



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**REPERTORIO BASICO DEL  
PSICOLOGO CAPACITADOR**

**T E S I S**

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

**P R E S E N T A N**

**MARIA DEL CARMEN ARIAS CISNEROS**

**RAMON ARIEL VALDEZ CASTRO**



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.

## I N D I C E

	Página
INTRODUCCIÓN	1
ANTECEDENTES	8
CAPITULO I IMPLICACIONES DE LA CAPACITACION	
1.1 Situación actual de la Capacitación	18
1.2 Capacitación para el trabajo y en el trabajo	19
1.3 Capacitación y Selección de personal en las organizaciones	21
CAPITULO II LOS PROFESIONALES DE LA CAPACITACION	
2.1 El Psicólogo en la Capacitación	25
2.2 El Administrador de Empresas en la Capacitación	27
2.3 El Ingeniero Industrial en la Capacitación	30
2.4 El Pedagogo en la Capacitación	31
2.5 Los empíricos de la Capacitación	34
CAPITULO III LOS TRES PAPELES DEL PSICOLOGO CAPACITADOR	
3.1 El Capacitador como Consultor	37
3.2 El Capacitador como Administrador	41
3.3 El Capacitador como Especialista en Aprendizaje	42
CAPITULO IV ESTUDIO CURRICULAR DEL PSICOLOGO COMO CAPACITADOR	
4.1 Planes de estudio de la carrera de Licenciado en Psicología	47

4.2 Repertorio Académico (R.A.) del Psicólogo Capacitador	51
4.3 Subespecialidades en Psicología y su apli cación en la Capacitación	52
<b>METODOLOGIA DE INVESTIGACION</b>	
Objetivo	64
Hipótesis	64
Elección de la muestra	64
Instrumentos de investigación	65
Procedimiento de investigación	66
<b>RESULTADOS</b>	72
Repertorio Descriptivo (R.D.) del Psicólogo Capacitador	88
Repertorio Básico del Psicólogo Capacitador (R.B.P.C.)	102
Análisis explicativo del R.B.P.C.	106
<b>DISCUSION DE RESULTADOS</b>	118
<b>CONCLUSIONES</b>	125
<b>RECOMENDACIONES</b>	129
<b>RESUMEN</b>	135
<b>APENDICE I</b>	137
<b>APENDICE II</b>	139
<b>APENDICE III</b>	142
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	143

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

La evolución científica y tecnológica, trae consigo cambios acelerados que las organizaciones habrán de atender. Las necesidades que dicho desarrollo implica, requiere de una dedicación particular a la preparación de los recursos humanos.

El crecimiento industrial en nuestro País, requiere de personal calificado que las Universidades y diferentes Instituciones de enseñanza, no están en posibilidades de ofrecer y a quienes se les atribuye las deficiencias académicas de técnicos y profesionales, motivos por los cuales las organizaciones se han dedicado a buscar los medios idóneos, que satisfagan las necesidades educativas y con ello sus objetivos de trabajo y productividad.

La Capacitación de personal la constituye todo un conjunto de procedimientos, mediante los cuales las organizaciones intentan cambiar las actitudes, desarrollar habilidades, dotar de conocimientos y mejorar las relaciones interpersonales de los individuos en el ámbito laboral. Aunque la estrategia ordinaria consiste, en adaptar a los individuos para que respondan a las exigencias de los puestos existentes, la Capacitación también se puede utilizar como un medio para producir un cambio en las personas, para que sean productivas en otros aspectos de su vida personal.

Tal como existe en la actualidad, la Capacitación es una empresa muy costosa; paradójicamente también tiende a ser considerada con mucha ligereza, planeada en forma muy débil, evaluada con poca frecuencia y resultar menos eficaz de lo que debería ser.

La acción educativa en el trabajo dirigida a adultos ha -

recibido diferentes nombres: Adiestramiento, Entrenamiento, - Capacitación, Desarrollo y Formación Profesional. Todos ellos tienen como premisa común dotar de conocimientos, desarrollar habilidades, adecuar actitudes y en general conseguir un mejoramiento de la fuerza de trabajo, que incremente la producción y las oportunidades de desarrollo del recurso humano en las organizaciones.

La Capacitación es el término que utilizaremos en este estudio para designar la acción educativa en el trabajo y que incluye todos los conceptos anteriormente mencionados. La razón de utilizar el término se debe a la popularidad del mismo.

Con el esbozo anterior referente a la Capacitación, surge nuestro interés del estudio por analizar la preparación académica que recibe el Psicólogo en materia de Capacitación, su de desempeño real en este campo, así como también su relación con - la preparación y desempeño de otros profesionales especialistas en Capacitación, de tal manera que nos permita delimitar - el papel que le corresponde a cada uno.

Como profesionales que hemos trabajado en el campo de la Capacitación, nos resulta inquietante observar la realidad laboral de los especialistas en el área y en forma particular la del Psicólogo, descubriendo que siguen existiendo grandes limitaciones que frenan su desarrollo profesional y en consecuencia su campo de acción.

Nos atrevemos a pensar que este estudio resolverá interrogantes y planteará otras nuevas sobre la situación del Psicólogo Capacitador, contribuyendo así a la formación y superación del profesional en Psicología.

Utilizaremos el término Profesional de la Capacitación,\*- para referirnos a aquellos profesionales que han recibido, una preparación académica y que se avocan a realizar actividades - de la educación de adultos en el trabajo.

Nos referiremos especialmente al Psicólogo Capacitador, - evitando las etiquetas con las que se autonombra el Psicólogo, es decir: "soy Psicólogo Industrial..., soy Psicólogo Clínico. ...; etc., considerando que ello provoca limitaciones en su - desarrollo profesional, así como la proyección de una imagen - pública equivocada.

Considerando que uno de los factores que más aquejan al - Psicólogo Capacitador, es la preparación académica recibida - durante los años de estudio de la carrera, surge el interés y - a nuestro juicio la necesidad de elaborar un repertorio básico, que guíe la formación del Psicólogo que habrá de especializar- se en materia de Capacitación.

Como inicio de nuestra investigación, nos planteamos las- siguientes preguntas:

- a) ¿Cuáles son los conocimientos que las organizaciones demandan del Psicólogo Capacitador?
- b) ¿En que actividades de la Capacitación se desarrolla el Psicólogo?

Todas estas interrogantes están implícitas en nuestra - hipótesis y se presenta de la siguiente manera:

\* Ver glosario de términos.

"La preparación académica del Psicólogo y en exclusiva en materia de Capacitación es deficiente, ya que los planes de estudio de la carrera son poco congruentes con la realidad laboral, limitando su desarrollo profesional y deteriorando su imagen pública".

La información que resulte de esta investigación, será de utilidad para aquellos que se inician o desean desarrollarse en el campo de la Capacitación, permitiéndoles tener una guía acerca de los conocimientos necesarios que debe poseer, para realizar actividades profesionales especializadas en Capacitación.

Nuestro primer paso será la estructuración de la metodología de investigación del estudio, con el fin de encontrar respuesta a nuestra hipótesis.

La base de partida será el análisis curricular de los planes de estudio de la carrera de Licenciado en Psicología, en las diferentes instituciones del País que imparten su enseñanza, de lo que obtendrá el repertorio de conocimientos relativos a la Capacitación y de acuerdo a tres categorías propuestas: a) Consultor, b) Administrador y c) Especialista en Aprendizaje, entendiendo por cada una de ellas lo siguiente:

**CONSULTOR:** Es el Psicólogo Capacitador que asesora, ya sea de manera externa o interna a la gerencia o jefatura de Capacitación, sobre estrategias para llevar a cabo la función Capacitación en la organización.



- ADMINISTRADOR:** Es el Psicólogo Capacitador que planea, organiza, coordina, dirige y evalúa los planes y programas de Capacitación en la organización.
- ESPECIALISTA EN APRENDIZAJE:** Es el Psicólogo Capacitador que se involucra de manera directa con el proceso-Enseñanza - Aprendizaje en adultos. Es el que diseña, elabora, conduce y evalúa experiencias de aprendizaje.

El resultado del análisis curricular será un repertorio de conocimientos para cada categoría, a los que daremos el nombre de "Matriz del Consultor", "Matriz del Administrador" y "Matriz del Especialista en Aprendizaje".

Iniciaremos por elaborar un cuestionario que contenga las preguntas básicas sobre los Profesionales de la Capacitación en diferentes tópicos como: actividades que realizan, conocimientos que se requieren y demandan y preferencia de cada uno.

Realizado el cuestionario tomaremos una muestra de tipo indicativo. Los datos obtenidos de ninguna manera serán generalizables, pero sí darán la pauta para futuras investigaciones al respecto.

Nos apoyaremos en los periódicos, en la sección de solicitud de empleos con el fin de seleccionar a las organizaciones que soliciten a profesionales para realizar actividades de Capacitación.

Una vez elegida la muestra, procederemos a obtener la información de campo, para lo cual solicitaremos los datos que se contemplan en el cuestionario por vía telefónica, conside--

rando los factores de tiempo, dinero y esfuerzo, tanto para los investigadores como para las personas que otorgan la información.

Ya obtenidos los datos de la investigación de campo, procederemos a cuantificar la frecuencia de cada una de las preguntas del cuestionario, lo que nos dará los resultados de la situación real - laboral de la Capacitación.

Los resultados obtenidos serán analizados para confrontar las materias iniciales propuestas para cada categoría y los datos obtenidos de la investigación de campo, lo que nos dará el panorama real - laboral de los profesionales de la Capacitación, sus actividades y los conocimientos que demandan las organizaciones de cada uno de ellos. El producto final, será el Repertorio Básico del Psicólogo Capacitador (R.B.P.C.).

**ANTECEDENTES**

Efectuamos una revisión bibliográfica que apoyara nuestro estudio sobre la temática: preparación académica del Psicólogo especialista en Capacitación, obteniendo la siguiente información:

Gorsuch (1952), en su libro "Industrial Psychology's Growing Pains", nos da a conocer algunos de los motivos que retrasan el desarrollo profesional del Psicólogo en Estados Unidos, encontrando entre otros los siguientes:

- Su desconocimiento de las áreas en las que podría intervenir.
- La dificultad para definir su --  
qué, dónde y como aplicar lo --  
que saben

En Francia M. Montmollin (1975), en su libro "Los Psicofar-santes", menciona que los Psicólogos reciben una enseñanza académica carente de práctica, colocándose más que nada a un nivel teórico insuficiente.

Las aseveraciones mencionadas anteriormente en el plano -- Internacional, no hacen reflexionar que a pesar de que la Psicología continua descubriendo nuevos campos de aplicación, las instituciones que imparten la carrera aún persisten en utilizar planes de estudio tradicionales, los cuales son obsoletos-- a la realidad actual.

En México, se cuentan con estudios que confirman la poca -- relación que existe entre la preparación académica del Psicólogo y las necesidades sociales que habrá de afrontar al egresar

de la Universidad.

En un estudio realizado por Gutierrez Rojas (1973), denominado "Observaciones sobre los egresados de la Facultad de Psicología UNAM", toma como muestra a 120 Psicólogos a los cuales entrevistó, llegando a las siguientes conclusiones:

- El Psicólogo subestima sus servicios, causando mal pago de los mismos y que se desconozca su campo de acción.
- Se carece de una estructura precisa - en el plan de estudios, motivos por los que su campo de trabajo se ve invadido por otros profesionales.
- Existe "poca praxis" lo cual le dificulta más la conquista de su mercado profesional.

Ruiz Alcantar (1973), en su trabajo de tesis "Psicología - Industrial en el área Metropolitana, métodos y medios actuales", entrevistó a 165 Psicólogos que laboraban en diferentes organizaciones y obtuvo las siguientes conclusiones:

- La mayoría ocupan puestos de nivel -- jerárquico bajo
- Sus jefes son generalmente Administradores de Empresas.
- La mayoría de los Psicólogos se encuentran insatisfechos de su preparación académica.

- Se tiene una imagen negativa del Psicólogo, lo que ocasiona que su trabajo no sea apreciado.
  
- Los Psicólogos que efectúan trabajos de consultoría, se dedican básicamente a la selección de personal.

Olmedo R. (1976), en su artículo "Reformas a la enseñanza e investigación", publicado en la revista Enseñanza e Investigación en Psicología. Vol. II No. 2 p. 5, refiere que el sistema escolar es deficiente, trazado en planes de estudio y modos de trabajo demasiado fragmentados, donde los cursos son fundamentalmente informativos y poco formativos.

En la misma revista, Enseñanza e Investigación en Psicología, Vol. V, No. 2 de 1979, Alcaraz Romero, concluyó en el artículo: resultados de los talleres de Cocoyoc y San Miguel Regla que".... no existen siquiera objetivos precisos de la carrera...."

Otra de las tesis afines a nuestro estudio y que atrae - - nuestra atención, es la elaborada por Cortés Blando (1979), la que denominó "Las proyecciones y tendencias del mercado laboral de Psicólogo del trabajo en el sector privado (industria de la transformación), en el área metropolitana de la ciudad de México".

Sus aportaciones son de gran ayuda y relevancia para nuestro estudio, así como lo reciente de su información corrobora lo que otros han mencionado con una diferencia considerable en años.

Entre otras de sus conclusiones están las siguientes:

- Se opina que los Psicólogos "tiene demasiada teoría y poca práctica.
- Entre los principales comperidores de los Psicólogos estan:
  - El Administrador de Empresas, quien ocupa un lugar preponderante en las organizaciones.
  - El Licenciado en Relaciones Industriales, que día con día aumenta su aceptación en la industria.
  - Los Ingenieros, los cuales cuentan con gran prestigio en las organizaciones, desarrollándose en áreas de Capacitación, Entrenamiento, tiempos y movimientos, etc.
- Se desconocen las áreas en las que el Psicólogo puede desarrollarse.
  - El Administrador de Empresas es a veces USURPADOR del campo que le corresponde al Psicólogo.
  - Son pocos los Psicólogos que llevan a cabo actividades de Capacitación, es decir, de 184 organizaciones encuestadas, el 13.04% tiene Psicólogos, de los cuales el 3.53% se involucra en las funciones de Capacitación.

Otro de los puntos importantes para nuestro estudio es el proceso de consultoría en Capacitación, para lo cual obtuvimos la siguiente información:

Gerardo Perez (1980), en su investigación de tesis "Consultoría externa en Psicología", nos aporta entre otros puntos -- los siguientes:

- La consultaría psicológica en Capacitación representa el 17% de los servicios solicitados por clientes, de una muestra de 51 consultores externos.
- No existe en México un curriculum académico que proporcione un repertorio-común del consultor.

De Martínez Otero y Ramírez Trueba (1981) en su tesis profesional denominada "Una aportación al perfil profesional del Psicólogo" la cual es una recopilación de datos que describen al Psicólogo en el sector público, nos otorga la siguiente información:

En 24 dependencias del sector público se aplicó un cuestionario de 73 preguntas a 295 Psicólogos. Cabe aclarar que las preguntas admitían más de una respuesta por lo que se presenta un número de respuestas independientes del número de sujetos, ya que no se computó sujetos sino número de respuestas. En -- las preguntas en las que los sujetos podrían dar una sola respuesta, la frecuencia total (N máxima) es igual al número de -- personas entrevistadas (295).

En el rubro actividades profesionales del Psicólogo se dividieron en seis categorías:



- En la categoría planeación y desarrollo de recursos humanos que suman un total de 221 respuestas, el 39.82% corresponden a Capacitación y Adiestramiento.
- En cuanto a la categoría de actividad - asesoría y orientación que tiene un total de 102 respuestas, el 22.55% corresponden a asesoría industrial y un 14.71% a la asesoría educativa.
- De la actividad correspondiente al área educativa con un total de 68 respuestas el 19.12% se dedica a elaboración y aplicación de programas educativos y el 19.12% también corresponde a elaboración de materiales de enseñanza y finalmente 58.82% son de docencia.
- En otro punto denominado técnicas que utiliza el Psicólogo de otras profesiones, tenemos que de un total de 237 respuestas se reportó lo siguiente:
  - El 24.30% corresponde a la Administración; 21.50% de profesiones varias -- (Estadísticas, Capacitación, Entrevista, Redacción, etc) las cuales son -- técnicas comunes que no se ubicaron -- en alguna específica; 14.02% son de -- Pedagogía; 12.15% Médicas; 11.68% Sociológicas y Antropológicas; 6.54% -- inespecíficas; 3.74% económicas y políticas; 3.74% plásticas; 2.34% comu-

nicación y que junto el porcentaje no contestado o incongruente suma el - - 100%.

En el aspecto sobre obtención de la mayoría de los conocimientos y habilidades profesionales que dan un total de 472 se reportó los siguientes datos:

- El 48.26% lo obtuvieron a través de - la práctica en el trabajo; el 30.22% - durante los estudios profesionales; - el 11.74% en cursos de capacitación - y actualización y finalmente en otras situaciones, fueron la educación formal y del trabajo que se dieron en -- 6.96%.

En cuanto a la forma de realizar el trabajo de un total de 295 respuestas reportadas:

- El 56.16% laboran junto con otros profesionales o técnicos; 31.51% lo hacen con otros Psicólogos y el 12.32% de manera individual.

En el equipo de trabajo de profesionales o técnicos que laboran con el Psicólogo están de 295 respuestas:

- El 10.49% corresponde al Pedagogo; -- 10.29% al Administrador, 8.02% a profesionales de la Educación; 6.58% a Licenciados en Derecho y 4.32% a Licenciados en Economía.

La opinión personal de los Psicólogos entrevistados sobre conocimientos y habilidades para desempeñar el trabajo profesional, de un total de 295 respuestas se obtuvo la siguiente:

- El 74.61% expresó que era suficientes; 13.50% excelente y 10.80% escasos.

Finalmente el tópico de la obtención del título profesional, de un total de 295 sujetos se reporto:

- El 66.67% no están titulados y el resto 33.33% sí lo están.

Por último hacemos referencia a los resultados obtenidos del coloquio académico - laboral denominado "Integración y Consolidación de Enfoques Profesionales del Psicólogo", el cual se llevó a cabo en octubre de 1981 en la Facultad de Psicología de la UNAM.

Se desconoce la trascendencia del mismo, pero entre las intervenciones que los participantes tuvieron están algunas que son de interés para nuestro estudio:

- "No existe relación entre formación académica del Psicólogo y su actividad profesional con las demandas sociales".
- "Existe un desconocimiento por parte de los Psicólogos de los problemas de México y la realidad de sus necesidades".
- "A nivel nacional prevalecen materias

de estudio, que no han tenido ninguna evolución".

- "Todavía se generan Psicólogos sin -- experiencia, sin criterios unificados, en cuanto a planes y programas de estudio".
- "Seguimos padeciendo una desvincula-- ción entre la formación teórica y la - formación práctica".

Con este breviario bibliográfico nos percatamos de la realidad académico - laboral del profesional de la Psicología, aumentando nuestro interés por contribuir a la reestructuración - del plan de estudios de la carrera.

Consideramos que es urgente definir las acciones que ha-- brán de seguirse en sus diferentes campos de aplicación, que - se enfoque a las necesidades de nuestro país y que los modelos extranjeros no sean los únicos y verdaderos.

No pretendemos sobrestimar a los especialistas con tantos temas sino contribuir en la formación del Psicólogo Capacita-- dor, el cual habrá de profundizar en la información para que - sus conocimientos no sean catalogados de superficiales. Cuan-- do nos referimos a la preparación y formación del Psicólogo -- Capacitador, pretendemos decir que no hay que saber todo sobre Psicología y Capacitación, sino profundizar en un estudio pa-- tentizando la necesidad de integrar el material tanto teórico-- como práctico y organizado, de una manera que tenga una secuen-- cia lógica y basado en objetivos terminales definidos.

**CAPITULO I**  
**IMPLICACIONES DE LA CAPACITACION**

## I.I. SITUACION ACTUAL DE LA CAPACITACION

Parece existir un acuerdo general en las organizaciones, - acerca del hecho de que la Capacitación de personal no esta - funcionando bien, inclusive consideran limitados los conoci- - mientos de los profesionales acerca del proceso de la Capaci- - tación, argumentando que los profesionalés especialistas en el - área deberían estar haciendo un mejor trabajo.

Una de las fallas principales, según W.C. Howel en su li- bro "Psicología Industrial y Organizacional, sus elementos - esenciales" explica la renuencia de parte de la dirección de - las organizaciones para autorizar una planeación adecuada y al - gunos esfuerzos de evaluación. Refiere también este autor la - premisa en la que se basan los empresarios... "las necesidades son evidentes, la planeación eficaz es algo inherente al pro- - grama".

Nada podría estar más lejos de la verdad, ya que sin pla- neación, la Capacitación resultaría ineficaz para las verdade- ras necesidades de la organización. Sin evaluación, muy proba- blemente los programas serán inútiles. Se debe considerar a - la Capacitación como una función de un sistema que consta, de - una enorme cantidad de funciones relacionadas entre sí.

Para ser eficaz, tiene que responder y ser compatible con las ideologías administrativas, con las políticas de selección, con las descripciones de puesto, con los procedimientos de eva- luación de rendimiento y con muchas otras facetas del sistema- y que al considerarse aisladamente estará condenado al fracaso.

En todas las organizaciones en las que existen programas- de Capacitación, con mucha frecuencia estos se llevan a cabo - como una función que no es considerada parte integrante del -

proceso organizacional, situación que ha llevado a que la Capacitación se caracterice por ciertas particularidades, las cuales muestran un panorama desalentador, por lo que es necesario reconsiderarlo. Entre tales caracterizaciones, tenemos las mencionadas por D. Castaño en su artículo "Capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos, un enfoque moderno" (1979).

#### La Capacitación:

- Tiende a darse en programas aislados.
- Se planea con base a necesidades supuestas y en forma - aislada, sin considerar objetivos sistemáticos a lograr.
- No existe correlación directa entre necesidades de capacitación y objetivos de los programas.
- Sus objetivos son a corto plazo, sin prever consecuencias, necesidades o aplicaciones futuras.
- No hay integración de los objetivos individuales con - los objetivos genéricos de la organización.
- No hay relación entre el contenido de la Capacitación - y las técnicas utilizadas para ello.
- No existen sistemas previos para la evaluación de los - resultados.

