

# Perfil de los profesionales de la conducta humana en instituciones universitarias

Manuel Antonio Rivera Ed. D., C. P. L.  
Consejero de DCODE—UPR/RP

## Resumen:

Con este trabajo se pretende identificar el perfil profesional, la organización de la jornada laboral, la proyección social y el nivel de satisfacción profesional de consejeros, trabajadores sociales y psicólogos que laboran en instituciones universitarias de nuestro país. La información recopilada contribuirá a entender mejor las características de esta población y su ambiente de trabajo, lo que permitirá ofrecer técnicas de mejoramiento profesional en esta área. La proyección social identificará sus acciones más allá del escenario laboral. Conocer su grado de satisfacción profesional ayudará a identificar campos que deben ser atendidos y mejorados para un mayor rendimiento y un grado más alto de crecimiento personal y profesional.

**Descriptores:** Jornada laboral, satisfacción profesional, mejoramiento profesional.

## Abstract:

This project aims to identify the professional profile, work-day organization, social projection, and level of professional satisfaction of counselors' social workers, and psychologists that labor in Puerto Rico's institutions of higher learning. The information gathered will promote a better understanding of this work force and its' environment so that new techniques in professional development can be offered. The social projection will identify their actions beyond their working hours. Ascertaining their level of professional satisfaction will help in identifying areas that should be attended to in order to achieve a higher level of personal and professional development.

**Key Words:** Work day, professional satisfaction, professional development.

## Introducción

El 15 de mayo de 2007 se celebró el *Primer Encuentro de Profesionales de la Conducta Humana en Instituciones Universitarias*. La actividad fue organizada por el Departamento de Consejería para el Desarrollo Estudiantil (DCODE), del Decanato de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico en Río Piedras. El Encuentro tuvo como objetivo principal propiciar un espacio en el que los profesionales de la conducta humana que laboran en escenarios de educación superior pudieran compartir experiencias e inquietudes propias de su ámbito de trabajo a la vez que se beneficiaban de las ponencias presentadas por varios recursos procedentes de distintas profesiones. Las ponencias giraron en torno a temas relacionados

con las distintas profesiones de ayuda. Los presentadores expusieron y desarrollaron ideas conducentes a una práctica profesional cada vez más efectiva y eficaz.

A la actividad fueron invitados consejeros, psicólogos, trabajadores sociales y psiquiatras que laboran tanto en el sistema universitario del Estado así como los que trabajan en las universidades privadas presentes en todo el país. Asistieron 159 personas.

Como parte de los trabajos del día, se distribuyó el instrumento *Perfil de los Profesionales de la Conducta Humana en Instituciones Universitarias*. Los objetivos de este estudio fueron identificar el perfil profesional, la organización de la jornada laboral, la proyección social de los profesionales y el nivel de satisfacción profesional de las personas que laboran en instituciones universitarias de nuestro país. Precisar el perfil profesional ayudará a conocer más directamente las características de las personas que trabajan en las distintas profesiones de ayuda a nivel universitario. Saber cómo organizan su jornada laboral contribuirá a entender mejor su ambiente de trabajo y permitirá ofrecer técnicas de mejoramiento profesional en esta área. La proyección social identificará sus acciones más allá del escenario profesional. Finalmente, conocer su grado de satisfacción personal ayudará a identificar campos que pueden y deben ser atendidos y mejorados para un mayor rendimiento y un grado más alto de crecimiento personal y profesional.

Se utilizó como muestra por conveniencia los asistentes al *Encuentro*. Contestaron el cuestionario 85 personas, para un 53% del total de los 159 participantes.

El cuestionario diseñado estuvo organizado en cuatro partes: Datos demográficos de los profesionales Organización de la jornada laboral

Proyección social de los profesionales Satisfacción con aspectos relacionados al trabajo

Los hallazgos fueron tabulados por profesionales del Centro de Cómputos del Recinto de Río Piedras, utilizando el programado *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Serán presentados en la Revista Electrónica para Profesionales de la Conducta Humana, *GRIOT*, editada por el Departamento de Consejería para el Desarrollo Estudiantil del Decanato de Estudiantes del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico y enviada por correo electrónico a las distintas instituciones que participaron en la actividad.

