

101
2ef.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

EXPLORACION DE NECESIDADES DE
ACTUALIZACION PROFESIONAL DEL PSICOLOGO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A :
MARIA DEL CARMEN FUENTES FLORES

DIRECTOR DE TESIS: LIC. CARLOS A. PENICHE LARA
ASESOR METODOLOGICO: LIC. NESTOR FERNANDEZ SANCHEZ



MEXICO. D. F.

1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

A mi madre:

*Quien me dio la vida y me guio por ella
mientras lo necesite, enseñandome a luchar
por lo que se cree y se quiere, y a tener
valor en los momentos mas dificiles. A ella
que me apoyo en todo momento a pesar de
su propio sufrimiento. Gracias por tu
carino. Te quiero.*

A mi padre:

*Que gracias a su ejemplo he llegado a ser lo
que soy y por su gran apoyo.*

A mis hermanos:

*Agustin, Antonio y Gustavo que de una u
otra forma me han apoyado.*

A mi hermana:

Silvia, gracias por tu cariño y comprensión.

A mis gordos:

*Alejandra, Ricardo, Hector, Jesús, Mitzi y
Mezli, por ser un motivo más para sonreír.*

A mis amigas:

*Remedios, Debora y Nelly por impulsarme a
terminar este trabajo.*

*A mis amigos y a todas aquellas personas
que de una u otra forma me motivaron a
concluir esta etapa.*

MUCHAS GRACIAS

Al Lic. Carlos A. Peniche Lara

Por su amistad y apoyo brindado para la realización de esta tesis

Al Lic. Néstor Fernández Sánchez

Por sus consejos, su disposición ante mis dudas, su apoyo para la realización tanto de la investigación como de esta tesis y por su invaluable amistad

A la Mtra. Eva Laura García González

Por las oportunidades que me brindó y por sus aportaciones para la finalización de este trabajo

A los Mtros. Lucy Reidl y Felipe Uribe

Por sus valiosas aportaciones hechas para el mejoramiento de esta tesis.

Quiero agradecer a los miembros de la Comisión de Cambio Curricular de la Facultad, por su apoyo para la realización de este estudio

De igual manera agradezco su valiosa ayuda a los estudiantes que fungieron como becarios para el levantamiento y algunas para el procesamiento de la información

A las personas que se encargaron del levantamiento de datos en las diversas localidades de la República Mexicana. Gracias

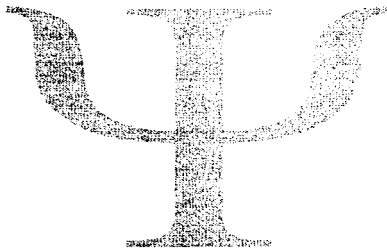
Así mismo quiero agradecer a todos los compañeros de la División de Educación Continua de la Facultad de Psicología, ya que de alguna forma también contribuyeron a la realización de este estudio

Gracias Lic. Eneida Villegas por su valiosa ayuda en el análisis estadístico

ÍNDICE

RESUMEN.....	2
INTRODUCCIÓN.....	4
ANTECEDENTES.....	8
CONCEPTO DE NECESIDAD	11
CONCEPTO DE ADIESTRAMIENTO	13
CONCEPTO DE CAPACITACION	15
CONCEPTO DE DESARROLLO	18
CONCEPTO DE ACTUALIZACION	20
CONCEPTO DE NECESIDADES DE ACTUALIZACION	21
EDUCACIÓN CONTINUA	23
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN.....	25
ALTERNATIVAS PARA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN	30
PERFIL PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO	37
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	42
PROCEDIMIENTO	44
RESULTADOS	52
CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS PSICÓLOGOS	53
ANTECEDENTES LABORALES Y PROFESIONALES	55
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN	63
DISPONIBILIDAD PARA LA ACTUALIZACIÓN	79
OTROS RESULTADOS	84
ANÁLISIS	92
CONCLUSIONES	103
SUGERENCIAS Y LIMITACIONES.....	109
BIBLIOGRAFÍA.....	112
ANEXOS.....	119

RESUMEN



•

La detección de necesidades de actualización, es importante debido a que es de relevancia que las personas y/o profesionistas, en este caso los psicólogos, tengan una idea de cuales son sus deficiencias o rezagos en relación a su desempeño laboral para así actualizar sus conocimientos y dar un mejor servicio a los usuarios. Esas carencias o deficiencias detectadas en los profesionales de la psicología pueden ser resultado del constante cambio que tiene nuestro sistema socioeconómico, de la innovación y teorías que surgen día a día en la psicología.

La detección de necesidades de actualización se refiere a que todos tenemos puntos débiles en los que nos hacen falta conocimientos y práctica por lo que hay cierta carencia o ausencia de algún elemento para el funcionamiento eficiente de un sistema, o el logro de un propósito, esos puntos son los que se deben atender con la actualización, mediante actividades académicas como son: cursos, congresos, seminarios, diplomados, etc.

En el proceso de actualización, la detección de necesidades es la parte modular del proceso y nos permite conocer las necesidades existentes en una empresa a fin de establecer los objetivos y acción de la actualización.

Para lograr la detección de las necesidades de actualización se empleó el cuestionario "EXNEC" (Exploración de Necesidades), diseñado en la División de Educación Continua (DEC) con la finalidad de determinar las áreas propias de la psicología en la que es indispensable la actualización de conocimientos de los psicólogos egresados de cualquier universidad y que se encuentren actualmente laborando. Precisamente para responder a las constantes innovaciones y desarrollo de la ciencia psicológica, deberá ser un proceso permanente

INTRODUCCIÓN



El desarrollo y la actualización laboral o profesional procura el desenvolvimiento de las personas y de las mismas empresas o instituciones en que éstos se desarrollan.

Los programas de desarrollo o de actualización deben proporcionar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para desempeñar el trabajo profesional con los métodos, técnicas y procedimientos actualizados. Por lo anterior es indispensable identificar y jerarquizar las deficiencias que hacen falta cubrir mediante dichos programas. El conocimiento de las áreas en las que existe alguna carencia o falta de actualización y de las personas que son las afectadas se obtiene mediante una investigación (detección, exploración, diagnóstico, etc.) de necesidades de desarrollo o de actualización en el ámbito en que esas personas se desarrollan.

Uno de los problemas a que nos enfrentamos los psicólogos es la inmensa producción de técnicas psicológicas tanto para el diagnóstico, la intervención o la evaluación, así como para el mejoramiento psicosocial, educativo u otras actividades que son del ámbito profesional de la psicología. Por lo anterior resulta complicado que el currículum formativo básico del psicólogo este a la par con las innovaciones que surgen día tras día, por lo que se puede decir que al igual que otras profesiones la psicología requiere una constante actividad de actualización en todas aquellas innovaciones y cambios tecnológicos.

Para que la actualización sea la adecuada a las características y necesidades, es conveniente contar con un instrumento que ayude a proporcionar la información requerida. El instrumento "EXNEC", fue diseñado en la DEC con la finalidad de tener un indicador para que la elaboración de los programas de actualización sea más objetiva. Este instrumento proporciona datos de las características generales (sexo, edad, etc.), antecedentes laborales y académicos, conocimientos, habilidades, necesidades y requerimientos de actualización en psicología y disponibilidad para la actualización, entre otros datos que pueden ser valiosos para ahondar en el perfil profesional.

Bajo este contexto, este estudio se centra básicamente en la identificación de los aspectos que -de acuerdo al perfil profesional- el psicólogo desarrolla, ejerce o **hace** como actor de la disciplina, lo que **necesita hacer** para prolongar su permanencia en su unidad de trabajo y aquello en lo que **requiere actualización**, según su propia opinión. Con lo anterior se determinarán las necesidades de actualización, es decir aquellos puntos en los que de

acuerdo a la opinión de los psicólogos entrevistados consideran requerir algún tipo de actualización y con esto determinar un plan estratégico de actualización profesional del psicólogo, útil para cualquier instancia educativa y fundamental para el enriquecimiento de las funciones y la actuación profesional del psicólogo

En el capítulo referente a antecedentes, se presentan algunos estudios en los cuales por lo menos en una fase del proceso se realiza o plantea la determinación, detección o investigación de necesidades, el propósito de estos estudios es diferente al realizado en el presente estudio, pero en algunos la forma para recabar la información es semejante. Así mismo, se presentan conceptos que se emplean a lo largo del este estudio, ahondando en el concepto de detección de necesidades de actualización. También se presentan algunas de las alternativas o técnicas que se emplean para la detección de necesidades.

En el apartado de Procedimiento, se describen los pasos que se siguieron para la realización del estudio, la selección de la población a quienes se les aplico el cuestionario, y la conformación del instrumento.

El capítulo de Resultados, presenta los datos más significativos que fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario "EXNEC", dividiéndose estos en:

- a) **Características generales** de la muestra, sexo, edad, estado civil, etc.
- b) **Antecedentes laborales y profesionales**, empresa(s) en que labora y puesto, antecedentes académicos, escuela o facultad en donde curso la licenciatura en psicología, nivel máximo de estudios, etc.
- c) **Conocimientos, habilidades y necesidades de actualización en psicología**, Área de egreso y laboral, funciones y/o actividades de la psicología que conoce, hace, necesita hacer y en las que requiere actualización.
- d) **Disponibilidad para la actualización**, Antecedentes de actualización recibida y preferencias en cuanto a horario, días de la semana y frecuencia en que podría asistir a actos académicos para la actualización.
- e) **Otros resultados**, Relación entre área de egreso y área en que labora, exploración de necesidades de actualización, actividades en que requieren actualización y prioridad de atención, sugerencias en cuanto a actos académicos, frecuencia, días de la semana y horario en que se prefieren para la actualización.

En el capítulo referente al Análisis, se mencionan los resultados más relevantes obtenidos del estudio, como por ejemplo: más de la mitad de la muestra se concentro en el D.F. el 70% son de género femenino, el 44 % son solteros y el mismo porcentaje corresponde a edades entre 31 y 40 años, etc.

Posteriormente se presenta el capítulo de Conclusiones, en el que se encontrara que entre las funciones y/o actividades de la psicología que requieren de una atención urgente para la actualización se encuentran principalmente algunas que corresponden a las áreas clínicas y educativa, siendo estas áreas en las que la mayor parte de los psicólogos en formación se preparan y en donde la mayoría de los egresados labora.

Finalmente se hacen algunas Sugerencias que podría considerarse para estudios posteriores y se presentan algunas de las limitaciones a las que nos enfrentamos a lo largo de este estudio.

ANTECEDENTES



Este estudio surge inicialmente ante la necesidad de la DEC de la Facultad de psicología de contar con un instrumento para determinar las necesidades de formación de los psicólogos en desarrollo y de actualización de aquellos que se encuentran laborando en alguna área de la psicología.

Indagando acerca de estudios similares encontramos que se han realizado investigaciones con ciertas semejanzas a la presente, pero con diferentes enfoques o finalidades, como por ejemplo la realizada por Martínez y Ramírez (Harrsch, 1994) sobre la actividad, condiciones laborales y antecedentes académicos de una población de 310 psicólogos del sector público del Distrito Federal, las autoras de esta investigación indican que el perfil profesional es el resultado de la interacción entre las capacidades técnicas, las características propias de la población de profesionales y el propio mercado de trabajo. Encontraron que el 67.7% de la población entrevistada oscilaron entre 21 y 30 años de edad, el 69.42% pertenecieron al sexo femenino, el 51.4% trabajan entre 31 y 40 horas a la semana. Entre sus actividades profesionales encontraron que el 27.9% se dedicaban al registro, medición y evaluación de la conducta, el 24.18% a la planeación y desarrollo de recursos humanos, el 11.16% a asesoría y orientación, 11.16% a administración, 7.44% a actividades de educación, 6.46% a la investigación y 5.24% a la psicoterapia.

Otro estudio realizado fue el de Cantera y Artabe en el que elaboran un modelo operativo base a todas las acciones de formación (capacitación, entrenamiento y desarrollo) al que denominan EPDOP (Estudio, Diagnóstico, Objetivo y Plan de Formación). Este estudio dio inicio en una Organización en donde no existía una política de formación clara y las actividades se desarrollaban con criterios diversos, se cubrían necesidades personales de formación sin existir una clara orientación a las necesidades por puestos de trabajo y encuadrarlo dentro de unos objetivos globales de formación. El modelo que propusieron consta de cinco fases relacionadas entre sí: 1) Estudio de Clima Laboral, 2) Política de formación, 3) Diagnóstico de Necesidades de Formación, 4) Objetivos de Formación y 6) Plan de Formación. La fase de Diagnóstico de Necesidades de Formación se dirigió a puestos de trabajo y ofrecía ventajas como objetividad, aceptación y contar con criterios externos de comprobación. Esta fase se realizó a partir de información obtenida a través de Cuestionarios, Entrevistas y Observaciones (Cantera y Artabe, 1988).

El proyecto de estudio del "Análisis de las necesidades de formación del colectivo de psicólogos colegiados" realizado por Cantera, Galán, García, Guillén y Menéndez, tuvo como objetivos: 1) Conocer las necesidades reales de formación que tienen los diferentes colectivos que componen los colegiados, abarcando intereses subjetivos y carencias de los perfiles competenciales para cubrir la demanda ocupacional. 2) Identificar aquellos contenidos de formación que son más apreciados por su carencia entre los psicólogos. 3) Analizar exhaustivamente las características de la formación, según la opinión de los colegiados y. 4) Programar espacial y temporalmente la formación, según la prioridad y apremio que indican sus usuarios o se desprende del análisis ocupacional. El esquema básico de este estudio consta de 8 fases: 1) Análisis estadístico de las acciones de formación realizadas por el Colegio en los últimos 7 años. 2) Análisis documental de las diferentes ocupaciones de los profesionales de la psicología. 3) Cuestionario de análisis de necesidades de formación. 4) Matriz básica de necesidades de formación. Entrevistas diferenciales. 6) Check-list de temas clave diferenciales. 7) Grupos de discusión y. 8) Informe final del estudio. El cuestionario empleado tiene las siguientes partes: 1) Datos de conocimientos personales. 2) Datos de conocimientos formativos. 3) Datos de experiencia profesional. 4) Áreas de interés y medios de información. 5) Opinión sobre las características de la formación y. 6) Contenidos de formación (Cantera, Galán, García, Guillén y Menéndez: 1990).

Un estudio reciente es el que se realizó en la Facultad de Economía (Perfil del economista demandado en el mercado de trabajo) y cuyos objetivos fueron: 1) identificar las necesidades y las características del economista demandado en el mercado de trabajo y 2) realizar el análisis y el diagnóstico de la información generada expresando el perfil del economista requerido. En este estudio se utilizó una muestra de egresados de alguna Licenciatura en economía (239) y una muestra de personas que emplean a licenciados en Economía (57). Los cuestionarios que se emplearon se dividieron en cuatro secciones: 1) Información general. 2) Área de trabajo. 3) Formación Académica y. 4) Desarrollo profesional (Mateo: 1993).

Durante el Congreso realizado por la Asociación Mexicana de Educación Continua (AMEC) en 1994, la maestra Cuitun presentó una propuesta metodológica para determinar necesidades de educación continua en una Institución de educación superior. Los propósitos de este estudio son: analizar a la clientela, identificar las áreas de demanda de programas educativos e identificar discrepancias entre las circunstancias actuales y las deseadas, por medio de la adaptación del modelo de Coffing. La metodología que ella propone seguir es: 1) Preparación

para realizar la evaluación, 2) Diseño y planeación, 3) identificación de clientes, necesidades y definidores, 4) Definición de las necesidades de los clientes, 5) Medición del grado actual de satisfacción de necesidades, 6) Elaboración del informe y, 7) Presentación del informe. En la fase de la definición de las necesidades de los clientes se propone la utilización de cuestionarios con el que se puedan indagar diversos aspectos profesionales (Cutun, 1994)

Como se puede observar, los estudios mencionados contienen al menos una fase que se refiere a la determinación, identificación o diagnóstico de formación, capacitación o desarrollo, de éstos, los que tienen mayor similitud con el presente estudio son el que se realizó en la Facultad de Economía, este por el contenido de los cuestionarios empleados y el proyecto que plantea la Mira Cutun para determinar las necesidades de educación continua, este por su finalidad.

Para el presente estudio se consideraron conceptos tales como detección, necesidad, capacitación, adiestramiento, así como desarrollo y actualización, esto debido a que son empleados con frecuencia por lo que inicialmente se pretende llegar a un consenso en cuanto a las definiciones que diversos autores manejan y la que se adapto de acuerdo a los requerimientos de la investigación.

CONCEPTO DE NECESIDAD

En el contexto psicológico, el concepto de necesidad se emplea con mayor regularidad en el área del trabajo y en educación, por esto, es importante analizar las diversas definiciones existentes, entre estas tenemos:

Hull

Para él la necesidad es: "Estado o condición de un organismo que surge de la falta de cualquiera de las sustancias o elementos necesarios para su supervivencia o la supervivencia de la especie. Se reduce mediante una determinada acción del organismo que conduce a la obtención de esa sustancia o elemento. Como generalmente la necesidad antecede a la acción, se dice que la impulsa o la motiva. Las necesidades de alimento, de temperatura adecuada, de descanso o de actividad, etétera, comprende las denominadas necesidades primarias o pulsiones" (Campos, 1974)

Boydell	Opina que "La palabra necesidad implica que algo falta, que hay una limitación en alguna parte" (Mendoza, 1986)
UCECA	El concepto que proporciona la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) dice "enmarcando la palabra necesidad, ésta siempre nos da la idea de una carencia o ausencia de algún elemento para el funcionamiento eficiente de un sistema " (Mendoza, 1986)
Warren	"La necesidad es una exigencia muy poderosa, una experiencia provocada por la ausencia de cualquier factor o condición en el medio o en la situación actual de un organismo que ayuda en alto grado a conservar su vida o su bienestar o a hacer progresar sus modos de conducta habituales, es una actitud psíquica con conciencia más o menos definida de alguna carencia y acompañada por un tono afectivo desagradable" (Mendoza, 1986)
Mendoza	<p>Toma los puntos importantes de diversas definiciones de necesidad que el mismo cita, y dice que se puede conformar un concepto completo de necesidad como el siguiente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plenamente consciente o apenas percibido • Desagradable. • Originado por la ausencia de algún elemento o factor, que puede ser poderoso o débil • Que representa un desequilibrio para su vida, bienestar o modo de conducta habitual o, en otros términos, que obstaculiza el funcionamiento eficiente de un sistema. <p>Menciona que este concepto se aplica a necesidades de todo tipo: fisiológicas, de seguridad, de afecto, de reconocimiento, de realización personal, de autoafirmación, etc. y para todas ellas los componentes presentados se pueden observar (Mendoza, 1986)</p>

Las definiciones anteriores, aun cuando pretenden ser diferentes concuerdan al hacer referencia a:

- 1 Falta, carencia o ausencia de una sustancia, elemento, factor o condición
- 2 Impide el funcionamiento adecuado o habitual
- 3 Provoca un sentimiento de insatisfacción

Considerando las definiciones y los puntos en común, es posible decir que dentro de una organización, en el ámbito laboral existen ciertas necesidades, en la mayor parte de las personas que la conforman, estas necesidades o carencias pueden ser resultado de una formación académica deficiente o de la ignorancia de las innovaciones y teorías que surgen con frecuencia en el ámbito. Por lo tanto y debido a los propios fines de la investigación retomaremos algunos puntos de dichas definiciones teniendo que

Necesidad es una característica subjetiva del grado de apremio para remediar una situación vivenciada como carencia, es decir es una exigencia o experiencia provocada por la ausencia de algún elemento, condición o factor que puede ser poderoso o débil, esto es plenamente percibido y desagradable, además de que representa un desequilibrio para la vida, bienestar o modo de conducta habitual del sujeto y, obstaculiza el funcionamiento eficiente de un sistema.

Otros conceptos que se utilizan o mencionan dentro de este estudio son: capacitación y actualización: existen otras palabras que en un momento dado funcionan como sinónimos y en otros indican otra idea o bien manejan niveles jerárquicos, pero que tienen en común el ser origen de actividades formativas dirigidas a la dotación de conocimientos y habilidades a los recursos humanos, aun cuando cada uno de ellos cuenta con una finalidad propia (Cantera y Artabe, 1988)

Es conveniente mencionar que la mayoría de los autores que se desarrollan dentro del ámbito de la capacitación dan su opinión basándose en niveles de educación, principalmente de adultos, mencionando los siguientes: adiestramiento o entrenamiento, capacitación, desarrollo y, por último, la actualización, el cual aún cuando no es mencionado con frecuencia, esta tomando importancia en esta área, y es el tema principal de este estudio. Por lo que se mencionan algunos de los conceptos que con mayor frecuencia son utilizados para indicar una actividad formativa

CONCEPTO DE ADIESTRAMIENTO

El adiestramiento ocupa el primer nivel de la educación de adultos, también es referido como entrenamiento o instrucción, a continuación se presentan algunas definiciones que se emplean con mayor frecuencia

UCECA	"Adiestramiento es la acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo" (Mendoza, 1986).
Warren	Retoma la definición aportada por la UCECA, pero menciona que incluye o emplea conceptos tales como Habilidades, estas son "las aptitudes para la reacción de tipo simple o complejo, psíquico o motor, que han sido aprendidas por un individuo hasta el grado de poder ejecutarlas con rapidez y esmero"; y Destreza, es "la facilidad y precisión en la ejecución de actos" (Mendoza, 1986)
ARMO	La Unidad de Adiestramiento Rápido de Mano de Obra (ARMO), plantea al adiestramiento como el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que alcance los objetivos de su puesto de trabajo (Mendoza, 1986; Craig y Bittel, 1989)
Heredia,	Para ellos el adiestramiento es proporcionar destreza en una habilidad
Oñate y Anas	adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz (Anas, 1978, Mendoza, 1986)
Jiraoka	Entiende por adiestramiento el perfeccionamiento de las habilidades de un hombre, en una labor manual específica, mediante el ejercicio repetido y constante de las operaciones que implica una especialidad (Mendoza, 1986; Craig y Bittel, 1989)
Taxiomara	Denomina adiestramiento al desarrollo de las habilidades particularmente de carácter manual y que se utilizan en los llamados trabajos físicos. La palabra adiestramiento es referida a la educación e instrucción de obreros (Mendoza, 1986, Craig y Bittel, 1989).
Mendiola	Opina que el adiestramiento es el proceso de enseñanza-aprendizaje referido a las tareas definidas por un puesto de trabajo, no se limita al desarrollo exclusivo

de destrezas motoras, sino que incluye la adquisición de los conocimientos tecnológicos y organización de trabajo (Mendoza, 1986)

Chiavenato La definición que emplea de entrenamiento se refiere a la educación institucionalizada o no, que tiene por objetivo adaptar al hombre para el ejercicio de determinada función o para la ejecución de una tarea específica en determinada empresa. Sus objetivos son más restringidos e inmediatos con el fin de dar al hombre los elementos esenciales para el ejercicio de un cargo actual. El entrenamiento se refiere únicamente a la instrucción de operaciones técnicas y mecánicas (Chiavenato, 1993)

Armstrong El entrenamiento llena el vacío entre lo que alguien está capacitado para hacer y lo que puede llegar a ser capaz de hacer. Su primer propósito es asegurar, lo más pronto posible, que la gente pueda alcanzar un nivel aceptable en su trabajo. Con base en esto, el entrenamiento actúa mejorando las capacidades y el conocimiento que se requieren para elevar el nivel de desempeño en el trabajo actual, o para desarrollar un potencial para el futuro (Armstrong, 1991)

Cantera y Artabe Consideran que la finalidad del entrenamiento es el perfeccionamiento de la adecuación persona-puesto (Cantera y Artabe, 1988)

Habiendo presentado los conceptos anteriores y para fines de la presente investigación se consideró el concepto más acorde a nuestros requerimientos. Para lo anterior diremos que el adiestramiento es:

El proceso mediante el cual se adquieren o desarrollan ciertas habilidades para desempeñar un puesto de trabajo en el cual no se necesitan emplear procesos complejos.

CONCEPTO DE CAPACITACION

Este concepto ha sido tratado por diversos autores, aun cuando se refieren a él con diversas palabras, si se emplean sinónimos podremos ver las semejanzas entre ellas. Para poder hacer este análisis posteriormente, presentamos algunas de las definiciones de capacitación

existentes, mencionaremos las aportadas por los mismos autores de las de adiestramiento.

UCECA	<p>Plantea a la capacitación como la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal</p> <p>Esta definición incluye el concepto de Aptitud</p> <ul style="list-style-type: none">• Es la "potencialidad del individuo para aprender, condiciones o serie de características que le permiten adquirir, mediante algún entrenamiento específico, un conocimiento o una habilidad".• También es "la disposición innata que permite desarrollar la capacidad de cumplir convenientemente tareas o trabajos" (Mendoza, 1986)
ARMO	<p>Plantea a la capacitación como el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que pueda alcanzar los objetivos de un puesto diferente al suyo (Mendoza, 1986; Craig y Bittel, 1959)</p>
Jiraoika	<p>La capacitación es el adiestramiento completado por el "qué", "cómo", "por qué" y "para qué" de esas operaciones y el conocimiento de los elementos que intervienen, es decir, materiales, herramientas, instrumentos, máquinas, técnicas de trabajo, etc. (Mendoza, 1986)</p>
Taxiomara	<p>Llama capacitación a la educación e instrucción de adultos, con el fin de hacer más productivo el trabajo. Para trabajadores calificados, técnicos y supervisores encargados de tareas que impliquen conocimientos especiales (Mendoza, 1986, Craig y Bittel, 1959)</p>
Mendoiola	<p>La capacitación en el trabajo es el proceso de enseñanza-aprendizaje que le permite a una persona adquirir un criterio general sobre una disciplina determinada ayudándole a conocer a fondo lo que hace y sus interrelaciones con otras actividades conexas (Mendoza, 1986)</p>
Anastasi	<p>El objetivo principal de la capacitación es la adquisición de habilidades y conocimientos específicos, ya sea para conducir un camión, trabajar un torno o</p>

llenar una ficha. La educación se ocupa del desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes con aplicaciones más amplias, tales como la lectura, la solución de problemas aritméticos, la comprensión de la sociedad moderna o el gozar de la música. Sin embargo, la capacitación industrial se está dirigiendo paulatinamente hacia metas más amplias y de mayor alcance, está adquiriendo, de esa manera, muchas características que distinguen a la educación. Esta tendencia se ejemplificará por el uso creciente del término desarrollo en relación con los programas de capacitación industrial. El mismo término capacitación comienza a ser usado en un sentido más amplio, de manera que incluya el desarrollo (Mendoza, 1986; Craig y Bittel, 1989).

Arias, Heredia y Oñate Capacitación es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo (Arias, 1978; Mendoza, 1986).

Cantera y Artabe Mencionan que la capacitación supone la adquisición de unos conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de un puesto (Cantera y Artabe, 1988).

Como se habrá observado las definiciones anteriores coinciden en que la capacitación es más compleja que el adiestramiento, y por lo tanto, es más simple que el desarrollo. También hacen una diferenciación en cuanto a las personas a quienes va dirigido cada uno de ellos por ejemplo, la mayoría coincide en que el adiestramiento o entrenamiento es para los obreros, la capacitación para niveles técnicos o especializados y el desarrollo para mandos medios y directivos.

