

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
COLEGIO DE PSICOLOGIA**



**ESTUDIO EXPLORATORIO DEL DEPARTAMENTO
DE ORIENTACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

P R E S E N T A

MARIA ELENA DE LOS ANGELES TORRES HERNANDEZ

MEXICO, D. F.

1972



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTUDIO EXPLORATORIO DEL DEPARTAMENTO DE
ORIENTACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL -
AUTONOMA DE MEXICO.

00678

I N D I C E

ESTUDIO EXPLORATORIO DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

	Pág.
INTRODUCCION	
CAPITULO I DATOS HISTORICOS SOBRE EL DESARROLLO DE LA ORIENTACION PROFESIONAL -----	3
I.1 Reseña histórica -----	4
CAPITULO II ACTIVIDADES QUE REALIZA EL DEPARTAMENTO DE ORIENTACION DE LA DIRECCION GENERAL DE ORIENTACION Y SERVICIOS SOCIALES DE LA U.N.A.M. -----	
2.1 Antecedentes -----	16
2.2 Objetivos -----	22
2.3 Estructura y Funciones -----	24
CAPITULO III INVESTIGACION DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACION DE LA DIRECCION GENERAL DE ORIENTACION Y SERVICIOS SOCIALES DE LA U.N.A.M. -----	
3.1 Planteamiento del problema -----	27
3.2 Hipótesis de trabajo -----	27
3.3 Sujetos -----	28
3.4 Material -----	28
3.5 Procedimiento -----	34
CAPITULO IV RESULTADOS -----	35
4.1 Resultados obtenidos -----	36
4.2 Análisis e interpretación de datos -----	54
4.3 Sumario -----	61
Conclusiones -----	63
BIBLIOGRAFIA.	

I N T R O D U C C I O N

El propósito básico del presente trabajo, consiste en - investigar el funcionamiento de un departamento de orientación. He escogido precisamente el Departamento de Orientación de la Dirección General de Orientación y Servicios Sociales de la -- Universidad Nacional Autónoma de México:

- A) por la cantidad de personas que tienen derecho a sus- servicios; (los estudiantes adscritos a la Universi-- dad).
- B) por la falta de aceptación y confianza en un numeroso sector estudiantil, respecto a sus actividades, y
- C) porque siendo estudiante, me satisface colaborar en - sus planes de Reforma.

El estudio presente está estructurado en cuatro partes:

En el Capítulo I, datos históricos sobre el desarrollo - de la orientación profesional, se explica cómo el desenvolvi-- miento de la orientación profesional, está ligado en todo país, a su organización económica, política y social, a su origen y desarrollo e incluso a los avances logrados por otros países. Se menciona la labor realizada en México, labor que nos mues- tra el mínimo desarrollo existente en el campo de la orienta- ción profesional.

En el Capítulo II, y tomando en cuenta lo anterior, se-

hace un análisis del Departamento General de Orientación y Servicios Sociales de la U.N.A.M., a partir de los diferentes organismos que le antecedieron; se exponen además los actuales planes de trabajo del departamento de orientación, oficinas -- que los integran, objetivos, estructura y funciones.

En el Capítulo III, se incluye un cuestionario elaborado para investigar el tipo de información que el personal de la oficina de orientación en el ciclo profesional posee sobre: el propio departamento, la oficina donde labora, los objetivos de trabajo, las funciones a realizar, a fin de establecer en qué medida se pueden lograr los objetivos establecidos considerando las actividades que se realizan y los recursos tanto materiales como humanos de que se dispone para hacer éste trabajo.

Se plantea el problema; se especifican las hipótesis, los sujetos, el material y el procedimiento utilizado en la -- aplicación del cuestionario.

En el Capítulo IV, se exponen los resultados de la investigación, el análisis y la interpretación de los datos obtenidos, sumario y por último se anotan las conclusiones.

Consciente de la dificultad de este tema, he llegado al convencimiento que lo importante es: INTENTAR, ACTUAR, SUGE---RIR...

C A P I T U L O I .

DATOS HISTORICOS SOBRE EL DESARROLLO DE
LA ORIENTACION PROFESIONAL.

I.1 Reseña histórica.

I.I RESEÑA HISTORICA.

En general el desarrollo de la orientación científica y sistemática, ha estado ligada en todo país, a su respectiva organización y desenvolvimiento económico, político y social. La gran Revolución Francesa fue la primera en enunciar y proclamar solemnemente, en su Declaración de los Derechos del -- Hombre, la libertad de profesión: Todos los ciudadanos, por -- poseer iguales derechos ante la ley, tienen también iguales -- derechos a ocupar hasta el más elevado cargo público. La única diferencia que se establece entre ellos radica en su virtud y talentos". (1)

Los efectos sociales de esta declaración no fueron, -- sin embargo, tan notables como cabía esperar, pues la indus-- tria fabril, que floreció poco después de dicha Revolución, -- redujo considerablemente su importancia. La introducción de -- la máquina no sólo produjo una revolución radical en la econo-- mía de Europa, también muchos otros aspectos de la vida y de-- la ciencia fueron afectados. La mayoría de quienes, para ga-- nar el pan, tuvieron necesariamente que abandonar las profe-- siones de su propio estado, aceptaron sin elección diversos --

(1) Leslie E. Moser. Ruth Small Moser. Asesoramiento y Educa-- ción. la Ed. Buenos Aires Paidós. Pág. 128.

trabajos; echaron mano de cualquier ocupación que ofrecía --- oportunidad para ganarse el sustento. Las consecuencias fueron graves. El trabajo en la fábrica, que no pocas veces duraba - 18 horas diarias, quebraba completamente la salud de los obreros, y pronto se hicieron sentir también los efectos psíquicos negativos del ejercicio de ocupaciones no elegidas.

Ante todo, un gran desaliento invadió a muchos trabajadores al no sentir satisfacción en ejecutar un trabajo que difícilmente daría testimonio de su propia destreza. El artesano que hacía un objeto "de todo a todo", se tornó un obrero - especializado en fabricar solamente una parte de ese objeto, - con lo cual se inició la preocupación por la eficiencia para el trabajo, y no por la sola satisfacción personal.

Actualmente, los campos de actividad humana se han diversificado de manera considerable; día con día, se multiplican las ocupaciones y aparecen variantes en cada una de ellas. Esta situación trae como consecuencia la necesidad de sujetos capaces de realizar tales actividades. Así para que la actividad de los sujetos sea apropiada, es preciso tomar en consideración sus aptitudes y preferencias; semejante tarea sólo puede realizarse la orientación profesional.

La idea de la necesidad de una orientación profesional estaba latente desde hacía mucho tiempo, pero lo que reclamaba las experiencias de la vida económica, adquiridas a lo lar

go del siglo XIX, era una orientación profesional organizada y sistemática.

Los primeros intentos por lograr este tipo de orientación se hicieron en Alemania (1903), William Stern trató de -- analizar y determinar las diversas peculiaridades de un individuo, buscando las características que diferencian una persona de otra. Lo mismo investigaron Cattell en Estados Unidos, Binet y Toulouse en Francia, Claparède en Suiza. (2)

En Bélgica, la pedagogía provocó una peculiar promoción de todo el problema de la orientación profesional. Existía desde 1907, una sociedad paidotécnica fundada por Decroly y Christiansen. A fin de organizar esta sociedad, se formó en mayo de 1914 una comisión integrada por maestros, médicos, -- psicólogos y economistas. El proyecto elaborado por esta comisión preveía la creación de tres departamentos: médico, psicológico e investigación de las aptitudes técnicas. Fue así como se emprendió por primera vez una gran transformación en la práctica de la orientación profesional.

El orientador ya no debía aconsejar según su propio -- criterio y parecer, es decir, dejarse guiar únicamente por la impresión que le producían la apariencia y la conversación -- del sujeto que acudía en busca de asesoramiento (pues era éste un método subjetivo y, por ende, insuficiente) sino tratar de

(2) Fingerman Gregorio. Psicotecnia y Orientación Profesional 3a. Ed. Paidós. pág. 21.

conocer sus disposiciones naturales. Para obtenerlo, se tomó un nuevo camino: el exámen previo de estas aptitudes, mediante métodos objetivos; desafortunadamente la guerra interrumpió estos esfuerzos y sólo hasta 1920 se llegó a saber cuanto se había hecho en Bélgica en este terreno. (3)

En contraste con Bélgica, en los E.E.U.U. la orientación profesional halló eco rápidamente en todas partes, de tal suerte que los manuales señalaban como fundadores del moderno movimiento de orientación profesional a los norteamericanos. El profesor de sociología Frank Pearson, en la primera década del siglo XX instaló en la ciudad de Boston una oficina destinada a la orientación vocacional. Esta oficina fué la primera en el citado país, que tuvo por objeto aconsejar a los jóvenes respecto del trabajo que debían emprender, previo conocimiento de sus aptitudes.

