es “modernizar la educación superior universitaria con la participación concertada de las universidades, las instancias gubernamentales correspondientes y la sociedad civil”.⁴¹

Las acciones principales que se plantean son:

Extender la oferta de educación universitaria mediante las modalidades escolarizada y abierta. El PROIDES ha propuesto que las propias instituciones y las instancias de planeación, en una acción concertada, formulen políticas de crecimiento y distribución equilibrada de la matrícula, atendiendo a la calidad de los servicios y a las pautas siguientes: que las universidades con más de 30 mil alumnos de licenciatura racionalicen su crecimiento; que aquéllas con una matrícula entre 10 mil y 30 mil alumnos establezcan políticas de crecimiento tendientes a que éste sea moderado; que aquéllas con matrícula menor a 10 mil alumnos planeen su crecimiento para alcanzar un desarrollo adecuado y el cumplimiento de todas sus funciones académicas. Obviamente no se pueden olvidar las políticas internas que a este respecto tenga cada institución, dado que algunas preferirán enfocarse a mejorar la calidad y lograr la excelencia que a crecer su matrícula.

Instalar la comisión que realizará los estudios y acciones pertinentes para fomentar la educación universitaria abierta.

Impulsar, con la participación concertada de los gobiernos federal y estatales, de las instituciones autónomas y de la sociedad, la universidad nacional abierta, la cual, además de contribuir a ampliar la cobertura, permitirá atender a sectores de población que no han tenido acceso a este servicio educativo. Para que ésta llegue a ser una opción relevante se debe implantar un sistema de acreditación que reconozca el autodidactismo y los conocimientos adquiridos en la vida productiva, así como un nuevo sistema de información, comunicación y colaboración interinstitucional que propicie el uso más razonable de los recursos existentes.

⁴¹ “Ibid.” P. 139

Concertar esfuerzos con las instituciones de educación superior particulares, cuyos servicios atienden a una sexta parte de la matrícula y enriquecen la educación superior, a fin de que complementen, mediante la coordinación, el trabajo en favor de los objetivos nacionales.

Establecer acuerdos que logren la participación del sector social y productivo en la formulación y desarrollo de proyectos de colaboración con las instituciones educativas. La formación de profesionales y técnicos habrá de orientarse principalmente al conocimiento y a la satisfacción de las necesidades de la sociedad mexicana; a lo anterior habrá de contribuir la conciliación de las preferencias de los estudiantes con la oferta de carreras profesionales prioritarias para el desarrollo. Se buscará equilibrar territorialmente la matrícula, propiciando el incremento de la inscripción en las opciones de ciencias básicas, ingenierías, tecnología y humanidades. Se pugnará por condensar el catálogo de carreras para evitar las especializaciones excesivas en el nivel de licenciatura. Todo lo anterior se realizará en coordinación con el subsistema de educación superior tecnológica.

Establecer una pauta nacional de criterios de excelencia en el ejercicio académico.

Impulsar un proceso nacional de evaluación del sistema de educación superior para determinar su actuales niveles de rendimiento, productividad, eficiencia y calidad. Dicho proceso será técnicamente conducido por una comisión nacional de evaluación de la educación superior, surgida del seno de la CONPES. Esta comisión actuará con el consenso de las instituciones y contará con los apoyos adecuados a la misión que se le encomiende.

Fortalecer los mecanismos de coordinación y concertación para la planeación y programación de la educación superior en el marco del Sistema Nacional para la Planeación Permanente de la Educación Superior (SINAPPES).

Enriquecer el SINAPPES con foros especiales de discusión, reflexión y análisis que generen propuestas para la educación superior y que incorporen a los segmentos de la sociedad que hoy no participan en los mecanismos existentes de concertación.

Establecer nuevos mecanismos además de fortalecer y orientar los existentes, como la extensión académica y el servicio social obligatorio, de modo que redunden en una mayor y más efectiva colaboración de las universidades en la solución de los grandes problemas que aquejan a la sociedad, particularmente los que condicionan la pobreza extrema.

Estimular la actualización de los planes de estudio y de los programas correspondientes.

Mejorar y ampliar la difusión cultural, humanística, científica y tecnológica, procurando que se afirmen los valores nacionales y universales en los educandos y en la sociedad, integrando las actividades de extensión universitaria.

Consolidar el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SINIES) por medio del apoyo financiero, la actualización técnica y su arraigo en las universidades.⁴²

Antes de que surgieran las propuestas de la Modernización Educativa, en la Asamblea General de la ANUIES llevada a cabo en 1986 se propusieron estrategias de solución a los problemas de Educación Superior, haciéndose énfasis en resolver el problema del crecimiento de la matrícula mediante campañas de orientación educativa que propiciaran un incremento en la demanda de estudios de tipo medio terminal, así como de las áreas tecnológicas del bachillerato propedéutico, aprovechando la ayuda prestada por el Sistema Nacional de Orientación Educativa (SNOE).⁴³ Posteriormente se ha hablado poco sobre el asunto, sin embargo se ha dado importancia al mismo al incluirse una materia de Orientación en el mapa curricular de la educación básica (específicamente en tercer grado de educación secundaria,

⁴² "Cfr." "Ibid" Pp. 139-142

⁴³ "Cfr." ANUIES. "Op. Cit." Pp. 97, 157

llamada Orientación Educativa), y de la educación media superior (en el tercer año del bachillerato, la Orientación Vocacional) (Vid infra, Anexo I).

Después de conocer a grandes rasgos qué debe ser la Universidad en general, cuál debe ser su funcionamiento, objetivos, recursos y actividades, y profundizar en la organización de la educación superior en México, es necesario integrar dicha información con el conocimiento del sujeto que se hace acreedor de tales servicios, que es el estudiante universitario, para comprender de manera más completa por qué se lleva a cabo la educación universitaria tal como la conocemos, al atender a necesidades específicas de su población.

CAPÍTULO II

EL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO

Mucho se habla sobre el paso de la adolescencia a la adultez, después de haber solucionado las crisis y problemas que se le presentan al ser humano entre los 11-12 y los 17-18 años, pero parece olvidarse que dicho cambio no puede darse de manera instantánea. Una persona de 19, 20 ó 22 años todavía no es un adulto, por lo que no se le suele llamar así técnicamente ya que se ha alargado la adolescencia por diferentes factores que posteriormente se analizarán, aunque tampoco es del todo adecuado utilizar el término adolescente. Como se mencionó, la adolescencia se ha visto incrementada, desde el punto de vista de su duración por diversos factores. Algunos son el estudiar una carrera universitaria, que retrasa la consecución de un empleo estable, de autonomía en distintos aspectos empezando por el económico que irá acompañado por el emocional y psicológico, social, etc.; el posponer el matrimonio y tener hijos, en parte debido a la cuestión anterior; lo mismo que el propiciar, con lo antes expuesto, un retraso en la integración casi completa de la personalidad, la identidad y el sentido de autorrealización, hasta donde la edad lo permite. El periodo que va de los 18 a los 22 años, en el cual la persona se adapta lentamente a su vida adulta, se conoce con el nombre de juventud o adultez joven, y es precisamente en esta edad o etapa de transición en la que se encuentra el estudiante que cursa la universidad.

Se pretenden conocer, de manera general, las características físicas, psicológicas, intelectuales y sociales con el fin de comprender un poco mejor al joven universitario y las necesidades que pudiera presentar.

Conforme pasan los años cambian los patrones con los cuales los adolescentes se evalúan a sí mismos y a quienes los rodean. Sus ideas referentes al modo en que encajan en el mundo provienen más de sus propios descubrimientos que de los hechos por otros.

En sus evaluaciones se refleja una adhesión sincera, idealista y permanente a ciertos valores. La aparición de este nuevo idealismo es la razón de que los dos primeros años en la universidad constituyan con frecuencia un periodo de transformación. "Ese cambio en la manera de percibirse a sí mismo y a los demás se debe a su contacto con el ambiente

universitario y a su reacción frente a él".⁴⁴ En gran parte el cambio es atribuible a la maduración de sus procesos racionales: los nuevos instrumentos cognoscitivos que pueden utilizarse en la autoevaluación.

Los adolescentes que no asisten a la universidad pasan a menudo por la misma transformación tan radical en los primeros años, después de terminada la enseñanza media. El cambio se debe, en opinión de Grace Craig (1988), al ajuste a un nuevo estilo de vida: socializarse para ingresar en una ocupación particular; aprender nuevas reglas y normas; ver disolverse el antiguo círculo de amigos. Los adolescentes mayores que entran al mundo del trabajo adquieren a menudo una visión más objetiva e independiente de las cosas, sus criterios de juicio, como en el caso de los universitarios, pueden volverse más individualistas.

Muchos jóvenes que trabajan y no asisten a la universidad no deben afrontar el periodo tan artificial y difícil de dependencia que confunde a los universitarios, como el sentir que no cuentan con la autonomía suficiente para manejar su vida en cuanto a sus horarios y periodos de estudio o descanso; sin embargo, el proceso de ajuste es complejo en todos sus aspectos. Los problemas se centran en el desempleo del joven y en los trabajos aburridos y repetitivos que generalmente consigue. La madurez cognoscitiva hace que el trabajo significativo e importante adquiera un valor especial en este periodo del desarrollo. La falta de trabajo significativo puede degradar y desmoralizar por el contraste existente entre un estado óptimo de madurez biológica, cognoscitiva y social y las tareas aparentemente triviales. El joven universitario no ha desarrollado todavía los mecanismos, como pudieran ser la apatía o indiferencia, para protegerse en contra de la frustración y la falta de autorrealización. Las necesidades de integración de la personalidad, identidad y autorrealización son muy fuertes durante estos años, por ello los adolescentes que trabajan, a semejanza de los universitarios son muy vulnerables y sensibles ante una sociedad tecnológica e impersonal.

⁴⁴ CRAIG, G. *Desarrollo Psicológico*. P. 456

Los cambios que operan en los años inmediatamente posteriores a la adolescencia provienen de factores socioculturales. La capacidad de reaccionar frente a los cambios y conseguir una buena adaptación a las nuevas condiciones es un signo de madurez. Aunque hay algunos teóricos que sostienen que en la adultez hay etapas reconocibles, es difícil distinguir las etapas del desarrollo del adulto basándose únicamente en la edad. Se habla por ello de madurez, la cual sí se considera como el factor decisivo para el paso de la adolescencia a la adultez. Asociado a esto están los llamados relojes de edad. Todos llevamos un reloj social internalizado por medio del cual juzgamos las actividades propias para la edad, según los estudios de Neugarten. Gracias a los relojes de edad se conoce en general cuándo deben ocurrir los procesos; permiten saber si se progresa con demasiada rapidez o lentitud en relación con los acontecimientos sociales.

Neugarten y Moore definieron tres periodos en la adultez: la adultez joven que va de los 20 a los 30 años; la madurez de los 40 a los 50 años; y la senectud de los 65 años en adelante.

Los factores culturales e históricos inciden de modo especial en cada generación de adultos, por lo cual es difícil separar los cambios generales del desarrollo con la edad y los acontecimientos históricos concretos. Los individuos que están en los últimos años de la adolescencia y los primeros de la edad adulta son muy vulnerables a los acontecimientos históricos del momento. Para comprender la evolución de la vida en la adultez es importante conocer el grupo histórico de edad y las tensiones, problemas y conflictos comunes a determinada edad cronológica.

Se han realizado diferentes estudios para averiguar a qué factores se atribuye el éxito que pueden alcanzar los hombres en la vida adulta, siendo que hay otros que fracasan. Los rasgos del adolescente que con mayor seguridad predecían el éxito posterior fueron el espíritu práctico, la organización y la integración de la personalidad, cualidades que normalmente se manifiestan en los últimos años de la adolescencia.⁴⁵

⁴⁵ "Cfr." "Ibid." P. 465

Es en esta edad en la que el adolescente debe afrontar un complejo proceso psicosocial al adquirir o elegir una carrera. Gould realizó estudios en 1978 en los cuales se refleja, en su opinión, que el crecimiento es un proceso que consiste en excluir las ilusiones infantiles y las suposiciones falsas sustituyéndolas por la seguridad en sí mismo y la autoaceptación, lo cual se logra.

Según la teoría de Erik Erikson (1963), el primer proceso del desarrollo en la adultez consiste en establecer relaciones íntimas con otras personas. El joven adulto capaz de alcanzar la intimidad es una persona que se conoce a sí misma, que se acepta, que muestra independencia y confianza. Las expresiones de vulnerabilidad e inadecuación pueden hacerse en forma confidencial a un compañero íntimo sin miedo al rechazo.

Para poder lograr la intimidad, los adultos jóvenes han de convencerse de que quienes los aman buscarán ante todo el bien de ellos (confianza), pero deberán estar preparados para prescindir de la ayuda espontánea de los demás (autonomía) y tomar la iniciativa si quieren recibir ayuda, apoyo y afecto (iniciativa e industriosa). La ternura, la apertura y la vulnerabilidad se juzgan cualidades apropiadas en las personas maduras.

Havighurst en 1953 subrayó la necesidad de realizar los procesos del desarrollo a fin de estar satisfechos con la propia vida. En la adultez temprana los aspectos básicos serían escoger un compañero íntimo, fundar un hogar, criar los hijos, iniciarse en una ocupación y encontrar un grupo social acorde a nuestras necesidades.⁴⁶

Levinson en 1978 observó que la maduración y ajuste a la edad comprendida entre los 35 y los 45 años depende en gran medida del crecimiento de la persona en un periodo de "noviciado" que va de los 17 a los 33 años aproximadamente. En esta fase se resuelven los conflictos de la pubertad, se crea el individuo un lugar en la sociedad y se adhiere a patrones estables y predecibles. En esa etapa se pueden distinguir tres partes, la primera, que abarca de

⁴⁶ "Cfr." "Ibid." P. 470

los 17 a los 22 años considerada la transición temprana del adulto; de los 22 a los 28, el ingreso al mundo de los adultos; y de los 28 a los 33, la transición a la edad de 30 años. En opinión de Levinson, para ingresar totalmente en la vida adulta, el joven debe dominar cuatro aspectos: primero encontrar un mentor; después hacerse una carrera, luego establecer la intimidad y, por último, definir un “sueño” de logro en la adultez.

Cada una de las teorías expuestas anteriormente concibe la adolescencia y la adultez desde un punto de vista distinto, coincidiendo la mayoría en que debe darse el pase que convierta a cada persona en adulto, el cual es difícil y requiere tiempo, ya que el muchacho debe realizar ciertas actividades que con frecuencia desconoce y que le van siendo exigidas gradualmente por los adultos para empezar a considerarlos como tales. De ahí que pueda decirse que toda ayuda que reciba el universitario (entendida como orientación o guía, ya que hasta que él no realice por sí mismo las cosas no podrá madurar); incidirá en mayor o menor medida en su inserción a la adultez.

Después de conocer algunas teorías sobre la adultez y cómo se consigue, se desglosarán, de manera breve, las características propias de la juventud de acuerdo a diferentes aspectos.

2.1 CARACTERÍSTICAS FÍSICAS Y DE SALUD.

En la adultez temprana, como se le llamará a la etapa en que se encuentra el universitario y que comprende de los 18-19 a los 22-23 años, cada vez aumenta más el número de hombres y mujeres que disfrutan de la máxima vitalidad, energía y resistencia. En opinión de Bee y Mitchell, la mayoría de los principales cambios asociados a la pubertad terminan a la edad de 18 años, aunque todavía hay pequeños incrementos en la estatura que todavía alcanzan algunos adolescentes de desarrollo tardío, particularmente los varones. A esta edad, los cambios corporales relacionados con la mujer son principalmente el embarazo y el parto, como

parte del funcionamiento sexual maduro; para la mayoría de las mujeres tener un hijo empieza durante la juventud o bien durante la vida adulta temprana⁴⁷, aunque no se considere algunas veces como una característica común a las que asisten a la universidad, sino como una edad madura ya para ello.

La fuerza física alcanza un nivel máximo entre los 25 y los 30 años, después disminuye de manera lenta pero significativa. Pese a las señales de envejecimiento, la mayor parte de las destrezas y capacidades físicas mantienen su nivel funcional si se ejercitan en forma periódica.

En lo referente a la salud, puede decirse que la adolescencia y la juventud son periodos sanos de la vida y en general esto es cierto. Los adultos jóvenes tienen mejor salud que los niños, sufren menos enfermedades agudas y todavía no conocen los problemas propios de la madurez. Puede decirse que se encuentran en la plenitud de su desarrollo biológico y las habilidades físicas que se necesitan para realizar el trabajo se hallan en su mayor eficiencia.

La mortalidad entre los adultos jóvenes es menor que en muchos otros grupos de edad. Hay algunos problemas de salud durante estos años que pueden tener un cierto impacto sobre el funcionamiento y desarrollo psicológico como pudieran ser los accidentes, además del suicidio y el homicidio. Entre las enfermedades que los aquejan se encuentran las que son contagiosas de origen viral, las transmitidas sexualmente y la hepatitis viral. Otro problema importante es la obesidad, ya que un 20% de los adolescentes están pasados de peso considerablemente, lo que repercutirá en la adultez joven, tanto en el funcionamiento de su organismo, dado el metabolismo que se configura, como en el aspecto psicológico, en relación con el concepto e imagen de él mismo. A este respecto alimenticio también sufren de anorexia nerviosa o de bulimia, las cuales pueden atribuirse más a severos desórdenes psiquiátricos que a problemas de salud físicos. Un factor que llega a afectar la salud gravemente y de manera más alarmante en los últimos años es el consumo de drogas y alcohol.

⁴⁷ "Cfr." BEE, H, MITCHELL, S. *El Desarrollo de la Persona en Todas las Etapas de su Vida*. P. 315

Respecto a enfermedades más graves, aún cuando no se sientan síntomas de ningún tipo, es en esta edad en la que comienzan a desarrollarse aquéllas que más adelante causarán problemas, como los de origen gástrico, reumático, hepático, cardiovascular, etc.

2.2 CARACTERÍSTICAS DE LA SEXUALIDAD Y ESTABLECIMIENTO DE LA INTIMIDAD.

Las expresiones y las actitudes sexuales cambian gradualmente ante la adolescencia y la adultez temprana. Las experiencias sexuales del adolescente forman parte de un intento general por probar y explorar los nuevos poderes y sentimientos, así como la propia popularidad y pericia; más tarde la sexualidad se integra más plenamente en la amistad y los roles familiares. A medida que se adquiere mayor formación en todo lo relacionado con el sexo, el sujeto intenta incorporar sus actitudes e intereses sexuales a su vida social, y sobre todo, muchos ven en la intimidad sexual una parte de un vínculo duradero que les procura satisfacción emocional (), como es el matrimonio.

La experiencia sexual de todas las personas sigue un guión sexual, entendido como una pauta cognoscitiva que guía el pensamiento y los actos, el cual incluye las expectativas, normas, roles y tabúes; identifica cuáles conductas son apropiadas y convenientes, éstas definidas en gran medida por la edad, el sexo, las relaciones de consanguinidad, el estado civil, la raza, la religión, la clase y el origen étnico. Las personas aprenden algunos aspectos desde el inicio de su vida pero normalmente deben esperar hasta la adultez para vivirlos en su totalidad como, por ejemplo, el establecimiento de intimidad con otras personas, la responsabilidad en algún proyecto, el trabajo de manera formal o profesional, el tener un hijo, el sustento de una familia, etc.

A este respecto nos encontramos que esta es la edad en la que se establece la intimidad, la cual requiere de componentes como la elección, la madurez, la reciprocidad y el placer. En

base a esto se forman y consolidan las parejas (en el noviazgo), a lo que sobreviene el matrimonio y la procreación, con lo que se adquieren nuevos roles y responsabilidades, tanto por parte de la madre como del padre; es necesario aclarar que la adolescencia se ha extendido porque se estudia mayor número de años (alrededor de 4 o 5 en la universidad) y es hasta entonces que el joven entra propiamente al mundo laboral y empieza a establecerse profesionalmente, por lo que se ha aplazado la edad para el matrimonio. Las mujeres suelen ajustar su estilo de vida para dar prioridad a sus papeles de madre, en cambio los hombres casi siempre intensifican su esfuerzo en el trabajo para asegurar el porvenir de la familia, identificándose esto último como ya se comentó, con el inicio o inserción en la vida adulta.

El encontrar al compañero adecuado es un proceso muy complejo en el cual intervienen la proximidad, la familiaridad percibida, la atracción física y el desarrollo de la mutualidad, entre otros muchos aspectos.

2.3 CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD Y RELACIONES SOCIALES.

Muchos estudios parecen indicar que la personalidad se mantiene bastante estable con el transcurso de los años. Livson dice que, a medida que pasan los años, la personalidad crece y se torna más compleja, pero las características básicas del sujeto permanecen inalteradas.

Durante la adolescencia y la adultez joven son importantes para el desarrollo de la personalidad temas como la identidad personal, la religión, la selección de carrera, el amor, la verdad y la justicia.

En lo que se refiere al entendimiento interpersonal se toman en cuenta cuatro ámbitos en los cuales el joven ha cambiado sus conceptos con respecto a lo que pensaba en la infancia y adolescencia.

- Sobre las personas; adquiere una comprensión más compleja de que los sí mismos de las personas están formados de pensamiento y emociones conscientes e inconscientes.

- En cuanto a las amistades; los jóvenes están en condiciones de entender que las amistades deben incluir tanto la independencia como la intimidad compartida, es necesario tener una capacidad para tomar totalmente la perspectiva del otro.

- En relación con los grupos de compañeros; hay más amplitud para las diferencias individuales, mientras que sigue habiendo una fuerte necesidad de los sentimientos o preocupaciones mutuas del grupo. Éste es visto como una organización pluralista y se siente la necesidad de acuerdos y contratos para formalizar esa organización.

- Acerca de las relaciones padre-hijo; se comprende tanto la autonomía como la interdependencia, fluctuando a través del resto del ciclo de la vida.⁴⁸

Según la teoría de Erikson (1963), los cambios físicos, mentales y sociales llevan al adolescente a sufrir una crisis de identidad y para resolverla se debe desarrollar una identidad sexual, una identidad ocupacional, es decir, una idea sobre lo que hará cuando sea adulto, y una identidad ideológica, que tiene que ver con las creencias, actitudes e ideales del joven. En la etapa universitaria el joven se preocupa por formar una identidad ocupacional e ideológica, sobre todo.

Una vez que se ha formado la identidad, el adulto joven se enfrenta a la nueva presión de formar una familia y al final tener hijos.⁴⁹

La persona joven ya ha establecido varias vinculaciones de importancia, como con los padres y compañeros. Hay un nuevo nivel de intimidad requerido para crear relaciones estables y duraderas. La clave para la verdadera intimidad es la apertura total, la disposición para abandonar el sentido de separación y crear una nueva unión que es nosotros en lugar de yo.

⁴⁸ "Cfr." "Ibid." P. 346

⁴⁹ "Cfr." ERICKSON. "Apud." "Ibid." P. 373 (Teoría de E. Erickson. Crisis de intimidad versus aislamiento).

Tales relaciones normales comprenden la intimidad sexual, pero también incluyen la intimidad emocional al igual que la mental.

El problema de la definición de identidad adquiere mucha importancia para personas jóvenes antes de cumplir los 20 años, pero la mayoría la resuelve un tiempo después; éste se refiere a un periodo de toma de decisiones cuando los viejos valores y las viejas selecciones son reexaminadas. Este problema se resuelve antes entre los jóvenes que trabajan después de la preparatoria que entre los que van a la universidad. El asistir a la universidad es una posposición del estatus adulto total, en opinión de Bee y Mitchell (1987). Los años en la universidad son un periodo en el cual los estudiantes se animan activamente a cuestionar, dudar y ensayar alternativas, oportunidades que no tienen quienes entran directamente al trabajo. El joven llega a la universidad sabiendo que debe adaptarse a líneas de conducta y organizarse para actuar holgada y eficazmente dentro de sus tradiciones y requisitos.

Las escuelas superiores y universidades cuentan con toda una base de procedimientos para orientarlo y hacer que se sienta cómodo; algunos ejemplos son el Departamento de Orientación y Asesoría propuesto por la ANUIES (vid supra p.38), las actividades que abarcan diferentes aspectos de la Orientación (sugiriéndose que se presenten de manera constante a lo largo de la carrera), entre otros. Esto incluye el que el alumno se de cuenta de que la adaptación es una tarea individual a la que debe enfrentarse por sí mismo. A medida que transcurran los días se irá desarrollando la manera propia de hacer frente a las actividades, tareas, lecturas y otras exigencias con que debe cumplir. El joven universitario debe ser capaz de aceptar una nueva visión de sí mismo, como un estudiante independiente en lugar de como un alumno dependiente.⁵⁰

Los adultos jóvenes necesitan construir una identidad de adultos que sus padres no puedan controlar ni dominar. Su sentido del yo es todavía frágil y la duda de sí mismos los hace muy sensibles a las críticas. También empiezan a ver en sus padres personas imperfectas y

⁵⁰ "Cfr." GARRISON, R. "Op. Cit." Pp. 41-61

falibles, no las fuerzas todopoderosas que los controlaban antes; se dice esto porque muchos padres no educaban en autonomía ni en toma de decisiones, sino con sobreprotección, que a futuro los hacía dependientes en varios sentidos, como en el económico, emocional, afectivo, etc.

El adulto joven debe aceptar la plena responsabilidad de su vida, renunciando a la esperanza de una ayuda constante de sus padres. En esta edad es en la que los jóvenes comienzan a cultivar por sí mismos los valores, intereses y cualidades que permanecerán y se desarrollarán a lo largo de la vida adulta.

Las personas jóvenes que han completado satisfactoriamente esta reestructuración del concepto de sí mismo tienen una mayor autoestima, son más independientes y autónomos y tienen más éxitos en la escuela, parecen provenir de familias que estimulan la independencia de los estudiantes, pero que también señalan reglas claras y un fuerte apoyo emocional.

Las relaciones con los demás cambian de dominio, de las relaciones con los compañeros a concentrarse en las relaciones íntimas de la pareja.

La separación inicial a partir de la orientación centrada en la familia puede verse en el principio de la pubertad cuando aumentan los conflictos familiares; sin embargo, es notoria la influencia de la familia en el sistema de valores del joven. La identificación del adolescente con los padres sigue siendo fuerte a lo largo de los años.

La transición fuera del hogar, que generalmente se logra en los años anteriores y un poco posteriores a los 20 años, puede tener como efecto mejorar la relación con los padres, en lugar de debilitarla.

Tanto en hombres como en mujeres, las amistades se vuelven más íntimas con la edad, de manera que tales relaciones en los jóvenes universitarios abarcan más exclusividad, una mayor vinculación y mayor franqueza que en los estudiantes de preparatoria.

Las amistades son consideradas como un compartir mutuo y los amigos son tratados con mayor tolerancia y respeto. Una comprensión de este tipo forma la raíz del perdón, además de establecer los cimientos de la intimidad. Muchos son los jóvenes que establecen amistades y relaciones con personas del sexo opuesto de tipo íntimo muy profundas y duraderas en este periodo.

El principal desarrollo de las capacidades para tener intimidad parece ocurrir poco después de haber cumplido los 20 años, lo cual se hace evidente ya que la mayoría de los matrimonios suceden durante este periodo, aún cuando cada vez se vaya retrasando un poco más esta fecha.

2.4 CARACTERÍSTICAS COGNOSCITIVAS.

Los adultos jóvenes ven aumentar sus facultades cognoscitivas.

Algunas habilidades parecen llegar a su nivel máximo en los últimos años de la adolescencia, por ejemplo, el rendimiento relacionado con la rapidez, la memorización y la manipulación de matrices. El juicio y el razonamiento siguen desarrollándose a lo largo de toda la vida. El pensamiento crítico, que es la capacidad de analizar e interpretar información sigue también desarrollándose.

Con base en la teoría de Piaget, el joven se encuentra en la etapa de las operaciones formales, en la cual se llevan a cabo tareas de categorización y establecimiento de secuencias lógicas de objetos que no están físicamente presentes, la demostración de la conservación de la

cantidad, del número y del peso; puede pensar acerca de las ideas en formas diferentes y flexibles, así como evaluar sistemática y metódicamente las respuestas posibles a un problema. Puede imaginar soluciones que comprendan varios factores que actúan juntos; una persona que entiende la causación múltiple puede llevar a cabo comparaciones más complejas y elaboradas además de distinciones entre los objetos y los hechos. El adulto joven adquiere habilidad para manejar la lógica deductiva y los sistemas formales.

En la etapa final de la adolescencia e inicio de la adultez temprana, la capacidad de pensar acerca de ideas abstractas permite que las fuerzas de las emociones se combinen con las fuerzas del intelecto, ésta es una característica final del periodo de operaciones formales, que permite resolver problemas en los que intervienen tanto factores cognoscitivos como emocionales.

Existen dos estilos cognoscitivos, es decir, de conocimiento, denominados dependencia e independencia de campo. Las personas dependientes de campo son aquéllas cuya percepción se ve influida en gran medida por el ambiente y los antecedentes. Las personas independientes de campo manifiestan una percepción libre de estas influencias.⁵¹

En los primeros años de la edad adulta todavía las diferencias entre estos estilos cognoscitivos se manifiestan, aunque ya únicamente en aspectos como las preferencias y en la escuela, sin tener una relación significativa con la capacidad mental, ni con el éxito general que se obtenga en aquélla.

La adultez temprana es asimismo una época en que la gente recibe una formación específica para su trabajo, aprovechando que los adultos jóvenes son capaces de adquirir conocimientos en diferentes áreas.

⁵¹ "Cfr." WOOLFOLK. Psicología Educativa. Pp. 160-163

Los estudiantes de universidad están en condiciones de utilizar su tiempo de estudio mejor que los niños, ya que pueden captar hechos importantes a partir de detalles menos significativos. Los estudiantes universitarios tienden más a hacer notas que utilizan términos generales para describir aspectos o hechos específicos y es más probable que empleen oraciones temáticas para cada párrafo. Estas estrategias requieren que el estudiante tome un papel activo y utilice las reglas de clasificación, las de categorización y las de evaluación.