De acuerdo a los objetivos de la investigación empleamos los puntos básicos de las definiciones anteriores, para así obtener un concepto más completo de capacitación:

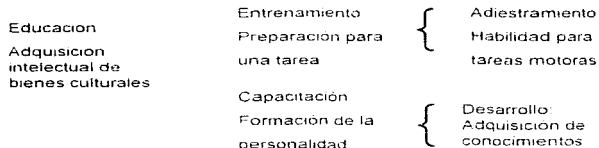
Es la educación e instrucción de adultos, que le permite a una persona adquirir un criterio general sobre una disciplina determinada, ayudándole a conocer a fondo lo que hace y sus interrelaciones con otras actividades conexas, con el fin de hacer más productivo el trabajo. Está dirigido especialmente a trabajadores calificados, técnicos y supervisores encargados de tareas que impliquen conocimientos específicos.

CONCEPTO DE DESARROLLO

Otro término que se emplea cuando se refieren a la educación de adultos y que le sigue a la capacitación en cuanto a nivel de complejidad es el de **desarrollo**.

Arias Dice que el desarrollo comprende integralmente al hombre en toda la formación de la personalidad (caracter, hábitos, educación de la voluntad, cultivo de la inteligencia, sensibilidad hacia los problemas humanos, capacidad para dirigir). Menciona que dicho proceso puede entenderse como la maduración integral del ser humano (Arias, 1978)

Arias muestra como se agrupa para él la educación de los adultos teniendo el siguiente esquema



Representación de los niveles de educación (Arias, 1978)

Chiavenato El desarrollo profesional es la educación que tiene por objetivo ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en determinada carrera en la empresa o para estimular su eficiencia y productividad en el cargo. Los objetivos que esta persigue son plazos mas largos, para dar al hombre aquellos conocimientos que sobrepasan a los exigidos en el cargo actual y lo prepara para asumir funciones mas complejas o numerosas. El desarrollo se refiere a los conceptos educacionales, filosóficos y teóricos, y es dirigido a personal ejecutivo, también involucra una educación mas amplia (Chiavenato, 1993)

Armstrong El desarrollo se puede definir como la modificación del comportamiento a través de la experiencia. Permite que la gente se desempeñe mejor en sus actividades

actuales y la prepara para una responsabilidad más grande en el futuro. Se basa en las fortalezas y ayuda a superar las debilidades, y asegura que la organización tenga la habilidad que necesita (Armstrong, 1991).

Gibson "Un criterio de eficiencia, que se refiere a la capacidad de la organización para aumentar su capacidad para responder a las demandas ambientales actuales y futuras. Los términos equivalentes o similares son institucionalización, estabilidad e integración". Lo anterior es el concepto que proporciona Gibson de desarrollo, el cual es un proceso planeado de reeducación y entrenamiento destinado a facilitar la adaptación organizacional a las cambiantes demandas ambientales (Gibson, 1987).

Guzmán "El desarrollo tiene mayor amplitud aún. Significa el progreso integral del hombre y, consiguientemente, abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de los ejecutivos, incluyendo aquellos que tienen más alta jerarquía en la organización de las empresas" (Siliceo, 1990).

Como se habrá observado, el concepto de desarrollo a pesar de que indica la evolución de aspectos como son físicos, intelectuales y morales, involucra actividades que ayudan a dicho incremento; y es empleado para referirse a la propia evolución de las instituciones o empresas en que se desenvuelven las personas. Por lo que podemos decir que el desarrollo es un concepto más complejo que los de adiestramiento y capacitación, el cual requiere mayores capacidades tanto físicas, intelectuales como morales para que pueda efectuarse.

La definición que se acerca más a los propósitos de la presente investigación es la que nos proporciona Guzmán, pero habría que complementarla con la de Gibson, dando como resultado la siguiente definición:

Desarrollo es el progreso integral del hombre, abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de las personas, incluyendo aquellos que tienen más alta jerarquía en la organización de las empresas, se refiere también a la aptitud de la organización para aumentar

su capacidad para responder a las demandas ambientales, actuales y futuras, es decir, es la acción y efecto de incrementar aspectos físicos, intelectuales y morales. Comprende adiestramiento práctico, capacitación teórica y formación, siendo un proceso planeado de reeducación y entrenamiento destinado a facilitar la adaptación organizacional a las cambiantes demandas ambientales.

Para reforzar esta definición retomaremos a Siliceo quien menciona:

“El desarrollo significa el progreso integral del hombre y, consiguientemente, abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de los ejecutivos, incluyendo aquellos que tienen más alta jerarquía en la organización de las empresas” (Siliceo, 1990)

Con los conceptos proporcionados por Siliceo se observa claramente que el desarrollo implica el adiestramiento y la capacitación.

CONCEPTO DE ACTUALIZACIÓN

El término en el cual se centra este estudio es el de actualización, este aún cuando es empleado con gran frecuencia no ha sido definido como los conceptos anteriores, solo se encuentran definiciones de diccionario como la siguiente:

Actualizar, es dar actualidad a una cosa, y actualidad es: tiempo presente. Cosa o suceso que atrae la atención de las gentes.

Retomando la definición anterior diremos que este concepto es empleado para indicar que las personas se ponen al día en cuanto a los conocimientos necesarios para desenvolverse en su ámbito de trabajo, mediante programas de capacitación, desarrollo y actividades de educación continua¹ principalmente.

El concepto que se emplea en este estudio de actualización es:

Proceso que se realiza para estar al día en relación a los conocimientos, teorías, métodos, técnicas y procedimientos que son requeridos en la profesión que se ejerce, ya sea mediante programas de capacitación, desarrollo y actualización

¹ Tema a desarrollar en el apartado de Educación Continua

dentro y fuera de las organizaciones en que se desenvuelve profesionalmente la persona

La actualización profesional de las personas estara en función de una educación permanente o continua, con lo que se estará en capacidad real de participar en el proceso de actualización. La educación continua de la manera que la ofrecen las universidades establece el vinculo con los procesos complementarios de formación y actualización del conocimiento, mantiene al día los conocimientos de los egresados, retroalimenta por su conducto a la sociedad con los progresos de la ciencia, la tecnología y la prestación de servicios (UNAM, 1988)

CONCEPTO DE NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN

Una vez revisadas las definiciones de necesidad, adiestramiento, capacitación, desarrollo y actualización, se puede completar la definición de "necesidad de capacitación" -en este caso principalmente nos referiremos a "necesidades de actualización"- entre las definiciones que presentan diversos autores tenemos las siguientes:

- Nava** Una necesidad de adiestramiento y capacitación es la diferencia cuantificable o medible, que existe entre los objetivos de un puesto de trabajo y el desempeño de una persona (Mendoza, 1986)
- UCECA** El significado de necesidad de capacitación es "Al hablar de necesidades de capacitación y adiestramiento, se puede decir que estas se refieren a las carencias que los trabajadores tienen para desarrollar su trabajo de manera adecuada dentro de la organización. Por tanto, la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento debe ser un estudio comparativo entre la manera apropiada de trabajar y la manera como realmente se trabaja (Mendoza, 1986)
- Coldrick y** La necesidad de capacitación es "la diferencia entre el desempeño real y el
- Lyons** requerido en determinada área de actividad de la empresa, en la que el mejoramiento de la formación profesional constituye la manera mas económica de eliminar esa diferencia" (Mendoza, 1986)

- Canonici** Se entiende por necesidad de capacitación la diferencia entre los estándares de ejecución de un puesto y el desempeño real del trabajador, siempre y cuando tal discrepancia obedezca a la falta de conocimientos, habilidades manuales y actitudes (Mendoza, 1986)
- Craig y Bittel** Opinan que las necesidades de entrenamiento se definen averiguando lo que sucede y confrontandolo con lo que debería suceder ahora o en el futuro. Si hay diferencia, ésta nos da la clave para planear el tipo y la intensidad del entrenamiento. La herramienta perfecta para encontrar esa clave es el estándar o punto óptimo de realización del trabajo. El estándar es una aseveración de preferencia puesta por escrito que describe las condiciones que existirán cuando el trabajo sea hecho adecuadamente. Todo trabajo tiene un punto óptimo. Los puntos óptimos de realización de un trabajo se pueden expresar en términos que se prestan a una medida objetiva (Craig y Bittel, 1986)
- Cantera y cols.** Opinan que la necesidad es una característica subjetiva del grado de apremio para remediar una situación vivenciada como carencia. La necesidad de formación se conceptualiza como la carencia de unos conocimientos técnicos y habilidades, cuya posesión permitiría a las personas considerarse competentes en el ámbito de esta carencia. La necesidad, además de una apreciación subjetiva, es una realidad individual de ausencia de unos conocimientos técnicos y habilidades (Cantera y cols., 1990)
- Martinez** La necesidad de capacitación se puede definir como la diferencia cuantificable y medible que se obtiene al comparar los requerimientos de un puesto con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de un trabajador y que pone en práctica al desempeñar dicho puesto. En otras palabras, se puede expresar que es la diferencia que existe entre "lo que debe hacer" un trabajador en un puesto determinado y "lo que hace" actualmente durante su desempeño, son las diferencias que presenta un trabajador en relación a todo lo que requiere dentro de un puesto (Martinez, 1994)

Como se observa las definiciones aportadas por Craig y Bittel (1986), Cantera y cols. (1990) y Martinez (1994) son muy semejantes y también las más completas, ya que hacen referencia a

aquello que implica una necesidad de capacitación por lo que podemos tomarlas como referencias diciendo que

Necesidad de actualización es la carencia de unos conocimientos teóricos y/o habilidades, cuya posesión permitiría a los profesionales de la psicología considerarse competentes en el ámbito de esta carencia, se define averiguando lo que sucede y confrontándolo con lo que debería suceder ahora o en el futuro, siendo esta diferencia cuantificable y medible.

Para fines del estudio se consideraran algunas de las principales funciones y/o actividades del psicólogo que en un momento dado son básicas en el ejercicio profesional, no importando el área, siempre y cuando este dentro del ámbito de la psicología

EDUCACIÓN CONTINUA

Como se menciona anteriormente, las necesidades de actualización pueden ser resultado de las innovaciones y teorías que día a día surgen en la psicología. Con la asistencia a actos académicos como forma de actualización es posible minimizarlas al grado de que no se presenten como una carencia, sino como un punto lleno de conocimientos y así puedan ser utilizados satisfactoriamente en el ámbito laboral. La disminución o bien la desaparición de esos puntos débiles o carencias será gracias a la oportuna detección de ellos y a la atención que se les pueda dar mediante la actualización (cursos, congresos, seminarios, diplomados, etc.), una de las alternativas para la actualización es la Educación Continua

La División de Educación Continua (DEC) es una extensión de la Universidad cuyo objetivo primordial es ofrecer la alternativa para que los profesionales puedan ser parte del proceso continuo de cambios cualitativos y sucesivos de la sociedad (ver anexo # 1) estando así en la capacidad real de participar en el proceso de actualización y apertura (Lifshitz, 1996; UNIAM, 1988)

La necesidad de actualización o bien de mantenerse actualizado y apto para desempeñarse en un trabajo exige una educación, preparación y formación eficiente, el medio adecuado para ello es la educación continua. Ante la velocidad de recambio de los conocimientos científicos y tecnológicos, las diversas transiciones que ocurren en la sociedad, la necesidad cada vez

mayor de responder a parámetros internacionales y la rapidez que ha alcanzado la comunicación científica se ubica la educación continua como una responsabilidad profesional ineludible para las instituciones educativas (Lifschitz, 1996; UNAM, 1988)

Dentro de la facultad de psicología, el proceso de formación se orienta en torno a un perfil del egresado que contiene conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que aspiran a lograr una competencia profesional perdurable pero están muy lejos de garantizarla (Lifschitz, 1996). Los conocimientos tienen que ser reiteradamente renovados, las habilidades y destrezas tienen que ser perfeccionadas con el ejercicio, las actitudes tienen que reafirmarse o modularse a través de la retroinformación, así mismo, periódicamente surge la necesidad de adquirir nuevas destrezas y habilidades. Para esto el ejercicio profesional y la actualización mediante la educación continua pueden ser el camino para no olvidar lo aprendido pero no implica una mejora en sí mismo, ni asegura un conocimiento futuro suficiente (UNAM, 1988)

La educación continua se fundamenta en que lo único permanente es el cambio. Anteriormente el cambio no había sido tan rápido y violento, esto trae serias repercusiones sobre la vida cotidiana de los individuos, perturba su equilibrio interior, su estructura de vida, modifica, multiplica los papeles que le corresponde desempeñar y provoca su enfrentamiento con situaciones nuevas que lo pueden sorprender indefenso. Dando como resultado el replanteamiento de la educación, de tal manera que ésta proporcione al individuo los elementos necesarios para adaptarse a un mundo en evolución constante y vertiginosa (Lifschitz, 1996; UNAM, 1988)

El concepto de Educación Continua trata de enfatizar el hecho de "que en una sociedad cambiante el aprendizaje no concluye, reclama y origina acciones educativas de compensación y actualización de saberes para permitir al adulto una participación activa e inteligente en el acompañamiento y control del cambio" (Zaki, 1988)

Como se ha mencionado anteriormente, el mundo está en un proceso continuo de cambios, la rapidez del cambio supera la capacidad del hombre para acompañarla, por lo que, en un mundo donde las cosas ocurren tan rápidamente, ninguna educación puede considerarse completa. La educación continua se torna en una necesidad, el dinamismo del cambio exige del hombre una permanente necesidad de adaptación y orientación de sus actividades. Un medio para satisfacer esta necesidad es la Educación Continua, la cual se puede considerar

como la complementación y/o actualización de conocimientos y habilidades del adulto relacionados a su vida profesional, después de la conclusión del nivel universitario (Zaki, 1988).

Es conveniente señalar que para este estudio, la educación continua es solo un medio del cual hace uso -en este caso el psicólogo- para cubrir las necesidades o carencias profesionales detectadas

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN

La actualización implica adicionalmente a la ejecución de los cursos, talleres, seminarios o de algunas otras modalidades, actividades preliminares como son la determinación de necesidades que orienta las acciones y prioridades de actualización, elaboración de programas de cursos y actividades posteriores tales como evaluación y seguimiento (Mendoza 1986)

Entre las actividades preliminares a la actualización se tiene la determinación de necesidades para orientar las acciones o prioridades de esta. Esto es se actualiza con base en necesidades específicas, para incrementar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes para el correcto desempeño de un puesto o profesión determinado, se actualiza a las personas en la aplicación de nueva tecnología, para ocupar nuevas posiciones, y generalmente para el desarrollo personal y mejoramiento de las organizaciones (Anst, 1991; Pinto, 1994)

Para encontrar las necesidades de actualización se requiere realizar una investigación para la detección, diagnóstico y/o exploración de dichas necesidades, esto es, emplear un método que nos ayude a poner de manifiesto las carencias de los profesionales en los diferentes escenarios (Mendoza 1986, Craig y Bittel, 1989, Martínez 1994, Pinto 1994)

Este proceso nos permitirá precisar, lo mas aproximado posible, las diferencias cuantificables y medibles existentes entre los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas en un profesionista, para el desempeño de un puesto y los que posee actualmente (Martínez, 1994)

En otras palabras, la detección de necesidades de actualización es un procedimiento que parte del reconocimiento de los insumos con que cuenta la empresa y en particular de las características de los recursos humanos, para conocer con mayor exactitud las deficiencias del personal en cuanto al desempeño de las tareas inherentes a sus puestos de trabajo, señalando la distancia entre lo que "se hace" y lo que "debe hacerse" (Craig y Bittel, 1989; Pinto, 1994).

La detección de necesidades de actualización debe conducir a establecer

- En qué se requiere capacitar para desempeñar correctamente un puesto de trabajo.
- quiénes de las personas que desempeñan un mismo puesto de trabajo requieren qué;
- en qué cantidad o con qué nivel de profundidad se requiere el aprendizaje; y
- cuando y con qué prioridad se necesita (Pinto, 1994)

Se necesita determinar los contenidos de actualización por varias razones, entre ellas para que la gente sea más eficiente en su trabajo. Por lo que los programas de actualización deben estar orientados al mejoramiento de las intervenciones de los profesionales de la psicología dentro y fuera de la empresa. La actualización debe desarrollarse para el mejoramiento de la calidad de dichas intervenciones, valiéndose de aquellos medios que le conduzcan al crecimiento de conocimientos y el desarrollo de habilidades profesionales en cada uno de los individuos que estén en este proceso (Craig y Bittel, 1989; Pinto, 1994)

La actualización es un evento eminentemente humano que exige cooperación y compromiso de todos los involucrados en ella dado que busca generar o modificar el comportamiento de los profesionales, en este caso, de la psicología. Así mismo, la actualización se sustenta en una filosofía que considera que el profesionista tiene necesidades múltiples y no solamente es el ingreso económico lo que busca al realizar un determinado servicio profesional, sino que también es importante desarrollarse integralmente como persona para aplicar sus capacidades intelectuales y creativas en el trabajo y en general a todos los actos de su vida (Anst, 1991; Pinto, 1994)

VENTAJAS DE DETERMINAR LAS NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN

El realizar una investigación para determinar, explorar o diagnosticar las necesidades de actualización ofrece ciertas ventajas entre las estas tenemos que

- Proporciona la información necesaria para elaborar o seleccionar los cursos o eventos que la profesión requiera.
- Elimina la tendencia a actualizar por actualizar
- Propicia la aceptación de la actualización, al satisfacer problemas cuya solución más recomendable es la de preparar mejor al profesional.
- Asegura en mayor medida la relación con los objetivos, los planes y los problemas de la comunidad o empresa
- Constituye un importante medio para la consolidación de los servicios profesionales y de la organización
- Genera los datos esenciales para permitir, después de varios meses, realizar comparaciones a través del seguimiento de la solución de problemas, eficiencia en el servicio y/o de los índices de producción (Mendoza, 1986; Craig y Bittel, 1989; Arista, 1991; Werther, 1991; Pinto, 1994)

Generalmente la detección de necesidades busca obtener la información necesaria que sirve de base para la elaboración de planes y programas de capacitación y/o actualización, por lo que no debe considerarse como una investigación al azar respecto a lo que un trabajador le hace falta para desempeñar eficientemente un determinado puesto, sino como un análisis dirigido y planeado de los factores que influyen en el desempeño de los trabajadores (Arista, 1991; Pinto, 1994).

TIPOS DE NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN

Para lograr la detección de necesidades de actualización se debe tener en cuenta a cada persona. Las necesidades individuales pueden ser determinadas por el departamento de personal o por los supervisores, y en algunas ocasiones el empleado mismo las señalará. Considerando lo anterior se pueden clasificar las necesidades de actualización de la siguiente forma:

- **Manifiestas:** las necesidades de actualización surgidas por algún cambio en la estructura organizacional, por la movilidad del personal o como respuesta al desarrollo de la empresa. Por ser evidentes, son establecidas con base en el sentido común y no requieren de la utilización de técnicas como cuestionarios, pruebas, etc. para ser detectadas.

- **Encubiertas.** se dan en el caso en que los trabajadores y/o profesionistas ocupan normalmente sus puestos y presentan problemas de eficiencia, desempeño o derivados de la falta actualización u obsolescencia de conocimientos. Este tipo de necesidades no son tan obvias, por lo que es necesario realizar un trabajo más minucioso y mucho más difícil. Para este caso deben
 - ✓ Buscar evidencias generales y síntomas de que existen problemas en la organización
 - ✓ Buscar las causas de tales problemas, así como las soluciones más rápidas, económicas y eficaces
 - ✓ Localizar las áreas específicas en que se requiere capacitación por medio de una o varias técnicas como son cuestionarios, entrevistas, etc. Se debe precisar quiénes requieren capacitación, las actividades en que se requiere capacitación, la evidencia que justifique las necesidades detectadas y las características de los participantes.

Las necesidades encubiertas pueden ser

- a) Referentes a algunos conocimientos o informaciones no relacionadas directamente con las funciones
- b) Relacionadas solamente con algunas funciones u objetivos del puesto
- c) Que implican cambio en la estructura o funciones de trabajo completo (Mendoza, 1986; Craig y Bittel, 1989; Arista, 1991; Werther, 1991; Pinto, 1994)

Para Donaldson y Scannell (Mendoza, 1986) las necesidades de actualización se clasifican en

- **Macronecesidad:** existen en un grupo grande de empleados, frecuentemente en la población completa de la misma clasificación ocupacional.
- **Micronecesidades:** se da solo para una persona o para una población muy pequeña

Así mismo, es posible clasificar a las necesidades de actualización de acuerdo al nivel en que se dan como por ejemplo:

1. Las que tiene por su extensión un profesionista
2. Las que tiene un grupo de un área específica de servicio profesional.
3. Las que por su urgencia requieren solución inmediata
4. Las que por el procedimiento demandan solución futura.
5. Las que piden actividades informales de entrenamiento
6. Las que requieren actividades formales de entrenamiento.
7. Las que exigen instrucción "sobre la marcha"

- 8. Las que precisan instrucción fuera del trabajo.
- 9. Las que por la amplitud y complejidad de la intervención la compañía puede resolver por sí misma
- 10. Aquellas en las que la compañía necesita recurrir a fuentes de entrenamiento externas
- 11. Las que un profesional puede resolver en grupo con otros
- 12. Las que un profesional necesita resolver por sí solo (Craig y Bittel, 1989; Anst, 1991; Siliceo, 1993)

La determinación de necesidades de actualización es la primera actividad del proceso de actualización, y que proporciona valiosa información para elaborar o seleccionar las acciones procedentes. Si esta se realiza metódicamente e implica un proceso de investigación relacionado con variables de la empresa en que prestan los servicios y de los profesionistas, el paso a seguir es la elaboración de un informe (Mendoza, 1986; Craig y Bittel, 1989; Anst, 1991; Pinto, 1994).

CONTENIDO DEL REPORTE DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN

Una vez realizada la detección de necesidades de actualización se debe elaborar un reporte conteniendo:

- Justificación de la investigación.
- Datos de identificación: empresa, fechas de iniciación y conclusión de la DNA, ubicación del área y de servicio(s) investigado(s), nombre del responsable.
- Alcances del estudio: área, nivel y ámbito que cubre.
- Procedimiento empleado: pasos seguidos en el acopio de la información.
- Problemas organizacionales detectados.
- Técnicas: formas particulares de recabar los datos (entrevista, cuestionario, observación, etc.).
- Actitud de trabajadores y supervisores: forma en que reaccionaron ante la DNA y ante la actualización.
- Análisis de la información recabada: interpretación que se dio a los datos, tratamiento estadístico, etc.
- Resultados de la DNA: profesionistas o psicólogos, características de los mismos, tareas con necesidades de actualización y justificación.
- Necesidades detectadas por puesto y por persona: en que y a quienes capacitar, cuando

(prioridad) y cuánto (cantidad).

- Problemas que requieren soluciones diferentes de actualización otros problemas que no ameritan actualización y posibles propuestas
- Observaciones (Mendoza, 1986, Anstá, 1991, Craig y Bittel, 1989, Pinto, 1994).

ALTERNATIVAS PARA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN

Existen alternativas para realizar la detección de la existencia de necesidades de actualización, por lo que se hace una breve mención sobre aquellas que son de mayor utilización, cabe mencionar que algunas de estas no son puras sino que pueden ser la combinación de dos o más y su empleo estará acorde a las necesidades inherentes de la investigación, esto es, a que sujetos se dirige la detección, el acceso que se tenga a dicha población y a los recursos económicos entre otros (Anstá, 1991).

Para elegir la alternativa o técnica más adecuada se debe tomar siempre en cuenta que si en la actualización, la satisfacción de una necesidad se convierte en el objetivo a lograr, entonces la selección de técnicas se realizará en función de los objetivos previamente determinados, ya que estos deberán estar siempre orientados a la solución de problemas y a la satisfacción de necesidades organizacionales (Pinto, 1994).

Entre los elementos que se pueden considerar para la selección de alternativas tenemos:

- **Ámbito del estudio.** Es decir, si este tiene una cobertura organizacional, ocupacional o individual (función, puesto o persona)
- **Nivel del estudio.** Se refiere al nivel organizacional al cual se dirige la DNA. Si su orientación es hacia los niveles altos de gerencia, niveles medios de jefatura o niveles bajos de operación (dirección, supervisión o ejecución)
- **Área del estudio.** Esto se refiere al área o dominio del aprendizaje donde en principio se han detectado los problemas o las necesidades (Pinto, 1994)

Entre las diversas alternativas que se emplean para la detección de necesidades de actualización y que pueden ir desde una simple pregunta formulada por escrito y oralmente hasta un complejo diseño de investigación tenemos principalmente las siguientes:

Análisis de puesto: Consiste en un estudio sistemático y directo para obtener información de

un puesto. En forma general consiste en enlistar ordinariamente lo que se hace en el puesto y lo que se necesita saber para hacerlo bien. El análisis puede hacerse general o muy detallado, dependiendo su amplitud del tiempo disponible y de la importancia del puesto.

El análisis de puestos no da necesariamente indicadores de necesidad de actualización pero es útil para precisar el contenido o descripción del puesto y para indicar las características requeridas para el puesto (Arista 1991)

Entrevista: interrogatorio dirigido por un investigador (entrevistador), con el propósito de obtener información de un sujeto (entrevistado), en relación con un aspecto específico. Los principales tipos de entrevista son los siguientes:

- Dirigida
- Semidirigida
- Abierta

En la entrevista dirigida el entrevistador plantea una serie de preguntas que requieren de respuestas breves. Las preguntas se elaboran previamente y es común que el entrevistador registre las respuestas por escrito, junto a cada una de las cuestiones.

La entrevista semidirigida incluye preguntas de carácter más general que las usadas en las de tipo dirigida, con lo cual se espera recabar más información y obtener mayor participación del entrevistado.

En la entrevista abierta se plantean solo algunos aspectos acerca de los cuales el sujeto puede dar amplia información, de modo que este habla la mayor parte de la sesión, en tanto que el entrevistador se limita a hacer alguna observación o a plantear otro aspecto. (Mendoza 1986, Craig y Bittel, 1989; Arista, 1991; Pinto, 1994)

Observación: un investigador realiza un examen atento de determinado hecho, situación o comportamiento, en el que esté implicado uno o varios sujetos. Los tipos más comunes de observación son:

- Sistemática: se define con precisión el hecho de observar, el lugar, la hora y se elabora una guía.
- Casual: se efectúa esporádicamente, pero si se tiene plena conciencia de lo que se observa (Mendoza, 1986, Craig y Bittel, 1989; Pinto 1994)

Tarjetas: los sujetos investigados a quienes se proporciona una serie de tarjetas en las que se anotan las tareas del puesto o áreas de conocimiento, separan las tarjetas en las que creen tener necesidades de actualización y anotan al reverso las razones que justifican su punto de vista. Si se juzga pertinente, se puede pedir a los investigados que ordenen las tarjetas según sus prioridades. Estas son de dos tipos

- Referidas a áreas de conocimiento comunes a toda la empresa o a varios puestos
- Relativas a las tareas del puesto (Marer, 1973; Craig y Bittel, 1989; Arista, 1991; Pinto, 1994)

Periodo de actuación: el desempeño de uno o varios sujetos es sometido a estudio y observación, en situaciones reales de trabajo, durante un periodo determinado, que puede ser de meses, con el propósito de conocer lo más fielmente posible sus necesidades de actualización. Respecto del material requiero se emplean formularios de registro, y el tipo de aplicación generalmente es colectivo (Mendoza, 1986; Arista, 1991).