Casi simultáneamente Münsterberg siguiendo los métodos de la psicología experimental, se interesó por la clasificación de los trabajos según las aptitudes requeridas para ellos. Asimismo en España se instaló en 1910 el Instituto de Orientación Profesional. Por esta misma época, en Italia Agustín Gemelli creó uno de los primeros métodos de examen para

(3) F. Baumgarten Tramer y M. Tramer. Los tests y la orientación. la. Ed. Paidós. pág. 119.

la selección de personal. (4)

La guerra del 14, orientó todos los esfuerzos hacia las necesidades del momento e intensificó la selección, en este caso de soldados, para los diversos trabajos militares de acuerdo a sus aptitudes.

Al terminar la guerra, se hizo sentir la importancia de la utilización científica de las capacidades individuales, surgiendo en el ejército diversos servicios de orientación y selección profesional.

Por otra parte, los trastornos económicos que se presentaron hicieron surgir la urgencia de aumentar la producción y hacerla a la vez económica mediante la utilización óptima de las aptitudes de cada persona, por lo cual en las grandes industrias alemanas y los países aliados se organizaron desde entonces servicios de orientación y selección de personal.

Actualmente, la expansión de la orientación es muy basta lo que se observa tanto en la fundación de numerosos centros dedicados a ella en diversos países europeos (Alemania, Bélgica, Checoslovaquia, España, Francia, Inglaterra, Italia, Polonia, Suiza) como en el énfasis de sus requerimientos dentro de los programas de importantes organizaciones internacio

(4) Fingerman Gregorio. Psicotecnia y Orientación. 3a. Ed. Paidós. pág. 21.

nales, tanto gubernamentales como privadas.

También en los E.E.U.U. la orientación y selección profesional es muy común y casi no hay institución educativa importante que no cuente con un servicio de orientación, pues su desarrollo es estimulado por el gobierno federal, mediante la "United States Office Education".

En los países restantes de este continente, aún cuando existe un creciente interés por el estudio de los problemas que abarca la orientación, (por ejemplo Argentina) no se le ha dado un impulso semejante al de estos países europeos.

En México, es muy limitado el empleo de la orientación profesional; existen graves pérdidas económicas, precisamente por el mal empleo de las fuerzas humanas. Se crean fuentes de trabajo para sujetos que requieren una especialización inexistente en el país, creando la necesidad de traer del exterior mano de obra; y con esto, aumenta la crisis en el mercado de trabajo. Se requiere encauzar a los sujetos en el ejercicio de nuevas profesiones, dar a conocer los requisitos inherentes a la labor que pretenden desempeñar; la falta de información respecto a nuevas fuentes de trabajo aptitudes para desempeñarlos, beneficios económicos y personales, etc., ocasiona limitaciones en la realización productiva de los sujetos que pudiendo hallar cabida en carreras y ocupaciones diversas, se concretan a elegir lo de siempre, dando lugar a la satura-

ción en unas áreas, y como consecuencia, escasez en muchas --
otras.

La organización actual de la vida, trae consigo una --
lucha de eficiencias que resulta de la necesidad que tienen -
las empresas y la sociedad en general, de garantizar la segu-
ridad de sus intereses. No se trata de una cruda selección --
profesional, sino del requerimiento de mejores profesionistas;
si bien se han aumentado las exigencias para el ingreso de --
una ocupación determinada, también ha aumentado el número de-
posibles ocupaciones. El adecuado empleo de la orientación --
profesional, está por ello a la orden del día en los progra--
mas gubernamentales de los países más avanzados. El ritmo de-
la vida moderna no permite pérdidas económicas ocasionadas --
por mal empleo de las fuerzas humanas; reclama sin embargo, -
la presencia de hombres expertos. Estas exigencias pueden sa-
tisfacerse mediante el adecuado empleo, tanto de las capacida
des de cada uno, cuanto de sus preferencias hacia algo; así -
se logra una eficiencia para el trabajo, a la vez que una sa-
tisfacción para el sujeto.

Al hacer una revisión del desarrollo de la orientación
profesional en México se encontró lo siguiente:

En 1925 se estableció el Departamento de Psicopedago--
gía e Higiene Mental dedicado a la investigación del desarro-
llo físico, mental y pedagógico del niño mexicano, así como a

la previsión social y a la orientación profesional. (5)

En 1933, la U.N.A.M., organizó un primer ciclo de conferencias informativas sobre orientación profesional.

En 1944, la U.N.A.M., fundó un instituto de orientación profesional que fué suprimido al dejar de fungir como rector el Dr. Alfonso Caso.

Hacia 1950, se organizaron las actividades sistemáticas de orientación en la secundaria, Instituto Politécnico Nacional e Instituto Nacional de Pedagogía.

En 1954, 1955 y 1957, se realizaron tres asambleas nacionales, y como resultado de ellas se creó en el Distrito Federal el servicio de Psicopedagogía de la U.N.A.M., el Departamento de orientación de la Escuela Nacional Preparatoria, el servicio de orientación escolar y profesional de la Dirección General de Enseñanza Tecnológica, Industrial y Comercial, y en los estados, los departamentos psicopedagógicos de las Universidades de Guadalajara, Monterrey y Guanajuato.

En 1954, se propuso un centro de orientación en la Universidad Ibero Americana, el cual inició sus labores hasta 1962.

En 1960 se creó la Comisión Especial de Orientación

(5) Italia García Ramírez. Aportación al conocimiento de la Orientación Profesional en México. Tesis. pág. 247.

Profesional (dentro del Consejo Nacional Técnico de la Educación), que estableció la formación de orientadores en el magisterio, los cuáles deben cursar cuatro años de la especialidad de Psicología en la Escuela Normal Superior y un curso --intensivo de seis meses en orientación vocacional; son ellos quienes imparten el curso de orientación en el nivel medio de enseñanza, de acuerdo a los programas de la Secretaría de Educación Pública.

En 1969, se celebró en la U.N.A.M., el III Congreso --Mundial de la Asociación Internacional de Orientación escolar y Profesional, y por último en 1970, también en la U.N.A.M., se celebró el primer Congreso Latinoamericano de Orientación.

Actualmente, los centros de orientación en el Distrito Federal son los siguientes:

- a) Departamento General de Orientación y Servicios Sociales en la Universidad Nacional Autónoma de México.
- b) Centro de Orientación Psicológica de la Universidad Ibero Americana.
- c) Oficina de Orientación Vocacional de la Dirección --General de Enseñanza Secundaria de la Secretaría de Educación Pública.
- d) Departamento de Orientación Educativa del Instituto Politécnico Nacional.

Como se ha visto, en otros países la orientación forma

parte de los planes gubernamentales, vá unida a los programas escolares en los diferentes niveles educativos, estimando el significado de las deserciones escolares.

En México, existe un vago conocimiento del valor tan importante que desempeña una buena orientación; se siente la necesidad de ella pero se hace poco por impulsarla. Si bien es cierto que existen planes de orientación auspiciados por el estado, éstos, son muy limitados pues solamente incluyen el nivel medio de enseñanza. Al pasar el ciclo preparatorio, los planteles dependientes de la U.N.A.M. así como los colegios particulares de nivel socioeconómico alto, tienen su programa de orientación. Dichos programas son propios de estas instituciones, en ninguna forma de carácter nacional. (El resto de la población estudiantil carece de este tipo de información).

Es responsabilidad de los centros de orientación, dar una información actualizada de los campos de estudio y de trabajo, conocer la realidad laboral del país, y mantener contacto con las empresas privadas y el estado.

La U.N.A.M., como se dijo anteriormente, cuenta con un departamento de orientación desde hace tiempo; por circunstancias desconocidas, tanto alumnos como maestros de esta universidad, desconfían de sus servicios.

Este trabajo tiene como meta, conocer en una forma ob-

jetiva la realidad de este departamento; en el próximo capítulo se señalan los organismos que precedieron al actual departamento, los objetos establecidos, su estructura y funciones. Posteriormente, se muestra el cuestionario elaborado para la obtención de datos; la información obtenida, así como el análisis y la interpretación de los mismos.

Se espera que este estudio exploratorio ayude a un mejor conocimiento de la realidad universitaria, ya que "las -- universidades no sólo forman profesionistas (y se necesitan -- muchos) sino que constituyen la última etapa en la formación del hombre, y esto ocurre en un medio que está sujeto a profundas transformaciones.