A finales de la adolescencia los programas escolares ya no consisten sólo en material básico, hay una gran variedad de materias diversas que pueden ser estudiadas. Todas requieren casi los mismos niveles de capacidad cognoscitiva y estructura, y las selecciones entre ellas se van haciendo cada vez más sobre la base de las preferencias personales, las cuales, como ya se mencionó, pueden ser fuertemente influidas por estilos cognoscitivos. El logro en la universidad se relaciona un poco menos con las medidas de capacidad cognoscitiva de lo que lo está en la preparatoria, y más relacionado con variables como la motivación y la madurez personal. El desarrollo cognoscitivo se entrelaza más con la personalidad durante este periodo, un vínculo que continúa a través de la vida adulta.⁵²

En el periodo de la adultez joven también puede haber un incremento en la capacidad de reflexionar sobre problemas morales y comprender las complejidades, contradicciones y consideraciones presentes en el pensamiento moral.

En lo que se refiere a la estructura cognoscitiva del razonamiento moral, se puede decir que el joven llega a desplazar el entendimiento de la fuente de autoridad moral de lo concreto e inmediato a lo abstracto e infinito.

La fuente de autoridad no la constituye un grupo como entidad externa, que se encarga de determinar las leyes de moralidad, sino que el joven es un miembro completo del mismo. Las reglas, las leyes y las regulaciones se ven como formas importantes de asegurar la justicia, pero

⁵² "Cfr." BEE, MITCHELL. "Op. Cit." P. 359

los adultos jóvenes que llegan a operar en este nivel⁵³ reconocen en ciertos momentos que las normas y reglas necesitan ser ignoradas o cambiadas en ciertos momentos. La gente que razona de esta manera puede asumir la responsabilidad personal de sus propias acciones en base a principios fundamentales y universales, lo que parece probable es que los principios éticos universales guíen el razonamiento moral de sólo unas cuantas personas. Esto se afirma tomando como base la teoría de Kohlberg sobre el desarrollo moral, en la cual se viven tres niveles: el primero llamado Premoral; el segundo conocido como Moral de Roles Convencionales-Conformismo; y el tercer nivel de Principios Morales Autoaceptados, el cual se forma de tres etapas, la primera en la que se aceptan los derechos individuales y la ley aceptada democráticamente rige los comportamientos. La siguiente etapa se basa en principios individuales de la consciencia, y una última etapa en la que se adhiere la persona a la ética racional universal (ver Anexo II).

El desarrollo moral, que se inicia en la niñez y abarca hasta los primeros años de la adultez, es un proceso que avanza poco a poco y puede detenerse en cualquier nivel o fase, por lo que hay muchas personas que pueden nunca alcanzar las etapas superiores.⁵⁴

2.5 LA VOCACIÓN.

El joven considera su vocación futura como un paso hacia la mejor existencia que desea para sí y para su futura familia. La actitud que éste tiene hacia la vocación se concentra más en lo que puede obtener de ésta que en la satisfacción personal que pueda traerle. "Esta actitud es la que determina su preferencia vocacional y la dedicación a su trabajo".⁵⁵

Con frecuencia, el elevado nivel de aspiraciones vocacionales del joven carece de realismo y cuando llega el momento de buscar una ocupación, es cuando se da cuenta de que su

⁵³ "Cfr." CRAIG, G. "Op. Cit." P. 483 (Nivel 3 de moralidad; moralidad como principios según la teoría de Lawrence Kohlberg)

⁵⁴ "Cfr." "Ibid" Pp. 390-391

⁵⁵ HURLOCK, Elizabeth. *Psicología de la Adolescencia*. P. 349

capacidad es menor de lo que él creía, que su preparación es incompleta o que la competencia es demasiada. Por lo mismo, sus planes vocacionales deben estar en relación con las exigencias del mercado y sus capacidades propias.

El problema de elegir una carrera se convierte en algo inmediato, personal y de gran trascendencia para el joven porque sabe que todo su futuro se verá influido por su decisión vocacional. Además, el joven recibe presión de varios ámbitos: sus padres, los profesores, sus compañeros y amigos.

La decisión vocacional no tiene una edad fija para llevarse a cabo, no es rápida y ni siquiera definitiva. En general, las elecciones vocacionales no se realizan antes de la adolescencia o juventud aún cuando las actitudes hacia las distintas profesiones se establezcan desde la niñez; ya interiorizadas, estas actitudes canalizan al individuo en distintos niveles vocacionales.

Existen muchos factores que influyen en la decisión vocacional, pero los considerados por E. Hurlock (1989) como los más importantes son los siguientes:

1. La familia. La influencia de la familia puede ser positiva cuando se relaciona con consejos o recomendaciones indirectas en relación con determinadas ocupaciones que los padres consideran adecuadas. La influencia es negativa cuando los padres dicen abiertamente a los hijos que eviten profesiones con base en la remuneración, o cuando hacen observaciones casuales de este tipo. La influencia de la familia pierde parte de su fuerza cuando el joven cumple los 19 años.
2. El sexo. La elección vocacional interesa a ambos sexos, pero cada uno tiene diferentes actitudes hacia las vocaciones y hacia la misma decisión. Para el hombre, la vocación que elija será la ocupación de toda su vida, por lo cual quiere asegurarse de que ésta seguirá agradándole toda la vida y por ello está dispuesto a emplear mucho de su tiempo y de sus

esfuerzos en prepararse para tomar esa decisión. Para la mujer promedio, la ocupación es una etapa intermedia entre la escuela y el matrimonio, por lo que no pierde mucho tiempo ni esfuerzo en elegir una carrera.

3. La escuela. Los profesores ejercen influencia en la elección de las carreras hasta una edad aproximada de 19 años. Las mujeres en general se dejan influenciar más por los maestros a cualquier edad. Hacia el final de la adolescencia la influencia de los compañeros se hace más notoria.

Los factores de la escuela que influyen en la decisión vocacional son las diferentes asignaturas, las calificaciones y el éxito en el estudio, así como las actividades extraescolares.

4. El grado de realismo. La falta de realismo se manifiesta en la elección de la vocación tanto como en la consideración de las oportunidades de trabajo de la misma. Esto se expresa en forma de aspiraciones por encima de la capacidad propia, o también con aspiraciones demasiado modestas. Es al final de la adolescencia y a principios de la juventud que los alumnos se manifiestan vocacionalmente más maduros ya que tienen un criterio más acertado y disminuyen las fantasías a este respecto.

5. La información vocacional. La información escasa limita al joven y lo obliga a escoger una vocación que quizá no se adapte del todo a sus intereses y aptitudes. De igual modo, la información muy abundante puede confundirlo y demorar su decisión, pero si se reflexiona al respecto, este segundo punto puede prestar mayor ayuda.

6. Estereotipos. La imagen que se tiene sobre individuos que desempeñan determinadas profesiones puede llegar a influir de manera determinante la elección de profesión de cualquier joven.

7. La atracción y el prestigio. Los adolescentes juzgan el prestigio de una ocupación por la función de autoridad y autonomía del individuo, en su remuneración y en el título que ostenta, ya que este último es el manifiesto tangible de lo anterior.

8. La personalidad. El adolescente que escoge una carrera acorde a sus necesidades personales se siente feliz en su trabajo y su adaptación vocacional consecuente es satisfactoria. El joven, por lo general, tiene un conocimiento limitado del trabajo real de muchas profesiones. Sólo después de haber tenido experiencia laboral puede determinar si está ubicado en el campo adecuado para su personalidad.

Los intereses vocacionales varían continuamente y esto se da en función del sexo, la personalidad, las influencias escolares, la inteligencia y la dirección. Las mujeres en su mayoría poseen una mayor estabilidad, lo cual puede deberse a tres causas: la madurez física, emocional y social que alcanzan las mujeres a edad más temprana, la mayor restricción de oportunidades de trabajo para ellas, y la menor preocupación que muestran a este respecto. Los jóvenes autosuficientes y seguros se inclinan a tener intereses más persistentes que los inseguros. Así, los intereses que se desarrollan como consecuencia de las influencias escolares sobreviven más tiempo que los que se derivan de influencias externas, del mismo modo, influye en gran medida en el joven el recibir orientación vocacional en el centro de enseñanza, lo que hace los intereses más persistentes en estos individuos.

Los intereses se ven modificados por cinco causas principales:

La necesidad económica, ya que tal vez los padres no puedan pagar la preparación necesaria para su hijo o éste puede haber abandonado los estudios para ayudar a la economía familiar.

La modificación de valores, ya que con la madurez mental y la mayor experiencia, el joven desarrolla nuevos valores e intereses.

La orientación vocacional que proporciona al joven una idea de lo que realizan los diferentes tipos de profesionistas y sugiere trabajos para que el joven pueda informarse mejor sobre lo que lo llevará a satisfacer sus necesidades y adaptarse a sus aptitudes.

La experiencia laboral, que puede revelar al joven las tareas y actividades que en realidad se llevan a cabo en determinada profesión.

El aumento del realismo, que hace que el joven se acerque más a las posibilidades laborales y conozca sus aptitudes y su adecuación a las distintas profesiones.

La insatisfacción con la elección vocacional y el desempeño del trabajo puede deberse a varias causas; puede ser que el joven tenga que desempeñarse en cualquier empleo que consiga, independientemente de sus intereses, que encuentre difícil acomodarse a la transición entre la atmósfera protectora del hogar y la escuela y el ambiente impersonal del mundo del trabajo, que la persona descubra que hay una discrepancia entre lo que siempre esperó del trabajo cuando luchó por él y la realidad, o que se vea forzado por sus experiencias laborales a ser más realista, con lo que su insatisfacción puede aumentar, sobre todo si esperaba desempeñarse en un trabajo para el cual nota que no tiene aptitudes.

Los jóvenes insatisfechos con su trabajo son aquéllos que desertaron de la escuela, aquéllos con los cuales los empleadores están menos satisfechos, puede ser que el joven esperara que el trabajo le dejara mayores satisfacciones que la escuela y se da cuenta que no fue así. Las personas insatisfechas suelen ausentarse del lugar de trabajo, son más quisquillosos para aceptar una nueva ocupación, critican y encuentran defectos en todo lo relacionado al trabajo, intentan cambiar las condiciones laborales para adecuarlas a sus gustos personales o trabajan por debajo de su capacidad. La insatisfacción trae consecuencias negativas como es el que reduce la motivación para el buen desempeño, el joven que no tiene una favorable actitud hacia el trabajo se verá superado por individuos tal vez menos aptos que él, y será presa de la competitividad del mundo laboral. Este tipo de actitudes desfavorables pueden traer quejas que

llevarán a que sus superiores lo consideren como problemático. "Esas actitudes desfavorables hacia el trabajo y la insatisfacción en la que puede caer el joven puede prevenirse por medio de la orientación vocacional".⁵⁶ Cabe decir que en parte pueden encauzarse dichas actitudes mediante la orientación, pero no puede minusvalorarse el trascendente efecto que tiene en la vida de una persona la educación para el trabajo que haya recibido en su familia desde la infancia, unido al ejemplo que en ella haya percibido.

Cuando el adolescente está satisfecho con su trabajo es porque está dispuesto a esforzarse en él, más de lo necesario incluso, es fiel a su empleador, no se queja de los horarios y las pagas, sino que sigue las pautas que fijan sus compañeros de trabajo. Los jóvenes con un grado de educación mayor, tienen más probabilidades de estar satisfechos con su trabajo y su elección vocacional.

2.6 LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA Y EL MUNDO DEL TRABAJO.

Cuando Martín-Baro (1979) habla del estudiante universitario, menciona lo que es, lo que se espera que sea o lo que debiera ser. Cuando define al alumno dice que tiene dos características sobresalientes: una es su pertenencia a un estrato socioeconómico privilegiado; el sólo hecho de llegar a la universidad indica que forma parte de una ínfima minoría que constituye ese vértice escolar. La segunda característica es la motivación en cuanto universitarios, esto es, las aspiraciones con que acceden y con las que progresan, como puede ser la motivación común por sacar una carrera, que se identifica con obtener un título profesional.

Se espera que el alumno sea un estudiante que se aplique a su preparación profesional, que tenga una participación activa y de decisión en los asuntos universitarios. Junto con esto, debería ser un colaborador de la sociedad para que se atiendan las demandas del pueblo al

⁵⁶ "Ibid" P. 358

lograr una democratización universitaria, lo que quiere decir, que se pueda obtener el acceso a universidades de un porcentaje mayor de estudiantes pertenecientes a las clases económicas más débiles.⁵⁷

En opinión de Weatherford, el alumno de educación superior es la persona que está aprendiendo a desarrollar su capacidad y a encontrar formas de emplearla en servicio del género humano. Es un ser que desea conocer la verdad, saber lo que es verdaderamente bueno, no sólo para el provecho propio o de otras personas, sino también para alcanzar su madurez como estudiante.

El alumno universitario debe poseer una manera de pensar que le permita sacar el mayor provecho de su tiempo, y conservar el interés, la inocencia y la esperanza del verdadero investigador, con lo cual podrá tener la certeza de que esas mismas cualidades le acompañarán en su manera de pensar y obrar durante el resto de su vida. Con esa mentalidad, tendrá mayor probabilidad de ser formado y desarrollado por la experiencia universitaria, estando en posibilidad de madurar y asumir actitudes de responsabilidad que contribuyan a crear una atmósfera en la que el saber florece.

Garrison (1967) opina que la mayor parte de los problemas académicos a los que se enfrenta el estudiante de la escuela superior, requieren de él tres cualidades básicas: una disposición receptiva, es decir, voluntad para buscar pruebas que atestigüen las opiniones, juicios, deducciones o conclusiones, antes de que dé por sentada su validez; un conocimiento de los medios de investigación lógica, de modo que pueda determinar la validez de todos los tipos de pruebas; y capacidad en la manipulación de los hechos y de sus propias actitudes ante esos hechos.

A estos problemas se unen el que el estudiante no sabe tomar notas, escuchar provechosamente, redactar escritos adecuadamente, no posee una comunicación altamente

⁵⁷ "Cfr." MARTÍN-BARO, I. "Op. Cit." Pp. 70-79

eficaz, necesita organización y una metodología de estudio, todo ello adecuado al nivel superior de estudios en que ya se encuentra.

Muchos jóvenes no toman en cuenta el cumplimiento de rutinas y métodos de estudio y no los consideran importantes, creyendo que pueden pasarse sin ellos. Esto proviene, según Garrison (1967), de que los estudiantes no piensan concienzuda y detenidamente sobre las cosas debido a que:

1. No contemplan en forma realista un problema o bien no perciben relaciones válidas entre un acontecimiento u objetos superficialmente no relacionados.
2. Se inclinan a sacar conclusiones precipitadas o injustificables.
3. A menudo aceptan sin críticas aseveraciones de las autoridades, ya sea en un libro de texto, un maestro, un experto, etc.
4. En ocasiones manifiestan una obstinada renuencia a aceptar una conclusión dictada por sólidas pruebas, generalmente porque la evidencia es emocionalmente inquietante o poco satisfactoria.
5. No sienten el suficiente interés por un asunto o por un problema como para hacer el esfuerzo de reflexionar acerca de él.
6. En algunos campos de estudio, emocionalmente se impiden a sí mismos la entrada diciendo: "nunca me gustaron las matemáticas" (o los idiomas, la historia, la química, etc.).
7. Carecen de información pertinente sobre una materia y no cuentan con métodos fidedignos para obtenerla ni evaluarla, una vez conseguida.

Podrían agregarse situaciones en las cuales no depende exclusivamente del alumno la aplicación al estudio, puede apreciarse la existencia de profesores que, a nivel universitario, no son capaces, ya sea porque no saben cómo o porque no tienen interés en ello, de inculcar o propiciar la curiosidad sana por conocer más o despertar la laboriosidad intelectual.

Respecto al trabajo, puede decirse que para algunos jóvenes no es más que un simple medio de supervivencia, pero para otros es una oportunidad de ser creativos o productivos, de obtener autoestima o ganarse el respeto.

El trabajo, en gran medida, influye en la definición de sí mismo, contribuye de manera considerable a crear la identidad, la cual lleva las actitudes, ideas y experiencias del trabajo, define el programa diario de actividades, los contactos sociales y oportunidades de desarrollo personal.

Se puede concebir un ciclo de vida laboral de un adulto: comienza con los pensamientos y experiencias que culminan en una elección ocupacional; continúa con la realización de la profesión escogida y termina con la jubilación. El ciclo ocupacional inicia cuando la persona es joven (17-18 años) y a menudo se prolonga hasta la senectud (60 años o más).

En este apartado se dará mayor importancia a las primeras etapas, ya que esas son las fases por las cuales se atraviesa en la juventud.

Según Super, primero se vive una etapa de crecimiento en la cual los niños, hasta los 14 años, desempeñan diferentes actividades y empiezan a surgir intereses. En la etapa de exploración, que va de los 15 a los 24 años, el adolescente comienza a explorar y analizar sus necesidades, intereses, capacidades, valores y oportunidades. Toma decisiones tentativas basadas en esas percepciones y experiencias y, al finalizar esta fase, el adulto joven generalmente ha ya identificado una carrera acorde a sus exigencias y ha comenzado a trabajar en ella.

Posteriormente siguen tres etapas: establecimiento, de los 25 a los 44 años; de mantenimiento, de los 45 a los 64 años; y al final la de deterioro, de lo 65 años en adelante.

En opinión de Havighurst, las etapas que se viven son:

1. Identificación con un trabajador, entre los cinco y los diez años de edad.
2. Adquisición de los hábitos básicos para la industria, entre los 10 y los 15 años, en que el adolescente aprende a organizar su tiempo y sus esfuerzos para ejecutar tareas como el trabajo escolar.
3. Adquisición de una identidad como empleado en la estructura ocupacional, de los 15 a los 25 años, en la cual la gente escoge su ocupación y empieza a prepararse para ella. Adquiere experiencia laboral, que le ayuda a escoger su carrera y a iniciarla.
4. Transformación en una persona productiva, de los 25 a los 40 años.
5. Conservación de una sociedad productiva de los 40 a los 70 años.
6. Contemplación de una vida productiva y responsable desde los 70 en adelante.

Los jóvenes cambian frecuentemente de trabajo antes de dedicarse a un sólo empleo, y hay quienes cambian de carrera una o dos veces mientras la están estudiando, por lo cual las etapas propuestas por Super y Havighurst son probablemente aplicables a menos de la mitad de los empleados adultos.

Existen muchos factores que influyen en la elección de la ocupación, entre ellos, el nivel socioeconómico, la procedencia étnica, la inteligencia, las habilidades, el sexo y la profesión de los padres. En la elección de una profesión y en su éxito son importantes el desarrollo

cognoscitivo y emocional, la adquisición de actitudes y valores, la orientación al logro, pero esos factores tienen lugar muchos años antes de definir deliberadamente la elección de una profesión.

Küing realizó unas investigaciones que apoyan a Scharmann al decir que la adolescencia o juventud no es, desde el punto de vista psicológico, la edad más apropiada para realizar la elección profesional, dada la trascendencia de la misma, ya que se observa insuficiencia en las premisas intelectuales, escasos conocimientos y experiencias y cierta dependencia intelectual.

Otro factor que contribuye a la inseguridad de la elección deriva de la especialización del mundo laboral, por lo que no se evalúa adecuadamente la realidad laboral debido a la falta de información y experiencias del joven.

Las aspiraciones profesionales se relacionan con el desarrollo presente y futuro de la personalidad del adulto joven y se determina en gran medida por influencias exteriores, como factores laborales y económicos, esto en relación con representaciones de la clase social a la que pertenece el(la) muchacho(a).

Antes de ingresar a la fuerza de trabajo, el joven adquiere varias destrezas, valores y actitudes nuevas, tanto de modo formal como informal. La preparación formal incluye la enseñanza estructurada que se imparte en la escuela, los programas de formación vocacional, la universidad y también la instrucción en el trabajo. La preparación informal hace referencia al proceso de asimilar actitudes, normas y expectativas de roles apropiados para determinado trabajo.

Los cambios psíquicos y de actitud que se presentan en estos años de enseñanza superior son mucho más significativos que cualquier preparación específica para una profesión. Se revisan las creencias y conceptos de sí mismo. El estudiante aprende a clasificarse y evaluarse a sí mismo en formas cada vez más complejas y realistas, empezando a analizar en forma más

concreta algunas cualidades como la originalidad, la capacidad artística, las destrezas mecánicas, las habilidades para escribir y la comunicación personal. Tiende además a adquirir mejor opinión de su capacidad intelectual, sus dotes de líder y la popularidad.

Craig (1988) considera que uno de los principales problemas a los que se enfrenta el joven universitario es el choque con la realidad. Durante la adolescencia y en el transcurso de su preparación profesional tiene pensamientos optimistas, idealistas, así como grandes expectativas respecto a lo que será su trabajo y lo que podrá realizar. Cuando termina el entrenamiento y comienza el trabajo, los novatos no tardan en aprender que algunas de esas expectativas eran erróneas. Es posible que el trabajo sea aburrido y mecánico, que los superiores sean injustos y que los compañeros sean personas difíciles; las metas de trabajo pueden perderse en consideraciones burocráticas o quizá dependan del capricho de una persona. El choque de la realidad en el trabajo puede dar origen a un periodo de frustración e ira, mientras el sujeto se ajusta a la nueva situación.

Uno de los fenómenos más notables en el empleo en los últimos tiempos es el enorme incremento de mujeres que se incorporan a la fuerza de trabajo. De cualquier manera, a pesar de su creciente participación, las mujeres todavía se concentran en determinadas áreas profesionales; muchas ocupaciones todavía parecen ser exclusivas para los hombres o para las mujeres.

Las mujeres participan en el mundo del trabajo por muchas razones, pero a semejanza de los hombres, también necesitan la satisfacción y realización que se obtiene en un trabajo fuera de casa. Sus exigencias no necesariamente se satisfacen en el papel tradicional del ama de casa; así, las mujeres que ingresan a la fuerza de trabajo pueden no seguir los patrones profesionales propios de los varones. Es evidente que la mujer sigue una gama más amplia de patrones porque algunas de ellas se ajustan al patrón tradicional masculino sin interrupción, mientras que otras planean tener hijos cuando estén bien establecidas en su profesión, al igual que restablecerse en ella después de criar a sus hijos.

Las mujeres que trabajan o intentan hacerse de una profesión afrontan muchos obstáculos y conflictos. Según Hansen, los problemas más comunes con que se topa la mujer en la realización de su carrera son:

- Condicionamiento y socialización en los roles sexuales. A las jóvenes se les inculca desde la niñez, que son más débiles, que deben ser menos activas y que sus capacidades son menores que las de los hombres. Este condicionamiento puede repercutir en el desarrollo profesional de algunas mujeres.
- Conflictos de roles respecto al desempeño de papeles múltiples en el matrimonio y en el trabajo. Las mujeres pueden sufrir conflictos de papeles cuando tratan de encontrar un lugar en el mundo laboral, procurando establecer, a un mismo tiempo, una identidad como madres, esposas y mujeres.
- Concentración en el matrimonio o en la posibilidad del mismo. Puede darse el caso de que el interés primordial de una mujer sea el matrimonio, lo cual puede llevarla a descuidar otros aspectos de su vida, o bien, a creer que así lo hace.
- Falta de orientación laboral. Puede considerarse como un resultado de la socialización el que muchas mujeres no tengan la misma orientación de trabajo que el hombre.
- Sexismo y discriminación sexual. Puede constituir un verdadero problema para la mujer la existencia de discriminación en los métodos de contratación, en los sueldos y en los ascensos.

De acuerdo con Nickel (1980), es necesario superar los estereotipos sexuales tradicionales, con los cuales se enfrentan los jóvenes y crear una nueva concepción sobre el papel de la mujer en la sociedad. Esta tarea corresponde a la pedagogía en la etapa de la adolescencia, más no únicamente, ya que son premisas que deben establecerse desde el proceso de socialización de la infancia.

Muchos estudiantes, según Bee y Mitchell (1987), tienen problemas durante su primer año en la universidad debido a ajustes personales o cursos mal elegidos, pero más tarde van bien, con lo cual se establece que estas dificultades no se deben a factores cognoscitivos. En cuanto al éxito en los primeros cursos, piensan que éste puede tener mayor relación con la motivación o con la correcta selección de los mismos.⁵⁸

De acuerdo con la teoría de Levinson, según la cual hay que dominar cuatro aspectos fundamentales de desarrollo: la adquisición de un mentor, de una carrera, de la intimidad y la definición del sueño (vid. supra. p.53); al iniciarse la fase del noviciado, el sueño no está muy ligado a la realidad, aunque a partir de ahí, pasará por muchos cambios con el transcurso del tiempo.

El aspecto central de dicho sueño es la capacidad de inspirar la actividad presente; el joven puede estructurar su vida adulta al buscar aquellos medios realistas y optimistas que le permitan la consecución de su sueño; a ello se contraponen las fantasías irrealizables y los objetivos fuera de su alcance, propios de la recién pasada adolescencia. El sueño puede no llegar a cumplirse debido no sólo a que es irrealista, sino también a la falta de oportunidades, a la presión de los padres, a los rasgos individuales, a la pasividad o a que se requieren talentos especiales. De este modo, un joven se dedica a una ocupación y la domina aunque en realidad no le atraiga. Este tipo de decisiones traen conflictos de carácter ocupacional en la edad adulta y ocasionan falta de interés y poco empeño laboral; de otra manera, quienes luchan por cumplir alguna versión de su sueño tienen mayor probabilidad de lograr su realización.

Una vez más se hace patente la necesidad de evitar o propiciar que se solucionen este tipo de situaciones en las que el joven no conoce claramente sus intereses y aptitudes, en un tiempo en el que todavía se puede brindar una solución adecuada, mediante procesos de orientación.

⁵⁸ "Cfr." BEE, H. MITCHELL, S. "Op. Cit. P. 335

En la realización de ese sueño puede contribuir un mentor, el cual se halla en condiciones de inculcar valores y transmitir conocimientos y experiencias relacionados con la profesión que lo llevará a lograrlo. "Su principal función es proporcionar una transición de la relación entre progenitor e hijo al mundo de los adultos".⁵⁹ La relación es parecida a la de padre-hijo y la ayuda que se procura es también similar sólo que con respecto al desempeño laboral, cuestión en la que los padres tienen quizá poco que decir. La relación puede tener un carácter parental, con lo que, en opinión de Levinson, se logra representar un alto grado de logro, al mismo tiempo que el mentor se muestra muy empático para superar entonces la brecha generacional y establecer un vínculo de compañerismo. El joven irá adquiriendo poco a poco un sentido de autonomía y competencia, incluso hasta alcanzar a su mentor y, dada la naturaleza tan fuerte de la relación, ésta puede terminar en amargura, conflicto y distanciamiento, ya que el mentor es considerado demasiado severo y crítico, mientras el joven, rebelde y desagrado.

Lo ideal sería identificar la elección vocacional y de carrera con el sueño que se pretende alcanzar, al menos en uno de sus aspectos, por lo que es importante dar mayor atención a una adecuada orientación mediante un organismo estructurado específicamente para ello, como puede ser un Departamento Psicopedagógico o de Orientación.

Para el adulto joven, la plena consecución del estatus de adulto se relaciona estrechamente con la independencia económica y la aptitud para asegurarse su propia vida por medio del trabajo. Es esto lo que hace posible la emancipación definitiva, el establecimiento de un hogar propio, la obtención del prestigio social inherente: la completa entronización en el mundo del adulto.

De acuerdo a los conceptos manejados anteriormente, cabe notar que el estudiante universitario ha madurado ya completamente en algunos aspectos, habiendo otros sobre los cuales requiere seguir trabajando hasta que pueda considerarse integralmente como un adulto.

⁵⁹ CRAIG. "Ibid" P. 469

Al conocer con mayor profundidad la etapa evolutiva en que se encuentra el adulto joven así como las tareas que debe cumplir dadas sus características, es posible comprender cómo es que se desarrolla en el ambiente universitario y cuáles son las carencias y deficiencias que puede presentar, para lo cual se presentará en el siguiente capítulo el departamento que puede implantarse para dar satisfacción a las necesidades mencionadas.

CAPÍTULO III

EL DEPARTAMENTO PSICOPEDAGÓGICO

3.1 EL SERVICIO DE PSICOPEDAGOGÍA.

Para comprender de manera global el servicio de Psicopedagogía se puede profundizar en algunos aspectos básicos, como son la misión que persigue, la organización que requiere, el personal que lo lleva a cabo, los recursos indispensables, los problemas que se atienden y las técnicas que para ello se utilizan, además del manejo y aprovechamiento de los resultados; por lo tanto, se abordarán cada uno de estos apartados.

Existen muchas opiniones sobre la conveniencia de los servicios psicopedagógicos en las diferentes instituciones educativas, pero en el caso específico de España, se creó una ley que los considera no sólo benéficos, sino necesarios. Dicha ley, la LOGSE, denomina el departamento como sólo de Orientación, pero dentro de sus funciones comprende la intervención psicológica y pedagógica. Esta orientación debe considerarse diferente según los diversos rasgos y problemas que atiende a lo largo de las distintas etapas educativas.⁶⁰ Dado que las funciones que realizan no son exclusivamente de orientación, sino que pueden ser, como se mencionó, de ayuda psicológico y pedagógica, es por eso que se denomina más propiamente Departamento Psicopedagógico.

Para brindar cualquier tipo de servicio psicopedagógico es necesario realizar un diagnóstico del alumno con objeto de contribuir a la superación de las posibles dificultades con que se pueda encontrar y lograr la máxima eficacia en su educación y formación. Se necesita detectar sus gustos, preferencias, intereses en relación con actividades profesionales y así, orientarlo mejor en los momentos de toma de decisión hacia las opciones que más se adapten a sus cualidades y deseos. Dependiendo de los momentos a los que se hace referencia es que la Orientación toma diferente giro, pudiendo ser Educativa, como se llama en el nivel secundaria, con objetivos como el conocimiento personal y de su entorno para decidir el tipo de estudios que seguirá cuando termine la secundaria; puede ser también de tipo Profesional y Vocacional, en la que se pretende que el alumno de preparatoria conozca sus intereses, aptitudes,

⁶⁰ "Cfr." SALVADOR ALCALDE, A. *Evolución y Tratamiento Psicopedagógico*. Pp. 9-12

personalidad y las diferentes opciones educativas a nivel superior, junto con las oportunidades de empleo y desarrollo en su comunidad para elegir la ocupación más adecuada para él; la Orientación Personal que se puede llevar a cabo en cualquier momento, procurando que el sujeto conozca sus fuerzas y debilidades para tomar decisiones adecuadas y resolver las distintas situaciones a las que se enfrenta; la Orientación familiar, e incluso, de acuerdo a las nuevas tendencias, hospitalaria y penitenciaria.