Pruebas de desempeño: un sujeto o grupo de ellos se somete a exámenes teóricos y prácticos con el propósito de conocer en qué medida posee los conocimientos, las habilidades y las actitudes exigidas para desempeñar a satisfacción su puesto de trabajo o una parte del mismo (Mendoza, 1986)

Inventario de habilidades: Algunas compañías inventarian anualmente las habilidades que su personal esta empleando en su trabajo, así como otras habilidades que el empleado podrá utilizar en otros puestos. El supervisor o jefe de área emite su opinión respecto a las necesidades de actualización de su personal. Este inventario permite el uso más flexible de los recursos humanos de la organización y es más fácil identificar las necesidades de actualización (Mendoza, 1986; Craig y Bittel, 1989; Arista, 1991).

Reuniones de grupo tipo corrillos: un conjunto de personas dirigidas por el investigador, a veces divididas en subgrupos, se reúnen para analizar una cuestión o emitir su opinión respecto de algún asunto. Las reuniones de grupo tipo corrillos pueden clasificarse en

- Reuniones de grupo: el conjunto de sujetos estudia y discute una cuestión, apegándose a una agenda
- Corrillos: el grupo se divide en corrillos (subgrupos de 5 a 8 personas), cada uno de los cuales analiza por separado una cuestión, pero finalmente abordan en una

plenaria las conclusiones generales (Mendoza, 1986, Arista, 1991; Pinto 1994)

Comités: un grupo de sujetos se reúne periódicamente para abordar un asunto -las necesidades de actualización- formular proposiciones específicas en torno al mismo y vigilar su adecuada implementación (Mendoza, 1986, Arista, 1991)

Tormentas de ideas: un grupo de personas, organizadas por el investigador, emite libre y creativamente sus puntos de vista sobre algún asunto o pregunta específica, para generar un conjunto de formulaciones que en una segunda parte de la reunión se analizan con todo cuidado (Mendoza, 1986 y Pinto 1994)

Simulación: un sujeto o un grupo de ellos, son sometidos a una situación que aunque ficticia psicológicamente se acepta como real, con el propósito de observar sus reacciones y el manejo que se hace de la misma. En el caso de la DNA, la simulación persigue conocer el desempeño del personal en tareas específicas. Los tipos más comunes de simulación son

- dramatización (role playing)
- estudio de casos
- ejercicio de charola de entrada (in basket exercise)
- simulación programada (Maier, 1973; Mendoza, 1986, Craig y Bittel, 1989)

Evaluación de méritos: el supervisor o jefe de área registra en un formato elaborado para tal efecto, su punto de vista sobre el desempeño de su personal durante un lapso de tiempo determinado (seis meses o un año) y formula recomendaciones para su mejoramiento y/o propuestas de motivación (Mendoza, 1986, Craig y Bittel, 1989)

Planeación de carrera: uno o varios sujetos, auxiliados por el especialista en actualización plantean estrategias específicas de educación, de autodesarrollo y de actualización, con miras a alcanzar en un tiempo determinado cierta posición o puesto dentro de su campo ocupacional o fuera de él (Mendoza, 1986)

Análisis de una actividad: uno de los modos de incrementar la productividad es mantener al mínimo el número de pasos que se deben dar para producir un artículo o un servicio. Después hay que estar seguros de que cada paso transcurre en el más corto lapso, con la menor cantidad de dinero y el mínimo esfuerzo (Craig y Bittel, 1989)

Análisis de equipo (material): una nueva pieza de equipo o la modificación del antiguo pueden llevar consigo la necesidad de una nueva capacidad manual o un nuevo conocimiento, o un nuevo entendimiento por parte del supervisor y los operadores (Craig y Bittel, 1989)

Análisis de problemas: La clave para encontrar las necesidades de entrenar pueden surgir del análisis de un problema operacional. El problema puede haber surgido en parte porque un individuo o un grupo no sabían bastante, o no tenían la suficiente habilidad, o no tenían el entendimiento necesario para manejar una situación imprevista en un momento dado (Craig y Bittel, 1989; Arista, 1991)

Análisis del comportamiento: Las claves para el entrenamiento pueden surgir del análisis de una conducta no típica del individuo o del grupo. El ausentismo, sabotaje, falta de cuidado, accidentes, contenciosidad, irritabilidad, resistencia a la dirección, a la instrucción, etc. pueden ser síntomas de condiciones que exijan una acción correctiva que implique entrenamiento (Maier, 1973; Craig y Bittel, 1989)

Análisis de la organización: Los defectos de la organización afectan la actuación del individuo y de los grupos. Cuando no se llega a las metas, hay falta de planeación, disciplina débil, delegación de autoridad confusa, recompensa arbitraria, vaguedad de objetivos, ausencia de puntos óptimos de desempeño de las tareas; entonces hay también baja moral y mala organización (Craig y Bittel, 1989)

Los grupos BSSS: Esta es una técnica de la dinámica de grupos que se usó para obtener de la asamblea soluciones a un problema común o el desarrollo de un procedimiento. Se divide la audiencia en pequeños grupos de cuatro o cinco personas. Cada uno nombra jefe a uno de sus miembros y a otro secretario. A una señal los grupos empiezan a discutir el problema dado. El jefe dirige esa discusión dinámicamente. El secretario anota todo. Al final del periodo el grupo se reúne de nuevo y cada jefe reporta los resultados de la discusión basándose en las notas del secretario. El coordinador general escribe cada punto sobre el pizarrón. Encontrará que muchos puntos se repiten, las repeticiones se pueden registrar añadiendo una marca a la afirmación original. Ya que todos los grupos han dado su informe, pueden sugerir ideas de último momento. Finalmente se clasifica la lista para usos posteriores (Mendoza, 1986; Craig y Bittel, 1989)

Conferencias: Estas trabajan como un comité, pero no son permanentes. Sólo se crean para confrontar un problema dado cuya solución dependa de entrenamiento. El grupo en reunión de conferencia puede aclarar puntos, determinar políticas específicas, factores de costos, etc (Craig y Bittel, 1989)

Consultores: El empleo de especialistas externos a la compañía es una forma común de determinar necesidades de actualización y también de satisfacerlas en formas originales. Los consultores externos usan una variedad de métodos al determinar las necesidades de capacitación y/o actualización: encuestas, cuestionarios, conferencias, entrevistas, análisis de muchos tipos, estudios y observación (Craig y Bittel, 1989)

Estudios especiales: Cuando la organización prevé un cambio de dirección a largo plazo, se considera al entrenamiento como parte de la planeación realizada (Craig y Bittel, 1989)

Análisis de la gráfica de desempeño: En un periodo dado, la actitud de una persona fluctúa hacia abajo y hacia arriba del punto óptimo de desempeño de su trabajo. La fluctuación depende de su capacidad para manejar situaciones imprevistas. El registro se efectúa en un lapso determinado y si al final se encuentran discrepancias en cuanto al punto óptimo se tendrá la clave para la actualización (Craig y Bittel, 1989)

Consejo personal: Consiste en discusiones del especialista en actualización y la persona que está buscando los medios de mejorar el desempeño de sus tareas actuales o que desea prepararse a progresar (Craig y Bittel, 1989)

Autoanálisis: Todas las personas "normales" se autoevalúan constantemente. Quieren siempre lo mejor que pueden y critican su trabajo confrontándolo con la noción de un trabajo ideal (Craig y Bittel, 1989)

Análisis de la relación causa - efecto de problemas o Modelo de Ishikawa: Se parte de la determinación de los problemas más importantes de una área específica. Después de toma uno por uno y se analizan en cuanto a las causas que los producen. Este análisis se realiza con el apoyo de un instrumento de análisis y captación de la información que facilita la visualización de lo que se va haciendo y sobre todo, de la forma en que se relacionan los problemas y sus diversas causas (Arista, 1991; Pinto, 1994)

Entre estas técnicas también podemos mencionar aquellas que citan Miklos y Tello (1995), y que su empleo es de ayuda para la determinación de necesidades de actualización, estas son: Análisis de fuerzas, Análisis morfológico, Ariole, Delphi, Escenarios, Evaluación tecnológica y TKJ. De estas solo diremos que son empleadas como técnicas prospectivas y no son explicadas debido a que son extensas.

Encuesta: un investigador recaba en un formulario las respuestas que le proporcionan los sujetos, en torno a algunas cuestiones que le va planteando de manera organizada. La clasificación de las encuestas se ha basado más que en sus características, en el campo que explora: demográficas, ocupacionales, de consumo, educativas, de actitudes hacia la religión, el sexo, la política, etc. (Mendoza, 1986; Craig y Bittel, 1989).

Lista de verificación o comprobación: uno o varios sujetos dan su opinión por escrito sobre algún asunto, anotando simplemente una marca o un número en los lugares que se les indica. Las listas de verificación se dividen en:

- Simples: solo se solicita del sujeto registrar marcas "X".
- De ordenamiento: se requiere que el sujeto jerarquice las cuestiones, anotando números consecutivos (Mendoza, 1986; Craig y Bittel, 1989; Anst, 1991).

Cuestionario: se presenta a un sujeto o un grupo de manera personal varias preguntas planteadas por escrito, ya sea que escriban sus respuestas en una o en varias líneas o que marquen con algún signo convencional. Los cuestionarios pueden ser de los siguientes tipos:

- Preguntas abiertas: se estructuran de interrogaciones que exigen respuestas amplias de los sujetos.
- Preguntas cerradas: están formuladas con interrogaciones de respuesta breve, o que ameriten la selección de una entre varias posibilidades.

Este es uno de los métodos más rápidos y económicos para la determinación de necesidades de actualización. Resulta práctico y económico si se desea investigar un área en la que muchas personas ocupan el mismo puesto. Un cuestionario bien elaborado puede aplicarse las veces que desee, en diferentes momentos.

En un cuestionario: a) se debe precisar la información del puesto que se va a analizar, b) se deben listar las actividades, procesos, etc. que se desea investigar, c) se debe precisar la información que más interesa de cada uno de los aspectos anteriores, d) indicar la forma en que espera son contestadas las preguntas, y e) redactar las instrucciones.

La aplicación de los cuestionarios puede ser de forma individual o bien colectiva, pero es más recomendable la segunda forma (Mendoza, 1986; Craig y Bittel, 1989; Arista, 1991)

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO

Es importante para realizar una buena determinación de necesidades de actualización profesional tener definido el perfil profesional o indicativo de egreso o repertorios básicos del puesto o profesión, en este caso del psicólogo.

Como sabemos hasta el momento ha sido difícil definir el perfil profesional del psicólogo, esto entre otras razones debido a que dentro de la misma psicología existen diversas áreas de aplicación profesional y en cada una de ellas se aplican las diversas técnicas, métodos y procedimientos psicológicos.

El primer parámetro para el presente estudio se basó en los acuerdos de los talleres realizados por la Asamblea del Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP). El primer Taller se llevó a cabo en Junca en 1978, realizado bajo los auspicios de la Universidad Nacional Autónoma de México, reuniendo a Directores de Escuelas de Psicología y representantes de las Sociedades Profesionales (Alcaraz, 1989).

El objetivo principal de la investigación realizada por miembros del CNEIP fue conformar el perfil profesional del psicólogo mexicano para: a) actualizar el perfil profesional del psicólogo y b) establecer lineamientos para análisis y evaluación de los planes y programas de estudio de las escuelas y facultades del país (Acle, 1989; Alcaraz, 1989).

En esta primer reunión en Junca se analizaron los problemas más apremiantes de nuestro país y posteriormente se clasificaron los problemas en sectores generales que constituyeron las áreas en que debe dirigirse la acción profesional. Así mismo se hizo una clasificación de aquellas funciones que el psicólogo debe llevar a cabo para la solución de los problemas, se formularon funciones en relación a las áreas problema señaladas como prioritarias, se determinaron los sectores de la población en donde estos problemas tienen su mayor magnitud y la cantidad de población que pudiera ser afectada por la acción profesional permitiendo la definición del perfil profesional al cual se deberían ajustar los programas académicos para ser útiles a nuestro país (Acle, 1989; CNEIP, 1989).

El segundo taller se realizó en Cocoyoc en 1979, en éste se especificaron las medidas que deberían seguir las escuelas y facultades para poder ajustar la enseñanza de la psicología al cumplimiento de las responsabilidades profesionales establecidas previamente (Acle, 1989).

Nuevamente, en 1979 se reúnen los representantes de las universidades miembros del CNEIP, fijándose como tarea, analizar los diversos currícula en vigor, tomando como base los lineamientos establecidos en los talleres anteriores.

En 1984 se retomó esta línea de trabajo, realizándose las jornadas 1 y 2 en San Luis Potosí con el propósito de definir el quehacer profesional del psicólogo en términos del mercado laboral existente, de las cuales se obtuvo la definición de las funciones profesionales¹ del psicólogo siendo estas las siguientes.

- 1) Detección
- 2) Evaluación
- 3) Planeación
- 4) Intervención
- 5) Rehabilitación
- 6) Investigación
- 7) Prevención

Según la opinión de Acle (1989), el quehacer profesional del psicólogo se caracterizó por áreas de intervención enlistándose para cada una de ellas las actividades genéricas y cotidianas que debería realizar y dentro de las cuales puede haber cierta similitud. Estas áreas son

- a) Psicología Clínica
- b) Psicología del Trabajo
- c) Psicología Educativa
- d) Psicología Social
- e) Psicología Jurídica²
- f) Psicología Experimental
- g) Psicofisiológica (Acle, 1989)

¹ Se consideró este perfil profesional del psicólogo debido a que aún cuando existan más la mayoría coincide en el contenido.

² Para el presente estudio esta área no fue considerada debido a que no se encuentra dentro del plan de estudios de la Facultad de Psicología

Entre las conclusiones a que se llegaron a partir de la realización de los talleres del CNEIP, se tiene que:

- Las funciones del psicólogo como profesionista son 1) evaluar, 2) planear, 3) intervenir para modificar un problema, 4) prevenir y 5) investigar
- Resuelve problemas en las áreas de 1) educación, 2) salud pública, 3) producción y consumo, 4) organización social y 5) ecología
- Las acciones que el psicólogo debe realizar, están dirigidas a sectores de la población como son a) sector rural marginal, b) sector urbano marginal, c) sector rural desarrollado y d) sector urbano desarrollado
- Tiene como beneficiarios de su servicio a 1) los macro-grupos institucionales, 2) los micro-grupos institucionales, 3) los macro-grupos no institucionales, 4) los micro-grupos no institucionales y 5) los individuos
- Las técnicas de diagnóstico empleadas por el psicólogo son a) las entrevistas, b) las pruebas psicométricas, c) las encuestas, d) los cuestionarios, e) las técnicas sociométricas, f) las pruebas proyectivas, g) la observación, h) el registro instrumental y i) los análisis formales
- Las técnicas de intervención para resolver problemas son a) las técnicas fenomenológicas, psicodinámicas y conductuales, b) la dinámica de grupos, c) la sensibilización, d) la educación psicomotriz, e) la manipulación ambiental, f) la retroalimentación y, g) la publicidad y propaganda (Ribes y Fernández, 1980; Acle, 1989; CNEIP, 1989)

El CNEIP proporciona una definición del psicólogo, definiéndolo como un profesionista universitario cuyo objeto de estudio es el comportamiento humano individual y social, que a partir de la investigación de los procesos cognoscitivos-afectivos y de su interacción con el entorno, es un promotor del desarrollo humano, conscientes de sus responsabilidades éticas para consigo mismo y la sociedad, siendo su función genérica como experto del comportamiento en la promoción del cambio individual y social, desde una perspectiva interdisciplinaria.

Esto se consideró al inicio de esta investigación, teniéndolo como base para la elaboración del cuestionario. Igualmente se retomaron como segundo parámetro del presente estudio las funciones más representativas del perfil de cada una de las áreas de la psicología y con las cuales se formó el listado de funciones y/o actividades que forman parte del cuerpo del cuestionario "Exploración de Necesidades" EXNEC.

De los puntos más importantes de los perfiles del psicólogo que fueron considerados para elaborar el listado de funciones tenemos

Las principales funciones que realiza el psicólogo clínico, se agrupan en cinco categorías:

1. Evaluación, y diagnóstico de personalidad, inteligencia y aptitudes, entre otras.
2. Consultoría y psicoterapia a individuos, grupos o familias
3. Intervención preventiva a nivel comunitario
4. Investigación aplicada de la personalidad, psicología anormal y de técnicas y métodos de intervención clínicos
5. Selección, entrenamiento y supervisión (Barragan, Heredia y Lucio, 1989)

El psicólogo educativo debe estar en disposición para desempeñar las siguientes funciones de carácter general

1. Desarrollar investigación psicoeducativa y tecnológica que atañe a fenómenos de naturaleza educativa y sirva de base a la explicación, solución y prevención de problemas educativos en micro y macro sistemas
2. Promover el uso de la metodología psicoeducativa científica
3. Planear programas de intervención eficiente
4. Elaborar los planes, programas, materiales e instrumentos que se requieran para los proyectos educativos
5. Implantar y verificar el funcionamiento de sistemas y servicios educativos en función de la detección previa de necesidades
6. Supervisar el avance de las actividades y productos en materia de sistemas y servicios profesionales educativos
7. Evaluar cuantitativa y cualitativamente los sistemas, proyectos, acciones y productos de los programas de acción psicoeducativa
8. Tomar decisiones de índole profesional referidas a los ajustes, cambios o modificaciones que la evaluación arroje
9. Realizar labor prospectiva respecto a la posible evolución de los sistemas educativos, poniendo un énfasis especial en las variables psicoeducativas (Castañeda, 1989)

De las funciones del psicólogo del trabajo se consideraron:

1. Reclutamiento y selección de personal
2. Capacitación
3. Investigación

4. Docencia
5. Analisis de tiempos y movimientos
6. Elaboración de pruebas industriales
7. Desarrollo organizacional
8. Estudios de métodos de trabajo
9. Higiene y seguridad industrial
10. Diseño de sistemas hombre-maquina
11. Mercadotecnia
12. Calificación de meritos (Grados, 1989)

En cuanto al perfil del psicólogo social se considero que tienen como actividades genéricas: 1) el cambio o transformación de la relación que tiene el individuo con grupos, objetos o condiciones significativas de su entorno, y 2) la investigación requerida para lograr esta nueva relación con la realidad o bien de su descripción para tomar decisiones y emprender acciones.

Debe conocer las diferentes técnicas y métodos para poderlos aplicar en la comprensión, detección, intervención, evaluación y solución de problemas. También deberá conocer las pruebas psicológicas existentes (objetivas y proyectivas) y su aplicación, calificación y limitaciones.

Por otra parte debe conocer los procesos que se dan en los grupos para poder formar y cambiar líderes, manejar grupos para llevarlos al logro de sus metas, hacer dinámicas de grupo y juego de roles, etc. Así mismo tendrá que manejar los procesos que intervienen en la adquisición de su cultura.

Debe saber cómo, cuando, para qué y por qué se da la influencia social en el proceso de interacción entre individuos, entre un sujeto y un grupo y entre grupos. También debe conocer los procesos de socialización. También deberá identificar y analizar críticamente los diferentes métodos e instrumentos que se utilizan en la investigación cultural y transcultural.

Deberá saber como detectar el efecto del medio ambiente sobre el individuo, así como los problemas ambientales más relevantes de nuestro país (Domingo, Fernández, Javiedes, Ortega, Ortiz, Reidl y Segura, 1989).

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA



¿Cuales son las necesidades de actualización profesional del psicólogo?

La detección de necesidades de desarrollo y actualización es un proceso que ha venido tomando fuerza en el ámbito laboral y en la Educación Continua. Por lo que es importante conocer este procedimiento más a fondo para aplicar las diversas técnicas y recursos que para tal efecto existen, y cuyo propósito es mejorar la capacidad laboral y profesional de los profesionistas.

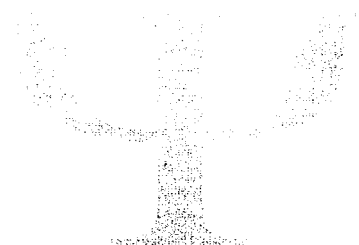
Estamos inmersos en un sistema, formando parte de la población de profesionales de la psicología y para poder estar al día en las innovaciones de la profesión que desempeñamos, es de ayuda conocer las limitaciones, deficiencias y carencias profesionales para superarlas eficientemente, como lo está exigiendo el sistema productivo en que vivimos. La detección de necesidades y actualización, pretende detectar aquellas áreas, factores o aspectos de la psicología en que existen deficiencias o carencias en cuanto al desempeño laboral o profesional de una persona o un grupo de personas con un puesto o unidad de trabajo y la misma profesión.

Lo anterior es importante para la planeación de programas de Educación Continua, siendo esta una de las alternativas para realizar la actualización sustentando los programas educativos sobre bases reales previamente detectadas.

El propósito de este estudio es el de explorar las necesidades de actualización de los psicólogos que se encuentran en ejercicio profesional, mediante un cuestionario que sirva para tal efecto, ayudándonos a identificar las necesidades de actualización de los profesionistas de la psicología.

El cuestionario que se emplea debe proporcionar un parámetro para comparar lo que el psicólogo debe hacer con lo que actualmente hace, esto se basa en los perfiles del psicólogo en sus diferentes áreas como son: clínica, trabajo, educativa, social, experimental, etc. que han sido elaborados previamente, y de los cuales se retomaron las actividades o funciones más significativas o relevantes.

PROCEDIMIENTO



OBJETIVO

Explorar las necesidades de actualización de los conocimientos, habilidades y destrezas en diversas áreas del conocimiento de la psicología, considerando la opinión de los psicólogos.

TIPO DE ESTUDIO

Exploratorio

INDICADORES

Opinion de la poblacion respecto a:

- a) las funciones y/o actividades que hace en el ejercicio de su profesion
- b) aquellos funciones y/o actividades que considera que necesita hacer para su desarrollo profesional
- c) requerimientos profesionales de funciones y/o actividades, por parte del empleador para continuar laborando en la institucion que lo emplea o en su ejercicio independiente

POBLACIÓN

En la República Mexicana de acuerdo con el censo nacional de 1990 realizado por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) el universo de psicólogos es de 45 629, del cual se conto con la opinion de 1.851 (4.5% del universo) psicólogos de 25 Estados de la República Mexicana y el D.F. que se encuentran en ejercicio profesional

La muestra cubrió los siguientes criterios de inclusion:

- Ser egresado de cualquier institucion de educacion superior en la carrera de psicología de la República Mexicana
- Que se encuentre laborando actualmente en alguna área propia de la psicología o bien que tenga relacion con esta

Originalmente, se tenia contemplado tomar la muestra en forma no probabilística y por cuota, pero debido a la magnitud del estudio se tomó en forma no probabilística y al azar en cada uno de las siguientes localidades de la República Mexicana

Distrito Federal	Aguascalientes	Baja California Norte
Coahuila	Chiapas	Chihuahua
Durango	Estado de México	Guanajuato
Guerrero	Jalisco	Michoacán
Morelos	Nayarit	Nuevo Leon
Oaxaca	Querétaro	San Luis Potosi
Sinaloa	Sonora	Tabasco
Tamaulipas	Tlaxcala	Veracruz
Yucatan	Zacatecas	

Para el reclutamiento de la muestra se procedio de la siguiente forma

- I. En el D.F. y area metropolitana se localizaron las instituciones gubernamentales y privadas: educativas, de salud y/o empresariales en las que se encuentran psicólogos laborando, una vez realizada esta identificación se establecio contacto (via telefonica) con un representante al que se le solicito su gestion para colaborar contestando el cuestionario

- II. Otro procedimiento para determinar a los posibles entrevistados fue a traves de la colaboracion de 100 estudiantes de la carrera de psicologia de la U N A M como parte de sus practicas de la asignatura de Desarrollo Psicologico a los cuales se le solicito que por sus propios medios buscaran a algun psicólogo que aceptara colaborar en la investigacion, contestando el cuestionario

- III. Para la aplicacion del instrumento en el interior de la republica se establecio contacto via telefonica con psicólogos conocidos o localizados en los diversos directorios, como los de la Division de Educación Continua de la Facultad de Psicologia (Facultad de Psicologia), el de la Sociedad Mexicana de Psicologia, Asociacion Mexicana de Profesionales de la Orientacion, los directorios telefonicos de las ciudades y a traves de referencias personales con instituciones de educación superior que contactaron diversos profesores de la misma FP.

Establecida la comunicacion con los psicólogos, se les explico el motivo de la llamada solicitando su colaboracion para ser nuestros representantes para el levantamiento de datos en el Estado de residencia. Posteriormente se enviaron, por mensajeria, paquetes conteniendo los cuestionarios, las instrucciones de aplicacion y las boletas de mensajeria

para su devolución. En nueve Estados de la República se realizó una asesoría directa, presencial, para verificar el procedimiento de muestreo y aplicación. Además de una selección aleatoria de los diferentes Estados, se contó con la sugerencia de miembros de la Comisión de Cambio Curricular (CCC) para garantizar mayor población entrevistada.

INSTRUMENTO

Como primer paso para iniciar la investigación sobre detección de necesidades de actualización profesional de psicólogos se procedió a la conformación del instrumento. El cuestionario "EXNEC" fue diseñado en agosto de 1993 (por el Lic. Néstor Fernández S. y la Mtra. Eva Laura García G.), aplicándose como un instrumento exploratorio sobre las necesidades de actualización de los psicólogos. Previa evaluación de contenido se realizó una primera aplicación a 60 psicólogos asistentes a los actos académicos que se desarrollan en la División de Educación Continua; posteriormente se realizó un análisis cualitativo y cuantitativo de reactivos que permitió detectar los puntos a modificar para el propósito respectivo. En los meses de enero y febrero de 1994 y considerando las observaciones ya detectadas en su fase de piloto se aplicó a más de 500 personas.

En esta segunda aplicación se realizó un análisis cualitativo, cuantitativo y estadístico de las variables que lo conforma, obteniéndose información valiosa que fue presentada en el VI Congreso Internacional de la Asociación Mexicana de Educación Continua "Retos y perspectivas de la educación continua hacia el siglo XXI" (García y Fernández, 1994).

Se realizó un análisis de ítemes con el fin de encontrar la existencia de errores y corregirlos; en este último análisis se consideró la experiencia previa de aplicación, las observaciones que realizaron tres expertos en el tema y retomando los objetivos específicos para este estudio se rediseñó el formato permaneciendo el contenido en un 98% aproximadamente.