En síntesis podemos decir que se pierde el objetivo final de la Capacitación, al no contemplarse un enfoque de desarrollo integral entre individuo y organización, lo cual conlleva a que la Capacitación se vuelva un objetivo en sí, en otras - palabras se capacita solo por capacitar.

#### 1.2 CAPACITACION PARA EL TRABAJO Y EN EL TRABAJO.

Las exigencias del desarrollo tecnológico por una parte - y la demanda social por la otra, han planteado la urgente necesidad de abordar una nueva política educativa para el trabajo - y en el trabajo, denominada en los dos casos de Capacitación.

La Capacitación debe proyectarse tanto para los profesionales recién egresados que se incorporan al mundo del trabajo, como para aquellas personas que ya se encuentran realizando una actividad laboral.

En el primer caso debe considerarse como una complementación y continuación de los estudios profesionales, que permita su actualización de acuerdo al desarrollo tecnológico, así como la integración a las necesidades y características particulares de la organización a la cual va a servir. A este tipo de Capacitación se le denomina Capacitación de base educativa amplia pero desfasada, donde puede requerir ajustes metodológicos con el fin de llevarla de una manera eficaz.

En el segundo tipo de Capacitación al cual denominamos Capacitación sin base educativa amplia, es sin duda la que presenta mayores dificultades, pues en esta no se requiere de actualizar estudios, sino de ajustar la preparación y la aptitud del personal para que esté en condiciones de cubrir las exigencias de los nuevos puestos de trabajo.

En resumen, tenemos que la Capacitación para el trabajo pretende solucionar la dicotomía existente entre la educación formal y extraescolar y las situaciones y condiciones reales de trabajo, de tal manera que se establezca un vínculo entre la Capacitación y el trabajo para que los sistemas formativos se movilicen en igual sentido que el crecimiento económico, mientras que la Capacitación en el trabajo pretende solucionar las necesidades educativas de los niveles ocupacionales internos, la cual es impartida bajo la responsabilidad de la dirección con determinada gestión sindical y que en forma general pretende adecuar los requerimientos de Capacitación interna a la evolución tecnológica y a las fluctuaciones del crecimiento económico.



Algunas consideraciones que es necesario tomar en cuenta - es que la variedad del sujeto educativo, impide de origen dar un tratamiento uniforme a la Capacitación. La instrucción - así como los métodos, técnicos y materiales didácticos aconsejables en unos casos resultan inutilizables en otros.

Por todo lo expuesto se palpa la necesidad de capacitar - a los capacitadores para que esten en posibilidad de llevar a cabo las actividades de Capacitación correspondiente a la especialidad de los profesionales involucrados en dicha función.

### 1.3 CAPACITACION Y SELECCION DE PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES.

El objetivo general de la Capacitación como el de Selec-- ción de personal es mejorar la relación persona-puesto, ya sea que gire alrededor del puesto, de las aptitudes básicas, de - las actitudes o de las relaciones interpersonales. La idea es obtener un cambio en las personas para que puedan afrontar más eficazmente las exigencias de su trabajo. En este sentido la - Capacitación es en parte una alternativa de la selección y por otra su complemento.

Por muy cuidadosamente que se seleccione a la gente, esta tendrá que someterse a cierta Capacitación, sín embargo podemos otorgar mayor o menor énfasis en cada uno de los citados - procesos.

Si nuestro proceso de selección es sospechoso de validez - o falta de efectividad, bien podemos pensar en distender las - normas de selección y dedicar mayor atención a la calidad de - la Capacitación.

Además de compartir objetivos la Selección y la Capacita- ción, comparten también la necesidad de información sobre las-

características del puesto y de la ejecución. Si cualquiera de los dos procesos han de ser eficaces, tenemos que saber exactamente lo que la gente debe hacer y concedida la oportunidad para ello, que también lo hace. Como podemos observar, tanto el diseño como la evaluación de los programas de Capacitación, dependerá en gran parte de la especificación de los elementos del comportamiento humano para el empleo.

CAPITULO II

LOS PROFESIONALES DE LA CAPACITACION

## LOS PROFESIONALES DE LA CAPACITACION

La amplia literatura que se ha venido publicando sobre Capacitación de personal, demuestra evidencia del importante - status del especialista en esta actividad. Actualmente ya es po- sible hablar de la posibilidad de estructurar la preparación - académica del Especialista en Capacitación como una profesión- aparte.

Cuando mencionamos al profesional de la Capacitación, es- tamos haciendo referencia a todos los profesionales de diferen- tes disciplinas, que se involucran en actividades relacionadas con la educación de las personas para lograr mayor eficiencia- en el desempeño de su trabajo, así como su desarrollo integral, a través de la adquisición de conocimientos, desarrollo de ha- bilidades y cambio de actitudes.

El especialista de Capacitación llamado también Capacita- dor, es un educador, un agente de cambio y sobre todo una per- sona que ayuda a las demás, sea cual fuere su intervención den- tro del campo de la Capacitación.

Entre los profesionales que se encuentran en un esfuerzo- común por desarrollar la función Capacitación están: El Admi- nistrador, el Pedagogo, el Psicólogo y el Ingeniero principal- mente.

Los enfoques modernos en el desarrollo de los Recursos - Humanos llamado por nosotros Capacitación, han tenido una can- tidad considerable de innovaciones, que hacen a los profesiona- les de la Capacitación verse involucrados en acciones inter- - disciplinarias, donde se requiere delimitar la participación- y área de especialidad de cada uno de ellos de acuerdo a su - preparación.

A continuación se describe un análisis de la preparación académica de los principales profesionales involucrados en Capacitación.

## 2.1 EL PSICOLOGO EN LA CAPACITACION

Los estudios psicológicos realizados sobre el proceso de Enseñanza-Aprendizaje en adultos, señalan características especiales que se deben tomar en cuenta al planear actividades de Capacitación.

Los adultos han tenido muchas experiencias en diferentes campos, han aprendido muchas cosas, tienen costumbres, opiniones, preferencias y actitudes que se han formado a lo largo de los años. Generalmente son conservadores porque ya han encontrado una forma de reaccionar y presentar "resistencia al cambio". Cuando el cambio se les impone, es difícil interesarlos en aprender algo nuevo si no sienten que esto pueda ayudarles a resolver problemas en su trabajo o en su vida personal, o bien que les ayude a destacar entre sus compañeros o simplemente o progresar. En suma solo les interesa aprender aquello que satisface una necesidad personal.

Con frecuencia los adultos piensan que ya no están a tiempo de aprender. Es cierto que con los años disminuye la agudeza de los sentidos y la rapidez y exactitud de los movimientos lo cual puede ser una desventaja para que los adultos aprendan algunas cosas, pero también es cierto que las experiencias que han acumulado, compensan estas limitaciones y que frecuentemente los adultos aprenden más rápido y mejor que los niños. Generalmente el adulto subestima su capacidad de aprender porque piensa que "su época ya pasó", Necesita que se le demuestren sus progresos y que es capaz de aprender como cuando era joven.

Así pues, al planear y realizar el trabajo educativo para adultos deberán tomarse en cuenta los siguientes principios psicológicos: principio de aprestamiento o logro, de ejercicio o práctica, de intensidad y viveza, de primacia, de los recientes, de retención y olvido, de hábito contra flexibilidad, de disposición mental o actitud, de movimiento o cambio, de novedad o rareza, de lucha, de confianza en sí mismo, de incertidumbre, de perplejidad o asombro, de representación enfática, de claridad y concreción. y de expectativa.

El Psicólogo que se a desarrollado en ámbitos laborales y especializado en el aprendizaje de adultos, deberá estar preparado en el conocimiento sobre la motivación, lenguaje, pensamiento, percepción, memoria, aprendizaje, así como en el estudio de la personalidad que son los procesos básicos de la Psicología.

La Capacitación es un área en el ámbito laboral donde participan diferentes profesionales, aportando sus técnicas y metodologías propias de la especialidad de cada uno, conformando un equipo de trabajo interdisciplinario, obteniendo la ventaja de facilitar la solución de problemas de productividad en el trabajo, resultando una tarea compleja e interesante.

Es necesario contemplar la participación del Psicólogo como un profesional más integrado al equipo de trabajo interdisciplinario, pero también es importante describir la necesidad de que el profesional de la Psicología incluya dentro de su preparación conocimientos de otras disciplinas, lo cual se hará de él, un profesional más capaz para enfrentarse a cualquier problemática se requiere su participación.

Así pues, su plan de estudio debe contemplar conocimientos de Administración, Economía, Sociología, Androgogía, Comunica-

ción, Matemáticas, Política, Ingeniería, etc., que permita tener una visión de conjunto, lo cual le facilita la comprensión y por lo tanto la solución de la problemática tratada.

## 2.2 EL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS EN LA CAPACITACION

Los objetivos de la carrera son comprender, determinar - y aplicar los conocimientos de los principios, procedimientos y técnicas de la Administración para la obtención de los objetivos de los grupos sociales llamados organizaciones.

Así pues su desarrollo abarca los siguientes niveles:

- a) Técnico. Que comprende el conocimiento de los principios - fundamentales de la Administración y su aplicación general a las organizaciones sociales.
- b) Operativo. Que comprende el estudio y ejercicio de técnicas y procedimientos administrativos que se utilizan en los organismos sociales, con base en sus características y relaciones particulares, y en especial a los que se refieren a la unidad productiva.
- c) Científico. Que comprende la investigación que conduzca a - la comprensión cabal de los fenómenos administrativos, su dinámica, sus instrumentos y las - condiciones necesarias que permitan una administración más profesional.

Es necesario considerar que la Administración, no es suma o yuxtaposición de partes de distintas ciencias o técnicas con las cuales se relaciona (Sociología, Etica, Psicología, Economía, Derecho, etc.), sino una disciplina específica que tiene -

su base en el estudio sistemático del proceso, a partir del - cual un conjunto de individuos logra los fines de una organización. Al considerarla así se ubica necesariamente en el complejo de las ciencias sociales.

La Capacitación es una función administrativa que ha tomado gran fuerza e importancia trascendental en la organización - moderna, al grado de considerarsele la segunda enseñanza que - completa, desarrolla y perfecciona las aptitudes, habilidades, conocimientos y actitudes del elemento humano de cualquier organización.

En Capacitación no se debe improvisar, se debe actuar mediante programas efectivos y con una adecuada metodología que - satisfaga deficiencias y que oriente o complete las inquietudes del personal a capacitarse.

El Administrador en la Capacitación deberá aplicar las - herramientas de su profesión. Necesitará reclutar, seleccionar, y desarrollar a su grupo de trabajo, planeará programas, fijará los procesos de coordinación y comunicación, llevará a cabo la planeación financiera y en general todos los esfuerzos de - Capacitación de tipo administrativo dirigidos a que su personal funcione adecuadamente.

Debe conocer además de los principios y conceptos administrativos, áreas tales como solución de problemas, estructura - de la organización, controles y procedimientos de reporte.

El área especializada del administrador en la función Capacitación, es la administración de Recursos Humanos donde aplica sus conocimientos sobre: la planeación, integración y desarrollo de los Recursos Humanos.



Su correspondencia de acuerdo con las categorías propuestas, es básicamente la del Capacitador Administrador, de aquí la utilización del término.

Las actividades que le corresponde desempeñar son la: Planificación de la Capacitación, determinación de necesidades, - elaboración de programas, supervisión y evaluación de los programas y de la función en general.

El plan de estudios de la carrera de Licenciado en Administración de Empresas de la UNAM, contempla además conocimientos que lo hacen apto para fungir también como asesor sobre estrategias generales para llevar a cabo la función Capacitación en cualquier organización.

ANALISIS CURRICULAR DEL L.A.E.

MATERIAS AFINES AL PSICOLOGO CAPACITADOR.

- Introducción a la administración.
- Proceso administrativo y área funcional.
- El hombre y la administración.
- Problemas políticos y económicos de México.
- Sociología de la organización.
- Dinámica social.
- Psicología de los grupos de trabajo.
- Organización.
- Derecho del trabajo
- Matemáticas financieras e introducción a la toma de decisiones.
- Estadística I
- Comunicación y métodos de estudio
- Técnicas de investigación de personal
- Manual de organizaciones y procedimientos
- Empresas pequeñas y medianas
- Desarrollo organizacional
- Metodología de la investigación

### 2.3 EL INGENIERO INDUSTRIAL EN LA CAPACITACION

De las ramas de la Ingeniería, la especialidad de sistemas es la mas adecuada para intervenir en el campo de la Capacitación de personal, ya que los objetivos de la carrera son preparar a este profesional para diseñar, instalar y poner en operación sistemas productivos y proyectos complejos.

Su relación con el medio productivo, se observa de su preparación básica en la administración de sistemas productivos, ya sea del sector público o privado.

El Ingeniero es un profesional indispensable en Capacitación, ya que este es el profesional que contempla tanto el área administrativa, como el aspecto técnico de producción dentro de su formación profesional.

Su valiosa aportación como asesor, donde interviene brindando asesoría tanto de tipo administrativo como técnico, lo acreditan dentro de la categoría Capacitador Consultor. También posee la preparación para actuar como Administrador de la Capacitación, así como la de instructor técnico de su especialidad.

El plan de estudio de la carrera de Ingeniería contempla materias optativas, que hacen del Ingeniero Industrial un profesional preparado, con disciplina de tipo integral. Entre estos se encuentran: Desarrollo Económico, Introducción al Método Científico, Problemas Internacionales Contemporáneos, Problemas Latinoamericanos, Psicología y Tecnología Educativa, Técnica del Aprendizaje y Discertación y Técnicas de redacción.

Las materias señaladas son las que tienen similitud con las del Psicólogo Capacitador y en especial a los Especialis--

tas en Aprendizaje.

ANALISIS CURRICULAR DEL INGENIERO INDUSTRIAL  
MATERIAS AFINES AL PSICOLOGO CAPACITADOR

- Comportamiento humano en las organizaciones
- Administración, contabilidad y costos
- Sociología de México
- Recursos y necesidades de México
- Análisis y diseño de sistemas administrativos
- Desarrollo económico
- Introducción al método científico
- Psicología y tecnología educativa
- Técnicas del aprendizaje y la disertación
- Técnicas de redacción
- Problemas internacionales contemporáneos
- Problemas latinoamericanos

#### 2.4 EL PEDAGOGO EN LA CAPACITACION

El objetivo central de la carrera de Pedagogía es formar-profesionales capacitados en el análisis filosófico, científico y técnico de todos aquellos problemas relacionados con el fenómeno educativo, de tal modo que dicha formación le permita formular y desarrollar nuevas estrategias educativas, de tal manera que permitan resolver la problemática educativa contemporánea.

Así las actividades en las que se le prepara son para:

- Planear, programar, supervisar y controlar actividades de formación pedagógica.

- Participar en equipos interdisciplinarios en el diseño de actividades de desarrollo de la comunidad.

- Tomar parte en la elaboración de planes y programas de estudio.

- Organizar la dirección técnica y administrativa de centros de enseñanza en diversos grados.

- Investigar y valorar las técnicas de enseñanza.

- Asesorar o intervenir directamente en la preparación de textos escolares y materiales didácticos.

- Diseñar planes de Capacitación de personal para el sector público y privado.

- Investigar y desarrollar los fundamentos teóricos de la pedagogía.

- Diseñar, realizar y evaluar planes pedagógicos de formación, actualización y especialización para personal académico.

- Diseñar y aplicar programas para instituciones de educación especial.

Siendo la Capacitación básicamente una función educativa dirigida a adultos, puede observarse la importancia que tiene la participación del Pedagogo donde lleva a cabo la aplicación de conocimientos tales como: Teorías Pedagógicas, Psicología Pedagógica, Psicología de la Educación, Didáctica General, Psicología del Aprendizaje, Organización Educativa, Legislación Educativa Mexicana, Teoría y Práctica de las Relaciones Humanas, etc.

Algo importante de señalar es que el término Pedagogía está mal empleado ya que la Capacitación es la función educativa

va dirigida a adultos, por lo cual el término adecuado es Androgogía.

Establecemos que el Pedagogo es el profesional más indicado para desempeñar el área correspondiente al Capacitador Especialista en Aprendizaje, junto con el Psicólogo Educativo.

Al realizar un análisis curricular del plan de estudios de la carrera de Licenciado en Pedagogía, nos percatamos de que no solo está preparado para fungir como instructor y diseñador de cursos, sino que además posee un repertorio de conocimientos que le permite administrar adecuadamente la función de Capacitación, así como también brindar servicios de asesoría sobre estrategias para desarrollar la educación de adultos.

**ANALISIS CURRICULAR DEL PEDAGOGO**

**MATERIAS AFINES AL PSICOLOGO CAPACITADOR**

- Teoría pedagógica
- Psicología de la educación
- Sociología de la educación
- Iniciación de la investigación pedagógica
- Didáctica general
- Psicotécnica pedagógica
- Estadística aplicada a la educación
- Auxiliares de la comunicación
- Ética profesional del magisterio
- Psicología del aprendizaje y motivación
- Psicología social
- Teoría y práctica de las relaciones humanas
- Metodología
- Evaluación de acciones y programas educativos
- Planeación educativa
- Economía de la educación
- Taller de didáctica

Continúa\*

- \* - Taller de investigación pedagógica
- Taller de comunicación educativa
- Taller de organización educativa

## 2.5 LOS EMPIRICOS DE LA CAPACITACION

Siendo la Capacitación hoy en día tema de conversación común, tanto de trabajadores como de empresarios y del dominio público en general, nace la inquietud por todos ellos de analizar e inclusive incursionar en este campo desarrollando actividades relacionadas con la función educativa para adultos en el trabajo.

Así encontramos al trabajador que se interesa por conocer la reglamentación o legislación de la capacitación; al supervisor que se avoca a instruir a sus subordinados y que ejerce como instructor interno habilitado o especializado; también se puede ver al empresario tomando cursos para gerentes. Todos ellos de una u otra forma intervienen en actividades de la función capacitación.

Algunas personas se interesan más todavía y se adentran al terreno tratando de comprender y aplicar algunos tópicos basados en sus experiencias. Nos encontramos con profesionales de diversas carreras, quienes participan en el campo por causas distintas, ya sean estas por necesidad económica o por interés personal. Es factible que estos profesionales o no profesionales se dediquen a realizar actividades tales como elaboración de programas, determinación de necesidades, formación de instructores o incluso a llevar a cabo acciones de evaluación dentro de la función.

Al hablar nosotros de empíricos de la Capacitación, nos estamos refiriendo a aquellas personas que siendo o no profe--

sionales de alguna carrera, se encuentran realizando actividades inherentes a la Capacitación y que dicha preparación profesional no los acredite como capacitadores. La participación de estas personas contribuye más a tratar de mejorar el sistema educativo para adultos en el trabajo.

El trabajo de un especialista que no sea Psicólogo o Pedagogo, no está fundamentado en principios científicos del aprendizaje, en la mayoría de los casos se rigen por prescripciones tradicionales en el folcklore educativo que heredan de sus maestros o bien se rigen por situaciones de ensayo y error.

Las teorías del aprendizaje funcionan como instrumentos analíticos, que ayudan al especialista para validar o invalidar la calidad de los procedimientos, que se utilizan en el proceso de la Capacitación.

La aplicación de los principios psicológicos del aprendizaje en el proceso de Capacitación, trae como consecuencia cambios sustanciales en el proceso mismo y en todas las personas que intervienen en él.

Es pues una tarea muy ardua y difícil el desarrollar actividades de Capacitación y más aún cuando se carece de los fundamentos teóricos y prácticos de una metodología para ejercer las acciones de dicho campo.

**CAPITULO III**

**LOS TRES PAPELES DEL PSICOLOGO CAPACITADOR**



## LOS TRES PAPELES DEL CAPACITADOR

Intentamos examinar los diferentes papeles que requiere de desempeñar un profesional de la Capacitación, para hacer frente a las complejas necesidades de la organización.

Hemos considerado el desempeño de tres papeles principales del Capacitador: a) Consultor, b) Administrador y c) Especialistas en Aprendizaje.

En nuestro sentir que cada uno de estos papeles, requieren de diferentes conocimientos y habilidades, para desarrollar -- eficientemente las actividades correspondientes a cada uno de ellos.

Es factible que el Capacitador pueda desempeñar los tres - papeles en una organización pequeña, mientras que en una organización grande, solo podrá desempeñar uno de ellos a causa de la complejidad y tiempo requerido para desarrollar las activida-- des inherentes a cada papel.

La división del Capacitador en tres papeles obedece solo - para fines del estudio, ya que es nuestra creencia que cada papel debe poseer un repertorio de conocimientos básicos de ---- acuerdo a la especialidad de cada uno.

### 3.1 EL CAPACITADOR COMO CONSULTOR

Entendemos por consultoría, el servicio profesional que -- proporciona un experto o grupo de expertos a una organización, con el objeto de facilitar ayuda o solucionar un problema de-- terminado, adecuando su modelo de trabajo a las característi-- cas y necesidades del sistema cliente.

Con el fin de evitar confusiones o malas interpretaciones, utilizaremos el término asesoría como sinónimo de consultoría. Aún cuando existen pocos textos sobre consultoría, la información al respecto es diversa, por lo que consideramos necesario indicar a cual nos referiremos en esta investigación. Se trata de la consultoría de procesos, la que se entiende como el conjunto de actividades del consultor que ayuda al cliente a percibir, comprender y actuar sobre los problemas de una organización, con el fin de mejorar el proceso organizacional.

La consultoría de procesos está fundamentada en los procesos básicos de la Comunicación, en los papeles y funciones de los miembros de un grupo, en la solución de problemas y la toma de decisiones en el grupo, el liderazgo y autoridad, y la cooperación y competencia entre los grupos.

Este tipo de consultoría está basado principalmente en el desarrollo organizacional, donde este es una clase de programa planeado para toda una organización y sus partes componentes suelen ser actividades que el consultor lleve a cabo, con un individuo o con grupos pequeños. El consultor de procesos está orientado al estudio y desarrollo de actividades de los procesos interpersonales y de grupos de una organización.

La consultoría de procesos involucra una serie de conocimientos tales como liderazgo, donde el consultor actuará como líder guiando las acciones de las personas involucradas; también deberá conocer el proceso de la comunicación, que es la esencia de las relaciones interpersonales; el proceso de la entrevista; la dinámica de grupos; la toma de decisiones y la solución de problemas etc.

El Capacitador como consultor de procesos, deberá conocer la metodología de todos los procesos que intervienen en las re

laciones interpersonales dentro de una organización.

Vista de esta manera la intervención del consultor tendrá mayores probabilidades de éxito.

Hablando del Psicólogo Capacitador, consideramos importante que posea el repertorio de conocimientos sobre las determinantes psicológicas que intervienen en la consultoría de procesos.

Además del dominio de conocimientos de la consultoría en sí, el Psicólogo deberá poseer un repertorio amplio de otras disciplinas, que en este caso de la Capacitación, se requiere para hacer de él un experto en la educación de adultos en el trabajo.

A nuestro parecer el Psicólogo Capacitador actualmente puede desarrollar dos especialidades como Consultor: a) la Consultoría sobre Administración de la Capacitación, donde se avoca a la elaboración de planes y programas, determinación de necesidades, elaboración de planes y programas, determinación de necesidades, elaboración de presupuestos, evaluación de programas, etc., y b) la Consultoría sobre Tecnología Educativa, relacionada con la elaboración de cursos, técnicas y materiales didácticos en la instrucción, evaluación del aprendizaje, etc.

A nuestro juicio, el Capacitador como Consultor y el Psicólogo en especial, deberá contemplar dentro de su preparación los conocimientos ya mencionados, lo cual le dará la aptitud para brindar servicios de asesoría a cualquier tipo de organización, sea pública o privada, ya que solo diferirán en cuanto a las necesidades particulares de cada una.

El consultor debe conocer sobre temáticas como por ejemplo:

- |                            |  |
|----------------------------|--|
| Relación de ayuda          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceptos</li> <li>- Elementos</li> </ul>   |
| Teorías de la comunicación | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso de la comunicación.</li> <li>- Características del proceso.</li> <li>- Barreras.</li> <li>- Factores que intervienen en el proceso. -</li> </ul>                        |
| Entrevista                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso de la entrevista.</li> <li>- Etapas</li> <li>- Tipos</li> <li>- Factores determinantes</li> <li>- Teoría X-Y de Mc Gregor.</li> <li>- Continuo de Tannembaum</li> </ul> |
| Liderazgo                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grid de Blake y Mouton</li> <li>- Liderazgo situacional de Paul Hersey y K. Blanchard.</li> </ul>   |
| Dinámica de grupos         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurt Lewin</li> <li>- White</li> <li>- Gordon Lippitt</li> <li>- Schein</li> <li>- Bennis</li> </ul>  |

Por último cabe hacer mención que la consultoría como actividad profesional del psicólogo, es poco realizada debido a la ignorancia de su existencia y a la falta de un curriculum académico para formar este tipo de especialistas.

### 3.2 EL CAPACITADOR COMO ADMINISTRADOR

Los nuevos enfoques consideran a la organización, como un sistema complejo interrelacionado que enfatizan la importancia de las ciencias del comportamiento humano en su administración para el mejoramiento y desarrollo del individuo y de la misma. En este sentido concebimos a la Capacitación como una función que debe considerarse como parte integral del sistema organizacional.

Es claro que las recientes teorías y técnicas de la administrador general, hayan tenido su repercusión en los asuntos de personal y entre estos la Capacitación. El ejemplo más representativo es la Administración por Objetivos y resultados donde además también se utilizan ya ciertas técnicas muy especiales, como lo es la programación lineal y la investigación de operaciones, así como algunos modelos matemáticos aplicados a cierto tipo de Capacitación.

El Capacitador Administrador, debe como profesional responsable de la aplicación del proceso administrativo a la educación de adultos en trabajo, poseer un repertorio de conocimientos básicos de la administración tales como:

- Estructuración de planes de Capacitación (políticas, objetivos generales, metas, actividades, recursos y formas de control).

- Determinación de necesidades (análisis y evaluación de puestos, entrevista, inventario de habilidades, lista de verificación etc.).

- Elaboración de programas (formas UCECA, metas, grupos destinatarios, objetivos de aprendizaje, tipos de evento, estrategias, recursos, actividades, costo-beneficio, etc.).

- Evaluación de la Capacitación (propósitos de la evaluación, tipos de evaluación, características de la evaluación, objetivos de aprendizaje, técnicas e instrumentos para evaluar análisis costo-beneficio, etc.).

- Rentabilidad de la Capacitación (importancia económica de la Capacitación, procedimientos para calcular la tasa de rentabilidad: cálculo costo total, cálculo del beneficio total matemáticas financieras "monto, valor presente y ecuación del valor", relación costo-beneficio, costo-eficiencia, etc.).

Ante lo expuesto anteriormente, se observa la necesidad de poseer una preparación adecuada del Psicólogo Capacitador como Administrador, que le brinde las herramientas necesarias para aprovechar al máximo el Recurso Humano mediante su adecuada administración.

### 3.3 EL CAPACITADOR COMO ESPECIALISTA EN APRENDIZAJE

Pocos aspectos del comportamiento humano se han investigado con más intensidad, que los que suponen aprendizaje y transferencia de lo que se aprende. Con todos los conocimientos básicos sobre aprendizaje a nuestra disposición, cualquiera diría que es una cuestión sencilla diseñar condiciones de Capacitación efectiva. La situación no es tan fácil, se ha aplicado directamente muy poco de lo que hemos aprendido acerca del - -

aprendizaje. Es difícil traducir conceptos teóricos de aprendizaje a recomendaciones prácticas de Capacitación.

Una de las razones principales del interés que se muestra en el campo de la Capacitación por los principios del aprendizaje, es el hecho de que la teoría del aprendizaje es prácticamente el único fundamento teórico que se tiene. Desde un punto de vista lógico, los programas de Capacitación deberán diseñarse, aprovechando al máximo las condiciones que favorecen el aprendizaje.

De aquí, que el Especialista en Aprendizaje deba revisar - conceptos tales como: condicionamiento clásico e instrumental, materiales y condiciones de práctica del aprendizaje (con sentido-sinsentido), transferencia del aprendizaje (positivo-negativo), etc..

Es pues importante, que el Psicólogo Capacitador Especialista en Aprendizaje, no solo sea un simple transmisor de información de su especialidad, sino que sea un facilitador experto en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje aplicado a adultos, lo que hace primordial y básica su preparación en todo lo que se ha llamado tecnología Educativa, de aquí la necesidad de poseer un repertorio de conocimientos sobre:

- aprendizaje e instrucción
- tareas del instructor
- técnicas de instrucción
- Formación de Instructores - planeación de actividades didácticas
- conducción de la instrucción
- evaluación del aprendizaje

- medios didácticos
  - clasificación de términos de la -  
capacitación
  - función de los materiales didácti-  
cos.
  - relación de los materiales didác-  
ticos y técnicas didácticas.
  - selección de técnicas y materia--  
les didácticos.
  - uso de los medios didácticos.
- Técnicas y materiales  
didácticos
- la dinámica de grupo (definición-  
y características)
  - teoría de los roles
  - la teoría grupal
  - el aprendizaje en grupo
  - la comunicación en el grupo
  - la retroalimentación
- Dinámica de grupos  
de instrucción.
- manejo de la evaluación
  - tipos de evaluación
  - aplicación de instrumentos de eva-  
luación
  - interpretación de resultados de -  
la evaluación de aprendizaje.
  - la retroalimentación del aprendi-  
zaje
- Evaluación del apren-  
dizaje.
- definición de objetivos de apren-  
dizaje
  - estructuración de contenidos
  - determinación de necesidades de  
aprendizaje.
  - planeación de la evaluación
  - elaboración del esquema didáctico
- Elaboración de cursos



Además deberá conocer  
sobre aplicaciones -  
específicas de:

- teorías del aprendizaje
- medios audiovisuales
- teorías y sistemas en Pedagogía
- proceso de la determinación de --  
necesidades de Capacitación.
- aprendizaje niños-aadultos
- Androgogía
- proceso de instrucción
- proceso de evaluación
- elaboración de instrumentos de --  
evaluación
- aplicación de la evaluación
- interpretación de resultados

La lista es indicativa para el especialista en aprendizaje.

**CAPITULO IV**

**ESTUDIO CURRICULAR DE PSICOLOGO COMO CAPACITADOR**

## ESTUDIO CURRRICULAR DEL PSICOLOGO COMO CAPACITADOR

En este capítulo describimos la situación actual de los -- planes de estudio de la carrera de Licenciado en Psicología, - en las diferentes instituciones que imparten su enseñanza en - nuestro País. Se analizan las diferentes materias y subespe-- cialidades de la Psicología, considerando como modelo base el- plan de estudios de la carrera en la UNAM.

### 4.1 PLANES DE ESTUDIO DE LA CARRERA DEL LICENCIADO EN PSICOLO GIA

El crecimiento considerable de la población estudiantil de la carrera de Psicología, ha provocado la improvisación y lo - estático de los planes de estudio, así como el personal acadé- mico en las Universidades que imparten su enseñanza, afectando seriamente la calidad profesional de los egresados, en su pene- tración en los diferentes campos de trabajo.

Aún cuando los problemas que afectan el desarrollo de la - profesión son múltiples y de índole muy diversa, todos ellos - están íntimamente ligados al curriculum profesional.

El problema de preparación atañe a todos los profesionales egresados de los centros de estudios superiores, observándose- la desvinculación entre preparación académica recibida y las - demandas de las organizaciones para las cuales fue preparado.- Todo ello es producto de la ausencia o incomprensión de objeti- vos profesionales terminales, donde en el caso de la Psicología se proporciona al estudiante exceso de información, acerca de - teorías y nociones que resultan superficiales, incompletas o de escasa aplicación.

El perfil profesional del Psicólogo, deberá estar basado en objetivos terminales especificados operacionalmente, lo cual consiste en precisar las habilidades y conocimientos que habrán de poseer los egresados, para desarrollar tareas profesionales básicas.

La especificación de dichos objetivos, así como el conocimiento y comprensión de ellos por parte del maestro y alumno, dará la pauta que guíe su formación profesional, así como la evaluación de todos los componentes de la carrera.

Por otro lado, considerando que las escuelas de Psicología forman parte del sistema educativo, económico, social y político de nuestro País, es menester contemplar la totalidad del sistema, para poder operar eficazmente, de aquí la importancia de tomar en cuenta las demandas de las distintas organizaciones que necesitan del Psicólogo.

Vislumbramos la necesidad elaborar un Repertorio de Conocimientos Básicos del Psicólogo Especialista en Capacitación, basado en un objetivo terminal e integrado con conocimientos de otras disciplinas afines y fronterizas en Capacitación, como lo son: La Administración, Androgogía, Pedagogía e Ingeniería principalmente.

Partiendo del análisis curricular de los diferentes planes de estudio de la carrera Licenciado en Psicología en las Universidades que imparten su enseñanza en nuestro País, se podrá elaborar el perfil profesional del Psicólogo especialista en el área de Capacitación.

El plan de estudios de la carrera de Psicología de la UNAM, es el modelo que prevalece en la mayoría de las diferentes escuelas superiores de Psicología en México.

Existen además algunas Universidades que contemplan planes de estudio, diferentes al de la UNAM y que deberán ser revizados a fondo, con el fin de estructurar un plan de estudio único en materia de Capacitación, tomando en cuenta las temáticas en las que se rigen las asignaturas o materias relacionadas -- con la Capacitación, así como las necesidades y características de la región donde habrá de aplicarse.

Entre las Universidades que contemplan dentro de su plan de estudios materias útiles para conformar el Repertorio Básico del Psicólogo Capacitador, están las Universidades: Autónoma de Monterrey, del Valle de Atemajac, Anáhuac, de las Américas, Autónoma de Guadalajara, Autónoma de Nuevo León, Autónoma de Querétaro y Veracruzana principalmente.

Es necesario aclarar, que al revisar los planes de estudio diferentes al de la UNAM, encontramos materias que tal vez tienen el mismo título y diferente contenido o bien el mismo contenido con diferente título.

Presentamos a continuación algunos ejemplos de materias que existen en otras Universidades, útiles al Repertorio Básico -- del Psicólogo Capacitador que no se contemplan dentro del modelo de la UNAM.

Derecho Laboral. El enfoque de esta materia, permite al psicólogo tener una noción adecuada de las obligaciones y derechos, tanto de los trabajadores como de los patrones. (Universidad Autónoma de Querétaro).

Persuasión, incentivos y motivación laboral. La aplicación de estos procesos psicológicos en la Capacitación, los cuales habrán de ser del dominio del Psicólogo especialista en el área. (Universidad del Valle de Atemajac).

Etica profesional. Es importante hacer énfasis en la ética profesional que el Psicólogo ha de poseer al desempeñar sus funciones como trabajador y profesional capacitado. (Universidad del Valle de Atemajac).

Consultoría psicológica laboral. Es básica la información de esta materia al Psicólogo Capacitador, ya que la consultoría o asesoría en Psicología se da generalmente como orientación en aspectos clínicos. (Universidad Villa Rica Veracruz).

Psicología Administrativa. El enfoque dado en esta materia corresponde a la relación entre las ciencias de Psicología y la Administración. (Universidad de las Américas).

Metodología de Investigación. Al igual que otras materias denominadas técnicas de investigación, hacen énfasis en la metodología necesaria para emprender investigaciones basadas en elementos científicos a cualquier campo de aplicación. (Universidad Autónoma de Querétaro).

Proceso de Cambio. Es importante para el Psicólogo conocer las etapas e influencias psicológicas del cambio, por lo que esta materia será útil para el repertorio del Capacitador. (Universidad Autónoma de Nuevo León).

Economía (Macro y Micro). Los conocimientos que aporta esta materia, dotan al especialista en el campo de los elementos

económicos que intervienen en la sociedad en general, sea esta global o de grupos pequeños y la repercusión en los mismos. -- (Universidad Autónoma de Nuevo León).

Psicología y desarrollo organizacional. Los enfoques modernos en el desarrollo de los Recursos Humanos, describen la participación del Psicólogo en el desarrollo organizacional. - (Universidad de Monterrey).

Entrevista psicológica. Es una técnica que requiere de un hábil manejo, con el fin de captar información útil a través de este medio. (Universidad de Veracruz).

#### 4.2 REPERTORIO ACADEMICO (R.A.) DEL PSICOLOGO CAPACITADOR

La finalidad del Repertorio Académico (R.A) del Psicólogo-Capacitador, se dá por el interés de crear un concentrado accesible y práctico de materias relacionadas con la Capacitación, las que habrán de distribuirse según las actividades que desarrollan los capacitadores, tomando en cuenta los papeles propuestos en nuestro estudio.

Para elaborar estos concentrados, los cuales hemos denominado matrices, recurrimos a la investigación realizada por la Universidad Autónoma del Estado de México, titulada "Análisis Curricular de la enseñanza de la Psicología en México".

El Repertorio Académico (R.A.) esta conformado por materias de los diferentes planes de estudio de la carrera del Licenciado en Psicología, impartidos en las diversas instituciones del País y que son útiles para la formación del Psicólogo-Especialista en el área de la Capacitación.

La distribución de las matrices que conforman el Repertorio Académico, se presenta de la siguiente manera:

**Actividades:** Bajo este título aparecen el tipo de actividades que habrá de desarrollar el Psicólogo especialista en cada uno de los papeles.

**Conocimientos:** Aquí se indican los conocimientos que el capacitador especialista en cada uno de los papeles, habrán de poseer para desarrollar las actividades que son de su incumbencia.

**Plan académico:** En este rubro se hace referencia a las materias que contemplan los conocimientos necesarios para cada uno de los papeles propuestos.

**Universidad:** Es este punto se mencionan las Universidades que consideran en su plan de estudios, las materias útiles a la formación del Psicólogo especialista en Capacitación y Área en la que se imparte. (Ver matrices 1-2 y 3).

#### 4.3 SUBESPECIALIDADES EN PSICOLOGIA Y SU APLICACION EN LA CAPACITACION

La Psicología por ser la disciplina que estudia el comportamiento humano en diferentes ámbitos en los que se desenvuelve el individuo, ha requerido para su estudio ser dividida en áreas: Psicología Educativa, del Trabajo, Clínica, Experimental y Fisiológica, las cuales llamamos subespecialidades.

El profesional de la Psicología puede desempeñarse independientemente de su área de subespecialidad, en las diferentes actividades de la función Capacitación, de lo cual podemos deducir que el Psicólogo en su papel de Capacitador, no es co-



responsabilidad únicamente de una área específica, ejemplo: Educativa o del Trabajo, sino que debe tomar de cada una de las áreas de subespecialidad, los conocimientos que lo hagan más apto para realizar las actividades de Capacitación.

La integración de conocimientos de las diferentes subespecialidades de la Psicología, no basta para elaborar un Repertorio Básico del Psicólogo Capacitador, sino que deberá además incluir conocimientos de otras disciplinas. No debe confundirse la necesidad de integrar conocimientos interdisciplinarios, con la errónea idea de invadir el campo que le corresponde a cada profesional, sino facilitar la comunicación y por ende el entendimiento entre los miembros del equipo de trabajo que intervienen en las actividades de Capacitación.

Refiriendonos a las categorías propuestas del Psicólogo -- Capacitador, creemos que puede desarrollarse como Consultor-Administrador o como Consultor-Especialista en Aprendizaje.

En el caso del Consultor-Administrador, el repertorio de conocimientos básicos que guíen su preparación, estará basado en conocimientos de consultoría y administración, los cuales están comprendidos principalmente en la subespecialidad del -- trabajo. En el caso del Consultor-Especialista en aprendizaje su repertorio de conocimientos estará dado principalmente en la subespecialidad de educativa, ya que en esta se tratan aspectos psicopedagógicos que intervienen en todo proceso de -- Enseñanza-Aprendizaje.

En ambos casos, es decir Consultor-Administrador y Consultor Especialista en Aprendizaje, habrán de incluirse conocimientos tratados específicamente en áreas de la Psicología Social y Clínica, con lo que se ampliaría el repertorio de conocimientos del Psicólogo Capacitador.

Tomando como referencia lo anteriormente mencionado, recalcamos la necesidad de que el Psicólogo Capacitador, habrá de integrar los conocimientos necesarios requeridos para desempeñar el papel adoptado en relación a la educación de adultos en el trabajo.

Los resultados y comentarios obtenidos de esta investigación, servirán para conformar el perfil profesional de Psicólogo Especialista en Capacitación, ya sea a nivel licenciatura o postgrado.