A nivel superior, la orientación psicopedagógica debe contribuir a que el alumno elija con precisión la opción que mejor se adecue, además de a sus posibilidades personales, a aquella que lo conduzca a ser más útil a la sociedad; requiere también una amplia información de las diferentes opciones y estudios, una objetiva evaluación de sus posibilidades con el fin de lograr un mejor ajuste al término de los estudios o actividades que elija.

El diagnóstico se lleva a cabo a lo largo de la permanencia del alumno en los centros de enseñanza para contribuir con todo el personal académico y realizar sus funciones de manera fundamentada, para lo cual se puede solicitar ayuda de especialistas del propio centro o ajenos al mismo, pero siempre con el fin de emitir un diagnóstico más completo y objetivo, dependiendo, como ya se mencionó, de los objetivos específicos que se persiguen.

Los apartados de este capítulo se abordarán de manera general y se irán haciendo las especificaciones necesarias de acuerdo a la etapa precisa de que se trate o cuando se haga referencia a la educación universitaria.

A lo largo del capítulo se mencionará indistintamente al Departamento de Orientación, de Psicología, el Gabinete, etc. (respetando los términos empleados por cada uno de los autores) entendiéndose todos como Departamento Psicopedagógico, de lo contrario, se harán las aclaraciones pertinentes.

3.1.1 MISIONES

Las misiones que debe desempeñar el gabinete de psicopedagogía en un centro escolar son muy diversas y complejas, pero a grandes rasgos, puede decirse que son las siguientes:

1. Conocer a los alumnos y seguir su evolución en todos los campos.
2. Detección de anomalías y problemas.
3. Tratamiento de problemas y dificultades aptitudinales y conductuales.
4. Asesorar técnicamente a la Dirección del centro.
5. Orientar a los alumnos en la elección de los futuros estudios por medio de charlas informativas y entrevistas periódicas.
6. Mantener una relación constante con los tutores y profesores, que redunde en beneficio de los alumnos y de la enseñanza”⁶¹

En la Universidad se lleva a cabo la Orientación de estudios, en la cual, todos los datos obtenidos por el servicio de psicopedagogía a través de diferentes conductos contribuirán a facilitar la orientación del alumno en todo momento y más especialmente en aquéllos en los cuales deba adoptar o tomar una decisión.

Para que el Departamento de Orientación y Psicología realmente logre su propósito principal que es colaborar para el mejor funcionamiento del centro en todos sus niveles, es necesario cuidar “la ética profesional, el secreto profesional y la confidencialidad de las informaciones que como tales se nos ofrecen”.⁶² En casos especiales en los que se considera que la información es de relevancia y trascendencia, se puede pedir a la persona que la ha transmitido que libere el secreto y es sólo bajo su autorización que aquélla se puede comunicar a otros. Aún cuando en este caso se piense que se guarda una información valiosa que pudiera traer beneficios, es más importante que se genere la seguridad de que el orientador sabrá guardar las confidencias.

⁶¹ GOSÁLBEZ CELDRÁN, A. *Técnicas para la Orientación Psicopedagógica*. Pp. 16

⁶² SALVADOR, A. “Op. Cit.” P. 27

3.1.2 ORGANIZACIÓN DEL GABINETE O DEPARTAMENTO DE PSICOPEDAGOGÍA.

Lo más importante para el exitoso desarrollo del Departamento Psicopedagógico es la selección o constitución del equipo de trabajo. La LOGSE exige titulación universitaria en Psicología o Pedagogía para la persona que dirige el Departamento, aunque Ana Salvador (1993) recomienda la misma formación para todos los miembros del equipo orientador. De igual manera, la evaluación psicopedagógica se debe llevar a cabo por pedagogos y psicólogos, ya que son ellos los profesionales capacitados para ello.

En opinión de Gosálbez Celdrán (1990), el Departamento Psicopedagógico debe ubicarse en un lugar tal que:

- Tenga fácil acceso tanto para alumnos como para padres de familia, familiares y profesores.
- Que esté lo suficientemente aislado como para que exista silencio y tranquilidad, dada la función que se realiza.
- Que disponga de locales inmediatos para sala de espera, cuarto para aplicaciones individuales, archivo de expedientes y armario de material.
- Que tenga un despacho sencillo que no intimide, pero con capacidad suficiente para recibir alumnos y familiares, además de espacio para realizar tratamientos psicopedagógicos.
- Que cuente con medios para garantizar la seguridad y confidencialidad de todos los documentos, así como su fácil localización.

El Gabinete o Departamento debe contar con: despacho para entrevistas y tratamientos, sala de aplicaciones individuales, sala de espera, archivo, sala de corrección y material.

La sala de aplicaciones debe ser sencilla para evitar todo lo que pueda distraer al alumno.

El archivo debe estar clasificado por cursos, clases y, dentro de ellas, por orden alfabético, incluyendo un folder por cada alumno que contenga las pruebas que se le aplicaron y otros datos complementarios que no aparezcan en la Ficha expediente.

Además del archivo, debe contarse con una carpeta por clase que incluya las fichas expediente de cada alumno. En ella se anotan además los datos de los diferentes rasgos psicológicos, y otros de tipo complementario que sea conveniente recordar, como la fecha de entrevistas, objetivo, comentarios y resultados, incluyendo los posibles tratamientos e historial del alumno.

La sala de corrección y material debe contar con dos o tres mesas lo suficientemente amplias para la corrección de las pruebas y armarios para el material, todo ello bajo llave que garantice su seguridad.⁶³

La LOGSE establece que se requiere un despacho privado, bien iluminado y separado de las aulas para que los alumnos no puedan ver quién entra y sale, sobre todo cuando se trata de estudios individuales, ya que esto retraería la decisión propia de algunos para ir a solicitar ayuda.

Ana Salvador (1993) resume los requerimientos materiales básicos en los siguientes:

- una mesa abierta por los dos lados, para poder trabajar con alumnos mayores de frente al orientador;
- archivadores para guardar una carpeta por cada alumno, separadas en promociones;
- librería para la biblioteca;
- armarios para guardar las técnicas de evaluación psicopedagógica;

⁶³ "Cfr." GOZÁLBEZ CELDRÁN, "Op. Cit." Pp. 17-18

- teléfono;
- y ordenador o computadora.

De manera detallada, establece como material indispensable:

1. Archivos con código; es necesario abrir una carpeta para cada alumno en la cual se recoja el siguiente material: las pruebas de entrada a la institución, las evaluaciones psicopedagógicas que se le apliquen, los informes de profesores cuando se interesan por el alumno, los informes del tutor, resúmenes de entrevistas con los padres, de las entrevistas que se sostengan con el alumno, y copia de sus calificaciones, en caso de que utilicen para analizar su proceso académico.

Este material es, en la mayoría de los casos, confidencial. Los protocolos u hojas de resultados de las técnicas de evaluación psicopedagógica no deben nunca salir del Departamento, por el peligro que existe de que caigan en manos de personas que pueden no hacer buen uso de la información. De la misma manera, la información sobre las entrevistas con los padres se reserva a las personas que forman parte del Departamento, únicamente; de la misma manera se hace con las confidencias del alumno.

Para tener total certeza de que la información archivada no saldrá del Departamento es conveniente elaborar un código que sólo conozcan los miembros del mismo, esto es, para no escribir el nombre del alumno, sino que mediante una clave se identifiquen los apellidos, nombre, sexo y la promoción (grado o razón) del estudio.

Las llaves del despacho sólo estarán en poder de los miembros del Departamento, al igual que las de los archivadores, ya que nadie ajeno podrá tener acceso a la información, de no ser por la mediación de los orientadores.

2. Biblioteca especializada; al montarse el Departamento se debe contar con lo mínimo imprescindible como son los manuales de la batería de tests que se va a usar, así como libros

que amplían información sobre la interpretación de técnicas de evaluación, primordialmente sobre todas las utilizadas. Posteriormente se irá actualizando la biblioteca para disponer de publicaciones nuevas sobre la práctica de técnicas novedosas de evaluación psicopedagógica. Es interesante también mantener relación con las editoriales que favorezcan la actualización en campos como las bases conceptuales de fundamentación teórica que se modernizan o aparecen, nuevas investigaciones relacionadas con las labores del departamento, temas que puedan ser de interés para los diferentes profesores de los distintos ciclos o asignaturas, aspectos que se trabajan en clases de apoyo y que pueden aportar nuevas ideas o sugerencias, libros que puedan ser para préstamo al alumno, principalmente los relacionados con la orientación vocacional (monografías sobre estudios vigentes), etc. Se recomienda formar un fichero para la biblioteca, ya sea para consultar y saber si se tiene un libro, del mismo modo que para registrar el préstamo a alumnos y profesores.

3. Teléfono independiente porque se sostienen conversaciones confidenciales con personas relacionadas con los casos que se atienden, como padres de familia, reeducadores, psicólogos, psiquiatras o los mismos alumnos.

4. Ordenador o computadora que asegure la confidencialidad de los datos que van a introducirse, además del cuidado que debe tenerse de grabarse en diskettes. Se aconseja contar con una computadora ya que se van acumulando, con el paso del tiempo, paquetes con las carpetas de las promociones salientes, datos que, aunque no son de uso frecuente, pueden solicitarse sobre antiguos alumnos, se pueden utilizar también para hacer estudios longitudinales, estadísticos o bien para investigaciones de tipo interno del departamento.

5. Cuadernos de registro de alumnos, de entrevistas, de informes y de gastos. Es indispensable que se vaya registrando en un cuaderno o en la computadora:

- la relación de los alumnos a quienes se les ha realizado estudios en el departamento, registrándose el nombre, la clase y el tipo de evaluación psicopedagógica;
- los estudios colectivos registrando la clase y tipo de estudio;

- las entrevistas con padres, profesores, tutores, profesores de apoyo o con profesionales externos al centro;
- los informes enviados a profesionales externos, es decir, los casos que se han remitido a otros especialistas;
- los gastos, los cuales pueden ser extraordinarios al principio, ya que se necesita contar con el material mínimo para empezar a trabajar, pero en lo sucesivo, un departamento no es caro de mantener.

Puede elaborarse un reporte para Dirección que incluya todos los aspectos considerados anteriormente para tener un resumen cuantitativo de la labor del Departamento, que se anexará al informe de actividades que se mencionará más adelante.⁶⁴

A la Dirección le puede ser conveniente el que se le facilite también un resumen por cursos y clases, de modo que se pueda conocer el nivel de cada clase y sus rasgos más importantes. Este perfil debe incluir datos como: el nivel de inteligencia general de cada alumno, adaptación de su personalidad, evolución de la inteligencia general, evolución de la adaptación de su personalidad, integración social en su clase, rendimiento escolar, teniendo en cuenta sus aptitudes. Por clase se facilitará un resumen en el cual se especifiquen los porcentajes de alumnos según las diferentes calificaciones o clasificaciones antes citadas. Para cada clase se indicarán las características principales, así como las sugerencias oportunas para lograr una mayor eficacia en la enseñanza.

En una universidad, los requerimientos básicos para el funcionamiento del Departamento Psicopedagógico son los mismo que se mencionaron anteriormente. Para clarificar más ampliamente cómo funciona el Departamento, se propone un organigrama tentativo en el que se ubica éste en la jerarquía universitaria, con objeto de que se comprenda su funcionamiento y relación con los diferentes departamentos que integran la institución (Anexo III).

⁶⁴ "Cfr." SALVADOR ALCAIDE. "Op. Cit." Pp. 30-37

Se plantea el departamento como directamente dependiente de la dirección de área correspondiente, mencionándose que forma un órgano colegiado con las escuelas o carreras de psicología o pedagogía (dedicadas al perfeccionamiento integral del hombre), ya que lo que se pretende de manera general con el departamento es que los alumnos universitarios mejoren en todos los aspectos, no sólo en el académico.⁶⁵ Cabe aclarar que el cumplimiento de los objetivos de carácter formativo personal está supuestamente cubierto por la universidad mediante un área establecida especialmente para ello como puede ser la de “desarrollo personal”, “desarrollo o formación integral”, etc. (la cual no abarca aspectos académicos), y todas las demás áreas de la universidad colaborarán en su medida al logro de dichos objetivos.

3.1.3 FUNCIONES DEL GABINETE PSICOPEDAGÓGICO.

La LOGSE establece como funciones a realizar por un Departamento de Orientación en cualquier centro las siguientes:

- “1) Favorecer el adecuado desarrollo de la función tutorial: proporcionar asesoramiento material y en general apoyo a los profesores tutores.
- 2) Contribuir al proyecto del centro en sus diferentes aspectos: proyecto curricular, programa de integración, de reforma, de formación del profesorado, innovaciones educativas, etc.
- 3) Promover la cooperación entre la familia y la escuela en la educación de los alumnos.
- 4) Contribuir al desarrollo de elementos personalizadores de la educación: adaptaciones curriculares, programas de desarrollo individual, etc.
- 5) Ayudar a los alumnos a conseguir una buena integración en el centro educativo y en el grupo de los compañeros, sobre todo en los momentos de

⁶⁵ Vid. *Infra*. 3.2.4

transición: a la llegada al centro, en el paso de un ciclo a otro, de un grupo a otro, en el tránsito a otro centro educativo.

6) Informar, asesorar y orientar de modo personalizado a los alumnos ante cualquier opción que deban tomar frente a distintas posibilidades educativas o profesionales.

7) Intervenir en toda clase de decisiones relativas a los alumnos, principalmente en lo relativo a promoción de un ciclo a otro y a los refuerzos educativos.

8) Detectar a tiempo los posibles problemas de aprendizaje de los alumnos, ayudándoles a superarlos mediante los oportunos modos de intervención: desde técnicas psicopedagógicas de instauración de capacidades básicas, hasta procedimientos de enseñar a pensar o de iniciación y afianzamiento de las técnicas de estudio”.⁶⁶

Ana Salvador (1993) establece que el Departamento mantiene, al desempeñar sus funciones, una independencia integrada con el centro o institución educativa al que pertenece, al realizar las siguientes tareas que le corresponden:

a) Acceso directo a la Dirección del centro. Al finalizar cada curso, el Departamento realizará una evaluación del programa de actividades previsto con el cual se busca valorar la eficacia del desempeño y planear el programa para el siguiente curso; éste se presentará a la Dirección antes del inicio de clases para explicarlo detalladamente, discutirlo y modificarlo, según el caso.

b) Participación en las juntas de profesores, debido al conocimiento que, a lo largo de la escolaridad se ha ido acumulando sobre todos los alumnos en general y sobre algunos en particular. Así mismo, se ofrece cada año al tutor la información específica sobre su grupo y sobre determinados alumnos (lo deseable sería que de cada uno). La presencia del orientador sería oportuna ya que se expresan diferentes opiniones, modos de percibir al alumno, las aportaciones de cada profesor y la búsqueda común de soluciones.

⁶⁶ LOGSE. “Apud.” SALVADOR, A. “Op. Cit.” Pp. 12-15

c) Información sobre casos individuales a los tutores, como se mencionó anteriormente, la cual puede estar constituida por los resultados de pruebas aplicadas, reportes de entrevistas diversas, antecedentes personales, etc.

d) Información a los tutores sobre grupos para facilitarles el manejo y trabajo con los mismos.⁶⁷

En opinión de Gosálbez (1990), todas las funciones que realiza el Departamento están interrelacionadas, constituyendo un conjunto armónico que busca conocer al alumno, vigilar su evolución, prevenirle en sus dificultades, ayudarle en momentos difíciles y siempre que lo necesite. Las funciones pueden resumirse en las siguientes:

- Determinar el nivel mental y aptitudinal del alumno al llegar al centro.
- Detectar las dificultades o problemas aptitudinales.
- Seguir la evolución de la Inteligencia General de cada alumno, así como la de las aptitudes.
- Determinar el rendimiento escolar individual y el de los diferentes cursos y clases, a fin de conocer el aprovechamiento personal y grupal.
- Observar el grado de integración en la clase de los alumnos y su evolución a lo largo del curso.
- Conocer las condiciones familiares y sociales de los alumnos.
- Conocer los hábitos de estudio y la metodología que tienen los alumnos, así como las condiciones ambientales en que trabajan.
- Descubrir los gustos y preferencias de carácter profesional y de estudios.
- Conocer la adaptación de la personalidad de cada alumno junto con los rasgos más característicos de su personalidad, así como vigilar su evolución para poder detectar los posibles problemas de conducta.
- Llevar a cabo el tratamiento de aquellas dificultades aptitudinales o conductuales detectadas y que puedan ser tratadas en el mismo centro escolar, o sugiriendo los lugares donde pueden hacerlo en el caso de tratamientos especiales.

⁶⁷ "Cfr." SALVADOR A. "Op. Cit." Pp. 22-26

- Realizar entrevistas de orientación con los alumnos a fin de facilitarles su decisión en los momentos críticos de la enseñanza.
- Dar charlas de información sobre estudios, carreras, grados de dificultad, cualidades exigidas y sus posibles salidas.
- Informar a los padres de los alumnos con carácter colectivo o individual cuando así proceda.
- Informar a la Dirección del centro del nivel y rasgos principales de los alumnos de cada curso y clase, así como de su rendimiento, teniendo en cuenta sus aptitudes y posibilidades.
- Asesorar a la Dirección sobre asuntos de metodología y psicopedagogía.
- Llevar a cabo entrevistas con tutores para informarles de los alumnos de su clase y establecer un plan de actuación para cada alumno, así como intercambiar datos y opiniones sobre los mismos.
- Recibir a los padres de alumnos para informarles los asuntos psicopedagógicos relativos a sus hijos.
- Mantener las fichas, archivos y material psicopedagógico actualizados y en perfecto orden, además de tener baremos actuales de población general y del propio centro.
- Crear cuestionarios y pruebas que se necesiten, dentro del tiempo disponible, llevando a cabo los correspondientes estudios científicos para su validación y estandarización.
- Emitir un consejo de orientación de estudios a la terminación de cada etapa escolar en el que se estimen las posibles opciones más convenientes para el alumno, expresando en cada caso la probabilidad de tener éxito en dichos estudios.

Estas funciones hacen que el psicólogo actúe a todos los niveles y constituya un elemento fundamental, tanto en la organización y funcionamiento del centro escolar, como en la formación y evolución de los alumnos.⁶⁸ Con frecuencia se hace referencia sólo al psicólogo como el profesional capaz de trabajar en estas situaciones, olvidándose que el pedagogo tiene la formación y capacidad suficiente para realizar actividades similares, por lo que puede recaer en él también la responsabilidad de planeación, ejecución, dirección y evaluación de un departamento psicopedagógico.

⁶⁸ "Cfr." GOSÁLBEZ C. "Op. Cit." Pp. 18-20

3.1.4 PRÁCTICA DE LAS ACTIVIDADES PSICOPEDAGÓGICAS.

La Orden del 12 de noviembre de 1992 sobre Evaluación en Educación Secundaria Obligatoria en España, especifica aspectos que corresponden al Departamento de Orientación y Psicología Escolar como son: la evaluación y dificultades de los alumnos, la cual será continua y realizada por el conjunto de profesores del respectivo grupo; las decisiones del alumno, las que se desempeñan tanto de manera continua como en momentos especiales o de mayor dificultad; promoción de alumnos, referente al paso de un curso a otro una vez que se van superando las dificultades.⁶⁹

En México, la Orientación a nivel Secundaria y Preparatoria, se vive como una asignatura más dentro del plan curricular. Se imparte una clase que abarca diversos aspectos que permiten que el adolescente se adapte con mayor facilidad a su medio y que lo posibilite para una toma de decisiones más madura. Específicamente en Preparatoria, se les brinda además información sobre los intereses, aptitudes y rasgos de personalidad que se requieren para ingresar a las determinadas opciones de estudios superiores, después de brindarles la oportunidad (en algunas instituciones) de que se conozcan más a sí mismos y su perfil vocacional, mediante un proceso de Orientación Profesional propiamente dicho.

Según Gosálbez Celdrán (1990), las actividades del Departamento son o deben ser, de manera específica, las siguientes:

1. Planificación de las actividades.

Antes de empezar cada curso, el psicólogo y/o pedagogo debe meditar en la planificación de la labor que desarrollará, para ello debe tener presente todo el proceso y marcar las líneas generales que seguirá su Departamento y fijará los objetivos generales a lograr en cada uno de los cursos.

⁶⁹ "Cfr." SALVADOR A. "Op. Cit." Pp. 15-17

Una vez establecidos los objetivos, deberá concretar los objetivos específicos y tareas concretas, de modo que en el año escolar siguiente se cumplan todos los objetivos marcados. Para cada objetivo específico habrá una o varias sesiones que pueden consistir en aplicaciones de pruebas, charlas, entrevistas, sesiones de tratamiento individual o grupal, evaluación del rendimiento, orientación de estudios, etc.

2. Aplicación de pruebas psicotécnicas colectivas.

Para esto debe tenerse en cuenta que el número máximo de alumnos por sesión no debe superar a los 40, evitando mezclar alumnos de diferentes clases, ya que esto puede constituir un elemento perturbador dentro del grupo; el local donde se lleve a cabo la sesión debe ser amplio para permitir que cada alumno se siente en un pupitre o mesa y que aún así haya espacio para dejar el material sin molestar a los compañeros; a cada alumno se le debe asignar un número que sea escrito en todas las hojas de respuesta para facilitar la organización posterior del material o para evitar la pérdida del mismo; una vez que los ejercicios han sido terminados se pueden dejar en un extremo de la mesa del alumno de donde serán recogidos por el auxiliar de aplicación. La aplicación debe realizarse por el propio psicólogo (o el pedagogo, como ya se mencionó) debido a que se advierten aspectos importantes que le sería útil tomar en cuenta sobre los alumnos; las instrucciones serán rigurosamente iguales en las diferentes aplicaciones; con excepción de las pruebas de inteligencia y aptitudes que, una vez iniciadas, no admiten preguntas, en las restantes se puede consultar a quien aplica las pruebas haciendo alguna señal, de manera que se pueda dar una respuesta individual, cuidando de no interrumpir a los demás.

3. Corrección y baremación de pruebas.

La corrección puede realizarse manual o mecánicamente; la corrección manual proporciona mayor garantía y posibilidad de que se elaboren baremos, acumulen datos y se determine el nivel del centro al considerar los baremos generales. Si en él se elaboran los baremos deben actualizarse anualmente o cada dos años como máximo.

4. Expedientes personales y resúmenes de cursos.

Se anotan los resultados de las pruebas realizadas por el alumno y se recopilan en un Expediente; con esa información se pueden detectar cambios en el alumno, en sus aptitudes, personalidad, intereses, así como evaluar el rendimiento escolar ya que se conocen las calificaciones de las diferentes materias. Todo esto facilita el conocer el nivel del alumno, el grado de adaptación, rendimiento e integración social sirviendo la información a los tutores y a la Dirección del centro.

5. Entrevistas y charlas.

Una vez conocidos los resultados de las pruebas se inician las entrevistas de indagación de datos.

También se llevan a cabo entrevistas con profesores, tutores y se toman las medidas necesarias según el caso. Se informa a la Dirección Técnica sobre el nivel de los cursos y datos más importantes. Simultáneamente se pueden tener entrevistas con los familiares de los alumnos que lo soliciten.

Es a mediados del curso que se desarrollan las charlas de información y orientación, en caso de que el nivel de estudios de la institución lo requiera.

3.1.5 PROBLEMAS PSICOPEDAGÓGICOS.

Según el nivel de estudios al cual se dirija el servicio psicopedagógico variarán los problemas que atiende. En este caso se expondrán los problemas que se pueden encontrar al trabajar en instituciones de nivel superior.

Los problemas más comunes son la falta de rendimiento y los relacionados con los intereses y futuros estudios.

En esta etapa son frecuentes los insomnios e insuficiencias de descanso, particularmente en alumnos que tienen dificultad en el estudio y alto sentido de responsabilidad. Hay problemas también por falta de armonización entre aptitudes, rendimiento e intereses, encontrándose alumnos con grandes capacidades que se conforman con estudios discretos para terminar pronto y dedicarse a relaciones sociales por ejemplo, u otros que tienen aptitudes discretas o bajas y sus aspiraciones están fuera de sus posibilidades. Se observan con frecuencia alumnos que tienen problemas académicos no por falta de capacidad, sino porque tienen una metodología de estudio deficiente o insuficiente y una falta de organización que propicia el que se deje el trabajo para realizarlo cuando se cuenta con muy poco tiempo antes de entregarlo.

Adquiere significación el exceso de actividades complementarias que impiden la dedicación al estudio con la intensidad deseable, hay ocasiones en que la incomunicación familiar se acentúa al tratar de encontrar una independencia que no es aceptada por la familia; problemas como estos escapan del ámbito escolar pero tienen repercusión en el rendimiento y la adaptación de la personalidad del alumno.

3.1.5.1 DETECCIÓN DE PROBLEMAS Y DIFICULTADES.

La detección de las dificultades que se presentan en un centro escolar puede ser iniciada por los profesores, asesores, la familia o por el propio alumno, sobre todo si se hace referencia a alumnos universitarios. De una u otra manera, el alumno llega al Departamento y se realiza un diagnóstico. Los problemas que pueden detectarse están referidos a las siguientes áreas:

1) Problemas de aptitudes y rendimiento. Los problemas de falta de aptitudes serán detectados, en su mayoría por el psicólogo o el pedagogo, el cual dispondrá de los medios para conocer las diferentes aptitudes, ya sea a través de baterías factoriales o de pruebas independientes de cada factor.

Las principales dificultades aptitudinales son en el razonamiento abstracto, cálculo numérico, comprensión verbal, atención o concentración y memoria.

Cuando el rendimiento escolar es bajo en las asignaturas más relacionadas con las aptitudes que se analizan, es que se hace necesario actuar en beneficio de ellas, aunque existe la posibilidad de que el alumno dedique poca atención al estudio o que su metodología no sea adecuada; por ello es preciso llevar a cabo una entrevista con el alumno para determinar claramente su situación.

En algunas ocasiones en que el profesor detecta los problemas del alumno, se requiere algún impreso que facilite la comunicación entre el personal del departamento psicopedagógico y el profesor, con el fin de que se estudie convenientemente el caso. Realizado esto, se puede responder con otro informe al profesor sobre los resultados o tratamiento necesario.

2) Problemas de personalidad e integración social. Los medio para detectar este tipo de problemas pueden ser pruebas psicotécnicas y cuestionarios o inventarios de personalidad, pruebas sociométricas o bien, informes de tutores, de la familia o por manifestación del propio alumno. Por medio de pruebas de personalidad se pueden apreciar aquellos rasgos que manifiestan la existencia de la desadaptación o que indican la predisposición para que ésta se produzca.

3) Problemas de conducta. Los más recientes pueden ser apropiaciones indebidas, fugas, ausencias, insuficiente integración social o falta de amistades, tics, temores, negación del estudio, etc.

La detección de estos problemas puede ser por medio de entrevistas, por medio de cuestionarios de información o por manifestación de la familia mediante los profesores o tutores. El psicólogo puede también explorar ante la posibilidad de que exista otro tipo de

problemas más serios que requieran atención de otros especialistas externos al centro con quienes se remitiría al alumno para que recibiera dichos servicios.

4) Problemas de intereses profesionales. Una de las funciones principales que se llevan a cabo a nivel superior es la orientación de estudios y profesional del alumno. La detección de los problemas de intereses corresponde al psicólogo con los datos que obtiene de inventarios, cuestionarios de información y orientación de aptitudes y rendimiento, además de que el propio alumno los detecta también y, en muchas ocasiones, es él quien lo comenta primeramente al orientador.

Puede decirse que, además de los intereses inventariados, detectados indirectamente por cuestionarios de intereses, existen dos clasificaciones: los intereses manifiestos, que son lo expresados claramente por el sujeto, y los intereses demostrados, para los que presenta cualidades o habilidades palpables. Según estas clases de intereses pueden presentarse las siguientes situaciones:

- que coincidan las dos clases de intereses, que podría llamarse una correspondencia entre intereses y aptitudes.
- que coincidan los intereses inventariados y los manifiestos, pero que se desconozcan los demostrados, lo cual es muy normal; además de que la habilidad, si se posee, puede ponerse en práctica y adquirirse muy rápidamente.
- que exista contradicción entre los intereses inventariados y los expresados; es entonces que debe darse preferencia a los inventariados, sobre todo si coinciden con los demostrados.
- que exista contradicción entre todas las clases de intereses; y al igual que en la opción anterior, debe darse preferencia a los intereses inventariados aunque se deben llevar a cabo indagaciones y entrevistas para profundizar en el caso.

Debe tomarse en cuenta también que, a este nivel, los problemas planteados pueden deberse a causas económicas, ya que el alumno con aptitudes suficientes para realizar estudios

superiores puede tener la necesidad de trabajar o realizar estudios medios porque necesita cubrir las necesidades económicas de su familia o las suyas propias.

Suelen presentarse también casos de alumnos que tienen intereses hacia campos muy concretos de actividades, como los relacionados con las artes, pero que la familia o ellos mismos, consideran como insuficientes para llenar su vida. Les gustan estas actividades pero más bien como un “hobby” que como profesión principal; en este caso el nivel aptitudinal y el rendimiento escolar pueden ser los elementos decisivos para orientar sus intereses a la elección de estudios.

Con frecuencia se plantean los siguientes casos:

Alumnos que tienen intereses hacia estudios superiores de gran dificultad y que poseen aptitudes medias o inferiores. Es necesario advertirles de las dificultades que van a encontrar; puede ser oportuno orientarlos a estudios del mismo campo o grupo de actividad profesional que tengan un carácter técnico.

Alumnos que tienen intereses hacia estudios medios y aptitudes altas o muy altas, lo que hace necesario conocer las posibilidades que tienen de realizar estudios superiores y las razones por las cuales lo eligen así.

Alumnos que no tienen intereses hacia ninguna clase de estudios, siendo su nivel aptitudinal muy alto.

Alumnos que no tienen ni intereses ni aspiraciones para convertirse en estudiantes universitarios, ni aptitudes destacables para desempeñarse satisfactoriamente como tales, de preferencia deben ser orientados hacia estudios medios o hacia actividades laborales.

Es necesario tomar en cuenta el rendimiento escolar y la personalidad del alumno al aconsejarle la realización de estudios. El rendimiento constituye un aspecto en ocasiones decisivo para la orientación porque permite analizar las materias en las cuales el alumno obtiene mejores resultados académicos y la actitud que ha tenido hacia ellos a lo largo de sus estudios. En lo referente a la personalidad, es muy importante para determinados estudios en los que se requiera una forma de ser específica, como pudiera ser la medicina, las relaciones humanas, la educación, las ventas, etc.

3.1.6 TÉCNICAS DE EVALUACIÓN PSICOPEDAGÓGICA.

Una vez que se han detectado los problemas y posibles dificultades, se aplican diferentes técnicas que faciliten la evaluación y que Ana Salvador (1993) recomienda para que posteriormente se realice un diagnóstico adecuado.

María Luisa Rodríguez (1986) opina que las baterías de pruebas estandarizadas son útiles para conocer mejor las individualidades y procesos evolutivos del orientado con el fin de ayudar a tomar decisiones y auxiliar a la persona en su conocimiento propio, además pueden utilizarse técnicas no estandarizadas, también de gran utilidad, como las escalas de observación, técnicas de autoevaluación, cuestionarios, entrevistas estructuradas y semiestructuradas, técnicas sociométricas, libros y registros, entre otras.

Se procura medir las siguientes aspectos:

1. Capacidad Intelectual o Procesos Intelectuales.

Esta área es muy amplia debido a las diferentes fundamentaciones teóricas que la sustentan; las pruebas a aplicar pueden ser:

-Pruebas de razonamiento abstracto y de factor “g” que pretenden dar una información sobre el potencial individual a través de tareas no verbales, sobre las cuales tenga una influencia nula o mínima la educación recibida, con lo que se pretende separar el aprendizaje específico de la aptitud natural. En este caso pueden aplicarse pruebas como Factor “G” de Cattell, Test Dominó D48 de Anstey (última revisión de 1979) o Factor de la Batería TEA 1, 2, 3 (última revisión 1984).

-Escala de inteligencia general, las cuales incluyen aspectos que no se reflejan en ningún factor “puro” de inteligencia y que se pueden considerar como rasgos de personalidad sin separarlos del rendimiento en tareas intelectuales, para lo cual se utilizan las Escalas de Wechsler (WPPSI, WISC y WAIS).

-Escala de desarrollo intelectual para medir la presencia de automatismos intelectuales a una edad determinada, concebidas como adaptaciones constituidas, capaces de repetirse y movilizarse sin esfuerzo mediante mecanismos de estímulo-respuesta, pudiéndose utilizar las Escalas de Automatismos Intelectuales de Rey.

2. Lateralidad.

“Es la cualidad de ser diestro o zurdo”⁷⁰ y lo ideal es la clara definición de dicha cualidad. Para conocer la dominancia en este aspecto existen las siguientes pruebas: Batería de predominio Lateral de Galifret Granjon, Lateralidad usual de Auzias, Test mano-ojo-oreja de Head, entre otros; recalcando que no es común que este aspecto cobre especial importancia o sea medido siquiera, en una institución de educación superior.

⁷⁰ SALVADOR, “Op. Cit.” P. 59

3. Psicomotricidad.

La cual es considerada como la capacidad para coordinar la visión con los movimientos⁷¹, para evaluarla está la Prueba de Punteado de Stambak; mencionando la misma observación que para el punto anterior.

4. Organización perceptiva.

Hace referencia a la manera en la que se procesa la información percibida por los sentidos; para conocerla se utilizan los test de organización perceptiva entre los que destaca el Test Gestáltico Visomotor de Bender, en tres diferentes versiones.

5. Rendimiento en lectura y escritura.

Para averiguar el nivel general y las características específicas de la lectura y escritura, haciendo referencia a la edad y nivel escolar, se utiliza principalmente el T.A.L.E., Test de Análisis de Lecto-Escritura de Toro y Cervera (1984).

6. Aptitudes escolares.

Éstas se miden con el TEA, Test de Aptitudes Escolares, evaluando el factor verbal, factor razonamiento y factor cálculo.

7. Aptitudes Intelectuales.

Se miden con pruebas como la Batería de Aptitudes Intelectuales de Bennett, para evaluar el razonamiento abstracto, razonamiento verbal, espacial, mecánico, además de la rapidez y exactitud en tareas de tipo administrativo.

8. Intereses profesionales.

Para medirlos se utilizan cuestionarios que exponen múltiples tareas relacionadas con el mundo laboral, de las cuales el sujeto selecciona las que más le gusten. En esta selección

⁷¹ La psicomotricidad puede ser: gruesa, cuando se coordina la visión con los movimientos del cuerpo, y fina, cuando la visión se coordina con los movimientos de las manos.

influyen aspectos como las aptitudes, personalidad, ambiente familiar y social, así como en ocasiones, el sexo. Se aplican pruebas como:

- Registro de Preferencias Vocacionales de Kuder.
- CIPSA, Cuestionario de Intereses Profesionales de Fernández Seara y Andrade.
- Inventario de Intereses y preferencias profesionales (IPP) de De la Cruz.

9. Atención.

Dicha capacidad se considera importante en toda la escolaridad y se puede mejorar con el ejercicio sistemático. Se debe diferenciar entre la falta de atención causada por incomprensión de la tarea a realizar, por la falta de motivación e interés por aprendizajes concretos, de la discapacidad general. Para descubrir lo anterior se utilizan pruebas o subpruebas de otras como de las escalas de Wechsler, del DAT y de Automatismos de Rey. También se utilizan:

- FI, Formas Idénticas de Thurstone.
- CL, Cuadrados de Letras.

10. Relaciones Sociales.

En éstas influye el desarrollo de las relaciones afectivas, la habilidad para participar en situaciones sociales, la adquisición de destrezas para la comunicación y la misma identidad personal. Se utilizan técnicas de evaluación como:

- Sociogramas.
- BAS, Batería de Socialización de Silva y Martorell.
- Áreas del I-PPG, Inventario y Perfil de la personalidad de Gordon, que miden Sociabilidad y Relaciones Personales.

11. Personalidad.

Se pueden usar pruebas como:

- HSPQ (CPQ y ESPQ) de Eysenck y Eysenck.
- CIP, Cuestionario Investigativo de la Personalidad de Escotet.

- Cuestionario de Adaptación de Bell.
- I-PPG, Inventario y Perfil de la Personalidad de Gordon.

12. Autoconcepto, Autoestima, esquema e imagen corporales.

Pueden aplicarse:

- Rosenberg, 1965.
- Cuestionarios de autoconcepto y autoestima, como el realizado por Rubio, el de García Torres o el de Harter.
- Áreas del I-PPG, Inventario y Perfil de la Personalidad de Gordon.
- Dibujo de la figura humana.⁷²

3.1.7 ESTUDIO DEL CASO Y DIAGNÓSTICO.

Siempre que se detecte un posible problema es necesario llevar a cabo indagaciones para confirmarlo y, en caso de que se corrobore, diagnosticarlo de la manera más precisa. Una vez conocido lo anterior pueden elegirse los medios más adecuados para normalizar la situación del alumno.

Es indispensable realizar una entrevista para la que se habrán preparado el expediente del alumno, su ficha psicopedagógica y la mayor cantidad posible de datos sobre él. Antes de que el alumno llegue debe estudiarse la información a fin de conocerlo bien y establecer una hipótesis previa a la entrevista sobre la cual se basará el trabajo posterior. Una vez el alumno en el Gabinete, se enfocará la entrevista según la hipótesis previa, la cual puede referirse a problemas de aptitudes, rendimiento, personalidad, conducta, intereses u orientación, entre otros.

⁷² "Cfr." SALVADOR. "Op. Cit." Pp. 40-102

Al hablar del establecimiento del diagnóstico en alumnos que cursan los estudios superiores se hará mayor énfasis en los problemas relacionados con los intereses profesionales y en aquéllos relacionados con la orientación de estudios.

INTERESES.

Los problemas que se encuentran referentes a los intereses son de tres tipos principalmente:

1. Intereses hacia muchos campos o actividades, para lo cual será preciso tener en cuenta las aptitudes, el rendimiento académico, la edad del alumno, las necesidades laborales, sus valores y su personalidad. Las carreras preferentes estarán en relación directa con los factores anteriores. Así, será posible reducir los intereses a dos o tres campos, sobre los cuales se centrará el alumno para tratar de darles un orden prioritario.
2. Falta de intereses hacia algún campo. Aquí es necesario estudiar, de igual manera, aptitudes, rendimiento, valores, necesidades laborales y la personalidad del alumno; se debe buscar dentro de las alternativas de campos de actividad, un escalonamiento por niveles de exigencia. Según John O. Crites, pueden existir tres diferentes tipos de problemas: de adaptación a la decisión tomada, de indecisión y de falta de realismo al considerar los intereses y las aptitudes.⁷³ Una vez que se estudian los posibles campos adecuados para el alumno y después de comentarle sobre los mismos, es el alumno quien debe informarse personalmente.
3. Intereses contrapuestos con sus aptitudes, ya sea que los intereses sean elevados y las aptitudes bajas o intereses discretos o poco ambiciosos con aptitudes buenas. En el primer caso se debe hacer ver al alumno la posibilidad de fracaso cuando los proyectos son muy difíciles; en el segundo caso se presentan alumnos que tienen necesidad de trabajar por cuestiones familiares o porque su economía les impediría realizar estudios largos, o bien que quieran estudios fáciles para terminar pronto o estar cómodos. Aquí se deben indicar las posibilidades que existen de

⁷³ "Cfr." CRITES, J. "Apud." GOSÁLBEZ CELDRÁN. "Op. Cit." Pp. 72-74

ayudas económicas por parte de las instituciones educativas o las facilidades de estudios nocturnos, enseñanza a distancia u otras opciones; al igual que exponerles las posibilidades que se desaprovechan y el posible arrepentimiento posterior.⁷⁴

ORIENTACIÓN DE ESTUDIOS.

Está muy relacionado con el problema anterior, pero la diferencia estriba en que la orientación de estudios se debe considerar un proceso en el cual se puede actuar sobre los intereses para tratar de guiarlos adecuadamente.

Según Gosálbez Celdrán (1990), los principales problemas de orientación de estudios son:

1. Contradicción entre aptitudes, personalidad, rendimiento e intereses y los estudios que desea seguir.
2. Desear realizar estudios de un nivel inferior a los que sería normal, de acuerdo a sus cualidades.
3. No desear realizar estudios cuando se tienen aptitudes y cualidades para hacerlos.

En este consejo de orientación se puede incluir la estimación de la probabilidad que se considera tiene el alumno para poder terminar con éxito los estudios. Se informará entonces sobre los estudios que se considere sean posibles según sus cualidades y capacidades de manera objetiva y, en caso de que el alumno quiera dedicarse a otra cosa, debe advertírsele sobre los obstáculos y facilidades con que puede toparse.

Cuando hay buenas aptitudes e intereses pobres, se deben estimular éstos mediante entrevistas espaciadas que le permitan pensar. Este problema puede deberse a varios factores, entre ellos: pereza y vagancia hacia el estudio, inmediatas necesidades económicas en la familia, bajo autoconcepto y autoestima, falta de información sobre lo que es cada carrera, su grado de dificultad y el mercado de trabajo.

⁷⁴ "Cfr." GOSÁLBEZ CELDRÁN. *Técnicas para la Orientación Psicopedagógica*. Pp. 72-74

Existen alumnos que se subestiman y por ello no se atreven a realizar estudios de nivel superior, en estos casos se hace referencia a su nivel de aptitudes y rendimiento.

Hay otros alumnos que no tienen intereses elevados porque no conocen las áreas profesionales ni las actividades que se desempeñan en cada una.

Existen también los alumnos que ya habían sido orientados y que probablemente fracasaron en sus estudios o que así lo consideran, dentro de los cuales se pueden presentar las siguientes modalidades:

- alumnos con falta de aptitud y que debido a fracasos académicos se les derrumbaron los intereses o aspiraciones.
- alumnos que tenían aptitudes discretas e intereses poco definidos y se encuentran desilusionados ante la realidad y dureza de los estudios.
- alumnos que, después de una mala orientación y un fracaso académico por consecuencia, dudan de sus aptitudes y buscan iniciar un camino más adecuado a sus posibilidades.⁷⁵
- alumnos bien ubicados respecto a su decisión pero confundidos o con dudas en cuanto a su futuro desempeño profesional.

3.2 LA ORIENTACIÓN.

De acuerdo al libro de Técnicas para la Orientación Psicopedagógica (Gosálbez, 1990), para satisfacer en gran medida las necesidades expuestas anteriormente, se sugiere como solución el proceso de Orientación. Este proceso se define de diferente manera según el autor, objetivos y etapa evolutiva a la que va dirigido.

Gosálbez Celdrán (1990) considera la Orientación como “un proceso mediante el cual se ayuda y aconseja al individuo a fin de que logre la máxima ordenación interna y la mejor

⁷⁵ “Cfr.” GOSÁLBEZ. “Op. Cit” Pp. 74-77

contribución a la sociedad”.⁷⁶ Incluye un conocimiento de aptitudes, intereses, rasgos de la personalidad y necesidades de la persona para su formulación de planes y proyectos, ayudarle a tomar decisiones y a realizar las adaptaciones precisas para promover el ajuste y bienestar en la vida. Herrera Montes define la Orientación como “el proceso educativo mediante el cual se ayuda a los individuos a resolver sus problemas, de modo que aprendan a resolverlos por sí mismos, así como a formular y realizar propósitos personales en consonancia con sus capacidades, necesidades y limitaciones” aspirando a “cultivar en los individuos la capacidad de iniciativa y autodeterminación en el manejo de sus propios asuntos”.⁷⁷

Es aconsejable que el proceso de orientación se entienda como un servicio y se viva a lo largo de toda la vida o hasta muy avanzada ésta, ya que siempre se encuentran áreas en las que se puede colaborar, entre las que destacan:

-Orientación académica, desde la educación primaria hasta la universitaria. Se refiere a la ayuda que se brinda en el periodo escolar o de estudios correspondientes, y se considera como una continua evaluación psicopedagógica que trata de conocer las aptitudes y su evolución; el desarrollo de la personalidad; determinar su rendimiento y su evolución de acuerdo a las aptitudes; ayudar a resolver las dificultades psicopedagógicas y de estudio; problemas de adaptación e integración social; técnicas de comprensión de conocimientos; para atender retrasos en la evolución intelectual, y para facilitar el desarrollo de las actitudes positivas en relación con el estudio, la institución educativa, el entorno y la familia.

Puede decirse que llega a atender algunos aspectos no puramente académicos, pero se consideran en este apartado por incidir muy directamente en el desempeño escolar.

-Orientación de estudios desde la escuela secundaria hasta la enseñanza universitaria y superior. Tiene como finalidad ayudar y facilitar la elección de los estudios más apropiados al

⁷⁶ “Ibid.” P. 81

⁷⁷ HERRERA MONTES, L. *La Orientación Educativa y Vocacional*. P. 10

sujeto de acuerdo con sus aptitudes, intereses, personalidad y rendimiento académico además de otras circunstancias del alumno.

-Orientación profesional y vocacional que se da desde la secundaria hasta la educación superior, incluyendo la exploración de los intereses del alumno además de la información sobre las opciones educativas para el término de cada nivel de enseñanza.

La orientación profesional trata de adaptar al alumno a la profesión más adecuada para él, por ello orienta a especialidades dentro de cada área de estudios, realiza el seguimiento del alumno para conocer si se sufren alteraciones en el proceso evolutivo que demanden nueva orientación, incide más en los aspectos de personalidad e intereses que en los de aptitudes. Mira y López (1965) dice que la orientación profesional “es una actuación científica compleja y persistente, destinada a conseguir que cada sujeto se dedique al tipo de trabajo profesional en el que, con menor esfuerzo pueda obtener mayor rendimiento, provecho y satisfacción para sí y para la sociedad”.⁷⁸ La Orientación Profesional, que permite descubrir el tipo de trabajo más conveniente para cada sujeto, debe estar unido a la profesiografía o investigación profesiográfica, que sirve para conocer los requerimientos psicofisiológicos de las diversas actividades profesionales.

Mira y López (1965) piensa que la orientación profesional parte del conocimiento integral del individuo para elegir entre las innúmeras variedades de las técnicas profesionales, aquella o aquellas que mejor convienen a sus características de aptitud y vocación; considera la obra orientadora como aquella que trae beneficio para el individuo, como ya se mencionó, y además para la sociedad en que trabaja, ya que toma en cuenta las necesidades del mercado de trabajo y busca satisfacerlas con un número equilibrado de profesionistas, evitando las desmedidas luchas competitivas, la desocupación forzosa y el malestar social que se deriva. A este respecto, Jenny Valcárcel (1973) opina que “los jóvenes buscan profesiones adecuadas y la profesión necesita aspirantes capacitados. Como intermediaria, la Orientación Profesional desea

⁷⁸ MIRA Y LÓPEZ, E. *Manual de Orientación Profesional*. P. 1

ser, por un lado, de utilidad a los jóvenes aspirantes, y por otro, ayudar a la economía nacional y sus ramas, con una cantidad suficiente de trabajadores aptos; y así... trata de servir al mismo tiempo al aspirante individualmente, como a toda la economía nacional; y por lo tanto, tiene un objetivo individual o personal, y un fin social y general".⁷⁹

Por lo anterior, se requiere un perfecto conocimiento del estado actual de las condiciones de trabajo en todos los ámbitos profesionales del país, saber cuáles son las directivas de la obra planeada por el gobierno y prever las oportunidades que de ella emerjan, para colocar o descolocar el número, a veces muy grande, de profesionales en los distintos lugares de trabajo.

La orientación vocacional sirve para dirigir a las numerosas vías de dedicación dentro de las áreas profesionales, para ello se facilita consejo sobre el contexto ideal para el desarrollo de determinada actividad, especialización más adecuada y su proyección en el campo laboral.⁸⁰

3.2.1 PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ORIENTACIÓN.

Se considera que la Orientación requiere de criterios básicos a seguirse por las personas encargadas de realizarla, con el fin de regir o encauzar las actividades propias; los postulados fundamentales son los siguientes:

1. La Orientación es un proceso necesariamente individual, ya que se realiza en cada persona de acuerdo a sus características y necesidades. Lo anterior no se contrapone a la utilización de algunas técnicas colectivas como complemento de las individuales, aún cuando tienen el fin de atender las necesidades de cada sujeto.

2. Es de carácter personal porque tiene efecto en base al contacto directo que mantiene el orientador con el sujeto.

⁷⁹ VALCÁRCEL, A. J. *Orientación Profesional Integrada y Promoción Humana*. P. 75

⁸⁰ "Cfr." GOSÁLBEZ. "Op. Cit." Pp. 81-84

3. Es integral al abarcar toda la personalidad y problemas del orientado, además de las situaciones que los produjeron.

4. Es un proceso continuo, progresivo y prolongado en un periodo de la vida del orientado.

5. Es un proceso flexible que se adapta a las características, necesidades y recursos de los orientados y de su medio circundante.

6. Se realiza hoy en día sobre bases científicas y es primordialmente una tarea educativa, dado que promueve, en primer término, la autodeterminación de cada persona.⁸¹

Dado que se considera una tarea educativa, se propone al pedagogo como el principal profesional que atiende cuestiones educativas que se relacionan con el hombre, de ahí que se puede considerar como elemento indispensable en la conformación del personal de un departamento psicopedagógico.

3.2.2 OBJETIVOS DE LA ORIENTACIÓN.

Con la orientación se persigue lograr:

- Cambios en la conducta, que permitan mejores relaciones sociales, un trabajo más eficaz o mejor rendimiento académico, o bien, que facilite la madurez disminuyendo las tensiones y conductas defensivas, además de lograr mayor tolerancia a la frustración.
- Salud mental para una propia integración, adaptación y positiva identificación con otros, además de prevenir posibles desajustes.
- Resolución de problemas que se plantean al alumno.
- Desarrollo personal, para lograr una mayor madurez y autodominio.
- Toma de decisiones que capaciten al alumno a resolver situaciones importantes con libertad y plena responsabilidad.⁸²

⁸¹ "Cfr." HERRERA MONTES, L. *La Orientación Educativa y Vocacional*. P. 12

⁸² "Cfr." GOSÁLBEZ. "Ibid." P. 85

3.2.3 ASPECTOS A CONSIDERAR EN EL PROCESO DE ORIENTACIÓN.

La necesidad de Orientación en el mundo actual está determinada por distintos aspectos, entre los cuales se pueden destacar la complejidad creciente de la actual vida social y económica, que conlleva a la complejidad de las actividades dentro de la sociedad; la proporción en aumento de hombres y mujeres empleables, mayores de veinte años, respecto de aquéllos menores de dieciséis; la exigencia de contar con más educación y práctica antes de iniciar las labores profesionales; y la habilidad del hogar que disminuye al tratar de proporcionar la ayuda que los jóvenes necesitan, sobre todo en el aspecto científico y tecnológico de las profesiones actuales (Rodríguez Moreno, 1986, P.14).

Consideraciones previas.

Los programas de Orientación en los centros educativos, en escuelas o institutos, deberían tomar en cuenta los principios genéricos que Gibson y Mitchell proponen:

“1. Los programas de Orientación se diseñan para que sirvan al desarrollo y ajuste de las necesidades de todos los jóvenes.

2. La Orientación de los estudiantes debe considerarse como un proceso continuado desde el ingreso en el mundo escolar y a través de toda la educación formal reglada.

3. La formación de los especialistas debe estar garantizada para asegurar sus competencias y sus aptitudes directivas y organizativas.

4. Los programas de Orientación deben ser el reflejo de la singularidad de la población y medio a los que van dirigidos, por lo que cada programa escolar ha de ser diferente para cada centro o institución.

5. Debe preocuparse del desarrollo total de la persona y ser apoyado por el cuerpo de profesores, psicólogos, administradores escolares y otros profesionales de la educación, reconociendo el derecho y la capacidad de los alumnos a tomar sus propias decisiones y a planificar sus actividades.

6. El orientador escolar representa un modelo positivo de relaciones humanas y de conducta no sesgada e igualitaria”.⁸³

El Equipo Orientador.

Para algunos, la Orientación es una actividad que debe confiarse a personal técnico, entre los que consideran a médicos y psicólogos según el tipo de Orientación de que se trate. Los doctores se encargan, en una fase llamada “negativa”, de establecer las contraindicaciones que se aplican a determinadas personas según el tipo de trabajo, sus capacidades y condiciones de salud. En otra fase denominada “positiva”, se conoce el desarrollo del joven, sus intereses, inclinaciones y capacidades; esto se lleva a cabo por algún profesional que posea adecuada preparación psicológica y pedagógica, por lo que muchas veces se sugiere al mismo profesor o maestro de grupo.⁸⁴

A esta opinión se oponen quienes afirman que se necesitan organismos técnicos dedicados a la Orientación para realizar este trabajo.

La mayoría de los servicios de asistencia personal al alumno de universidad son realizados por departamentos especializados, dedicados a ello. El asistente personal lleva a cabo labores que pudieran no incluirse específicamente en la Orientación, pero que pueden ser de gran utilidad para ésta y para sus fines; muchas de las tareas inherentes a la Orientación se cumplen por instructores y funcionarios que no pertenecen específicamente al equipo Orientador como serían los profesores y los asesores académicos o tutores.⁸⁵

Según Gemelli (1956), si se habla de orientación como un juicio formulado sobre la actividad futura de una persona, éste puede emitirse por el profesor, suponiendo que se realice durante el periodo escolar que precede a su entrada al mundo del trabajo y pudiendo aceptar asistencia para realizarla. En el caso de que la orientación sea hacia un trabajo específico,

⁸³ GIBSON Y MITCHELL. “Apud” RODRÍGUEZ MORENO. *Orientación Profesional y Acción Tutorial en las Enseñanzas Medias*. P. 15

⁸⁴ Como se comentó anteriormente, también el pedagogo se considera dentro por las razones ya expuestas.

⁸⁵ “Cfr.” HAYES Y HOPSON. “Apud” RODRÍGUEZ M. “Op. Cit.” P. 23

manual o técnico, sólo un organismo técnico formado por personas dedicadas especialmente a ello, conocen las profesiones, oficios, aptitudes requeridas, exigencias del mundo del trabajo y la evolución de distintos fenómenos sociales, considerando al orientador como el agente humano, profesional y específicamente preparado para ello.

La principal exigencia que debe imponerse al Orientador es la formación pedagógica, en opinión de Villalpando (1965), ya que la considera como la base de su labor, la cual pudiera tomarse como una rama de especialización de la misma. Además, el Orientador requiere una formación general, lo más amplia posible, así como habilidades especiales en el campo psicotécnico y de la investigación personal, sin olvidar su naturaleza espiritual de disposición para el servicio a los demás, pleno desinterés, sentido de responsabilidad, amor y entrega, veracidad, rectitud, honestidad y la profunda formación ética.

Contenidos.

En opinión de Ma. Luisa Rodríguez (1986), los contenidos del programa de orientación deben ser desarrollados tomando en cuenta un diagnóstico de necesidades, ya sean presentes o futuras y abarcando todos los factores que pueden influir en la realización de las expectativas ocupacionales. Un programa de Orientación Profesional debe contribuir a que el joven integre conocimientos, experiencias y apreciaciones relacionadas con el conocimiento de sí mismo, de la sociedad laboral y los factores que favorecen el cambio, la consciencia del papel que tiene el tiempo libre en la vida, el conocer la cantidad de factores que se deben considerar al hacer planes profesionales, así como conocer la información sobre las habilidades necesarias para la autorrealización en el trabajo y el ocio.⁸⁶

A este respecto, Mira y López (1965) afirma que una de las dificultades que deben enfrentarse para emitir un adecuado consejo de orientación es la integración de los puntos de vista que resultan de la intervención de los diversos factores interesados en el rendimiento del sujeto como unidad productiva. Estos pueden ser: el sujeto a orientar; la familia; los medios

⁸⁶ "Cfr." "Ibid." P. 18

económicos, los cuales pueden limitar las posibilidades de elección al sujeto o a su familia, o bien, impulsarlo a elegir el tipo de trabajo que más pronto le permita obtener remuneración económica; las necesidades del mercado de trabajo; la legislación del Estado; y los altos fines del progreso y la seguridad social, entre otros.

Objetivos.

De acuerdo a los estudios realizados por Hayes y Hopson en 1971, y por Herr y Cramer en 1972, se establecieron los siguientes objetivos de la Orientación Vocacional, los cuales pudieran clasificarse como particulares:

Ayudar al alumno a :

- 1) Adquirir y comprender un vocabulario específico, diferenciando entre profesión, papeles no profesionales y no ocupacionales en la familia, en el ocio, alternativas educativas e instructivas y características personales (aptitudes, intereses y valores).
- 2) Desarrollar el conocimiento de sus propias potencialidades y debilidades, comprender la relación entre ellas y la elección profesional, la elección de papeles no ocupacionales y las elecciones educativas e instructivas.
- 3) Desarrollar estrategias efectivas para la toma de decisiones y las habilidades para llevarlas a cabo.
- 4) Prepararse para la transición del medio escolar al mundo laboral y para el ajuste personal que esto supone.⁸⁷

Los objetivos específicos para la Orientación Vocacional a nivel superior pueden ser los que a continuación se mencionan:

“Entender la estructura de las empresas; reflexionar sobre los propios intereses, aptitudes, logros, características físicas, personales, valores y circunstancias sociales; examinar hasta qué punto el rol ocupacional y los roles no ocupacionales deberían satisfacer los intereses,

⁸⁷ “Cfr.” “Ibid.” P. 23

valores y necesidades propios; explicar a fondo las áreas profesionales de mayor interés personal; escoger la carrera o trabajo que deseará seguir; y saber dónde tiene que dirigirse para ingresar⁸⁸, reconociendo que hay muchos más que pudieran señalarse.

Estrategias.

En un centro escolar hay que atender a muchos alumnos que acuden al Gabinete de Psicología por lo cual es preciso adoptar un sistema de relación breve y directo. Cuanto mejor se conozca a la persona más fácil será orientarle; por lo general en los centros escolares se indaga sobre la inteligencia general, aptitudes y su evolución; conocimientos escolares; rendimiento escolar; personalidad e integración social (incluyendo la evaluación de los rasgos con mayor incidencia en cada edad); intereses vocacionales; valores prioritarios de la persona; necesidades laborales y actitudes ante el trabajo; y circunstancias sociales y familiares.

De igual manera el psicólogo o pedagogo recibirá información de profesores y asesores, además de los padres de familia y los mismo alumnos.

Otro aspecto importante señalado por Gosálbez (1990) es la entrevista; la cual permite diagnósticos precisos, realización de tratamientos y orientación de alumnos. Es en base a los diferentes objetivos que se persiguen, que se clasifica la entrevista en los siguientes tipos:

1. De diagnóstico; para establecer hipótesis sobre los alumnos, distinguiendo el tipo de problema, ya sea aptitudinal, de personalidad o de rendimiento, con objeto de preparar el material (pruebas, cuestionarios o tests) que aplicará.
2. De información; en la cual se exponen los resultados que obtiene el alumno o se puede indagar sobre diferentes aspectos sin la existencia de hipótesis previas.

⁸⁸ "Ibid." P. 31

3. De orientación académica o tratamiento; poniendo en práctica el tratamiento que proceda al diagnóstico, enfocándose principalmente a problemas aptitudinales o conductuales. En cualquiera de los casos la entrevista se puede desarrollar con tratamiento dirigido en presencia del psicólogo, o bien, con tratamiento autoaplicable, explicando al alumno lo que debe hacer después por sí mismo.

4. De orientación de estudios; en la cual se expondrán al alumno los datos de sus aptitudes y personalidad, una vez realizada la exploración. Cuando los intereses sean congruentes con las aptitudes y rasgos, se expondrán los programas de estudio y las diferentes posibilidades que tiene de terminar exitosamente dichos estudios; es conveniente hablar al alumno con claridad, objetividad y realismo.⁸⁹

Existen otro tipo de sesiones y charlas que son de tipo grupal en las que se persiguen diferentes finalidades, por lo que pueden ser informativas, de motivación, de orientación, de tratamiento, charlas a familias y reuniones con profesores.⁹⁰

En lo que se refiere a los procesos de orientación académica, se puede llevar a cabo un tratamiento para el cual el orientador emitirá un dictamen oral o escrito que abarque: el diagnóstico del problema, el análisis de posibles repercusiones, prescripción del tratamiento, medios auxiliares que precisa, ritmo, forma y duración de la ejecución, además del control del tratamiento.

En el caso de la orientación de estudios se incluirá en el dictamen la comparación de los intereses con las aptitudes y el rendimiento escolar, además se estimará la probabilidad para poder realizar estudios a nivel universitario, en el cual influyen aspectos como el nivel intelectual y aptitudinal; el rendimiento escolar precedente y el grado de interés hacia dichos estudios. Se deben incluir, por supuesto, rasgos de personalidad que repercuten de manera favorable en los estudios como son el autodominio, la reflexión y la tenacidad en el trabajo. Por

⁸⁹ "Cfr." GOSÁLBEZ. "Ibid." Pp. 92-108

⁹⁰ "Cfr." "Ibid." P. 114

lo anteriormente expuesto el dictamen incluye los estudios que se aconsejan, la probabilidad estimada para poder realizar dichos estudios, opciones y/o materias optativas, además de consideraciones adicionales que toman en cuenta el rendimiento académico, rasgos de la personalidad, recomendaciones a la familia y circunstancias que deben evitarse.⁹¹ Salvador propone un modelo de informe que se muestra en el Anexo II.

Es importante tomar en cuenta las opciones a las que puede orientarse al alumno, dependiendo de la etapa evolutiva en que se encuentra, por lo cual a los jóvenes entre los 18 y los 19 años se les puede orientar a: las pruebas de acceso a la Universidad (o bien a facultades, escuelas técnicas superiores o a la Enseñanza Superior Militar), a escuelas universitarias, a escuelas técnicas, a estudios superiores no universitarios, a escuelas oficiales de idiomas, o bien, al campo laboral.⁹² Por lo tanto, después de realizarse la entrevista y la exploración Psicopedagógica mediante la aplicación de material psicométrico para profundizar en el conocimiento de la persona, se recomienda llevar a cabo la investigación profesigráfica.

Hasta aquí el orientador analiza la situación personal, las aptitudes y los intereses, así como las posibilidades del orientado y engloba todos los datos. Ahora el joven debe obtener datos objetivos sobre la realidad que lo ayuden a orientar su decisión. Esta información se conoce como información profesional; es base de la orientación al despertar interés, motivación y concientización en el individuo debido a que conoce mejor el entorno y se prepara para tomar su decisión. Su utilidad radica en que aumenta las posibilidades de elegir mejor dado que se conoce más sobre los estudios, la ocupaciones, las becas, el acceso a puestos de trabajo, etc. Asensi (1995) considera la información profesional como la preparación del alumno para elegir de manera motivada y consciente. Si se integra de manera inadecuada puede retrasar incluso su decisión, pero de no ser así, favorece la maduración de la elección del joven, por ello es imprescindible que la investigación se dirija sistemáticamente.

⁹¹ "Cfr." GOSÁLBEZ. "Ibid." Pp. 115-133

⁹² "Cfr." GOSÁLBEZ. "Ibid." Pp. 143-145

La información cumple un papel pedagógico al ofrecer al alumno los conocimientos que puedan interesarle respecto de su futuro académico y laboral. El orientador trabaja conjuntamente con el alumno para ayudarle a esclarecer la información recibida y facilitar su adecuada asimilación.

Un programa de investigación , en este caso propfesiográfica, debe tomar en cuenta los siguientes elementos básicos:

- Los informadores, de los cuales son considerados como más importantes: el orientador, el profesor, la familia, empresas, asociaciones y sindicatos, medios masivos de comunicación, así como las mismas instituciones educativas que ofrecen los estudios en los que se interesa el joven.
- Los destinatarios o la población a la que se dirige, tomando en cuenta su edad, sexo, nivel de escolaridad, status socioeconómico, características físicas y psicológicas, además del ámbito regional en el que se desenvuelven.
- El contenido de la información; está formado por los datos específicos sobre los estudios que le interesan, abarcando los diferentes estudios a los que se puede orientar al joven, becas y ayudas para el estudio, acceso al mundo laboral, etc. Esto debe complementarse con información del contexto en el que se va a desarrollar, y se sugiere se realice en tres niveles: local, regional y nacional.

Para recabar esta información se puede proporcionar una guía al alumno, lo que se denomina Cuestionario Profesiográfico, para ser llenado por el estudiante incluyendo los siguientes datos:

- Aspectos Académicos de los estudios como el currículum o plan de estudios, la finalidad y objetivos que persigue, las áreas de estudio con las que se relaciona, el número de semestres en que puede cursarse, la necesidad de dominar otros idiomas, de realizar prácticas profesionales, laboratorios, servicio social, etc.

- Aspectos propios de la actividad como las tareas que incluye, las otras profesiones con que se puede relacionar o trabajar de manera interdisciplinaria, horarios, puestos a los que se puede aspirar como recién egresado, posibilidades de desempeño a futuro, posibilidad de trabajar de manera independiente, especialidades a las que se puede abocar, condiciones generales de trabajo, etc.

- Aspectos vocacionales como el perfil requerido en cuanto a los intereses, aptitudes, capacidad intelectual, etc.

- Perspectivas del ámbito laboral, es decir, la saturación que puede registrarse, la población activa, el salario promedio, la estabilidad laboral, las necesidades de la región, o de la entidad, etc.

- Aspectos sobre las instituciones educativas donde podría cursarse, pudiendo ser en la misma ciudad o fuera de ella, facilidades como becas y otros programas, etc. Aquí pueden incluirse aspectos sobre cada una de las instituciones que ofrecen dichos estudios, como su nivel académico, filosofía, horarios, profesores, enfoque de la carrera, etc.⁹³

Esta información permitirá al joven percibir de manera más esquemática los datos necesarios para tomar una acertada y madura decisión profesional.

Una vez realizado el diagnóstico puede elegirse la técnica psicopedagógica más adecuada para el tratamiento de problemas que interfieren en el aprendizaje. Estos tratamientos se refieren principalmente a la mejora de las aptitudes y al rendimiento escolar. Los tratamientos que hacen referencia a la mejora de determinadas aptitudes se basan en el ejercicio más intenso y constante de la misma, desarrollando tratamientos individuales, ya sean ejercicios autoaplicables o dirigidos por el psicólogo, o bien tratamientos grupales con ejercicios dirigidos.

⁹³ "Cfr." LÁZARO; ASENSI. *Manual de Orientación Escolar y Tutoría*. Pp. 320-339

Los principales problemas que se tratan mediante este sistema pueden ser los relacionados con el razonamiento abstracto, el razonamiento numérico, el razonamiento verbal, la atención y la falta de control de la imaginación.⁹⁴

Cuando el tratamiento va encaminado a la mejora del rendimiento escolar, se procura mejorar los aspectos que provocan dicho rendimiento, como pueden ser:

- falta de fuerza de voluntad para el estudio.
- mal reparto del tiempo de estudio entre todas las materias.
- mala metodología de estudio.
- mínimo imprescindible
- dedicación a otros estudios o asuntos simultáneamente.
- exceso de imaginación y falta de atención.
- problemas de conducta o en la familia.⁹⁵

3.2.4 LA ORIENTACIÓN UNIVERSITARIA.

La Orientación como servicio educativo surge como una respuesta especializada de ayuda al educando en relación con sus decisiones vitales, tomando como base sus necesidades, aspiraciones y valores. De acuerdo a ello, se ha utilizado la Orientación como una herramienta para combatir la deserción escolar⁹⁶ y el Dr. Pío Rodríguez, experto de la UNESCO, afirma que en los países donde se cumple con alguna forma de selección profesional o estudio inicial del alumnado, la deserción es menor que en otros donde el acceso es abierto.⁹⁷

⁹⁴ "Cfr." GOSÁLBEZ. "Op. Cit." Pp. 198-201

⁹⁵ "Cfr." "Ibid." P. 235

⁹⁶ La deserción escolar universitaria adquiere alarmantes proporciones en opinión de J. Valcárcel (1973), lo que trae detrimento de la economía del país, además de los estragos y familiares, pues el dinero invertido en un profesional frustrado lo paga la nación, ya que sólo un mínimo paga el alumno; sin embargo, no se recibe de él ningún tipo de beneficio productivo, ni material ni intelectual.

⁹⁷ RODRÍGUEZ. "Apud." VALCÁRCEL. "Op. Cit." P. ix

De acuerdo con el Dr. Rodríguez, Jenny Valcárcel (1973) afirma que las deficiencias en los servicios de orientación pueden ser de tres tipos:

- cuando no se concientiza de los fines y objetivos de la labor de Orientación, ya sea de muy alta o mínima calidad. Así, el educando no se da cuenta de que se trata de su problema, de su caso y es comprensible que no vuelque el interés y dedicación que se espera;
- cuando no se da el marco de libertad e individualidad en cada caso y es entonces muy diferente la actitud del sujeto que acude personalmente a solicitar ayuda de quien es obligado a cumplir con ella;
- cuando no se brinda al alumno ningún reforzamiento que le sirva de acicate e incentivo para mejorar, sino que, por el contrario, se postergan indefinidamente los resultados de sus estudios.

La Orientación puede encaminarse también a colaborar con el alumno para que seleccione una Universidad donde realizar sus estudios, una vez que ya se decidió por alguno. El proceso de elección de universidad es complejo para el estudiante debido a que existen numerosas instituciones de educación superior en el país que ofrecen las mismas carreras, entre las cuales pueden o no existir diferencias significativas y que pueden hacerlas de mayor o menor nivel. Esto, al mismo tiempo, es una ventaja para el alumno porque puede escoger la universidad que más se adecue a los valores, intereses y expectativas de su futuro desempeño profesional, niveles de aspiración, posibilidades económicas y otros factores extrínsecos, ajenos al nivel académico de la Institución.

El orientado debe estudiar, comparar y seleccionar las variables sobre las instituciones de educación superior, considerando las siguientes:

1) El número de maestros por planta por alumno. Por lo general, una institución que tiene buen número de estos maestros se dedica a la investigación y a la actualización constante de sus programas, además de que dedica horas adicionales fuera del aula para asesoría.

2) Revisión curricular periódica. Lo ideal es que cada dos o cuatro años se actualicen los programas con objeto de incorporar avances tecnológicos y necesidades de la comunidad, con el fin de tener egresados actualizados.

3) Calificaciones mínimas aprobatorias. Los niveles académicos se pueden medir utilizando este índice de nivel de exigencia.

4) Preparación académica de sus profesores. Los grados que tenga el cuerpo docente habla del nivel de dominio de sus respectivas asignaturas. El aspirante puede investigar el porcentaje de maestros y doctores con que cuenta la institución.

5) Programas de capacitación docente. El número de horas que los docentes dedican anualmente a capacitarse, tanto en sus disciplinas como en la docencia, da una idea sobre la formación que poseen.

6) Grados académicos que ofrece. Una institución capaz de ofrecer maestrías y doctorados, generalmente da un índice del nivel de excelencia que posee la institución.

7) Cumplimiento de programas. El ausentismo de profesores y el número de días laborables proporcionan una idea del nivel de trabajo en la institución.

8) Instalaciones. Los laboratorios y las actividades prácticas ilustran acerca del grado de capacitación que recibe el alumno. Los puntos anteriores son importantes al elegir la universidad, pero no se debe olvidar que existen otros servicios también significativos como son la biblioteca, becas, seguros, reconocimiento de estudios en el extranjero, deportes y orientación vocacional entre otros.⁹⁸

Cortada de Kohan (1980) considera indispensable la existencia de un centro de Orientación Vocacional en toda institución de educación superior, con el fin de organizar los servicios, actualizar su información y humanizar en gran medida; esto supone atender las necesidades individuales de cada alumno, tomando en cuenta no sólo aspectos o trastornos académicos, sino también aquéllos de la vida personal que influyan en su desempeño escolar. En su opinión, las instituciones que cuentan con gabinetes psicopedagógicos por lo general elevan el rendimiento escolar de sus alumnos, estimulan a la mutua colaboración y esto permite orientar la formación de manera individual, aprovechando lo mejor de cada persona en todo momento. Por lo anterior, sugiere que el departamento psicopedagógico se forme y dependa jerárquicamente del rector del centro educativo en aspectos administrativos y de acuerdo con

⁹⁸ "Cfr." RIMADA PEÑA, B. *Manual de Orientación Profesional Universitaria*. Pp. 27-28

las estructuras propias y con los organismos de la Secretaría de Educación, al mismo tiempo que goce de plena autonomía en los aspectos específicos recayendo la responsabilidad científica de estos en el director del Departamento, contando con el apoyo del rector de la Institución (vid. supra. 3.1.2.).

Además de lo mencionado anteriormente en el capítulo, el Departamento Psicopedagógico debe encargarse de organizar la difusión de las tareas del gabinete mediante charlas con los alumnos, reuniones con los profesores, con los padres de familia, etc. para prevenir desajustes psíquicos y divulgar la información profesional, despertando en los jóvenes nuevos intereses y el cultivo de sus aptitudes, con lo que se les da una oportunidad de descubrir áreas de acción.⁹⁹

En conclusión, Ana Salvador (1993) considera muy valiosas las aportaciones de un Departamento Psicopedagógico a la Institución y en general a la vida educativa del centro, las cuales pueden hacerse en las siguientes áreas:

- en la elaboración del proyecto curricular con conocimientos de la psicología evolutiva y educativa;
- en la evaluación del proyecto curricular;
- en la evaluación de las programaciones para saber si los contenidos y secuenciación se adaptan a las necesidades madurativas del alumno;
- en el currículo para alumnos con necesidades educativas especiales, ya que se tiene contacto más directo con ellos y se conocen más de cerca sus necesidades;
- en las juntas de coordinación por materias, para tomar en cuenta las etapas madurativas, procesos cognitivos, de lenguaje, de desarrollo social y personalidad;
- en la evaluación de problemas, especialmente de aptitudes.

⁹⁹ "Cfr." CORTADA DE KOHAN, N. *El Profesor y la Orientación Vocacional*. Pp. 263-265

CAPÍTULO IV

SISTEMA DE MENTORÍA

En el capítulo anterior se menciona que los servicios Psicopedagógicos surgen para dar satisfacción a las necesidades presentadas por los alumnos. Un problema al cual se enfrentan los estudiantes universitarios hace referencia a la adecuada ubicación de éstos en relación con los estudios que eligieron, radicando la dificultad en la existencia de dudas, falta de información y orientación sobre las diferentes áreas o ámbitos laborales a los que se pueden encaminar una vez graduados y en los que pueden iniciarse desde los últimos semestres de la carrera. El alumno universitario se manifiesta, en ocasiones, carente de los conocimientos a este respecto, así como falto de seguridad en sí mismo en el ámbito laboral, esto como resultado de la falta de madurez profesional.

En base a lo anterior puede establecerse como hipótesis que, dado que la ayuda psicopedagógica se propone como una alternativa de solución a los problemas surgidos por la falta de Orientación Profesional y/o Vocacional, se presenta una propuesta que, abarcando los conceptos anteriores, venga a satisfacer tanto las carencias de información como de madurez profesional del estudiante universitario. Con el sistema de mentoría se dará respuesta a algunas situaciones que demandan el alumno y exalumno en el ámbito de su formación profesional y para ello se mencionan estrategias que pueden seguirse, aunque de manera específica se propone un programa de mentoría que solucionen los problemas de insuficiencia de información profunda sobre las áreas profesionales que componen la carrera que el joven universitario está cursando, además de la falta de madurez profesional que en muchas ocasiones presenta.

Se establece como problema principal la falta de Orientación Vocacional acompañado de dos variables: la insuficiente información sobre las posibles áreas de desempeño dentro de su carrera y la falta de madurez profesional del alumno.

La insuficiencia de información hace referencia a que el joven universitario, a lo largo de la carrera, ha ido adquiriendo los conocimientos y herramientas necesarias para su desempeño profesional y se le han mostrado como medios para desarrollar las actividades propias de su

carrera en los diferentes campos que la componen. Esto es, al adquirir un conocimiento, el joven sabe que lo puede aplicar en dos o tres de los campos que la profesión le ofrece, pero rara vez ha sido encaminado a analizar cada uno de ellos y profundizar en las herramientas específicas y propias de dicha área, incluyendo otros aspectos que con ésta se relacionan. El universitario puede y debe conocer con más detalle cuáles actividades, aptitudes y destrezas son indispensables para que él se desempeñe en un ámbito específico y qué normas y valores son considerados como prioritarios dentro del mismo. Por ello se sugiere que sea una persona con amplia experiencia en el ramo, “el mentor”, cuyo perfil se definirá posteriormente, quien le transmita de su propia experiencia tales conceptos.

La falta de madurez profesional que sufre el alumno es planteada como un problema que se refiere a que el joven escasamente ha tenido la oportunidad de enfrentarse a la realidad del mundo laboral, si es que no trabaja. Se pretende que aún cuando el joven, por diferentes circunstancias, no haya tenido la oportunidad de trabajar, la universidad le brinde la posibilidad de hacerlo. Esto se había contemplado anteriormente y de ahí la razón del surgimiento de las Prácticas Profesionales, pero el estudiante que las está realizando se topa frecuentemente con que no se le capacita para desempeñarse como profesionista, sino que es aprovechado para llevar a cabo tareas secretariales o los pequeños trabajos que nadie tiene tiempo de realizar en la organización, estando muchas veces fuera del ámbito de su competencia profesional. Con este sistema de mentoría se busca que el alumno realice proyectos que lo hagan enfrentarse al mundo laboral real de su profesión y que lo motiven a la sana competencia por obtener cada vez mejores resultados en sus propuestas. Los proyectos surgirán de necesidades reales y les serán asignados con base en la demanda de profesionistas del campo en que se encuentra el alumno, por lo cual el aprendizaje estará casi garantizado, en lo que al proyecto respecta, dado que es necesario que el alumno tenga la disposición y deseos de esforzarse para superarse. Al mismo tiempo, se pretende que aprenda a trabajar en equipo, no sólo con personas de su misma profesión y por lo tanto, hasta cierto punto, mismo perfil, sino que forme equipos interdisciplinarios y sepa satisfacer de manera conjunta las necesidades que la sociedad le plantea.

En el presente capítulo se propone una alternativa pedagógica de solución a este problema, la cual consiste en un sistema de mentoría, haciendo alusión a lo planteado sobre los mentores en el capítulo II (*vid. supra*. Teoría de Levinson, p.53) y para satisfacer los objetivos específicos planteados para la Orientación Vocacional a nivel superior, como es el refuerzo al proceso de orientación y apoyo académico que se brinda al alumno desde que ingresa a la universidad, teniendo como ventaja el conocer mediante la acción las diferentes áreas de desempeño que conforman la carrera elegida (*vid. supra*. 3.2.3).

4.1 SISTEMA DE MENTORÍA.

Con el Sistema de Mentoría se persigue, a grandes rasgos, que el alumno, además de los conocimientos que pueda obtener sobre su carrera, adquiera mayor madurez profesional, es decir, que lo aprendido lo lleve a valorar el mundo, su profesión y a sí mismo, desde un punto de vista más adulto, realista y objetivo. En breve puede decirse que el alumno debe aprender las habilidades propias de su profesión y acrecentar la confianza en sí mismo como profesionista.

Lo que se pretende con el sistema de mentoría es más precisamente lo que la UNESCO concibió en 1976 como servicio universitario (*vid. supra*. 1.1.1) y se presenta aquí una propuesta para llevarlo a cabo al unir la educación y las actividades laborales, sin dejar de lado la consecuencia social que comentaban, ya que puede dirigirse la ayuda a los sectores marginados.

Este sistema se propone como un medio para que el alumno adquiera mayor seguridad¹⁰⁰ en dos aspectos: en la elección que realizó en años anteriores, permitiéndole reorientar la carrera elegida hacia el área que más satisfacción le procurará porque se adecúa más a sus intereses, gustos, aptitudes, personalidad, etc. De igual manera, el sistema se propone contribuir a la seguridad en la elección del área de desempeño profesional, al brindarle

¹⁰⁰ *Vid. Supra*. 2.6

elementos teóricos y prácticos sobre las áreas de especialización de la carrera que ya eligió, o bien, sobre la selección de áreas para estudios de posgrado. Coincide con el objeto de la Orientación Profesional según Mira y López (vid. supra. 3.2.1), al lograr que el estudiante se dedique al área laboral a la que quiere abocarse, dentro de la profesión que en cierta parte eligió al entrar a una carrera o estudios determinados. Este sistema trae, igual que la Orientación Profesional, un beneficio para el propio individuo, como es el procurarle satisfacción y sentimiento de realización tras tomar la decisión de optar por un área específica que ya ha conocido más de cerca y es la que más le satisface. Sin embargo, trae igualmente un beneficio social, ya que se brinda a la sociedad la posibilidad de contar con un profesionista que, al gustarle su área de desempeño, trabaja de manera entregada, responsable y profesional.

Dicho sistema pretende también completar la llamada “preparación informal” entendida como un proceso en el cual el alumno hace suyas actitudes, normas y expectativas propias de cada profesión, de ahí que la mentoría pueda definirse como: un sistema que “imparte” preparación informal a los alumnos para que adquieran la suficiente información, seguridad en la elección, así como la madurez profesional que requieren¹⁰¹; del mismo modo que satisface la necesidad de contar con profesionales que hayan tenido oportunidad de practicar antes de iniciar de lleno con su vida profesional (vid. supra. 3.2.3).

Se propone la mentoría en una universidad no como actividades aisladas, sino como todo un sistema que consta de muy variadas tareas encaminadas a dar satisfacción a una amplia gama de necesidades del alumno que cursa los semestres avanzados de una carrera, que está ya por graduarse o que incluso ha terminado ya sus estudios profesionales; se cuenta además con el apoyo y asesoría del Departamento Psicopedagógico. Éste se encargará de coordinar y asesorar el proyecto, dado que conoce las necesidades de orientación del alumno, además de las características evolutivas que éste presenta. De la misma manera, el pedagogo del Departamento posee nociones de Didáctica que transmitirá a las personas encargadas de supervisar el desarrollo del programa dentro de cada una de las escuelas o facultades.

¹⁰¹ “idem.”

Para un mayor control y evaluación efectiva de dicho sistema se sugiere, como se mencionó, que cada escuela (carrera) asigne a un mentor que será el encargado de supervisar y realizar distintas actividades, entablar relación con otros mentores, guiar a los alumnos, conocer y relacionarse con el mundo laboral, tanto a nivel nacional como regional, tener conocimiento de las tendencias mundiales de desarrollo, servir de enlace entre la universidad y su entorno, además de otras tantas. Es a este mentor a quien se hará referencia en lo sucesivo con el nombre de mentor coordinador.

4.1.1 EL MENTOR

El mentor es considerado como un consejero o maestro que conoce de manera completa la profesión, ha tenido experiencia laboral en varios o, de preferencia, en todos los campos principales que la componen, pero lo más importante es que así como transmite su experiencia profesional, transmita al alumno experiencia de vida. Por esta razón el mentor desempeña una función vital en la formación del educando y por la responsabilidad que esto conlleva es que es necesaria una cautelosa selección del mentor adecuado.

El papel fundamental del mentor es colaborar en la transición del alumno a la vida adulta apoyando, desde el ámbito profesional, la transmisión de valores y normas de la autoridad, el sentimiento de competencia y autonomía, abarcando también las relaciones con los compañeros, y comunicando con ejemplo de vida las destrezas, valores y normas de la profesión.

Por todo lo antes estipulado se concibe al mentor como una persona madura que cuenta no sólo con experiencia académica, sino también con experiencia laboral y profesional satisfactoria, lo que ha traído consigo la consecución de un prestigio que se reconoce tanto por sus conocimientos como por sus cualidades personales. Es un profesional que cuenta con un amplio conocimiento del entorno, dominando, sobre todo, los ámbitos que tienen relación más

directa con su carrera. Los conocimientos que debe poseer el mentor para un adecuado desempeño de su labor se especifican más ampliamente en el siguiente apartado (vid. infra. 4.1.2.). Es también el profesionalista que sabe manejar técnicas grupales para dirigir a los alumnos al éxito profesional, haciendo uso de su facilidad para entablar relaciones humanas, que se sugiere posea. Se ha mencionado un perfil general para los mentores de cualquier carrera, siendo indispensable tomar en cuenta el perfil propio de cada profesión, lo mismo que estar consciente de que cada persona posee igual cualidades y defectos por lo que posiblemente no podrá contar con todas esas cualidades y tendrá algunos puntos en su contra; debe entonces procurarse reunir la mayor cantidad de cualidades de entre éstas que hagan más eficiente el trabajo. Así, pueden requerirse las características de la naturaleza personal que se sugieren al Orientador, como es la disposición al servicio, el desinterés en obtener beneficios propios, el interés por el otro y por ayudarlo, entrega, veracidad, honestidad, formación ética, etc. Se diferencia de aquél sólo en las cuestiones de conocimientos técnicos que posee sobre su labor, como son las habilidades psicotécnicas, ya que tendrá cierto dominio en el conocimiento de oportunidades laborales y necesidades de desempeño en su área.

En cada facultad debe encontrarse un mentor que coordine la actividad de los demás colaboradores y encargados de las diferentes áreas o etapas.

4.1.2 ACTIVIDADES DEL MENTOR.

Se considera al mentor como la persona que va a ayudar a que el universitario adquiera crecimiento y madurez, tal cual establece Casebeer como vectores: desarrollo de competencia, relaciones interpersonales, desarrollo de propósitos, además del desarrollo de la integridad. De igual manera se le puede considerar como parte del personal experto y científico que contribuye al desarrollo y progreso general del estudiante, gracias al poder y creatividad con que le transmite su experiencia (vid. infra. 1.1.2 Estructura y Actividades de la Universidad; actividades universitarias).

El mentor establecido por cada carrera cumplirá con una serie de actividades que darán satisfacción a diversas necesidades presentadas por los alumnos, teniendo claro, como ya se mencionó, que son alumnos que cursan los últimos semestres de la carrera, abarcando desde el sexto, hasta quienes están por terminar sus estudios o que incluso ya lo hicieron.

Se decide dar atención a estos alumnos porque puede considerarse que los esfuerzos de la universidad hasta entonces se han encaminado a atender a los alumnos de nuevo ingreso o que cursan los primeros semestres de la carrera, a quienes se apoya con cursos propedéuticos, asesorías académicas, servicios psicopedagógicos, siendo que nada en especial se ha establecido para atender específicamente a los alumnos mayores o exalumnos.

Al enumerarse las actividades del mentor se considera que existen muchas otras, dado que los requerimientos de los alumnos son numerosos, pero sólo se expondrán algunas, estando consciente de las múltiples necesidades que hay por satisfacer.

Se elegirá, como ya se mencionó, un mentor para cada carrera en la cual debe ser especialista, esto es, sería muy poco probable que un Licenciado en Mercadotecnia fungiera como mentor coordinador en la carrera de Ingeniería Industrial. Es necesario mencionar que habrá otros mentores especializados en áreas específicas, cuyas funciones serán distintas, y quizá en este caso, el Lic. en Mercadotecnia sí podría realizar actividades de mentoría en el área de Ingeniería Industrial, dependiendo de su experiencia y especialización.

En primer término, un mentor será coordinador de todas las actividades que se llevan a cabo en el sistema de mentoría y su principal función será servir de enlace entre el entorno ambiental (mercado laboral, padres de familia, otros profesionistas, otros mentores y la comunidad en general) y el alumno universitario. De dicha coordinación el alumno obtendrá información que le sea útil para su desempeño laboral o bien será remitido a los especialistas o a los centros e instituciones de los cuales puede obtener los datos o servicios que necesita. De ahí que el mentor requiere hacer uso de la facilidad para las relaciones públicas y de su

conocimiento de la profesión, para saber hacia dónde dirigir al alumno o de dónde conseguir él mismo la información.

En segundo lugar, debe tener conocimientos sobre el mercado laboral y mantener relación con empresas y especialistas para ser capaz de dar respuestas acertadas al alumno sobre la realidad profesional de su área; además servirá de unión con el exterior de manera que pueda contactar a los alumnos con quienes requieran sus servicios. Por ello, también pudiera ser el mentor quien se encargara de la bolsa de trabajo de la escuela en la cual es responsable.

Además de tener conocimientos sobre la situación laboral nacional y regional, el mentor debe ser capaz de dar a conocer las tendencias y expectativas del desarrollo mundial, con el fin de que el alumno pueda ampliar sus horizontes y tener una idea más clara de las pautas o lineamientos generales que seguirá su profesión en el futuro, a corto y mediano plazo. Junto con estos aspectos será de utilidad, para que el mentor pueda resolver mejor las dudas de los alumnos, un vasto conocimiento de los sistemas educativos, así como las instituciones de nivel superior que ofrecen estudios de posgrado donde puedan cursar especialidades, maestrías o doctorados afines a la carrera que se trate, proporcionando datos básicos sobre estas opciones de estudio, sus diferencias, semejanzas, requerimientos y conveniencia de cada uno.

El mentor puede realizar labores encaminadas a la sistemática atención a otorgarse al exalumno, la cual puede consistir en funciones informativas, de asesoría y de seguimiento; esto es, dar al exalumno lo que solicita respecto a cualquiera de los puntos tratados anteriormente y, por otro lado, que la universidad esté enterada del desempeño de sus egresados en la comunidad, saber en qué puestos se ubica, en qué instituciones y con qué resultados, lo que podría retroalimentar a la universidad sobre el cumplimiento de sus objetivos educativos. Esto pudiera llevarse a cabo cada seis meses e ir analizando los datos obtenidos de manera estadística, para después presentarlos a Dirección o Rectoría. Del mismo modo, el mentor puede convertirse en el portavoz de las propuestas que puedan hacer los egresados, al igual que los alumnos, sobre proyectos para la mejora del desempeño universitario, en cuanto a diversos

aspectos, o bien las propuestas de innovación de servicios y atenciones dirigidas a la comunidad universitaria. Así, el mentor se encargará de la recepción de tales propuestas, su necesaria revisión y evaluación, además de la presentación a las instancias adecuadas; en caso de su aprobación, será el intermediario entre el alumno o exalumno y el departamento o sección involucrada, hasta que entre ellos se hagan acuerdos y trabajen por sí solos en base a éstos.

El mentor puede atender la solicitud o requisiciones de personal que le hagan llegar empresas, instituciones u organismos gubernamentales sobre servicios que presten los alumnos con el fin de llevar a cabo diferentes proyectos. El mentor tendrá contacto con otros mentores de otras carreras de la universidad para la satisfacción de esas necesidades de la comunidad mediante la integración de equipos interdisciplinarios de trabajo. Por ejemplo: una institución bancaria puede desear abrir una nueva sucursal, para lo cual se podrá integrar un equipo de estudiantes de Mercadotecnia que realicen estudios de mercado para decidir la ubicación más estratégica de la misma; junto con ellos trabajarán Ingenieros Civiles, encargándose de los aspectos referentes a la construcción y pueden recibir asesoría de estudiantes de finanzas para la optimización y manejo de los recursos económicos con los que cuentan. Entre todos se encargarán de presentar un proyecto final sometido a evaluación para ver si es aprobado por la institución, con la opción de que sea aceptado y llevado a cabo.

Será entonces tarea del mentor establecer relaciones con las entidades antes mencionadas con el fin de promocionar estas alternativas de ayuda a la comunidad, las cuales pueden ser tomadas en cuenta a los alumnos como proyectos de prácticas profesionales o servicio social. Por ello puede decirse que otra de las tareas del mentor es la Vinculación con el exterior.

Otra de las tareas del mentor se abocará a dar la debida atención a los alumnos que presenten problemas en sus prácticas profesionales provocados por la falta de madurez profesional del joven. El mentor tendrá bajo su responsabilidad los expedientes de Prácticas Profesionales de cada alumno, en los cuales se irá registrando el desempeño, se anexarán los

reportes entregados sobre el trabajo que el alumno lleva a cabo, así como la retroalimentación que del alumno hace la empresa o institución, poniendo especial atención en ello y cotejando con lo que el alumno ha manifestado. El mentor puede sostener entrevistas con el joven para determinar si existe o no algún problema; éste puede relacionarse con la falta de experiencia del muchacho, falta de aptitudes, ciertos trastornos de aprendizaje, falta de interés en esa área de trabajo, falta de hábitos personales, de organización, de distribución de tiempo, etc. Según sea el caso, el mentor puede recomendar asesorías o algún otro de los servicios que proporcionan los mentores, o bien, remitirlo al Departamento Psicopedagógico para que sea atendido o canalizado.

El mentor realizará el seguimiento del caso durante los posteriores periodos de prácticas o desempeño profesional, como un servicio similar al que se brinda a exalumnos.

Por último, el mentor puede dar a conocer, tanto a alumnos como a exalumnos, las distintas asociaciones profesionales o de egresados a las cuales podrían afiliarse o suscribirse, dándoles también los datos necesarios sobre los requisitos que se deben cumplir, los beneficios que se pueden obtener, los costos de inscripción si es que los hay, además de la ubicación y personas con quienes se pueden dirigir.

4.1.3 SERVICIO DE MENTORÍA.

El sistema de mentoría pretende ayudar al alumno en la adquisición del Perfil Profesional en el sentido de formar a la persona con capacidades de inteligencia, voluntad y afectividad, además de hábitos de estudio, según un documento de la Región Asiática y del Pacífico, ya que no sólo prepara para cuestiones inmediatas y prácticas, sino que busca además transmitir valores por medio del mentor (vid. supra. 1.1.1 ; Funciones de la Universidad).

Como se ve, las actividades del mentor estarán encaminadas a satisfacer las necesidades de los alumnos que casi finalizan su carrera, o bien, a los exalumnos, dependiendo de los requerimientos de cada grupo, lo cual se distinguirá gracias a la naturaleza de cada uno de los servicios específicos que se explican a continuación.

De manera esquemática, los servicios que se pueden prestar a los alumnos de los últimos semestres pueden ser:

1) Información sobre:

- la situación económica, política y social de nuestro país;
- tendencias y expectativas de desarrollo a nivel mundial;
- demandas laborales de su profesión, a nivel regional y nacional;
- requisitos generales para ingresar al mundo laboral (curriculum vitae, cartas de solicitud de entrevista y de empleo, presentación de proyectos, etc.);
- asociaciones de profesionales o egresados a las cuales se puede ingresar, conociendo los requisitos y beneficios que ello supone;
- instituciones y opciones educativas a nivel posgrado, ya sea en modalidad de diplomado, especialidad, maestría o doctorado.

2) Remisión de casos al Departamento Psicopedagógico cuando el alumno desea obtener servicios como:

- orientación vocacional y/o profesional;
- conocimiento del propio perfil vocacional, que le permita dirigirse hacia un área determinada de desempeño profesional o hacia estudios específicos de posgrado;
- atención y seguimiento a casos de alumnos que han presentado dificultades no ocasionales en la realización de sus prácticas profesionales;
- información sobre cursos o seminarios de actualización que ofrecen diferentes instituciones educativas u organismos en general;

- remisión a los especialistas indicados cuando se tienen trastornos de personalidad y otros problemas clínicos.

3) Ayuda respecto a:

- contacto con empresas o con el gobierno para realizar investigaciones;
- relación con instituciones o empresas en las cuales el alumno quisiera llevar a cabo sus prácticas profesionales o servicio social, realizando actividades específicas en las que esté especialmente interesado;
- comunicación de oportunidades laborales de tiempo parcial;
- relación con profesionistas de quienes requieren ayuda o asesoría en algún área específica;
- contacto con otros mentores especialistas en áreas determinadas para consultas individuales o grupales.

4) Atención a propuestas y sugerencias en relación con:

- el plan de estudios;
- el desempeño de profesores y mentores;
- las prácticas profesionales;
- realización de servicio social;
- cualquier aspecto referente al ámbito académico y/o humano de la universidad;
- necesidades de la comunidad para ser atendidas por equipos de trabajo interdisciplinario con el fin de establecer proyectos que las satisfagan.

En los mismos términos que se otorgan estos servicios a los alumnos, pueden brindárseles a los exalumnos en cuanto a la información, remisión al Departamento Psicopedagógico, ayuda en contactos con el mundo laboral, y atención a propuestas y sugerencias, pero específicamente puede darse:

1) Atención a exalumnos, abarcando:

- asesoría del mentor coordinador sobre aspectos generales de la carrera o del desempeño profesional de la misma;
- asesoría de mentores especializados sobre el desempeño profesional;
- comunicación de ofertas laborales de tiempo completo;

Todos los servicios anteriores son de un valor incalculable ya que completan de manera significativa la función formativa de la universidad en todos los ámbitos; se encauza a alumnos y exalumnos para que lleven a cabo trabajos en los que utilicen las herramientas que han adquirido en sus estudios superiores, lo cual da un matiz de globalidad o conclusión a la formación profesional del alumno, obviamente a este nivel de licenciatura. Pueden también distinguirse claros beneficios que se obtienen del sistema, trayendo consecuencias para el educando y para la misma institución universitaria, destacando los siguientes:

- Se pueden detectar los profesionales que podrían enriquecer a la universidad con sus aportaciones teóricas y científicas, lo cual necesitaría dirección mediante otro tipo de procedimientos que pudieran dar origen a otro trabajo, sin ser el objetivo de esta tesis.
- Se pueden derivar temas de tesis relativos:
 - al funcionamiento y mejora del sistema de mentoría.
 - a la experiencia que el alumno obtiene de la cercanía con el ambiente laboral, ya sea por medio de las prácticas profesionales, el servicio social o programas específicos de mentoría, incluyendo la sola relación con los mentores.
 - el trabajo interdisciplinario y/o en equipo.
- Dará a varios alumnos la oportunidad de seleccionar un tema de tesis, tomando como base el mismo proyecto de trabajo interdisciplinario que llevaron a cabo, dándole cada uno el enfoque especial, propio de la carrera que estudia.
- Se pueden detectar vocaciones y perfiles adecuados para especialización profesional y para estudios de posgrado.
- Posibilita la detección de los posibles profesores universitarios del futuro, que serán fruto de la especialización e inquietudes profesionales enfocadas a un área específica.

- Brindar la oportunidad de detectar a los posibles líderes en el desempeño de un determinado campo profesional.
- Otorga la posibilidad de sistematizar la atención que se debe dar a los egresados mediante procesos de seguimiento.
- Se puede dar una vinculación de la universidad con el campo laboral y con los alumnos egresados, mediante los cuales ésta puede retroalimentarse acerca de su labor educativa al conocer el desempeño de sus exalumnos, así como los requerimientos de las empresas en cuanto a la preparación de los profesionistas.
- Propiciar las relaciones públicas de cada carrera, mediante el mentor coordinador con instituciones o empresas que ofertan trabajo, con lo que se puede seguir satisfaciendo necesidades al ponerlos en contacto con profesionistas capacitados. De igual manera se beneficia al alumno o exalumno al darle a conocer posibilidades de empleo.
- Este contacto con empresas y exalumnos ampliará el panorama sobre las fuerzas y debilidades de los egresados en el mercado laboral, con lo cual se podrán establecer y/o mejorar los perfiles de egreso de las diferentes carreras, además de adecuarse los estudiantes a las demandas del mundo de trabajo.
- Al conocer los perfiles de egreso requeridos para el éxito profesional, cada carrera puede llevar a cabo estrategias específicas para completar la formación del alumno en base a lo que se le solicitará una vez que empiece a trabajar.
- Se dará una vinculación con el gobierno, del cual se puede obtener apoyo y ayuda.
- Se promoverá la integración interdisciplinaria de equipos de trabajo con lo cual el alumno aprenderá a trabajar conjuntamente con personas de distintas profesiones cuyo perfil es diferente al suyo, tal como sucede en la realidad.
- Se ampliarán los aprendizajes que se pueden obtener de los periodos de prácticas profesionales y servicio social, incluyendo el enfrentamiento a la realidad laboral, convivencia y relación interdisciplinaria, necesarios en el mundo del trabajo, así como la presentación de proyectos profesionales y competitivos.
- Favorecerá la vinculación de la institución con la comunidad, la cual podría darse a conocer a la comunidad universitaria mediante un boletín en el que colaborara el departamento de

prensa. Todo esto tendría también repercusiones en la promoción de la universidad, por lo cual podría existir la posibilidad de trabajo conjunto del mentor con el departamento de Relaciones Públicas.

- Trabajo conjunto de las diferentes instancias universitarias como sería el trabajo con Relaciones Públicas, Prensa y Departamento Psicopedagógico, con lo cual se logra una labor más completa al realizar cada uno lo que le corresponde y coordinarlo para dar lugar a otra más enriquecida.
- Se brindará al alumno una formación más completa, abarcando no sólo conocimientos, habilidades y actitudes, considerando además la posibilidad de adquirir experiencia real y significativa.

La Universidad como institución atenderá, de manera más directa, ciertas necesidades de la comunidad, cumpliendo con su función social y de servicio.

4.1.4 RELACIÓN CON EL DEPARTAMENTO PSICOPEDAGÓGICO.

El Departamento Psicopedagógico, como ya se vio en el capítulo anterior, tiene una amplia gama de funciones, actividades y necesidades por atender, para lo cual cuenta con recursos y personal calificado que le permite ser también de utilidad a los mentores y a los alumnos que aprovechen los servicios que ofrecen.

El sistema de mentoría, como servicio de un Departamento Psicopedagógico, pudiera incluirse como la parte de la estructura orgánica y/o administrativa de la institución que debe existir para propiciar el bienestar del alumno.

En base a las funciones específicas que realiza el Departamento (vid. supra. 3.1.3.), se sugiere el sistema de mentoría que refuerza la labor que este departamento realiza para cumplir sus objetivos, y por otro lado, para apoyarse en los datos que éste obtiene y alcanzar sus propias metas. Entre las funciones específicas con las que se trabajaría de manera conjunta

destacan determinar el nivel mental y aptitudinal del alumno; conocer el aprovechamiento personal y grupal, los hábitos de estudio y metodología del alumno, así como las condiciones ambientales en que trabajan y los gustos y preferencias de estudio; realizar entrevistas de orientación con los alumnos para facilitarles su decisión en momentos críticos de la enseñanza; dar charlas de información sobre estudios, carreras, grados de dificultad, cualidades exigidas y posibles salidas, aunque ya a este nivel podría abocarse a estudios de posgrado; emitir consejo de orientación de estudios al terminar la etapa escolar, estimando las opciones más convenientes para el alumno, al igual que la probabilidad de tener éxito en los estudios.

Este departamento puede realizar principalmente una función de apoyo y complemento a la labor de los mentores, prestando asesoría especialmente a los mentores coordinadores. Dicha ayuda puede referirse a distintos temas y está dirigida a ellos de tal manera que sean ellos mismos quienes la transmitan a los alumnos. Los temas pueden ser los ya mencionados anteriormente como las demandas laborales de la profesión, perfiles profesionales requeridos para desempeñarse en una determinada actividad, educación continua, actividades educativas ofrecidas por otras instituciones o asociaciones como seminarios y congresos, encuentros, etc.

El Departamento Psicopedagógico al llevar a cabo procesos de Orientación Vocacional, debe poseer amplios conocimientos sobre la situación actual del país, en los ámbitos económico, político, social y cultural, de manera que se los dé a conocer al alumno y éste lo tome en cuenta para su elección. Además de esta información, conoce las necesidades y requerimientos que se tienen, empezando por la región en que se lleva a cabo, así como a nivel nacional, lo que completará la visión que tiene el joven sobre su posible desempeño futuro y facilitará su toma de decisión. Esto se complementa con la información sobre las tendencias de desarrollo mundiales, que indudablemente repercutirán tarde o temprano en nuestro país, con lo que se tiene una idea más clara de los campos laborales que poseen mayores probabilidades de crecimiento en el corto y mediano plazo. Todo este conocimiento que aprovechan los miembros del Departamento Psicopedagógico para atender de una mejor manera los casos que se les presentan, puede transmitirse a los mentores con el fin de que éstos lo den a conocer a los

alumnos que nunca han recibido directamente servicios del Departamento. Los Orientadores pueden también recomendar bibliografía, así como centros de investigación y/o especialistas para que se pueda conocer, con mayor profundidad, sobre estos temas.

Otra de las actividades de los Orientadores consiste en propiciar que el orientado realice investigaciones sobre las instituciones educativas que ofrecen diferentes carreras, tanto en la entidad como fuera de ella. Para esto, las mismas instituciones y centros educativos elaboran y envían folletos promocionales a los Orientadores para que éstos los den a conocer a sus orientados. Así, el Departamento cuenta con gran cantidad de información a este respecto, conociendo no sólo las opciones de estudio a nivel superior, sino también a nivel posgrado, con lo que se constituye otro tipo de información que es útil al mentor. No se debe olvidar que, de la misma manera, se promocionan los organismos que ofrecen cursos, talleres o seminarios, que envían la información ya sea al Departamento Psicopedagógico o a las carreras específicas, por lo cual debe existir gran comunicación entre estas instancias. El encargado del área a quien se debería dirigir este tipo de información, sería precisamente al mentor coordinador. El Departamento establece también relaciones con otras Universidades o con sus Departamentos Psicopedagógicos para estudiar las posibilidades de intercambio de estudiantes entre ellas, lo cual puede también ser consultado por el mentor para darlo a conocer a los estudiantes, así como los requisitos y opciones que se ofrecen.

Cuando el mentor coordinador se encuentra realizando algún programa en el cual la atención a alumnos debe darse de manera grupal, el departamento ofrece servicios de monitoreo y asesoría didáctica, de modo que el mentor conozca los principios que permitirán que sus sesiones sean mejores y dejen aprendizajes más significativos en los alumnos. Se puede dar asesoría en cuestiones de planeación de sesiones, objetivos de aprendizaje, manejo de grupos, dinámicas varias, retroalimentación, recursos didácticos y evaluación, entre otros temas, lo mismo que sobre evaluación del rendimiento y aprovechamiento del alumno.

Hasta aquí el Departamento proporciona la información al mentor, pero no se lleva a cabo ninguna relación directa con el alumno, sin embargo existe otra gama de servicios ya mencionados que requieren el trato directo entre el joven y el Departamento Psicopedagógico.

El alumno que cursa los últimos semestres de la carrera puede recibir atención para resolver las dudas que puedan surgir sobre la adecuación de su perfil vocacional con el perfil de egreso de su carrera. Este aspecto puede manejarse mediante la relación del joven con el Departamento, o bien, el mentor puede recibir asesoría sobre los perfiles de egreso y basarse en el conocimiento individual que él tiene de cada uno de los alumnos. Puede realizarse un estudio que revele el perfil del muchacho para conocer también qué área laboral, de las que posee su carrera, es a la que más se adecúa según sus características e intereses, tomando en cuenta su personalidad, estilos de trabajo y de aprendizaje, ya que la orientación profesional consiste en guiar al alumno para que elija el área de trabajo a la que quiere dedicarse dentro de su profesión. Esta labor orientadora puede servir también al exalumno para que se conozca más profundamente a sí mismo y en base a ello pueda elegir la opción de estudios de posgrado que sea más adecuada y asequible para él.

Otros de los servicios que ofrece el Departamento Psicopedagógico es la ayuda para la mejora de ciertas aptitudes que repercuten en los procesos de aprendizaje de los alumnos y que pueden afectar también el desempeño laboral, las cuales pueden ser la atención, la memoria, la concentración, los hábitos de estudio, la comprensión, la abstracción, la percepción, las habilidades mecánicas, etc. Por todo ello, es conveniente que se haga saber al Departamento de los problemas que presenta un alumno en sus prácticas profesionales, para que una vez que llega a solicitar ayuda se realice un diagnóstico y se le pueda dar la atención necesaria.

Existen otros casos que no pueden ser directamente atendidos por el Departamento debido al giro específico de las actividades que se realizan, pero es posible que ante la presencia de casos que no son de su competencia, como pudieran ser problemas de personalidad y otros

trastornos patológicos, se remitan a especialistas confiables cuyo trabajo está dedicado a esas áreas.

4.2 IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO.

Después de hacer referencia a los servicios, beneficios y actividades que, a grandes rasgos, comprende el sistema de mentoría, se presentarán de manera breve los aspectos más importantes que se deben tomar en cuenta para implantar dicho sistema.

Para llevar a la práctica el sistema de mentoría se ha establecido una estructura esquemática tentativa sobre la cual sería necesario hacer adaptaciones, de acuerdo a las necesidades de la institución, de la facultad o carrera y de las personas que lo llevarían a cabo. Está dividido en tres etapas las cuales están, a su vez, subdivididas en fases; se mostrará primero la estructura y posteriormente se explica más detenidamente cada una de ellas.

ETAPA:

I. Planeación y Organización.

FASES:

1. Detección de Necesidades.
2. Selección Minuciosa del Mentor.
3. Inducción y Asignación de Área de Trabajo.
4. Selección de Objetivos Generales del programa.
5. Determinación de Estrategias.
6. Planeación del Sistema de Evaluación.

II. Realización.

1. Asignación de Tiempos.
2. Promoción.
3. Relación con el Personal Universitario.
4. Evaluación Continua.

III. Evaluación.

1. Evaluación.

2. Elaboración y Presentación del Reporte Global de Resultados.

ETAPA I. Planeación y Organización.

Fase 1. Detección de Necesidades.

Se recomienda realizar un sondeo sobre las escuelas o facultades que pudieran requerir de manera más inmediata de los servicios de mentoría, o bien, que los soliciten con mayor anticipación, esto con objeto de conocer en qué áreas se va a implementar y entonces realizar los procedimientos necesarios. Cabe mencionar que su implementación no requiere llevarse a cabo en un área profesional específica, ya que traerá beneficios similares a cualquiera de ellas en las que se aplique; de ser en dos a un mismo tiempo, se podrá aprovechar más ampliamente la oportunidad de realizar proyectos interdisciplinarios.

Fase 2. Selección Minuciosa del Mentor.

Debe seleccionarse al mentor que fungirá como coordinador para una carrera específica, tomando en cuenta las características descritas en el breve perfil del mentor, considerando que la persona a elegir será la encargada más directa de que el alumno tenga un acercamiento a la realidad laboral, incrementando con ello su madurez profesional y, al mismo tiempo, asimilando de manera concreta los valores y normas requeridos para el desempeño de su profesión. Una vez determinado el candidato, se le comunicará la posibilidad de ocupación de dicho puesto y si lo acepta, es él mismo quien, ayudado por los directores de carrera, contactará posteriormente a los posibles mentores para cada una de las principales áreas de la carrera de la cual se encarga.

Fase 3. Inducción y Asignación de Área de Trabajo.

El nuevo mentor debe conocer perfectamente la universidad y cómo está organizada (de ser posible y si no, proporcionarle los medios para que así sea), tanto en cuestiones técnicas como administrativas. Además es necesario que se familiarice con el sistema de mentoría para

que tenga más claro hacia dónde dirigirá sus esfuerzos y con qué recursos cuenta. Del mismo modo debe conocer a su jefe inmediato, que será el mismo director de la carrera, así como a los coordinadores de la misma, sin olvidar a los miembros del gabinete psicopedagógico. Por último debe asignársele un área de trabajo para que pueda desempeñar adecuadamente sus funciones y los alumnos y exalumnos sepan dónde pueden encontrarlo; así mismo, se le proveerá de todo lo necesario para que su trabajo sea realizado con mayor eficiencia y con la mejor calidad.

Fase 4. Selección de los Objetivos Generales del Programa.

Se debe acordar cuáles serán los objetivos generales que se perseguirán en un principio ya que, a pesar de ser numerosas las necesidades, es recomendable que se inicie sólo con algunos proyectos. Esto se debe a que es necesario dar a conocer primero los servicios, y sobre todo, establecer comunicación y vínculos con otras instituciones y con el sector productivo; sobre la marcha y en base a los resultados obtenidos, se irán aumentando los servicios.

Dichos objetivos generales pueden seleccionarse en base a las necesidades detectadas como más apremiantes mediante un sondeo que puede hacerse a alumnos de los últimos semestres y a los exalumnos con los que se tenga contacto. Posteriormente se pueden incluir los resultados de la detección de necesidades a nivel del mercado de trabajo y de las organizaciones del ámbito laboral.

Fase 5. Determinación de Estrategias.

Ya que se han priorizado las necesidades y por ende los objetivos que serán primeramente atendidos, deben seleccionarse y jerarquizarse las estrategias que se llevarán a cabo para la consecución de las metas. Esto será realizado por el mentor y supervisado por el Director de la carrera, tomando en cuenta los recursos con los que se cuenta.

Fase 6. Planeación del Sistema de Evaluación.

De acuerdo a los objetivos que se haya clasificado como prioritarios y las acciones que para lograrlos se requieren, se establecerán los procedimientos de evaluación, los cuales deben incluir:

- la evaluación de las estrategias y objetivos;
- la evaluación del trabajo realizado por el mentor o mentores que intervengan;
- la evaluación del desempeño del alumno o participante.

Todo ello tiene como fin conocer en qué aspectos se debe mejorar en las subsecuentes actividades.

Para realizar la evaluación es conveniente recordar que se cuenta con distintos recursos como pueden ser la entrevista, evaluaciones de desempeño, sesiones de retroalimentación grupal, aplicación de cuestionarios y encuestas, etc., en las cuales pueden intervenir tanto el mentor coordinador, los mentores especialistas, los directivos, las empresas e instituciones, así como los mismos jóvenes. Por último se redactará un informe en el que se especifiquen los resultados obtenidos, de modo que puedan entregarse a dirección y puedan también archivarse en el departamento de mentoría (o por la persona encargada dentro de su área de trabajo). Así mismo, se recomienda llenar un registro incluyendo cada caso que se atiende para conocer cuántas personas han sido atendidas y cuáles han sido los resultados obtenidos (tal cual se realiza en el Departamento Psicopedagógico) (vid. supra. 3.1.2).

No debe olvidarse que este sistema de evaluación se propone para aplicarse al finalizar cada uno de los procesos de servicio, tomando como base la evaluación continua, que es aquella que se realiza a lo largo de todo el proceso para saber si se está procediendo correctamente, si se están logrando y en qué medida, los resultados esperados.

ETAPA II. Realización.

Consiste en empezar a implementar cada uno de los proyectos elegidos para que se vayan desarrollando poco a poco y se mejoren en base a los resultados que se han ido obteniendo.

Fase 1. Asignación de Tiempos.

Se establecen las fechas de inicio y terminación de cada uno de los proyectos que se estarán llevando a cabo, además de que el mentor coordinador realizará las funciones de vinculación con empresas y otras instituciones que conforman la realidad laboral, así como se encargará, de manera constante, de la asesoría a alumnos y exalumnos sobre cuestiones sencillas, además de la recepción de solicitudes, trabajos y propuestas. Del mismo modo se dedicará a entablar relaciones con las personas que fungirán como mentores especializados en cada uno de los ámbitos profesionales principales de la carrera en cuestión. Para la elección de estos mentores se tomará en cuenta no sólo el perfil general del mentor que se ha planteado a lo largo del proyecto, sino que además se buscará una persona con amplio dominio académico y experiencia profesional en el área para la cual se le requiere.

Fase 2. Promoción.

Debe tomarse en cuenta que parte del éxito del sistema, esto es, que se cumpla el objetivo de formación profesional para el joven, depende de que éste conozca que existe la posibilidad de obtener dicha ayuda, lo cual propiciará que cuando tenga necesidad del servicio sepa dónde puede obtenerlo y vaya a solicitarlo. Como ya se planteó, esta labor de promoción se realizará a nivel interno en conjunción con el Departamento de Prensa, y a nivel externo, conjuntamente con el departamento de Relaciones Públicas.

Fase 3. Relación con el Personal Universitario.

Se considera indispensable la relación con el personal que forma la comunidad universitaria de manera que, principalmente, se establezca una comunicación efectiva con los coordinadores de grupo, los cuales pueden servir de apoyo a las funciones del mentor

coordinador y viceversa. Se puede manejar información sobre los alumnos, que pudiera hacer referencia a su desempeño profesional. De igual manera se establecerá relación con profesores para efectos similares, además de la ya mencionada con el Director de Carrera quien será el jefe inmediato del mentor.

Fase 4. Evaluación Continua.

La evaluación no debe considerarse únicamente como un proceso de verificación que se realiza al finalizar un proyecto, sino como una actividad constante que permita a corto plazo conocer los avances o errores que se han obtenido, dando la oportunidad de mejora inmediata, al ver que no se están obteniendo los resultados esperados y detectando el área a la que se refiere. Como ya se comentó, puede ser conveniente llevar un registro de los avances que se han ido obteniendo, en donde el mentor coordinador anotará las impresiones generales, observaciones y retroalimentaciones recibidas, para ir las comentando en las sesiones con el director de carrera establecidas para evaluar lo que está sucediendo. Estas sesiones pueden tener lugar, en un principio, cada semana y, una vez que el programa se vaya desarrollando exitosamente, se podrán espaciar hasta cada quince días o el periodo que se considere conveniente.

ETAPA III. Evaluación.

Fase 1. Se llevará a cabo la evaluación que se tenía planeada, empezando por evaluar:

1. el sistema de evaluación, para verificar si éste cumple su función de acuerdo a lo que se espera lograr. Posteriormente continuar con
2. los resultados obtenidos de los programas y servicios, abarcando al mentor, al participante, así como a los procesos que de ellos dependen; pasando después a
3. las estrategias utilizadas, intentando conocer si han sido las más adecuadas para lograr los resultados esperados. Por último se procede a la revisión de
4. los objetivos establecidos para saber si son adecuados a lo que se pretende lograr y si están planteados en términos correctos y realistas.

Fase 2. Elaboración y Presentación del Reporte Global de Resultados.

En base a los resultados obtenidos se determinará cuáles son las modificaciones pertinentes para las posteriores aplicaciones de los programas, o bien, qué giro se les dará de ser necesario, si se decide continuar ofreciendo los servicios. Estas observaciones se redactarán, formando un Reporte Global de Resultados; una vez terminado se presentará al Director de la Carrera para trabajar conjuntamente en la mejora particular y general del Sistema de Mentoría.

A grandes rasgos esto es lo que comprende principalmente el Sistema de Mentoría y lo que se pretende con él, incluyendo sugerencias para llevarse a cabo; a continuación se sugiere un programa específico de mentoría que constituye sólo una alternativa de la amplia gama de posibilidades que se pueden llevar a cabo para satisfacer estas necesidades.

4.3 PROGRAMA DE MENTORÍA.

De acuerdo a lo establecido como uno de los postulados de la educación continua (vid.supra. 1.1.1; educación no formal): es necesario llevar a la práctica todo aprendizaje, podría decirse que el programa de mentoría pretende lograrlo antes de que el joven haya abandonado por completo el aprendizaje escolarizado, teniendo sobre todo la oportunidad valiosa de consultar y obtener retroalimentación de sus profesores, catedráticos o mentores.

Para lograr los objetivos generales que se propone el sistema de mentoría, pueden implementarse numerosos programas, aquí se expone uno de ellos, sin pretender que con esto se satisfagan todas las necesidades mencionadas.

A continuación se expone de manera general el Programa de Mentoría, su misión, objetivos, estrategias, recursos y sistema de evaluación, tratando de esclarecer lo más posible la operatividad y consistencia interna del mismo, por ello, más que esquematizarlo se tratará de

explicar en qué consiste cada uno de los aspectos. La carta descriptiva que lo muestra de modo sinóptico se expone en el Anexo V.

Se parte del conocimiento del alumno universitario que posee la institución educativa facilitado por la aplicación de pruebas psicopedagógicas, lo cual permite conocer el perfil vocacional y de trabajo universitario con que cuenta cada estudiante, permitiendo la predicción del tipo de actividad profesional que más se adecua a su estilo de vida y personalidad.

MISIÓN.

Con el sistema de Mentoría se pretende que el alumno conozca con mayor profundidad las áreas de desempeño laboral que conforman la carrera que actualmente estudia y tenga la oportunidad de adentrarse en uno de estos ámbitos específicos, que le resulte más atractivo, ofreciéndose la opción de adquirir por este medio la madurez profesional que le haga falta.

OBJETIVOS GENERALES.

1. El alumno conocerá los diferentes ámbitos laborales que componen la carrera que cursa.
2. El alumno clarificará y sintetizará los conceptos adquiridos a lo largo de sus estudios universitarios, sobre los campos laborales que, como profesional de una determinada carrera, se le ofrecen.
3. El alumno se relacionará con un especialista del área que más le interese para ampliar sus perspectivas y resolver sus dudas sobre la misma.
4. El alumno profundizará en el área elegida en base a diferentes experiencias significativas de aprendizaje a vivirse en grupo.

ESTRATEGIAS.

- El Programa de Mentoría se propone como un sistema que dará satisfacción a la necesidad de Orientación del alumno universitario que cursa el sexto semestre (esto podría variar y adaptarse a las necesidades del alumno, tomando en cuenta que pudiera hablarse de

semestres posteriores al sexto, aunque no anteriores dado que existen conocimientos básicos que fundamentan la carrera, de los cuales todavía carecería).

- El Programa se integra por tres etapas o fases consecutivas especificadas en cada programa.
- La carrera universitaria se divide en tres, cuatro o cinco áreas laborales que la sustentan principalmente. A partir de ahí, cada Escuela es la encargada de seleccionar a los profesionales especializados más destacados que se desempeñen en cada una de ellas para encabezar y dirigir el trabajo sobre su área.
- Se sugiere que el Plan sea de carácter voluntario, sin forzar a los alumnos a que asistan, pero motivándolos adecuadamente para que se convenzan de los beneficios que les traerá la participación en el mismo. Es necesario determinar un número mínimo de alumnos para que se lleve a cabo, ya que esto influye directamente en el trabajo a desempeñar por los mentores; el número que pudiera establecerse podría ser de 8 a 10 alumnos aproximadamente. Como la participación no será obligatoria y por lo tanto no se tomará como materia curricular, será necesario establecer acuerdos entre los mentores y coordinadores de los grupos para conocer la carga de trabajo que tienen los participantes y que se les otorgue cierta tolerancia, en dado caso, respecto de sus labores académicas, sin que por ello se propicie la irresponsabilidad e indisciplina de los jóvenes. Si se da el caso, se estudiará la situación y se llegará a los acuerdos convenientes. El mentor deberá tomar en cuenta que el alumno por lo general preferirá cumplir con su carga académica, la cual repercute directamente sobre sus calificaciones, lo que no ocurre con el programa de mentoría; ésta sería una de las dificultades o limitantes principales con las cuales se puede topar el mentor. A este respecto cabe recordar que se puede aprovechar el desempeño del joven en el programa de mentoría, sobre todo en este específico, para tomárselo en cuenta ya sea como Prácticas Profesionales (considerándose las primeras etapas como capacitación y el proyecto en sí constituiría la práctica) o como Servicio Social, con la ventaja de que el alumno efectivamente está aprendiendo al realizar actividades que están directamente relacionadas con su carrera y no sólo eso, sino con la realidad laboral del momento. Lo anterior permite la motivación del alumno por el desempeño laboral al ver directamente los avances que se logran al realizar una determinada actividad, evitando al mismo tiempo que el

joven sea utilizado en una oficina como secretaria o como mensajero, sin la oportunidad de capacitarse en tareas propias de su profesión. Por todo ello, sí se contabilizarán las asistencias.

- El programa está contemplado para desarrollarse en un semestre de estudios, considerando que pueden adaptarse los horarios a las necesidades del grupo y sobre todo, a la disponibilidad de los especialistas. Este periodo puede extenderse en su última etapa, lo que dependerá de los proyectos que se estén llevando a cabo.
- El presente proyecto ha sido establecido con la característica de búsqueda de la optimización de los recursos con los que cuenta la institución, sin solicitar equipo extra que pudiera ser costoso; con el tiempo, pueden irse sofisticando los procedimientos así como los recursos.

METODOLOGÍA.

El programa está dividido en tres etapas, cada una de las cuales se muestran de manera más esquemática en los anexos VI, VII y VIII.

En la primera etapa el alumno trabajará de manera individual, realizando investigaciones. En la segunda etapa, la metodología será expositivo-participativa en la primera parte, y de trabajo en pequeños grupos en la segunda. En la tercera etapa se trabajará por grupos, mediante lo que se sugiere sean proyectos interdisciplinarios de trabajo.

RECURSOS:

A) HUMANOS.

El mentor, cuyas características principales deben ser: la madurez personal y profesional, amplia experiencia, congruencia ética, éxito laboral, dominio de su área de desempeño profesional, actitud de servicio e interés por la mejora de los estudiantes.

El alumno que cursa el sexto semestre de estudios a nivel universitario.

El Departamento Psicopedagógico que fungirá como proveedor de la información sobre expedientes vocacionales del alumno, en los casos que se considere necesario, e información

profesiográfica, además de otros servicios; trabajando de manera cercana y directa con la Coordinación y Dirección de cada carrera, así como con el Mentor Coordinador de la misma.

B) TÉCNICOS.

- Formatos de evaluación.
- Fichas de registro de información.
- Notas técnicas y material para la investigación.

C) MATERIALES.

- Una oficina para trabajo del mentor coordinador y el mobiliario correspondiente.
- Teléfono.
- Computadora.
- Artículos de papelería básica.

SISTEMA DE EVALUACIÓN.

Como se establece en el capítulo I, la evaluación del egresado debe llevarse a cabo mediante la retroalimentación de las empresas, lo cual se sugiere dentro del sistema de mentoría.

Se utilizarán básicamente formatos que tomen en cuenta las retroalimentaciones realizadas por el Mentor Coordinador, los alumnos participantes del programa, los Mentores Especialistas, así como las empresas o instituciones con las que se tenga relación.

Además de la evaluación escrita que se llevará a cabo con la ayuda de los formatos, se realizarán entrevistas de evaluación y retroalimentación con las mismas personas que se mencionaron anteriormente, tomando en cuenta también al Director de la Carrera de que se trata; lo anterior surge para satisfacer las necesidades que él detecte, gracias a la observación

objetiva que puede realizar al no involucrarse quizá directamente en el programa, al igual que por el amplio dominio y visión de conjunto que posee sobre la carrera que dirige.

La evaluación será constante. Los formatos de evaluación se aplicarán al terminar cada una de las etapas que componen el programa, así como habrá una evaluación general o global al terminar.

A continuación se presenta, dividido en sus tres etapas, el programa de mentoría, especificando el objetivo particular que persigue, las estrategias y metodología, así como el sistema de evaluación para cada una de ellas.

ETAPA 1. INVESTIGACIÓN PREVIA.

Objetivo Particular:

El alumno conocerá los diferentes ámbitos laborales que componen la carrera que cursa.

Estrategias y Metodología:

- Los alumnos, con ayuda de un formato-guía de investigación, se dedicarán a la búsqueda de los datos precisos que les permitan tener una idea acertada sobre cada una de las áreas de su carrera. El alumno contará con tiempo suficiente para realizarlas, debiendo completarlas antes de iniciar la siguiente etapa.
- El alumno investigará sobre todas y cada una de las áreas que pertenecen a la carrera que cursa, con la finalidad de crear una base de conocimientos que le permita un óptimo aprovechamiento en las siguientes etapas del programa. Dicha investigación podrá ser tanto bibliográfica como de campo.
- La investigación en esta etapa se basa en los principios de la Investigación Profesiográfica que se recomienda en todo proceso de Orientación Vocacional, previa a la elección de una profesión.

- Los aspectos que incluirá la investigación serán los siguientes:
 - 1) La situación económica, política y social del país, considerando los sectores comercial, industrial, educativo, legal, etc. a tres niveles: local, regional y nacional.
 - 2) La proyección de la carrera en el mundo laboral, abarcando el reconocimiento que tiene, la utilidad, la vigencia en relación con las necesidades de la sociedad, las contribuciones que puede hacer a la misma, además de las expectativas a futuro.
 - 3) Sobre la carrera:
 - ¿Cuáles son las principales áreas de desempeño laboral?
 - ¿Cómo se relaciona con otras carreras y profesiones: a) Afines, y b) completamente distintas? dejando claro qué corresponde a un profesionista y qué a otro.
 - definir las características competitivas de su profesión, lo que lo caracteriza y capacita para un excelente desempeño profesional y que lo distingue de otros.
 - 4) Sobre cada área:
 - ¿Cuáles son las actividades propias y características del área?
 - ¿Cuáles son las principales responsabilidades que se tienen?
 - ¿Qué habilidades requiere?
 - ¿Con qué otra(s) área(s) de la carrera se relaciona y cómo se da dicha relación?
 - ¿En qué tipo de organizaciones se puede desempeñar?
- Se tendrán sesiones de Asesoría con el Mentor-Coordinador de la Carrera de manera que se ayude al alumno a tener acceso a la Información que necesite, teniendo claro que en esta etapa no se trabajará con el Mentor, sino que será primordialmente un trabajo de investigación individual.
- El mentor coordinador trabajará en la elaboración de material de investigación para completar lo encontrado por el alumno, el cual puede conformarse a base de videos, acetatos, filminas, películas y notas técnicas. En esta etapa se propone que el alumno trabaje por cuenta propia durante un periodo aproximado de tres semanas, teniendo la opción de acudir a solicitar ayuda al mentor coordinador. Otra sesión, la última de esta etapa, estará completamente a cargo del mentor con el fin de completar la información recabada.

Evaluación:

Para constatar que el alumno ha realizado una investigación individual completa, el mentor se apoyará en la observación y se aplicará una evaluación, cuyo formato se muestra en el Anexo IX, en el cual se pregunta de manera general el tiempo que les llevó hacer la investigación, las fuentes de donde la obtuvieron, algunos aprendizajes significativos que hayan adquirido, y por último, sugerencias u observaciones para mejorar en la realización de otras investigaciones en este campo.

El mentor coordinador puede registrar por escrito sus observaciones del desempeño general de la primera etapa, llenando un formato que se establecerá con este fin, abarcando la primera parte de investigación individual así como la segunda en la cual el mentor les brinda material de apoyo. El formato es el que aparece en el Anexo X.

ETAPA 2. TRABAJO GRUPAL.

Objetivos Particulares:

El alumno clarificará y sintetizará los conceptos adquiridos a lo largo de sus estudios universitarios, sobre los campos laborales que, como profesionista de una determinada carrera, se le ofrecen.

El alumno se relacionará con un especialista del área que más le interese para ampliar sus perspectivas y resolver sus dudas sobre la misma.

Estrategias y Metodología:

- En esta etapa se trabajará con cada uno de los mentores especialistas. Se llevará a cabo una sesión de trabajo con cada uno de ellos al irse pasando de un área de desempeño laboral a otra.
- Esta etapa puede subdividirse en dos periodos, el primero consiste en una primera parte de trabajo para unificar conceptos, y una segunda parte con exposición del mentor; el segundo

periodo abarca una sesión en la cual se conversará con cada uno de los mentores para resolver inquietudes y dudas personales.

- La primera parte del primer periodo tiene como finalidad que el alumno tenga contacto directo con un mentor especialista en una de las áreas de su carrera y se logre durante la sesión unificar los conceptos que el grupo tenga sobre el trabajo en ese ámbito. Los conceptos a unificar serán los que el alumno haya ido adquiriendo durante sus años de estudio universitario y los obtenidos mediante la investigación. El mentor dirigirá la sesión que será participativa, por lo que serán los participantes quienes expresen lo que piensan sobre el desempeño laboral en esa área. El mentor puede propiciar el debate entre los mismos alumnos, dirigiéndolos para que lleguen a lo correcto. Al final de esta parte, el mentor establecerá explícitamente los conceptos que los alumnos deben recordar como verdaderos y fundamentales, de modo que se unifiquen los criterios sobre los cuales se edificarán los nuevos conocimientos. En breve puede decirse que esta parte está destinada a que el mentor dirija al grupo hacia los conceptos generales que deben dominar sobre su área en particular, para tener una visión global y atinada de la misma.
- La segunda parte consiste en una exposición del mentor principalmente sobre su propia experiencia laboral dentro del ámbito al que está dedicado. Se pedirá al mentor que hable sobre su trabajo cotidiano y cuál es la trayectoria que ha seguido para llegar a donde se encuentra actualmente. En este punto puede ampliar diciendo cómo se sentía cuando egresó de la carrera o cuando empezó a trabajar, en relación a la preparación que había adquirido hasta entonces y a las exigencias del trabajo; además puede comentar si ha tenido contacto con algún joven egresado de dicha carrera o que trabaje en algo relacionado con ella, cómo ha visto que ha sido su desarrollo en el aspecto laboral, es decir, si cree que tiene una adecuada preparación, cuáles son las necesidades del medio que los recién egresados deben satisfacer y cómo se desenvuelven en general. La finalidad primordial de esta parte es que el mentor, de su experiencia, transmita al joven los valores y las normas que debe vivir y respetar en su vida profesional, así como las aptitudes principales que requiere el profesionista.

- En esta etapa el número de sesiones será correspondiente al número de ámbitos laborales que sustentan la carrera, esto es, pueden ser entre tres y cinco y se llevará a cabo la misma logística con cada uno de los mentores especialistas, cada uno trabajando sobre el área que le corresponde.
- Se sugiere que estas dos partes se lleven a cabo en una misma sesión por dos motivos: primero por la disposición del mentor y respeto a su tiempo, es decir, para no hacerlo asistir a dos sesiones cuyos temas se complementan y son consecutivos, y segundo, para asegurar la continuidad entre los temas y que se enriquezca el alumno de ambas partes en un mismo momento, cuando tiene los conocimientos más presentes.
- El segundo periodo consta de una última sesión que se llevará a cabo con la presencia de todos los mentores especialistas. Los participantes se dividirán en pequeños grupos, dependiendo del número de mentores y se trabajará de esta manera con cada uno de ellos durante un tiempo que puede variar entre 20 y 30 minutos. Este tiempo se destina a resolver las inquietudes particulares, dudas o comentarios que de manera individual surjan entre los jóvenes. El tema general que se manejará será El Futuro de la Profesión, en el cual se incluyen las perspectivas de desarrollo que tiene, las tendencias y los avances que pueden preverse para un desempeño futuro. Este tema sirve solamente como base para que los jóvenes expresen lo que desean conocer sobre el área específica que corresponde al mentor con el que trabajan. Los puntos que se tratarán en cada pequeño equipo dependerán de los intereses que se despierten entre sus miembros. Una vez agotado este tiempo se cambiará el equipo a trabajar con otro mentor y así sucesivamente hasta que se haya trabajado con todos y cada uno de ellos.
- Puede haber cierta flexibilidad en los horarios, cediendo un poco de tiempo, ya que se trata de una sesión más corta y de la cual se puede obtener mucho provecho.
- Se sugiere un periodo breve de descanso al llegar a la mitad de la sesión, esto es, si se cuenta con cuatro mentores, cuando dos de los grupos hayan trabajado con uno de los mentores, puede entonces darse el periodo de receso.

Evaluación:

Al finalizar el primer periodo de esta etapa (que abarca las dos partes, la de unificación de conceptos y la exposición del mentor), se puede aplicar una breve evaluación a nivel de conocimientos que permita corroborar lo que se logró durante esta etapa. Se propone un formato para esta evaluación que se muestra en el anexo XI, así como, si se considera necesario, pudiera aplicarse otra sobre conocimientos más específicos dependiendo de la carrera y las áreas correspondientes.

Al terminar el segundo periodo que abarca la segunda sesión se puede evaluar realizándose una lluvia de ideas por parte de los jóvenes con la cual se concluya sobre lo aprendido en ambos periodos.

Se sugiere además que, tanto el mentor especializado como el mentor coordinador, llenen una evaluación al finalizar cada periodo, utilizando el formato que aparece en el anexo X y que es similar a la que realiza el mentor coordinador al terminar la etapa de Investigación Previa.

Además de contestar dicha evaluación, se sugiere que al entregarla al mentor coordinador, cada mentor especialista tenga una entrevista de retroalimentación con él, para comentar con mayor profundidad algunos de los aspectos ya evaluados por escrito. Esta evaluación y entrevista serán realizadas por todos y cada uno de los mentores especializados, una vez que finaliza su sesión.

ETAPA 3. TRABAJO LIBRE: ACERCAMIENTO A LA REALIDAD LABORAL.

Objetivo Particular:

El alumno profundizará en el área elegida en base a diferentes experiencias significativas de aprendizaje a vivirse en grupo.

Estrategias y Metodología:

- Una vez que el alumno conoce de manera más profunda cada uno de los ámbitos en que puede desempeñarse profesionalmente dentro de su carrera, tiene más argumentos para decidir por cual de ellos se inclina o le atrae más. El alumno debe optar por alguna de las áreas debido a que durante toda esta tercera etapa trabajará en actividades que se relacionan con ella.
- Dado que el alumno debe escoger el área a la que se abocará, puede suceder que esté interesado en dos o más al mismo tiempo y tenga duda sobre la que sería más conveniente para él, no sólo para la realización del programa, sino incluyendo su futuro profesional, para lo cual se debe notificar al joven de los servicios que el Departamento Psicopedagógico puede prestarle para resolver ese tipo de dudas. Esta información de la ayuda que ofrece se relaciona con lo expuesto en el apartado 4.1.3 sobre los Servicios de Mentoría y en el 4.1.4 sobre la Relación con el Departamento Psicopedagógico.
- Se organizan equipos de trabajo dependiendo del número de alumnos que se interesen por cada una de las áreas de desempeño y también según el número de mentores especialistas. Los grupos no podrán ser mayores a seis o siete integrantes, estableciéndose como número ideal 4, dependiendo de las actividades que se van a llevar a cabo.
- Una vez organizados en grupos de trabajo se plantean las alternativas para profundizar en el área. Estas opciones habrán sido ya planeadas por el mentor coordinador en conjunción con los mentores especializados que dirigirán las actividades para su área. Éstas pueden abarcar análisis de casos, estudios y realización de anécdotas o experiencias, análisis de películas, visitas, simulaciones o proyectos laborales. A continuación se explicará con mayor profundidad en qué consisten los proyectos laborales, que es a lo que se dará mayor importancia de entre los anteriores.
- Los proyectos laborales brindarán la oportunidad al alumno de contactarse directamente con la realidad laboral, así como la posibilidad de integrar equipos de trabajo interdisciplinario. Esto representa la posibilidad de que el joven aprenda a trabajar en equipo y sobre todo con personas que han tenido una formación diferente a la que él ha recibido, cuyo punto de vista es completamente diferente al suyo dado el enfoque distinto de su instrucción universitaria.

Para establecer dichos proyectos se aprovechará la relación del mentor con las empresas en las que trabaja o que dirige, además de aceptarse las peticiones de otras organizaciones, incluyendo de organismos gubernamentales. Estas instituciones presentarán sus requisiciones y necesidades al mentor coordinador, quien será el encargado de responder y comunicar a los mentores especialistas las posibilidades que existen de que el alumno lleve a cabo un proyecto en algún lugar específico. La logística que sigue el establecimiento del proyecto es la siguiente:

1. El mentor coordinador investiga la posibilidad de que un grupo de los que se conforman en esta etapa trabaje en la institución donde lo hace su mentor, de ser posible, los alumnos serán asignados a dicho lugar. De no ser posible, el mentor coordinador revisará las solicitudes que ha recibido de otras instituciones y se decidirá cuál de ellas es la más adecuada.
2. La empresa puede tener ya detectadas las necesidades que necesitan satisfacer y los alumnos se abocarán a dar solución a esos problemas, o bien, cuando éstos no han sido detectados, será labor del alumno determinarlos. Para ello el alumno llevará a cabo un primer periodo de observación dentro de la institución con el fin de analizar la situación actual y establecer los aspectos a mejorar.

La logística para la realización del proyecto es la siguiente, en la mayoría de los casos:

1. Periodo de observación, en el cual, como ya se mencionó, el alumno asistirá a la empresa y observará el ambiente de trabajo, la relación entre los diferentes departamentos y su personal entre sí, las actividades que se llevan a cabo, los procesos de toma de decisiones, la forma en que se respetan las líneas de mando y de comunicación, el respeto de instancias, etc., enfocándose al área en la cual estarán desempeñándose. Anotarán los resultados obtenidos en guías de observación que ellos mismos tendrán que realizar dependiendo de las situaciones específicas que se les presenten.
2. Obtención de conclusiones. El equipo debe trabajar en conjunto para analizar los datos obtenidos en el periodo anterior y poder sacar conclusiones, en base a las cuales, se establezcan o determinen las principales necesidades o problemas que se deben atender.

Estas conclusiones deben presentarse al mentor para que revise el procedimiento que se ha seguido y de no ser él quien está coordinando el proyecto dentro de la empresa, deben también presentarse a quien sea el encargado por parte de la institución. Este paso puede omitirse en caso de que la empresa ya haya tenido detectadas sus necesidades, lo que no puede excluirse es el periodo de observación ya que es muy importante para el alumno conocer cuáles son las dinámicas que se siguen dentro de la misma.

3. Establecimiento de un proyecto. En base a los problemas detectados se plantea un proyecto realista mediante el cual se pueda dar solución a el (los) mismo(s); el proyecto debe ser objetivo, claro, realista y responder a las necesidades reales.
4. Presentación del proyecto. Una vez planeado, el proyecto se presenta al encargado del proyecto por parte de la empresa, aunque debe presentarse antes al mentor para que lo revise y dé sus puntos de vista sobre lo que se ha realizado. El proyecto debe incluir la misión, los objetivos, las estrategias, la metodología, el sistema de evaluación, los recursos con los que se cuenta, etc., incluyendo las fases que se requieren para la satisfacción de la necesidad planteada en un principio. El proyecto es analizado por la empresa y de ella se obtiene una retroalimentación sobre los aspectos que consideran que se deben mejorar, adaptar o ampliar, cuando así se requiere; si el proyecto es aceptado, entonces se llevará a cabo la organización para después implementarlo.
5. Organización y ejecución del proyecto. Para ello, los alumnos cuentan con el apoyo y asesoría del mentor especialista, cuyo objetivo es ayudar a que se lleve a cabo de la mejor manera, desde la perspectiva de supervisión, no de operación, ya que son los alumnos los que deberán llevarlo a cabo. Durante el proceso de implementación deberán tener en cuenta que se debe revisar y evaluar constantemente para que las cosas vayan llevándose a cabo de la mejor manera posible.
6. Evaluación. Al finalizar el proyecto se realizará una evaluación para que los alumnos conozcan cuáles fueron los beneficios obtenidos de la aplicación de su propuesta y cuáles fueron los aspectos que deben tomarse en cuenta para mejorarlo. Esto se realiza desde el punto de vista de los buenos resultados que se hayan obtenido en la empresa, según la opinión del mentor y de los encargados de la misma. Aquí se debe incluir el que los alumnos

elaboren un reporte sobre la evaluación global del proyecto y se lo presenten y entreguen a la empresa.

- El mayor beneficio de estos proyectos es que incluyan a alumnos de diferentes carreras, ya que las necesidades de una empresa pueden ser desde las que se encuentran en sólo un área o departamento de la misma, hasta la búsqueda de crecimiento o de expansión, abarcando no sólo un área sino que involucre a todas las que se relacionen con una empresa, desde las ingenierías, hasta las administrativas y humanas. Por ello, se integran los equipos interdisciplinarios que permiten la coordinación entre alumnos de distintas carreras, los cuales aportan cada uno su punto de vista, de acuerdo a los estudios que han realizado, y se enriquecen con los de los demás.
- De preferencia, los proyectos deben ser realizados en periodos de tres meses, pero muchas veces, según el caso, este tiempo no es suficiente más que para la detección de necesidades y el planteamiento del proyecto, por lo que está abierta la posibilidad a que los alumnos, una vez terminado el programa de mentoría, sigan trabajando en el mismo hasta dejarlo terminado. Con ello se abre la posibilidad de una futura contratación, dependiendo de los resultados obtenidos y de las posibilidades de la empresa.
- Depende de la empresa la decisión de pagar a los alumnos por los servicios prestados, de no ser así, como ya se había mencionado, puede tomarse el trabajo como periodo de Prácticas Profesionales o de Servicio Social.

Evaluación:

La institución o empresa donde se llevó a cabo el proyecto entregará también una evaluación sobre el desempeño de los alumnos y sobre la utilidad que ello le representó como institución, además de retroalimentar sobre el vínculo o relación entre ésta y la universidad (Anexo XII). Se sugiere que el mentor coordinador lleve a cabo una entrevista de retroalimentación para saber cuál es la opinión de la empresa después de la realización del proyecto, además de agradecer la oportunidad que se brindó al alumno y a la universidad, investigando la posibilidad de que esto vuelva a llevarse a cabo en periodos posteriores.

El alumno deberá realizar una evaluación sobre su desempeño en la empresa y la atención que ahí recibió (Anexo XIII), además de entregar una copia de su reporte final de evaluación del proyecto que ya había sido entregado a la empresa. El desempeño del alumno durante esta etapa será evaluado directamente por el mentor especialista, que es quien estará en contacto directo con el joven universitario.

El mentor coordinador elaborará un reporte sobre la evaluación global del programa de mentoría y lo entregará al Director de la Carrera, además de hacer los comentarios pertinentes.

CONCLUSIONES

El presente trabajo ha representado una adquisición valiosa ya que se conjuntan conceptos que escaseamente se encuentran ya relacionados, como es la educación universitaria con el Departamento Psicopedagógico. Se habla en numerosas obras sobre el deber ser de la universidad, pero dentro de los servicios y actividades que se le atribuyen es muy poco frecuente encontrar la ayuda psicopedagógica.

Al profundizar en los estudios universitarios es necesario toparse con la realidad, abarcando su situación en todos aspectos y descubriendo que la mayoría de las personas esperan cosas de la universidad que ésta no puede darles. Los estudiantes ansían adueñarse de todos los conocimientos que en su futuro profesional pudieran llegar a necesitar, y es al tener contacto con la realidad que se dan cuenta de que esta institución es valiosa por proporcionarles una formación que incluye las herramientas que les permitan el posterior aprendizaje una vez egresado, pero sobre todo, que propicia el autoaprendizaje. Puede proponerse que se difundan los objetivos de las instituciones de educación superior con el fin de que las personas, vayan a ingresar en una universidad o vayan ya a egresar, conozcan qué es lo que a grandes rasgos se pretende, evitando así que no se cumplan sus expectativas (las cuales están fundadas en conceptos erróneos) y además previniéndose la sobrepoblación universitaria y la deserción. Es indispensable que a este respecto, este tipo de instituciones deje bien claro cuáles son las metas que se propone y con ello transmitir a los alumnos, desde su ingreso, que la sabiduría que ellos logren adquirir como profesionistas dependerá siempre de su propio esfuerzo y dedicación por conocer más y actualizarse.

Ahondando en la mejora de la educación superior como una etapa de la continua formación de la persona, es necesario conocer primero los requerimientos que tiene este nivel en todo el país, cuáles son sus carencias y cómo es que pueden solucionarse, para que dentro de ese contexto se busquen soluciones para cada institución en particular. Cuando se busca mejorar una universidad como institución es necesario abocarse a un aspecto y mejorarse poco a poco; una vez encauzado puede pasarse a otro de ellos, dado que no se puede abarcar con la

misma calidad todo a un mismo tiempo; se pretende perfeccionar cada aspecto aunque sea lentamente para que prospere el centro como unidad, sin descuidar algunas áreas.

En nuestro país puede verse que existe la necesidad de trabajo y desarrollo en las universidades mediante sistemas que satisfagan sus necesidades propias. Pueden señalarse como dignos de elogio los esfuerzos que se han hecho hasta hoy pero no son suficientes y se requiere también impulsar y motivar un mayor trabajo por la superación de la educación superior.

En la vida universitaria falta considerar la atención personal que se debe dar al alumno como tal, lo mismo que si estuviera en otro nivel escolar. No es posible descuidar al joven universitario porque se le considera casi un adulto, como se vio en este trabajo su personalidad se encuentra inacabada y requiere de ayuda para solucionar más exitosamente las crisis que en este periodo se le presentan; de ahí que el proceso de la Orientación se pueda considerar como una práctica vital que permite el aprendizaje de conductas que facilitan la adaptación de algunas personas a su medio, ya que por sí mismas no pueden lograrlo. Se comprende, por lo tanto, que es un procedimiento que se aconseja vivir, de manera ideal, a lo largo de toda la vida; no puede restringirse su aprovechamiento sólo a los años de la infancia o de la adolescencia. A nivel superior se evitarían muchos fracasos escolares y pudiera disminuir la deserción si se le brindara al estudiante el oportuno apoyo cuando presentan dificultades relacionadas con los hábitos de estudio, la atención y concentración, la organización del tiempo, el conocimiento y adecuación del perfil vocacional, el desarrollo de ciertas aptitudes, etc.; en los aspectos antes mencionados puede intervenir exitosamente un departamento psicopedagógico, satisfaciendo las necesidades de quien lo solicite. Es así que el sistema de mentoría ayuda a que se realicen en la universidad los fines u objetivos que ésta se plantea como institución, lo mismo que de cara a los alumnos en cuanto a los servicios y atención que les brinda.

El papel pedagógico del sistema de mentoría es el propiciar que el alumno adquiera los conocimientos sobre las áreas de desempeño profesional que puede elegir dentro de la vocación elegida. Además favorece la adquisición de habilidades que le permitirán ingresar con mayor

seguridad al campo laboral, ya que le ayudarán a desempeñarse más profesionalmente, pudiendo decirse lo mismo de las actitudes positivas que requiera para iniciarse en sus labores y continuar en ellas. Este servicio le permite confirmarse y afianzarse en que la elección vocacional fue la correcta, ya que el trabajo que desempeñará le gusta, sabiéndolo antes de terminar los estudios, una vez que empieza a trabajar; sólo después de haber tenido una experiencia de acercamiento laboral, la persona puede saber si está ubicada en el campo laboral adecuado a su personalidad.

El sistema de mentoría que se propone, pretende ser sólo un planteamiento conceptual sobre las actividades y acciones que pudieran llevarse a cabo. Se establece como sugerencia mediante estrategias generales que, de desearse su aplicación práctica, es necesario adaptar de acuerdo a la institución educativa donde se administre. Sería preciso elaborar los instrumentos de detección de necesidades, de obtención de datos, de evaluación de desempeño, etc. Dicho sistema, además de todas las ventajas ya expuestas en el capítulo correspondiente, permite a la universidad como institución, cumplir con la función de servicio que se le encomienda como tal, estableciendo relaciones con el Gobierno y diversas empresas representantes del sector productivo.

El Departamento Psicopedagógico es imprescindible a nivel universitario ya que contribuye, además, con la antes mencionada función de servicio al propiciar la relación con otras universidades; de la misma manera, se enriquece la estructura y extensión de la misma y de sus fines.

Como se menciona, se realiza una función pedagógica al tomar en cuenta todo lo que el universitario necesita aprender, sin embargo, existen cuestiones de orden psicológico que se deben considerar, las cuales se han mencionado ya a lo largo de este trabajo, como son: el conocimiento de la personalidad, intereses, aptitudes, valores y otros rasgos. Dado lo anterior, se propone el sistema de mentoría como un servicio que puede depender de un Departamento Psicopedagógico debido a las funciones a realizarse y a la información que se requiere.

El programa incluido en el sistema de mentoría es solamente una de las tantas opciones por medio de las cuales se puede llevar a cabo dicho sistema y dar satisfacción a las numerosas necesidades existentes. Este programa, además de otros que se propongan, puede impartirse como parte de los cursos y seminarios que enriquecen la formación universitaria de este tipo de instituciones, proporcionando una pequeña parte de la especialización que el futuro profesionista requiere. De las muchas posibles alternativas de solución incluidas en el sistema de mentoría se pueden originar varios temas de tesis e investigaciones ulteriores.

Respecto de los temas de tesis, se puede sugerir uno que vendría a dar solución a un problema mencionado en el capítulo II, que habla sobre el estudiante universitario, en relación con las dificultades con que se topa la mujer profesionista. La tesis pudiera estar relacionada con los procesos de socialización de la infancia para vencer los estereotipos y el sexismo, ya que es ahí donde se encuentra su origen, en la educación recibida desde temprana edad.

Cabe resaltar también la importancia que se debe dar con la formación universitaria al trabajo interdisciplinario, el cual está muy descuidado. Se considera un aspecto fundamental porque al salir el joven de la universidad y enfrentarse a la realidad laboral no existirán, sino raramente, los equipos en los que se convive y labora con personas cuya formación académica es igual a la propia, con lo que se observan problemas de trabajo y convivencia. El trabajo multidisciplinario facilita el acercamiento del alumno a la realidad y puede ser que hasta hoy se haya establecido éste como una meta, sin llegar a concretar las acciones para conseguirlo; con el sistema de mentoría se procura presentar oportunidades que lo resuelvan y faciliten, de lo cual podría sugerirse otro tema de tesis.

En general, el sistema de mentoría aspira a disminuir la tensión que ocasiona el enfrentamiento a nuevas situaciones ante las cuales no se sabe cómo se debe reaccionar y aún cuando esto se conozca, existen dudas sobre la mejor manera de llevarlo a la práctica.

Por último, es preciso destacar la labor que el pedagogo puede realizar en una institución de educación superior. Como se menciona, es necesario mucho trabajo para elevar el nivel académico y competitivo de las universidades, siendo indispensable que se propongan proyectos que lleven a lograrlo, lo cual puede desempeñarse muy propiciamente por un especialista en educación como lo es el pedagogo. Su labor dentro de una institución de este nivel puede encaminarse, como una alternativa, al establecimiento de un departamento psicopedagógico, que aún cuando su necesidad no está todavía reconocida por todas las personas, existen las demandas que esperan ser satisfechas y que de la manera más realista posible se han expuesto a lo largo de esta investigación. Dada su preparación puede enfocarse a la planeación de las actividades que en ese departamento se llevarán a cabo, o bien, puede encauzarse a la realización de Orientación, pero sobre todo, a la propuesta de proyectos y a la aplicación de los mismos en instituciones que se preocupen por su propio progreso y que permitan la innovación con miras a la propia mejora así como de aquéllos a quienes sirven.

BIBLIOGRAFÍA

1. ANUIES. Administración de la Educación Superior. ANUIES. México, 1982, 232 Pp.
2. ANUIES. Programa Integral para el Desarrollo de la Educación Superior (PROIDES). ANUIES, México, 165 Pp.
3. AMPO. Memorias del Primer Congreso Nacional de Orientación Educativa, AMPO '95. Noviembre de 1995.
4. BEE, Helen; MITCHELL, Sandra. El Desarrollo de la Persona en Todas las Etapas de su Vida. Ed. Harla, México, 2ª, 1987, 647 Pp.
5. BERGER, G; KATZ THEVENIN; COULON, A. Évaluation des Experiences Novatrices sur la Démocratisation dans l'Enseignement Supérieur. UNESCO, París, 1985, 345 Pp.
6. BORRERO CABAL, Alfonso. The University as an Institution Today. UNESCO, International Development Research Centre; Ottawa, 1996, 238 Pp.
7. CASTREJÓN DÍEZ, Jaime. El Concepto de Universidad. Ed. Trillas, México, 1990, 267 Pp.
8. CASTREJÓN DÍEZ, Jaime; MEDINA MORA, Luisa; VELLE, Jean Pierre, y otros. Planeación y Modelos Universitarios I. ANUIES, México, 1975, 161 Pp.
9. COBO SUERO, Juan Manuel. La Enseñanza Superior en el Mundo. De. Narcea, Madrid, 1979, 358 Pp.
10. CORTADA DE KOHAN, Nuria; El profesor y la Orientación Vocacional; Ed. Trillas, México, 1980, 270 Pp.

11. CRAIG, Grace. Desarrollo Psicológico. Ed. Prentice Hall, México, 4ª, 1988, 643 Pp.
12. FORNS SANTACANA, María; RODRÍGUEZ MORENO, Ma. Luisa. Reflexiones en Torno a la Orientación Educativa. Ed. Oikos-Tau, Barcelona, 2ª, 1987, 358 Pp.
13. GARCÍA HOZ, Víctor. Principios de Pedagogía Sistemática. Ed. Rialp, Madrid, 13ª, 1990, Pp. 207
14. GARRISON, Roger. Orientación Universitaria. Ed. Pax, México, 1967, 336 Pp.
15. GEMELLI, A. La Orientación Profesional. Ed. Razón y fe, Madrid, 1956, Pp. 279 Pp.
16. GOSÁLBEZ CELDRÁN, Alfredo. Técnicas para la Orientación Psicopedagógica. CEPE, Madrid, 1990, 305 Pp.
17. HERRERA MONTES, Luis. La Orientación Educativa y Vocacional. Ed. Patria, México, 117 Pp.
18. HURLOCK, Elizabeth. Psicología de la Adolescencia. Ed. Paidós, México, 4ª, 1989, 572 Pp.
19. JONES, Arthur. Principios de Orientación y Asistencia Personal al Alumno. Ed. EUDEBA, Buenos Aires, 1964, 405 Pp.
20. KI-ZERBO, J. Quelques Idées pour Contribuer à la Consultation d'Experts sur l'Enseignement Supérieur en Afrique. UNESCO, París, 1991, 195 Pp.
21. LÁZARO, Ángel; ASENSI, Jesús. Manual de Orientación Escolar y Tutoría. Ed. Narcea, Madrid, 2ª, 1995, 448 Pp.

22. MARTÍN-BARO, Ignacio. Haciendo la Universidad. Colección FUPAC, Guatemala, 1979. 123 Pp.
23. MIRA Y LÓPEZ, Emilio. Manual de Orientación Profesional. Ed. Kapelusz, Buenos Aires, 6ª, 1965, 268 Pp.
24. MORIN, E.. Science Avec Conscience. UNESCO, París, 1982, 214 Pp.
25. NICKEL, Horst. Psicología del Desarrollo de la Infancia y de la Adolescencia. Ed. Herder, Barcelona, 2ª, 1980, 477 Pp.
26. PODER EJECUTIVO FEDERAL. Programa para la Modernización Educativa 1989-1994. SEPARATA, Educación Superior, y de Posgrado e Investigación Científica, Humanística y Tecnológica, México, 1989, 166 Pp.
27. RIMADA PEÑA, Belarmino. Manual de Orientación Profesional Universitaria. De. Trillas, México, 1993, 55 Pp.
28. RIVAS MARTÍNEZ, Francisco. La Elección de Estudios Universitarios. Consejo de Universidades; Secretaría General, Madrid, 1989, 259 Pp.
29. RODRÍGUEZ MORENO, Ma. Luisa. Orientación Profesional y Acción Tutorial en las Enseñanzas Medias. Ed. Narcea, Madrid, 1986, 341 Pp.
30. SALVADOR ALCAIDE, Ana. Evaluación y Tratamiento Psicopedagógicos. Ed. Narcea, Madrid, 1993, 185 Pp.
31. SCHERZ, L. El Papel de la Universidad en América Latina: Ser y Deber Ser. Colección FUPAC No. 2, Guatemala, 1972, 139 Pp.

32. TOURON FIGUEROA, Javier. Factores del Rendimiento Académico en la Universidad. Ed. EUNSA; Pamplona, 1984, 227 Pp.
33. VALCÁRCEL A., Jenny. Orientación Profesional Integrada y Promoción Humana. Ed. Narcea, Madrid, 1973, 430 Pp.
34. VÉLEZ PLIEGO, Alfonso; GUEVARA NIEBLA, Gilberto; PESCADOR OSUNA, José Ángel; GONZÁLEZ RUIZ, José Enrique. Perspectivas de la Educación Superior en México. Ed. Universidad Autónoma de Puebla; Puebla, 1984, 101 Pp.
35. VILLALPANDO, José Manuel. Los Fundamentos de la Orientación Profesional. Ed. Porrúa, México, 1965, 397 Pp.
36. WEATHERFORD. Fines de la Educación Superior. Ed. U.T.E.H.A., 145 Pp.

ANEXOS

ANEXO I. LA ORIENTACIÓN EN EL MAPA CURRICULAR.

Parte 1. El objetivo de la Orientación Educativa en secundaria es que el alumno pueda conocerse a sí mismo, al igual que su entorno y, en base a ello, tomar una decisión sobre el tipo de estudios que seguirá al terminar la secundaria.

CUADRO DE ASIGNATURAS¹⁰²

PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO
ESPAÑOL 5 hrs. semanales	ESPAÑOL 5 hrs. semanales	ESPAÑOL 5 hrs. semanales
MATEMÁTICAS 5 hrs. semanales	MATEMÁTICAS 5 hrs. semanales	MATEMÁTICAS 5 hrs. semanales
HISTORIA UNIVERSAL I 3 hrs. semanales	HISTORIA UNIVERSAL II 3 hrs. semanales	HISTORIA DE MÉXICO 3 hrs. semanales
GEOGRAFÍA GENERAL 3 hrs. semanales	GEOGRAFÍA DE MÉXICO 2 hrs. semanales	ORIENTACIÓN EDUCATIVA 3 hrs. semanales
CIVISMO 3 hrs. semanales	CIVISMO 2 hrs. semanales	FÍSICA 3 hrs. semanales
BIOLOGÍA 3 hrs. semanales	BIOLOGÍA 2 hrs. semanales	QUÍMICA 3 hrs. semanales
INTRODUCCIÓN A LA FÍSICA Y QUÍMICA 3 hrs. semanales	FÍSICA 3 hrs. semanales <hr style="width: 50%; margin: 0 auto; border: 0.5px dashed black;"/> QUÍMICA 3 hrs. semanales	LENGUA EXTRANJERA 3 hrs. semanales
LENGUA EXTRANJERA 3 hrs. semanales	LENGUA EXTRANJERA 3 hrs. semanales	ASIGNATURA OPCIONAL 3 hrs. semanales
EXPRESIÓN Y APRECIACIÓN ARTÍSTICAS 2 hrs. semanales	EXPRESIÓN Y APRECIACIÓN ARTÍSTICAS 2 hrs. semanales	EXPRESIÓN Y APRECIACIÓN ARTÍSTICAS 2 hrs. semanales
EDUCACIÓN FÍSICA 2 hrs. semanales	EDUCACIÓN FÍSICA 2 hrs. semanales	EDUCACIÓN FÍSICA 2 hrs. semanales
EDUCACIÓN TECNOLÓGICA 3 hrs. semanales	EDUCACIÓN TECNOLÓGICA 3 hrs. semanales	EDUCACIÓN TECNOLÓGICA 3 hrs. semanales
35 horas semanales	35 horas semanales	35 horas semanales

¹⁰² SEP. Normas de Inscripción, Reinscripción, Acreditación, Regulación y Certificación para Escuelas Secundarias Oficiales y Particulares Incorporadas al Sistema Educativo Nacional. Periodo Escolar 1996-1997

Parte 2. El objetivo de la Orientación Vocacional (en Preparatoria) es lograr que el alumno se conozca a sí mismo, sus intereses y aptitudes, así como las posibilidades de estudio que se le ofrecen, las diferentes instituciones, además de las ofertas de empleo y oportunidades de desarrollo profesional en la zona en que se encuentra.

CUADRO DE ASIGNATURAS¹⁰³

PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO
ESPAÑOL 5 hrs. semanales	ESPAÑOL 5 hrs. semanales	ESPAÑOL 5 hrs. semanales
MATEMÁTICAS 5 hrs. semanales	MATEMÁTICAS 5 hrs. semanales	MATEMÁTICAS 5 hrs. semanales
HISTORIA UNIVERSAL I 3 hrs. semanales	HISTORIA UNIVERSAL II 3 hrs. semanales	HISTORIA DE MÉXICO 3 hrs. semanales
GEOGRAFÍA GENERAL 3 hrs. semanales	GEOGRAFÍA DE MÉXICO 2 hrs. semanales	ORIENTACIÓN VOCACIONAL 3 hrs. semanales
CIVISMO 3 hrs. semanales	CIVISMO 2 hrs. semanales	FÍSICA 3 hrs. semanales
BIOLOGÍA 3 hrs. semanales	BIOLOGÍA 2 hrs. semanales	QUÍMICA 3 hrs. semanales
INTRODUCCIÓN A LA FÍSICA Y QUÍMICA 3 hrs. semanales	FÍSICA 3 hrs. semanales <hr/> QUÍMICA 3 hrs. semanales	LENGUA EXTRANJERA 3 hrs. semanales
LENGUA EXTRANJERA 3 hrs. semanales	LENGUA EXTRANJERA 3 hrs. semanales	ASIGNATURA OPCIONAL 3 hrs. semanales
EXPRESIÓN Y APRECIACIÓN ARTÍSTICAS 2 hrs. semanales	EXPRESIÓN Y APRECIACIÓN ARTÍSTICAS 2 hrs. semanales	EXPRESIÓN Y APRECIACIÓN ARTÍSTICAS 2 hrs. semanales
EDUCACIÓN FÍSICA 2 hrs. semanales	EDUCACIÓN FÍSICA 2 hrs. semanales	EDUCACIÓN FÍSICA 2 hrs. semanales
EDUCACIÓN TECNOLÓGICA 3 hrs. semanales	EDUCACIÓN TECNOLÓGICA 3 hrs. semanales	EDUCACIÓN TECNOLÓGICA 3 hrs. semanales
35 horas semanales	35 horas semanales	35 horas semanales

¹⁰³ SEP. Normas de Inscripción, Reinscripción, Acreditación, Regulación y Certificación para Escuelas Preparatorias Oficiales y Particulares Incorporadas al Sistema Educativo Nacional. Periodo Escolar 1996-1997

ANEXO II. CUADRO DE DESARROLLO MORAL EN LA ADOLESCENCIA SEGÚN KOHLBERG¹⁰⁴

Nivel I	Preconvencional (basado en castigos y recompensas)	Etapa 1	Orientación hacia el castigo y la obediencia	Obedecer las reglas para evitar el castigo
		Etapa 2	Hedonismo instrumental ingenuo.	Obedecer para obtener recompensas, que los favores sean recíprocos.
Nivel II	Convencional (basado en la conformidad social).	Etapa 3	Moralidad de "buen muchacho" de mantener buenas relaciones, la aprobación de todos.	Conformarse para evitar la desaprobación o antipatía de otros.
		Etapa 4	Moralidad de mantener la autoridad.	Conformarse para evitar la censura por parte de las autoridades legítimas o la culpa resultante.
Nivel III	Postconvencional (basado en principios morales).	Etapa 5	Moralidad de convenio, de derechos individuales y de la ley democráticamente aceptada.	Atenerse a las normas de convivencia para el bienestar de la comunidad.
		Etapa 6	Moralidad de principios de conciencia individuales.	Atenerse a principios de ética universales

¹⁰⁴ "Cfr." KOHLBERG. "Apud." CRAIG. "Op. Cit." P. 390

**ANEXO III. UBICACIÓN DEL DEPARTAMENTO PSICOPEPAGÓGICO
EN EL ORGANIGRAMA UNIVERSITARIO**

ANEXO IV. MODELO DE INFORME PROPUESTO POR ANA SALVADOR.

En opinión de Ana Salvador, el informe debe contener la siguiente información:

En el ángulo superior opuesto al membrete, el nombre y el título profesional a quien va dirigido, en dado caso.

Se puede titular “Informe Psicopedagógico Confidencial”, formado por tres partes:

- PRIMERA PARTE:** Datos e identificación del sujeto.
Nombre y apellidos.
Edad y fecha de nacimiento.
Nivel escolar.
Fechas del examen psicopedagógico.
Motivo del examen psicopedagógico.
Antecedentes: Datos relevantes de su historia académica y en caso que fuera necesario, datos de la historia personal.
Actitud general ante el examen psicopedagógico.
- SEGUNDA PARTE:** Pruebas aplicadas.
Enumerarlas e identificarlas, esto es, es nombre de cada prueba aplicada, especificando qué miden, autor, versión, adaptación.
Resultados obtenidos. Se enuncia la prueba con su contenido y autor y se exponen los resultados; si el informe va dirigido a un colega se pueden utilizar datos numéricos obtenidos, si no, es mejor utilizar niveles.
Análisis de los Resultados. Se pueden poner en relación unos resultados con otros para dar coherencia a la información a transmitir.
- TERCERA PARTE:** Conclusiones, hipótesis, consejos u orientación.

De acuerdo a lo anterior, puede presentarse el Informe como a continuación se sugiere, en cuanto al formato:

Membrete

Nombre de la persona a quien se dirige y su Título Profesional

Informe Psicopedagógico Confidencial

Datos Personales:

Nombre y apellidos.

Edad y fecha de nacimiento.

Nivel escolar.

Fechas del examen psicopedagógico.

Motivo del examen psicopedagógico.

Antecedentes: Datos relevantes de su historia académica y datos de la historia personal.

Actitud general ante el examen psicopedagógico.

Pruebas aplicadas:

Nombre de la prueba y autor: Aspecto que mide: Resultados obtenidos (puntajes):

1. _____

2. _____

Análisis de los Resultados: Interpretación y/o significado de los datos obtenidos, estableciendo las hipótesis que se desprenden de ellos.

Sugerencias o propuestas de Orientación.

Nombre y Firma de quien realizó el estudio
o del responsable del Departamento.

Fecha de entrega de los resultados.

**ANEXO V. PROGRAMA DE MENTORÍA.
CARTA DESCRIPTIVA.**

PROGRAMA DE MENTORÍA

Objetivos Generales:

1. El alumno conocerá los diferentes ámbitos laborales que componen la carrera que cursa.
2. El alumno clarificará y sintetizará los conceptos adquiridos a lo largo de sus estudios universitarios, sobre los campos laborales que, como profesionalista de una determinada carrera, se le ofrecen.
3. El alumno se relacionará con un especialista del área que más le interese para ampliar sus perspectivas y resolver sus dudas sobre la misma.
4. El alumno profundizará en el área elegida en base a diferentes experiencias significativas de aprendizaje a vivirse en grupo.

UNIDADES	CONTENIDO	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
1	Investigación Previa	Trabajo Individual	<u>HUMANOS:</u> El mentor. El alumno de 6º Sem. Depto. Psicopedagógico.	Observación. Formatos de Evaluación.
2	Trabajo Grupal. 1)Unificación de conceptos y exposición del mentor. 2)Trabajo interpersonal con el mentor.	Expositivo-Participativa. Trabajo en pequeños grupos.	<u>TÉCNICOS:</u> -Formatos de evaluación -Fichas de registro de información. -Notas técnicas y material para investigación.	-Formatos de evaluación para el alumno, el mentor especialista y el mentor coordinador. -Entrevista con el mentor especialista.
3	Trabajo Libre: Acercamiento a la realidad laboral.	Trabajo interdisciplinario.	<u>MATERIALES:</u> -Oficina para trabajo del mentor. -Teléfono. -Computadora. -Papelería básica.	-Observación y entrevista con la empresa y con el mentor. -Reporte del alumno.

**ANEXO VI. ETAPA I. INVESTIGACIÓN PREVIA.
CARTA DESCRIPTIVA.**

ETAPA I. INVESTIGACIÓN PREVIA.

Duración: 1 mes

Objetivo General:

1. El alumno conocerá los diferentes ámbitos laborales que componen la carrera que cursa.

UNIDAD	CONTENIDO	TIEMPO	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
1	Investigación sobre: 1. Situación general del país.	3 semanas.	Investigación Individual. Sesiones de Asesoría personal con el Mentor Coordinador.	-Formato-guía para investigación. -Material elaborado por el Mentor Coordinador: Notas Técnicas, películas, acetatos, etc. -Formatos de Evaluación.	Observación del mentor.
Previa	2. Proyección de la carrera en el mundo laboral. 3. Diversos aspectos de la carrera. 4. Cada una de las áreas de desempeño laboral que la componen.	2 horas.	Sesión Final para complementar la Información con el Mentor Coordinador.		Formatos de Evaluación: Anexos VI y VII.

**ANEXO VI. ETAPA 2. TRABAJO GRUPAL.
CARTA DESCRIPTIVA.**

ETAPA 2. TRABAJO GRUPAL

Duración: 6 horas

Objetivos Generales:

1. El alumno clarificará y sintetizará los conceptos adquiridos a lo largo de sus estudios universitarios, sobre los campos laborales que, como profesionista de una determinada carrera, se le ofrecen.
2. El alumno se relacionará con un especialista del área que más le interese para ampliar sus perspectivas y resolver sus dudas sobre la misma.

UNIDAD	CONTENIDO	TIEMPO	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
2	1)Unificación de conceptos y exposición del mentor. 2)Trabajo interpersonal con el mentor.	3 hrs 30'	Participativa. Expositiva.	-Investigación realizada por el alumno. -Material que sugiera el Mentor Especialista.	-Evaluación de conocimientos para el periodo 1 (Formato del anexo VIII). Periodo 2: Conclusiones por lluvia de ideas. -Evaluación del Mentor Coordinador y Mentores Especialistas (Formato del anexo IX). -Entrevistas de retroalimentación con los mentores.
Trabajo Grupal		2 horas 30 min.	Trabajo en pequeños grupos. Conclusiones mediante lluvia de ideas.		

**ANEXO VIII. ETAPA 3. TRABAJO LIBRE: ACERCAMIENTO A LA REALIDAD LABORAL
CARTA DESCRIPTIVA.**

ETAPA 3. TRABAJO LIBRE: ACERCAMIENTO A LA REALIDAD LABORAL. Duración: 3 meses aprox.					
Objetivo General: 1. El alumno profundizará en el área elegida en base a diferentes experiencias significativas de aprendizaje a vivirse en grupo.					
UNIDAD	CONTENIDO	TIEMPO	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
3 Trabajo Libre: Acercamiento a la Realidad Laboral.	Organización de equipos de Trabajo para la realización de proyectos laborales.	3 meses aprox.	Trabajo interdisciplinario. Logística de realización del proyecto: 1. Observación. 2. Conclusiones. 3. Planteamiento del proyecto. 4. Presentación. 5. Organización y ejecución del proyecto. 6. Evaluación.	Los necesarios según el proyecto laboral que se establezca.	-Observación y entrevista de la empresa con el mentor. -Reporte del alumno sobre la evaluación de su proyecto. -Autoevaluación del desempeño del alumno (Formato del anexo X). -Evaluación de la empresa (Formato del anexo XI).

ANEXO IX. FORMATO DE EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN PREVIA.

ETAPA 1. INVESTIGACIÓN PREVIA EVALUACIÓN FINAL

Nombre del participante _____
Carrera que cursa _____ Semestre _____

Tiempo efectivo en horas que le llevó realizar la investigación:
Horas necesarias para conseguir el acceso a las fuentes: _____
Horas utilizadas en realizar la investigación: _____

Fuentes de donde obtuvo la información:

a) Bibliografías:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

b) Otras (especificar de qué tipo):

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Escriba los cinco aprendizajes más significativos en esta etapa:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Sugerencias y observaciones:

ANEXO X FORMATO DE EVALUACIÓN DE LA ETAPA DE INVESTIGACIÓN PREVIA.

EVALUACIÓN DE LA ETAPA DE INVESTIGACIÓN PREVIA

Fecha: _____

Observaciones sobre:

1. La investigación de los alumnos: _____

2. El desempeño de los alumnos en la sesión en la que el mentor trabajó con ellos: _____

3. Retroalimentación o comentarios recibidos de los alumnos: _____

4. Grado en que se estima que se alcanzaron los objetivos:

100%

75%

50%

25%

5. El desempeño personal en esta etapa se considera:

Óptimo

Bueno

Regular

Deficiente

6. Opiniones personales: _____

Evaluación realizada por el Mentor Coordinador de la Carrera _____

Nombre y Firma del Mentor.

ANEXO XI. FORMATO DE EVALUACIÓN DE LA ETAPA DE TRABAJO GRUPAL.

ETAPA 2. TRABAJO GRUPAL EVALUACIÓN PREVIA

Fecha: _____

Sesión No. _____

Nombre del participante: _____

Nombre del mentor encargado de la sesión: _____

Área estudiada: _____

I. Contesta brevemente lo que se te pide:

1. Principales actividades del área: _____

2. Profesiones con las que principalmente se relacione o se puede trabajar de manera interdisciplinaria: _____

3. Aptitudes requeridas: _____

4. Normas de la profesión que se deben seguir o respetarse: _____

5. Principales valores que deben vivirse: _____

ANEXO XII. FORMATO DE EVALUACIÓN DE LA ETAPA DE TRABAJO GRUPAL.

EVALUACIÓN DE LA ETAPA DE TRABAJO GRUPAL.

Fecha: _____

Observaciones sobre:

1. La participación de los alumnos: _____

2. El desempeño de los alumnos en la sesión en que el mentor trabaja con ellos en pequeños grupos: _____

3. Retroalimentación o comentarios recibidos de los alumnos: _____

4. Grado en que se estima que se alcanzaron los objetivos:

100%

75%

50%

25%

5. El desempeño personal en esta etapa se considera:

Óptimo

Bueno

Regular

Deficiente

6. Opiniones personales: _____

Evaluación realizada por el Mentor: Coordinador de la Carrera _____
Especialista en el área _____

Nombre y Firma del Mentor

ANEXO XIII. FORMATO DE AUTOEVALUACIÓN DE LA ETAPA DE TRABAJO LIBRE:

AUTOEVALUACIÓN DE LA ETAPA DE TRABAJO LIBRE.

Fecha: _____

Nombre del participante: _____

Nombre del mentor encargado del proyecto: _____

Nombre del proyecto laboral: _____

Nombre de la empresa o institución donde se realizó: _____

I.

Consideras que:

1. Tu desempeño durante todo el proyecto fue:

Óptimo

Bueno

Regular

Deficiente

2. Tu responsabilidad fue:

Óptimo

Bueno

Regular

Deficiente

3. El apoyo que obtuviste de la empresa en la realización del proyecto fue:

Óptimo

Bueno

Regular

Deficiente

4. La ayuda y asesoría recibida de tu mentor fue:

Óptimo

Bueno

Regular

Deficiente

II. ¿Qué sugerirías para que la realización de otros proyectos fuera mejor, en cuanto a:

1. La empresa _____

2. El desempeño del mentor _____

3. Tu propio desempeño _____

ANEXO XIV. FORMATO DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO REALIZADO EN LA EMPRESA.

EVALUACIÓN DEL PROYECTO REALIZADO EN LA EMPRESA.

Nombre de la empresa: _____

Nombre del proyecto que se realizó: _____

Duración del proyecto: _____

I. Respecto a los jóvenes universitarios:

1. considera que su desempeño fue:

Óptimo

Bueno

Regular

Deficiente

2. ¿Qué aspectos a mejorar consideraría? _____

3. ¿Cuáles son las carencias que usted detectó en ellos en cuanto a :

Conocimientos _____

Habilidades _____

Actitudes _____

II. Respecto a usted como empresa:

1. Considera que sus expectativas se cubrieron en un:

100%

75%

50%

25%

¿Por qué? _____

2. Consideras que sus necesidades quedaron satisfechas en un:

100%

75%

50%

25%

¿Por qué? _____

3. Considera que el proyecto realizado fue:

Óptimo

Bueno

Regular

Deficiente

III. ¿Consideras de utilidad para la empresa la realización de dicho proyecto?

Sí

No

¿Por qué? _____

IV. En cuanto a los resultados obtenidos:

1. Considera como positivos: _____

2. Considera como negativos: _____

3. En general, usted los clasificaría como:

Óptimo

Bueno

Regular

Deficiente

¿Estaría usted dispuesto a colaborar nuevamente con la Universidad en otro proyecto similar?

Sí

No

¿Por qué? _____

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

GLOSARIO

ANUIES	Asociación Nacional de la Universidad e Institutos de Educación Superior.
COEPES	Comisiones Estatales para la Planeación de la Educación Superior.
CONPES	Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior.
CORPES	Consejos Regionales para la Planeación de la Educación Superior.
FIMPES	Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior.
PROIDES	Programa Integral para el Desarrollo de la Educación Superior.
SESI	Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica.
SINAPPES	Sistema Nacional de Planeación Permanente de la Educación Superior.
SINIES	Sistema Nacional de Información de la Educación Superior.
SNOE	Sistema Nacional de Orientación Educativa.



E. GLEZ. MARTINEZ 25 LOCAL 1

TEL: 614-83-90

MORELOS 565

TEL/FAX: 614-38-34

TEL: 614-01-34

SIEMPRE A SUS ORDENES