Con base a esta experiencia se modificaron y afinaron algunos detalles para su aplicación definitiva. El contenido global comprende:

- I. Identidad, antecedentes académicos básicos y función profesional
- II. Opinión sobre conocimiento, aplicación, necesidad de actualización y requerimientos para el desempeño profesional

III. Opinión sobre utilidad de las asignaturas en su formación profesional y el desempeño laboral

IV. Disposición para la actualización profesional

La información a compilar consto de los siguientes indicadores:

- **Identidad** - nombre, sexo, edad, estado civil.
- **Situación laboral** -Institución(es) en las que labora, sector al que pertenece, antigüedad, requerimiento de título para ejercer, área de la psicología en la que se desempeña
- **Situación académica** - área de sub-especialización, antigüedad de egreso, Institución en la que se formó
- **Opinión sobre**
 - sus conocimientos en relación al quehacer de la psicología
 - su ejercicio en relación a las acciones que puede desempeñar el psicólogo
 - las necesidades que tiene para su desarrollo profesional
 - los requerimientos que el ámbito laboral le exige para ejercer su profesión.
- **Disponibilidad para la actualización.**- temporalidad y tipo de actos académicos que ha tomado para la actualización profesional, tipo de cursos preferenciales, calendario y horario sugeridos para el desarrollo de actos académicos dirigidos a la actualización

Posteriormente a la aplicación del cuestionario, se realizó un análisis para obtener la confiabilidad mediante la prueba alfa de Krombach, en la que se obtuvo una $\alpha=0.9105$. También se realizó un análisis de factores para obtener la validez del instrumento, de este análisis se obtuvo una validez positiva y 38 factores, estos tienen un eigenvalue que va de 16.880 a 1.005, indicando que el factor en que se agrupa más la varianza es el de "Diagnóstico de la personalidad"

CAPACITACIÓN A APLICADORES

Se contó con el apoyo de 31 pasantes y/o estudiantes (becarios), 30 de la carrera de psicología y uno de pedagogía con un mínimo del 75% de créditos cubiertos en la carrera, seleccionados mediante una convocatoria en el boletín interno de la FP. En un total de seis horas, se tocaron los puntos relacionados con el propósito del estudio, la forma de obtención

de nombres y/o instituciones de candidatos a ser entrevistados, la forma de concertar la cita, principios de la entrevista para la investigación, alternativas para confirmar información recibida, ventajas y desventajas de realizar la aplicación del cuestionario en forma directa o indirecta, operación de compilación, entrega y registro de los cuestionario por aplicar/ aplicados. En forma constante recibieron realimentación y supervisión para garantizar el levantamiento de datos

LEVANTAMIENTO DE DATOS

Previa localización telefónica de nombres y direcciones de psicólogos inscritos en directorios como el de la División de Educación Continua de la FP, Colegio de Psicólogos, Directorio Nacional de Psicólogos (Universidad Intercontinental), Secretaría de Educación Pública, Gobernación y otros se establecieron citas individuales o grupales con psicólogos, principalmente en el D.F. y zonas aledañas, en las cuales se realizó la aplicación de los cuestionarios a los psicólogos bajo las siguientes opciones

a) En forma directa

1. A quienes acuden a la División de Educación Continua de la facultad de psicología de la U.N.A.M. a solicitar información o inscripción sobre los actos académicos que ahí se realizan
2. Previa comunicación y autorización respectiva, se acudio a los centros de trabajo de psicólogos, como hospitales, instituciones públicas y privadas, etc., donde laboran dichos profesionistas, ahí se aplicaron los cuestionarios con el apoyo de los entrevistadores. En forma similar se entrevisto a quienes ejercen la profesion en forma independiente

b) En forma indirecta

1. Previa comunicación y acuerdo, se enviaron por paquetería instructivo y cuestionarios a Instituciones educativas de nivel superior y medio superior en el Distrito Federal y en cada uno de los estados de la República mexicana para su distribución, compilación y retorno. Esta acción se realizo principalmente para el levantamiento de datos en el interior de la República Mexicana

En el Distrito Federal y en alguno de los estados de la República Mexicana (Sinaloa y Oaxaca) se busco tambien el apoyo de asociaciones de psicólogos y se asistio a congresos, conferencias y otros eventos con participacion de psicólogos a los que se les aplico el cuestionario en forma directa.

Para facilitar la aplicacion indirecta y garantizar su adecuada realización en el interior de la República Mexicana, se realizaron visitas de asesoria y supervision a los Estados sugeridos por integrantes de la CCC (Aguascalientes, Michoacan, Nuevo Leon, Morelos, Puebla, Sinaloa, Veracruz, Yucatán y Zacatecas). A todas estas personas o instituciones se les solicito y facilito el retorno de los cuestionarios via mensajeria.

Una vez capacitados los aplicadores, se enviaron a los lugares predeterminados a entrevistarse con los psicólogos, acompañados en algunas ocasiones por algun supervisor.

Aplicacion directa - Consistio en visitar, previa cita, al psicólogo que habia sido localizado en algún banco de datos, directorio telefonico, por referencias de otros psicólogos o por visitas personales a instituciones en las que laboran estos. Con una carta de presentacion - solicitud de colaboracion - se reitero, mediante explicacion escrita y verbal, el proposito del estudio y la solicitud del tiempo para entrevista.

Aplicación indirecta - Se establecio comunicacion con profesores, investigadores y/o directivos de instituciones de educacion superior o instituciones publicas y privadas de los diferentes Estados de la República Mexicana, explicando que se estaba realizando esta investigacion, por lo que se les solicitaba apoyo para que fueran ellos los encargados de aplicar los cuestionarios en esa entidad. Para coordinar la aplicacion se asesoro via telefonica a los representantes y se realizo un seguimiento para aclaración de dudas y confirmar la forma de envio. Se visitaron los 9 Estados seleccionados para supervision directa de la aplicacion.

Posteriormente se compilaron los cuestionarios aplicados tanto en el D.F. como los que eran enviados del interior de la República Mexicana.

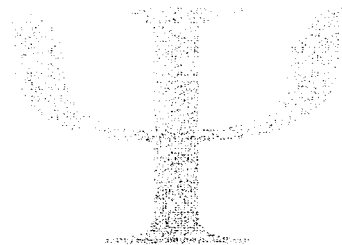
PROCESAMIENTO DE DATOS

Conforme se compilaron los cuestionarios, se fue incorporando la información a un archivo de datos en código ASCII, en una computadora.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE DATOS

Los datos obtenidos de las aplicaciones previa transformación, se procesaron mediante el "Paquete Estadístico para Ciencias Sociales" (SPSS) para PC y Windows. Realizándose análisis de frecuencias, obteniendo la media y la desviación estandar, también se realizaron cruces de variables mediante crosstabs.

RESULTADOS

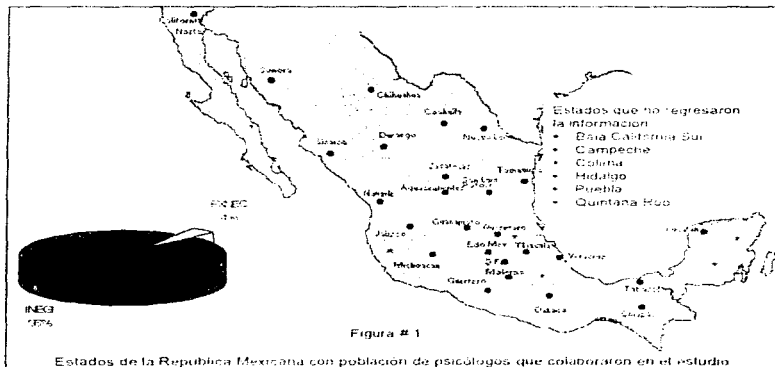


CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS PSICÓLOGOS

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR ESTADO DE LA REPÚBLICA MEXICANA

Los 1851 psicólogos de un total de 45 629, según las estadísticas manejadas por el INEGI en el censo nacional de 1990 fueron procedentes de 26 estados de la República Mexicana (ver **fig. 1**). En la siguiente tabla se observa la entidad, la frecuencia o número de psicólogos de ese estado que contestó el instrumento y su porcentaje respectivo.

Entidad	Frecuencia	Porcentaje %	Entidad	Frecuencia	Porcentaje %
1 Distrito Federal	1152	62.2	14 Coahuila	23	1.2
2 Veracruz	48	2.6	15 Querétaro	22	1.2
3 Baja California Nte	45	2.4	16 Tamaulipas	22	1.2
4 Sonora	41	2.2	17 Nayarit	21	1.1
5 Estado de México	36	1.9	18 Durango	20	1.1
6 Sinaloa	31	1.7	19 Jalisco	19	1.0
7 Tlaxcala	29	1.6	20 Oaxaca	19	1.0
8 San Luis Potosí	28	1.5	21 Michoacán	18	1.0
9 Yucatán	27	1.5	22 Guanajuato	13	0.7
10 Nuevo León	26	1.4	23 Aguascalientes	8	0.4
11 Zacatecas	26	1.4	24 Guerrero	2	0.1
12 Chiapas	24	1.3	25 Morelos	2	0.1
13 Tabasco	24	1.3	26 Chihuahua	1	0.1



GÉNERO DE LOS PSICÓLOGOS

Considerando la información proporcionada por el INEGI, tenemos que el 71% (32,396) de la población de psicólogos a nivel nacional son del género femenino mientras que el 29% (13,232) son del género masculino. Al considerar la población entrevistada (EXNEC), se encontró que el 73.6% (1362) son del género femenino y el 26% (481) corresponden al género masculino (ver *gráfica # 1*).

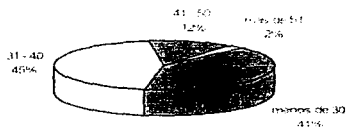


Gráfica # 1. Características de la población de psicólogos por género.

EDAD

En la *gráfica # 2* se representan las edades en que se ubicó la población de los psicólogos entrevistados y de acuerdo a la tabla de frecuencias.

Edad	Frecuencia	Porcentaje %
Menos de 30 años	745	40.2
31 - 40 años	824	44.5
41 - 50 años	224	12.1
Más de 51 años	45	2.4

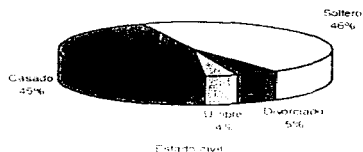


Gráfica # 2 Representación de las edades de la población de psicólogos.

ESTADO CIVIL

En cuanto al estado civil de la población entrevistada de psicólogos (*gráfica # 3*), en la siguiente tabla se observa el estado, la frecuencia y el porcentaje

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
		%
Casado	813	43.9
Soltero	816	44.1
Divorciado	91	4.9
Unión libre	66	3.6



Gráfica # 3. Representación del estado civil de la población de psicólogos

ANTECEDENTES LABORALES Y PROFESIONALES

CARACTERÍSTICAS LABORALES

Indagando sobre el aspecto laboral de los psicólogos (ver *gráfica # 4*), según la información obtenida por el INEGI, el 74% (33,842) de estos profesionistas se encuentran en ejercicio, mientras que el 26% (11,787) se encuentran sin ejercer la profesión. De la información sustraida del EXNEC, se obtuvo que el 93.3% (1728) de los psicólogos se encuentran ejerciendo la psicología y el 6.7% (123) no están en ejercicio



Gráfica # 4. Población de psicólogos que se encuentran en ejercicio de la psicología

En la **gráfica # 4a** se observa que, de los 1728 psicólogos que ejercen la psicología el 74.5% (1287) solo tienen una fuente de ingresos ya sea laborando en alguna empresa o Institución o bien se dedican a la consulta particular y el 25 5% tienen dos fuentes de ingresos.



Gráfica # 4a: Fuentes de ingresos

EMPRESA O INSTITUCION COMO FUENTE PRINCIPAL

Así mismo, se detectaron 244 empresas y/o instituciones como fuente principal, en donde laboran psicólogos. Dentro de esta misma lista de empresas o instituciones algunos entrevistados mencionaron una segunda empresa como fuente de ingresos (ver **anexo # 2**). Mencionando 50 opciones de puestos que desempeña el psicólogo en la Institución citada como fuente principal (ver **anexo # 3**).

A continuación se listan las empresas o instituciones con mayor incidencia, y que fueron mencionadas como principal fuente de ingresos de los entrevistados.

Empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje %	Empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje %
1. Universidades de provincia	15	9.14	5. Escuelas de educación especial	67	3.88
2. Universidad Nacional Autónoma de México	13	7.81	6. Secretaría de Salubridad y Asistencia	65	3.75
3. Desarrollo Integral de la Familia	8	5.03	7. Centros de integración juvenil	64	3.7
4. Instituto Mexicano del Seguro Social	8	4.98	8. Colegios particulares (D.F.)	63	3.65

<i>Empresa o Institución</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Empresa o Institución</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
		%			%
9. Consultorio particular	5	2.95	20. Centros de desarrollo infantil	1	1.04
10. Secretaría de Educación Pública ³	4	2.66	21. Universidad Pedagógica Nacional	1	0.93
11. Universidades particulares (D.F.)	4	2.55	22. Secretaría de Gobernación	1	0.93
12. Colegios de provincia	4	2.55	23. Instituto Politécnico Nacional	1	0.87
13. Centros Psicopedagógicos	4	2.31	24. Consejo Nacional contra el SIDA	1	0.87
14. Secundarias Diurnas y Técnicas de la SEP	3	2.2	25. Instituto Nacional de Salud Mental	1	0.81
15. Dirección General de Reclusorios	3	2.08	26. Instituto de Servicios y Seguridad Social de los trabajadores del Estado	1	0.75
16. Bachillerato SEP	3	1.85	27. Centro de atención múltiple	1	0.69
17. Procuraduría General de Justicia	2	1.39	28. Universidad Autónoma Metropolitana	1	0.69
18. Dirección general de prevención y tratamiento a menores	1	1.1			
19. Instituciones bancarias	1	1.04			

PUESTOS QUE OCUPAN LOS PSICÓLOGOS EN ESTAS EMPRESAS O INSTITUCIONES

Los psicólogos mencionaron el puesto⁴ que ocupa dentro de la empresa o institución en que labora, obteniendo:

<i>Puesto o función</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Puesto o función</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
		%			%
1. Psicólogo clínico o terapeuta	730	42.92	4. Orientador	73	4.29
2. Docente	263	15.46	5. Director o subdirector	71	4.17
			6. Asesor	70	4.12

³ Nota: SEP se dividió según la opinión de los entrevistados en: SEP, SEP Secundarias y SEP Bachillerato. En Educación Especial algunos mencionaron que pertenecía a SEP.

⁴ Cabe mencionar que el reactivo referente al puesto del psicólogo fue de respuesta abierta por lo que éste en algunos casos fue interpretado como la función que realiza.

Puesto o función	Frecuencia	Porcentaje %	Puesto o función	Frecuencia	Porcentaje %
1. Coordinador	117	6.88	1. Jefe de departamento	44	2.59
2. Investigador	36	2.12	2. Auxiliar	18	1.06
3. Técnico	33	1.94	3. Selección de personal	17	1.0
4. Estudiante ⁵	29	1.7	4. Profesional ejecutivo	12	0.71
5. Analista	24	1.41	5 Supervisor	11	0.65
6. Jefe de área	24	1.41	6. Instructor	10	0.59
7. Gerente	20	1.18	7. Jefe de oficina	9	0.53

EMPRESA COMPLEMENTARIA Y PUESTO DEL PSICÓLOGO

En cuanto a la empresa que mencionaron como segunda fuente de ingresos se obtuvo lo siguiente:

Empresa o institución	Frecuencia	Porcentaje %	Empresa o institución	Frecuencia	Porcentaje %
1 Consultorio particular	66	15.49	10 Secretaria de Educación Pública	8	1.88
2 Universidades de provincia	55	12.91	11 Pequeña empresa	7	1.64
3 Universidades particulares	36	8.45	12 SEP Bachillerato	6	1.41
4 Universidad Nacional Autónoma de México	36	8.45	13 Instituto Politécnico Nacional	6	1.41
5 Colegios de provincia	33	7.75	14 Instituto de Servicios y Seguridad Social de los Trabajadores del Estado	6	1.41
6 Colegios particulares	17	3.99			
7 Educación Especial	13	3.05			
8 SEP Secundarias	13	3.05			
9 Centro psicopedagógico	9	2.11			

⁵ Algunos psicólogos contestaron a la pregunta referente al puesto que eran estudiantes, es importante mencionar que probablemente se referían a que se desempeñaban como becarios.

PUESTO MENCIONADO PARA LA SEGUNDA EMPRESA

Los psicólogos que mencionaron una segunda empresa, refirieron los siguientes puestos:

<i>Empresa o institución</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje %</i>	<i>Empresa o institución</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje %</i>
1. Psicólogo clínico o terapeuta	146	34.27	9. Estudiante	5	1.17
2. Docente	145	34.04	10. Profesional ejecutivo	5	1.17
3. Coordinador	24	5.63	11. Técnico	4	0.94
4. Orientador	20	4.69	12. Jefe de área	4	0.94
5. Asesor	16	3.76	13. Auxiliar	4	0.94
6. Director o subdirector	13	3.05	14. Jefe de departamento	3	0.7
7. Instructor	10	2.35	15. Analista	3	0.7
8. Investigador	6	1.41	16. Vendedor	2	0.47

EXPERIENCIA LABORAL

Al considerar la experiencia profesional o laboral (*gráfica # 5*) de los psicólogos entrevistados se obtuvo:

<i>Experiencia</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje %</i>
1 a 5 años	673	39.96
6 a 10	491	29.16
11 a 15	313	18.59
16 a 20	122	7.24
21 a 25	61	3.62
26 a 30	21	1.25
mas de 31 años	3	0.18



Gráfica # 5. Experiencia laboral de los psicólogos

SECTOR DE LA EMPRESA O INSTITUCION DONDE LABORAN LOS PSICOLOGOS

Al ubicar a la empresa por sector (*gráfica # 6*) se observaron los siguientes resultados:

Sector	Frecuencia	Porcentaje %
Público	1084	61.1
Privado	510	28.75
Paraestatal	173	9.75
Transnacional	7	0.39



Gráfica # 6 Sector al que pertenece la empresa principal

REQUIEREN DEL TITULO PROFESIONAL PARA LABORAR

La *gráfica # 7*, respecto a si es requisito el titulo profesional para laborar en su empresa presenta los siguientes datos

Es requisito el titulo	Frecuencia	Porcentaje %
Si	1067	59.4
No	729	40.6

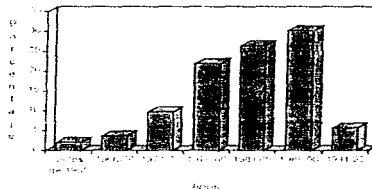


Gráfica # 7 Es requisito el titulo profesional

CARACTERISTICAS ACADÉMICAS

En cuanto al año de ingreso de los entrevistados a la licenciatura para realizar sus estudios, se agruparon las respuestas por lustros (*gráfica # 8*), obteniendo los resultados que se muestran a continuación

Año de ingreso	Frecuencia	Porcentaje
antes de 1965	38	2.13
1966-70	66	3.7
1971-75	175	9.8
1976-80	392	21.95
1981-85	473	26.48
1986-90	540	30.24
1991-95	102	5.71

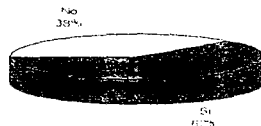


Gráfica # 8. Año de ingreso a la licenciatura en psicología

EL PSICOLOGO ESTÁ TITULADO

Teniendo en cuenta si está titulado (*gráfica # 9*) el psicólogo entrevistado, los resultados obtenidos son:

Están titulados	Frecuencia	Porcentaje
Si	1081	62.3
No	655	37.7

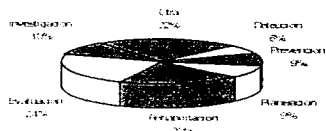


Gráfica # 9. Está titulado el psicólogo

ACTIVIDAD PRINCIPAL DENTRO DE LA PSICOLOGIA

Dentro de las actividades que realiza el psicólogo (*gráfica # 10*), se encontro lo siguiente:

Actividad	Frecuencia	Porcentaje %
Detección	110	6.3
Prevención	159	9.2
Planeación	156	9.0
Rehabilitación e	345	19.7
Intervención		
Evaluación	404	23.6
Investigación	176	10.1
Otra	386	22.8

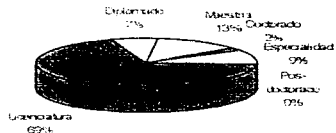


Gráfica #10 Actividad de la psicología que realiza el psicólogo

NIVEL MÁXIMO DE ESTUDIOS REALIZADOS

De acuerdo al nivel máximo de estudios (*gráfica # 11*), se observan los siguientes resultados:

Nivel máximo de estudios	Frecuencia	Porcentaje %
Licenciatura	1233	68.7
Diplomado	122	6.8
Especialidad	170	9.5
Maestría	228	12.7
Doctorado	34	1.9
Pos-doctorado	7	0.4

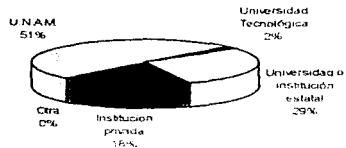


Gráfica # 11 Nivel máximo de estudios

UNIVERSIDAD EN QUE CURSÓ LA LICENCIATURA

La **gráfica # 12** muestra el tipo de la Institución en la cual cursó la licenciatura, teniendo la siguiente información:

Institución	Frecuencia	Porcentaje %
Universidad Tecnológica	33	0.3
Universidad o Institución estatal	536	29.3
Institución privada	336	18.2
U.N.A.M.	315	50.1
Otra	6	0.3



Gráfica # 12. Institución en que cursó la licenciatura

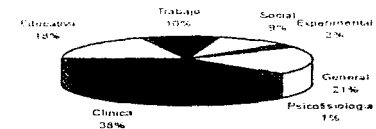
Dentro de las instituciones anteriores se mencionaron 86 escuelas o facultades donde se imparte la licenciatura en psicología (ver **anexo # 4**).

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN EN PSICOLOGÍA

ÁREA DE LA PSICOLOGÍA EN QUE CUBRIÓ SUS CRÉDITOS

De acuerdo al área de la psicología en que cubrieron la mayor parte de los créditos necesarios para egresar de la licenciatura, se observan en la **gráfica # 13** los resultados obtenidos:

Área de la psicología	Frecuencia	Porcentaje %
Clinica	664	38.1
Educativa	320	18.3
Trabajo	180	10.3
Social	161	9.2
Experimental	46	2.6
Psicofisiología	15	0.9
General	358	20.5

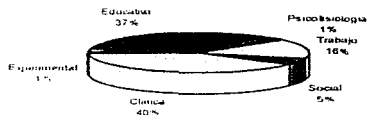


Gráfica # 13. Área de la psicología en que cubrieron los créditos para egresar de la licenciatura

ÁREA EN QUE LABORA EL PSICÓLOGO

Al considerar el área en que laboran los psicólogos de la muestra (**gráfica # 14**) se obtuvieron los resultados que se muestran a continuación:

Área de la psicología	Frecuencia	Porcentaje %
Clinica	659	39.2
Educativa	628	37.3
Trabajo	268	15.9
Social	85	5.1
Experimental	25	1.5
Psicofisiología	17	1.0



Gráfica # 14. Área en que laboran los psicólogos

FUNCIONES Y/O ACTIVIDADES DE LA PSICOLOGÍA QUE CONOCE

A continuación se presenta el listado de funciones y/o actividades de la psicología y el porcentaje⁶ obtenido de la opinión de los entrevistados a la opción "conozco".

Nº Pregunta	Frec	%
19. Diagnóstico de la personalidad	1133	61.2
21. Evaluación de aptitudes	1068	57.7
24. Aplicación de pruebas psicológicas	1045	56.5
48. Selección del personal	1034	55.9
20. Evaluación de procesos intelectuales	976	52.7
25. Empleo de técnicas dinámicas de grupo	935	50.5
49. Capacitación	934	50.5
22. Consultoría psicoterapéutica a individuos o grupo	890	48.1
44. Docencia	863	46.9
45. Investigación básica	865	46.7
52. Análisis y evaluación de puestos	839	45.3

⁶ En los listados de las funciones y/o actividades (conoce, hace, necesita hacer y requiere actualización) de la psicología que se ubicaron por arriba de la media más una desviación estándar tienen los porcentajes en negritas, aquellas que quedaron por debajo de la media menos una desviación estándar se señalan los porcentajes en cursivas.

Nº	Pregunta	Frec	%
47.	Intervención en educación especial	831	44.9
23.	Investigación en técnicas y métodos de intervención clínica	795	42.9
40.	Elaboración de planes y programas educativos	782	42.3
51.	Elaboración de pruebas de evaluación en la industria, educación, clínica o lo social	776	41.9
30.	Prevención en problemas ambientales, educativos, laborales, comunitarios o de la personalidad	775	41.9
31.	Intervención comunitaria	768	41.5
32.	Evaluación de los procesos de comunicación	764	41.3
53.	Desarrollo organizacional	760	41.1
39.	Planeación de programas de intervención educativa	733	39.6
34.	Detección del medio ambiente sobre el individuo	727	39.3
28.	Evaluación en los procesos de socialización	722	39
38.	Detección de necesidades de los sistemas y servicios educativos	721	39
37.	Investigación psicoeducativa	720	38.9
40a.	Elaboración de materiales e instrumentos educativos	651	35.2
29.	Intervención en los procesos de socialización	646	34.9
55.	Intervención en higiene y seguridad industrial	637	34.4
41.	Implementación de servicios educativos	630	35.2
54.	Estudios de métodos de trabajo	620	33.5
50.	Análisis de tiempos y movimientos	609	32.9
33.	Aplicación de métodos e instrumentos en procesos psicosociales	587	31.7
36.	Intervención en los efectos conductuales de las alteraciones del medio ambiente	584	31.6
26.	Estudio de procesos transculturales	566	30.6
58.	Publicidad	530	28.6
59.	Calificación de mentos	529	28.6
35.	Investigación ambiental	512	27.7
57.	Mercadotecnia	501	27.1
56.	Diseño de sistemas hombre- máquina	483	26.1
27.	Intervención en los procesos transculturales	478	25.8
60.	Diseño de ambientes físicos	464	25.1
42.	Evaluación del desarrollo de servicios educativos	463	25.1

Nº	Pregunta	Frec	%
43.	Realización de estudios prospectivos sobre los sistemas educativos, laborales, de servicios o de salud	463	25.1

X = 39.33
Ds = 7.71

FUNCIONES Y/O ACTIVIDADES DE LA PSICOLOGÍA QUE HACE

De acuerdo a la opinion de los psicólogos entrevistados las funciones y/o actividades de la psicología que "hace" son

Nº	Pregunta	Frec	%
24	Aplicación de pruebas psicológicas	1148	62
20	Evaluación de procesos intelectuales	1047	56.6
19	Diagnóstico de la personalidad	986	53.3
25	Empleo de técnicas dinámicas de grupo	952	51.4
44	Docencia	844	45.6
22	Consultoría psicoterapéutica a individuos o grupo	822	44.4
21	Evaluación de aptitudes	815	44
30	Prevención en problemas ambientales, educativos, laborales, comunitarios o de la personalidad	730	39.4
40	Elaboración de planes y programas educativos	600	32.4
40a	Elaboración de materiales e instrumentos educativos	596	32.2
39	Planeación de programas de intervención educativa	519	28
45	Investigación básica	506	27.3
32	Evaluación de los procesos de comunicación	501	27.1
46	Investigación aplicada	489	26.4
49	Capacitación	488	26.4
26	Evaluación en los procesos de socialización	475	25.7
29	Intervención en los procesos de socialización	475	25.7
41	Implementación de servicios educativos	451	24.4
34	Detección del medio ambiente sobre el individuo	431	23.3
23	Investigación en técnicas y métodos de intervención clínica	430	23.2
37	Investigación psicoeducativa	417	22.5
48	Selección del personal	416	22.5
38	Detección de necesidades de los sistemas y servicios educativos	413	22.3

Nº	Pregunta	Frec	%
51	Elaboracion de pruebas de evaluación en la industria, educación, clínica o lo social	413	22.3
42	Evaluación del desarrollo de servicios educativos	409	22.1
31	Intervencion comunitaria	375	20.3
47	Intervencion en educacion especial	373	20.2
33	Aplicación de metodos e instrumentos en procesos psicosociales	300	16.2
36	Intervencion en los efectos conductuales de las alteraciones del medio ambiente	259	14
52	Analisis y evaluacion de puestos	241	13
43	Realización de estudios prospectivos sobre los sistemas educativos, laborales, de servicios o de salud	223	12
53	<i>Desarrollo organizacional</i>	174	9.4
50	<i>Analisis de tiempos y movimientos</i>	156	8.4
54	<i>Estudios de metodos de trabajo</i>	155	8.4
35	<i>Investigación ambiental</i>	128	6.9
26	<i>Estudio de procesos transculturales</i>	118	6.4
59	<i>Calificacion de mentos</i>	113	6.1
55	<i>Intervencion en higiene y seguridad industrial</i>	109	5.9
27	<i>Intervencion en los procesos transculturales</i>	103	5.6
58	<i>Publicidad</i>	74	4
57	<i>Mercadotecnia</i>	59	3.2
60	<i>Diseño de ambientes fisicos</i>	56	3
56	<i>Diseño de sistemas hombre-máquina</i>	46	2.5

X = 22.63

Ds = 12.37

FUNCIONES Y/O ACTIVIDADES DE LA PSICOLOGIA QUE NECESITA HACER

En el siguiente listado de funciones y/o actividades de la psicología se observa el porcentaje obtenido de la opinión de los entrevistados a la opción "necesita hacer".