La tarea es dar a la juventud un conocimiento claro, -- preciso, no mixtificado de la realidad que vive el país y el mundo a través de la cultura, y este conocimiento debe ser pa ra ellos cada vez mayor. Por eso la inversión más importante-socialmente, es la educación, y la educación superior. Todo -- lo que se gasta en enseñanza superior, como recursos económicos y humanos, tiene mayor significación que cualquier otro -- gasto". (6)

(6) Dr. Pablo González Casanova. "La mejor defensa, aumentar-la democracia". Excelsior, 30 agosto 1972. 9-A.

C A P I T U L O II

ACTIVIDADES QUE REALIZA EL DEPARTAMENTO DE ORIENTACION
DE LA DIRECCION GENERAL DE ORIENTACION Y SERVICIOS SO-
CIALES DE LA U.N.A.M.

- 2.1 Antecedentes.
- 2.2 Objetivos.
- 2.3 Estructura y Funciones.

2.1 ANTECEDENTES.

Los organismos que precedieron a la actual Dirección - General de Orientación y Servicios Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, fueron:

El Departamento de Psicopedagogía y salud Mental de la propia Universidad, y el servicio de Orientación de la Escuela Nacional Preparatoria.

Este último fué establecido en 1958; para la realización completa de los fines del bachillerato único, se inició el servicio de Orientación, mediante un plan de trabajo transitorio que había de ir tomando solidez a través de experiencias y conclusiones derivadas de las necesidades y la práctica.

Para lograr lo anterior "se nombró a un grupo de orientadores que tuvieron como misión inmediata el contacto directo con los alumnos, para asesorarlos en el manejo de los planes y programas de estudio, y adaptarlos al medio escolar. -- Los resultados fueron satisfactorios alentando al grupo de -- orientadores que allí trabajaban, a tratar de obtener un rendimiento superior en los estudiantes a su cargo".

El plan de trabajo incluía dos aspectos generales: (1)

(1) Cfr. El servicio de Orientación en la Escuela Nacional -- Preparatoria: Olga Loredo, Oscar de la Rosa. México. 1959. p. 13.

- a) Bases y finalidades del servicio de orientación.
- b) Procedimientos.

El servicio de orientación de la Escuela Nacional Preparatoria se creó en vista de las peculiares condiciones del estudiante de este ciclo.

Finalidades del servicio de orientación:

- a) "Proponer al estudiante el conocimiento de la es---
tructura y funcionamiento de la escuela, capacitán-
dolo para realizar mejor y más ampliamente su fun--
ción escolar.
- b) Impulsarlo a desarrollar sus posibilidades, actuan-
do sobre sus dificultades personales, con motiva---
ción hacia propósitos académicos y utilización de -
adecuados métodos de estudio y aprendizaje.
- c) Motivar la solución de sus conflictos entre aptitu-
des e intereses.
- d) Ayudarlo a planear un sistema de actividades perso-
nal y socialmente útiles". (2)

Para tales fines los medios considerados como indica--
dos fueron:

- a) Establecimiento de relaciones interpersonales produc

(2) El servicio de Orientación en la Escuela Nacional Prepara-
toria Olga Loredo. Oscar de la Rosa. México 1959. pág. --
15.

tivas de comprensión y ayuda.

- b) Reconocimiento de factores de la personalidad en relación con problemas de índole escolar y vocacional; realizándose métodos psicotécnicos y de exploración dinámica.
- c) Utilización de informes sobre el funcionamiento escolar, posibilidades educativas y profesionales.
- d) Procedimientos destinados a mejorar relaciones interpersonales en general y escolares en particular, a vivenciar intereses, aptitudes, tendencias e inteligencia.

Procedimiento:

"Se hizo necesario utilizar aquellas técnicas que exigiendo poco costo permitieran atender dentro de lo posible la numerosa población escolar. Las técnicas adoptadas fueron las siguientes:

- a) Charlas de información escolar (para que el alumno-comprendiera los propósitos y estructura del bachillerato único) información profesional y métodos de estudio.
- b) Sesiones anuales con los profesores de los diferentes grupos escolares, para dar información acerca de los fines y procedimientos de la orientación, discutir la actividad del grupo en general y evaluar los

casos estudiados en cada grupo.

- c) Pruebas de inteligencia, de aptitudes y proyectivas.
- d) Expedientes y fichas: el material gráfico, los cuestionarios, las pruebas e informes diversos se archivaban mediante el expediente individual respectivo; lo mismo se hacía con la ficha médica y la de ingreso.
- e) Entrevistas: permitían un conocimiento directo y amplio de la problemática del alumno.
- f) Selección y clasificación de alumnos. (como una medida conveniente para el mejor funcionamiento de -- los planes y programas de estudio)". (3)

Departamento de Psicopedagogía y Salud Mental de la ----
U.N.A.M. (4)

En 1954 se creó una unidad psicopedagógica (posteriormente fue departamento) que empezó a trabajar en la antigua escuela de comercio. Esta unidad pasó en pocos meses a la Facultad de Filosofía y Letras. Sus funciones eran:

Realizar estudios para fundamentar los dictámenes del Consejo Universitario en los casos de alumnos que incurrieran en irregularidad académica que implicara sanción.

-
- (3) El Servicio de Orientación de la Escuela Nacional Preparatoria. Olga Loredo. Oscar de la Rosa. México 1959. pág.15.
 - (4) Cfr. Italia García Ramírez. Aportación al conocimiento de Orientación Profesional en México. Tesis. pág. 25.

Ofrecer criterios para la selección de alumnos aspirantes a ingresar en la U.N.A.M.

Asesorar alumnos con problemática escolar y psicológica.

Jorge Derbez elaboró la Guía de Carreras Universitarias, realizó un estudio sobre los problemas de personalidad del estudiante universitario, y la manera como éstos se reflejan sobre el rendimiento y dedicación al estudio. También se estudiaron los factores socioculturales del éxito escolar.

Raúl Jiménez y Luz María Vallejo, estudiaron las causas de desorientación, encontrando que una de las causas básicas era la falta de [?]vocación universitaria.

Una aplicación experimental de la forma revisada del Inventario de Problemas Personales de Mooney, fue llevada a cabo por Matilde Lemberger; el objeto que se perseguía era la consideración de los problemas fundamentales que preocupan al estudiante universitario.

Durante la administración del Rector Javier Barros Sierra, se efectuaron reestructuraciones administrativas; en 1966 se dispuso que el Departamento de Psicopedagogía se separara de la Dirección General de Servicios Médicos, y formara parte de la Dirección General de Servicios Sociales. Lo mismo suce-

dio en el Departamento de Orientación de la Escuela Nacional Preparatoria. (5) Que fui separado de la preparatoria, y su personal integrado a el Departamento General de Servicios Sociales.

En 1967, como los servicios que contribuían a la solución de problemas sociales, económicos psicopedagógicos y de orientación se habían concentrado en una sola unidad administrativa, el Rector Barros Sierra acordó cambiar la denominación de Dirección General de Servicios Sociales por la de Dirección General de --- Orientación y Servicios Sociales, nombre que conserva hasta la-- fecha. (6)

(5) Cfr. Manual de Organización, Dirección General de Orientación y Servicios Sociales. U.N.A.M. 1971. s.p.

(6) Cfr. Manual de Organización, Dirección General de Orientación y Servicios Sociales. U.N.A.M. 1971. s.p.

2.2 OBJETIVOS.

Los objetivos actuales del Departamento de Orientación de la Dirección General de Orientación y Servicios Sociales, - según su propio manual, son los siguientes:

- a) En la Oficina de Orientación en el ciclo preparatorio: "impartir orientación en los aspectos profesional, escolar, vocacional y personal, para que el -- educando logre una integración y desarrollo adecuado a su personalidad; seleccione y se desenvuelva - eficientemente en sus estudios posteriores y se realice creativa y productivamente en la sociedad".(7)
- b) Oficina de orientación en el ciclo profesional: --- "impartir orientación en los aspectos profesiográfico, universitario, vocacional, sociocultural y personal, con la finalidad de consolidar en el alumno -- los procesos de integración y desarrollo de su personalidad, de selección y desenvolvimiento óptimo - en sus estudios, y de realización tanto individual- como en beneficio de la sociedad. (8)
- c) Oficina de información y orientación psicopedagógicas. "Investigar la problemática psicopedagógica y-

(7) Cfr. Manual de Organización, Dirección General de Orientación y Servicios sociales. U.N.A.M. 1971. s.p.

(8) Ibidem.

difundir resultados acerca de las técnicas de enseñanza y aprendizaje más adecuadas a maestros y alumnos respectivamente, a fin de que el conocimiento se emita y se reciba de manera integral y óptima".

d) Oficina de Promoción.

"Procurar eventos audiovisuales dentro de los planteles y fuera de ellos, con el propósito de auxiliar eficazmente en el cumplimiento de la función de orientar al educando universitario".