REPERTORIO ACADEMICO DEL PSICOLOGO CAPACITADOR  
MATRIZ DE FUNCIONES DEL: CONSULTOR

ACTIVIDADES	CONOCIMIENTOS	PLAN ACADEMICO	UNIVERSIDAD
1. Orienta a directivos - acerca de legislación, - políticas y procedimientos de la capacitación	1.1 Legislación de la capacitación	1.1.1 Derecho Laboral	1.1.1.1 Universidad Autónoma - de Querétaro (T)
		1.1.2 Problemas políticos - sociales y económicos de México	1.1.2.1 U.N.A.M. (O)
	1.2 Liderazgo	1.2.1 Liderazgo	1.2.1.1 U.N.A.M. (S)
		1.2.2 Dinámica de Grupos y liderazgo	1.2.2.1 Univ. Villa Rica de - Veracruz (T)
	1.3 Entrevista	1.3.1 Teoría y técnica de - la entrevista	1.3.1.1 U.N.A.M. (C)
		1.3.2 Entrevista Psicológica	1.3.2.1 Univ. de Monterrey - (T)
	1.4 Comunicación	1.4.1 Principios de la comunicación.	1.4.1.1 Univ. Veracruzana (T)
	1.5 Relación Consultor - Cliente	1.5.1 Consultoría Psicológica	1.5.1.1 Univ. del Valle de - Atemajac (T)
		1.5.2 Consultoría de procesos	1.5.2.1 Univ. Autónoma del Estado de México (T)
		1.5.3 Consultoría Psicológica laboral	1.5.3.1 Univ. Villa Rica de - Veracruz (T)
		1.5.4 Persuasión, incentivos y motivación laboral	1.5.4.1 Univ. del Valle de - Atemajac (T)
		1.5.5 Etica Profesional	1.5.5.1 Univ. Anáhuac (T)
	1.6 Proceso administrativo (políticas y planeación)	1.6.1 Administración de Empresas	1.6.1.1 U.N.A.M. (T)
		1.6.2 Introducción a la administración	1.6.2.1 Univ. Aut. de Nuevo - León (T)

ACTIVIDADES	CONOCIMIENTOS	PLAN ACADEMICO	UNIVERSIDAD	
2. Asiste a directivos y - los gerentes en el análisis de problemas y repeticiones de la capacitación y determinar las estrategias de solución	2.1 Determinación de necesidades de capacitación	1.6.3 Psicología administrativa	1.6.3.1 Univ. de las Américas - (T)	
	2.2 Análisis organizacional	2.1.1 Desarrollo de recursos humanos I, II y - III	2.1.1.1 U.N.A.M. (T)	
	2.3 Técnicas e instrumentos para captar información	2.2 Análisis organizacional	2.2.1 Teorías de la organización	2.2.1.1 U.N.A.M. (T)
		2.3 Técnicas e instrumentos para captar información	2.2.2 Desarrollo organizacional	2.2.2.1 Univ. Aut. de Nuevo - León (T)
		2.3 Técnicas e instrumentos para captar información	2.2.3 Psicología organizacional	2.2.3.1 Univ. Autónoma de Querétaro (T).
		2.3 Técnicas e instrumentos para captar información	2.3.1 Metodología de investigación.	2.3.1.1 Univ. Aut. de Nuevo - León (T)
		2.3 Técnicas e instrumentos para captar información	2.3.2 Técnicas de investigación Psicología Industrial	2.3.2.1 Univ. de Monterrey (T)
	2.3 Técnicas e instrumentos para captar información	2.3.3 Técnicas de investigación psicológica en la industria	2.3.3.1 U.N.A.M. (T)	
	2.3 Técnicas e instrumentos para captar información	2.3.4 Estudio del trabajo.	2.3.4.1 U.N.A.M. (T)	
	2.3 Técnicas e instrumentos para captar información	2.3.5 Análisis y evaluación de puestos	2.3.5.1 U.N.A.M. (T)	
	2.3 Técnicas e instrumentos para captar información	2.3.6 Teorías y sistemas sobre el trabajo	2.3.6.1 Univ. del Valle de - Atemajac (T).	
	2.4 Planeación de los Recursos Humanos	2.4.1 Desarrollo de Recursos Humanos I, II y - III	2.4.1.1 U.N.A.M. (T)	
	2.4 Planeación de los Recursos Humanos	2.4.2 Recursos Humanos	2.4.2.1 Univ. Aut. de Nuevo - León (T)	

ACTIVIDADES	CONOCIMIENTOS	PLAN ACADEMICO	UNIVERSIDAD
<p>CLAVE:  (O) OPTATIVA  (C) CLINICA  (S) SOCIAL  (T) DEL TRABAJO  (E) EDUCATIVA</p>		<p>2.4.3 Relaciones Humanas e industriales  2.4.4 Planeación y control de personal  2.4.5 Técnicas psicológicas de entrenamiento y desarrollo</p>	<p>2.4.3.1 Univ. Veracruzana (T)  2.4.4.1 Instituto Tecnológico de Estudios de Monterrey. Unidad Estado de México.  2.4.5.1 Univ. del Valle de Atemajac (T)</p>

REPERTORIO ACADEMICO DEL PSICOLOGO CAPACITADOR  
MATRIZ DE FUNCIONES DEL: ADMINISTRADOR

ACTIVIDADES	CONOCIMIENTOS	PLAN ACADEMICO	UNIVERSIDAD	
1. Planear la capacitación, estableciendo junto con directivos las políticas, metas, objetivos, actividades, recursos y formas de control de la capacitación	1.1. Legislación de la capacitación	1.1.1. Derecho laboral	1.1.1.1. Universidad Autónoma de Querétaro (T)	
	1.2. Elementos de la Planeación	1.2.1. Administración de Empresas	1.2.1.1. UNAM (T)	
	1.3. Sistema de capacitación	1.2.2. Introducción a la administración	1.2.2.1. Universidad Autónoma de Nuevo León (T)	
	2. Elaborar Presupuesto para la capacitación	2. Elaboración de Presupuestos	1.2.3. Psicología Administrativa	1.2.3.1. Universidad de las Américas (T)
			1.3.1. Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III	1.3.1.1. UNAM (T)
			1.3.2. Técnicas Psicológicas de entrenamiento y desarrollo	1.3.2.1. Universidad del Valle de Atemajac (T)
			3.1.1. Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III	3.1.1.1. UNAM (T)
	3. Coordinar y supervisar - la determinación de las necesidades de capacitación	3.1. Determinación de necesidades de capacitación	3.1.1. Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III	3.1.1.1. UNAM (T)
		3.2. Técnicas e instrumentos para captar información	3.2.1. Metodología de la investigación	3.2.1.1. Universidad Autónoma de Nuevo León (T)
			3.2.2. Técnicas de investigación psicológica en la industria	3.2.2.1. UNAM (T)

ACTIVIDADES	CONOCIMIENTOS	PLAN ACADEMICO	UNIVERSIDAD
		3.2.3. Técnicas de investigación psicología industrial  3.2.4. Estudio del Trabajo  3.2.5. Análisis y Evaluación de puestos  3.2.6. Teorías y Sistemas sobre el trabajo.	3.2.4.1. UNAM (T)  3.2.5.1. UNAM (T)  3.2.6.1. Universidad del Valle de Atemajac (T)
4. Elaborar Programas de Capacitación	4.1. Elementos para elaborar programas de Capacitación	4.1.1. Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III  4.1.2. Introducción a la Administración	4.1.1.1. UNAM (T)  4.1.2.1. Universidad Autónoma de Nuevo León (T)
5. Seleccionar los recursos necesarios para cumplir con los programas establecidos	5.1. Apoyos Didácticos  5.2. Instituciones Capacitadoras  5.3. Requerimientos del Personal especializada en capacitación	5.1.1. Tecnología de la Educación  5.1.1. Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III  5.3.1. Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III	5.1.1.1. UNAM (T)  5.2.1.1. UNAM (T)  5.3.1.1. UNAM (T)

ACTIVIDADES	CONOCIMIENTOS	PLAN ACADEMICO	UNIVERSIDAD
6. Supervisar y controlar la realización de las acciones de capacitación programadas.	6.1. Función de control.	6.1.1. Administración de - empresas.	6.1.1.1. UNAM (T).
		6.1.2. Planeación y control de personal.	6.1.2.1. Instituto Tecnológico y Estudios Superiores de Monterrey Unidad - Estado de México (T).
7. Evaluar los programas y todas las implicaciones de la función capacitación.	7.1. Sistemas e instrumentos de evaluación.	7.1.1. Metodología de la - investigación.	7.1.1.1. Universidad Autónoma de Nuevo León (T).
		7.1.2. Técnicas de la investigación psicológica en la industria.	7.1.2.1. UNAM (T).
		7.1.3. Técnicas de investigación en Psicología Industrial	7.1.3.1. Universidad de Monterrey (T).
	7.2. Rentabilidad de la - Capacitación.	7.2.1. Estadística aplicada	7.2.1.1. Universidad Autónoma de Nuevo León (T).



REPERTORIO ACADEMICO DEL PSICOLOGO CAPACITADOR  
MATRIZ DE FUNCIONES DEL: ESPECIALISTA EN APRENDIZAJE

ACTIVIDADES	CONOCIMIENTOS	PLAN ACADEMICO	UNIVERSIDAD	
1. Diseñar y elaborar cursos llevando a cabo un proceso sistemático	1.1 Objetivos de aprendizaje	1.1.1 Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III.	1.1.1.1 U.N.A.M. (T)	
		1.1.2 Psicología Pedagógica	1.1.1.2 U.N.A.M. (E)	
		1.1.3 Tecnología de la Educación	1.1.1.3 U.N.A.M. (E)	
		1.1.4 Técnicas de evaluación en la educación	1.1.1.4 U.N.A.M. (E)	
		1.1.5 Psicología y técnica de la redacción	1.1.1.5 Univ. Aut. de Querétaro (E)	
		1.1.6 Estudios y diseños educativos.	1.1.1.6 Univ. Veracruzana Jalapa (E)	
		1.1.7 Técnicas Psicológicas de entrenamiento y desarrollo	1.1.1.7 Univ. del Valle de Atemajac (T)	
	1.2 Estructura de contenidos 1.3 Actividades de aprendizaje 1.4 Proceso de Evaluación 1.5 Elementos del esquema didáctico	2.1 Elementos de un programa	2.1.1 Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III.	2.1.1.1 U.N.A.M. (T)
			2.1.2 Didáctica de la psicología laboral	2.1.2.1 Univ. del Valle de Atemajac de Guadalajara (T)

ACTIVIDADES	CONOCIMIENTOS	PLAN ACADÉMICO	UNIVERSIDAD
3. Determina mejoras en los cursos a partir del análisis de las evaluaciones	3.1 Elementos de un programa	3.1.1 Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III 3.1.2 Técnicas de evaluación en la educación	3.1.1.1 U.N.A.M. (E) 3.1.2.1 U.N.A.M. (E)
4. Conducir eventos de capacitación, basados en procedimientos pedagógicos	4.1 Técnicas de instrucción	4.1.1 Teorías psicológicas de la instrucción	4.1.1.1 U.N.A.M. (E)
	4.2 Teorías de aprendizaje y motivación	4.1.2 Tecnología de la educación	4.1.2.1 U.N.A.M. (E)
	4.3 Comunicación	4.3.1 Principios de la comunicación	4.3.1.1 Univ. Veracruzana (T)
	4.4 Educación para adultos	4.4.1 Psicología del desarrollo	4.4.1.1 Univ. de la Américas (T)
	4.5 Dinámicas de grupo	4.5.1 Dinámica de Grupos	4.5.1.1 U.N.A.M. (S)
		4.5.2 Técnicas de dinámica de grupos	4.5.2.1 Univ. Aut. de Nuevo León (T)
		4.5.3 Dinámica de grupos y líder	4.5.3.1 Univ. Villa Rica de Veracruz (T)
	4.6 Relaciones Humanas		
	4.7 Actitudes	4.7.1 Cambio de Actitudes	4.7.1.1 U.N.A.M. (S)

**CLAVE:**  
 (E) EDUCATIVA  
 (T) DEL TRABAJO  
 (S) SOCIAL

**METODOLOGIA DE INVESTIGACION**

## METODOLOGIA

### OBJETIVO

El objetivo de la investigación es obtener un repertorio de conocimientos básicos, que el Psicólogo Capacitador requiere para poder desarrollar actividades de manera eficiente y sistemática, estableciendo una relación directa entre su preparación académica y su desempeño laboral.

### HIPOTESIS

Establecemos como hipótesis de nuestro estudio, que la preparación del Psicólogo en materia de Capacitación es deficiente, ya que los planes de estudio de la carrera no están basados en objetivos profesionales terminales y además son poco congruentes con la realidad laboral, limitando su desarrollo profesional y deteriorando su imagen pública.

### ELECCION DE LA MUESTRA

La muestra se constituyó de organizaciones que solicitaran profesionales para realizar actividades de Capacitación y también de organizaciones que contaran con profesionales laborando en el campo.

Se escogieron tres tipos de organizaciones: organizaciones industriales que estuviesen solicitando profesionales de Capacitación, las cuales fueron tomadas de la sección de solicitud de empleo del periódico "Excelsior" de febrero a mayo de 1982; de instituciones capacitadoras que son aquellas organizaciones que se dedican a brindar cursos de Capacitación y que tienen elaborados los programas de capacitación que ofrecen. -

Dichas instituciones capacitadoras, al igual que el tercer tipo de organizaciones llamadas despachos consultores y definidas como organizaciones profesionales que brindan servicios de asesoría en Capacitación, fueron tomadas de la sección amarilla del directorio telefónico de 1981 y de un número especial del AMECAP (Asociación Mexicana de Capacitación) publicada en 1981.

De un total de 56 organizaciones seleccionadas inicialmente, se redujó la muestra a 25 organizaciones, de las que se obtuvieron los datos de la encuesta. Las 31 organizaciones que se excluyeron, se hizo por razones tales como: desaparición del domicilio, falta de cooperación e información incongruente.

La muestra es de tipo indicativo, ya que por su tamaño no es posible generalizar los resultados, pero sí dan pauta para iniciar futuras investigaciones al respecto.

#### INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

Por ser una investigación de tipo descriptivo, acerca del panorama de trabajo del Psicólogo Capacitador, utilizamos como instrumento el cuestionario estructurado con preguntas básicas y sus posibles respuestas para facilitar sus contestaciones. Como técnica se utilizó la entrevista telefónica por considerar factores de tiempo, dinero y esfuerzo, tanto para los investigadores como para las personas que brindaron la información requerida.

El cuestionario estructurado se utilizó como guía de entrevista, con el fin de evitar la contaminación de las respuestas, aclarando de antemano a los entrevistados, que las dudas-

que surgieran les serían aclaradas una vez respondidas las preguntas.

#### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION

I. Partimos de la siguiente base: el Psicólogo Capacitador puede desempeñar tres papeles principales dentro de la Capacitación, los cuales ya han sido definidos: a) Consultor, -- b) Administrador y c) Especialista en Aprendizaje.

El siguiente paso fué analizar el plan de estudios de la carrera de Licenciado en Psicología, en las diferentes instituciones que imparten su enseñanza en nuestro País. Para tal actividad nos apoyamos en una investigación denominada "Análisis curricular de la enseñanza de la Psicología en México", editada en 1980 por la Universidad Autónoma del Estado de México, - CNEIP, CONACYT y SEP.

Del análisis curricular se obtuvo un repertorio de conocimientos contenidos en las materias de los diferentes planes de estudio, las cuales tenían relación y por lo tanto una aplicación en la capacitación. El listado final fueron tres matrices que contienen los conocimientos necesarios para desempeñar los tres papeles: a) Consultor, b) Administrador y c) Especialista en Aprendizaje.

En este primer paso se obtuvo el Repertorio Académico - - (R.A.). Es necesario indicar que las materias se seleccionaron de acuerdo al título, por lo que es probable que algunas materias estén incluidas varias veces, pero con nombres diferentes. A este respecto hacemos notar que no se contó con información referente a los contenidos de las materias, por lo que no fué posible profundizar en este punto.

II. El segundo paso fué obtener el Repertorio Descriptivo (R.D.), el cual proporcionó información referente al campo real del Psicólogo y el de otros profesionales en la capacitación.

Para obtener este repertorio se elaboró un cuestionario - que contenía tres preguntas básicas:

Pregunta No. 1 : Que tipo de profesionales solicita para actividades de Capacitación? Enliste según la preferencia.

Pregunta No. 2 : Que actividades realizan cada uno de los profesionales involucrados en la Capacitación ?.

Pregunta No. 3 : Que conocimientos demandan de los profesionales que intervienen en las actividades de la Capacitación ?.

Utilizando este cuestionario, el cual contenía sus preguntas básicas y sus posibles respuestas, se procedió a solicitar la información a las organizaciones contenidas en la muestra, para lo cual se tomó como guía de la entrevista telefónica el cuestionario, cuidando de explicar solo lo necesario acerca de la investigación. Aquellas organizaciones que exigieron una explicación previa, se les dió las siguientes instrucciones y fueron acordadas por los investigadores con anticipación:

"Se esta realizando una investigación sobre los profesionales de la Capacitación. Esta investigación la está llevando a cabo la UNAM a través de la Facultad de Psicología. Solo requerimos de su atención durante escasos 15 ó 20 minutos. Hemos formulado tres preguntas en las cuales solicitamos su cooperación. Si existen algunas dudas o intereses sobre la investigación, le serán aclaradas después de contestado el cuestionario".

La obtención de la información de la encuesta tardó dos semanas, trabajando solo en horas hábiles de trabajo de las organizaciones seleccionadas.

El horario que resultó más cómodo para la obtención de la información, fué entre las 10 y las 13:30 horas, ya que por las tardes generalmente no se encontraba a las personas que otorgaban la información.

Con el fin de hacer más formal la entrevista, se solicitó el nombre, profesión y puesto de los entrevistados, lo cual nos daba pauta para hacer aclaraciones posteriores de dudas que pudieran surgir al analizar los datos obtenidos.

Se hicieron anotaciones en relación a las opiniones que dieron los entrevistados a las preguntas, lo cual junto con la explicación dada al concluir el interrogatorio, provocó que la entrevista durará más de lo previsto.

Una vez que se completó la encuesta a las diferentes organizaciones de la muestra, se procedió a la etapa estadística donde se sacaron frecuencias y porcentajes de:

1. La demanda de los profesionales en las organizaciones seleccionados según la preferencia.
2. Las actividades que realiza cada profesional.
3. Los conocimientos necesarios requeridos de cada profesional en las organizaciones.

Para cada tabla que se obtuvo, se anexó una descripción de la misma.



III. El tercer paso fué comparar el Repertorio Académico (R.A.) del Psicólogo contra el Repertorio Descriptivo (R.D.) - obtenido de la aplicación de los cuestionarios. El producto - de esta comparación dió pauta para formar el Repertorio Básico del Psicólogo Capacitador (R.B.P.C.), donde:

$$\text{R.D.} \pm \text{R.A.} = \text{R.B.P.C.}$$

R.D. = Es el conjunto de conocimientos que posee el Psicólogo que esta desempeñando actividades de capacitación, según la descripción que las organizaciones otorgaron.

R.A. = Es el conjunto de conocimientos que contienen las materias del plan de estudios a nivel licenciatura del Psicólogo, para desempeñar actividades de Capacitación.

R.B.P.C. = Conjunto de conocimientos necesarios para desarrollar actividades de Capacitación y que el Psicólogo habrá de poseer para desarrollar las actividades de todas o cada una de las categorías propuestas.

También para conformar el R.B.P.C., recurrimos a los temarios de las materias de las subespecialidades en Psicología, - donde seleccionamos aquellas que de una u otra manera tienen - relación con la Capacitación. Los análisis que de estos temarios se hicieron, dieron pauta para reforzar el Repertorio Académico (R.A.), pero enfocado basicamente al plan de estudios - de la Facultad de Psicología en la UNAM. La mayoría de los temarios corresponden al ciclo escolar 1982.

IV. Como punto adicional se realizó un análisis curricu-

lar de los principales profesionales de la Capacitación, estos fueron: el Administrador de empresas, el Pedagogo y el Ingeniero Industrial.

Se tomó como base de este punto los folletos editados por la UNAM, llamados "plan académico" de las carreras ya mencionadas.

El análisis curricular de los principales profesionales - involucrados en la capacitación, se realizó con el fin de conocer la similitud entre los conocimientos de los profesionales-mencionados con los del Psicólogo Capacitador.

## RESULTADOS

Los Resultados obtenidos de los profesionales involucrados en la capacitación en cuanto a preferencia de las organizaciones, conocimientos demandados y actividades que realizan se detallan en los siguientes cuadros.

## PREGUNTA No. 1

TIPO DE PROFESIONALES SOLICITADOS SEGUN  
LA PREFERENCIA DE LAS ORGANIZACIONES

Cuadro No. 1

PROFESIONALES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Administrador de Empresas	18	24.00%
Psicólogo	16	21.33%
Ingeniero (Industrial, Mecánico-Electricista y Químico)	11	14.66%
Pedagogo	6	8.00%
Lic. en Relaciones Industriales	5	6.66%
Abogado	5	6.66%
Contador Público	5	6.66%
Comunicólogo	3	4.00%
Filósofo	2	2.66%
Publicista	1	1.33%
Lic. en Educación	1	1.33%
Economista	1	1.33%
Lic. en Relaciones Comerciales	<u>1</u>	<u>1.33%</u>
T O T A L	<u>75</u>	<u>100.00%</u>

De un total de 56 organizaciones seleccionadas se obtuvieron datos de sólo 25 de ellas, por lo que esta última cifra se considera la muestra final.

En esta muestra final (25), se mencionaron 75 profesionales involucrados en capacitación, de los cuales 24% son administradores de empresas; el 21.33% son psicólogos; el 14.66% son ingenieros, mencionándose tres tipos de especialidades -- (químico, mecánico-electricista e industrial); el 8% de esta misma población corresponde al pedagogo; el licenciado en relaciones industriales, el abogado y el contador se reportan con 6.66% cada uno; el comunicólogo se menciona en 4% y el filósofo en 2.66%. Como profesionales dedicados también a la capacitación están el publicista, el licenciado en educación, el economista y el licenciado en relaciones industriales los cuales se mencionan en 1.33% cada uno de ellos.

## PREGUNTA No. 2

ACTIVIDADES REALIZADAS POR LOS  
PROFESIONALES EN CAPACITACION

Cuadro No. 2

De todos los profesionales que se mencionaron, se determinó el tipo de actividades que realizan en forma global en la función Capacitación y de lo cual se obtuvo lo siguiente:

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Conduce eventos	40	13.98%
Planifica la capacitación	37	12.93%
Determina necesidades de capacitación	37	12.93%
Elabora programas de capacitación	37	12.93%
Brinda servicios de asesoría sobre cap.	35	12.23%
Elabora cursos	34	11.88%
Elabora presupuestos de capacitación	25	8.74%
Evalúa eventos	25	8.74%
Evalúa programas de capacitación	<u>16</u>	<u>5.59%</u>
T O T A L	<u>286</u>	<u>99.95%</u>

La suma total de actividades mencionadas fue de 286, distribuidos como sigue: la actividad correspondiente a la conducción de eventos fue la actividad mayormente mencionada con - -

13.98%; en forma descendente está la planificación de la capacitación, la determinación de necesidades y la elaboración de programas de capacitación que son actividades que se mencionaron al 12.93% respectivamente; en 12.23% se reportaron los servicios de asesoría sobre capacitación; la elaboración de cursos se menciona al 11.88%; la elaboración de presupuestos y la evaluación de eventos se menciona en 8.74% cada uno y por la evaluación de programas de capacitación se obtuvo el 5.59%.

ACTIVIDADES QUE REALIZA EL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

Cuadro 2.1

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Planifica la capacitación	14	16.86%
Elabora programas de capacitación	14	16.86%
Determina necesidades de capacitación	12	14.45%
Asesoría	11	13.25%
Conduce eventos	9	10.84%
Elabora presupuestos de capacitación	8	9.63%
Elabora cursos	8	9.63%
Evalúa eventos	4	4.81%
Evalúa programas	3	3.61%
T O T A L	<u>83</u>	<u>99.94%</u>

De las actividades especificadas el administrador de empresas obtiene 83 menciones, donde se reporta que las principa

les actividades que desempeña están la planificación de la capacitación y la elaboración de programas, a los cuales les corresponde a cada uno el 16.86%; la determinación de necesidades es la actividad que este profesional realiza en 14.45%; la asesoría en 13.25%; la elaboración de presupuestos y la elaboración de cursos las desarrolla en 9.63% respectivamente; la evaluación de los eventos se reporta en 4.81% y la evaluación de programas en 3.61%.

#### ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO

Cuadro 2.2

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Planifica capacitación	9	12.85%
Determina necesidades	9	12.85%
Elabora programas	9	12.85%
Conduce eventos	9	12.85%
Elabora cursos	8	11.42%
Asesoría	7	10.00%
Elabora Presupuesto	7	10.00%
Evalúa Programas	6	8.57%
Evalúa Eventos	<u>6</u>	<u>8.57%</u>
T O T A L	<u>70</u>	<u>99.96%</u>

De 70 menciones que suman las 9 actividades específicas - de capacitación, se reportó que este profesional desempeña principalmente actividades de planificación de capacitación, determinación de necesidades, elaboración de programas y conducción de eventos, correspondiente a cada uno de ellos el 12.85%.



La elaboración de cursos es la actividad que desarrolla -- según la muestra en 11.42%; la asesoría y la elaboración de -- presupuestos se reportan en 10% respectivamente y en 8.57% -- están la evaluación de programas y la evaluación de eventos -- cada uno.

ACTIVIDADES DEL INGENIERO

Cuadro 2.3

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Asesoría	6	15%
Planifica Capacitación	6	15%
Conduce Eventos	6	15%
Determina Necesidades	5	12.5%
Elabora Programas	5	12.5%
Elabora Presupuestos	4	10.0%
Evalúa Eventos	4	10.0%
Elabora Cursos	3	7.5%
Evalúa Programas	<u>1</u>	<u>2.5%</u>
T O T A L	<u>40</u>	<u>100.0%</u>

De un total de 40 menciones de las actividades que el ingeniero desarrolla está: 15% corresponde a la asesoría y en el mismo porcentaje de 15% están la planificación de la capacitación y la conducción de eventos; la determinación de necesidades y la elaboración de programas son actividades que se reportan cada una en 12.5%; la elaboración de presupuestos y la evaluación de eventos son actividades que este profesional realiza en 10% respectivamente; en 7.5% está la elaboración de cur-

sos y por último la actividad menos mencionada, es la evaluación de programas con 2.5%.

ACTIVIDADES DEL PEDAGOGO

Cuadro 2.4

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Elabora Cursos	4	17.39%
Conduce Eventos	4	17.39%
Evalúa Eventos	4	17.39%
Determina Necesidades	3	13.04%
Planifica Capacitación	2	8.69%
Elabora Programas	2	8.69%
Evalúa Programas	2	8.69%
Asesoría	1	4.34%
Elabora Presupuestos	1	4.34%
T O T A L	<u>23</u>	<u>99.96%</u>

De 23 menciones que se reportan de las actividades que realiza el pedagogo, encontramos que el 17.39% corresponde a la elaboración de cursos, misma cantidad de porcentaje que se da en la conducción y evaluación de eventos; la determinación de necesidades se reporta en 13.04%; en 8.69% están la planificación de la capacitación, la elaboración de programas y la evaluación de los mismos; por último al 4.34% respectivamente, corresponden a la asesoría y la elaboración de presupuestos.

ACTIVIDADES DEL LICENCIADO EN RELACIONES  
INDUSTRIALES

Cuadro 2.5

ACTIVIDADES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Asesoría	4	23.5%
Planifica Capacitación	2	11.76%
Determina Necesidades	2	11.76%
Elabora Programas	2	11.76%
Elaboración de Presupuestos	2	11.76%
Elaboración de Cursos	2	11.76%
Evaluación de Programas	1	5.88%
Conduce Eventos	1	5.88%
Evalua Eventos	<u>1</u>	<u>5.88%</u>
T O T A L	<u>17</u>	<u>99.96%</u>

De 17 menciones que se reportan de las actividades que este profesional realiza, encontramos que la actividad que desarrolla principalmente (23.52%), es la asesoría sobre capacitación; le siguen con 11.76% respectivamente: planificación de la capacitación, determinación de necesidades, elaboración de programas, elaboración de presupuestos y de cursos. Las actividades que menos desarrollan, fueron reportadas al 5.88%: la evaluación de programas, conducción de eventos y evaluación de eventos.

## ACTIVIDADES DEL CONTADOR PUBLICO

Cuadro 2.6

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Conduce Eventos	4	28.57%
Asesoría	2	14.28%
Elabora Cursos	2	14.28%
Evalúa Eventos	2	14.28%
Planifica Capacitación	1	7.14%
Elabora Programas	1	7.14%
Evalúa Programas	1	7.14%
Elabora Presupuestos	<u>1</u>	<u>7.14%</u>
T O T A L	<u>14</u>	<u>99.97%</u>

Las actividades que este profesional desempeña en forma general suman 14 menciones, correspondiéndole 28.57% a la conducción de eventos; la asesoría, la elaboración de cursos y la evaluación de eventos son las actividades mencionadas en 14.28% cada una; la planificación de capacitación, la elaboración de programas, la elaboración de presupuestos y la evaluación de programas son actividades que se mencionan en 7.14% -- respectivamente; la determinación de necesidades es la actividad que no obtuvo ninguna mención.

## ACTIVIDADES DEL ABOGADO

Cuadro 2.7

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Conduce Eventos	2	18.18%
Elabora Cursos	2	18.18%
Asesoría	1	9.09%
Planifica Capacitación	1	9.09%
Determina Necesidades	1	9.09%
Elabora Programas	1	9.09%
Evalúa Programas	1	9.09%
Elabora Presupuestos	1	9.09%
Evalúa Eventos	<u>1</u>	<u>9.09%</u>
T O T A L	<u><u>11</u></u>	<u><u>99.99%</u></u>

De 11 menciones reportada como suma total de las actividades que este profesional desempeña, encontramos que 18.18% corresponde a la conducción de eventos y también en un mismo nivel de porcentaje la elaboración de cursos; en 9.09% se encuentran las restantes actividades: asesoría, planificación, determinación de necesidades, elaboración y evaluación de programas, elaboración de presupuestos y la evaluación de eventos..

## ACTIVIDADES DEL COMUNICOLOGO

Cuadro 2.8

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Determina necesidades	2	22.22%
Elabora Cursos	2	22.22%
Conduce Eventos	2	22.22%
Evalúa Eventos	2	22.22%
Elabora Programas	<u>1</u>	<u>11.11%</u>
T O T A L	<u>9</u>	<u>99.99%</u>

Con un total de 9 menciones de las actividades de capacitación reportadas de este profesional se describen de la siguiente manera: con un 22.22% se encuentran la determinación de necesidades, la elaboración de cursos, la conducción de eventos y la evaluación de éstos; en segundo plano se encuentra con 11.11% la elaboración de programas; por último se encuentran las actividades de asesoría, planificación, evaluación de programas y elaboración de presupuestos con 0% en cada una de ellas.

## ACTIVIDADES DEL ECONOMISTA

Cuadro 2.9

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Asesoría	1	12.5%
Planifica Capacitación	1	12.5%
Determina Necesidades	1	12.5%
Elabora Programas	1	12.5%
Evalúa Programas	1	12.5%
Elabora Presupuestos	1	12.5%
Elabora Cursos	1	12.5%
Conduce Eventos	<u>1</u>	<u>12.5%</u>
T O T A L	<u>8</u>	<u>100.0%</u>

La suma de actividades de este profesional reporta el total de 8 menciones. La correspondencia de cada una es la siguiente: el 12.5% a asesoría, planificación de la capacitación, determinación de necesidades, elaboración de programas, evaluación de programas, elaboración de presupuestos, elaboración de cursos y conducción de eventos. La evaluación de eventos fue la única actividad que no obtuvo ninguna mención.

## ACTIVIDADES DEL ODONTOLOGO

Cuadro 2.10

ACTIVIDADES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Asesoría	1	25%
Planifica la Capacitación	1	25%
Determina Necesidades	1	25%
Elabora Programas	<u>1</u>	<u>25%</u>
T O T A L	<u>4</u>	<u>100%</u>

De un total de 4 menciones de las actividades en general, se especifican 25% para asesoría, 25% para planificación, 25% - determinación de necesidades y 25% elaboración de programas. - Las siguientes actividades no obtuvieron ninguna mención: evaluación de programas, elaboración de presupuestos, elaboración de cursos, conducción de eventos y evaluación de eventos.

## ACTIVIDADES DEL LICENCIADO EN EDUCACION

Cuadro 2.11

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Determina Necesidades	1	25%
Elabora Cursos	1	25%
Conduce Eventos	1	25%
Evalúa Eventos	<u>1</u>	<u>25%</u>
T O T A L	<u>4</u>	<u>100%</u>

La suma total de actividades de Capacitación de este pro-



fesional es de 4 menciones, correspondiendo 25% para cada una de las siguientes: determinación de necesidades, elaboración de cursos, conducción de eventos y evaluación de eventos.

La asesoría, así como la planificación, la elaboración y evaluación de programas, y la elaboración de presupuestos no obtuvieron ninguna mención.

ACTIVIDADES DEL FILOSOFO

Cuadro 2.12

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Elabora Cursos	1	50%
Conduce Eventos	<u>1</u>	<u>50%</u>
T O T A L	<u>2</u>	<u>100%</u>

Con sólo un total de 2 menciones en actividades de capacitación de este profesional, el 50% corresponde a la elaboración de cursos y el otro 50% se refiere a la conducción de eventos, de lo que se infiere la ausencia de menciones de las actividades restantes: asesoría, planificación, determinación de necesidades, elaboración de programas, evaluación de programas, -- elaboración de presupuestos y evaluación de eventos.

## ACTIVIDADES DEL LIC. EN RELACIONES COMERCIALES

Cuadro 2.13

ACTIVIDADES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Asesoría	<u>1</u>	<u>100%</u>
T O T A L	1	100%

El total de menciones de las actividades de capacitación de este profesional suma 1, correspondiente el 100% a la actividad de asesoría. No se reporta ninguna mención de las actividades de planificación de capacitación, determinación de necesidades, elaboración de programas, evaluación de programas, elaboración de presupuestos, elaboración de cursos, conducción de eventos y evaluación de eventos.

## ACTIVIDADES DEL PUBLICISTA

Cuadro 2.14

Este profesional aunque se mencionó como participante en la Capacitación, no se especificaron las actividades que desarrolla en la función.

## CONCENTRADO DE LA TABLA DE LA PREGUNTA No. 2

La tabla que a continuación se presenta, describe las actividades de la capacitación que desarrollan cada uno de los profesionales mencionados. Los puntajes están dados en frecuencia y porcentaje. La suma está dada en forma horizontal por cada profesional y en forma vertical por cada actividad.

TABLA No. 1

ACTIVIDADES, PROFESIONALES:	Asesoría	Planifica la capacitación	Determina nec. de capacitación	Elabora programas	Evalúa programas	Elabora presupues	Elabora cursos	Conduce eventos	Evalúa eventos	Totales
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
L.A.E.	11 31.42	14 37.83	12 32.43	14 37.83	3 18.75	8 32.00	8 83.52	9 22.50	4 16.00	83 29.02
Psicólogo	7 20.00	9 24.32	9 24.32	9 24.32	6 37.50	7 28.00	8 23.52	9 22.50	6 24.00	70 24.47
Ingeniero	6 17.14	6 16.21	5 13.51	5 13.51	1 6.25	4 16.00	3 8.82	6 15.00	4 16.00	40 13.98
Pedagogo	1 2.85	2 5.40	3 8.10	2 5.40	2 12.50	1 4.00	4 11.76	4 10.00	4 16.00	23 8.04
L.R.I.	4 11.12	2 5.40	2 5.40	2 5.40	1 6.25	2 8.00	2 5.88	1 2.50	1 4.00	17 5.94
Contador Público	2 6.25	1 2.70	0 0	1 2.70	1 6.25	1 4.00	2 5.88	4 10.00	2 8.00	14 4.89
Abogado	1 2.85	1 2.70	1 2.70	1 2.70	1 6.25	1 4.00	2 5.88	2 5.00	1 4.00	11 3.84
Comunicólogo	0 0.00	0 0.00	2 5.40	1 2.70	0 0.00	0 0.00	2 5.88	2 5.00	2 8.00	9 3.14
Economista	1 2.85	1 2.70	1 2.70	1 2.70	1 6.25	1 4.00	1 2.94	1 2.50	0 0.00	8 2.10
Odontólogo	1 2.85	1 2.70	1 2.70	1 2.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	4 1.39
Lic. en Edu cación	0 0.00	0 0.00	1 2.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 2.50	1 4.00	4 1.39
Filósofo	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 2.50	0 0.00	2 0.69
L.R.C.	1 2.85	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 0.34
Publicista	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00
<u>Totales</u>	<u>35 100.00</u>	<u>37 99.96</u>	<u>57 99.96</u>	<u>37 99.96</u>	<u>16 100.00</u>	<u>25 100.00</u>	<u>34 99.96</u>	<u>40 100.00</u>	<u>25 100.00</u>	<u>286 99.92</u>

## PREGUNTA No. 3

CONOCIMIENTOS QUE DEMANDAN LAS ORGANIZACIONES  
DE LOS PROFESIONALES EN GENERAL DENTRO  
DE LA CAPACITACION

REPERTORIO DESCRIPTIVO (R.D.)

El Repertorio descriptivo (R.D.) esta dado por los conocimientos demandados en los profesionales de la Capacitación de las organizaciones de la muestra encuestada.

Cuadro No. 3

CONOCIMIENTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Conducir grupos de instruc.	46	10.67%
Elaborar planes y progra. de cap.	40	9.28%
Técnicas didácticas	31	7.19%
Detectar necesidades de capacitación	29	6.72%
Trámites administrativos de capac.	26	6.03%
Relaciones Humanas	23	5.33%
Elaborar cursos	23	5.33%
Comunicación	19	4.40%
Instituciones capacitadoras	18	4.17%
Ley federal del trabajo	18	4.17%
Planeación de los recursos humanos	17	3.94%
Consultoría	17	3.94%
Dinámica de grupos	16	3.71%
Evaluar programas	15	3.48%
Liderazgo	15	3.48%
Materiales didacticos	14	3.24%
Elaborar presupuesto de capac.	12	2.78%
Rentabilidad de la capac.	12	2.78%
Tecnología	11	2.55%
Análisis organizacional	11	2.55%
Técnicas e instrumentos para captar inf.	10	2.32%
Entrevista	8	1.85%
<b>T O T A L</b>	<b>431</b>	<b>99.95%</b>

## DESCRIPCION DEL CUADRO No. 3

En forma global se describen los conocimientos demandados de los profesionales de la capacitación según la frecuencia de menciones por cada conocimiento.

La suma total de menciones es de 431, distribuidos de la siguiente manera: conducción de grupos de instrucción 10.67%; la elaboración de planes y programas de capacitación son conocimientos demandados por las organizaciones al 9.28% respectivamente; las técnicas didácticas ocupan el 7.19%; la determinación de necesidades 6.72%; los trámites administrativos de capacitación UCECA 6.03%; las relaciones humanas y la elaboración de cursos son conocimientos que se demandan en 5.33% respectivamente; el conocimiento concerniente a la comunicación tiene 4.40%; las instituciones capacitadoras así como la ley federal del trabajo les corresponde el 4.17% a cada uno; la planeación de los recursos humanos y la consultoría según la muestra son conocimientos que se demandan al 3.94%; la dinámica de grupos 3.71%; el evaluar programas y el conocimiento sobre liderazgo son requeridos por las organizaciones en 3.48%; los materiales didácticos 3.24%, la elaboración de presupuestos así como la rentabilidad de la capacitación se reportan cada uno de estos en 2.78%; la tecnología educativa y el análisis organizacional son conocimientos que se demandan en la misma proporción de 2.55%; las técnicas e instrumentos para captar información se requiere en 2.32% y por último esta el conocimiento sobre entrevistas con 1.85%.

## CONOCIMIENTOS DEMANDADOS DEL PSICOLOGO

Cuadro 3.1

Total de profesionales mencionados. Psicólogos ( 16 )

<u>CONOCIMIENTOS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Conducción de grupos de instrucción.	14	11.29%
Elaboración de planes y programas	11	8.87%
Determinación de necesidades	10	8.06%
Elaboración de cursos	8	6.45%
Técnicas didácticas	8	6.45%
Relaciones humanas	7	5.64%
Trámites administrativos (UCECA)	6	4.83%
Comunicación	6	4.83%
Instituciones capacitadoras	6	4.83%
Dinámica de grupos	5	4.03%
Evaluación de programas	5	4.03%
Planeación de los recursos humanos	5	4.03%
Ley federal de trabajo	4	3.10%
Materiales didácticos	4	3.10%
Consultoría	4	3.10%
Liderazgo	4	3.10%
Análisis organizacional	3	2.41%
Técnicas e instrumentos para captar información	3	2.41%
Elaboración de presupuestos	3	2.41%
Rentabilidad	3	2.41%
Tecnología educativa	3	2.41%
Entrevista	2	1.61%
<b>T O T A L</b>	<b>124</b>	<b>99.88%</b>

## CONOCIMIENTOS DEMANDADOS DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

Cuadro 3.2

Porcentaje de No. de conocimientos requeridos del total de -  
mencionados ( 18 )

<u>CONOCIMIENTOS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Elaboración de planes y programas	13	12.62%
Trámites administrativos (UCECA)	9	8.73%
Conducción de grupos de instrucción	8	7.79%
Determinación de necesidades	8	7.79%
Técnicas didácticas	7	6.79%
Ley federal del trabajo	6	5.82%
Instituciones capacitadoras	5	4.85%
Relaciones humanas	5	4.85%
Elaboración de cursos	4	3.88%
Comunicación	4	3.88%
Consultoría	4	3.88%
Planeación de los recursos humanos	4	3.88%
Dinámica de grupos	3	2.91%
Evaluación de programas	3	2.91%
Materiales didácticos	3	2.91%
Liderazgo	3	2.91%
Análisis organizacional	3	2.91%
Elaboración de presupuestos	3	2.91%
Rentabilidad	3	2.91%
Entrevista	2	1.94%
Técnicas e instrumentos para -- captar información	2	1.94%
Tecnología educativa	1	0.97%
<b>T O T A L</b>	<b>103</b>	<b>99.95%</b>

## CONOCIMIENTOS DEMANDADOS DEL INGENIERO

Cuadro. 3.3

Porcentaje del No. de conocimientos requeridos del total de mencionados ( 11 )

<u>CONOCIMIENTOS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Conducción de grupos de instrucción	7	14%
Elaboración de programas	5	10%
Técnicas didácticas	5	10%
Trámites administrativos (UCECA)	3	6%
Materiales didácticos	3	6%
Determinación de necesidades	3	6%
Ley federal del trabajo	2	4%
Dinámica de grupos	2	4%
Elaboración de cursos	2	4%
Consultoría	2	4%
Planeación de los recursos humanos	2	4%
Instituciones capacitadoras	2	4%
Elaboración de presupuestos	2	4%
Rentabilidad	2	4%
Evaluación de programas	1	2%
Liderazgo	1	2%
Entrevista	1	2%
Comunicación	1	2%
Análisis organizacional	1	2%
Técnicas e instrumentos para -- captar información	1	2%
Tecnología educativa	1	2%
Relaciones humanas	1	2%
<b>T O T A L</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>



## CONOCIMIENTOS DEMANDADOS DEL L.R.I.

Cuadro. 3.4

Porcentaje del No. de conocimientos requeridos del total de mencionados ( 5 )

<u>CONOCIMIENTOS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Trámites administrativos (UCECA)	3	8.82%
Elaboración de programas	3	8.82%
Ley federal del trabajo	2	5.88%
Evaluación de programas	2	5.88%
Conducción de grupos	2	5.88%
Determinación de necesidades	2	5.88%
Liderazgo	2	5.88%
Consultoría	2	5.88%
Planeación de los recursos - humanos	2	5.88%
Relaciones humanas	2	5.88%
Dinámica de grupos	1	2.94%
Elaboración de cursos	1	2.94%
Técnicas didácticas	1	2.94%
Materiales didácticos	1	2.94%
Entrevista	1	2.94%
Comunicación	1	2.94%
Análisis organizacional	1	2.94%
Técnicas e instrumentos para - captar información	1	2.94%
Instituciones capacitadoras	1	2.94%
Elaboración de presupuestos	1	2.94%
Rentabilidad	1	2.94%
Tecnología educativa	1	2.94%
<b>T O T A L</b>	<b>34</b>	<b>99.96%</b>

## CONOCIMIENTOS DEMANDADOS DEL PEDAGOGO

Cuadro 3.5

Porcentaje del No. de conocimientos requeridos del total de mencionados ( 6 )

<u>CONOCIMIENTOS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Conducción de grupos de instrucción	4	13.79%
Elaboración de cursos	3	10.34%
Técnicas didácticas	3	10.34%
Dinámica de grupos	2	6.89%
Elaboración de programas	2	6.89%
Materiales didácticos	2	6.89%
Determinación de necesidades	2	6.89%
Tecnología educativa	2	6.89%
Relaciones humanas	2	6.89%
Evaluación de programas	1	3.44%
Liderazgo	1	3.44%
Comunicación	1	3.44%
Consultoría	1	3.44%
Planeación de los recursos	1	3.44%
Técnicas e instrumentos para captar información	1	3.44%
Instituciones capacitadoras	1	3.44%
<b>T O T A L</b>	<b>29</b>	<b>99.89%</b>

NOTA: Los conocimientos que no aparecen en las tablas fueron excluidos por no haber obtenido ninguna mención.

## CONOCIMIENTOS DEMANDADOS DEL CONTADOR PUBLICO

Cuadro \* 3.6

Porcentaje del No. de conocimientos requeridos del total de mencionados ( 5 )

<u>CONOCIMIENTOS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Conducción de grupos de instrucción	3	13.04%
Trámites administrativos (UCECA)	2	8.69%
Elaboración de planes y programas	2	8.69%
Técnicas didácticas	2	8.69%
Consultoría	2	8.69%
Ley federal del trabajo	1	4.34%
Dinámica de grupos	1	4.34%
Elaboración de cursos	1	4.34%
Evaluación de programas	1	4.34%
Liderazgo	1	4.34%
Comunicación	1	4.34%
Análisis organizacional	1	4.34%
Planeación de los recursos humanos	1	4.34%
Instituciones capacitadoras.	1	4.34%
Elaboración de presupuestos	1	4.34%
Rentabilidad	1	4.34%
Relaciones humanas	1	4.34%
<b>T O T A L</b>	<b>23</b>	<b>99.91%</b>

## CONOCIMIENTOS DEMANDADOS DEL ABOGADO

Cuadro 3.7

Porcentaje del No. de conocimientos requeridos del total de mencionados ( 5 )

<u>CONOCIMIENTOS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Ley federal del trabajo	1	5.55%
Trámites administrativos (UCECA)	1	5.55%
Dinámicas de grupo	1	5.55%
Elaboración de planes y programas	1	5.55%
Elaboración de cursos	1	5.55%
Evaluación de programas	1	5.55%
Conducción de grupos de instrucción	1	5.55%
Determinación de necesidades	1	5.55%
Entrevista	1	5.55%
Comunicación	1	5.55%
Consultoría	1	5.55%
Análisis organizacional	1	5.55%
Planeación de los recursos humanos	1	5.55%
Técnicas e instrumentos para captar información	1	5.55%
Instituciones capacitadoras	1	5.55%
Elaboración de presupuestos	1	5.55%
Rentabilidad	1	5.55%
Relaciones humanas	1	5.55%
<b>T O T A L</b>	<b>18</b>	<b>99.99%</b>

## CONOCIMIENTOS DEMANDADOS DEL ECONOMISTA

Cuadro 3.8

Porcentaje del No. de conocimientos requeridos del total de mencionados ( 1 )

<u>CONOCIMIENTOS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Ley federal del trabajo	1	5.55%
Trámites administrativos (UCECA)	1	5.55%
Dinámica de grupos	1	5.55%
Elaboración de programas	1	5.55%
Elaboración de cursos	1	5.55%
Evaluación de programas	1	5.55%
Conducción de grupos de ins- trucción	1	5.55%
Determinación de necesidades	1	5.55%
Entrevista	1	5.55%
Comunicación	1	5.55%
Consultoría	1	5.55%
Análisis organizacional	1	5.55%
Planeación de los recursos huma- nos	1	5.55%
Técnicas e instrumentos para - - captar información	1	5.55%
Instituciones capacitadoras	1	5.55%
Elaboración de presupuestos	1	5.55%
Rentabilidad	1	5.55%
Relaciones humanas	1	5.55%
<b>T O T A L</b>	<b>18</b>	<b>99.99%</b>

## CONOCIMIENTOS DEMANDADOS DEL COMUNICOLOGO

Cuadro 3.9

Porcentaje del No. de conocimientos requeridos del total de mencionados ( 3 )

<u>CONOCIMIENTOS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Conducción de grupos de ins- trucción	2	18.18%
Técnicas didácticas	2	18.18%
Elaboración de planes y pro- gramas	1	9.09%
Elaboración de cursos	1	9.09%
Determinación de necesidades	1	9.09%
Liderazgo	1	9.09%
Comunicación	1	9.09%
Tecnología educativa	1	9.09%
Relaciones humanas	1	9.09%
<b>T O T A L</b>	<b>11</b>	<b>99.99%</b>

## CONOCIMIENTOS DEMANDADOS DEL FILOSOFO

Cuadro 3.10

Porcentaje del No. de conocimientos requeridos del total de mencionados ( 2 )

<u>CONOCIMIENTOS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Conducción de grupos de ins- trucción	2	28.57%
Técnicas didácticas	1	14.28%
Liderazgo	1	14.28%
Comunicación	1	14.28%
Tecnología educativa	1	14.28%
Relaciones humanas	1	14.28%
<b>T O T A L</b>	<b>7</b>	<b>99.97%</b>

## CONOCIMIENTOS DEMANDADOS DEL LIC. EN EDUCACION

Cuadro 3.11

Porcentaje del No. de conocimientos requeridos del total de mencionados ( 1 )

<u>CONOCIMIENTOS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Elaboración de programas	1	16.66%
Elaboración de cursos	1	16.66%
Conducción de grupos de instrucción	1	16.66%
Técnicas didácticas	1	16.66%
Materiales didácticos	1	16.66%
Determinación de necesidades	1	16.66%
<b>T O T A L</b>	<b>6</b>	<b>99.96%</b>

## CONOCIMIENTOS DEMANDADOS DEL PUBLICISTA

Cuadro. 3.12

Porcentaje del No. de conocimientos requeridos del total de mencionados ( 1 )

<u>CONOCIMIENTOS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Conducción de grupos de instrucción.	1	16.66%
Técnicas didácticas	1	16.66%
Liderazgo	1	16.66%
Comunicación	1	16.66%
Tecnología educativa	1	16.66%
Relaciones humanas	1	16.66%
<b>T O T A L</b>	<b>6</b>	<b>99.96%</b>

## CONOCIMIENTOS DEMANDADOS DEL LIC. EN RELACIONES COMERCIALES

Cuadro 3.13

Porcentajes del No. de conocimientos requeridos del total - de mencionados ( 1 ).

CONOCIMIENTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ley federal del trabajo	1	50.0%
Trámites administrativos (UCECA)	1	50.0%
T O T A L	<hr style="width: 50px; margin: 0 auto;"/> 2	<hr style="width: 50px; margin: 0 auto;"/> 100.0%



CONCENTRADO DE LA TABLA DE LA PREGUNTA No. 3

La tabla que a continuación se presenta, describe los conocimientos demandados de los profesionales involucrados en capacitación. Los puntajes están dados en frecuencia y porcentaje. La suma en forma horizontal nos da el puntaje obtenido por cada profesional en todos los conocimientos; la suma en forma vertical nos da el puntaje obtenido por todos los profesionales en cada uno de los conocimientos.

CONOCIMIENTOS PROFESIONALES	Ley Fed- ral del Trabajo	Trámites Adminis- trativos de capa- citación	Dinámica de Grupos	Elabora- ción de planes y progra- mas	Elabora- ción de curso	Evalua- ción de progra- mas	Conduc- ción de grupos de ins- trucción	Técnicas didácti- cas	Materiales didácticos	Detección de Nec. - de Capaci- tación.	Lideraz- go.	Entrevis- ta.	Comunica- ción	Consulta ría	Análisis Organiza- cional	Planifica- ción de - los Re- cursos Hu- manos	Técnica e Ins- trumen- tos para captar in- formación	Institucio- nes Capaci- tadoras	Elabora- ción de Presup- uestos de capa- citación	rentabili- dad de la capacita- ción.	Tecnolo- gía Edu- cativa.	Relacio- nes Har- manas.	T O T A L E S	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
Psicólogo	4 22.22	6 23.07	5 31.25	11 27.50	8 34.78	5 33.33	14 30.43	8 25.30	4 28.57	10 34.48	4 26.66	2 25.00	6 31.57	4 23.52	3 27.27	5 29.41	3 30.00	6 33.33	3 25.00	3 25.00	3 27.27	7 30.43	124	28.77
L.A.E.	6 33.33	9 34.61	3 18.75	13 32.50	4 17.39	3 20.00	8 17.39	7 22.58	3 21.42	8 27.58	3 20.00	2 25.00	4 21.05	4 23.52	3 27.27	4 29.52	2 20.00	5 87.77	3 25.00	3 25.00	1 9.09	5 21.73	130	23.89
Ingeniero	2 11.11	3 11.53	2 12.50	5 12.50	2 8.69	1 6.66	7 15.21	5 16.12	3 21.42	3 10.34	1 6.66	1 12.50	1 5.26	2 11.76	1 9.09	2 11.76	1 10.00	2 11.11	2 16.66	1 9.09	1 4.34	50	11.60	
L.R.T.	2 11.11	3 11.53	1 6.25	3 7.50	1 4.34	2 13.33	2 4.34	1 3.22	1 7.14	2 6.89	2 13.33	1 12.50	1 5.26	2 11.76	1 9.09	2 11.76	1 10.00	1 5.55	1 8.33	1 8.33	1 9.09	2 8.69	34	7.88
Pedagogo	0	0	2 12.50	2 5.00	3 13.04	1 6.66	4 8.69	3 9.67	2 14.28	2 6.89	1 6.66	0 0.00	1 5.26	1 5.88	0 0.00	1 5.88	1 10.00	1 5.55	0 0.00	0 0.00	2 18.18	2 8.69	29	6.72
Contador Pú- blico	1 5.55	2 7.69	1 6.25	2 5.00	1 4.34	1 6.66	3 6.52	2 6.45	0 0.00	0 0.00	1 6.66	0 0.00	1 5.26	2 11.76	1 9.09	1 5.88	0 0.00	1 5.55	1 8.33	1 8.33	0 0.00	1 4.34	23	5.33
Abogado	1 5.55	1 3.84	1 6.25	1 2.50	1 4.34	1 6.66	1 2.17	0 0.00	0 0.00	1 3.44	0 0.00	1 12.50	1 5.26	1 5.88	1 9.09	1 5.88	1 10.00	1 5.53	1 8.33	1 8.33	0 0.00	1 4.34	18	4.17
Economista	1 5.55	1 3.84	1 6.25	1 2.50	1 4.34	1 6.66	1 2.17	0 0.00	0 0.00	1 3.44	0 0.00	1 12.50	1 5.26	1 5.88	1 9.09	1 5.88	1 10.00	1 5.55	1 8.33	1 8.33	0 0.00	1 4.34	18	4.17
Comunicólogo	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 2.50	1 4.34	0 0.00	2 4.34	2 6.45	0 0.00	1 3.44	1 6.66	0 0.00	1 5.26	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 9.09	1 4.34	11	2.55
Filósofo	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	2 4.34	1 3.22	0 0.00	0 0.00	1 6.66	0 0.00	1 5.26	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 9.09	1 4.34	7	1.62
Lic. en Edu- cación	0 0	0 0.00	0 0.00	1 2.50	1 4.34	0 0.00	1 2.17	1 3.22	1 7.14	1 3.44	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	6	1.39
Publicista	0 0	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 2.17	1 3.22	0 0.00	0 0.00	1 6.66	0 0.00	1 5.26	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 9.09	1 4.34	6	1.39
L.R.C.	1 5.55	1 3.84	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.66	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	2	0.46
Odontólogo	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0	0.00
TOTAL	18 99.97	26 99.95	16 100.00	40 100.00	40 100.00	23 99.94	15 99.95	45 99.94	31 99.95	29 99.94	15 99.95	8 100.00	19 99.95	17 99.96	11 99.99	17 99.97	10 100.00	18 99.96	12 99.98	12 99.98	11 99.99	23 99.92	431	99.94

## REPERTORIO BASICO DEL PSICOLOGO CAPACITADOR (R.B.P.C.)

Es el resultado obtenido al comparar el Repertorio Académico (R.A.), contra el Repertorio Descriptivo (R.D.).

Para seleccionar las materias, se realizó un análisis sobre las temáticas tratadas en cada una de ellas, tomando en cuenta las materias que se imparten en cada una de las 5 áreas de subespecialidad en la carrera.

La conformación del R.B.P.C., se describe de la siguiente manera: En la columna de la izquierda se encuentran los conocimientos que se demandan del Psicólogo Capacitador para realizar actividades de capacitación y en la columna de la derecha las materias del plan de estudios vigentes de la carrera de -- Licenciado en Psicología en la UNAM, donde están contenidos dichos conocimientos. La presentación de los conocimientos en -- el R.B.P.C. está dado por el orden de los conocimientos que -- las organizaciones demandan del Psicólogo.

REPERTORIO BASICO DEL PSICOLOGO CAPACITADOR (R. B. P. C.)

CLAVE:

- (E) Educativa
- (T) Trabajo
- (C) Clínica
- (S) Social

C O N O C I M I E N T O S	M A T E R I A S
1. CONDUCCION DE GRUPOS DE INSTRUCCION	1.1 Tecnología de la Educación II (E) 1.2 Teorías Psicológicas de la Instrucción (E) 1.3 Técnicas de la Evaluación de la Educación (E) 1.4 Control Operante en Ambientes Educativos I y II (E) 1.5 Desarrollo de Recursos Humanos 1.6 Dinámica de Grupos (S)
2. ELABORACION DE PLANES Y PROGRAMAS	2.1 Administración de Empresas I (T) 2.2 Desarrollo de Recursos Humanos I (T) 2.3 Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria (T) 2.4 Diseño y Análisis de Investigación Educativa (E) 2.5 Psicología Social de la Educación (E)
3. DETERMINACION DE NECESIDADES	3.1 Estudio del Trabajo I (T) 3.2 Administración de Empresas I (T) 3.3 Análisis y Evaluación de Puestos I y II (T) 3.4 Teoría y Técnica de la Entrevista (C) 3.5 Desarrollo de Recursos Humanos I (T) 3.6 Diseño y Análisis de Investigación Educativa (E) 3.7 Técnicas de Investigación en la Industria (T)
4. ELABORACION DE CURSOS	4.1 Tecnología de la Educación I, II y III (E) 4.2 Técnicas de la Evaluación en la Educación (E) 4.3 Desarrollo de Recursos Humanos I y II (T)
5. TECNICAS DIDACTICAS	5.1 Desarrollo de Recursos Humanos II (T) 5.2 Tecnología de la Educación I, II y III (E) 5.3 Dinámica de Grupos (S)
6. RELACIONES HUMANAS	6.1 Administración de Personal I (T) 6.2 Sociología Industrial II (T) 6.3 Desarrollo de Recursos Humanos I (T)
7. TRAMITES ADMINISTRATIVOS U.C.E.C.A.	7.1 Administración de Personal II (T) 7.2 Desarrollo de Recursos Humanos I (T)

REPERTORIO BASICO DEL PSICOLOGO CAPACITADOR (R. B. P. C.)

C O N O C I M I E N T O S	M A T E R I A S
8. COMUNICACION	8.1 Teoría y Técnica de la Entrevista (C) 8.2 Socialización (S)
9. INSTITUCIONES CAPACITADORAS	9.1 Desarrollo de Recursos Humanos III (T)
10. DINAMICA DE GRUPOS	10.1 Dinámica de grupos (S) 10.2 Desarrollo de Recursos Humanos II (T) 10.3 Cambio de actitudes (S)
11. EVALUACION DE PROGRAMAS	11.1 Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria (T) 11.2 Cambio de Actitudes (S) 11.3 Técnicas de Evaluación en la Educación (E) 11.4 Desarrollo de Recursos Humanos III (T)
12. PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS	12.1 Administración de Personal I y II (T) 12.2 Administración de Empresas I (T) 12.3 Desarrollo de Recursos Humanos I y III (T) 12.4 Sociología Industrial I y II (T) 12.5 Estudio del Trabajo I y II (T)
13. LEY FEDERAL DEL TRABAJO	13.1 Administración de Personal II (T)
14. MATERIALES DIDACTICOS	14.1 Desarrollo de Recursos Humanos II (T) 14.2 Tecnología de la Educación I y II (E)
15. CONSULTORIA	15.1 Consejo Educacional (E) 15.2 Orientación Vocacional (E) 15.3 Cambio de Actitudes (S) 15.4 Socialización (S) 15.5 Sociología Industrial II (T)
16. LIDERAZGO	16.1 Cambio de Actitudes (S) 16.2 Liderazgo (S)

## REPERTORIO BASICO DEL PSICOLOGO CAPACITADOR (R. B. P. C.)

C O N O C I M I E N T O S	M A T E R I A S
17. ANALISIS ORGANIZACIONAL	17.1 Administración de Empresas I y II (T) 17.2 Sociología Industrial I y II (T) 17.3 Estudio del Trabajo I y II (T) 17.4 Administración de Personal II (T) 17.5 Desarrollo de Recursos Humanos I y III (T)
18. TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA CAPTAR INFORMACION	18.1 Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria (T) 18.2 Desarrollo de Recursos Humanos I (T) 18.3 Diseño y Análisis de Investigación Educativa (E) 18.4 Teoría y Técnica de la Entrevista (C) 18.5 Consejo Educativo
19. ELABORACION DE PRESUPUESTOS	19.1 Desarrollo de Recursos Humanos III (T) 19.2 Administración de Personal II (T) 19.3 Administración de Empresas I (T)
20. RENTABILIDAD	20.1 Desarrollo de Recursos Humanos I y III (T) 20.2 Estudio del Trabajo I (T)
21. TECNOLOGIA EDUCATIVA	21.1 Tecnología de la Educación I, II y III (T) 21.2 Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III (T) 21.3 Técnicas de la Evaluación en la Educación (E) 21.4 Teorías Psicológicas de la Instrucción (E)
22. ENTREVISTA	22.1 Teoría y Técnica de la Entrevista (C)

ANALISIS EXPLICATIVO DEL REPERTORIO  
BASICO DEL PSICOLOGO CAPACITADOR (R.B.P.C.)

A continuación se detalla la argumentación de cada uno de los conocimientos de Capacitación que integran el repertorio básico:

CONDUCCION DE GRUPOS DE INSTRUCCION

El conocimiento que ocupa el primer lugar en la demanda de las organizaciones de la muestra, es el relativo a la conducción de grupos de instrucción. Conducir grupos de instrucción es una actividad que realizan todos los profesionales en la Capacitación, donde las acciones específicas son la transmisión de conocimientos técnicos de cada especialidad profesional.

El Psicólogo no debe limitarse a ser un simple transmisor de información, sino que debe tratar de optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje, considerando todos los factores de tipo psicológico en la dinámica del grupo de instrucción.

En el conocimiento sobre la conducción de grupos de instrucción, se incluyen temáticas tales como: teorías y principios psicológicos de la instrucción, tecnología de la educación, -- principios del aprendizaje, educación en adultos, dinámica de grupos, etc.

Podríamos decir que la información de este tópico es am---plia y variada, principalmente en las áreas de Psicología educativa y del trabajo.

## ELABORACION DE PLANES Y PROGRAMAS

Este conocimiento es basicamente de tipo administrativo. - Comprende temas como: principios de la planeación, reglas para la elaboración de políticas y procedimientos, técnicas de la -- planeación (manuales y diagramas, principios y sistemas de organización).

En forma general se incluyen las tres primeras etapas del proceso administrativo (previsión, planeación y organización), orientadas a la función educativa en el trabajo.

El Psicólogo debe por lo tanto contemplar dentro de su preparación como capacitador, la planeación, programación, supervisión y control de las actividades de la educación de adultos en el trabajo.

## DETERMINACION DE NECESIDADES

La determinación de necesidades de Capacitación por ser un proceso dinámico, involucra una gran cantidad de temas que el capacitador debe conocer, entre estos mencionamos: la descripción de puestos, el inventario de habilidades así como diversas técnicas para evaluar el trabajo.

La determinación de necesidades es una etapa obligada metodológicamente, solo con la cual se podrán emprender eventos -- de Capacitación acordes a las necesidades y condiciones reales de las organizaciones.

El capacitador requiere para el desempeño de esta actividad un profundo conocimiento sobre la metodología, técnicas e instrumentos fundamentados en el análisis de los objetivos de puesto y de la organización en general.

## ELABORACION DE CURSOS

La elaboración de cursos esta relacionado con una de las principales actividades del Psicólogo Capacitador y contemplamáticas tales como: objetivos de aprendizaje, elaboración de esquemas didácticos y planeación de la evaluación principalmente. Este conocimiento está enfocado mayormente a la categoría del Especialista en Aprendizaje junto con los conocimientos relativos a la conducción de grupos de instrucción. Su repertorio académico se encuentra en las áreas de Psicología educativa y del trabajo básicamente.

## TECNICAS DIDACTICAS

Se entiende como técnica didáctica al medio de instrucción a través del cual se lleva a cabo el proceso de Enseñanza-Aprendizaje. Es necesario aclarar que las técnicas didácticas es lo mismo a lo que otros llaman métodos de Capacitación.

Las técnicas didácticas son la forma que utiliza el instructor al transmitir los conocimientos entre los que tenemos: la técnica expositiva, técnica demostrativa, la de corrillos y el estudio de casos principalmente de las cuales se derivan otras técnicas.

Este conocimiento junto con los materiales didácticos son parte esencial de la tecnología educativa y por lo tanto útil al capacitador especialista en aprendizaje.

## RELACIONES HUMANAS

Este conocimiento habrá de colocarse en un lugar importante dentro de la preparación del capacitador, ya que no es solo temática de un curso, sino que implica los medios necesarios -



para obtener las condiciones óptimas de productividad y satisfacción humana en cualquier organización. Es necesario que el capacitador conozca a fondo los diferentes aspectos de las relaciones humanas, su proceso, sus técnicas, así como su análisis metodológico visto desde diferentes perspectivas tales como el de la Psicología social, Psicología industrial o el de la Sociología del trabajo.

#### TRAMITES ADMINISTRATIVOS U.C.E.C.A

Dentro de este rubro se contempla el conocimiento acerca de las formas de registro y control de la función Capacitación en las organizaciones. Comprende el conocimiento de los formatos U.C.E.C.A., que son trámites de tipo administrativo, supervisado por el organismo gubernamental llamado Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, (U.C.E.C.A.).

Los formatos o formas U.C.E.C.A., contienen una variedad de conceptos que deberán definirse y manejarse, con el fin de facilitar toda acción de capacitación. Algunos de estos conceptos son: Capacitación, Adiestramiento, Puesto de Trabajo, Programa, Módulo, Evento, etc.

#### COMUNICACION

Uno de los grandes problemas de las organizaciones y que repercute en todos los ámbitos es la comunicación. Para el estudiante, profesional o trabajador, la habilidad de comunicar lo que ha aprendido es de extrema importancia. No basta atesorar un caudal de conocimientos y de reflexiones, si no somos capaces de enriquecer con ello a otros semejantes.

El capacitador que no sabe transmitir, motivar, dialogar, suscitar dudas y meditaciones, es un capacitador deficiente. -- Así pues un hombre en su situación de trabajo, rendirá más y -- tendrá mayores satisfacciones cuando se encuentre bien informado a diferencia de cuando carece de la información necesaria.

De todo lo anterior surge la necesidad e importancia de -- que el capacitador conozca la comunicación como proceso, sus -- elementos así como los factores psicológicos que intervienen -- en ella.

#### INSTITUCIONES CAPACITADORAS

Aquéllas instituciones que ofrecen cursos de Capacitación -- las llamaremos instituciones capacitadoras. Se considera de -- importancia para el dominio del capacitador, ya que otorga la -- panorámica de las instituciones a las cuales puede acudir, pa -- ra auxiliarse en la elaboración de programas específicos.

Existen catálogos que contienen información básica sobre -- las instituciones capacitadoras, servicios que brindan, costos -- y programas que son de ayuda para el ahorro de tiempo y esfuerzo del capacitador.

El conocimiento de este tipo de instituciones, es útil principalmente para aquéllas organizaciones a las cuales les resulta más rentable acudir a este tipo de instituciones, ya sea -- por falta de recursos técnicos, humanos o económicos.

## DINAMICA DE GRUPOS

Este conocimiento se encuentra entre los más importantes - del Repertorio Básico del Psicólogo Capacitador, dado que las organizaciones por definición están basadas en un grupo, de aquí la necesidad de dar a conocer la dinámica e interacción de dicho grupo.

El capacitador ya sea en una asesoría o instrucción a un -- grupo, debe tomar en cuenta las características de tipo psicológico que intervienen en el logro o fracaso de los objetivos -- comunes de ese grupo.

Dentro de la temática de la dinámica de grupos, es importante analizar aspectos tales como: grupos formales e informales, tipos de poderes en un grupo, así como el proceso de comunicación grupal. Todo esto con el fin de analizar los objetivos -- grupales e individuales que se generan en una situación laboral de Capacitación.

## EVALUACION DE PROGRAMAS

El conocimiento de una metodología para evaluar los programas de capacitación, guarda una importancia particular en la -- preparación del capacitador, ya que son los resultados de la -- evaluación el indicador de la calidad y cantidad con que se alcanzan los objetivos establecidos para dicho programa.

El capacitador deberá procesar gran cantidad de información, que le permita verificar la eficacia y eficiencia de los diferentes elementos que intervienen en un programa como lo -- son: capacitandos, instructores, instalaciones y servicios en general. Todo esto exige conocimiento sobre: tipos de evaluación, técnicas e instrumentos de evaluación, técnicas de recolección

ción y procesamiento de datos y por último la metodología para calcular el costo-beneficio provocado por las acciones de Capacitación.

#### PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS

La planeación o también llamada planificación de los recursos humanos ha sido definida como la estrategia para la adquisición, utilización, mejoramiento y preservación de los recursos humanos en una organización.

Para que el capacitador realice un buen desempeño de actividades inherentes a la planeación de los Recursos Humanos, requiere poseer conocimientos relacionados con el desarrollo organizacional principalmente, donde se contemplan conceptos tales como: descripción de puestos, pérfil de puesto, pérfil de carrera, plantilla de personal e inventario de Recursos Humanos entre otros.

#### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A partir del 28 de abril de 1978, las organizaciones mexicanas se encontraron frente a una nueva obligación en el marco de prestaciones laborales; tratándose ésta de los aspectos relacionados con la Capacitación de sus empleados.

La obligatoriedad en materia de Capacitación inicia una nueva era para los involucrados en el campo, ya que la legislación establece condiciones y responsabilidades a observar en el desarrollo de la Capacitación, para lo cual el capacitador habrá de adentrarse en el conocimiento sobre las cláusulas y artículos relativos a las obligaciones y derechos tanto de patrones y trabajadores como de las organizaciones en general. Así pués el capacitador al formular sus estrategias de capaci-

tación deberá tomar en cuenta el marco legal.

#### MATERIALES DIDACTICOS

Cualquier tipo de enseñanza impone una obligación respecto al éxito de ésta, lo cual es causar una impresión rápida y duradera en las personas a las cuales va dirigida, es por ello que el capacitador responsable de dirigir esta acción, deberá ampliar su conocimiento sobre métodos y materiales didácticos que motiven y faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje. Los materiales didácticos también llamados medios auxiliares, promueven experiencias sensoriales ya sea para ofrecer una nueva experiencia o bien para recapturar una olvidada, de lo cual se infiere la importancia de que el capacitador observe dentro de su repertorio de conocimientos, los tipos de materiales didácticos, sus características particulares así como la adecuación de éstos al lugar y momento oportuno de aplicación.

#### CONSULTORIA

Considerando que uno de los papeles que puede adoptar el capacitador es el de consultor, ya sea sobre aspectos administrativos o androgógicos, es necesario revisar algunos procesos que intervienen dentro de la consultoría. Entre éstos y necesarios de conocer están: el proceso de comunicación, la solución de problemas y toma de decisiones, el liderazgo y el desarrollo organizacional principalmente.

En este estudio estamos haciendo referencia a la consultoría de procesos, donde el Capacitador-Consultor está orientado al estudio y desarrollo de actividades de los procesos interpersonales y de grupo de una organización.

## LIDERAZGO

Toda actividad realizada por un grupo requiere de una dirección eficaz, que coadyuve al logro de objetivos comunes de grupo. En las actividades de capacitación se requiere de un capacitador que conozca su papel dentro de ella, donde habrá de poseer habilidades y características tales, que mantengan interesados y motivados a los individuos que conforman un grupo de trabajo, sea dirigido a eventos de Capacitación o a un proceso de consultoría.

Como parte del repertorio de conocimientos que el capacitador habrá de poseer, consideramos que son de gran utilidad los siguientes: estilos de liderazgo, factores psicosociales del liderazgo, liderazgo situacional, el liderazgo y la comunicación, liderazgo y grupos de trabajo, etc.

## ANALISIS ORGANIZACIONAL

Este tópico es previo a la planeación ya que proporciona información referente a los factores que determinan la naturaleza general de la organización. La importancia de este conocimiento radica en determinar la efectividad general de la organización y las áreas en las que existen problemas, así como su situación futura.

Para realizar el análisis de una organización, el capacitador habrá de valerse de diferentes técnicas para captar información, además de contemplar en su repertorio de conocimientos aspectos relativos a los principios de las dos primeras etapas del proceso administrativo, así como la personalidad de los individuos dentro de las organizaciones y las repercusiones que los cambios tecnológicos tienen en el trabajo humano.

## TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA CAPTAR INFORMACION

Los conocimientos sobre las técnicas e instrumentos son importantes, ya que son los medios para recopilar y obtener la información necesaria en las actividades de Capacitación.

Las técnicas son los métodos y procedimientos para llevar a cabo una acción, mientras que los instrumentos son los formatos u objetos que sirven para adquirir información.

En todas las etapas del proceso de la Capacitación, se requiere el uso tanto de técnicas como de instrumentos, que permitan obtener la información necesaria para llevar a cabo las acciones previstas, de aquí que el psicólogo capacitador deba conocer los principios generales de investigación, donde se incluye el conocimiento sobre: diseños experimentales; técnicas estadísticas para el tratamiento, análisis e interpretación de datos; así como de cuestionarios, entrevista, inventario de habilidades, lista de verificación y en general tipos de registro de conducta.

## ELABORACION DE PRESUPUESTOS

La relevancia económica de la función Capacitación hace necesario realizar un pronóstico de los gastos que se generan. El conocimiento sobre la elaboración de presupuestos de capacitación es el parámetro de comparación junto con la evaluación de los resultados costo-beneficio de la función.

El capacitador deberá conocer la metodología que le permita realizar este tipo de actividad de manera acorde a las características y necesidades de la organización en estudio.

## TECNOLOGIA EDUCATIVA

Tomando en consideración los principios del aprendizaje derivados de las distintas corrientes psicológicas y pedagógicas se fundamenta la estructura de la tecnología educativa. Esta se constituye basicamente de tres elementos que son: las teorías del aprendizaje, las teorías de la comunicación y la teoría de los sistemas.

Dado que la Capacitación es basicamente el proceso de Enseñanza-Aprendizaje dirigido a adultos, se hace necesario por parte del Capacitador conocer temáticas tales como: principios psicológicos del aprendizaje en adultos, teoría y técnica de la instrucción, cambio de actitudes y la comunicación en la instrucción que se cuentan entre los más importantes

## ENTREVISTA

Considerando que es una de las técnicas más útiles y versátiles en las actividades de capacitación, la entrevista requiere de un profundo conocimiento por parte del capacitador, por lo menos sobre los diferentes tipos y su clasificación, su estructuración, así como las recomendaciones más importantes que hagan del capacitador un hábil conductor de ésta técnica que le permita obtener la colaboración y cooperación de los entrevistados facilitando la veracidad de la información.



## DISCUSION DE RESULTADOS

## DISCUSION DE RESULTADOS

Tomando en cuenta el campo laboral de los profesionales de la Capacitación en cuanto a su preferencia, actividades que -- realizan y conocimientos requeridos de ellos se encontró lo siguiente:

a) El profesional de mayor demanda en el campo de la Capa citación es el Administrador de Empresas con el 24% y realiza actividades principalmente de planificación de la capacitación 16.86%, elaboración de programas 16.86% y la determinación de necesidades 14.45%.

Los conocimientos que se demandan de él son la elaboración de programas 17.62%, trámites administrativos UCECA 8.73%, con ducción de grupos de instrucción y la determinación de nece sidades con 7.78% principalmente.

b) El profesional de la Psicología ocupa el segundo lugar 21.33% entre los profesionales de la Capacitación, donde reali za actividades principalmente de planificación, determi nación de necesidades, elaboración de programas y conducción de even tos con el mismo porcentaje todas ellas 23.85%.

Los conocimientos que se le demandan son sobre la conduc -- ción de grupos de instrucción con 11.29%, elaboración de pla -- nes y programas 8.87%, la determinación de nece sidades 8.06%, -- elaboración de cursos y técnicas didácticas con 6.45% cada -- uno.

c) El Ingeniero en tres diferentes especialidades (Quími-- co, Mecánico-Electricista e Industrial) ocupa el tercer lugar dentro del grupo, con 14.66% de profesionales requeridos en ca pacitación, desarrollando actividades principales de asesoría,

planificación y conducción de eventos con el 15% correspondientes a cada una de ellas, así como la determinación de necesidades y la elaboración de programas con 12.5% cada una.

Los conocimientos que se demandan de este profesional son: conducción de grupos de instrucción 14%, elaboración de programas y técnicas didácticas 10% cada una, técnicas y materiales didácticos, así como trámites administrativos 6% cada uno.

d) El profesional de la Pedagogía ocupa el cuarto lugar entre los profesionales involucrados en la capacitación con 8% de menciones.

De las actividades que desarrolla básicamente están la elaboración de cursos, conducción y evaluación de eventos con 17.39% respectivamente y que junto con la determinación de necesidades 13.04%, suman el 65.21% del total de las actividades por el desarrollados.

Los conocimientos que las organizaciones demandan de este profesional son: conducción de grupos de instrucción 13.79%, 10.34% elaboración de cursos y 10.34% técnicas didácticas. Los conocimientos tales como dinámica de grupos, elaboración de programas, materiales didácticos, determinación de necesidades, tecnología educativa y relaciones humanas se reportan en 6.89% cada uno.

e) El Licenciado en Relaciones Industriales ocupa el quinto lugar con 6.66% de la demanda general de profesionales de Capacitación, desarrollando principalmente actividades de asesoría 23.52%; planificación de la capacitación, determinación de necesidades, elaboración de programas, elaboración de presupuestos y elaboración de cursos con 11.76% para cada una de ellas. En forma conjunta suman el 82.32% del total de activi-

dades que desarrolla.

Los conocimientos que tienen mayor demanda de este profesional son trámites administrativos UCECA 8.88%, así como también la elaboración de programas; la ley federal de trabajo, - evaluación de programas, conducción de grupos de instrucción, - determinación de necesidades, liderazgo, consultoría, planeación de los recursos humanos y relaciones humanas se reportan con 5.88% para cada uno de los conocimientos. En forma general suman el 64.68% del total de conocimientos que se demandan de él.

f) El Contador Público también ocupa el quinto lugar con 6.66% de la demanda general de profesionales de Capacitación, - donde desarrolla principalmente actividades de conducción de eventos 28.57%, asesoría, elaboración de cursos y evaluación de eventos les corresponde por igual el 14.28%. En forma conjunta suman el 71.41% del total de actividades que desarrolla.

Los conocimientos que tienen mayor demanda de este profesional son la conducción de grupos de instrucción 13.04%; trámites administrativos de UCECA, elaboración de planes y programas de capacitación, técnicas didácticas y consultoría son demandados cada uno al 8.69%. En forma general suman el 47.8% del total de conocimientos que se demandan de él.

g) El Abogado quien también ocupa el quinto lugar, con 6.66% de la demanda general de profesionales de Capacitación, - desarrolla principalmente actividades de conducción de eventos y elaboración de cursos, correspondiéndoles a cada una de ellas el 18.18%. En forma conjunta suman el 36.36% del total de actividades que desarrolla.

Los conocimientos que las organizaciones demandan del pro-

fesional en cuestión se han colocado en un nivel del 5.55% y se presentan de la siguiente manera: ley federal del trabajo, trámites administrativos UCECA, dinámica de grupos, elaboración de planes y programas, elaboración de cursos, evaluación de programas, conducción de grupos de instrucción, determinación de necesidades, entrevista, comunicación, consultoría, análisis organizacional, planeación de los recursos humanos, técnicas e instrumentos para captar información, instituciones capacitadoras, elaboración de presupuestos, rentabilidad y relaciones humanas.

h) El profesional de las Ciencias de la Comunicación ocupa en el grupo de profesionales demandados en la Capacitación, el sexto lugar correspondiéndole el 4%.

Las actividades que principalmente desarrolla están: la determinación de necesidades, elaboración de cursos, conducción y evaluación de eventos a los que les corresponde el 22.22% respectivamente.

Los conocimientos que principalmente se demandan de este profesional están en 18.18% respectivamente: la conducción de grupos de instrucción y técnicas didácticas; en el mismo nivel de porcentaje están la elaboración de planes y programas, elaboración de cursos, determinación de necesidades, liderazgo, comunicación, tecnología educativa y relaciones humanas.

i) El profesional de Filosofía ocupa el séptimo lugar con 2.66% de la demanda general de profesionales de la capacitación, desarrollando principalmente actividades de elaboración de cursos y conducción de eventos, a las cuales les corresponde un 50% equitativamente.

Los conocimientos que se demandan de este profesional están en un 28.57% la conducción de grupos de instrucción; con-

el mismo nivel de porcentaje 14.28% estan respectivamente las técnicas didácticas, liderazgo, comunicación, tecnología educativa y relaciones humanas.

j) El Pú**bl**icista ocupa el octavo lugar con el 1.33% de la demanda general de profesionales de la Capacitación, donde no se especifican las actividades que desarrolla en materia de capacitación.

Los conocimientos que se demandan de este profesional están en 16.66% cada uno de los siguientes: conducción de grupos de instrucción, técnicas didácticas, liderazgo, comunicación, tecnología educativa y relaciones humanas.

k) El profesional dedicado a la Educación ocupa dentro de la muestra también un octavo lugar con un porcentaje de 1.33% de la demanda general de profesionales de Capacitación.

Las actividades que principalmente desarrolla el Licenciado en Educación son la determinación de necesidades, elaboración de cursos, conducción y evaluación de eventos, a las cuales les corresponden un 25% respectivamente.

Los conocimientos que se demandan de este profesional son la elaboración de programas y cursos, conducción de grupos de instrucción, técnicas y materiales didácticos y determinación de necesidades, correspondiendo a cada uno 16.66%.

l) El Economista ocupa también un octavo lugar con el 1.33% de la demanda general de profesionales de capacitación, desarrollando de manera equitativa 12.50% la asesoría, planificación de la capacitación, determinación de necesidades, elaboración de cursos, evaluación de programas, elaboración de presupuestos y conducción de eventos.

Los conocimientos que se demandan de este profesional están en 5.55% respectivamente los siguientes: ley federal del trabajo, trámites administrativos UCECA, dinámica de grupos, elaboración de programas, conducción de grupos de instrucción, determinación de necesidades, entrevista, comunicación, consultoría, análisis organizacional, planeación de los recursos humanos, técnicas e instrumentos para captar información, instituciones capacitadoras, elaboración de presupuestos, rentabilidad y relaciones humanas.

m) El profesional dedicado a las Relaciones Comerciales, también ocupa el octavo lugar con el 1.33% de la demanda general de profesionales de la Capacitación, donde la actividad -- que desarrolla principalmente es la asesoría.

Los conocimientos que se demandan de este profesional están básicamente la ley federal del trabajo y los trámites administrativos de UCECA.

n) Por último encontramos a un empírico de la Capacitación, este calificativo se le a otorgado al Odontólogo, del -- cual solo se mencionaron las actividades que desempeña en la -- capacitación: asesoría, planificación, determinación de necesidades y elaboración de programas, con 25% cada una.

A nuestro juicio, este profesional solo cabe dentro de la función Capacitación, como transmisor de sus conocimientos técnicos de su especialidad, como por ejemplo: instructor en un laboratorio dental.

## CONCLUSIONES



## CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación denominada "Repertorio Básico del Psicólogo Capacitador", se concluye lo siguiente:

I. No existen dentro de la carrera de Licenciado en Psicología de la UNAM, ningún plan de estudios que oriente a la formación del Psicólogo Capacitador, de acuerdo a objetivos -- terminales profesionales definidos y acordes a las necesidades del País.

II. De lo anterior se deduce la necesidad de elaborar un Repertorio que guíe u oriente la formación y preparación del Psicólogo especialista en Capacitación, ya que existen dentro del curriculum de la carrera, gran cantidad de materias que contienen la mayoría de los conocimientos necesarios, los cuales únicamente habrán de estructurarse de manera sistemática para dar coherencia a lo que denominamos "Repertorio Básico del Psicólogo Capacitador".

III. No existe relación evidente entre la demanda de los diferentes profesionales y las actividades que estos realizan, con lo cual podemos concluir que las organizaciones carecen de conocimientos, acerca de la utilización y aplicación de cada uno de los profesionales involucrados en Capacitación.

IV. Los profesionales mayormente solicitados para realizar actividades de capacitación son siguiendo el orden de preferencia de las organizaciones investigadas: a) el Administrador de Empresas, b) el Psicólogo, c) el Ingeniero Industrial y d) el Pedagogo.

V. De los planes de estudio de las carreras de los principales profesionales capacitadores se concluye:

a) El 38.29% de 47 asignaturas impartidas al Administrador, tienen relación con la Capacitación de personal.

b) El 28.57% de 70 asignaturas (4 subespecialidades), impartidas al Psicólogo, contemplan en su totalidad temáticas referentes a la Capacitación.

c) El 19.04% de 63 asignaturas impartidas al Ingeniero Industrial, tienen aplicación en Capacitación.

d) El Pedagogo, en sus cuatro áreas de especialidad se encuentran 71 asignaturas de las cuales 28.16%, son afines a la Capacitación de personal.

VI. Se concluye que existe "cierta" relación entre la demanda de los profesionales y el plan de estudios de su carrera, donde el Administrador y el Psicólogo, conservan la misma posición, tanto en demanda como en preparación curricular en Capacitación. Por otra parte se concluye también que el Pedagogo posee mayor preparación en aspectos de Capacitación que el Ingeniero Industrial, por lo que no existe relación entre la demanda de las organizaciones y el plan de estudios de estos dos profesionales.

VII. En lo referente a las subespecialidades de la Psicología de la UNAM se concluye lo siguiente:

a) En la subespecialidad de Psicología Educativa, son impartidas un total de 15 materias, de las cuales el 80%, tratan en la totalidad de sus temáticas, conocimientos propios de

tomarse en cuenta en la preparación del Psicólogo Capacitador. Como ejemplo de materias útiles están: Consejo Educacional, -- Orientación Vocacional, Educación Especial, Teorías Psicológicas de la Instrucción, etc.

b) De 21 materias que se imparten en la subespecialidad de Psicología del Trabajo, concluimos que 14.28% (Desarrollo de Recursos Humanos I-II y III), tratan en la totalidad de su contenido aspectos de Capacitación, sin embargo sus subunidades son tratadas con ligereza, donde además se carece de una estructura propia a las necesidades reales del Psicólogo Capacitador. Por otra parte 38.1%, contemplan conocimientos de -- manera aislada y otros de forma inespecífica.

c) La subespecialidad de Psicología Social, con solo -- 23.52% de 17 materias impartidas en el área, hace su aportación a la capacitación. Estas son: Cambio de Actitudes, Liderazgo, Dinámica de Grupos y Socialización.

b) En Psicología Clínica, son impartidas 17 materias, de las cuales el 3.88% (Teoría y Técnica de la Entrevista), se refiere en su totalidad a algunos aspectos de la Capacitación.

VIII. Por último concluimos que el Psicólogo Capacitador puede desarrollarse profesionalmente como: a) Consultor-Administrador y como b) Consultor-Especialista en Aprendizaje.

## RECOMENDACIONES

## RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos en la investigación, -  
recomendamos lo siguiente:

I. Partiendo de la demanda de los profesionales se reco-  
mienda:

- Tomar en cuenta los conocimientos sobre la adminis-  
tración de la Capacitación, tales como la elaboración de pla-  
nes y programas, procesos para llevar a cabo la determinación-  
de necesidades, los elementos de planes o programas, las for-  
mas de evaluación en la administración de la capacitación; to-  
do esto con el fin de estructurar el plan de estudios del psi-  
cólogo capacitador, donde se contemple el enfoque administrati-  
vo de la función Capacitación.

- Deberán tenerse en cuenta los factores de producción, -  
área de la ingeniería industrial principalmente, donde habrá -  
de contemplarse materias o conocimientos sobre ergonomía y to-  
das aquellas técnicas de la ingeniería aplicada a los procesos  
humanos en el trabajo.

- Tomar en cuenta los principios pedagógicos, donde es bá-  
sica la intervención del Psicólogo, ofreciendo soluciones so-  
bre problemas psicológicos involucrados en el proceso de ense-  
ñanza - aprendizaje en adultos, lo que requiere de un trata-  
miento especial y diferente al de los niños, de aquí la necesi-  
dad de la Androgogía.

II. De acuerdo a las actividades que con mayor frecuen-  
cia se demandan de los profesionales de la Capacitación reco-  
mendamos:

- Analizar el repertorio de conocimientos inherentes a la conducción de eventos, la cual es la actividad mayormente realizada.

- Existe la necesidad de aclarar que el Psicólogo no debe solo ser un simple transmisor de conocimientos, sino que debe contribuir dando a conocer los factores psicológicos de la instrucción, demostrando las habilidades que debe poseer y exhibir un buen instructor. De aquí que deba ser un formador de instructores con un enfoque psicológico didáctico.

- Ya que la segunda actividad demandada es la planificación de la capacitación, el Psicólogo Capacitador deberá conocer y utilizar técnicas tales como: análisis de problemas y toma de decisiones, ya que en este tipo de actividades intervienen variantes de tipo psicológico que influyen para dar una buena o mala decisión. También habrá de poseer conocimientos sobre la forma de analizar objetivamente una organización, adentrarse al sistema completo y sus elementos, lo que dará pauta para conformar un plan de capacitación tomando en cuenta: políticas, objetivos, metas, actividades, recursos, formas de registro y control.

- La determinación de necesidades es muy importante en Capacitación, la cual recibe también el nombre de detección de necesidades. Esta actividad comprende factores de conducta humana que intervienen en la productividad general de las organizaciones, así el Psicólogo deberá conocer métodos para realizar el proceso de determinación de necesidades, donde existen auxiliares o técnicas de diagnóstico tales como: la entrevista, encuestas, cuestionarios, observación, técnicas sociométricas, registros instrumentales, así como de los análisis internos para su explotación. También se aprecia el uso de técnicas de intervención como lo son las psicodinámicas y conductuales, de

dinámica de grupo de sensibilización y educación psicomotriz -- principalmente.

De las técnicas de prevención, todas las de capacitación de profesionales y por último las técnicas de investigación de las cuales también se utilizan en otras ciencias, encuadrándolas en los tipos de registros, análisis cuantitativos y cualitativos de datos y la formulación de modelos.

En resumen, la determinación de necesidades tiene como -- objetivo conocer: a) quién necesita Capacitación, b) en que necesita Capacitación, c) para que necesita Capacitación y d) -- cual sería la mejor forma de capacitar; donde además se obtienen algunas informaciones, que son de utilidad como: que personas tienen características de instructores o auxiliares que -- pueden brindar ayuda en la función capacitación como asesores de su especialidad.

- En cuanto a la elaboración de programas de capacitación, el Psicólogo deberá conocer los elementos que forman un programa, donde algunos de ellos son: objetivos, metas, destinatarios, tipo de tarea a enseñar, tipos de eventos, horarios, locales, apoyos didácticos, así como estrategias sobre jornada de capacitación dentro de horarios de trabajo, fuera o en forma mixta.

Aquí el Psicólogo puede contribuir con su conocimiento sobre el impacto psicológico de los elementos de un programa sobre el trabajador, el sindicato, la organización y la comuni--dad.

- La asesoría es una actividad que a nuestro juicio debería ser estudiada por el Psicólogo Capacitador, observando -- los factores psicológicos que intervienen en dicho proceso. Pa

ra ello existe la necesidad de conocer sobre entrevista, ya - que la consultoría es en esencia una entrevista, también es - un proceso de comunicación, una situación de liderazgo y una - dinámica de grupo. Entonces el Psicólogo deberá estar preparado sobre los procesos básicos de la Psicología que intervienen en un proceso de consultoría, cualquiera que sea el objetivo - de la misma.

- La elaboración de los cursos es la actividad en la - que el psicólogo capacitador posee mayor repertorio de conocimientos o por lo menos su enfoque está mejor estructurado, encontrando en ello al Psicólogo especialista en educación.

Para el desempeño de esta actividad encontramos la importancia en la redacción de objetivos de aprendizaje, manejo de técnicas y materiales didácticos, evaluación del aprendizaje, - características psicológicas de un buen instructor, la dinámica de grupos y el proceso de comunicación en la instrucción.

- La elaboración de presupuestos, es la actividad que se demanda en séptimo lugar entre las señaladas por las organizaciones de manera global. El Psicólogo Capacitador es poco - demandado para realizar la elaboración de presupuestos de capacitación, ya que en este tipo de actividades, destacan los Administradores, Contadores y Economistas, siendo ellos los especialistas. Esto debe tomarse en cuenta para dotar al Psicólogo de conocimientos que le permitan realizar dicha actividad, - hasta ahora incapacitado para ello.

Es recomendable que dentro del repertorio del Psicólogo Capacitador, se contemple y haga mayor énfasis en este punto, pues es un hecho que existen organizaciones que confían -- poco en la preparación administrativa del Psicólogo.



De acuerdo a lo mencionado anteriormente se considera que el cálculo (costo-beneficio), de la función Capacitación, es un proceso que requiere estar dentro del repertorio de conocimientos más importantes para el Capacitador, pues viene a ser el índice sintético que justifica la inversión de la educación de adultos en el trabajo.

III. Recomendamos la necesidad de analizar de manera profunda, los diferentes planes de estudio de la carrera de Psicología, en las diferentes Universidades que imparten su enseñanza en nuestro País, ya que algunas de ellas poseen materias -- que pueden ser útiles de integrar al plan de estudios de la -- UNAM para conformar el R.B.P.C.,. Los planes de estudio de las Universidades que recomendamos son: Universidad Autónoma de -- Monterrey, Universidad del Valle de Atemajac, Universidad - -- Anáhuac, Universidad Autónoma de Guadalajara, Universidad de -- las Américas, Universidad Autónoma de Nuevo León, Universidad -- Autónoma de Querétaro y la Universidad Veracruzana.

IV. Recomendamos también sean analizados posteriormente -- los repertorios: Académico, Descriptivo y Básico del Psicólogo Capacitador, lo cual dará pauta para dar origen a una nueva especialidad en Psicología, ya sea a nivel Licenciatura o post-- grado. Ante ello sugerimos el análisis de todos los planes de estudio, a fin de unificar criterios acerca de la eficiencia -- de los planes de estudio actuales.

V. Cuadro de conocimientos propuestos para las dos categorías: Consultor-Administrador (C-A) y Consultor-Especialista en Aprendizaje. (C-EA).

Cuadro No. 4

CONOCIMIENTOS	CATEGORIAS	
	C. A *	C - EA*
1. Conducción de grupos de Instrucción		X
2. Elaboración de Programas	X	X
3. Técnicas Didácticas		X
4. Determinación de Necesidades de Capacitación	X	
5. Forma UCECA	X	
6. Elaboración de Cursos		X
7. Relaciones Humanas	X	X
8. Comunicación	X	X
9. Instituciones Capacitadoras	X	
10. Ley Federal del Trabajo	X	
11. Planeación de los Recursos Humanos	X	
12. Consultoría	X	X
13. Dinámica de Grupos	X	X
14. Evaluación de Programas	X	X
15. Liderazgo	X	
16. Materiales Didácticos		X
17. Elaboración de Presupuestos	X	
18. Rentabilidad	X	
19. Tecnología Educativa		X
20. Análisis Organizacional	X	
21. Técnicas para captar información	X	X
22. Entrevistas	X	X

\* Consultor-Administrador (C-A)  
Consultor Especialista en Aprendizaje.

## RESUMEN

El presente trabajo "Repertorio Básico del Psicólogo Capacitador", plantea como hipótesis que la preparación del Psicólogo especialista en Capacitación es deficiente por no estar cimentada en objetivos profesionales terminales.

Basados en los resultados obtenidos de la investigación de campo, podemos concluir que el Psicólogo Capacitador no es exclusivo de ninguna subespecialidad de la Psicología. También deberán tomarse en cuenta los diferentes conocimientos interdisciplinarios con el fin de poderse avocar en el futuro a elaborar una área de especialización a nivel licenciatura o postgrado, donde se tomen en cuenta los datos obtenidos y graficados del presente trabajo.

El Repertorio Básico para ser elaborado deberá tomar en cuenta las siguientes variables: a) demanda de las organizaciones en cuanto a la preferencia de los diferentes profesionales de la Capacitación, b) conocimientos requeridos de cada una de las profesiones investigadas, c) actividades de Capacitación que realiza cada profesional y d) planes de estudio de los principales profesionales involucrados en la Capacitación (Administrador, Psicólogo, Ingeniero Industrial y Pedagogo).

Como conclusión final del trabajo se llegó a establecer, que existen los conocimientos necesarios para elaborar una especialización de Capacitación dentro de la carrera de Psicología para lo cual unicamente es menester darles una estructura basada en objetivos profesionales terminales, así como tomar en cuenta las necesidades del mercado de trabajo y de la comunidad en general.

**APENDICES**

APENDICE I  
(GLOSARIO)

- CAPACITACION:** Toda acción educativa para y en trabajo, - que tenga por objetivo la adquisición de - conocimientos, el desarrollo de habilida-- des y la adecuación de actitudes de los re cursos humanos en las organizaciones.
- PSICOLOGO  
CAPACITADOR:** Es el profesional de la Psicología que se dedica a efectuar actividades de Capacita-- ción, cualquiera que sea su subespeciali-- dad.
- CONSULTOR:** Es el Psicólogo Capacitador que asesora, - sea de manera externa o interna, a la ge-- rencia o jefatura de Capacitación, sobre - estrategias para que se lleve a cabo la -- función Capacitación en las organizaciones
- ADMINISTRADOR:** Es el Psicólogo capacitador que planea, or-- ganiza, coordina, dirige y evalúa los pla-- nes y programas de Capacitación en las or-- ganizaciones.
- ESPECIALISTA EN  
APRENDIZAJE:** Es el Psicólogo Capacitador que se involu-- cra de manera directa con el proceso de En señanza - Aprendizaje en adultos. Es el - que diseña, elabora, conduce, y evalúa ex-- periencias de aprendizaje.

PROFESIONALES DE  
LA CAPACITACIÓN:

Son todos aquellos profesionales de diferentes disciplinas, que se involucran en actividades relacionadas con la educación de las personas, para lograr mayor eficiencia en el desempeño de su trabajo, así como su desarrollo integral como individuo y organización, a través de la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y cambio de actitudes.

EMPIRICOS DE LA  
CAPACITACIÓN:

Aquellos profesionales o no, que sin tener bases educativas que acredite como capacitadores especialistas, se encuentran llevando a cabo actividades de Capacitación.

REPERTORIO  
DESCRIPTIVO:

Es el conjunto de conocimientos que posee el Psicólogo que esta desempeñando actividades de capacitación, según la descripción que las organizaciones otorgan.

REPERTORIO  
ACADEMICO:

Es el conjunto de conocimientos que contienen las materias del plan de estudios a nivel licenciatura del Psicólogo, para desempeñar actividades de capacitación.

REPERTORIO  
BASICO DEL  
PSICOLOGO  
CAPACITADOR:

Conjunto de conocimientos necesarios para desempeñar actividades de capacitación y que el Psicólogo habrá de poseer para desarrollar las actividades de todas o cada una de las categorías propuestas.

CUESTIONARIO  
GUIA DE ENTREVISTA

Organización:

No. de personal en capacitación:

1. ¿Que tipo de profesionales solicita para actividades de ca  
pacitación? Enliste según la preferencia.

- |                                    |                                    |                                 |
|------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Psicólogo | <input type="checkbox"/> Abogado   | <input type="checkbox"/> L.R.I. |
| <input type="checkbox"/> L.A.E.    | <input type="checkbox"/> C.P.      | <input type="checkbox"/> L.R.C  |
| <input type="checkbox"/> Pedagogo  | <input type="checkbox"/> Ingeniero | <input type="checkbox"/> Otros. |

Por qué \_\_\_\_\_

---

2. ¿Que actividades realizan cada uno de los profesionales in  
volucrados en la capacitación?

1. Brinda servicios de asesoría sobre capacitación
2. Planifica la capacitación
3. Determina necesidades de capacitación
4. Elabora programa de capacitación
5. Evalua programas de capacitación
6. Elabora presupuestos de capacitación
7. Elabora cursos
8. Conduce eventos
9. Evalua eventos

3. ¿Que conocimientos demandan de los profesionales que intervienen en las actividades de la capacitación?
1. Ley federal del trabajo
  2. Trámites administrativos de capacitación (UCECA)
  3. Dinámica de grupos
  4. Elaborar planes y programas de capacitación
  5. Elaborar cursos
  6. Evaluar programas
  7. Conducir grupos de instrucción
  8. Técnicas didácticas
  9. Materiales didácticos
  10. Detectar necesidades de capacitación
  11. Liderazgo
  12. Entrevista
  13. Comunicación
  14. Consultoría
  15. Análisis organizacional
  16. Planeación de los recursos humanos
  17. Técnicas e instrumentos para captar información
  18. Instituciones capacitadoras
  19. Elaborar presupuestos de capacitación
  20. Rentabilidad de la capacitación
  21. Tecnología educativa
  22. Relaciones humanas

Opiniones \_\_\_\_\_

---

---

---



Informó:

Puesto :

Profesión:

Teléfono :

Comentarios

---

---

---

---

## APENDICE III

## OPINIONES DE LOS ENTREVISTADOS

Algunas de las opiniones que recabamos de los entrevistados después del cuestionario son las siguientes:

- El Psicólogo tiene la preparación adecuada pero pocas oportunidades.
- La preparación del Psicólogo es muy metodológica, tienen mucha teoría y poca práctica.
- El Administrador de Empresas tiende a ser más realizador -- comparado con el Psicólogo.
- La selección de los profesionales de la Capacitación es muy estricta, requiriendo de ellos un amplio curriculum en materia de Capacitación, donde se contemplan aspectos legales - y experiencia en procesos de instrucción.
- Los profesionales de la Capacitación requieren dominar más la entrevista y la comunicación.
- El requisito primordial para la selección de profesionales de la Capacitación, es tener experiencia en la conducción - de eventos de Capacitación.
- Recibimos Capacitación externa, solamente coordinamos su -- ejecución.
- Recurrimos a la asesoría externa, pero elaboramos nuestros propios programas de Capacitación y los llevamos a cabo.

## BIBLIOGRAFIA

- AGUILAR VILLALOBOS JAVIER  
" Un modelo para la elaboración de currículos de psicología"  
Enseñanza e investigación en psicología. CNEIP, Vol. VI, -  
No. 2 (12), julio/diciembre 1980, México.
  
- ARIAS GALICIA FERNANDO  
Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas. México 1976
  
- Introducción a la técnica de investigación en ciencias de la  
administración y del comportamiento. Ed. Trillas, México - -  
1980.
  
- ARREOLA VIERA RICARDO  
Tesis profesional. Efecto del curriculum actual sobre la --  
producción de tesis profesionales en la facultad de psicolo-  
gía UNAM. Facultad de psicología UNAM, México 1981.
  
- ASOCIACION NACIONAL DE PSICOLOGOS DEL SECTOR PUBLICO  
Memorias del coloquio académico laboral. Integración y con-  
solidación de enfoques profesionales del psicólogo. Facul--  
tad de psicología UNAM, México 1981.
  
- CABRER FRANCISCO Y DIAZ ENRIQUE  
"Algunas consideraciones acerca de la enseñanza, investiga--  
ción y aplicación de la psicología en México". Enseñanza e-  
investigación en psicología. CNEIP, Vol. VI, No. 2 (12), --  
julio/diciembre 1980, México.
  
- CASTAÑO AZMITIA DARVELIO A.  
"La capacitación y el desarrollo de los recursos humanos. Un  
enfoque moderno". Pedagogía para el adiestramiento. ARMO, --  
Vol. IX, enero/marzo No. 34 1979, México.

- CNEIP  
"Recomendaciones del CNEIP, sobre la integración y aplicación de la psicología en México". Enseñanza e investigación en psicología. CNEIP, Vol. II, No. 2, diciembre 1976, México.
- CORTES BLANDO GUADALUPE E.  
Tesis profesional. Proyecciones y tendencias del mercado laboral del psicólogo del trabajo en el sector privado (industria de la transformación) del área metropolitana de la ciudad de México. Facultad de psicología UNAM, México 1979.
- CRAIG L. ROBERT Y BITTEL R. LESTER  
Manual de entrenamiento y desarrollo de personal. Ed. Diana, México 1975.
- CURSOS  
"Planificación de la función capacitación y adiestramiento". Servicio Nacional ARMO. México s/fecha.
- "Relaciones Humanas". Secretaría de Hacienda y Crédito Público. México 1973.
- "Rentabilidad de la capacitación y adiestramiento". ARMO, - México 1980.
- "Técnicas de consultoría en capacitación". ARMO, s/fecha.
- DUNNETE M. Y KIRCHNER W.  
Psicología Industrial. Ed. Trillas. México 1976.
- ENCICLOPEDIA DE LA PSICOLOGIA  
"Formación permanente de adultos en las empresas". Tomo 7, Psicología y ética de la empresa (I), Cap. VI. Formación. -

Ed. Plaza & James S.A.; Barcelona, España. 1978

- FOLLETO  
Materiales didácticos. Servicio Nacional ARMO, México 1980
- FONSECA GONZALEZ MARCIANO  
"Evaluación en la capacitación". Apuntes del 1er. encuentro nacional de psicología del trabajo. Enero 1981, Villahermosa, Tabasco, México.
- GERARDO PEREZ CARMEN  
Tesis profesional. Consultoría externa en psicología del trabajo. Facultad de Psicología UNAM. México 1980.
- GONZALEZ MARTINEZ LUIS  
Apuntes sobre un curso de evaluación educativa. Universidad de Monterrey, México s/fecha.
- GUADARRAMA R.L., LOPEZ S.A. Y PARRA D.G.  
Análisis curricular de la enseñanza de la psicología en México. Universidad Autónoma del Estado de México. México - 1980.
- GUTIERREZ ROJAS ERNESTO  
Tesis profesional. Observaciones sobre los egresados en la facultad de psicología. Facultad de Psicología UNAM, México 1981.
- HERNANDEZ DE LA CRUZ VERONICA  
Tesis profesional. Metodología para la capacitación. Facultad de psicología UNAM, México 1981
- HERNANDEZ R., MULLER C., ROJO R. Y TAMAYO DE LA C.  
Tesis profesional. Métodos de entrenamiento utilizados en-

empresas de más de 500 empleados en la zona metropolitana.-  
Escuela de psicología. Universidad Anáhuac, México 1980.

- HOWELL WILLIAMS  
Psicología industrial y organizacional. Ed. manual moderno México 1979.
  
- LAFARGA JUAN  
"Psicología ciencia o profesión". Enseñanza e investigación en psicología. CNEIP, Vol. II, No. 2, diciembre 1976 México
  
- "Identidad profesional del psicólogo". Enseñanza e investigación en psicología. CNEIP, Vol. VI, No. 2 (12), julio/diciembre 1980, México.
  
- LAMIA RIOS ALICIA  
Tesis profesional. Educación de adultos: un acercamiento metodológico a la andragogía. Facultad de psicología UNAM, 1981 México.
  
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
Reforma procesal de 1980, vigente a partir del 1ro. de mayo 45 va. edición actualizada e integrada. Ed. Porrúa, art. - 153-A / art. 153-X. México 1981.
  
- LICHTSZAJN JOSE  
"Enseñanza e investigación de la psicología en las universidades de Monterrey, Coahuila y Autónoma de Guadalajara". -- Enseñanza e investigación en psicología. CNEIP, Vol. II, - No. 1, junio 1976, México.
  
- LLAVEN NUCAMENDI ELENA  
Tesis profesional. Las teorías del aprendizaje y su aplicación al proceso de Enseñanza - Aprendizaje. Facultad de --

psicología UNAM, 1977 México.

- **MANUAL**

Manual de capacitación sindical sobre formación profesional. Servicio Nacional ARMO, CTM e INET, 1976 México.

- **MC GUIGAN F.J.**

Psicología experimental. Ed. trillas, 1973 México.

- **MONTMOLLIN MAURICE**

Los psicofarsantes. Ed. siglo XXI, 1980 México.

- **MUÑOZ DEL RIO ERNESTO**

Tesis profesional. Las funciones de los responsables de los recursos humanos en las empresas del área metropolitana. Facultad de psicología UNAM, 1980 México.

- **OROZCO VAZQUEZ PATRICIA**

"Planificación de los recursos humanos". Pedagogía para el adiestramiento. Servicio Nacional ARMO, Vol. XI, No. 42, - enero/marzo 1981 México.

- **PLAN DE ESTUDIOS DEL INGENIERO INDUSTRIAL**

Organización académica 1981 - 1982. Facultad de Ingeniería UNAM. México

- **PLAN DE ESTUDIOS DEL L.A.E.**

Organización académica 1975. Facultad de contaduría UNAM. - México.

- **PLAN DE ESTUDIOS DEL PEDAGOGO**

Organización académica 1981 - 1982. Facultad de filosofía y letras UNAM. México.

- PONCE MELENDEZ PATRICIA  
"Compendio de las reformas a la constitución y a la ley federal del trabajo en materia de capacitación y adiestramiento 1978". Servicio Nacional ARMO, Vol. IX, No. 42, enero - marzo 1981 México.
  
- RAMIREZ TRUEBA C. Y MARTINEZ OTERO L.  
Tesis profesional. Una aportación al perfil profesional del psicólogo. Facultad de psicología UNAM, 1980 México.
  
- REYES PONCE AGUSTIN  
Administración de personal. Ed. Limusa, 1974 México
  
- RUIZ ALCANTAR LUIS  
Tesis profesional. Psicología industrial en el área metropolitana. Facultad de psicología UNAM, 1973 México.
  
- SCHEIN EDGAR H.  
Consultoría de procesos: su papel en el desarrollo organizacional, 1973 México.
  
- TEMARIOS  
Temarios de las subespecialidades de Psicología a nivel licenciatura (Educativa, Industrial, Social y Clínica). Facultad de Psicología UNAM 1982, México.