<i>Nº Pregunta</i>	<i>Frec</i>	<i>%</i>
30. Prevención en problemas ambientales, educativos, laborales, comunitarios o de la personalidad	364	19.7
37. Investigación psicoeducativa	349	18.9
43. Realización de estudios prospectivos sobre los sistemas educativos, laborales, de servicios o de salud	347	18.7
38. Detección de necesidades de los sistemas y servicios educativos	337	18.2
46. Investigación aplicada	317	17.1
39. Planeación de programas de intervención educativa	315	17
23. Investigación en técnicas y métodos de intervención clínica	303	16.4
29. Intervención en los procesos de socialización	303	16.4
31. Intervención comunitaria	298	16.1
42. Evaluación del desarrollo de servicios educativos	298	16.1
41. Implementación de servicios educativos	293	15.8
25. Empleo de técnicas dinámicas de grupo	288	15.6
28. Evaluación en los procesos de socialización	288	15.6
33. Aplicación de métodos e instrumentos en procesos psicosociales	284	15.3
40a. Elaboración de materiales e instrumentos educativos	284	15.3
51. Elaboración de pruebas de evaluación en la industria, educación, clínica o lo social	283	15.3
40. Elaboración de planes y programas educativos	281	15.2
22. Consultoría Psicoanalítica a individuos o grupo	279	15.1
44. Docencia	279	15.1
32. Evaluación de los procesos de comunicación	276	14.9
34. Detección del medio ambiente sobre el individuo	272	14.7
45. Investigación básica	253	13.7
36. Intervención en los efectos conductuales de las alteraciones del medio ambiente	250	13.5
35. Investigación ambiental	239	12.9

Nº	Pregunta	Frec	%
27	Intervención en los procesos transculturales	233	12.6
20	Evaluación de procesos intelectuales	226	12.2
26	Estudio de los procesos transculturales	223	12
21	Evaluación de aptitudes	212	11.5
54	Estudios de métodos de trabajo	210	11.3
24	Aplicación de pruebas psicológicas	206	11.1
19	Diagnostico de la personalidad	202	10.9
49	Capacitación	197	10.6
47	Intervención en educación especial	194	10.5
53	<i>Desarrollo organizacional</i>	191	10.3
50	<i>Análisis de tiempos y movimientos</i>	184	9.9
52	<i>Análisis y evaluación de puestos</i>	179	9.7
59	<i>Calificación de méritos</i>	170	9.2
55	<i>Intervención en higiene y seguridad industrial</i>	166	9.0
60	<i>Diseño de ambientes físicos</i>	160	8.6
58	<i>Publicidad</i>	154	8.3
48	<i>Selección del personal</i>	153	8.3
57	<i>Mercadotecnia</i>	146	7.9
56	<i>Diseño de sistemas hombre- máquina</i>	140	7.6

X = 13.35
Ds = 2.91

FUNCIONES Y/O ACTIVIDADES DE LA PSICOLOGÍA QUE REQUIERE ACTUALIZACIÓN

De las funciones y/o actividades de la psicología que según la opinión de los entrevistados son aquellas en que "requiere actualización" se obtuvo:

Nº	Pregunta	Frec	%
26	Estudio de los procesos transculturales	1000	54
27	Intervención en los procesos transculturales	989	53.4
57	Mercadotecnia	954	51.5
60	Diseño de ambientes físicos	943	50.9
58	Publicidad	933	50.4
35	Investigación ambiental	929	50.2

N°	Pregunta	Frec	%
56	Diseño de sistemas hombre-máquina	904	48.8
59	Calificación de méritos	888	48
43	Realización de estudios prospectivos sobre los sistemas educativos, laborales, de servicios o de salud	863	46.6
36	Intervención en los efectos conductuales de las alteraciones del medio ambiente	862	46.6
23	Investigación en técnicas y métodos de intervención clínica	860	46.5
33	Aplicación de métodos e instrumentos en procesos psicosociales	848	45.8
54	Estudios de métodos de trabajo	845	45.7
55	Intervención en higiene y seguridad industrial	845	45.7
50	Análisis de tiempos y movimientos	840	45.4
51	Elaboración de pruebas de evaluación en la industria, educación, clínica o lo social	827	44.7
53	Desarrollo organizacional	823	44.5
42	Evaluación del desarrollo de servicios educativos	773	41.8
37	Investigación psicoeducativa	772	41.7
38	Detección de necesidades de los sistemas y servicios educativos	757	40.9
34	Detección del medio ambiente sobre el individuo	748	40.4
39	Planeación de programas de intervención educativa	744	40.2
29	Intervención en los procesos de socialización	743	40.1
52	Análisis y evaluación de puestos	733	39.6
28	Evaluación en los procesos de socialización	729	39.4
40a	Elaboración de materiales e instrumentos educativos	726	39.2
41	Implementación de servicios educativos	726	39.2
47	Intervención en educación especial	719	38.8
40	Elaboración de planes y programas educativos	700	37.8
30	Prevención en problemas ambientales, educativos, laborales, comunitarios o de la personalidad	694	37.5
32	Evaluación de los procesos de comunicación	685	37
49	Capacitación	680	36.7
46	Investigación aplicada	663	35.8
22	Consultoría psicoterapéutica a individuos o grupo	652	35.2
31	<i>Intervención comunitaria</i>	<i>628</i>	<i>33.9</i>

Nº	Pregunta	Frec	%
48	<i>Selección del personal</i>	615	33.2
45	<i>Investigación básica</i>	587	31.7
25	<i>Empleo de técnicas dinámicas de grupo</i>	584	31.6
19	<i>Diagnóstico de la personalidad</i>	555	30
44	<i>Docencia</i>	518	28
24	<i>Aplicación de pruebas psicológicas</i>	505	27.3
20	<i>Evaluación de procesos intelectuales</i>	472	25.5
21	<i>Evaluación de aptitudes</i>	453	24.5
		X = 40.60	
		Ds = 6.09	

MATERIAS ÚTILES

Según la opinión de los psicólogos, las materias⁷ del plan de estudios de la carrera de licenciatura en psicología que más les fueron de utilidad se describen a continuación. Inicialmente se presentan las correspondientes a los primeros seis semestres y posteriormente se desglosan por área de subespecialización

Semestre	Clave	Materia	Frec	%
5	646	Psicometría	447	5.8
3	647	Psicopatología	427	5.6
5	635	Psicología Clínica	413	5.4
4	156	Desarrollo Psicológico I	341	4.5
3	815	Teorías de la Personalidad	329	4.3
6	637	Psicología Educativa	295	3.9
3	185	Estadística Descriptiva	237	3.1
6	187	Evaluación de la Personalidad	205	2.7
6	641	Psicología Social I	200	2.6
5	638	Psicología Experimental	193	2.5
5	139	Desarrollo Psicológico II	123	1.6
3	541	Neurofisiología	121	1.6

⁷ Las materias que se ubicaron por arriba de la media más una desviación estándar se señalan con negritas, las que quedaron por debajo de la media menos una desviación estándar se marcan con letras cursivas

Semestre	Clave	Materia	Frec	%
6	640	Psicología del Trabajo	121	1.6
4	186	Estadística Inferencial	94	1.2
2	004	Anatomía y Fisiología del Sistema Nervioso	80	1.0
1	046	Bases Biológicas de la Conducta	79	1.0
3	006	Aprendizaje y Memoria	69	0.9
4	639	Psicología Fisiológica	69	0.9
6	003	Análisis Experimental de la Conducta	69	0.9
2	501	Motivación y Emoción	63	0.8
1	361	Introducción a la Psicología Científica	61	0.8
4	631	Pensamiento y Lenguaje	56	0.7
1	821	Teorías y Sistemas en Psicología	52	0.7
2	226	Filosofía de las Ciencias	40	0.5
2	766	Sensopercepción	40	0.5
4	814	Teoría de la Medida	34	0.4
5	636	Psicología Diferencial	21	0.3
1	496	Matemáticas I	14	0.2
1	452	Lógica Simbólica y Semántica	13	0.2
2	497	Matemáticas II	5	0.1

X = 1.88

Ds = 1.44

Materias útiles del área clínica

Clave	Materia	Frec	%
822	Teoría y Técnica de la Entrevista	202	6.4
140	Diagnóstico Psicométrico en Clínica	111	3.5
634	Pruebas de la Personalidad	110	3.5
657	Psicología Clínica y Psicoterapia I	105	3.3
365	Introducción a la Psicoterapia	100	3.2
363	Integración de Estudios Psicológicos	90	2.9
818	Teoría General y Especial de las Neurosis	84	2.7
819	Teoría General y Especial de las Psicosis	66	2.1
651	Psicodinámica de grupos I	61	1.9
658	Psicología Clínica y Psicoterapia II	55	1.8
500	Modificación de la Conducta	50	1.6

Clave	Materia	Frec	%
648	Psicopatología de la época del crecimiento y desarrollo del hombre	36	1.1
816	Teorías de la Personalidad II	23	0.7
721	Rehabilitación Conductual	22	0.7
137	Desordenes Orgánicos de la Conducta Sociopática y Personalidad Psicopática	18	0.6
652	Psicodinámica de grupos II	18	0.6
			X = 2.16
			Ds = 1.22

Materias útiles del área del trabajo

Clave	Materia	Frec	%
720	Reclutamiento y Selección Técnica del Personal	85	9.9
092	Capacitación y adiestramiento de personal	73	8.5
162	Desarrollo de Recursos Humanos I	55	6.4
009	Análisis y Evaluación de Puestos I	26	3
163	Desarrollo de Recursos Humanos II	22	2.6
001	Administración del Personal I	22	2.6
164	Desarrollo de Recursos Humanos III	14	1.6
817	Teoría de la Organización	14	1.6
498	Mercadotecnia Psicológica	12	1.4
010	Análisis y Evaluación de Puestos II	11	1.3
183	Elaboración de Pruebas Industriales	10	1.2
007	Administración de Empresas I	9	1
011	Administración de Personal II	8	0.9
206	Ergonomía	7	0.8
812	Técnica de Investigación Psicológica en la Industria	4	0.5
181	El Estudio del Trabajo I	3	0.3
633	Programación de Ambientes Laborales	3	0.3
188	El Estudio del Trabajo II	1	0.1
008	Administración de Empresas II	1	0.1
			X = 2.32
			Ds = 2.00

Materias útiles del área educativa

Clave	Materia	Frec	%
189	Educación Especial	50	4.2
830	Tecnología de la Educación I	40	3.4
588	Orientación Vocacional y Escolar	27	2.3
654	Psicología Pedagógica I	22	1.9
848	Técnicas de Evaluación en la Educación	19	1.6
093	Consejo Educativa	15	1.3
094	Control Operante en Ambientes Educativos I	14	1.2
831	Tecnología de la Educación II	13	1.1
198	Educación Primaria y Preescolar	12	1
155	Diseño y Análisis de Investigación Educativa	8	0.7
831	Tecnología de la Educación III	8	0.7
643	Psicología Social de la Educación	7	0.6
820	Teoría Psicológica de la Instrucción	7	0.6
654	Psicología Pedagógica II	5	0.4
098	Control Operante en Ambientes Educativos II	4	0.3

X = 1.33
Ds = 0.84

Materias útiles del área experimental

Clave	Materia	Frec	%
517	Método I	6	3.5
518	Método II	4	2.3
021	Aprendizaje y Memoria I	2	1.2
022	Aprendizaje y Memoria II	1	0.6
023	Aprendizaje y Memoria III	1	0.6
519	Método III	1	0.6
520	Método IV	1	0.6
521	Motivación y Emoción I	1	0.6
714	Pensamiento y Lenguaje I	1	0.6
844	Teoría y sistemas I	1	0.6

X = 1.07
Ds = 0.69

Materias útiles del área social

Clave	Materia	Frec	%
141	Dinámica de Grupos	28	5.3
767	Socialización	19	3.6
091	Cambio de Actitudes	17	3.2
499	Metodos y Tecnicas de Investigacion en Psicología Social I	12	2.3
642	Psicología Social Avanzada	8	1.5
645	Psicología Transcultural	8	1.5
096	Cambio Social Dirigido	4	0.8
451	Liderazgo	4	0.8
005	Anomia Social	3	0.6
095	Cultura y Personalidad	3	0.6
286	Historia de Mexico del Siglo XX	3	0.6
002	Análisis Experimental de la Conducta Social	2	0.4
586	Opinión Publica	1	0.2
659	Psicología Ecológica	1	0.2
227	Filosofía y Economía	1	0.2

$\bar{X} = 1.45$
 $Ds = 1.16$

MATERIAS QUE NO FUERON ÚTILES

Segun la opinión de los psicólogos, los porcentajes de las materias del plan de estudios de la carrera de psicología que no les fueron de utilidad se presentan a continuación. Se describen inicialmente las materias de los primeros seis semestres y posteriormente se desglosan por área de subespecialización.

Materias no útiles de primero a sexto semestre

Semestre	Clave	Materia	Frec	%
2	226	Filosofía de las Ciencias	149	7.9
1	452	Lógica Simbólica y Semántica	139	7.4
5	638	Psicología Experimental	135	7.2
3	185	Estadística Descriptiva	116	6.2
6	641	Psicología Social I	93	4.9

Semestre	Clave	Materia	Frec	%
1	496	Matemáticas I	89	4.7
6	640	Psicología del Trabajo	84	4.5
3	541	Neurofisiología	76	4.0
6	003	Análisis Experimental de la Conducta	70	3.7
1	046	Bases Biológicas de la Conducta	58	3.1
2	501	Motivación y emoción	54	2.9
4	186	Estadística Inferencial	54	2.9
2	766	Sensopercepción	48	2.6
1	821	Teorías y Sistemas en Psicología	41	2.2
2	004	Anatomía y Fisiología del Sistema Nervioso	41	2.2
2	497	Matemáticas II	39	2.1
1	361	Introducción a la Psicología Científica	32	1.7
3	006	Aprendizaje y Memoria	31	1.6
4	639	Psicología Fisiológica	29	1.5
4	631	Pensamiento y Lenguaje	26	1.4
3	815	Teorías de la personalidad	25	1.3
6	637	Psicología Educativa	25	1.3
5	646	Psicometría	23	1.2
3	647	Psicopatología	21	1.1
4	156	Desarrollo Psicológico I	21	1.1
4	814	Teoría de la Medida	21	1.1
5	635	Psicología Clínica	15	0.8
5	636	Psicología Diferencial	11	0.6
5	139	Desarrollo Psicológico II	8	0.4
6	187	Evaluación de la Personalidad	6	0.3

X = 2.79
Ds = 1.72

Materias no útiles del área clínica

Clave	Materia	Frec	%
500	Modificación de la Conducta	11	1.3
822	Teoría y Técnica de la Entrevista	4	0.5
365	Introducción a la Psicoterapia	3	0.4
140	Diagnóstico Psicométrico en Clínica	2	0.2

Clave	Materia	Frec	%
648	Psicopatología de la Época del Crecimiento y Desarrollo del Hombre	2	0.2
721	Rehabilitación Conductual	2	0.2
818	Teoría General y Especial de la Neurosis	2	0.2
819	Teoría General y Especial de la Psicosis	2	0.2
634	Pruebas de la Personalidad	1	0.1
651	Psicodinámica de Grupos I	1	0.1
652	Psicodinámica de Grupos II	1	0.1
			X = 0.28
			Ds = 0.21

Materias no útiles del área del trabajo

Clave	Materia	Frec	%
206	Ergonomía	10	4.7
498	Mercadotecnia Psicológica: Análisis de la Conducta del Consumidor	6	2.8
817	Teoría de la Organización	4	1.9
633	Programación de Ambientes Laborales	2	0.9
001	Administración del Personal I	1	0.5
009	Análisis y Evaluación de Puesto I	1	0.5
092	Capacitación y Adiestramiento de Personal	1	0.5
162	Desarrollo de Recursos Humanos I	1	0.5
181	El Estudio del Trabajo I	1	0.5
188	El Estudio del Trabajo II	1	0.5
			X = 0.85
			Ds = 0.74

Materias no útiles del área educativa

Clave	Materia	Frec	%
094	Control Operante en Ambientes Educativos I	2	0.8
098	Control Operante en Ambientes Educativos II	2	0.8
588	Orientación Vocacional	2	0.8
654	Psicología Pedagógica I	2	0.8
155	Diseño y Análisis de Investigación Educativa	1	0.4

Clave	Materia	Frec	%
189	Educación Especial	1	0.4
820	Teoría Psicológica de la Instrucción	1	0.4
830	Tecnología de la Educación I	1	0.4
			X = 0.53
			Ds = 0.24

Materias no útiles del área social

Clave	Materia	Frec	%
286	Historia de México del Siglo XX	5	4.5
767	Socialización	4	3.6
662	Problemas Sociales, Políticos y Económicos de México	4	3.6
005	Anomia Social	2	1.9
499	Método y Técnicas de Investigación en Psicología Social I	2	1.8
642	Psicología Social Avanzada	2	1.8
002	Análisis Experimental de la Conducta Social	1	0.9
095	Cultura y Personalidad	1	0.9
644	Psicología Social de la Organización	1	0.9
			X = 2.2
			Ds = 1.13

Materias no útiles del área de psicofisiología

Clave	Materia	Frec	%
366	Introducción a la Etología	21	5.9

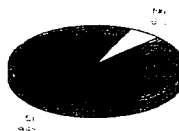
DISPONIBILIDAD PARA LA ACTUALIZACIÓN

En este apartado se investigó acerca de la asistencia a cursos o eventos académicos de los psicólogos, el tipo de eventos y la preferencia que estos tienen para asistir a eventos con el fin de introducción a su trabajo o bien de actualizarse en él

ASISTENCIA A CURSOS

De los psicólogos entrevistados sus respuestas en relación a la asistencia a cursos en los últimos cinco años (*gráfica # 15*), se agruparon de la siguiente manera:

Ha asistido a cursos	Frecuencia	Porcentaje %
Si	1690	94.2
No	105	5.8



Gráfica # 15. Ha asistido a cursos en los últimos cinco años.

TIPO DE ACTO ACADÉMICO

De acuerdo a la opinión de los psicólogos entrevistados se obtuvieron los siguientes resultados en cuanto a los tipos de eventos académicos a que han asistido (*gráfica # 15a*)

Tipo de evento	Frecuencia	Porcentaje %
Cursos de formación universitaria (especialización, maestría, etc)	672	36.3
Cursos aislados en centros universitarios	645	34.85
Cursos en instituciones especializadas, no universitarias	1020	55.11
Cursos específicos realizados en y por la empresa	930	50.24
Cursos de educación a distancia	122	6.59
Otro tipo de evento académico	131	7.08



Gráfica # 15a Ha asistido a eventos académicos de actualización en los últimos cinco años y tipo de curso y/o acto académico a que ha asistido

RECIBIO CAPACITACIÓN PREVIA POR PARTE DE LA EMPRESA AL INICIAR SU TRABAJO

Al considerar si la empresa dio capacitación antes de iniciar su trabajo al psicólogo, se obtuvieron los siguientes resultados (*gráfica # 16*).

Recibió capacitación previa en su empresa	Frecuencia	Porcentaje %
Si	684	39.79
No	1035	60.21

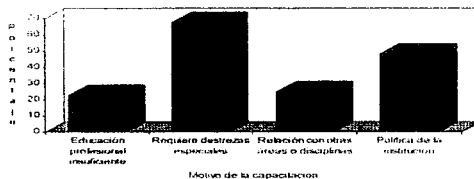


Gráfica # 16 Recibe capacitación laboral previa en su empresa.

MOTIVO DE LA CAPACTACION LABORAL PREVIA

De los psicólogos que dijeron haber recibido capacitación previa en su trabajo encontramos que los motivos (*gráfica # 16a*) por los que recibieron la capacitación fueron:

Motivo de la capacitación	Frecuencia	Porcentaje %
Educación profesional insuficiente	157	22.95
El trabajo requiere destrezas especiales	465	67.98
El trabajo profesional se relaciona con otras áreas o disciplinas	173	25.29
Política de la institución	331	48.39

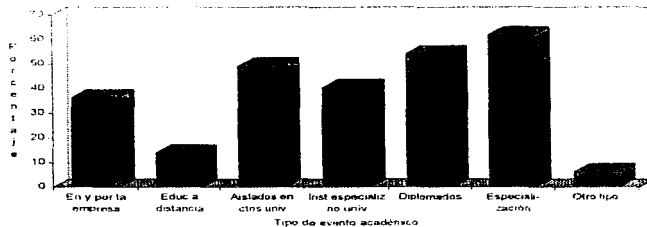


Gráfica # 16a. Recibió capacitación laboral previa en su empresa y motivo por el cuál se le dio esta capacitación

TIPO DE CURSO QUE PREFIEREN

En la **gráfica # 17**, se observa que de acuerdo a la opinión de la población, los eventos que prefieren para su actualización profesional son:

<i>Eventos para actualización</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Cursos organizados en y por la empresa	675	36.47
Cursos de educación a distancia	261	14.1
Cursos aislados en centros universitarios	914	49.38
Cursos realizados en instituciones especializadas no universitarias	751	40.57
Diplomados	1005	54.29
Cursos de especialización	1148	62.02
Otro tipo de eventos académicos	118	6.37



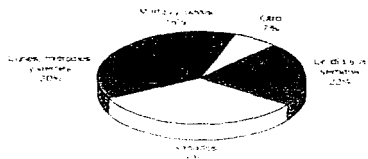
Gráfica # 17. Tipo de curso de preferencia para la actualización

PREFERENCIAS PARA LA ACTUALIZACIÓN

En cuanto a las preferencias de los psicólogos para actualizarse se obtuvieron los siguientes datos:

La preferencia en días (*gráfica # 17a*) que tienen para realizar la actualización es:

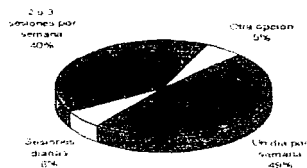
Días	Frecuencia	Porcentaje %
Un día a la semana	388	22.4
Sabados	573	33.1
Lunes, miércoles y viernes	339	19.6
Martes y jueves	314	18.2
Otro	116	6.7



Gráfica # 17a. Preferencia en cuanto a los días para acudir a la actualización

En relación a la preferencia de la frecuencia de las sesiones para la actualización (*gráfica # 17b*) se obtuvieron los siguientes datos:

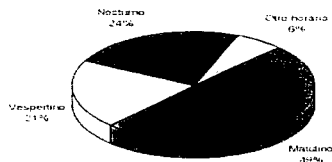
Frecuencia de sesiones	Frecuencia	Porcentaje %
Un día por semana	843	48.5
Sesiones diarias	104	6.0
2 o 3 sesiones por semana	699	40.2
Otra opción	92	5.3



Gráfica # 17b. Preferencia de frecuencia de sesiones

La preferencia de los horarios para la actualización (*gráfica # 17c*), que dijeron tener los entrevistados son:

<i>Horario</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje %</i>
Matutino	865	49.5
Vespertino	360	20.6
Nocturno	413	23.6
Otro horario	110	6.3



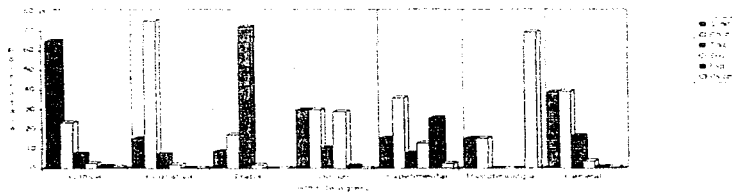
Gráfica # 17c Preferencia de horarios para la actualización

OTROS RESULTADOS

ÁREA DE EGRESO - ÁREA LABORAL

Tomando en cuenta la opinión de los psicólogos entrevistados en cuanto a el área en que egresaron y en aquella en que laboran (**gráfica # 18**), se observan los siguientes datos

Área laboral	Clínica		Educativa		Trabajo		Social		Experimental		Psicofisiología	
Área de egreso	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Clinica	399	64.8	143	23.3	47	7.6	16	2.6	7	1.1	3	0.5
Educativa	46	15.0	231	75.2	22	7.2	6	2.0	1	0.3	1	0.3
Trabajo	14	8.6	28	17.3	117	72.2	3	1.9	0	0	0	0
Social	43	29.7	43	29.7	15	10.3	42	29.0	2	1.4	0	0
Experimental	6	15.4	14	35.9	3	7.7	5	12.8	10	25.6	1	2.6
Psicofisiología	2	15.4	2	15.4	0	0	0	0	0	0	9	69.2
General	125	38.7	127	39.3	54	16.7	12	3.7	3	0.9	2	0.6



Gráfica # 18. Área en que cubren los créditos para egresar y área en que laboran

EXPLORACION DE NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL

Para hacer la identificación de las necesidades de actualización se consideraron las variables *hago, necesito hacer y requiero actualizarme en ella*, esto debido a que como se menciono anteriormente una necesidad es detectada por las diferencias que hay entre lo que se esta haciendo con lo que se debería de hacer

En este estudio se considero la propia opinión de los psicólogos entrevistados en cuanto a las variables mencionadas al relacionar estas se encontraron las funciones y/o actividades de la psicología en que se considera que el psicologo necesita actualización y la prioridad de atención, los resultados se muestran a continuación

Las funciones y/o actividades de la psicología en que los psicólogos *no requieren actualización* son