2.3 ESTRUCTURA Y FUNCIONES.

Actualmente el Departamento General de Orientación y - Servicios Sociales está formado por: Dirección General, dos - subdirecciones; técnica y administrativa, cuatro departamen-- tos: de Orientación, de Acción Social, Servicio Social de pa-- santes, de estudios técnicos; y una asesoría: Jurídica.

El Departamento de Orientación cuenta a su vez, con -- cuatro oficinas:

Oficina de orientación en el ciclo preparatorio.

Proporciona información profesiográfica, orientación - vocacional y escolar mediante conferencias, impresos, periódicos murales, películas, visitas a centros laborales, estudios psicométricos y entrevistas individuales.

Oficina de orientación en el ciclo profesional:

Proporciona información profesiográfica, orientación - universitaria, vocacional, cultural y social mediante confe-- rencias, impresos, periódicos murales, películas, visitas a - centros laborales, fonotecas, spots por radio y exposiciones.

Oficina de técnicas de información y orientación psico pedagógicas:

Investiga problemas de aprendizaje, técnicas pedagógi-- cas. Difunde estudios y experiencias en materia psicopedagógi ca, mediante publicaciones, cursos, conferencias y exposicio-- nes.

Oficina de promoción:

Promueve visitas a centros de enseñanza superior para los alumnos de preparatoria, elabora spots de radio, exhibe películas para auxiliar las funciones de orientación.

Para llevar a cabo este trabajo, probablemente el Departamento cuenta con un buen equipo de profesionales tales como psicólogos educacionales, consejeros, psicómetras, pedagogos, sociólogos, redactores, fotógrafos (para elaborar películas, periódicos murales, spots de radio...) etc., pues las funciones que desempeña son muy diversas y complejas, sobre todo para una población tan numerosa.

No se especifica en que consiste una orientación universitaria y sociocultural, realizada a través de seminarios, fonotecas, spots de radio; quién impartirá o dirigirá los seminarios, con que frecuencia, en donde tendrán lugar, etc.

Por esto, y con el fin de obtener mayor información al respecto, se elaboró un cuestionario que a continuación se presenta, y del cual se dan también más adelante un mayor número de datos.

C A P I T U L O III.

INVESTIGACION DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACION DE LA
DIRECCION GENERAL DE ORIENTACION Y SERVICIOS SOCIA--
DE LA U.N.A.M.

- 3.1 Planteamiento del problema.
- 3.2 Hipótesis de trabajo.
- 3.3 Sujetos.
- 3.4 Material.
- 3.5 Procedimiento.

3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Nuestro trabajo consistirá en investigar a través de un cuestionario elaborado para este efecto, el volumen y el tipo de información que el personal de la oficina de orientación en el ciclo profesional posee sobre el Departamento de Orientación en general, y sobre la propia oficina, considerando las actividades que realiza y los recursos tanto materiales como humanos de que dispone para hacer su trabajo. Teniendo reunidos estos datos, podremos conocer en que grado se logran los objetivos establecidos en el Manual de Organización.

3.2 HIPOTESIS DE TRABAJO.

El personal de la Oficina de Orientación en el ciclo profesional, del Departamento de Orientación de la U.N.A.M.

- 1) Tiene un conocimiento claro de los objetivos establecidos, tanto para la propia oficina, como para el Departamento en general.
- 2) Establece una adecuada comunicación y coordinación con las actividades de otras oficinas que integran el Departamento.
- 3) Afirma que los objetivos establecidos, se determinaron de acuerdo con las necesidades reales.
- 4) Cuenta con métodos y técnicas idóneas para evaluar las actividades que realiza y esto le permite cono--

cer los resultados de su labor.

- 5) Es un grupo especializado en problemas psicopedagógicos.
- 6) Considera que las actividades de la oficina se rigen por objetivos claros y explícitos.

3.3 SUJETOS.

El número total de sujetos encuestados fue 21, (15 sexo femenino y 6 masculino) de los 24 que componen la oficina de orientación en el ciclo profesional, considerando exclusivamente al personal que presta servicios profesionales de orientación; los tres sujetos faltantes, se negaron a contestar el cuestionario, porque "no les interesaba".

Las características personales de los sujetos se investigaron a través del cuestionario y se tratarán posteriormente.

3.4 MATERIAL.

Se utilizó un cuestionario llamado "Cuestionario de Investigación". Tanto las finalidades, como las instrucciones se explican por escrito y son las siguientes:

FINALIDADES:

He considerado necesario hacerle conocer a usted las -

finalidades de este cuestionario, con el propósito de que las preguntas que aquí se le formulan sean respondidas con exactitud.

El interés que tengo en sus respuestas es exclusivamente personal. Durante el curso de mi carrera, he concedido especial importancia al campo de la psicología educativa, y ha sido esto lo que me ha llevado a elaborar una tesis sobre el establecimiento, organización y funcionamiento de un departamento de orientación.

Para esto, necesito conocer como funciona la oficina - en la que usted presta sus servicios a efecto de que sirva de guía al estudio que me propongo.

El cuestionario cubre varios puntos importantes: datos personales, objetivos, métodos, procedimientos y evaluación - de las actividades realidades.

INSTRUCCIONES:

La información que me entregue será de utilidad fundamental para la planeación adecuada de un futuro departamento de orientación; por lo tanto, le ruego que conteste con exactitud, cumpliendo con las siguientes instrucciones:

- a) Lea cuidadosamente cada pregunta antes de responder.
- b) Procure dar respuestas claras y concisas.

- c) Escriba con letra clara.
- d) Procure no invadir espacios que correspondan a otra-pregunta.
- e) Procure responder a todas las preguntas.

Contenido del Cuestionario:

- 1. Nombre (Opcional)..... 2. Edad..... 3. Sexo..
- 4.- Ocupación.....
- 5. Otros estudios (especifique).....
- 6. Nombre de la institución donde realizó sus estudios profes-
sionales.....
- 7. Fecha de su exámen profesional.....
- 8. Nombramiento administrativo en la D.G.O.S.S.....
- 9. Cargo y funciones que desempeña.....
- 10. Sueldo Mensual \$
- 11. ¿Cuántas horas al día trabaja en la D.G.O.S.S.?.....
- 12. ¿Las actividades que desempeña son regidas por los objeti-
vos y el programa del departamento?.....
- 13. ¿Para realizar sus actividades dispone de objetivos perso-
nales?.....
- SI () Cuáles.....
- NO () ¿Por qué?.....

14. ¿Dispone de medios adecuados para realizar su trabajo?
 SI () NO () Si ha contestado NO explique las razones....

15. ¿Las actividades que realiza requieren de la ayuda de otros
 profesionales?
 SI () Cuáles.....
 NO () ¿Por qué?.....
16. ¿Es indispensable ser un especialista para desempeñar las-
 funciones que le han encomendado?
 SI () ¿Por qué?.....
 NO () ¿Por qué?.....
17. ¿Que características personales y que habilidades cree que
 son necesarias para desempeñar un cargo como el suyo?
 a)..... e)
 b)..... f)
 c)..... g)
 d)..... h)
18. ¿Le satisface su trabajo?
 SI () ¿Por qué?.....
 NO () ¿Por qué?.....
19. ¿Ha estado o está bajo algún tratamiento psicológico?
 SI () ¿Cuál?.....
 NO ().

20. ¿Conoce los objetivos del Departamento de Orientación?
- SI () Menciónelos.....
- NO () ¿Por qué?.....
21. ¿Sabe como se determinaron esos objetivos?
- SI () ¿Cómo?.....
- NO () ¿Por qué?.....
22. ¿Considera indispensable que las actividades del Departamento de Orientación deban regirse por objetivos claros y explícitos?
- SI () ¿Por qué?.....
- NO () ¿Por qué?.....
23. ¿Conoce los objetivos que norman las actividades de la oficina a la que está adscrito?
- SI () Menciónelos.....
- NO () ¿Por qué?.....
24. ¿Podría decir cuál es su concepto de orientación?.....
-
25. Enumere los problemas de orientación que trate con más frecuencia:
- a).....
- b).....
- c).....
- d).....
- e).....