Este trabajo se presenta con el propósito de fomentar un mayor diálogo entre los profesionales que

trabajamos en el escenario universitario en el deseo de que las reflexiones que provoque contribuyan al diseño e implantación de programas y estrategias que promuevan el mejoramiento personal y profesional de todos. Al mismo tiempo, pretende dar a conocer la existencia y los servicios de estas importantes profesiones de ayuda a un público que muchas veces las desconoce, procurando así extender su proyección en nuestra sociedad.

La interpretación de los datos recopilados son del que suscribe este trabajo y están abiertas a los comentarios y observaciones de otros compañeros y compañeras profesionales. No se presentan como el único análisis posible.

No se incluyen referencias bibliográficas para dejar que los datos hablen por sí solos y permitir que cada lector o lectora reaccione a ellos con entera libertad desde su propio marco teórico e interpretativo.

**HALLAZGOS** (Las tablas hacen referencia al reactivo correspondiente del instrumento.)

**I. DATOS DEMOGRÁFICOS DE LOS PROFESIONALES:**

**1. Género:**

<i>Masculino</i>	<i>Femenino</i>	<i>TOTAL</i>
17	68	85

**2. Edad:**

<i>Edades</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
21-30	1 (5%)	5 (7%)
31-40	3 (18%)	19 (28%)
41-50	5 (29%)	15 (22%)
51-60	8 (47%)	28 (41%)
61-70	0	1 (1%)
Total	17	68

**3. Estado civil:**

<b>Estado Civil</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Soltero	6 (35%)	17 (25%)
Casado	10 (59%)	36 (53%)
Divorciado	1 (1%)	15 (22%)
Viudo	0	0
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>68</b>

#### 4. Profesión:

<b>Profesión</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Psicólogo	1 (1%)	6 (9%)
Trabajador Social	0	3 (4%)
Consejero Profesional	14 (83%)	46 (68%)
Consejero en Rehabilitación	1 (1%)	11 (16%)
Psiquiatra	0	0
En blanco	1 (1%)	2 (3%)
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>68</b>

#### 5. Poseo licencias profesionales:

<b>Sexo</b>	<b>Poseo Licencia</b>	<b>No poseo licencia</b>	<b>En blanco</b>	<b>Total</b>
Hombres	16 (94%)	1 (5%)	0	17
Mujeres	65 (96%)	2 (3%)	1 (1%)	68

**6-9. Asociaciones Profesionales a las que pertenezco: (No se refleja por ciento porque hay profesionales de cada rama participando en varias asociaciones.)**

#### 6. Trabajadores Sociales:

<b>Asociación</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Colegio de Trabajadores Sociales	0	2	2
NASW	0	0	0
Ambas	0	1	1

**7. Consejeros Profesionales:**

<i>Asociación</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
APCP	13	36
ACA	2	
NBCC	0	
APCP y ACA	0	8
APCP y NBCC	0	4

**8. Consejeros en Rehabilitación:**

<i>Asociación</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
ACER	1	6
NCCA	0	2

**9. Psicólogos:**

<i>Asociación</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Asociación de Psicólogos P. R.	2	3
APA	1	1
Ambas	0	2

En blanco:

<i>En blanco</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
	1	3

**10. Último grado profesional alcanzado: (El por ciento hace referencia a la cantidad total reportada para cada profesión.)**

**Consejeros Profesionales:**

<i>Sexo</i>	<i>Maestría</i>	<i>Doctorado</i>	<i>Postdoctorado</i>	<i>TOTAL</i>
Hombres	13 (93%)	1 (6%)	0	14
Mujeres	41 (89%)	5 (10%)	0	46