<i>Nº</i>	<i>Función y/o actividad</i>	<i>Porcentaje</i>
21	Evaluación de aptitudes	68.2
20	Evaluación de procesos intelectuales	67.8
24	Aplicacion de pruebas psicológicas	66.9
19	Diagnostico de la personalidad	64.5
48	Selección del personal	62.6
44	Docencia	62.2
25	Empleo de técnicas dinámicas de grupo	59.7
45	Investigación básica	59.2
49	Capacitación	57.5
47	Intervención en educación especial	55.8
22	Consultoria Psicoterapeutica a individuos o grupo	55.5
52	Análisis y evaluación de puestos	54.8
31	Intervención comunitaria	54.3
40	Elaboración de planes y programas educativos	53.4
46	Investigación aplicada	52.6
32	Evaluación de los procesos de comunicación	52.5
40a	Elaboración de materiales e instrumentos educativos	51.8
30	Prevención en problemas ambientales, educativos, laborales,	50.9

	comunitarios o de la personalidad	
28	Evaluación en los procesos de socialización	50.6
41	Implementación de servicios educativos	50.1
39	Planeación de programas de intervención educativa	49.9
34	Detección del medio ambiente sobre el individuo	49.5
53	Desarrollo organizacional	49.5
29	Intervención en los procesos de socialización	49.3
55	Intervención en higiene y seguridad industrial	48.5
50	Análisis de tiempos y movimientos	48.4
42	Evaluación del desarrollo de servicios educativos	48.3
38	Detección de necesidades de los sistemas y servicios educativos	47.8
51	Elaboración de pruebas de evaluación en la industria, educación, clínica o lo social	47.5
54	Estudios de métodos de trabajo	47.4
37	Investigación psicoeducativa	46.7
56	Diseño de sistemas hombre-máquina	46.3
59	Calificación de mentos	46.3
36	Intervención en los efectos conductuales de las alteraciones del medio ambiente	44.6
58	Publicidad	44.6
23	Investigación en técnicas y métodos de intervención clínica	43.7
33	Aplicación de métodos e instrumentos en procesos psicosociales	43.5
57	Mercadotecnia	43.5
60	Diseño de ambientes físicos	43.5
35	Investigación ambiental	41
43	Realización de estudios prospectivos sobre los sistemas educativos, laborales, de servicios o de salud	40.9
27	Intervención en los procesos transculturales	38.2
26	Estudio de procesos transculturales	38.1

X = 51.1

Ds = 14.6

Aquellas funciones y/o actividades de la psicología en las que según la opinión de los psicólogos *requieren actualización pero no de forma apremiante* o prioritaria son:

Nº	Función y/o actividad	Porcentaje
27	Intervención en los procesos transculturales	57.8
26	Estudio de procesos transculturales	57.7
35	Investigación ambiental	54.8
57	Mercadotecnia	53.4
60	Diseño de ambientes físicos	53.4
43	Realización de estudios prospectivos sobre los sistemas educativos, laborales, de servicios o de salud	52.7
33	Aplicación de métodos e instrumentos en procesos psicosociales	52.1
58	Publicidad	52.1
56	Diseño de sistemas hombre-máquina	50.9
36	Intervención en los efectos conductuales de las alteraciones del medio ambiente	50.7
59	Calificación de mentos	50.2
23	Investigación en técnicas y métodos de intervención clínica	49.7
55	Intervención en higiene y seguridad industrial	48.3
54	Estudios de métodos de trabajo	48.1
50	Análisis de tiempos y movimientos	47.9
37	Investigación psicoeducativa	46.2
53	Desarrollo organizacional	46.1
34	Detección del medio ambiente sobre el individuo	45.9
42	Evaluación del desarrollo de servicios educativos	45.6
38	Detección de necesidades de los sistemas y servicios educativos	45.2
29	Intervención en los procesos de socialización	44.9
51	Elaboración de pruebas de evaluación en la industria, educación, clínica o lo social	44.9
41	Implementación de servicios educativos	44.6
28	Evaluación en los procesos de socialización	43.8
39	Planeación de programas de intervención educativa	43.2
32	Evaluación de los procesos de comunicación	42.9
40a	Elaboración de materiales e instrumentos educativos	41.9

46	Investigación aplicada	41.8
31	Intervención comunitaria	41.4
30	Prevención en problemas ambientales, educativos, laborales, comunitarios o de la personalidad	41.1
52	Análisis y evaluación de puestos	41
40	Elaboración de planes y programas educativos	40.2
47	Intervención en educación especial	39.1
22	Consultona Psicoterapeutica a individuos o grupo	38.8
49	Capacitación	37.5
45	Investigación básica	36
25	Empleo de técnicas dinámicas de grupo	33.6
48	Selección del personal	33.4
44	Docencia	32.5
19	<i>Diagnóstico de la personalidad</i>	30
24	<i>Aplicación de pruebas psicológicas</i>	27.8
21	<i>Evaluación de aptitudes</i>	27.6
20	<i>Evaluación de procesos intelectuales</i>	26.7
		X = 43.78
		Ds = 12.93

Las funciones y/o actividades de la psicología en que se encontró que los psicólogos entrevistados *requieren actualización urgente* son

Preg.	Función y/o actividad	Porcentaje
30	Prevención en problemas ambientales, educativos, laborales, comunitarios o de la personalidad	8
51	Elaboración de pruebas de evaluación en la industria, educación, clínica o lo social	7.5
37	Investigación psicoeducativa	7.2
38	Detección de necesidades de los sistemas y servicios educativos	7
39	Planeación de programas de intervención educativa	7
25	Empleo de técnicas dinámicas de grupo	6.7
23	Investigación en técnicas y métodos de intervención clínica	6.5
40	Elaboración de planes y programas educativos	6.4
40a	Elaboración de materiales e instrumentos educativos	6.3
43	Realización de estudios prospectivos sobre los sistemas educativos, laborales, de servicios o de salud	6.3
42	Evaluación del desarrollo de servicios educativos	6.1
29	Intervención en los procesos de socialización	5.8
22	Consultoría Psicoanalítica a individuos o grupo	5.7
28	Evaluación en los procesos de socialización	5.6
46	Investigación aplicada	5.6
20	Evaluación de procesos intelectuales	5.5
19	Diagnóstico de la personalidad	5.4
41	Implementación de servicios educativos	5.4
24	Aplicación de pruebas psicológicas	5.3
44	Docencia	5.2
47	Intervención en educación especial	5.1
49	Capacitación	4.9
45	Investigación básica	4.7
33	Aplicación de métodos e instrumentos en procesos psicosociales	4.6
36	Intervención en los efectos conductuales de las alteraciones del medio ambiente	4.6
34	Detección del medio ambiente sobre el individuo	4.5

32	Evaluación de los procesos de comunicación	4.4
53	Desarrollo organizacional	4.4
54	Estudios de métodos de trabajo	4.4
31	Intervención comunitaria	4.3
21	Evaluación de aptitudes	4.2
35	Investigación ambiental	4.2
26	Estudio de procesos transculturales	4.1
27	Intervención en los procesos transculturales	4.1
52	Análisis y evaluación de puestos	4.1
48	Selección del personal	4
50	Análisis de tiempos y movimientos	3.7
59	Calificación de mentes	3.5
58	Publicidad	3.3
55	Intervención en higiene y seguridad industrial	3.2
60	Diseño de ambientes físicos	3.1
57	Mercadotecnia	3
56	Diseño de sistemas hombre-máquina	2.8
		X = 5.05
		Ds = 1.51

ANÁLISIS



Considerando los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario EXNEC a 1851 psicólogos de la República Mexicana, se señalan aquellos que son más relevantes.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA POBLACION

Este cuestionario se aplico en 25 estados de la República Mexicana a 699 psicólogos (38.8% de la muestra), y en el Distrito Federal se concentro el 62.2% (1152 psicólogos). Siendo la muestra el 4.5% del universo de psicólogos de acuerdo con los datos proporcionados por el INEGI.

En relación al género de los entrevistados se observa que el 74% corresponden al género femenino. Comparando los porcentajes obtenidos contra aquellos de la información proporcionada por el INEGI, se observa que existe una proporcionalidad entre ambas poblaciones.

El rango de edades en que se ubico la mayor parte de la poblacion (44.5%), es entre 31 y 40 años, en cuanto al estado civil de los entrevistados el 44.1% dijo ser soltero.

ANTECEDENTES LABORALES Y PROFESIONALES

De la información relativa a los antecedentes laborales y profesionales de los psicólogos entrevistados se observa que el 93.3% (1728) se encuentran ejerciendo actualmente la psicología. Considerando la información del censo realizado por el INEGI y la obtenida de la aplicación del cuestionario "EXNEC" se observan algunas diferencias (ver grafica # 4), debiéndose esto, probablemente a que uno de los criterios de inclusión para el presente estudio era que los psicólogos deberían encontrarse ejerciendo la profesión. De los 1728 psicólogos que ejercen la psicología el 74.5% tienen una fuente de ingresos, es decir laboran solo en una empresa y el 25.5% tienen dos fuentes de ingresos.

Al indagar sobre las instituciones o empresas en que prestan sus servicios los entrevistados se obtuvo un total de 244 instituciones, dentro de las cuales se agruparon algunas en cuanto a giro de servicios o bien si son sucursales (ver anexo # 2). De los psicólogos que dijeron tener una fuente de ingresos mencionaron principalmente las siguientes empresas: Universidades de provincia 9.14%, en la Universidad Nacional Autónoma de México 7.45%, Desarrollo

Integral de la Familia 5.03%. Instituto Mexicano del Seguro Social 14.98%. Secretaria de Salubridad y Asistencia 3.76%. Centros de Integración Juvenil 3.7% y Colegios o escuelas particulares en el Distrito Federal 3.65%

Respecto al puesto que se encuentra desarrollando en dicha institución o empresa mencionaron 50 unidades de trabajo, de las cuales cabe mencionar que como se hizo notar anteriormente, la respuesta fue abierta, por lo que en algunas ocasiones esta fue interpretado por el entrevistado como la principal función que realiza. El puesto o función que desarrollan principalmente los psicólogos con una fuente de ingresos es: Psicólogo clínico o terapeuta 42.92%, Docente 15.46%, Coordinador 6.88%, Orientador 4.29%, Director o subdirector 4.17% y como asesor 4.12%.

De aquellos psicólogos que dijeron tener dos fuentes de ingresos, mencionaron como segunda empresa a: Consultorio particular 15.49%, Universidades de provincia 12.91%, Universidades particulares y Universidad Nacional Autónoma de México 8.45% cada una y Colegios de provincia 7.75%.

Entre los puestos que mencionaron para la segunda empresa se tiene principalmente Psicólogo clínico o terapeuta 34.27%, Docente 34.04%, Coordinador 4.69% y Asesor 3.76%.

La experiencia laboral como psicólogos que dijeron tener fue principalmente de 1 a 5 años (39.96%). El 61.1% de la población ubica a su empresa en el sector público. De aquellos psicólogos que se encuentran trabajando, el 69.4% los requieren el título profesional en la empresa o institución en que labora, el 30.24% dijo haber iniciado sus estudios de licenciatura entre los años de 1986 y 1990, y el 62.3% dijo estar titulado.

La actividad principal de la psicología que realizan los entrevistados es evaluación 24%, el nivel máximo de estudios es de licenciatura 68.7%. La Universidad Nacional Autónoma de México es la institución que ha formado al 50.1% de psicólogos, considerando que dentro de esta institución ubicamos a la Facultad de Psicología (C.U.) la Facultad de Estudios Superiores de Iztacala y la de Zaragoza.

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN EN PSICOLOGÍA

Referente al área de la psicología en que el entrevistado cubrió la mayor parte los créditos necesarios para egresar fue Clínica 38.1%, siguiendo Educativa 18.3%, Trabajo 10.3%, Social 9.2% y General o sin área específica el 20.5%.

Igualmente en el área que labora el psicólogo se tiene que es principalmente Clínica 39.2%, siguiendo el área Educativa 37.3%, Trabajo 15.9%, Social 5.1%, Experimental 1.5% y Psicofisiología 1.0%.

Respecto a la opinión de los psicólogos sobre las funciones y/o actividades de la psicología y las opciones conoce, hace, necesita hacer y requiere actualización se tomó en consideración la media (\bar{x}) la desviación estándar

En cuanto a los conocimientos de las funciones y/o actividades de la psicología aquellas que se ubicaron en el rango de la media = 39.33 - una desviación estándar = 7.71, son Diagnóstico de la personalidad 61.2%, Evaluación de aptitudes 57.7%, Aplicación de pruebas psicológicas 56.5%, Selección de personal 55.9%, Evaluación de procesos intelectuales 52.7% y Empleo de técnicas dinámicas de grupo 48.1%.

Las funciones y/o actividades que son consideradas como menos conocidas son: Aplicación de métodos e instrumentos en procesos psicosociales 31.7%, Intervención en los efectos conductuales de las alteraciones del medio ambiente 31.6%, Estudios de procesos transculturales 30.6%, Publicidad 28.6%, Calificación de méritos 28.6%, Investigación ambiental 27.7%, Mercadotecnia 27.1%, Diseño de sistemas hombre-máquina 26.1%, Intervención en los procesos transculturales 25.8%, Diseño de ambientes físicos, Evaluación del desarrollo de servicios educativos y Realización de estudios prospectivos sobre los sistemas educativos, laborales de servicios o de salud 25.1% cada uno.

En cuanto a las funciones y/o actividades de la psicología que hacen los entrevistados se consideró la media = 22.53 - una desviación estándar = 12.37, obteniendo que las funciones que más hacen son Aplicación de pruebas psicológicas 62%, Evaluación de procesos intelectuales 55.6%, Diagnóstico de la personalidad 53.3%, Empleo de técnicas dinámicas de grupo 51.4%, Docencia 49.6%, Consultoría psicoterapéutica a individuos o grupo 44.4%.

Evaluación de aptitudes 44 % y Prevención en problemas ambientales, educativos, laborales, comunitarios o de la personalidad 39.4%

Entre las funciones que menos realiza el psicólogo se tiene Desarrollo organizacional 9.4%, Análisis de tiempos y movimientos 8.4%, Estudios de métodos de trabajo 8.4%, Investigación ambiental 6.9%, Estudio de procesos transculturales 6.4%, Calificación de meritos 6.1%, Intervención en higiene y seguridad industrial 5.9%, Intervención en los procesos transculturales 5.6%, Publicidad 4%, Mercadotecnia 3.2%, Diseño de ambientes físicos 3% y Diseño de sistemas hombre-máquina 2.5%.

De aquellas funciones y/o actividades de la psicología que los psicólogos dicen necesitan hacer, se consideró la media = 13.35 - la desviación estándar = 2.91 - teniendo que las funciones que fueron más significativas son: Prevención en problemas ambientales, educativos, laborales, comunitarios o de la personalidad 10.7%, Investigación psicoeducativa 18.9%, Realización de estudios prospectivos sobre los sistemas educativos laborales, de servicios o de salud 18.7%, Detección de necesidades de los sistemas y servicios educativos 18.2% Investigación aplicada 17.1%, Planeación de programas de intervención educativa 17%, Investigación en técnicas y métodos de intervención clínica 16.4 e Intervención en los procesos de socialización 16.4%.

Entre las funciones que consideraron que necesitan hacer en menor grado, se tienen Desarrollo organizacional 10.4%, Análisis de tiempos y movimientos 9.9%, Análisis y evaluación de puestos 9.7%, Calificación de meritos 9.2%, Intervención en higiene y seguridad industrial 9%, Diseño de ambientes físicos 8.6%, Publicidad 8.3%, Selección de personal 8.3%, Mercadotecnia 7.9%, Diseño de sistemas hombre-máquina 7.6%.

Para la opción "requiero actualización" de las funciones y/o actividades de la psicología se consideró una media = 40.60 - la desviación estándar = 6.09 - Considerando como más significativas: Estudios de los procesos transculturales 54%, Intervención en los procesos transculturales 53.4%, Mercadotecnia 51.5%, Diseño de ambientes físicos 50.9%, Publicidad 50.4%, Investigación ambiental 50.2%, Diseño de sistema hombre-máquina 48.8% y Calificación de meritos 48%.

De las funciones y/o actividades de la psicología que fueron consideradas en menor grado

como significativas tenemos: Intervencion comunitaria 33.9%, Seleccion de personal 33.2%, Investigacion básica 31.7%, Empleo de técnicas dinamicas de grupo 31.6%, Diagnóstico de la personalidad 30%, Docencia 28%, Aplicacion de pruebas psicologicas 27.3%, Evaluación de procesos intelectuales 25.5% y Evaluación de aptitudes 24.5%

Al analizar las materias del plan de estudios de la FP se obtuvo que de las que fueron consideradas como utiles al ejercer la profesion se tienen porcentajes muy diferentes entre las materias de los primeros seis semestres y las materias de area, esto se debe tal vez a que en los primeros seis semestres todos los estudiantes deben cursar las materias de tronco comun y a partir del séptimo semestre unicamente cursan las que ellos eligen, siendo totalmente diferente la asistencia a materias de cada área

Esto se refleja en que de las materias del primero a sexto semestre son las que obtienen mayor porcentaje como son: Psicometria 5.8%, Psicopatología 5.6%, Psicologia clinica 5.4%, Desarrollo psicologico I 4.5%, Teorias de la personalidad 4.3% y Psicologia Educativa 3.9%. De estos mismos semestres aquellas que fueron mencionadas como utiles pero que su porcentaje fue bajo tenemos: Teoria de la medida 0.4%, Psicologia diferencia 0.3%, Matematicas I 0.2%, Logica simbolica y semantica 0.2% y Matematicas II 0.1%, considerando el total de la muestra

En cuanto a las materias de cada una de las areas se consideró solo la poblacion que dijo haber cubierto la mayor parte de los créditos necesarios para egresar en la área respectiva, obteniéndose que del area clinica las asignaturas consideradas de utilidad son: Teoria y técnica de la entrevista 6.4%, Diagnostico de la personalidad 3.5% y Pruebas de la personalidad 3.5%, y como menos utiles tenemos Teorias de la personalidad II y Rehabilitacion conductual con 0.7% cada una, Desordenes organicos de la conducta sociopática y personalidad psicopática, y Psicodinamica de grupos II 0.6% cada una.

Del area del Trabajo las mas utiles son: Reclutamiento y Seleccion tecnica del personal 9.9%, Capacitacion y adiestramiento de personal 8.5% y Desarrollo de recursos humanos 6.4%. Y las consideradas en menor grado como utiles son: El estudio del trabajo I 0.3%, Programacion de ambientes laborales 0.3%, El estudio del trabajo II 0.1% y Administracion de empresas II 0.1%.

En el área Educativa se obtuvieron como más útiles: Educación especial 4.2%, Tecnología de la educación I 3.4% y Orientación vocacional y escolar 2.3%; y como menos útiles tenemos: Psicología pedagógica II 0.4% y Control operante en ambientes Educativos II 0.3%.

El área experimental presentó los siguientes resultados, las asignaturas consideradas como más útiles son: Método I 3.5%, Método II 2.3% y Aprendizaje y memoria I 1.3%. En el área social se tiene que las más útiles son: Dinámica de grupos 5.3%, Socialización 3.6% y Cambio de actitudes 3.2%, y entre las consideradas como menos útiles están: Análisis experimental de la conducta social 0.4%, Opinión pública 0.4%, Psicología ecológica 0.2% y Filosofía y economía 0.2%.

Respecto a las materias que consideraron como no útiles al iniciar su desarrollo profesional fuera de la facultad tenemos que de las materias del tronco común (del 1º al 6º semestre) están con mayor porcentaje: Filosofía de las ciencias 7.9%, Lógica simbólica y semántica 7.4%, Psicología experimental 7.2%, Estadística descriptiva 6.2%, Psicología social 4.9% y Matemáticas I 4.7%. Con menor porcentaje se obtuvieron: Aprendizaje y memoria 1.6%, Psicología fisiológica 1.5%, Pensamiento y lenguaje 1.4%, Teorías de la personalidad 1.3%, Psicología Educativa 1.3%, Psicometría 1.2%, Psicopatología 1.1%, Desarrollo psicológico I 1.1%, Teoría de la medida 1.1%, Psicología clínica 0.8%, Psicología diferencial 0.6%, Desarrollo psicológico II 0.4% y Evaluación de la personalidad 0.3%.

En relación a las asignaturas de área se considero la población que cubrió los créditos necesarios para egresar del área respectiva, obteniendo: Del área clínica las materias consideradas como no útiles y tuvieron mayor porcentaje están: Modificación de la conducta 1.3% y Teoría y técnica de la entrevista 0.5%. En el área del trabajo: Ergonomía 4.7%, Mercadotecnia psicológica análisis de la conducta del consumidor 2.8% y Teoría de la organización 1.9%.

Del área educativa las asignaturas consideradas como no útiles y con mayor porcentaje están: Control operante en ambientes Educativos I y II 0.8% cada una, Orientación vocacional 0.8% y Psicología pedagógica I 0.8%. En el área social se obtuvo con mayor porcentaje: Historia de México del siglo XX 4.5%, Socialización 3.6% y Problemas sociales, políticos y económicos de México 3.6%. Con menor porcentaje están: Análisis experimental de la conducta social 0.9%, Cultura y personalidad 0.9% y Psicología social de la organización 0.9%.

DISPONIBILIDAD PARA LA ACTUALIZACIÓN

En lo que se refiere a la actualización profesional, se encontró que de los psicólogos entrevistados el 94.51% dijo haber asistido en los últimos cinco años a algún evento académico, entre los que se encuentran principalmente cursos en instituciones especializadas no universitarias con el 55.11% de asistencia, cursos específicos realizados en y por la empresa 50.24%, la asistencia a cursos de formación universitaria como son especializaciones, maestrías, etc. 36.33% y cursos aislados en centros universitarios 34.85%.

Según la opinión de los psicólogos el 60.21% de ellos no recibió capacitación por parte de su empresa al incorporarse a ella, mientras que el 39.79% sí recibió capacitación. De aquellos que sí fueron capacitados por su empresa los motivos que consideran que se les proporcione esta capacitación fueron: el trabajo requiere destrezas especiales 67.95%, es política de la institución 48.39%, el trabajo profesional se relaciona con otras áreas o disciplinas 25.29% y por que la educación profesional es considerada insuficiente 22.95%.

En lo que se refiere a las preferencias de los psicólogos entrevistados para acudir a la actualización profesional se encontró que los eventos que prefieren son principalmente cursos de especialización 62.02%, Diplomados 54.29% y cursos aislados en centros universitarios 49.38%. En cuanto a los días para asistir a actualización son: sábados 33.15% y un día a la semana (sin especificar que día) 22.4%.

Para la frecuencia de las sesiones se obtuvo principalmente: un día por semana 48.5% y 2 o 3 sesiones por semana 40.2%. Y en relación a los horarios en que prefieren acudir a la actualización se obtuvo: Matutino 49.5%, Nocturno 23.6% y Vespertino 20.6%.

OTROS RESULTADOS

Por último se consideró la relación existente entre el área de egreso (aquella área en que cubren la mayor parte de los créditos necesarios para egresar) y el área en que laboran, obteniendo que: de los que egresaron de la subespecialidad clínica laboran el 64.8% laboran en la misma área y el 23.3% en educativa. De los que egresaron del área educativa, el 75.2% laboran en esa área y el 15.0% en el área clínica, en cuanto a los egresados del área del trabajo, el 72.2% laboran dentro de la misma área, y el 17.3% en el área educativa. De

aquellos que egresaron en el área social el 29.7% laboran en el area educativa y clinica respectivamente. y en el area social el 29.0%

De los que cubrieron sus creditos en el área experimental el 35.9% labora en el area educativa y el 25.6% en la misma área de egreso: del área de psicofisiología el 69.2% de estos laboran en la area en que cubrieron los créditos y de aquellos que dijeron no tener alguna subespecialidad al egresar el 39.3% labora en el area educativa y el 38.7% en el area clinica

Cabe mencionar que este analisis puede ser de utilidad para la deteccion de necesidades de actualización, ya que los entrevistados que egresaron de una área determinada pero laboran en otra distinta pueden presentar ciertas deficiencias en su desempeño laboral

EXPLORACION DE NECESIDADES DE ACTUALIZACION

Como se mencionó anteriormente, la necesidad de actualización es una confrontación entre lo que se está haciendo actualmente con lo que se debería de hacer, por lo que se consideraron las variables "hace", "necesita hacer" y "requiere actualización", obteniéndose los siguientes resultados

Según la propia percepción de los entrevistados en cuanto a lo que hace o no hace, lo que no necesita hacer, y tampoco requiere actualización y que nosotros para fines de la investigación consideramos como aquellas funciones y/o actividades en las que no se requiere una intervención, se encontraron como significativas aquellas que se ubican un el rango de la media (+) una desviación estándar, son: Evaluación de aptitudes 68.2%, Evaluación de procesos intelectuales 67.8% y Aplicación de pruebas psicológicas 66.9%. El resto de las funciones se ubican dentro de la media.

Respecto a la opinion de los psicólogos en cuanto a las funciones que dicen hacer, necesitar hacer y/o requerir actualización. Pero que para cuestiones de la investigación nosotros consideramos como aquellas en las que en cierto grado necesitan actualización pero no de forma urgente, ubicando aquellas que se encuentran en el rango de la media (·) una desviación estándar, son: Entre la media (+) una desviación estándar se ubico Intervencion en los procesos transculturales 57.8% y Estudio de procesos transculturales, siendo estas

aquellas en las que es más notable la falta de actualización

Entre la media (-) una desviación estándar se ubicaron las siguientes funciones: Diagnóstico de la personalidad 30%. Aplicación de pruebas psicológicas 27.8%. Evaluación de aptitudes 27.6% y Evaluación de procesos intelectuales 26.7%.

De la opinión de los entrevistados encontramos que para fines de la investigación consideramos las funciones y/o actividades en las que es urgente o prioritaria la actualización profesional, aquellas que se ubicaron en el rango de la media (\pm) una desviación estándar son: Las funciones y/o actividades de la psicología que se ubicaron en el rango de la media (+) una desviación estándar, son: Prevención en problemas ambientales, educativos, laborales, comunitarios o de la personalidad 8%, Elaboración de pruebas de evaluación en la industria, educación, clínica o lo social 7.5%, Investigación psicoeducativa 7.2%, Detección de necesidades de los sistemas y servicios educativos 7%, Planeación de programas de intervención clínica 7% y Empleo de técnicas dinámicas de grupo 6.7%.

Aquellas funciones que se ubicaron en el rango de la media (-) una desviación estándar se encontraron: Detección del medio ambiente sobre el individuo 4.5%, Evaluación de los procesos de comunicación 4.4%, Desarrollo organizacional 4.4%, Intervención comunitaria 4.3%, Evaluación de aptitudes 4.2%, Investigación ambiental 4.2%, Intervención en los procesos transculturales 4.1%, Análisis y evaluación de puestos 4.1%, Selección de personal 4%, Análisis de tiempos y movimientos 3.7%, Calificación de mentos 3.5%, Publicidad 3.3%, Intervención en higiene y seguridad industrial 3.2%, Diseño de ambientes físicos 3%, Mercadotecnia 2.8% y Diseño de sistemas hombre-máquina 2.8%.

Con lo anteriormente expuesto y los fines de la investigación, se puede decir que las funciones que el psicólogo siente que no necesita hacer o bien que no requiere actualización en ellas son: Evaluación de aptitudes, evaluación de procesos intelectuales y aplicación de pruebas psicológicas, siendo que estas funciones se encuentran entre aquellas en que dijeron tener más conocimientos, también son de las que más realizan y se ubican entre las funciones en que menos consideran requerir algún tipo de actualización.

De las funciones que consideran que necesitan hacer o requieren actualización es decir aquellas en que requieren actualización pero no urgentemente son principalmente:

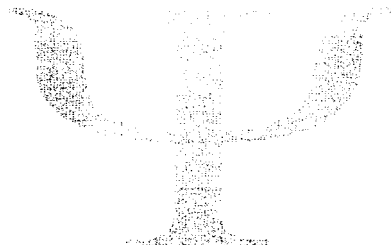
Intervención en los procesos transculturales y estudios en los procesos transculturales, estas fueron ubicadas dentro de aquellas que son menos conocidas, que menos hacen y en las que más requieren actualización.

