

IDENTIFICACIÓN DE EXIGENCIAS PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA DESDE EL ENFOQUE DE LOS EMPLEADORES

TANIA HUERTA GONZÁLEZ, BLANCA A. VALENZUELA, PATRICIA RODRÍGUEZ LLANES

Universidad de Sonora

taniakhg@psicom.uson.mx

IDENTIFICACIÓN DE EXIGENCIAS PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA DESDE EL ENFOQUE DE LOS EMPLEADORES



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las instituciones de educación superior participan de una manera más activa en los procesos evaluativos como parte de las políticas públicas. Los procesos evaluativos son fundamentales para valorar el estado de la cuestión de la eficacia y la eficiencia, además de conocer el funcionamiento de los procesos. Ante los planteamientos internacionales, nacionales y locales sobre los cambios que deben operarse en las instituciones educativas, para dar cuenta de los nuevos retos sociales, los procesos evaluativos tienen un papel activo para el impulso de la mejora de la calidad educativa.

Las universidades están haciendo transformaciones para ajustarse a los procesos de modernización y al desarrollo de los sistemas educativos en un contexto globalizado. En un esquema de difusión social del conocimiento por la universidad se modifica a partir de la utilización de nuevas tecnologías que permiten la universalidad del conocimiento. Lo que nos lleva a concluir que en el caso de la universidad y sus transformaciones en la modernización, se considera que la transformación que se requiere inferir debe hacerse a partir de la constitución de una institución acorde a las nuevas demandas sociales y económicas, sustentada en modelos de calidad total.

La evolución de las tendencias prospectivas, tanto de oferta como de demanda de profesionistas deben ser elemento de análisis en los procesos de evaluación (ANUIES, 2003). Otro factor que hay que considerar cuando se habla de calidad en la educación, como se ha manifestado, es la globalización. Las universidades deben desempeñar un papel fundamental, el cual se concreta en la formación de cuadros profesionales capaces de adaptarse y actuar con eficacia en la nueva realidad global, por lo que en las universidades se requiere hacer transformaciones para que reflejen en sus egresados los nuevos perfiles requeridos por el mercado, sin perder el sentido humanista y la vocación social que permitan reconocer y tolerar las diferencias culturales.

Las universidades mexicanas también requieren dar cobertura a las influencia del pensamiento humanista, científico y tecnológico, de tal forma que el bagaje competitivo de los estudiantes tenga una mayor influencia en los contextos sociales.

La calidad y evaluación son dos procesos que se mantienen estrictamente vinculados, por lo que la evaluación implica la idea de calidad como valoración. El concepto de calidad ha sido retomado desde diversos modelos de interpretación, siendo hoy en día un concepto transformador de la evaluación.

Por otro lado, la evaluación de la calidad educativa en el ámbito superior, es novedosa en México. Sin embargo, actualmente existen organismos reconocidos por las instituciones para evaluar los programas a nivel licenciatura. Algunos de ellos son los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES). Para el caso específico de la licenciatura en psicología existen el Consejo Nacional de Enseñanza e Investigación de la Psicología (CNEIP).

Para la Licenciatura en Psicología el hecho de exponerse a la evaluación ha significado un avance hacia la mejora. La evaluación es un requisito previo para la acreditación de los programas educativos, según los organismos evaluadores en México, donde se valoran los inputs que den garantía de la calidad y los outputs, de tal suerte que orienten la eficacia y eficiencia del programa educativo. Ello implica un proceso de retroalimentación constante fortalecido por los clientes internos y externos de la institución.

Como se puede ver, una atribución constante es la evaluación como un medio de retroalimentación para innovar y estar a la vanguardia de la calidad educativa en una estrecha vinculación con la mejora y con los sectores sociales empleadores de los egresados de la Licenciatura en Psicología, ya que a través de ellos es posible detectar el impacto del producto educativo, así como la pertinencia del ejercicio profesional del psicólogo.

No hay que perder de vista que la Licenciatura en Psicología debe ejercer una influencia positiva sobre su entorno en el desarrollo de las políticas institucionales, en sintonía con su naturaleza y su situación como programa académico correspondiente a una institución de educación superior pública. Para ello, se han establecido acciones tendientes a enfrentar académicamente los problemas del contexto social que alimentarán el quehacer del psicólogo, siendo el plan de estudios un eje básico para la solución de problemas sociales.

La existencia de cambios en el plan de estudios en buena medida debe ser resultado de estudios del entorno; la institución; está obligada a la evaluación en correspondencia con la misión y los logros institucionales. De tal manera que la institución realiza un seguimiento de la ubicación y de las actividades que llevan a cabo los egresados con el fin de observar si hay correspondencia con los fines del plan de estudios y se preocupa por verificar si las actividades corresponden a los fines de la institución, al compromiso social y al tipo de formación que ofrece.

Sin duda, la fortaleza de la vinculación universidad-mercado laboral será de gran valía para la mejora de la ejecución de los planes de estudio y de las proyecciones que requieren los diseños curriculares, donde el mayor beneficiado será el estudiante en proceso de formación; retomando con ello, el marco académico de la oferta formativa, dado que la orientación al mundo del trabajo como una acción clave en los nuevos enfoques de la formación universitaria, amplía la posibilidad de influencia en la adquisición de competencias para el empleo (Zabalza, 2002).



OBJETIVO GENERAL

Con el objetivo de llevar a cabo una reestructuración del plan de estudios de la Licenciatura en Psicología se prosiguió a hacer una investigación con dos de los involucrados en el proceso educativo: los egresados y los empleadores; para de esta manera, poder relacionar los aciertos y desaciertos que tiene la propuesta curricular vigente y considerar las modificaciones pertinentes en la nueva propuesta curricular mediante un enfoque de competencias.

Pues el contexto de las competencias, supone poner en acción destrezas, actitudes y comportamientos que implican a un actor creador, lo que a su vez genera una combinación de los distintos saberes en la ejecución (Hernández y Cols., 2005).

Siendo así que la obtención de información, por parte de los egresados y de los empleadores, sobre los conocimientos, habilidades y competencias óptimas en la formación de los psicólogos, permite conocer los resultados del proceso formativo que lleva a cabo la Universidad de Sonora, con el objetivo de orientar la mejora y actualización permanente de los planes y programas de estudio, acordes a las exigencias de la realidad social.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada se sustenta en los criterios de la ANUIES, buscando con ello puntualizar los rasgos positivos de la Licenciatura en Psicología y también aquellos aspectos en donde se adviertan deficiencias o carencias, y resaltar las tendencias regulares, así como las excepciones, ya que como se ha mencionado anteriormente, se pretende mejorar el plan de estudios apegándose a la realidad de dos de los protagonistas en un proceso educativo: los egresados y los empleadores.

Para la realización del presente estudio, el Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación, aunado a la Dirección de Planeación, implementó un estudio de seguimiento de egresados de la generación 94-2 a la generación 97-1, para conocer dónde se encuentran y qué hacen, cuál es su desempeño profesional, qué relación hay entre la formación y lo que el programa ofrece; el ejercicio real de los egresados, la contribución y el reconocimiento social, así como el grado de satisfacción que los egresados expresan sobre su formación, de tal manera que los datos que se aporten, apoyarán la reestructuración curricular.

Por otro lado, en una fase alterna del estudio, se tomó en cuenta la apreciación y valoración de 76 empleadores que pertenecen a distintas instituciones tanto del régimen público como del privado, con el fin de conocer las expectativas que éstos tienen de los egresados de la Licenciatura en Psicología, así como para conocer la valoración de la experiencia laboral sobre el desempeño del psicólogo.

Sujetos

La selección de los sujetos se llevó a cabo mediante un procedimiento no probabilístico, ya que el muestreo empleado fue de criterio, pues se cuidó que el encuestado fuera egresado de la carrera de Psicología de la Universidad de Sonora del período comprendido entre el semestre 94-2 y el semestre 97-1.

En el caso de los empleadores, también se utilizó el muestreo de criterio. Aquí la muestra se conformó por 76 empleadores que pertenecen a distintas instituciones tanto del régimen público como del privado. El criterio de inclusión fue que la empresa o institución tuviera empleados egresados de la Licenciatura en Psicología.

Instrumento

Se diseñaron dos cuestionarios para recopilar información, los cuales fueron diseñados en colaboración con la Dirección de Planeación de la Universidad de Sonora, siguiendo la metodología propuesta por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. El contenido del cuestionario de egresados, abarca aspectos como: origen sociofamiliar, trayectoria educativa, incorporación al mercado laboral, tasa de ocupación y desempleo, ubicación en el mercado de trabajo, desempeño profesional, opiniones acerca de su formación y valoración de la institución.

En cuanto al cuestionario para empleadores, éste se organizó a partir de preguntas como: datos de identificación de la empresa, características de la empresa o institución, vinculación de la empresa con la universidad, requisitos formales y características deseables para la contratación de profesionistas, capacitación de personal, datos de identificación del egresado, características del empleo y satisfacción con el desempeño profesional del egresado.

Procedimiento

El procedimiento de levantamiento de los datos se realizó a través de un cuestionario, mismo que se aplicó a través de visitas directas a la vivienda u oficina del egresado

De igual manera, se procedió a realizar visitas también directas, a la empresa o institución para entrevistar al jefe inmediato de los egresados de Psicología (en el caso del estudio de empleadores). Cabe mencionar que las visitas fueron realizadas previa cita con los egresados y con los empleadores.

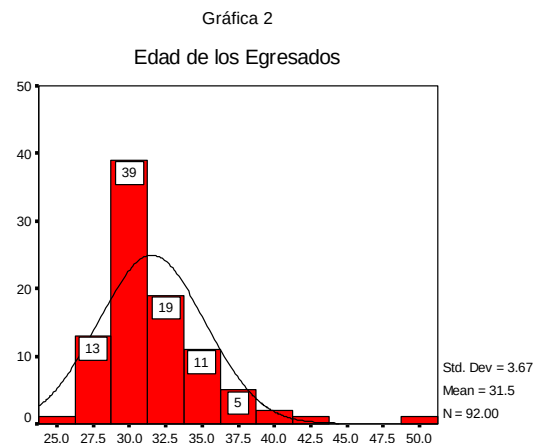
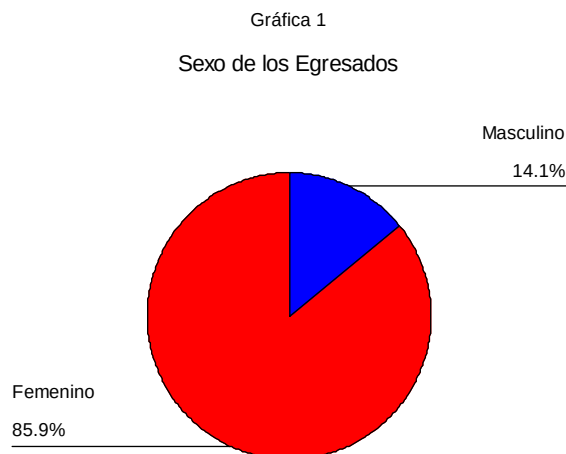
Análisis de los datos

El análisis de los datos se hizo a través del programa estadístico SPSS (versión 11.0), tanto para las variables sociodemográficas, como para el resto del instrumento; dando preferencia a los aspectos considerados prioritarios, tales como: ubicación en el mercado de trabajo, vinculación entre la empresa y la universidad, aspectos que influyen en la contratación de profesionistas (conocimientos, habilidades y actitudes), satisfacción con el desempeño del egresado (conocimientos, habilidades y actitudes), sugerencias de los egresados para la mejora del plan de estudios, entre otros.

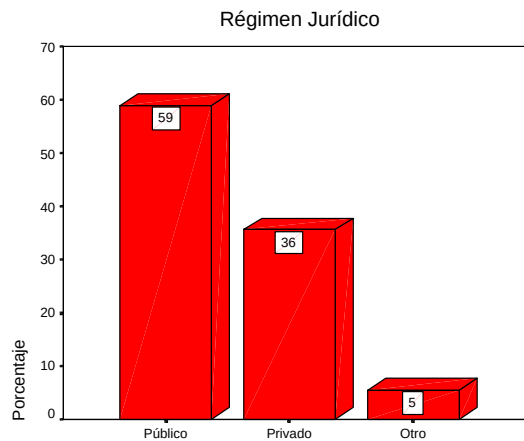
RESULTADOS

Mediante el programa SPSS Versión, se efectuó un análisis de frecuencia para la descripción de los datos. Asimismo, para las variables compuestas y dimensiones se utilizó la prueba Kruskal Wallis y U-Man Whitney para evaluar diferencias entre grupos. Lo anterior aplica tanto para el instrumento de egresados como para el de empleadores. A manera de describir con más detalle el comportamiento de las variables, se reporta a continuación una presentación gráfica del presente estudio.

Rasgos generales de los egresados. De la población encuestada, el 14.1% son hombres y el 85% son mujeres, con una media de edad de 31.53. Ver gráfico 1 y 2.



Características de la empresa o institución. En el interés de describir o hacer resaltar los indicadores más importantes que reportaron los empleadores en base a las variables contempladas en el estudio, se puede mencionar que en el régimen público es donde más se emplean los egresados de Psicología de la Universidad de Sonora, seguido por el régimen privado.



Gráfica 3

Incorporación al mercado laboral. En lo referente a la variable incorporación del egresado al mercado laboral, los datos reportan que el 59.8% sí tenía empleo en el período inmediato posterior al egreso de la licenciatura. Mientras que el 40.2%) no tenía empleo. Ver gráfico 4.

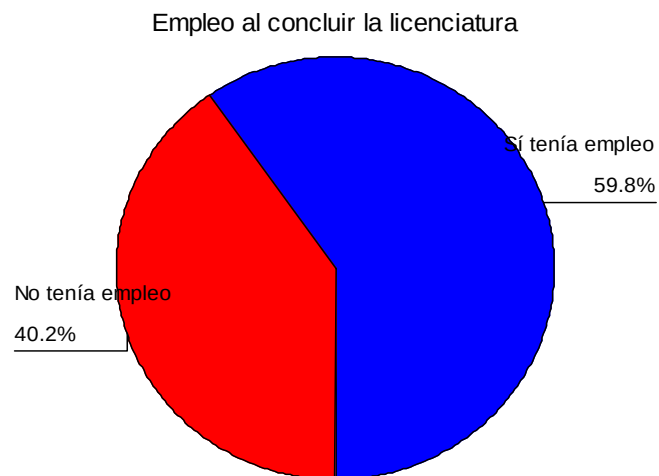


Gráfico 4

Aunado a lo anterior se encontró que la absorción del mercado laboral es de dos años máximo, obteniéndose un 55.5% para el período menor a seis meses hasta máximo 2 años para conseguir el primer empleo. El 52.2% se empleó en el sector privado y el 40.2% en el sector público. Un 60.9% de los encuestados dijo no haber buscado trabajo posteriormente al término de su carrera y sólo el 39.1% sí buscó empleo

En relación con la vinculación que se da entre la empresa y la universidad se observa que como actividades de vinculación resalta lo que es el servicio social, como una forma de vinculación, seguido de lo que es el empleo a egresados, en tercer lugar se reportan las visitas de alumnos y maestros, además de programas de formación continua como cursos, seminarios y talleres. Se hace notar una relación escasa de proyectos de investigación, así como la utilización de productos o servicios de la universidad. A partir de lo anterior, se puede concluir que el servicio social es un medio de contacto importante para divulgar las actividades profesionales del psicólogo así como son las visitas y las prácticas.

Tasa de desocupación, Desempleo abierto y Ubicación en el mercado de trabajo. El 90.2% de los encuestados trabaja actualmente y sólo un 9.8% no se encuentra trabajando. Por otro lado, el requisito de mayor peso para encontrar empleo resultó significativo con estudios posteriores al egreso (EPE) con .04; percepción de apoyo académico a nivel institucional (PAAI) con .01; mejora en el puesto (MP) con .03; la mejora en el ingreso (MI) con .02 y mejora en la ubicación laboral (MUL) con .01.

Contratación de profesionistas en empresas. Una de las características más importantes contenidas en el estudio, es la que se refiere a los aspectos de influencia para la contratación de profesionistas en las empresas o instituciones; refiriéndose estos aspectos a lo que son conocimientos, habilidades y actitudes, siendo el razonamiento lógico y analítico el que mayor predominancia obtuvo, con un 43.4%, lo que significa que hoy en día las habilidades tienen un gran peso en los modelos de competencias profesionales, sin dejar de lado los conocimientos especializados que se reportan con un 39.5%; además el manejo de personal, con un 34.2% y así como el historial académico guarda una influencia importante del 31.6%. Como se puede hacer notar, la confluencia de conocimientos, habilidades y actitudes, son las que determinan el nivel de competencia profesional; consideración que ello es considerado en la nueva propuesta curricular.

En el apartado de habilidades, la creatividad se reporta como un indicador con fuerte influencia, así como la habilidad para comunicarse (oral, escrita y gráficamente). También fue relevante la habilidad para relacionarse públicamente y la toma de decisiones. Esto nos indica la importancia de formar estudiantes innovadores, creativos, emprendedores, con una actitud positiva y con impulso al reto y disposición para el trabajo en equipo.

En el apartado de actitudes, las variables liderazgo, buena presentación y disponibilidad, son relevantes para decidir la contratación de profesionistas en el régimen público o privado. En cuanto a la variable capacidad de liderazgo, se obtuvo un 42.1%, para buena presentación un 52.6% y para la disponibilidad un 35.5%. Estas variables resultaron ser las que ejercen una total influencia para que los profesionistas sean contratados en las organizaciones.

Satisfacción del desempeño del egresado. Continuando, se valoró la satisfacción que se tiene con el desempeño del egresado, agrupándose en tres aspectos como son: conocimientos, habilidades y actitudes. En la dimensión del rubro de conocimientos se subdividen en generales, de la disciplina, en conocimientos especializados y en razonamiento lógico y analítico; en ese orden es como obtuvieron mayor porcentaje. Reportando el empleador que se encuentra totalmente satisfecho con el egresado de Psicología.

Además, en la dimensión de satisfacción con el desempeño del egresado, el rubro de habilidades es significativo en lo que se refiere a la interacción del trabajo en equipo, en dirección y coordinación, en relaciones públicas y de comunicación así como con la habilidad para el diagnóstico, experimentación, proyección, planeación y evaluación; siendo estas últimas, en definitiva, de gran importancia a tratar de reforzar en el plan de estudios de psicología.

Por último, en el rubro de actitudes, el empleador se reporta totalmente satisfecho en cuestiones como la búsqueda de información, la disposición para aprender constantemente, puntualidad, buena presentación, responsabilidades, identidad con la empresa, creatividad y manejo de riesgos.

Coincidencia de preparación con exigencias laborales. Otro aspecto que se le pidió al empleador evaluar fue en que medida coinciden los conocimientos del egresado con las actividades que realiza dentro de la empresa o institución. Un 53.9% de las personas encuestadas reportaron que existe una total coincidencia. También se indagó acerca de con que facilidad el egresado adquiere la formación complementaria para obtener la competencia profesional exigida en el puesto y, al respecto, un 61.8% reporta que fácilmente.

Desempeño laboral del egresado. También se evaluó el desempeño laboral del egresado en comparación con otros de otras instituciones de educación superior y al respecto se señala como muy bueno, en un 55.3% y como regular un 5.3%; el restante quedó distribuido entre bueno y poco bueno. Aquí se puede resaltar que un 26% reporta como bueno el desempeño laboral, convirtiéndose ésta en un área de oportunidad para lograr escalar al siguiente nivel que es muy bueno y poder reconvertir la evaluación del desempeño, en la búsqueda de acceder a los estándares de calidad en el ejercicio profesional, cuestión que debe ocupar la atención para la reformulación del plan de estudios.

Los empleadores reportan que es necesario reforzar los conocimientos teóricos, los conocimientos técnicos de la disciplina y el manejo de idiomas y paquetes computacionales, así como reforzar las habilidades para la búsqueda de información y procesamiento de información y para el impulso del trabajo en equipo y la toma de decisiones; considerando sumamente relevante las relaciones humanas.

Dimensiones del estudio y Variables compuestas. Los datos de los egresados arrojaron niveles de significancia aceptables para las siguientes dimensiones: Ingreso per cápita (IPC) con .00; percepción del grado de exigencia sobre competencias disciplinares (PGE-CD) con .03; percepción del grado de exigencia sobre competencias complementarias a la disciplina (PGE-CCD) con .01; percepción del grado de exigencia sobre competencias de planificación (PGE-CP) con .02; satisfacción con la formación procedimental (SFP) con .00; satisfacción con la pertinencia con la carrera (SPC) con .00; mejora en el puesto (MP) con .00; mejora en el ingreso (MI) con .00; cambio en la percepción de la pertinencia de la licenciatura con el puesto (CPPT) con .01; pertinencia de la formación disciplinar (PFD) con .05; pertinencia de la formación integral (PFI) con .00; mejora en la ubicación laboral (MUL) con .00.

Desempeño profesional Por otra parte, en cuanto a las exigencias en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual, se encontraron los siguientes porcentajes en relación al máximo grado de exigencia: conocimientos generales de la disciplina con 40.2 %; y conocimientos especializados de la disciplina con 38%. Ver gráfico 5.

Grado de exigencia en el desempeño profesional

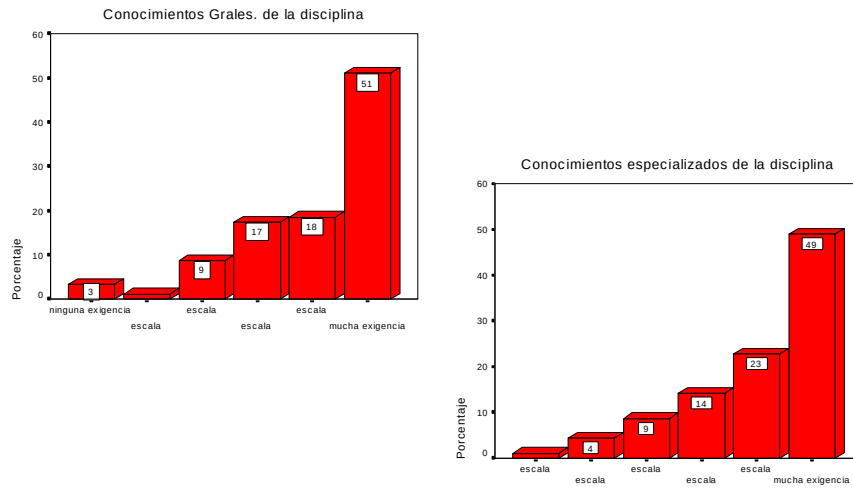


Gráfico 5.

Mejoras del perfil profesional. En cuanto a las modificaciones sugeridas para ampliar ciertos aspectos del contenido del plan de estudios, se menciona para contenidos teóricos un 52.2%, para contenidos metodológicos un 66.3%, para contenidos técnicos un 89.1%, para prácticas profesionales un 95.7%, para enseñanza de matemáticas y estadística un 52.2% y para otra opción como computación, pruebas psicométricas, idiomas, laboratorio, etc. un 9.8%.

En lo referente a la actualización, tenemos que los porcentajes de egresados que consideran muy importante la actualización de aspectos del plan de estudios son: contenidos teóricos (66.3%), contenidos técnicos (75%), contenidos metodológicos (68.5%), prácticas profesionales (84.8%) y para enseñanza de matemáticas (65.3%). Ver grafico 6 y 7.

Modificación al plan de estudios

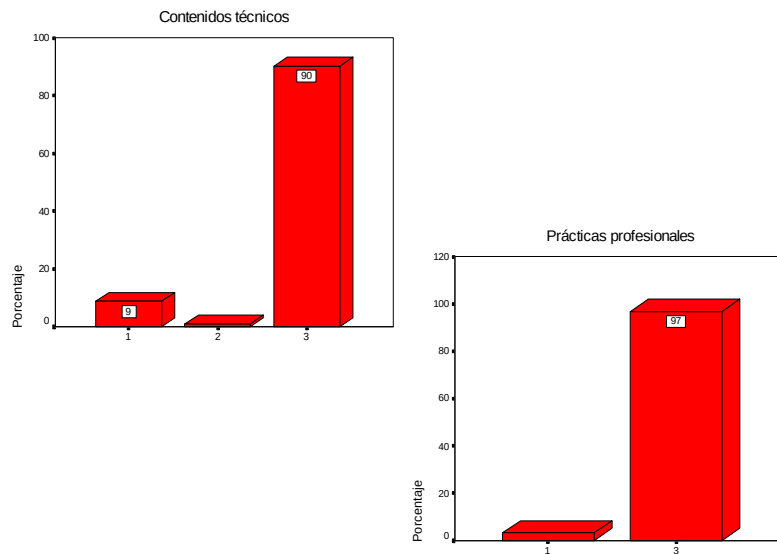
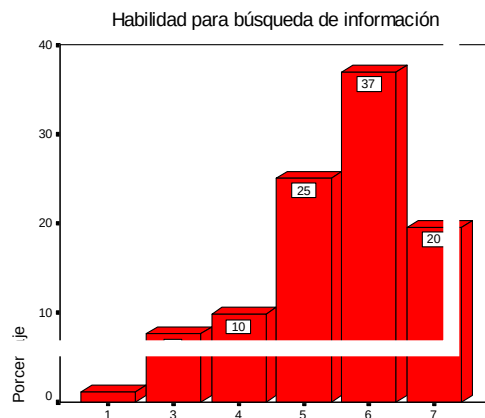
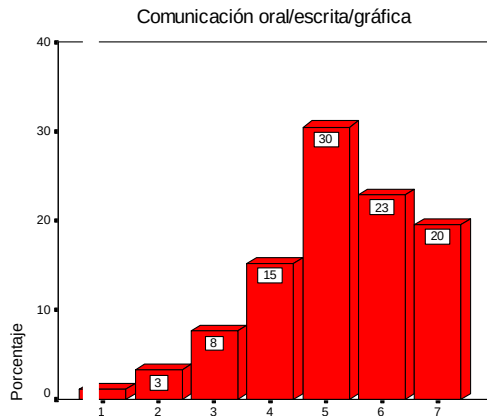


Gráfico 6 y 7.

Conocimientos y habilidades aprendidos en la carrera



CONCLUSIONES

A la luz de lo que debe contener la propuesta curricular de la Licenciatura en Psicología, es básico considerar la opinión de los empleadores en relación con la formación profesional, entendida ésta en el desplazamiento de habilidades, actitudes, conocimientos y destrezas (competencias) que deben adquirir los estudiantes, en su trayectoria escolar. Siendo así que la propuesta debe abordar las distintas vertientes de formación teórica, tecnológica y metodológica enfocado en un modelo de competencias profesionales que le permitan atender las demandas del mercado laboral y así mismo el poder insertar a los egresados en dicho mercado.

La capacidad de generación de conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos que actualmente existe, ha obligado a las instituciones educativas a repensar los modelos tradicionales con que venían funcionando, basados primordialmente en la enseñanza, para dar paso a otro enfoque educativo centrado en atender con mayor énfasis los problemas del aprendizaje. El nuevo modelo educativo emergente pone, también, su acento en la necesidad de desarrollar en el alumno una formación en todos los aspectos del individuo, es decir: no sólo como profesional, sino también en sus dimensiones como ser humano y social.

Las formas de organización del trabajo están sufriendo cambios importantes. El mercado laboral demanda a los profesionales competencias para el trabajo en equipo, una amplia capacidad para la comunicación oral y escrita, dominio de lenguas extranjeras y de las herramientas de la computación, además de conocimientos actualizados en su campo profesional. En este marco, la Universidad de Sonora ha de impulsar una serie de programas de atención al estudiante desde el ingreso, durante su permanencia y hasta su egreso, que acerquen y ayuden a transitar hacia el modelo de educación centrado en el aprendizaje y lograr el perfil deseable del futuro profesional.

Para ello es necesario redefinir los perfiles de ingreso y egreso de los programas educativos. Una actividad sustantiva es la investigación y la difusión de la cultura; rubros donde la institución, a través de una propuesta curricular, debe entrelazar y poner a disposición de la comunidad o de los distintos sectores servicios de esta naturaleza en cumplimiento con la misión institucional. En conclusión, la escuela de psicología deberá reorientar la investigación con un alto grado de pertinencia social. Asimismo, la reestructuración curricular del plan de estudios de la Licenciatura en Psicología, debe considerar al servicio social como una actividad prioritaria incluida en la currícula, así como observar el papel que jugarán las prácticas en la nueva propuesta curricular, considerando ambos como medios básicos para estrechar las relaciones con los distintos sectores sociales y atender la pertinencia social del quehacer profesional del psicólogo.

Para reafirmar la formación por competencias, con mira a activar los haberes y los haceres, y que estos sean acordes a la realidad social, cada vez más se exige de los programas académicos retos innovadores del modelo educativo, en el cual se sustentan los procesos formativos.

REFERENCIAS

ANUIES (2003). Mercado Laboral de Profesionistas en México. Vol. II: México, D.F.

HERNÁNDEZ, P.F.; Martínez C.P.; Da Fonseca P.; Rusio, E.M. (2005). Aprendizaje, Competencias y Rendimiento en educación Superior. Editorial La Muralla: Madrid, España.

ZABALZA, M. A. (2002). La Enseñanza Universitaria. El Escenario y sus Protagonistas. Editorial Narcea: Madrid, España.