26. ¿Considera que la Orientación tiene alguna importancia dentro del proceso educativo?
- SI () ¿Cuál?.....
- NO () ¿Por qué?.....
27. ¿Marque con una "X" las técnicas de orientación que utiliza para el logro de sus objetivos:
- () Lista de comprobación () Ficha acumulativa () Entrevista () Inventarios. () Dinamica de grupos. () Registro anecdótico. () Registro Conductual () Pruebas. ----
- () Estudio de casos.
28. En caso de utilizar pruebas e inventarios, señale sus nombres:
- a).....
- b).....
- c).....
- d).....
- e).....
- f).....
- g).....
29. ¿Podría señalar las razones por las cuáles utiliza ciertas técnicas y no otras?.....
30. ¿Cuáles son las técnicas que considera más valiosas?.....
-

31. ¿Existen procedimientos, técnicas y métodos para evaluar -
las actividades que realiza?
SI () ¿Cuáles?.....
NO () ¿Por qué?.....
32. ¿Cómo se utilizan los resultados de la evaluación? (Esto -
por supuesto, en el caso de que exista el proceso de eva-
luación).....
.....
.....
33. ¿Considera que hay una relación planeada, organizada y co-
ordinada entre las oficinas que integran el Departamento?
SI ()
NO ()
34. ¿Conoce los cambios realizados en los orientados una vez -
que se ha brindado la ayuda? SI () NO ()
En caso de contestar SI diga cómo los conoce.....
35. ¿Considera que los resultados obtenidos mediante la orien-
tación son satisfactorios?
NO () ¿Por qué?.....
36. ¿Podría mencionar algunas sugerencias para mejorar el De-
partamento?.....
37. ¿Podría dar alguna sugerencia sobre el cuestionario que se
le ha presentado?.....

3.5 PROCEDIMIENTO.

Se habló con el jefe del Departamento de Orientación para que autorizara la aplicación del cuestionario. Aceptó, y -- los miembros que integran la oficina, se mostraron interesados, en general, por los datos que podrían obtenerse más tarde.

Las condiciones de aplicación fueron controladas sola-- mente en la mitad del grupo a quienes se les entregó el cues-- tionario previamente impreso, habiendolo contestado en un pro-- medio de una hora, frente al encuestador.

No se pudo utilizar el mismo procedimiento con el resto del grupo pues dijeron tener todo el tiempo ocupado; solamente podrían contestarlo en sus "ratos librés". Se aceptó esta últi-- ma opción, por lo que no se pudo controlar la aplicación. En-- tregaron los cuestionarios después de una semana.

C A P I T U L O I V

RESULTADOS

- 4.1 Resultados obtenidos.
- 4.2 Análisis e interpretación de datos.
- 4.3 Sumario y conclusiones.

4.1.- RESULTADOS OBTENIDOS EN EL CUESTIONARIO
DE INVESTIGACION.

	Frecuencias	%
1.- Nombre. (Como era opcional, sólo tres sujetos contestaron).		
2.- Edad: entre 20 y 30 años	7	32.9
entre 31 y 40 años	5	23.5
entre 41 y 50 años	3	14.1
mayores de 50 años	1	4.7
No contestaron	5	23.5
3.- Sexo: Mujeres	15	7.7
Hombres	6	28.2
4.- Estudios profesionales:		
Psicología	15	70.7
Relaciones Internacionales	1	4.7
No contestaron	3	14.1
Médico Cirujano	2	9.4
5.- Otros estudios:		
Psiquiatría	1	4.7
Doctorado en Psicología	3	14.7
Doctorado en Pedagogía	1	4.7
Maestría en Psicología	6	28.2
Normal Superior	1	4.7
Sociología	1	4.7

	Frecuencias	%
6.- Nombres de la Institución donde realizó sus estudios:		
U.N.A.M.	19	89.5
Politécnico	1	4.7
Normal Superior	1	4.7
7.- Fecha de su examen profesional:		
Entre 1950 y 1960	2	9.4
Entre 1960 y 1970	5	23.5
Entre 1970 y 1972	0	0
No recibidos	14	66.0
8.- Nombramiento administrativo:		
Jefe de Sección	4	18.8
Profesionista	12	56.6
Técnicos	2	9.4
Psicólogo	2	9.4
No contestó	1	4.7
9.- Cargo:		
Investigador	3	14.1
Orientador	7	32.9
Coordinador	3	14.1
Psicologa	2	9.4
Psicometra	1	4.7
No contestaron	5	23.5

	Frecuencias	%
Funciones:		
Investigar sobre la actividad del psicologo.	1	4.7
Organizar la información en el campo profesional	1	4.7
Elaboración de medios audiovisuales	1	4.7
Aplicación y evaluación de pruebas	1	4.7
No contestaron	17	80.1
10.- Sueldo Mensual:		
Entre \$ 1,500 y \$ 2,000	16	75.2
Entre \$ 2,000 y \$ 3,000	2	9.4
Más de \$ 3,000	1	4.7
No contestaron	2	9.4
11.- ¿Cuántas horas al día trabaja en el Departamento?.		
Tres horas	20	94.2
Más de tres horas	1	4.7
12.- ¿Las actividades que desempeña son regidas por los objetivos y el programa del Departamento?.		
Si	17	80.1

	Frecuencias	%
Una persona contestó que nunca - les han informado cuáles son las actividades de éste Departamento	1	4.7
No contestaron	3	14.1
13.- ¿Para realizar sus actividades dispone - de objetivos personales?		
Nó.	2	9.4
¿Por qué?		
a) "Porque el objetivo de la acti- vidad se me dá".	2	9.4
Si	19	89.5
¿Cuáles?		
a) "Dar al estudiante la ayuda y -- atención que requiere"	4	18.2
b) "Investigar los problemas que -- afectan al estudiante"	5	23.5
c) "Contribuir a la orientación en- la U.N.A.M."	3	14.1
d) "Satisfacción Propia"	5	23.5
e) "Batería de Pruebas y en ocasio- nes autobiografía": es la res- puesta de un sujeto que no en- tendió la pregunta.	1	4.7
No contestaron	3	14.1
NOTA: Los incisos señalados con letras, corresponden a respuestas - literales de uno o más sujetos. Ver las frecuencias correspon- dientes.		

	Frecuencias	%
14.- ¿Dispone de medios y recursos adecuados para realizar su trabajo?		
SI	17	80.1
No	4	18.8
Si ha contestado NO explique las razones	4	18.8
a) "Faltan aparatos como computadoras y sumadoras para facilitar el trabajo "	1	4.7
b) "Cambian los planes, con los cambios de autoridades. No hay coordinación en los departamentos, ni comunicación. No hay planeación integral a largo alcance "	1	4.7
c) "La batería de pruebas que se utiliza no es adecuada a los fines."	1	4.7
d) "No se cuenta con medios informativos y de exploración suficientes "	1	4.7
15.- ¿Las actividades que realiza requieren de la ayuda de otros profesionistas?		
Si	19	89.5
¿Cuáles?		
Psiquiatras, psicoanalistas, pedagogos, sociólogos, psicómetras, trabajadores, sociales, médicos generales, técnicos		

	Frecuencias	%
cos en estadística, fotó-- grafos, historiadores, li- teratos	19	89.7
No	2	9.4
¿Por qué?		
a) Porque es "campo del psicó- logo"	1	4.7
16.- ¿Es indispensable ser un especialista - para desempeñar las funciones que le - han encomendado?		
Si	16	75.4
¿Por qué?		
Porque hay que manejar la= dinámica y motivación de - los sujetos. Conocer el ma- terial y las técnicas de - Orientación.		
No	3	14.1
¿Por qué?		
Porque "te haces especia-- lista aquí", "la experien- cia es básica para estas - funciones".	3	14.1
No contestaron	2	9.4
17.- ¿Qué características personales y qué - habilidades cree que son necesarias pa- ra desempeñar un cargo como el suyo?		

	Frecuencias	%
Conocimientos especiales, madurez, experiencia, -- responsabilidad, sensibilidad.	21	100
18.- ¿Le satisface su trabajo?		
Si	21	100
No	0	0
19.- ¿Ha estado o está bajo algún tratamiento psicológico?		
Si	4	20
¿Cuál?		
Psicoanálisis	3	14.1
Terapia Rogeriana	1	4.7
No	0	0
20.- ¿Conoce los objetivos del Departamento de Orientación?		
Si	20	94.2
Menciónelos:		
Dos de las personas que dijeron conocerlos, no los mencionaron. Los demás, contestaron que los objetivos son: "ayudar", "informar", "orientar", "asesorar", al estudiante en la elección de su carrera, en su desarrollo personal, en los cambios de carrera y en sus problemas personales.		
No contestó	1	4.7

	Frecuencias	%
21.- ¿Sabe cómo se determinaron estos objetivos?		
Si	12	56.6
¿Cómo?		
a) "Por falta de información que existe en el terreno de la -- orientación"	1	4.7
b) "Como resultado de los acuerdos entre los actuales dirigentes, según sus puntos de - vista".	1	4.7
c) "Por la frecuencia de cambios de carrera en los alumnos	1	4.7
d) "Por encuestas entre el perso- nal a quién se dió oportuni- dad de cambiar o crear planes de trabajo"	1	4.7
e) "Las autoridades tomaron así- las decisiones".	1	4.7
f) "Por las necesidades de la -- U.N.A.M.	1	4.7
g) "Por las necesidades propias- del desarrollo económico y so- cial del país"	1	4.7
h) "Por experiencia"	1	4.7
i) "Con base en las necesidades - de los alumnos"	1	4.7
No	7	32.9
¿Por qué?		

	Frecuencias	%
a) "Nunca me he puesto a investigarlos"	1	4.7
b) "Por falta de participación en la organización"	1	4.7
c) "No he preguntado".	1	4.7
d) "Cuando entré a trabajar ya estaban establecidos."	1	4.7
e) "No he recibido ni buscado información"	1	4.7
f) "No participé en la elaboración".	1	4.7
g) "No sé cómo se determinaron los objetivos, porque no hay comunicación"	1	4.7
No contestaron	2	9.4
22.- ¿Considera indispensable que las actividades del Dpto. de Orientación deban regirse por objetivos claros y explícitos?		
Si	21	100
¿Por qué?		
a) "Para que no cambiaran al cambiar los dirigentes"	1	4.7
b) "Para poder dar una buena ayuda a quien lo solicita"	1	4.7
c) "Para tener un plan de trabajo."	1	4.7

	Frecuencias	%
d) "Porque sólo así se puede- progresar y realizar un -- trabajo consistente y útil"	1	4.7
e) "Para que sean más eficien- tes en sus resultados"	1	4.7
f) "Para el mejor funciona--- miento del mismo"	1	4.7
g) "Para que se les dé aten-- ción a los problemas de -- los estudiantes".	1	4.7
23.- ¿Conoce los objetivos que norman las - actividades de la oficina a la qué es- tá adscrito?		
Si	16	75.4
Mencionelos:		
Atención psicológica, --- orientación profesional, - orientar al estudiante so- bre las diversas discipli- nas, ubicar a los alumnos desorientados, producir - técnicas audiovisuales, - para orientar a los alum- nos de la U.N.A.M.		
No	3	14.1
¿Por qué?		
"Porque nunca hay metas- con los directivos". "No- hay tiempo para conocer-- los"		
No contestaron	2	9.4

	Frecuencias	%
24.- ¿Podría decir cual es su concepto de orientación?		
El concepto que se tiene de la orientación esta muy dividido. Para unos la orientación es de tipo:		
? Informativa-Directiva	13	61.5
Informativa-Directiva	5	23.5
No contestaron	3	14.1
25.- Enumerè los problemas de orientación -- que trate con más frecuencia		
Escolares, vocacionales, perso nales	21	100
26.- ¿Considera que la orientación tiene alguna importancia en el proceso educativo?		
Si	21	100
¿Cuál?		
a) "Evita el desperdicio de recursos humanos"	1	4.7
b) "En base del proceso de educación".	1	4.7
c) "Permite un mejor desarrollo de la educación".	1	4.7
d) "Ayuda a tomar decisiones de estudio".	1	4.7

	Frecuencias	%
e) "Supera deficiencias que deja la educación"	1	4.7
No contestaron	16	75.4
27.- Marque con una "X" las técnicas que -- utilice para el logro de sus objetivos		
En este punto de acuerdo a -- las respuestas del cuestiona- rio, utilizan todas las técni- cas que venían anotadas.		
28.- En caso de utilizar pruebas o inventa- rios, señale sus nombres.		
a) Cambio de carrera		
b) Cuestionario Socioeconómico.		
c) Valores (Allport)		
d) Herrera y Montes (intereses- y aptitudes)		
e) Mooney		
f) Anstey		
g) Raven		
h) Razonamiento Abstracto		
i) Coeficiente Intelectual		
j) Habilidad Numérica		
k) Razonamiento Verbal.		
l) Razonamiento Espacial		

	Frecuencias	%
n) Apreciación Estética		
ñ) Frases		
o) C.E.A.V. 4°.		
p) C.E.A.V. 5°.		
q) Conocimientos Básicos (1)		
r) Conocimientos Básicos (2)		
s) Hábitos de Estudio		
t) M.M.P.I.		
u) Figuras		
v) Machover		
w) Bender		
x) Rorscharch		
y) T.A.T.		
z) Ajustes (Bell)		
29.- ¿Podría señalar las razones por las -- cuáles utiliza ciertas técnicas y no -- otras? "Porque es la batería creada por el Departamento". "Porque son las más rápidas"	13	61.3
30.- ¿Cuáles son las técnicas que considera más valiosas?		

	Frecuencia	%
Entrevista	13	61.5
Pruebas proyectivas	4	18.8
Pruebas Psicométricas	2	9.4
Técnica Rogeriana	1	4.7
Técnicas audiovisuales	1	4.7
31.- ¿Existen procedimientos, técnicas y métodos para evaluar las actividades que realiza?		
Si	10	47.0
¿Cuáles?		
"Encuestas, entrevista clínica, psicometría, asesoramiento, reuniones para presentar casos".		
No	6	28.2
"Porque no se han establecido en el Departamento".		
"Porque nadie vuelve a ver a quién atendió." "Porque sería tomar el caso, y rehacer el trabajo para que el sujeto relatará la efectividad". "No se llevan a cabo en el Departamento".		
No contestaron	6	28.2
32.- ¿Como se utilizan los resultados de la evaluación? (Esto, por supuesto, en el caso de que exista el proceso de evaluación).		

	Frecuencias	%
Solamente 4 de los 10 sujetos que dijeron que existían métodos para evaluar, dijeron cómo se utilizan los resultados :		
a) "Mejorando nuestro trabajo"	1	4.7
b) "Para orientar al alumno"	1	4.7
c) "Por medio de la evaluación del psicólogo en cada caso"	1	4.7
d) "permite conocer las capacidades del estudiante, sus motivaciones, limitaciones, lo cual permite brindarles el asesoramiento adecuado"	1	4.7
33.- ¿Considera que hay una relación planeada, organizada y coordinada entre las diferentes oficinas que integran el departamento?		
Si	9	42.5
No	11	51.9
a) "De hecho no se funciona --- coordinadamente"	1	4.7
b) "Casi nunca nos vemos"	1	4.7
c) "Falta comunicación"	1	4.7
d) "No hay comunicación sobre lo que hacen los demás departamentos"	1	4.7
e) "No hay comunicación ni coordinación"	1	4.7

	Frecuencias	%
34. ¿Conoce los cambios realizados en los -- orientados una vez terminado el proceso de orientación?.		
Si	8	37.6
No	4	18.8
No contestaron	9	42.5
35. ¿Considera que los resultados obtenidos-- mediante la orientación son satisfacto-- rios?		
Si	11	51.9
¿Por qué?		
Porque los muchachos se -- han satisfecho del servi-- cio" "porque las técnicas-- que se utilizan son adecua-- das" "así lo manifiestan -- los resultados de los alum-- nos" "porque siempre se so-- lucionan el caso por el -- que vienen".		
No	6	28.2
¿Por qué?		
"Porque no sabemos si dis-- minuye la irregularización ni la deserción".	1	4.7
"Faltan buenos orientado-- res y técnicas".	1	4.7
"Porque ha sido una fun-- ción llena de limitaciones"	1	4.7

	Frecuencias	%
"Porque falta personal".	1	4.7
"Aunque no existe forma ob- jetiva de medir, esto se - supone por las deficien- - cias de la orientación".	1	4.7
No contestaron	4	18.8
36. ¿Podría mencionar algunas sugerencias pa- ra mejorar el departamento?		
"Faltan pruebas más confia- bles, pues sólo contamos - con pruebas de papel y lá- piz".		
"Dotarlo de equipo sufi- - ciente, facilitar los me-- dios de equipo suficientes, facilitar los medios para llegar a los grandes gru-- pos universitarios "(radio, T.V. publicaciones)".	1	4.7
"Más recursos económicos".	1	4.7
"Que haya mayor comunica-- ción con las otras ofici-- nas, mayor material de in- formación".	1	4.7
"Cursos de mejoramiento pa- ra el personal de orienta- ción, mesas redondas para la discusión de planes, -- programas y técnicas em- - pleadas".	1	4.7
"Contar con un plan de ca- pacitación permanente que- brinde información recien- te sobre técnicas, investi- gaciones descubrimientos"- etc.	1	4.7

	Frecuencias	%
"Más comunicación con las autoridades para un trabajo coordinado, lugar adecuado, material informativo, profesionistas para cubrir las demandas de este servicio".	1	4.7
"Mayor información sobre las actividades del Departamento".	1	4.7
37. ¿Podría dar alguna opinión sobre el cuestionario?		
a) "Claro y objetivo".	1	4.7
b) "Claro y bien estructurado".	1	4.7
c) "Interesante y bastante completo".	1	4.7
d) "Claro y conciso"	1	4.7
e) "Es bueno que se traten de encontrar las fallas de Departamento y más aún que se corrijan".	1	4.7
f) "En general bien algunas preguntas imprecisas".	1	4.7
g) "Adecuado en contenido y longitud".	1	4.7
h) "Que nos enteren de los resultados y opiniones del cuestionario".	1	4.7
i) "Abierto, vago y hasta fastidioso".	1	4.7
j) "Algunas preguntas son vagas".	1	4.7

4.2 ANALISIS E INTERPRETACION

En la primera parte del cuestionario se encontró:

La edad de los sujetos varía entre 20 a 50 años existiendo -- una proporción adecuada entre jóvenes y adultos; esta diferencia de edades es favorable en la realización de un programa obteniéndose experiencia por una parte a ideas nuevas y dinamismo por la otra.

Existen 15 sujetos de sexo femenino y seis de sexo masculino, lo cual es conveniente dado que quienes solicitan servicios a este departamento pertenecen a ambos sexos.

Los datos obtenidos, arrojan un elevado porcentaje de psicólogos y carencia de otros profesionistas coadyuvantes de la orientación a nivel grupal como son: pedagogos (existe uno) sociólogos, publicistas, redactores, técnicos en ciencias de la información etc. - Se advierte la presencia innecesaria de profesionistas ajenos a la orientación como Licenciado en Relaciones Internacionales. Como la mayoría de los sujetos son egresados de la U.N.A.M., este hecho, puede ser un factor favorable en la ayuda que brindan a los estudiantes pues conocen las características del medio en el cual operan.

Es muy alto el porcentaje de personal no recibido lo cual indica a un nivel individual, falta de interés profesional y bajo nivel de logro. A nivel de grupo, delimitación del trabajo como consecuencia del nivel académico.

De las 12 personas con nombramiento administrativo de "profesionista" solo tres lo son. Otra persona con nombramiento de "técni-

co" funge como consejero; dos personas más, dicen tener nombramiento de "psicólogo"; dicho nombramiento no existe dentro de la jerarquía administrativa, lo cual denota falta de información de los sujetos.

De un dato tan importante como especificar las funciones que realiza una persona en el lugar donde trabaja, se obtuvieron únicamente cuatro respuestas. Quizá los demás no saben explicar sus funciones debido a la ambigüedad de las mismas, a una inadecuada jerarquización de trabajo, o a la falta de información por parte de sus superiores. Ninguno informa dar conferencias o dirigir seminarios, mantener contacto con empresa privadas o el estado, etc. por lo que se deduce que es el psicólogo quien elabora los periódicos murales, maneja las fonotecas, prepara spots por radio y presenta exposiciones.

Es inadecuado que el psicólogo realice las actividades propias de otros profesionistas, mas aún cuando el personal además de trabajar escasamente tres horas diarias es insuficiente para los miles de estudiantes universitarios. Si no es el psicólogo quien realiza estas actividades, las funciones establecidas en el Manual de Organización del Departamento General de Orientación y Servicios Sociales no se cumplen pues no existe personal que las realice.

80.1 % afirma que tienen todos los medios para realizar su trabajo, y éste les satisface; Quizá la falta de coordinación y comunicación han hecho que el personal realice actividades muy diversas a las establecidas en el plan de trabajo. 20 % se queja de que-

los planes cambian según las autoridades; Un plan de trabajo que busca efectividad debe estar basado en las necesidades del medio exclusivamente, y no en otro tipo de intereses.

Para desempeñar un puesto de orientador se requieren ciertas características personales; los sujetos señalan: madurez, experiencia, responsabilidad, sensibilidad. Podría añadirse capacidad de observación, discreción, seguridad en sí mismo, y un alto nivel de logro.

Un requisito para este tipo de trabajo es el estar recibido, pues cuando existen servicios de orientación, los consejeros deben tener una preparación adecuada a fin de ofrecer una ayuda efectiva.

En cuanto a los objetivos creados por el Departamento de Orientación, las respuestas de los sujetos confirman que estos fueron determinados arbitrariamente, sin hacer una investigación previa a su aceptación, (ver respuestas 21 y 23. pág...) carecen de precisión y claridad, por lo mismo, cualquier actividad que desempeñen los sujetos en alguna forma relacionada con orientación, puede considerarse regida por dicho objetivos, que al ser creados sin conocer el medio donde iban a operar, no funcionan adecuadamente, no responden a las necesidades de los universitarios.

Es necesario, por lo tanto, elaborar un plan de trabajo regido por objetivos claros y explícitos, apegados a las necesidades reales de la universidad, especificando las diversas actividades, así como los medios para realizarlos pues como se dijo anteriormente, el ritmo de la vida moderna no permite pérdidas económicas ocasionadas-

por mal empleo de las fuerzas humanas, reclama la presencia de -
hombres expertos.

Respecto a los objetivos personales de los sujetos, son -
tan generales y vagos, que bien podría ser los objetivos de la -
Universidad; por su amplitud, una sola persona no puede realizar
los. Un ejemplo de respuesta es "investigar problemas que afec--
tan a los estudiantes".

Se encontró que los problemas que afectan a los estudian-
tes con mayor frecuencia tratados en esta oficina son referen---
tes a cambio de carrera y hábitos de estudio y conflictos perso-
nales. Los casos que requieren atención médico psiquiátrica, se-
ría recomendable tratarlos en otro lugar, pues la población uni-
versitaria es muy grande, y el tiempo de trabajo de los orienta-
dores muy breve.

Métodos y técnicas:

La batería de pruebas utilizada en este Departamento, ---
fue elaborada por el servicio de orientación de la Escuela Nacio
nal Preparatoria, para los alumnos de "bachillerato" exclusiva--
mente; Dicha batería, a nivel profesional no es la más idónea. -
Además algunas de éstas pruebas son poco confiables en sus resul
tados como el Mooney, Razonamiento Abstracto y Valores (Allport).

Los resultados obtenidos en estas pruebas se unen a los -
datos obtenidos en las entrevistas y en esta forma se brinda ayu
da a los estudiantes.

En la pregunta 27, Se pidió a los sujetos que marcaran --

las técnicas que utilizan; hubo quienes contestaron que utilizan la-
ficha acumulativa y el registro conductual directo; estas técnicas -
no pueden ni deben aplicarse en una población tan grande; es sumamen-
te difícil la obtención de datos; si se utilizan estas técnicas sólo
se puede dar servicio a poquísimas personas. Falta conocimiento de -
las técnicas que se emplean a nivel grupal; por otra parte al pregun-
tar porque utilizan ciertas técnicas y no otras, se esperaban res- -
puestas relacionadas con la confiabilidad y validez de las mismas, o
su adecuada utilización en poblaciones numerosas etc. la única res--
puesta que se obtuvo fue que se utilizan determinadas pruebas por --
ser las establecidas por el Departamento, y por su rapidez de apli--
cación.

Es la última parte del cuestionario se hace referencia al pro
ceso de evaluación. Dicho proceso no existe. Cuando los objetivos no
son claros y no están bien especificados y las funciones de los suje-
tos son difíciles de delimitar no puede haber evaluación.

Al no haber evaluación, quedaban sin responder algunas pregun
tas del cuestionario referentes a esta cuestión. Sin embargo once --
sujetos respondieron que sí hay evaluación; las técnicas que utilizan
para evaluar sus actividades, son: las entrevistas clínica y la psi-
cometría.

Es indispensable, que quienes trabajan en Orientación, conoz-
can el material y las técnicas que se emplean; así mismo, que tengan
los conocimientos adecuados para desempeñar este trabajo; actualmen-
te, no basta una buena disposición.

Al no existir evaluación es difícil conocer los resultados ob

tenidos mediante el proceso de orientación; no puede pensarse en resultados satisfactorios cuando no se sabe si disminuye la deserción, ni en que medida la ayuda que se ofrece, es la adecuada.

Con bastante frecuencia los sujetos no respondieron a las preguntas formuladas en el cuestionario, otras veces sus respuestas fueron vagas. Se piensa que faltó cooperación e interés de su parte. No obstante, la información obtenida ha sido de gran valor y afirma la idea de una Reforma Integral.

4.3 SUMARIO Y
CONCLUSIONES.

S U M A R I O

En este trabajo se mencionó como el desarrollo de la - - orientación esta ligado en todo país a su organización económica, política y social; los adelantos logrados en otros países, - la importancia que guarda en el proceso educativo, y la relativa importancia que se le dá en nuestro país. Sus escasos avances se deben a falta de investigación, metas claras, preparación ascendente del orientador, y a que la orientación se toma como trabajo tecnico-administrativo y no científico.

Se nombran los centros de orientación que existen actualmente en el Distrito Federal.

En el Capítulo II y habiendo planteado anteriormente la necesidad de una orientación favorecedora de la economía nacional, se analizó el Departamento de Orientación de la Dirección General de Orientación y Servicios Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México. Se pensó en este Departamento, por la importancia que tiene al pertenecer a dicha Universidad y al mismo tiempo por la falta de aceptación y confianza existente - en un numeroso sector estudiantil respecto a sus actividades, y la cantidad de personas que tienen derecho a sus servicios.

Se señalan los organismos anteriores al actual Departamento, sus objetivos, estructura y funciones.

Posteriormente se presenta el cuestionario de investigación elaborado exclusivamente para obtener información sobre el

Departamento. Dicho cuestionario consta de cuatro partes: datos personales, objetivos, métodos y evaluación. Se aplicó a 21 sujetos (15 sexo femenino, seis de sexo masculino) de los 24 que componen la oficina de orientación en el ciclo profesional, considerando exclusivamente al personal que presta servicios profesionales de orientación.

En el Capitulo IV se muestran los resultados obtenidos;- resultados que confirman el mínimo desarrollo de la orientación en este departamento; falta de planeación, falta de un grupo de profesionales de diferentes areas de estudio relacionadas con la Orientación, la amplitud y vaguedad de los planes de trabajo que hacen imposible una evaluación, la discordancia entre los planes establecidos y las actividades que se realizan la falta de coordinación con otras oficinas que integran el Departamento.

C O N C L U S I O N E S.

De acuerdo con la información obtenida específicamente a través de este cuestionario, se pueden mencionar las siguientes conclusiones generales.

- a) No se tiene un conocimiento claro de los objetivos establecidos, tanto de aquellos que pertenecen a la oficina que se investigó, como del Departamento en general, ni de la Orientación Profesional científicamente.
- b) Las actividades del Departamento no son regidas por objetivos claros, explícitos, objetivos que se den de acuerdo a las necesidades mas apremiantes y frecuentes del estudiante universitario.
- c) No existe coordinación de trabajos o actividades ni siquiera en el aspecto de atención a alumnos.
- d) No existe coordinación ni comunicación entre las diferentes oficinas que integran el Departamento. Cada una realiza las funciones propuestas por separado.
- e) No se cuenta con un grupo especializado en problemas psicopedagógicos.
- f) La Orientación no repercute benéficamente en un número tal que fueran palpables sus beneficios en el universitario.

A partir de estas proposiciones, se señalan las siguientes recomendaciones de orden general:

- a) Que se reestructure el plan de trabajo del Departamento en base a necesidades reales, y con la participación de autoridades, maestros y alumnos.
- b) Que se mantenga contacto entre el Departamento de -- Orientación, las empresas privadas y el estado para dar soluciones a puestos y preparación técnica necesaria.
- c) Que se incluya información que propicie una visión - de la realidad laboral y profesional, permitiendo -- así la ubicación del estudiante en su sociedad.
- d) Que quienes trabajan en la Orientación, sean titulados y se seleccionen usando de técnicas socio-psicológicas y pedagógicas y de acuerdo a su iniciativa.
- e) Que se aumente el personal, horas de trabajo y sueldo (siempre y cuando los planes hayan cambiado) proporcionalmente a la realidad de los alumnos que solicitan esta atención.
- f) Que se forme un grupo especializado en problemas psicopedagógicos, de investigación, de nuevas técnicas.
- g) Que se organicen actividades periódicas sobre aspectos complementarios en el mejoramiento y actualiza--ción de la formación del psicólogo orientador.

- h) Que se adopten criterios para una futura evaluación.
- i) Que participen los estudiantes más idoneos en la --
orientación como una nueva técnica de estudiante a es-
tudiante.
- j) Que se proyecte al futuro la orientación anticipándo-
se a los problemas que surgirán para su atención ade-
cuada.

Todo análisis que se haga de la educación, debe partir, -- si se pretende crítico y objetivo, de la consideración de que -- el sistema educativo se encuentre determinado por las condiciones económico-políticas que le son impuestas por el sistema social. Sólo teniendo una visión clara de la situación social puede explicarse el estado que guarda la educación. Aislar el fenómeno educativo es negarle esencia y trascendencia sociales.

El problema fundamental de México se explica por su condición de país subdesarrollado y dependiente. Subdesarrollo y dependencia que si bien son originalmente económicos, afectan otros campos como el cultural, el educativo, etc. La característica esencial del subdesarrollo es el desequilibrio generalizado que conduce a que la riqueza se concentre en pequeños grupos, marginado a la inmensa mayoría de la población,

Esta injusta distribución de la riqueza se traduce en -- un fenómeno de dominación interna, el cual se encuentra íntimamente ligado a los fenómenos de dominación exterior producidos por la dependencia.

La clara subordinación de la economía nacional respecto a las grandes potencias, permite no sólo la limitación de la -- decisión política, sino también la pertinaz acción de penetración cultural y manipulación ideológica que niega la posibilidad de una actitud creativa y auténtica ante la cultura.

La educación está concebida para la adaptación, para la-

aceptación inconciente del estado de cosas. Patrocinada por el sistema la escuela es un instrumento de opresión sutil; correspondiendo a las características mismas de la sociedad, se manifiesta clasista, elitista, reacia a la crítica, y reaccionaria. "Transmite" el conocimiento limitado del maestro, en lugar de proporcionar el descubrimiento, y el razonamiento propio. La burocracia escolar anula cualquier intento de cambio: los programas y los planes de estudio o de trabajo son previamente estructurados desde el escritorio, sin conocer las características o necesidades de la población para la cual son creados". - (concretamente, los planes de trabajo del departamento de Orientación no responden a las necesidades del medio).

El tradicionalismo, la burocratización y la mentalidad-académicista, mitifican la imagen del universitario. Cuando el estudiante se rebela y exige criticidad en los planteamientos y las perspectivas de la actividad universitaria, es visto como elemento ajeno a esa misma actividad.

La tarea del estudiante es minimizada (su deber, clásicamente es estudiar): el cuestionar a la Universidad y participar en la transformación de la misma, es antiuniversitario.

Una auténtica respuesta que haga de la educación eficaz coadyuvante en la lucha del hombre por su libertad y humanización, no puede ser dada si antes no se acepta a ese hombre con toda su posibilidad de ser cada vez más humano, al cambiar cons

tante y progresivamente su actitud creativa y transformadora -
de la realidad económica, política y social de la que forma --
parte.

Se espera que este estudio exploratorio sea el inicio de futuras investigaciones, no sólo en esta dependencia sino en -- tantas otras que forman la compleja U.N.A.M., investigaciones - que ayuden a elevar el nivel académico, a romper con el tradi-- cionalismo y la burocratización, enemigos del progreso.

B I B L I O G R A F I A.

- 1.- Conferencias de Orientación Vocacional. U. N. A. M. 1950.
- 2.- Fingermann Gregorio. Psicotecnia y Orientación Profesional. 3a. Ed. Buenos Aires. Ateneo. 1968.
- 3.- El Servicio de Orientación en la Escuela Nacional Preparatoria. Olga Loredó de Mtnz. Oscar de la Rosa. U. N. A. M. 1959.
- 4.- F. Baumgarten-Tramer y M. Tramer. Los tests y la Orientación. 1a. Ed. Buenos Aires. Paidós. 1967.
- 5.- García Ramírez Italia. Aportación al conocimiento de la Orientación Profesional en México. Tesis. México. 1966.
- 6.- Hahn and Mac Lean. Counseling Psychology. 2a. Ed. Mc. Gram. Hill Book Company Inc. 1966.
- 7.- Leslie E. Moser Ruth Small Moser. Asesoramiento y Orientación. 1a. Ed. Buenos Aires. Paidós. 1968.
- 8.- Pardini Felipe. Metodología y Técnicas de investigación en ciencias sociales. 7a. Ed. México. Siglo XXI. 1970.
- 9.- Memoria del Congreso Latinoamericano de Orientación. México. U. N. A. M. 1969.

- 10.- Memoria del Congreso Mundial de Orientación III. México.-
U. N. A. M. 1970.
- 11.- Roy W. Roberts. Educación Vocacional y Artes Plásticas --
2a. Ed. México. Continental 1963.
- 12.- Universidad Ibero Americana; División de Humanidades. Catá
logo. México. U. I. A. 1971.
- 13.- Villalpando, José Manuel. Los Fundamentos de la Orienta--
ción Profesional. 1a. Ed. México. Porrúa 1965.
- 14.- Villalpando, José Manuel. Manual de Psicotecnia Psicopeda
gógica. 12 Ed. México. Porrúa. 1965.