En menor grado las funciones en que necesitan actualización pero no de manera urgente tenemos Diagnóstico de la personalidad, Aplicación de pruebas psicológicas, Evaluación de aptitudes y Evaluación de procesos intelectuales, estas funciones también fueron ubicadas entre las funciones que más conocen, más hacen, entre las que menos requieren de actualización, esto se debe probablemente a que como son funciones en que tienen más conocimientos y práctica consideran que no requieren actualización, esto se aprecia claramente en que algunas de estas funciones también fueron ubicadas entre aquellas en que no requieren ningún tipo de actualización teniendo estas un porcentaje de más de 66% de la población quienes dicen no requerir de actualización, mientras que un porcentaje mayor del 26% acepta requerir la actualización.

En relación a las funciones de la psicología que de acuerdo al propio sentir de los psicólogos se ubicaron como aquellas funciones y/o actividades en que es urgente la actualización tenemos Prevención en problemas ambientales, educativos, laborales, comunitarios o de la personalidad, Empleo de técnicas dinámicas de grupo, estas dos funciones se ubicaron entre las que más hacen o necesitan hacer, Elaboración de pruebas de evaluación en la industria, educación, clínica o lo social, Investigación psicoeducativa, Detección de necesidades de los sistemas y servicios educativos, Planeación de programas de intervención clínica, estas últimas la ubicaron entre aquellas que necesitan hacer.

De las funciones en que requieren actualización de forma urgente pero en menor grado tenemos Detección del medio ambiente sobre el individuo, Evaluación de los procesos de comunicación, Desarrollo organizacional, Intervención comunitaria, Evaluación de aptitudes, Investigación ambiental, Intervención en los procesos transculturales, Análisis y evaluación de puestos, Selección de personal, Análisis de tiempos y movimientos, Calificación de méritos, Publicidad, Intervención en higiene y seguridad industrial, Diseño de ambientes físicos, Mercadotecnia y Diseño de sistemas hombre-máquina, estas funciones fueron ubicadas dentro de aquellas funciones que menos conocen, menos hacen pero que más necesitan hacer o en las que más requieren actualización.

CONCLUSIONES



Teniendo como objetivo de la presente investigación "Explorar las necesidades de actualización de los conocimientos, habilidades y destrezas en diversas áreas del conocimiento de la psicología, considerando la opinión de los psicólogos", se consideraron los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario "EXNEC" psicólogos de la República Mexicana concluyendo que

De los 1851 psicólogos entrevistados, cuya mayoría corresponde al género femenino, con un rango de edad entre los 31 y 40 años, solteros, ejercen la psicología principalmente en el sector de la salud (Desarrollo integral de la familia, Instituto Mexicano del Seguro Social, Secretaría de Salubridad y Asistencia, entre otras) y educativo (Universidades de provincia, Universidad Nacional Autónoma de México, Colegios y escuelas particulares del Distrito Federal y Secretaría de Educación Pública), con puestos de psicólogos clínicos o terapeutas y docentes. Tienen experiencia laboral de uno a cinco años, y ubican a sus empresas en el sector público en donde a la mayoría les requieren del título profesional.

Aproximadamente una tercera parte de la muestra inicio sus estudios entre los años de 1986 y 1990. El 62.3% de los entrevistados han obtenido el título profesional, el nivel máximo de estudios es la licenciatura, y más de la mitad de la muestra de psicólogos egresaron de la Universidad Nacional Autónoma de México, considerando dentro de estas instituciones la Facultad de Psicología (C.U.), la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza y Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala.

La principal actividad de la psicología que dijeron realizar es la evaluación, el área en que cubrieron la mayor parte de los créditos necesarios para egresar es clínica y sin área específica o general, siguiendo el área educativa, del trabajo y social. Las áreas en que labora la mayor parte de los psicólogos son clínica y educativa, coincidiendo esto con las instituciones en que labora (salud y educativa) y los puestos desempeñados (psicólogo clínico o terapeuta y docente).

Es importante hacer notar que, como se observa en el apartado de otros resultados, el área de la psicología en que se formaron los entrevistados, aproximadamente el 70 % labora en el área respectiva, mientras que el resto labora en áreas diferentes a la de formación, esto nos puede indicar ciertas carencias o necesidades de incursionar en áreas diferentes de aquellas

en las que se formo profesionalmente. En su caso parece necesario analizar la relación demanda laboral - organizacion curricular.

Las funciones y/o actividades de la psicologia en que de acuerdo a la opinion de los entrevistados tienen mayor conocimiento y que más hacen en su ejercicio profesional son Diagnostico de la personalidad, Evaluacion de aptitudes, Aplicación de pruebas psicologicas, Evaluacion de procesos intelectuales y Empleo de técnicas dinamicas de grupo, como se puede observar son funciones que en la formación profesional se adquieren en las áreas clinica y educativa y desarrollan principalmente dentro esas mismas areas, coincidiendo esto con la instituciones y funciones del sector salud y educativo que se mencionan. Entre otras funciones sobre las que mas tienen conocimientos se ubica Selección de personal y entre las que más hacen en el ejercicio profesional de la psicologia tenemos tambien la Docencia, Consultoria psicoterapeutica a individuos o grupos, y Prevención en problemas ambientales, educativos, laborales, comunitarios o de la personalidad, coincidiendo estas funciones, en que estas ultimas tambien son adquiridas y desarrolladas en las areas clinica y educativa.

En cuanto a las funciones que de acuerdo a la opinion de los psicólogos entrevistados son las que mas necesitan hacer son Prevención en problemas ambientales, educativos, laborales, comunitarios o de la personalidad, Investigación psicoeducativa, Realización de estudios prospectivos sobre los sistemas educativos, laborales, de servicios o de salud, Detección de necesidades de los sistemas y servicios educativos; Investigación aplicada, Planeación de programas de intervención educativa, Investigación en técnicas y Métodos de intervención clinica e Intervención en los procesos de socialización. Como se puede observar, la mayoría de las funciones que los psicólogos consideran que necesitan hacer en su ejercicio profesional, tienen que ver con las areas clinica y educativa, siendo estas areas en la que la mayor parte de los entrevistados dijeron haber egresado y encontrarse laborando.

Considerando la opinión de los psicólogos en cuanto a las funciones en que requiere actualización tenemos Estudios e Intervención en los procesos transculturales, Mercadotecnia, Diseño de ambientes físicos, Publicidad, Investigación ambiental, Diseño de sistemas hombre-máquina y calificación de meritos, correspondiendo estas funciones a areas como son del Trabajo y Social. Así mismo, estas funciones fueron consideradas por los entrevistados como las que menos hacen y en las que tienen menos conocimientos.

Las materias que consideraron como de mayor utilidad en el ejercicio profesional se relacionan con las funciones que mas hace el psicólogo entre estas asignaturas se ubican Psicometria, Psicología clinica, Teorias de la personalidad, Teoria y técnica de la entrevista, Diagnostico de la personalidad y Pruebas de la personalidad

En cuanto a la actualización profesional, los eventos academicos con mayor asistencia para la capacitación previa por parte de su empresa son los organizados por instituciones especializadas no universitarias, considerando como principal motivo de esta capacitación que el trabajo requiere destrezas especiales, indicando esto que adicional a la formación profesional se requiere de algun tipo de capacitación o actualización introductoria al ambito de trabajo

En relación a las preferencias expresadas para acudir a la actualización profesional tenemos que aquellos que optaron por cursos de especialización, diplomados, cursos de educación a distancia, cursos aislados en centros universitarios, cursos en instituciones especializadas no universitarias y cursos organizados en y por la empresa, mas de una tercera parte de ellos prefieren una sesion por semana, preferentemente los sábados y en horario matutino

Finalmente, las funciones y/o actividades, en que de acuerdo a la exploración de necesidades realizada, se considero que es urgente la actualización de los psicólogos son: Prevención en problemas ambientales, educativos, laborales, comunitarios o de la personalidad, Elaboración de pruebas de evaluación en la industria, educación clinica o lo social, Investigación psicoeducativa, Detección de necesidades de los sistemas y servicios educativos, Planeación de programas de intervención educativa y Empleo de técnicas dinamicas de grupo. Como se observa, la mayoría de las funciones anteriores tienen que ver con las áreas clinica y educativa, siendo estas áreas en las que la mayor parte de los psicólogos se desenvuelven. Se debe considerar para la programación de actos academicos estas funciones y teniendo en cuenta las preferencias de sesiones, dias y horario mencionadas anteriormente

Las funciones que son requeridas por una minoría de esta población son: Detección del efecto del medio ambiente sobre el individuo, Evaluación de los procesos de comunicación, Desarrollo organizacional, Intervención comunitaria, Evaluación de aptitudes, Investigación ambiental, Intervención en los procesos transculturales, Analisis y evaluación de puestos, Selección de personal, Analisis de tiempos y movimientos, Calificación de meritos, publicidad,

Intervención en higiene y seguridad industrial, Diseño de ambientes físicos, Mercadotecnia y Diseño de sistemas hombre máquina

De las funciones anteriores, algunas fueron señaladas por los psicólogos entrevistados como aquellas que menos conocen, hacen, necesitan hacer y/o requieren y están contempladas de las áreas del trabajo y social, por lo que podemos decir que probablemente otros profesionistas se están preparando para realizarlas o bien, ya se encuentran realizándolas. En el caso de estas funciones sería conveniente revisar el plan de estudios de las instituciones que forman psicólogos en estas áreas.

Entre las funciones en que es necesaria la actualización pero no de forma inmediata o prioritaria tenemos principalmente, intervención en los procesos transculturales y Estudio de los procesos transculturales. Para la programación de actos académicos para la actualización en estas áreas es importante considerar las opiniones respecto a frecuencia de sesiones, días y horarios.

Así mismo, las funciones en las que se considera que requieren de actualización no urgente son: Diagnóstico de la personalidad, Aplicación de pruebas psicológicas, Evaluación de aptitudes y Evaluación de procesos intelectuales. Estas funciones fueron consideradas por los entrevistados como aquellas que más conocen y más hacen por lo que tal vez no consideren que requieran algún tipo de actualización en ellas.

Estos resultados deberán ser conocidos por la FP para la elaboración de los programas de formación como son: estudios profesionales, estudios de posgrado y en caso de egresados programas de educación continua.

Cabe mencionar que este estudio fue apoyado por la Comisión de Cambio Curricular debido a que el contenido y las aportaciones derivadas principalmente de la opinión de los psicólogos hacia las materias o asignaturas que en un momento dado durante el ejercicio profesional les fueron o no de utilidad y a las funciones y/o actividades de la psicología que hace, conoce, necesita hacer y requiere actualización, les sería de utilidad para la primer etapa de Diagnóstico para el cambio de la currícula de la FP.

También, esta investigación dio pie a la realización de un estudio paralelo pero orientado a obtener la opinión de los empleadores acerca del quehacer del psicólogo, obteniendo resultados como la mayor parte de los empleadores de psicólogos son del género femenino, la edad es de 31 a 43 años. El sector en donde se emplean a los psicólogos es principalmente el educativo y el sector salud, la principal actividad es la evaluación. Para la contratación de psicólogos consideran principalmente el área de egreso clínica, educativa y del trabajo, etc. Los resultados de ambos estudios se presentaron ante la CCC en la etapa de Diagnóstico para el cambio de curricula de la FP

SUGERENCIAS Y **LIMITACIONES**



Con base a la experiencia de esta investigación y a los resultados obtenidos podemos hacer algunas sugerencias.

Se podría ampliar el contenido del cuestionario incluyendo preguntas abiertas en relación a otras funciones y/o actividades en que aun sin ser propias de la psicología se esta teniendo cierta influencia

También sería importante considerar la opinion de los psicólogos entrevistados acerca de las funciones y/o actividades de la psicología que durante su ejercicio profesional realizan o necesitan realizar y que no contemplamos inicialmente, y que pueden proporcionarnos una idea más amplia del quehacer del psicólogo.

Se podría complementar este estudio con alguna otra técnica, esto considerando costos tanto económicos como humanos para corroborar los resultados obtenidos

También se podrían realizar otros analisis para obtener información de los psicólogos egresados de la Facultad de Psicología (C U), las preguntas a resolver serían ¿en que área de la psicología se están formando? ¿cuál sería su campo de trabajo?, ¿cuales son los requerimientos en las empresas? etc y se podría obtener un perfil de egreso del psicólogo de la FP

En el caso anterior es recomendable realizar un analisis de los resultados por área de subespecialización y área laboral, para conocer en qué se forma a los psicólogos y en qué se desarrollan

Entre las principales limitaciones a que nos enfrentamos en la realización de este estudio tenemos, la localización de psicólogos fuera del Distrito Federal, esto es, en algunos de los estados del interior de la Republica Mexicana no existen asociaciones de psicólogos y aun cuando se tenía un representante difícilmente localizaba a otros colegas que nos apoyaran al contestar el cuestionario. Por lo que se sugiere se promueva la adscripción de los profesionales egresados de la FP a la Sociedad de Exalumnos de la misma, con la finalidad de tener registros actualizados y así la localización sea más rápida y directa

En la zona de el D F en algunas instituciones principalmente gubernamentales se tenían que

realizar muchos trámites "burocráticos" para conseguir permiso y aplicar el cuestionario a los psicólogos de esa institución, además estos trámites eran lentos o bien la respuesta demoraba varios días. Sugiriendo a esto que en el caso de investigaciones de la UNAM en instituciones gubernamentales se reduzcan tanto los trámites como el tiempo para atender la solicitud.

En cuanto a los cuestionarios que se enviaron al interior de la República Mexicana, una limitante fue la devolución del mismo, ya que en unos casos esta fue tardía o bien no se realizó. Las personas que fungieron como representantes en sus localidades tuvieron contratiempos en la recolección de los cuestionarios debido a que se atravesó el periodo vacacional de fin de curso. Para futuros estudios y en los que se requiera del apoyo de colegas del interior de la República, recomendamos que se establezca un compromiso para hacer efectiva la devolución del instrumento, ya sea mediante el representante o individual.

BIBLIOGRAFÍA



1. Acle, T. G (1989) Perfil profesional del psicólogo y situación actual de la enseñanza de la psicología en México *El psicólogo* (Compilación). México. Facultad de Psicología, U.N.A.M.
2. Alcaraz, R. V. M (1989) Resultados de los talleres de Cocoyoc y de San Miguel Regla. *El psicólogo* (Compilación) México. Facultad de Psicología, U.N.A.M.
3. Almeida, A. E. Guarneros I. N., Limón D. A. y Roman M. S. (1989). Presente y futuro del trabajo profesional del psicólogo en México. *El psicólogo* (Compilación) México. Facultad de Psicología. U.N.A.M.
4. Aristas, J. M. (1991) *Capacitación y desarrollo de recursos humanos I, Detección de necesidades de capacitación* (Manual de curso) División de educación continua de la Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México
5. Arnaz, J. (1981) *La planeación curricular*. México, Editorial Trillas
6. Arredondo, V. D. M. (1992). La carrera de psicología frente al cambio. *Revista Psicología y Sociedad*. Abril - Mayo - Junio. México. U.N.A.M.
7. Barragán, T. N. Heredia A. C. y Lugo G. E. (1989) "Perfil del psicólogo clínico". *El psicólogo* (Compilación) México. Facultad de Psicología. U.N.A.M.
8. Bravo, A. M. (1980) Los estudios de seguimiento: una alternativa para retroalimentar la enseñanza. México. U.N.A.M., *Perfiles educativos*. Num. 7 trimestre 1. pp 3-18
9. Campos, L. F (1974) *Diccionario de Psicología del Aprendizaje*. México. Ed. Ciencia de la Conducta S.A.
10. Cantera, H. F. J., Galán, M. F., García, V. M., Guillén, P. A. y Menéndez, M. C. (1990) "Proyecto de estudio del análisis de las necesidades de formación del colectivo de psicólogos colegiados elaborado por la vocaía de psicología del trabajo de la Delegación de Madrid". *Revista de Psicología del Trabajo de las organizaciones*. Num. 6-15, pp 98-104. España

11. Cantera, H. F. J. y De Artabe I. (1988). Un modelo de elaboración de un plan de formación; *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones* Num. 4-10 España
12. Carlos, G. J. (1989). *La carrera de psicología en la U.N.A.M.* El psicólogo (Compilación). México: Facultad de Psicología U N A M
13. Castañeda, y M. (1989). Perfil de egreso deseable en la psicología educativa *El psicólogo* (Compilación). México: Facultad de Psicología U N A M
14. Cazares, J. *Diccionario de la lengua española* Barcelona: Editorial Gustavo Gili S.A.
15. Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP) (1989). Definición del perfil profesional del psicólogo mexicano *El psicólogo* (Compilación). México: Facultad de Psicología U N A M
16. Craig, R. L. y Bittel, L. R. (1989) *Manual de entrenamiento y desarrollo de personal.* México, Ed. Diana
17. Cuitún, Y. M. C. (1994). Propuesta metodológica para determinar necesidades de educación continua en una institución de educación superior. Ponencia del *Congreso de la Asociación Mexicana de Educación Continua* (CNEIP). México.
18. De Landsheere, G. (1985). *Diccionario de la evaluación y de la investigación educativas*. España: Quikostav S.A. Ediciones.
19. Díaz, G. R. (1967). El psicólogo mexicano: Ayer, hoy y mañana. Ponencia en el *I Congreso Mexicano de Psicología*. Marzo, 1967, México
20. Díaz- Barriga, F., Lule, M. L., Pacheco, D., Rojas y Saad, E. (1984) *Metodología de diseño curricular para la enseñanza superior.* Mecanograma. Facultad de Psicología, Departamento de psicología educativa, División de estudios profesionales. Ciudad Universitaria, México

21. Domingo I. G., Fernández D. F., Javides R. L., Ortega B. C., Ortiz H. G., Reidl A. L. y Segura H. J. (1989) Hacia el perfil profesional del psicólogo social *El psicólogo* (Compilación) México: Facultad de Psicología U N A M
22. Enseñanza e Investigación en Psicología. (1989) *Definición del Perfil profesional del psicólogo mexicano*. Num. 4 (1), pp. 6-9, México
23. Fierro, L. F. (1990) *Diagnóstico de necesidades de educación continua a psicólogos educativos*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Psicología. México
24. García, G. E. L. y Fernández, S. N., (1994). Exploración de necesidades de capacitación del psicólogo. *Congreso Internacional "Asociación Mexicana de Educación Continua"*. México
25. Giron, H. B., Urbina, S. J. y Jurado, G. J. (1989) El ejercicio profesional de la psicología *El psicólogo* (Compilación) México: Facultad de Psicología. U N A M
26. Gómez, V. M. (1989) Antología de la evaluación curricular. *Cuadernos de Planeación universitaria*, 3ª época. UNAM. Año 3. Nº 2. Diciembre. México
27. Grados, E. J. (1989) Las funciones del psicólogo del trabajo (Investigación curricular) *El psicólogo* (Compilación) México: Facultad de Psicología. U N A M
28. Gutierrez, P. I. A. (1990) *Desarrollo organizacional*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Psicología. México
29. Guzmán, V. I. (1966) *Problemas de la Administración*. México Ed. Limusa-Wiley
30. Harrsch, C. (1994) *Identidad del Psicólogo*. México Ed. Alhambra Mexicana. Tercera Edición
31. Hernández, L. (1982) *Un modelo para la detección de necesidades de capacitación*. Instituto de investigaciones sociales y de la educación A. C. México

- 32 Lifshitz, A. (1996) *¿Educación continua o escolaridad perenne?*. Mecanograma inédito. Instituto Mexicano del Seguro Social. México
- 33 Limón, A. G., Saad, D. E. y Sánchez, B. G. (1989) El papel de la educación continua en la formación y actualización del psicólogo. *El psicólogo* (Compilación). México. Facultad de Psicología. U.N.A.M.
- 34 Litvinoff, N. y De Gornel, S. (1975) *El psicólogo y su profesión*. Ed. Nueva Visión, Buenos Aires
- 35 Maier, N. R. F. (1973). *Psychology in industrial organizations*. Fourth edition. Houghton Mifflin Company. Boston
- 36 Martínez, M. M. (1994) *Sistema generador de necesidades de capacitación* (Manual de curso) División de Educación Continua de la Facultad de Psicología. U.N.A.M. México.
- 37 Mateo, M. L. (1993). *Perfil del economista demandado en el mercado de trabajo*. U.N.A.M. Facultad de Economía. México
- 38 Mendoza, N. A. (1986) *Manual para determinar necesidades de capacitación*. México. Trillas
- 39 Miklos, T. y Tello, M. E. (1995). *Planeación Prospectiva*. México Editorial Limusa, S.A. de C.V.
- 40 Obrero, L. (1981). *Una aportación al perfil del psicólogo*. Tesis de licenciatura UNAM Facultad de Psicología. México
- 41 Pérez, H. F. (1991) *El perfil profesional del psicólogo y su práctica*. Tesis de licenciatura Facultad de Psicología. U.N.A.M. México
- 42 Pinto, V. R. (1994). *Proceso de capacitación*. 2ª edición. Editorial Diana, México

43. Ribes, I. E., Fernandez G. C., Rueda, B. M., Talento C. M. Y López, V. F. (1980). ***Enseñanza, ejercicio e investigación de la psicología. Un modelo integral***. Editorial Trillas, Mexico
44. Reunión del Colegio de Directores (1978). ***Algunas ideas en torno a la metodología para conocer aspectos básicos del mercado de trabajo***. UNAM. Galindo, Queretaro. México
45. S. T y P. S. (sin año). **Disposiciones legales referentes a la capacitación y el adiestramiento**. Secretaria del Trabajo y Prevision Social. Subsecretaria "B". Direccion General de Capacitación y Productividad. Mexico
46. Santos, J. S. (1992). ***Detección de necesidades de capacitación entre un grupo de docentes***. Tesis de licenciatura, Facultad de psicología, U. N. A. M. México.
47. Siegel, L. (1972). ***Psicología Industrial***. 4ª Impresion Compañía Editoral Continental, S. A. Mexico
48. Siliceo, A. (1993). ***Capacitación y desarrollo de personal***. Limusa-Noriega Editores (2ª ed.) México
49. Schultz, D. P. (1995). ***Psicología industrial***. 3ª Edicion México, Nueva Editorial Interamericana S. A. de C. V.
50. Tyler, R. (1977). ***Principios básicos del curriculum***. Argentina. Ed. Troquel
51. Unidad Coordinadora del Empleo. Capacitacion y Adiestramiento (1979). ***Guía técnica para la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento en la pequeña y mediana empresas***. Mexico. Popular de los trabajadores. México.
52. UNAM (1988). ***La Educación Continua***. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
53. Urbina, S. J. (1989). ***El psicólogo *formacion *ejercicio profesional *prospectiva*** (Compilacion) Mexico. Facultad de Psicología U. N. A. M.

54. Werther, W. B. y Davis, K. (1991). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hill

55. Zaki, D. C. (1988). *Una propuesta para la planificación de un programa de educación continua a nivel post universitario*. UNAM. Mexico

ANEXOS



Acuerdo por el que se crea la Comisión de Educación Continua de la UNAM

Jorge Carpizo, rector de la Universidad Nacional Autónoma de México, en ejercicio de las facultades que me confiere el artículo 31 de la Ley Orgánica de la UNAM, y los artículos 31 y 34, fracciones IX y X, del Estatuto General, y

CONSIDERANDO

Que las condiciones que nuestro país enfrenta actualmente requieren de más y mejores universitarios, es decir, ciudadanos profesionalmente capaces de plantear alternativas científicas, dispuestos a participar en los cambios de la sociedad.

Que en la Universidad se han formado los profesionales e investigadores que pasan a formar parte de la capacidad científica y tecnológica de la nación. Sin embargo, al concluir sus estudios el mayor número de ellos se desvincula de la Universidad y, por consiguiente, se aleja del proceso sistemático del análisis y crítica al que obligan, hoy más que nunca, los acontecimientos nacionales e internacionales.

Que entre las diversas secciones de la Universidad Nacional Autónoma de México se encuentra la de la Educación Continua, cuyos propósitos principales son actualizar al profesional y coadyuvar en su constante proceso de reflexión crítica.

Que el caso que se establece entre dichos profesionales y esta Casa de Estudios por medio de la Educación Continua ofrece un medio privilegiado para alimentarse al generar la transmisión de experiencias y de nuevas necesidades del ejercicio de los profesionales, precisamente cuando éstos se encuentran insertos en los cuadros productivos y de servicios del país.

Que, por tanto, constituyendo la Educación Continua una de las mejores posibilidades para que la UNAM fortalezca su vinculación permanente con la sociedad a que pertenece, he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO. Se crea la Comisión de Educación Continua de la UNAM, presidida por el Secretario General.

Serán miembros de la Comisión

El Secretario General;

El Coordinador del Sistema Universitario

Ahorita;

El Director General de Procesos Académicos.

Cada uno de los responsables de la Educación Continua de las Escuelas y Facultades que la imparten, mismos que serán designados por los Directores respectivos.

SEGUNDO. Serán objetivos generales de la Comisión de Educación Continua

Coordinar las actividades académicas de las Escuelas y Facultades y demás unidades en materia de Educación Continua.
Proponer normas y criterios institucionales que rijan en materia de educación continua

en la UNAM, y someterlos a la consideración de las autoridades universitarias.

Coadyuvar a la unificación de conceptos y criterios aplicables a las actividades académicas y administrativas que se realizan en torno a esta materia.

Proponer políticas académicas para la elaboración de los programas de Educación Continua.

TERCERO. Serán objetivos específicos de la Comisión de Educación Continua

Definir los conceptos, objetivos y funciones de la educación continua.

Proponer criterios de selección de docentes.

Definir el tipo de población a quien se dirige la educación continua, así como los requisitos que deben satisfacerse para tener acceso a sus programas.

Proponer criterios para el otorgamiento de constancias de la UNAM en materia de educación continua.

Proponer criterios para la definición y estandarización de cuotas de inscripción y pago de honorarios a profesores.

Proponer criterios para la exoneración de conceptos con otras instituciones en lo referente a la impartición de la educación continua.

Proponer programas académicos de formación de recursos humanos para la planeación y realización de la educación continua.

CUARTO. Serán funciones de la Comisión

Sesionar periódicamente según convocatoria del Secretario General.

Elaborar programas de trabajo con metas a alcanzar de acuerdo a los objetivos fijados y señalar fechas para su cumplimiento.

Proponer, con la asesoría del Abogado General, los fundamentos jurídicos en materia de educación continua, a las autoridades correspondientes.
Hacer al Rector un informe anual de labores.

QUINTO. La Comisión podrá funcionar mediante subcomisiones cuando se justifique según acuerdo de la propia Comisión.

UNICO.

Este acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta UNAM.

TRANSITORIOS

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, DF., 7 de agosto de 1986.