**Consejeros en Rehabilitación:**

Sexo	Maestría	Doctorado	Postdoctorad	TOTAL
Hombres	1 (100%)	0	0	1
Mujeres	11 (100%)	0	0	11

### Psicólogos:

Sexo	Maestría	Doctorado	Postdoctorado	TOTAL
Hombres	0	1 (100%)	0	1
Mujeres	4 (67%)	2 (33%)	0	6

### Trabajadores Sociales:

Sexo	Maestría	Doctorado	Postdoctorad	TOTAL
Hombres	0	0	0	0
Mujeres	3 (100%)	0	0	3

### En blanco:

Sexo	En blanco
Hombres	1
Mujeres	2

### 11. Trabajo en:

Sexo	Institución Pública	Institución Privada	En blanco
Hombres	7 (41%)	10 (59%)	0
Mujeres	35 (51%)	30 (44%)	3 (4%)

### 12. Años de práctica en el ambiente universitario:

Años	Hombres	Mujeres
1-10	7 (41%)	24 (36%)
11-20	4 (24%)	23 (34%)
21-30	5 (29%)	21 (30%)
31-40	1 (5%)	0

### 13. Tipo de labor realizada:

<b>Labor</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Exclusivamente consejería	7 (41%)	42 (62%)
Consejería y enseñanza en la misma institución	5 (29%)	19 (28%)
Consejería y enseñanza en otra institución	1 (5%)	3 (4%)
Consejería en otras instituciones	2 (12%)	1 (1%)
Consejería y práctica privada	2 (12%)	2 (3%)
En blanco		1 (1%)

## II. ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL:

### 14. Tiempo dedicado semanalmente a la consejería individual:

<b>Tiempo</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
10%	1 (6%)	8 (12%)
20%	2 (11%)	6 (9%)
30%	5 (29%)	18 (26%)
40%	2 (11%)	11 (16%)
50% o más	7 (41%)	23 (34%)
En blanco		2 (3%)

### 15. Tiempo dedicado semanalmente a la consejería grupal:

<b>Tiempo</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
10%	10 (59%)	44 (65%)
20%	2 (12%)	4 (6%)
30%	1 (6%)	7 (10%)
40%	1 (6%)	1 (1%)
50% o más	2 (12%)	4 (6%)
En blanco	1 (6%)	8 (12%)

### 16. Tiempo dedicado semanalmente a trabajos de investigación:

<b>Tiempo</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
10%	8 (47%)	41 (61%)
20%	4 (24%)	7 (11%)
30%	1 (6%)	3 (4%)

40%	1 (6%)	3 (4%)
50% o más	0	0
En blanco	3 (17%)	14 (20%)

**17. Tiempo dedicado semanalmente a labores administrativas:**

<i>Tiempo</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
10%	6 (35%)	15 (22%)
20%	4 (24%)	14 (21%)
30%	3 (17%)	14 (21%)
40%	0	11 (16%)
50% o más	3 (17%)	13 (19%)
En blanco	1 (6%)	1 (1%)

**III. PROYECCIÓN SOCIAL DE LA PROFESIÓN:**

**18. He publicado mis artículos y/o trabajos de investigación en revistas profesionales:**

<i>Sexo</i>	<i>He publicado</i>	<i>No he publicado</i>	<i>En blanco</i>
Hombres	2 (12%)	15 (88%)	0
Mujeres	8 (12%)	59 (87%)	1 (1%)

**19. Participo como recurso en actividades profesionales:**

<i>Sexo</i>	<i>Participo como recurso</i>	<i>No participo como</i>	<i>En blanco</i>
Hombres	11 (65%)	6 (35%)	0
Mujeres	47 (69%)	19 (28%)	2 (3%)

**20. Hago trabajo voluntario relacionado con mi profesión. (Puede marcar más de uno.)**

<i>Sexo</i>	<i>En Iglesias</i>	<i>En Organizaciones sin fines de lucro</i>	<i>En comunidades</i>	<i>Otros</i>	<i>No Hago</i>
Hombre	2 (12%)	3 (18%)	5 (29%)	1 (5%)	6 (35%)
Mujeres	17 (25%)	12 (17%)	8 (12%)	9 (13%)	23 (33%)

**21. Participo en las convenciones y asambleas de mi profesión.**

Sexo	Participo	No participo
Hombres	16 (94%)	1 (5%)
Mujeres	68 (100%)	0

**22. Participo en las convenciones y asambleas de otras profesiones.**

Sexo	Participo	No participo	En blanco
Hombres	6 (35%)	11 (65%)	0
Mujeres	40 (59%)	25 (37%)	3 (4%)

**23. Participo en cursos y talleres de formación continua. (Puede marcar más de uno.)**

Sexo	Ofrecidos por	Ofrecidos por agencias	Ofrecidos por
Hombres	15 (88%)	5 (29%)	8 (47%)
Mujeres	60 (88%)	24 (36%)	32 (47%)

**IV. SATISFACCIÓN CON ASPECTOS RELACIONADOS AL TRABAJO:**

**24. Me siento realizado(a) profesionalmente.**

Sexo	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Hombres	9 (53%)	7 (41%)	1 (5%)		
Mujeres	36 (53%)	30 (44%)		2 (3%)	

**25. Mi trabajo repercute positivamente en mi clientela.**

Sexo	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Hombres	14 (83%)	3 (17%)			
Mujeres	51 (75%)	17 (25%)			

**26. Cuento con el apoyo de mis compañeros.**

Sexo	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Hom	10 (59%)	5 (29%)	1 (5%)	1 (5%)	
Mujer	38 (56%)	27 (39%)		2 (3%)	1 (1%)

**27. Cuento con el apoyo de mis supervisores.**

Sexo	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Hombre	9 (53%)	5 (29%)	1 (5%)	1 (5%)	1 (5%)
Mujeres	36 (53%)	2 (38%)	3 (4%)	2 (3%)	1 (1%)

**28. Las demás dependencias de la institución conocen y aprecian la labor que realiza nuestra oficina.**

Sexo	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Homb	5 (29%)	6 (35%)	4 (23%)	1 (5%)	1 (5%)
Mujer	18 (26%)	25 (37%)	7 (10%)	17 (25%)	1 (1%)

**29. La institución apoya nuestras iniciativas.**

Sexo	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Hombres	4 (23%)	10 (59%)	3 (18%)		
Mujeres	14 (20%)	31 (46%)	14 (20%)	7 (10%)	2 (3%)

**30. El presupuesto asignado para la oficina es apropiado.**

Sexo	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Hombre		4 (23%)	3 (18%)	6 (35%)	4 (23%)
Mujeres	4 (6%)	18 (26%)	11 (16%)	27 (40%)	8 (12%)

**31. Mi ambiente laboral fomenta el trabajo en equipo.**

Sexo	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Hombre	4 (23%)	7 (41%)	6 (35%)		
Mujeres	21 (30%)	28 (41%)	9 (13%)	8 (12%)	2 (3%)

**32. Mis sugerencias son tomadas en cuenta.**

Sexo	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Hombres	3 (18%)	10 (59%)	4 (23%)		
Mujeres	24 (35%)	34 (50%)	8 (12%)	2 (3%)	

**33. Tengo oportunidad para participar en actividades de mejoramiento profesional.**

Sexo	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Hombres	10 (59%)	5 (29%)	1 (5%)	1 (5%)	
Mujeres	50 (73%)	15 (22%)	1 (1%)	2 (3%)	

### 34. Mi salario corresponde al trabajo que realizo.

Sexo	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Hombres	2 (11%)	7 (35%)	2 (11%)	6 (35%)	
Mujeres	16 (24%)	25 (33%)	5 (7%)	17 (25%)	5 (7%)

### 35. Tengo oportunidades de ascenso.

Sexo	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Hombres	3 (18%)	6 (35%)	2 (11%)	4 (23%)	2 (11%)
Mujeres	18 (26%)	16 (24%)	5 (7%)	20 (29%)	9 (13%)

### 36. El proceso de supervisión es uno de crecimiento.

Sexo	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Hombres	1 (5%)	8 (47%)	4 (23%)		4 (23%)
Mujeres	12 (18%)	20 (29%)	14 (20%)	15 (23%)	7 (10%)

### 37. Recibo positivamente el insumo de pares y supervisores.

Sexo	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Hombres	4 (23%)	6 (35%)	5 (23%)		2 (11%)
Mujeres	18 (26%)	36 (53%)	3 (4%)	8 (12%)	3 (4%)

## INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS:

- La mayor parte de las personas que respondieron al cuestionario son mujeres, dato que corresponde a los participantes del *Encuentro*. Esta composición parece repetirse en otras profesiones de servicio directo en nuestro país, como por ejemplo, el magisterio. Aunque puede responder al alto número de mujeres profesionales en el mercado de empleo, convendría investigar si de alguna manera responde a lo que el doctor Dennis Paris Alicea<sup>1</sup> ha llamado la “feminización” de las profesiones de ayuda y si por alguna razón no resultan atractivas para los hombres. Al mismo tiempo, convendría

<sup>1</sup> Paris Alicea, D. (2000). *Hechos y Derechos: Consideraciones en torno a los hombres y su desarrollo*. San Juan: Ed. Julissa

desarrollar otros estudios en los que se conozca y analice más a fondo las aportaciones particulares que ambos géneros, desde su ubicación, ofrecen a las distintas profesiones de ayuda y cómo éstas son percibidas por otros profesionales y por la clientela servida.

- Según se desprende de la información recopilada, el grueso de los profesionales de ayuda en los hombres está en las edades de 40 a 60 años, mientras que para las mujeres hay dos grupos: entre los 51 y los 60 y entre los 31 y los 40 años. Es importante conocer las maneras en las que las distintas profesiones se están renovando a sí mismas para saber cómo atraen a nuevos miembros y qué hacen para retener a los actuales para evitar, dentro de lo posible, un envejecimiento de la profesión.
- Para ambos géneros, las respuestas obtenidas indicaron que la mayoría está casada, seguida por profesionales solteros. De nuevo, este dato parece corresponder a lo que se da en otras profesiones de ayuda y de servicio directo. No obstante, sería interesante indagar qué relación, si alguna, se da entre el ejercicio de la profesión y el fortalecimiento o debilitamiento de la relación de y la vida familiar y cómo las presiones del trabajo inciden en la familia del profesional.
- La mayoría de las personas que respondieron ejercen como consejeros y consejeras profesionales, poseen las licencias profesionales otorgadas por el Estado para cada profesión y están afiliadas al menos a una asociación profesional. Todas han alcanzado como mínimo el grado de maestría y un pequeño número ha obtenido el grado doctoral. Un nuevo estudio podría indagar si todas las profesiones de ayuda presentes en el ambiente universitario ofrecen servicios de consejería desde su propia modalidad, o si ofrecen consejería indistintamente de la profesión ejercida, tal vez siguiendo un modelo elaborado y acordado por el respectivo centro de trabajo. Del modo parecido, otro estudio podría indagar las ofertas de estudios postgraduados, más allá de los cursos sin crédito que ofrecen varias instituciones y el grado de satisfacción hacia los mismos.
- Con relación al escenario de trabajo, más hombres trabajan en instituciones privadas, mientras que lo opuesto ocurre con las mujeres. Sería interesante investigar si este hecho se debe a condiciones y exigencias de trabajo, a las oportunidades de empleo y beneficios marginales, a que son percibidas como profesiones para las mujeres o a algún otro factor.
- Los años de práctica profesional para ambos géneros están distribuidos equitativamente. Al igual

que en otros renglones, convendría indagar si se está dando, cómo se está dando y cómo se está respondiendo al *síndrome del quemazón* para así poder brindar una ayuda más inmediata y eficaz a los profesionales de ayuda.

- En cuanto al tipo de labor realizada, la mayoría respondió que se dedica exclusivamente a la consejería, seguida por un pequeño número que dijo enseñar en la misma institución en la que trabaja. Es de reconocer el hecho de que los profesionales de ayuda dedican gran parte de su tiempo al ejercicio de la consejería desde su ubicación profesional, aunque sería conveniente investigar de qué maneras el ejercicio de otras profesiones u otros trabajos complementa y enriquece el trabajo que realizan. Sería conveniente indagar también si el segundo trabajo responde a necesidades económicas de los profesionales.
- Con relación a la organización de la jornada laboral, ambos géneros señalan que le dedican más del 50 por ciento del tiempo, seguido por aquellos que le dedican más del 30 por ciento, a la consejería individual. A la consejería grupal se le dedica un 10 por ciento del tiempo, dato que se repite con algunas variantes en los renglones dedicados a los trabajos de investigación y a las labores administrativas. Puesto que en diversas ocasiones los mismos profesionales han señalado su deseo de ofrecer más consejería grupal, es urgente indagar por qué la misma no se está dando y cómo podría promoverse. Convendría conocer si las distintas instituciones son conscientes de la importancia de esta modalidad de consejería y si la apoyan divulgando las distintas ofertas que se diseñan.
- La mayoría de ambos géneros indica que no ha publicado artículos o trabajos de investigación en revistas profesionales. Este dato podría deberse a los pocos foros e instancias que actualmente existen, al número de veces que se publican al año y a la divulgación de los mismos. Asimismo, debería investigarse si hay relación entre este hecho y la poca o mucha incentivación por parte de las instituciones a que los profesionales de ayuda hagan investigaciones y publiquen sus trabajos.
- La mayoría en ambos géneros responde afirmativamente cuando se les pregunta si han participado como recursos en actividades profesionales. Es de notar, no obstante, que un por ciento significativo de las mujeres (33%) dijo no hacer ningún tipo de trabajo voluntario, lo que podría deberse al hecho de que siguen siendo vistas como las primeras responsables del hogar y tienen poco tiempo

disponible para este tipo de acción. Sería bueno investigar si en las ramas de la consejería en rehabilitación y la consejería profesional este hecho puede deberse a la poca promoción de las mismas en la sociedad y cómo comparan ambas profesiones con relación a los psicólogos y trabajadores sociales que sirven como recursos en este tipo de actividades.

- La mayoría dijo participar en convenciones y asambleas de su profesión y un número alto de las mujeres señaló que participa de las actividades de otras profesiones. El cien por ciento participa en distintas modalidades de formación continua. En ambos casos, sería interesante conocer la apreciación de los profesionales sobre estas actividades y si de alguna manera se limitan a satisfacer los requisitos de educación continua establecidos por las distintas Juntas Examinadoras del Estado. En este renglón, también sería de interés conocer las maneras en las que los profesionales entienden cómo todas estas ofertas pueden ser mejoradas para que respondan a sus necesidades e inquietudes.
- Con relación al grado de satisfacción profesional, la mayoría en ambos géneros dijo sentirse realizada profesionalmente, añadiendo que su trabajo repercute positivamente en la clientela servida. Convendría investigar cómo cada variable repercute en la otra, optimizando cada una de ellas.
- Más de la mitad indicó que cuenta tanto con el apoyo de sus compañeros como con el de sus supervisores. En gerencia de trabajo, ambos elementos inciden positivamente en el rendimiento profesional, por lo que habría que identificar nuevas maneras y estilos de supervisión y de apoyo que adelanten las ofertas de servicio profesional.
- Más de la mitad en ambos géneros entienden que las demás dependencias de la institución en la que trabajan conocen y apoyan la labor realizada y que la institución como tal apoya las gestiones realizadas. Queda por indagar cómo se puede incorporar al por ciento que desconoce la labor realizada por cada programa institucional a fin de que todas se beneficien mutuamente.
- La mayoría indica que el presupuesto asignado para su oficina no es el apropiado. Ésta parece ser una queja repetida en todos los programas, por lo que se deberían identificar nuevas maneras de promoción de los servicios y reestructuración de los presupuestos organizacionales.
- Más de la mitad señala que su ambiente laboral fomenta el trabajo en equipo, aunque en ambos géneros hay un número que expresa lo contrario o al que le es indiferente este aspecto. Convendría investigar

si el espacio físico destinado a albergar los distintos programas tiene algo que ver con este hecho para hacer las oportunas correcciones.

- El patrón parece repetirse, aunque en menor grado acerca de la apreciación sobre la acogida dada a las sugerencias que cada profesional aporta. Fomentar nuevos estilos de comunicación y participación ayudará a que el grado de satisfacción en este renglón aumente.
- La mayor parte dijo tener oportunidades para participar en actividades de mejoramiento profesional. Al igual que en el apartado acerca de las convenciones y los cursos de educación continua, es urgente conocer los comentarios, observaciones y sugerencias de los profesionales de las distintas ramas a fin de que se puedan promover nuevas ofertas de mejoramiento profesional.
- Un por ciento significativo de los hombres contestó que su salario no corresponde al trabajo realizado y aunque la mayoría de las mujeres expresó estar satisfecha con su salario, también hay un por ciento significativo que expresó lo contrario. Sería interesante investigar si las compañeras que señalan sentirse satisfechas con el salario que reciben son jefas de familia o si cuentan con el salario de sus parejas, ya que este hecho puede estar contribuyendo a su apreciación.
- Aunque ambos géneros indican que tienen oportunidades de ascenso, hubo compañeras que señalaron lo contrario. Convendría investigar si hay alguna relación entre este reactivo y el anterior y si en las profesiones de ayuda se está dando el mismo escenario que en otras profesiones, en las que las mujeres se sienten y están efectivamente limitadas en sus oportunidades de ascenso.
- En cuanto a la apreciación del proceso de supervisión, las mujeres parecen estar divididas igualmente en las que lo evalúan de manera positiva y las que lo evalúan negativamente, con un por ciento significativo que se confiesa indiferente. En los hombres, el patrón se repite, aunque en menor grado. ¿Será que las mujeres perciben que su labor es menos apreciada y apoyada si la supervisión está en manos de otra mujer?
- Finalmente, la mayoría en ambos géneros dijo recibir positivamente el insumo de sus compañeros, lo que definitivamente contribuye a un mejor rendimiento profesional puesto que la valoración positiva de los comentarios y observaciones de los compañeros profesionales puede convertirse en un excelente criterio para el crecimiento profesional.

## RECOMENDACIONES:

Además de las recomendaciones que se hacen en el análisis de algunos apartados, se ofrecen las siguientes sugerencias:

1. La primera y más importante recomendación nace de la limitación más obvia de este estudio. Aunque el 53% de los profesionales que asistieron al *Encuentro* respondió al cuestionario, el estudio debería ser replicado a fin de incluir el mayor número posible de profesionales de la conducta humana que laboran en escenarios universitarios.
2. De modo parecido, se debería administrar el instrumento a los compañeros y compañeras que trabajan tanto en el sistema público como el privado de educación, en todos los niveles, para conocer el grado de similitud y diferencia en sus respuestas.
3. Varios reactivos reclaman la creación de programas que contribuyan al mejoramiento personal y profesional de quienes laboramos en este ambiente. Las instituciones universitarias podrían apoyar la formación de grupos de trabajo que deseen responder a estas inquietudes.
4. Los estudiosos y las estudiosas del género pueden enriquecer este estudio extendiendo su alcance a aquellas áreas que describan con mayor precisión los logros y las necesidades, así como las ofertas de quienes laboran en este sector de las profesiones de ayuda.