Dr. Jorge Carpizo
Rector

ANEXO # 2

EMPRESAS, INSTITUCIONES Y DEPENDENCIAS

- 001. Consultorio Particular
 - 002. Comunidad Down
 - 003. Centros de Desarrollo Infantil
 - Cendi Abba
 - Cendi Ciudad Universitaria
 - Cendi 7
 - Cendi Clementina Batalla de Bassols
 - Centro Atención Infantil San Luis Potosí
 - Unidad 4 de Grupos Integrados Mexicali
 - Cendi Municipal Centro Tabasco
 - Unidad de Servicio de Apoyo a la Educación Regular Justo Sierra N° 10 Jalpa Zacatecas
 - 004. Secretaría de Educación Pública
 - Dirección General de Evaluación
 - Oficina de Proyectos Académicos
 - Coordinación General de Universidades Tecnológicas
 - 005. Estudios Psicoindustriales
 - 006. Hospital Médica Sur
 - 007. Psicología Técnica Activa
 - 008. Instituto Mexicano de Psiquiatría
 - 009. Servicios de Comunicación e Información S.A
 - 010. Educación Especial
 - Escuela de Educación Especial # 37
 - Instituto Luz Casanova
 - Dirección General de Educación Especial
 - Educación Especial Durango
 - Centro de Educación Especial Baja California
 - Unidad Básica de Rehabilitación y Educación Especial
 - USEI Escuela de Atención Múltiple N° 1 Tlaxcala
 - Centro de Atención Múltiple N°5 Tlaxcala
 - Centro de Educación Especial Baja California
 - Centro de Rehabilitación y Educación Especial Oaxaca
- 011. Centro de Terapia de Apoyo
 - 012. Secretaría de Salud y Asistencia
 - Centro de Salud Portales
 - Hospital de la Mujer
 - Hospital Psiquiátrico Fray Bernardino Álvarez
 - Hospital Infantil Dr. Juan R. Navarro
 - Centro de Salud Galo Soberón
 - Hospital General Dr. Gea González
 - Hospital Psiquiátrico Ramírez Moreno
 - Hospital Psiquiátrico Infantil de Tabasco
 - Centro de Atención Toxicológica
 - Hospital Psiquiátrico Villa Hermosa Tabasco
 - Instituto Nacional de Ortopedia
 - 013. Instituto Nacional de Pediatría
 - 014. Fluorocarbons Works S.A. de C.V

015. Universidades de provincia

- Universidad Autónoma de Chapingo
- Universidad de Texas Universidad de Occidente (Los Mochis)
- Universidad Autónoma de Aguascalientes
- Universidad de León
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos
- Universidad Autónoma de Zacatecas
- Universidad Vasco de Quiroga (Michoacán)
- Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente
- Universidad Autónoma de Tabasco
- Universidad Veracruzana
- Universidad de Xalapa
- Universidad José Vasconcelos (Durango)
- Universidad del Valle de Guadiana
- Universidad Autónoma de San Luis Potosí
- Universidad Juárez de Durango
- Universidad de Monterrey
- Universidad del Mayab
- Universidad Guadalupe
- Universidad Cristóbal Colón
- Universidad Autónoma de Yucatán
- Universidad Autónoma de Baja California
- Universidad Pedagógica Nacional Zacatecas
- Universidad Juárez A. Tabasco
- Universidad Autónoma de Tlaxcala

- Universidad Regional del Sureste
- Universidad Pedagógica de Oaxaca
- Instituto de Investigación Psicológica Veracruz
- Centro Universitario Galilea

016 Instituto Mexicano del Seguro Social

- Hospital General de México
- Guardería Infantil 035
- Hospital Psiquiátrico Unidad Morelos
- Hospital Psiquiátrico San Fernando
- Hospital Psiquiátrico con Unidad de Medicina Familiar N° 10
- Hospital de Especialidades Siglo XXI
- Hospital Psiquiátrico San Juan de Aragón
- Clínica 22

017 Comisión Nacional del Agua

018 Instituciones Bancarias

- Banco Nacional de Crédito Rural
- Banco Nacional de México
- Banco de México
- Nacional Financiera
- Bancomer Los Mochis
- Banca Serfin
- Arrendadora Bancomer

019 Universidades Particulares

- Universidad Intercontinental
- Universidad La Salle
- Universidad del Valle de México
- Tecnológico de Estudios Contables
- Colegio Metropolitano de Psicología
- Universidad Iberoamericana
- Universidad de las Américas (Puebla)
- Universidad Salesiana

- Universidad del Pedregal
 - Instituto de Mercadotecnia y Publicidad
 - Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey
 - Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey Campus Estado de México
 - Universidad de la Comunicación
 - Universidad de las Américas
 - Instituto CSEA
 - Universidad Tecnológica de México
 - Universidad Justo Sierra
- 020** Dirección General de Protección Social
- Casa de Protección Social N° 4
- 021** CONASIDA
- 022** Dirección General de Reclusorios
- Reclusorio Preventivo Varonil Sur
 - Cereso San José El Alto Querétaro
 - Centro Varonil de Reinserción Social
 - Reclusorio Preventivo Femenil Norte
 - Centro Femenil de Readaptación Social Tepic
 - Reclusorio Preventivo Femenil Oriente
 - Centro de Rehabilitación Psicosocial Cuautla Morelos
 - Centro para Menores Durango
 - Centro Educativo Tutelar Tabasco
 - Centro de Reeducación Social para Menores Aguascalientes
 - Fundación para la Promoción Humana
 - Instituto Alejandro Fleming
 - Instituto Nacional de Humanidades y Ciencias
 - Instituto Renacimiento
- Colegio Williams
 - Jardín de Niños Mickey Mouse
 - Colegio Héroes Mexicanos
 - Colegio Irlandes
 - Centro Educativo Bernardo Balbuena
 - Preparatoria Cuicuilco
 - Escuela Preparatoria Villanueva Montaña
 - Colegio Helen Keller
 - Colegio Tulyehualco
 - Colegio Alexander Dul
 - Centro Montessori Tonalá
 - Jardín de Niños Guadalupe Asuara
 - Jardín de Niños J. E. Pestalozzi
 - Escuela Preparatoria Logos
 - Colegio Prado
 - Colegio Angliomexicano
 - Colegio Lowell
 - Guardería Los Patitos
- 023** Secretaría de Educación Pública Secundarias
- Secundaria Diurna 223
 - Secundaria 95
 - Secundaria 57
 - Secundaria 301
 - Secundaria Diurna 15
 - Dirección Educación Secundaria
 - Secundaria Diurna 121 Rabin Dranath Tagore
 - Secundaria 96
 - Secundaria 43 para Trabajadores
 - Secundaria N° 7 para Trabajadores
 - Secundaria Diurna 257 Itzamalco
 - Secundaria Diurna N° 304

- Secundaria Diurna N° 150
- Escuela Secundaria Técnica # 52
- Secundaria Técnica N° 6
- Escuela Secundaria Diurna N° 52 Antonio Caso
- Escuela Secundaria N° 39 Felipe Villanueva
- Escuela Secundaria N° 250
- Escuela Secundaria Diurna N° 49
- Escuela Secundaria Técnica N° 116
- Escuela Secundaria Técnica N° 24
- Dirección General de Secundaria Técnica
- Escuela Secundaria Técnica N° 77
- Escuela Secundaria Anexa a la Normal Superior
- Escuela Secundaria Técnica N° 2 Sonora
- Escuela Secundaria Técnica N° 74 Sinaloa
- Escuela Secundaria Técnica N° 23 Sinaloa
- Escuela Secundaria N° 173
- Escuela Primaria y Secundaria Independencia

024. Colegios Particulares

- Colegio de México
- Liceo Ibero Mexicano
- Colegio Alemán Von Humbolt
- Colegio Mahatma Gandhi
- I I P C S
- Escuela para Sobrecargo Educador e Interpreté
- Colegio Yatune

- Jardín de Niños Ma Estefanía
- Escuela Fernando R Rodríguez
- Colegio Oxford
- Centro de Integración Educativa Sur
- Instituto Bilingüe Ruddyard Kipling
- Instituto Comercial Legrand
- Centro de Atención Psicopedagógica Oaxaca
- Institutos de Servicios Educativos y Pedagógicos de Baja California Norte

025. Centro Psicopedagógico

- Centro Psicopedagógico 15
- Centro Psicopedagógico A Lapierre
- Centro Psicopedagógico Paulo Freire
- Centro Psicopedagógico # 10
- Centro Psicopedagógico Coyoacán
- Capep Villa Centroamericana
- Capep Cuernavaca
- Capep Nezahualcoyotl
- Centro de Intervención Temprana
- Capep Fresnillo
- Instituto de Servicios Educativos Pedagógicos
- Centro de Intervención Temprana Unidad de Psicología y Pedagogía
- Centro Psicopedagógico de Tlaxcala

026. Desarrollo Integral de la Familia

- Casa Hogar para Varones
- Hogares Providencia
- Desarrollo Integral de la Familia Cuautitlan Izcalli
- Desarrollo Integral de la Familia Tlanepantla

- Desarrollo Integral de la Familia Estado de Mexico
 - Desarrollo Integral de la Familia Municipal Zacatecas
 - Desarrollo Integral de la Familia Jalisco
 - Centro de Rehabilitacion de Educacion Especial Iztapalapa
 - Centro de Rehabilitacion de Educacion Especial Durango
 - Desarrollo Integral de la Familia Municipal de Veracruz
 - Desarrollo Integral de la Familia San Pedro de Nuevo Leon
 - Desarrollo Integral de la Familia Veracruz
 - Desarrollo Integral de la Familia Tabasco
 - Desarrollo Integral de la Familia Oaxaca
 - Centro de Rehabilitacion y Educacion Especial Distrito Federal
027. Secretaria de Educacion Publica
- Bachilleres
 - Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos Benito Juárez
 - Consejo Nacional de Estudios Profesionales Aragón
 - Centro de Estudios Tecnicos, Industriales y de Servicios N° 54
 - Consejo Nacional de Estudios Profesionales Ciudad Azteca
 - Colegio Bachilleres N° 2
 - Colegio de Bachilleres
 - Centro de Estudios Técnicos Industriales y de Servicios N° 56
- Colegio Bachilleres Oaxaca
 - Centro de Estudios Tecnicos, Industriales y de Servicios N° 4
 - Escuela Nacional para Maestras de Jardín de Niños
 - Escuela Preparatoria Oficial N° 15
 - Direccion General de Estudios Tecnicos y Administrativos Sonora
 - Colegio de Bachillerato Tecnico Industrial y de Servicios N° 43 Los Mochis
 - Siets San Simon Distrito Federal
 - Preparatoria Incorporada Satélite
 - Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios N° 37 Sonora
- 028 Instituto Nacional de Neurologia
- 029 CAPyS
- 030 Colegio Metropolitano de Psicologia A.C
- 031 Asociacion Psicopedagógica de Investigacion S. C
- 032 Kentucky Fried Chickens de Mexico
033. Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa
- 034 Grupo Costamex
035. Guido A Barrientos P H D
036. Instituto Antares
037. Instituto Politecnico Nacional
- Escuela Superior de Ciencias Administrativas Tepepan
 - Unidad Profesional Interdisciplinaria
 - Grupo Psiquiatrico Infantil
- 038 Procuraduria General de Justicia del Distrito Federal

- Instituto de Formación Profesional
- 039 Colegios y Escuelas de Provincia
- Escuela Preparatoria José María Morelos y Pavón (Sinaloa)
 - Escuela Técnica de Trabajo Social (Querétaro)
 - Escuela Nuevo Continente
 - Escuela Regional Preparatoria
 - Escuela Cobao
 - Escuela Normal Preescolar Rosario Eskildens
 - Colegio Americano
 - Instituto Tecnológico de Mérida y Pastoral del Amor
 - Jardín de Niños Galileo Galileo Sonora
 - Colegio Anglo Mexicano Querétaro
 - Escuela Preparatoria Universitaria de Ciudad Obregón Sonora
 - Escuela Secundaria General Liberales de Reforma Sonora
 - Instituto del Valle Sonora
 - Colegio Panamericano
 - Instituto Nuevo Amanecer A B P
 - Instituto Franco Mexicano
 - Bachillerato Técnico Laibriz
 - Jardín de Niños Amanecer Coahuila
 - Jardín de Niños Dositeo Zacatecas
 - Escuela Prestige Zacatecas
 - Instituto de Educación Bilingüe
 - Colegio de Bachillerato Técnico
 - Normal de Especialización
 - Escuela de Puercultura Nivel Técnico
 - Escuela Normal de Educación Primaria
 - Colegio Vallarta Ignacio
- Colegio Americano de Torreón A.C.
 - Instituto Fatima
 - Instituto de Estudios Superiores de Oaxaca
- 040 Instituto de Informática Profesional y Administrativa
041. Secretaría de Comunicaciones y Transportes
- 042 Comesa Michoacán
- 043 Industria Automotriz
044. Clínica de Aprendizaje y Desarrollo
- 045 Fundación John Langdon Down A. C.
046. Centro Educativo para Niños con Lesión Cerebral
- 047 Dirección General de Servicios Legales
- 048 Club Universidad Nacional A.C.
- 049 Tane
050. Sanatorio de Jesús # 7
051. Instituto Federal Electoral
- 052 Universidad Pedagógica Nacional Zacatecas
- 053 Instituto de Educación Personalizada A C
- 054 Sistema de Transporte Colectivo Metro
055. Clínica Central
- 056 Clínica de Enfermedades del Sistema Nervioso
- 057 Clínica de Psicodiagnóstico (Querétaro)
- 058 Interdisciplinas Cognitivo Conductuales
- 059 Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
- Dirección Regional Centro
- 060 Instituto de Terapia Racional Emotiva en México S. C.

061. EDNICA
062. Consejo Nacional para la Cultura y Arte
063. Fundación Casa Alianza IAP
064. TELEVISIA
065. Centro de Evaluación y Desarrollo S.C.
066. Secretaria de Gobernación
067. Dirección General de Prevención y Tratamiento a Menores
- Centro de Desarrollo Integral para Menores
 - Centro de Tratamiento para Varones
068. DOMUS
069. Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México
070. Instituto Nacional de Medicina de Rehabilitación
071. Instituto Nacional de Cardiología
072. Instituto de Servicios de Seguridad Social de Trabajadores del Estado
- Hospital López Mateos
 - Instituto de Servicios de Seguridad Social de Trabajadores del Estado Oriente
 - Hospital Regional General Ignacio Zaragoza
 - Instituto de Servicios de Seguridad Social de Trabajadores del Estado Zacatecas
 - Instituto de Servicios de Seguridad Social de Trabajadores del Estado Baja California
 - Estancia Infantil N° 8
073. Autobuses de Oriente
074. Secretaría del Medio Ambiente Recursos Naturales y Pesca
075. Centro Nacional de Capacitación y Productividad
076. Secretaría de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural
077. Secretaría de la Reforma Agraria
078. Asociación Mexicana de Profesionales de la Orientación
079. Centro de Integración Juvenil
- Centro de Integración Juvenil Iztapalapa Sur
 - Centro de Integración Juvenil Tlalpan
 - Centro de Integración Juvenil Zacatecas
 - Centro de Integración Juvenil Aguascalientes
080. Clínica Dr. Atanacio Garza Ríos
081. Atención Psicológica Integral S.C.
082. Mexicana de Envases S.A. de C.V.
083. Centro Down Potosino A.C.
084. Centro Nacional de Medicina y Aviación
085. Autobuses Unidos
086. Crepch
087. Centro de Servicios Psicológicos Profesionales S.C.
088. Departamento del Distrito Federal Delegaciones
- Servicios Médicos Delegación Coyoacán
 - Delegación Benito Juárez
 - Delegación Coyoacán
 - Delegación Cuahutemoc
 - Delegación Xochimilco

- Delegación Benito Juárez
 - Área Deportiva y Cultural
089. Aurrera Guanajuato
090. Universidad Nacional Autónoma de México
- FES Iztacala
 - Facultad de Psicología
 - Colegio de Ciencias y Humanidades Azcapotzalco
 - Dirección General de Orientación Vocacional
 - Centro de Servicios Psicológicos Acapulco
 - Centro de Investigación y Servicios en Educación Especial
 - Centro de Orientación y Atención para Adolescentes
 - Colegio de Ciencias y Humanidades Sur
 - División de Educación Continua de Psicología
 - Dirección General de Servicios Medios
 - Dirección General de Intercambio Académico
 - Facultad de Medicina
 - Facultad de Estudios Superiores Zaragoza
 - Subdirección de Investigación y Medicina del Deporte
 - Actividades Deportivas
 - Escuela Nacional Preparatoria # 6
 - Instituto de Estudios de Posgrado en Ciencia y Humanidades
 - Facultad de Filosofía y Letras
- Escuela Nacional de Trabajo Social
 - Colegio de Ciencias y Humanidades Oriente
 - Instituto de Fisiología Nuclear
091. Corporación Consultores
092. Helen's de Mexico
093. ASEM
094. Fundación Mexicana para la Salud Mental
095. Asociación Psicológica Aplicada
096. Consejo Nacional de Educación
097. Instituto Nacional de Salud Pública (Cuernavaca)
098. Asociación de Servicios Empresariales
099. Asociación Mexicana de Alternativas en Psicología Oriente
100. Dirección y Servicios S. A. de C. V.
101. Instituto de Formación Profesional
102. Asociación Mexicana para la Lucha contra el SIDA A. C.
103. Secretaría de Trabajo y Previsión Social
104. Covarrubias y Asociados
105. Instituto Nacional de Salud Mental
106. Castañeda Cortiz y Asociados
107. Telefonos de Mexico
108. Espacios Vitales
109. Instituto Nacional de Perinatología
110. Servicio Panamericano de Protección
111. Clínica San Rafael
112. Centro de Desarrollo de la Cultura A. C.
113. Comex S. A. de C. V.
114. Centro Materno Infantil Marie Langer
115. Centro de Servicios para la Comunidad
116. Sublimación S. A. de C. V.

- 117 Wyeth S.A. de C.V.
118. Secretaría de Hacienda y Crédito Público
- 119 Barro de México S.A. de C.V.
120. Asistencia Psicoterapista S.C
121. Colegio Mexicano de Estudios Psicocorporales
- 122 Comisión Nacional del Deporte
- 123 Seguridad Pública Municipal Guanajuato
- Seguridad Pública Municipal Sinaloa
124. Dirección General de Medicina preventiva en el Transporte
125. Dirección General de Policía Federal de Caminos
- 126 Monte Fenix
- 127 Partido Revolucionario Institucional
- 128 Secretaría de Agricultura Ganadería y Desarrollo Estatal SAGyDE
- 129 Centro ELIA
- 130 Ejército Mexicano
- 131 Centro de Capacitación y Servicios Noche Buena
- 132 Lovac
- 133 Centro de Apoyo y Superación Personal
- 134 Centro Médico del Potosí
- 135 Forjadores del México Contemporáneo
- 136 Instituto Nacional de Rehabilitación de Niños Ciegos y Débiles Visuales
- 137 Dirección General de Planificación Familiar
- 138 Instituto Nacional de la Comunicación Humana
- 139 Cruz Roja Mexicana Sonora
- 140 Psicoavance
- 141 Psicología Dimensional S.C.
142. Dirección General de Salud Reproductiva
- 143 Servicio Postal Mexicano
- 144 Instituto Nacional para la Educación de los Adultos
145. Clínica Santa Fe
- 146 Centro Acor S.C
- 147 Centro de Orientación Psicológica y psicoterapia A.C
148. Instituto Nacional de Bellas Artes
- 149 Dirección de Seguridad Pública
- 150 Escuela Médico Militar
- 151 Excelencia en Consultoría
- 152 Casa de la Sal S.C
- 153 Hotel Real del Sur
154. Medical Center Sonora
155. Servicio de Transporte Eléctrico
- 156 Instituto Nacional de Nutrición
157. Petróleos Mexicanos
- Instituto Mexicano del Petróleo
158. Psicología y Neurociencias
- 159 Procuraduría General de la República
- Instituto de Capacitación
- 160 CONFE Centro Especial de Trabajo
- 161 Centro de Actualización del Magisterio Sonora
- 162 Ministerios de Amor
- 163 Ifadel
- 164 Pronase
- 165 Especialistas Deportivos Asociados S.C
- 166 Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias
- Clínica de Tabaquismo

167. Despacho de Capacitación y Excelencia en Desarrollo Humano Sonora
168. Centro contra las Adicciones
169. Creat Mexico S.A. de C.V.
170. Centro de Ayuda al Alcohólico y sus Familias
171. Asociación Mexicana Psicoanalítica de Grupo
172. Centro de Atención a la Violencia Intrafamiliar
- Centro de Atención Psicológica para Crisis por Violación
 - Centro de Terapia de Apoyo a Delitos Sexuales
173. Servicio de Apoyo Psicológico por Teléfono
174. Cideco Joaquín Miranda Carreón S.C.
175. Cuerpo de Guardia de Seguridad Industrial Bancaria y Comercial
176. Ingeniería en Desarrollo Empresarial
177. Procuraduría de Justicia Estado de México
178. Clínica Quiroga Sonora
179. Clínica Valdez
180. Seguros Monterrey Aetna
181. Albergue para Ancianos Santa Rosa Sinaloa
182. Centro de Psicología Clínica y Psicoterapia Sinaloa
183. I C O
184. Centro de Intervención en Crisis del Gobierno de Jalisco
185. Pequeña Empresa
186. Centro de Atención y Orientación Psicológica Veracruz
187. Clínica de Atención y Servicios Psicológicos Veracruz
188. Sistefin S.A. de C.V.
189. Secretaría de Marina Veracruz
190. Apac Zacatecas
191. Presidencia Municipal Zacatecas
192. Aerovías de México
193. Centro de Atención Múltiple Baja California
194. Instituto de Psicoterapia A. C. Nuevo León
195. Exportap S.A. de C.V.
196. Instituto Estatal de Educación Pública
- Oaxaca
 - Guanajuato
 - Zacatecas
 - Chiapas
197. Consultoría Psicológica Empresarial Veracruz
198. Desarrollo Empresarial y Asesoría S.A.
199. Embotelladora de Neyer S.A. de C.V.
200. Casa de la Cultura Oaxaca
201. Asesores en Desarrollo Social Juidman y Asociados S.A. de C.V.
202. Bienestar Familiar A.C.
203. Sección Amarilla
204. Hospital Español
205. Acciones y Valores de México S.A. de C.V.
206. Educación y Desarrollo del Infante
207. Instituto Mexicano de Psicoanálisis

208. Sociedad de Psicoanálisis y Psicoterapia
209. Instituto Mexicano al Servicio de la Cultura
210. Arroyave y Asociados S.C.
211. Servi Aduanales
212. Secretaria de Energia, Minas e Industria Paraestatal
213. Comision Nacional de Seguros y Finanzas
214. Ampia
215. UNETE Tabasco
216. Coca-cola FEMSA
217. Comision Nacional de Electricidad
218. Excelencia en Comunicación Social S.A
219. Tipo Graphics
220. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnologia
221. Clinica O I R A
222. DHL
223. Canainpa
224. Instituto de Ciencias Sociales y Económicas S.A
225. Presidencia de la Republica
226. Gnel Estilos
227. Grupo Guide
228. Consultores en Contaduria Publica
229. Elektra
230. Centro Psicologico de Atencion Familiar e Infantil
231. Clinica Medica Universidad Tamaulipas
232. Lucas Service México S.A. de C.V.
233. Editoriales la Voz de Michoacán
234. Oficialia Mayor de Gobierno
235. Sistemas y Servicios Sureste
236. Comision Federal de Electricidad
237. Direccion General de Asuntos Ecológicos
238. Centro de Psicologia Aplicada
239. Centro de Atencion Integral a la Salud de la Mujer Coahuila
240. Immani Consultores en Comportamiento y Organizacion Coahuila
241. Centro Mexicano de Programacion Neurolinguistica
242. Beneficencia Española de la Laguna Coahuila
243. Hospital Psiquiatrico de Tampico
244. Centro Medico Francita

ANEXO # 3

PUESTOS O UNIDADES DE TRABAJO

01. Coordinador	26 Auxiliar
02. Psicólogo Clínico, Terapeuta, etc	27 Vocal
03. Director y subdirector	28 Entrenador o preparador físico
04. Asesor y asistente	29 Pasante
05. Docente. Maestro, Académico	30 Vendedor
06 Investigador	31 Adscrito
07 Jefe de departamento	32 Becario
08 Gerente	33 Administrativo
09 Técnico	34 Consejero
10 Orientador	35 Consultor
11 Analista	36 Socio
12 Estudiante, servicio social	37 Subjefe oficina
13 Supervisor	38 Responsable
14 Presidente	39 Secretario Division
15. Dueño	40 Residente
16 Secretaria	41. Pedagogo
17 Representante Médico	42 Selección de personal
18 Especialista	43 Colaborador
19 Jefe de oficina	44 Subgerente
20 Instructor	45. Trabajador social
21 Jefe de area	46 Miembro activo
22 Evaluador	47. Jefe de servicios
23 Vicepresidente	48. Perto profesional
24 Profesionista (profesional ejecutivo)	49 Prefecto
25 Operador	50. Editor

ANEXO # 4

UNIVERSIDADES Y/O ESCUELAS

1. OTRA

- Universidad de Texas
- Universidad de Navarra España
- Universidad de Costa Rica
- Universidad Nacional del Rosario Argentina
- Cornell University U.S.A.

2. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA

- Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Sonora

3. INSTITUCIÓN ESTATAL

- Universidad Autónoma Metropolitana
- UAM Iztapalapa
- UAM Xochimilco
- Escuela Normal Superior Juana de Asbaje
- Universidad Pedagógica Nacional
- Universidad Autónoma de San Luis Potosí
- Normal Superior Benavente Puebla
- Universidad Autónoma de Baja California
- Universidad de Occidente
- Escuela Normal Superior de México
- Universidad Autónoma de Coahuila
- Universidad Autónoma del estado de México
- Universidad de Guadalajara
- Universidad Autónoma de Queretaro
- Universidad Autónoma del estado de Morelos
- Universidad Autónoma de Zacatecas
- Universidad Popular del estado de Puebla
- Universidad Regional del Sureste Oaxaca
- Universidad Veracruzana
- Centro de estudios Universitarios Monterrey
- Universidad Autónoma de Nuevo Leon
- Benemerita Universidad Autónoma de Puebla
- Universidad Autónoma de Guanajuato
- Universidad Autónoma de Chihuahua
- Universidad Autónoma de Yucatan
- Universidad de Sonora
- Universidad Autónoma de Sinaloa
- Universidad Veracruzana de Xalapa
- Universidad del Valle Guadiana
- Escuela Nacional Superior de Durango
- Universidad del Noroeste
- Universidad de Monterrey
- Normal Especial
- Universidad Autónoma de Tlaxcala
- Unicach
- Centro de Estudios Universitarios Xochimilco
- Universidad del Sureste

- Centro Universitario Galilea

4. INSTITUCIÓN PRIVADA

- Universidad Anahuac
- Universidad del Valle de México
- Universidad Motilinia
- Universidad Iberoamericana
- Instituto de Estudios Superiores Oaxaca
- Universidad Intercontinental
- Universidad del Distrito Federal
- Universidad Femenina de México
- Universidad del Nuevo Mundo
- Instituto de Estudios Superiores Tamaulipas
- Universidad de Las Américas de Puebla
- Universidad de Las Américas
- Instituto Mexicano de Audición y Lenguaje
- Instituto Universitario de Ciencias de la Educación
- Universidad Labastida
- Instituto Mexicano de Terapias Breves
- Universidad Villa Rica
- Instituto Nacional de la Comunicación Humana
- Instituto de Estudios Superiores Oaxaca
- Universidad Vasco de Quiroga
- Universidad La Salle
- Universidad José Vasconcelos
- Universidad Comillas
- Instituto Superior de Ciencias y Tecnología A C
- Universidad La Salle Noroeste
- Universidad Cristóbal Colón
- U de M
- Universidad Regiomontana
- Instituto de Estudios Tecnológicos Superiores
- Uniuva
- Centro de Estudios Superiores Matatipac
- Universidad del Valle de Atemajac
- Universidad Cuahutemoc
- Instituto Tecnológico de Estudios Superiores Monterrey
- Centro de Estudios Universitarios Xochicalco
- Universidad la Laguna
- Universidad del Noroeste

5. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

- UNAM. Facultad de Psicología. Ciudad Universitaria
- UNAM. Facultad de Estudios Superiores Zaragoza
- UNAM. Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala