1983.121

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

"RECOPILACION DE OPINIONES DE LOS EGRESADOS PARA LA ELABORACION DE UN DISEÑO CURRICULAR DE ESTUDIOS DE POSGRADO EN PSICOLOGIA DEL TRABAJO, U.N.A.M."

MATERIAL DE DESCARTE PARA DONACION

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A N

LUZ MARIA SOTOMAYOR PINEDA

FEDERICO MANUEL CUESY RAMIREZ

MEXICO, D. F. 1983

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

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.

Z5053.08
U5AN121
1983

M- 20232
Tps. 1073

A MI ESPOSO ARTURO:
CON AMOR, PORQUE CON SU
CARIÑO ME MOTIVO A SEGUIR
ADELANTE, Y A QUIEN DEDICO
DE MANERA ESPECIAL ESTA TESIS.

A MIS PADRES: FRANCISCO Y MA.CONCEPCION
CON PROFUNDO CARIÑO Y AGRADECIMIENTO
POR SU APOYO Y ESFUERZO, QUE DE ALGUNA
MANERA ESTA REPRESENTADO EN ESTE TRABAJO.

A MIS HERMANOS:

FRANCISCO
ENRIQUE
MONE

POR HABERME APOYADO DURANTE
MI FORMACION PROFESIONAL.

TP. 3146 .44

T. PS. 3146

CON AMOR ETERNO; A MIS PADRES:
MAGDALENA Y CARLOS;
CUYO MAYOR ANHELO ES VER LA
FORMACION PROFESIONAL Y HUMANA
DE SUS HIJOS.

A LOS MEJORES COMPAÑEROS DE MI
VIDA, MIS HERMANOS:

CARLOS
MARIA DE LOS ANGELES
CECILIA
SERGIO

A MIS AMIGOS; PORQUE SE
QUE SIEMPRE CONTARE CON
ELLOS.

A G R A D E C I M I E N T O S

A JAIME GRADOS E. MAESTRO Y AMIGO, QUE AUN SIENDO SU AÑO SABATICO, DIRIJIO ESTA TESIS.

A TODOS LAS PERSONAS QUE DE UNA MANERA U OTRA, HICIERON QUE ESTA INVESTIGACION LLEGARA A REALIZARSE.

I N D I C E

		Pagina
1	INTRODUCCION	1
11	ANTECEDENTES	
	11.1 Breve Historia de la Universidad	4
	11.2 Antecedentes de la Psicologia en México	24
111	ESTUDIOS DE POSGRADO	
	111.1 El Posgrado en la Universidad	45
	111.2 Antecedentes del Posgrado en la Facultad de Psicología	48
	111.3 Estudios de Posgrado que se ofrecen en México sobre Psicología del Trabajo	61
	111.3.1 Estudios de Posgrado que se ofrecen en México afines al área de Recursos Humanos	64
	111.4 Desarrollo de los Estudios de Posgrado de 1970 a 1980	78
	111.5 Consideraciones para la Elaboración de nuevos Estudios de Posgrado en Psicología	83
1V	DISEÑOS CURRICULARES	
	1V.1 Introducción	85
	1V.2 Fundamentos de la definición del curriculum	86
	1V.3 Algunas Definiciones de Curriculum	87
	1V.4 Algunos Modelos Curriculares	89
V	LA INVESTIGACION	
	V.1 La Investigación Documental	109
	V.2 La Investigación de Campo-Exploratoria	110
V1	METODO DE INVESTIGACION	113

Pagina

V11 MANEJO E INTERPRETACION DE RESULTADOS 116

CONCLUSIONES 193

SUGERENCIAS 195

LIMITACIONES 197

APENDICE A Estudios de Posgrado que se ofrecen en la Facultad de Psicología en la actualidad 198

APENDICE B Instrumento de Investigación (cuestionario) 213

BIBLIOGRAFIA 216

I. INTRODUCCION.

Debido a los importantes avances que ha tenido la Administración en sus diferentes campos en los últimos años, y a la carencia de Psicólogos especialistas en Recursos Humanos, nos motivó a recopilar opiniones de los egresados; con el -- fín de detectar posibles asignaturas que pueda llegar a contener una Curricula de Posgrado en Psicología del Trabajo en la U.N.A.M.

Con la creación de este Plan de Estudios; se pretende - formar Profesionistas especializados, investigadores con capacidad innovativa y docentes altamente calificados así como el complementar y dar nuevas perspectivas y habilidades a recien egresados; para que puedan proyectarse de una manera - más integral a las Organizaciones.

Hasta donde sabemos la forma general en que se diseñan las Curriculas en Estudios Superiores y Profesionales, es a través del visto bueno de los Notables que consiste en una - junta de Profesionistas de reconocido prestigio, que dictaminan cuales son las materias y cual es la seriación de las-mismas. Por tal razón, creemos que algunos diseños curriculares no estan acercado a la realidad.

Sin desconocer las virtudes que este método posee, hemos considerado que una de las maneras de poder detectar las posibles materias que un plan de estudios pudiera llevar en su enseñanza; es, a través de un cuestionario dirigido a los - Psicólogos que estan trabajando.

Este cuestionario fué aplicado a Psicólogos que hayan - pertenecido al Plan de Estudios de 1971 a la fecha y, que hayan estudiado el área se Psicología de Trabajo.

Para cumplir con el objetivo de esta investigación, el contenido de este trabajo se a dividido en 7 capítulos siendo los 2 últimos el "Método de Investigación " y "Manejo e Interpretación de Resultados", un apartado donde se citan las Conclusiones, Sugerencias y Limitaciones, que resultaron de esta investigación y 2 apéndices, que contienen el cuestionario y los estudios de posgrado que ofrece la Facultad de Psicología.

El Capítulo II habla por un lado de la historia de la Universidad con el fin de conocer la evolución que ésta a tenido, para así detectar si existieron procesos que guiaran la enseñanza de la Educación en la Universidad. Por el otro; trata la trayectoria y desarrollo de la Psicología en nuestro País.

El siguiente capítulo "Estudios de Posgrado", recopila los conceptos que marca la Ley Orgánica de la Universidad referente a los Estudios de Posgrado, El desarrollo que a tenido la Psicología a este nivel, para así complementar lo analizado en el capítulo anterior. Se citan también aquellos Estudios de Posgrado relacionados con la Psicología del Trabajo y con el área de Recursos Humanos. Este capítulo contempla el desarrollo que han tenido los Estudios de Posgrado en nuestro País, así como algunas consideraciones para elaborar nuevos estudios de grado en Psicología.

El capítulo IV "Diseños Curriculares"; abarca los fundamentos y definiciones del Curriculum, algunos Modelos Curriculares, propuestos tanto por autores extranjeros y nacionales; enfocados estos últimos a la enseñanza de la Psicología.

"La Investigación" capítulo V de este trabajo, contiene algunas definiciones de lo que es la Investigación Documental y la Investigación de Campo Exploratoria, ya que estas fueron las que se utilizaron en esta investigación.

II. ANTECEDENTES.

II.1 BREVE HISTORIA DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MEXICO

En la Ciudad de Toro, el 21 de septiembre de 1551, el Emperador Carlos V expidió la cédula para la fundación de la Real y Pontíficia Universidad de México, siendo así la más antigua del Continente Americano.

Cumpliendo con lo mandado en la Real Cédula; correspondió al Virrey Don Luis de Velasco, inagurar la nueva institución el 25 de enero de 1553. Teniendo su sede primeramente en la casa de Don Juan Guerrero, pasandose más tarde a las casas propiedad del Hospital de Jesús; donde estuvo hasta el año de 1554. En este año la sede paso a las casas del Marquéz del Valle; ocupadas hoy por el Monte de Piedad; donde estuvo hasta finales del siglo XVI.

A principios del siglo XVII; por fín la Universidad se establece de una manera definitiva en el edificio situado al oriente del mercado del Volador, donde estuvo a finales del siglo XIX el Conservatorio Nacional de Música, posteriormente demolido.

El primer rector que tuvo este cargo en la Real y Pontíficia Universidad de México, fué el Oídor Don Antonio Rodríguez de Quezada. En este período se establecieron las cátedras de Teología, Escritura Sagrada, Teología Escolástica, Canones, Instituta de Justiniano, Leyes, Artes Retórica y Gramática. Además se podian obtener los grados de Bachiller, Maestro y Doctor; habiendo 2 facultades; La de Teología y la de Leyes. La facultad de Medicina fué fundada hasta el año de 1578, siendo su primer catedrático Don Juan de la Fuente.

La Universidad estuvo regida primeramente bajo los Estatutos de la Universidad de Salamanca; cuyos privilegios, -- franquezas y libertades también se disfrutaban en la Real y Pontificia Universidad según el decreto de la cédula del 13 de abril de 1563 expedida por el Rey Felipe II. Posteriormente estuvieron vigentes los Estatutos de la Universidad de Lima; más tarde, los dictados por el Arzobispo Moya de Contreras y los del Doctor Pedro de Farfan.
Por último, después de la visita realizada por el obispo de Puebla; Don Juan de Palafox y Mendoza, formó en 1645 las -- Constituciones que estuvieron en vigor hasta la extinción de la Universidad.(34)

La enseñanza impartida en la Universidad, de acuerdo - con la época, era esencialmente Escolastica, se reducia al - estudio de libros y a discusiones. Sus pláticas explicaban - diversos problemas ecológicos, canónicos, jurídicos, y retóricos; se podía decir que era una escuela Verbalizante; diferente a las corrientes intelectuales que se veía en el Renacimiento. A pesar de esto, la Real y Pontificia Universidad de México, fué el cuerpo científico más respetable que existió en la América de los 3 siglos Coloniales. A principios - del siglo XIX tenia 24 cátedras, entre ellas dos de mexicano y una de otomí.

La decadencia de la Universidad fué haciendose más y - más notoria, contrastando su estado con el florecimiento de los diferentes planteles educativos fundados en tiempos de - Carlos III.

Consumada la Independencia de México, una minoria selecta comenzo a preocuparse por introducir reformas en la educación científica y literaria, a las cuales se oponía fuertemente el Clero. A la caida del imperio fué comisionado el -

Doctor Don José María Luis Mora, para proponer un plan de - reforma del Colegio de San Idelfonso, que sirviese de modelo para el nuevo arreglo de todos los establecimientos de igual naturaleza existentes en la República.

Don Valentin Gómez Farías, quien llego a la primera magistratura de la República a raíz de la Revolución de 1833, consideró como una de sus más importantes actividades, si no es que la primera,la Reforma radical de la educación. Con la colaboración de hombres igualmente celebres, al mando de los cuales se encontraba el Dr. Mora, se dió inicio dicha Reforma nombramdose también otra comisión de estudios que, al ocuparse de la caduca Universidad, la declaró " Inutil, irreformable y pernisiosa " y llego a la conclusión que era necesaria suprimirla.

Así se hizo por el decreto del 19 de octubre de 1833, - expedido por Gómez Farias, que en su artículo primero nos dice "Se suprime la Universidad de México y se establece una - Dirección General de instrucción pública para el Distrito y - Territorios de la Federación". Un decreto posterior del 23 - del mismo mes, creó, para substituir la Universidad 6 establecimientos de estudios preparatorios, de estudios ideológicos, de ciencias físicas y matemáticas, de ciencias Médicas, jurisprudencia y de ciencias eclesiásticas. La obra reformista de Gómez Farias no pudo llevarse a cabo por el intenso movimiento de reacción encabezado por Santa Anna, quien por decreto - de 1834, reestableció la Universidad, que no llegó ya a salir del marasmo en que se encontraba. Así continuo su penosa marcha decadente, hasta el 19 de diciembre de 1854, en que fué - expedido el plan denominado del Lares, el cual tenía ideas - retrogradas, que no pudo entrar en vigor a causa de la caida de Santa Anna.

Triunfante la Revolución de Ayutla, el Presidente ----- Comonfort, expidió un decreto el 12 de septiembre de 1857 en el cual se suprimía de nuevo la Universidad. Al año siguiente después del golpe de Estado al mismo Comonfort y teniendo - otra vez el poder el partido conservador, el Presidente interino; Zuloaga, con fecha de marzo 5 de 1858 derogó el decreto anterior, restableciendo de nuevo la Real y Pontificia Universidad.

Triunfante el partido liberal, después de la guerra de 3 años, el Presidente Juárez, al ocupar la Ciudad de México, - dispuso el 23 de enero de 1861 que la Universidad volviera a ser clausurada. Así continuó hasta la ocupación de la Capital por las fuerzas Francesas, y finalmente fué abierta de nuevo. Por decreto de Maximiliano, expedido el 30 de noviembre de - 1865, la antigua Universidad quedo extinguida definitivamente.

De 1821 a 1857, la vida de la Institución fué verdaderamente un desastre, sus actividades se redujeron, en realidad al conferimiento de grados que ni siquiera tenian ya el prestigio anterior. Durante esos años los Gobiernos conservadores o reaccionarios procuraron mantenerla, por lo que significava ideológicamente; en tanto que los gobiernos liberales y reformistas se esforzaban en acabar con ella, porque de ninguna manera correspondía a las exigencias educativas que la Nación - requeria.

Triunfante la República de 1867, se llevo a cabo la reforma de la Educación Pública en la que se secundaron las -- ideas avanzadas del Presidente Juárez, el Dr. Gabino Barreda, el Ing. Francisco Díaz Covarrubias, el Lic. Antonio Martínez de Castro y otros grandes pensadores Mexicanos. De esa forma se fundó la Escuela Nacional Preparatoria con un plan adaptado estrictamente a la ideología positivista de Augusto Comte

y se arreglaron los planes de estudio de las diversas escuelas normales y profesionales de acuerdo con el método científico.

Sin embargo, tiempo después; las clases cultas de México empezaron a sentir la necesidad de que nuestro País contara de nuevo con una Universidad. Parecia extraño que México fuera la única Nación en el Continente que no contará con dicha Institución.

Un gran Ministro de Instrucción Pública y Bellas Artes, el Maestro Don Justo Sierra, supo recoger esas aspiraciones y con el entusiasmo y la inteligencia característica de el, - logró que el Presidente Díaz; enviara al Congreso de la Unión la iniciativa correspondiente , que se cristalizó en el decreto del 24 de mayo de 1910, por el que fué fundada la Universidad Nacional de México. El lema que la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes dió a la Universidad era: "EN EL AMOR DE LA CIENCIA Y DE LA PATRIA ESTA LA SALUD DEL PUEBLO."

Los fines que la Institución seguiría quedaron plenamente definidos en la Ley Constitutiva de la Universidad Nacional de México. Según dicha Ley, la nueva institución habría - de ser un cuerpo docente, cuyo objeto primordial sería realizar en sus elementos superiores la obra de la educación Nacional. Estaría constituida por los establecimientos que ya - existian; Escuela Nacional Preparatoria, Escuela de Jurisprudencia, de Medicina, de Ingeniería y de Bellas Artes y por la nueva Nacional de Altos Estudios que entonces se fundó. Además se pondrían bajo la dependencia de la Universidad otros Institutos superiores, y dependerían de la misma los que fundaran con recursos propios. El Jefe de la Universidad sería - el Ministro de Instrucción Pública y Bellas Artes; el Gobierno estaría además, a cargo del Rector, nombrado por 3 años -

Por el Presidente de la República y por el Consejo Universitario, constituidos por delegados de la Secretaría y por representantes de profesores y de estudiantes de las diversas escuelas universitarias. La Universidad quedó reconocida con personalidad jurídica, con capacidad para adquirir bienes.

El primer Rector fué el venerable Maestro Abogado Don Joaquin Eguía Lis, quien permaneció en ese puesto hasta el 24 de septiembre de 1913. En su lugar fué designado el Señor Abogado Don Emilio Rabasa, que no aceptó. Entonces fué nombrado Rector el ilustre Abogado Ezequiel A. Chávez. que había sido Subsecretario de Instrucción Pública y Bellas Artes con Don Justo Sierra y había tomado parte muy activa en la organización y fundación de la Universidad.
El Señor Chávez ocupó la Rectoría el lo. de diciembre de 1913 al 2 de septiembre de 1914, fecha en que fué sustituido por el Ing. Valentín Gama, que fué Rector hasta junio de 1915.

El primero de julio del mismo año se hizo cargo de la Rectoría el Abogado Natividad Macías, quien la desempeñó hasta mayo de 1920. Por esta época, como resultado de la Revolución, fué suspendida la Secretaría de Instrucción Pública y se formó el Departamento Universitario y de Bellas Artes, en el que se incluía la Universidad. Formaron parte de esta dependencia, la Dirección General de Bellas Artes, La Biblioteca Nacional, la Escuela Nacional de Bibliotecarios y Archiveros y el Museo Nacional de Historía, Arqueología y Etnología. Otras instituciones que se encontraban a su cargo como la Escuela Nacional Preparatoria pasaron a ser cargo del Ayuntamiento de la Capital o Gobierno del Distrito Federal.

Las oficinas de la Universidad dejaron de funcionar en los primeros días de mayo de 1920, a consecuencia de la salida de la Capital del Gobierno del Presidente Carranza, duran-

te los últimos días de ese mes y el siguiente estuvo al -- frente de la rectoría el Abogado Balbino Davalos.

Triunfante la Revolución de Agua Prieta, fué designado Rector de la Universidad el Abogado José Vasconcelos, quien tomo posesión el 5 de junio de 1920 y ocupo el cargo hasta - que fué designado Secretario de Educación Pública por el -- Presidente General Alvaro Obregón. Este mismo mandatario había promulgado el 28 de septiembre de 1921 el decreto del - Congreso por el que se restablecia la Secretaría de Educa- - ción Pública y se ordenaba que formaran parte de ella, entre otras instituciones, la Universidad Nacional de México con - sus dependencias de entonces, más la Escuela Nacional Preparatoria que antes había sido segregada de ella y la extensión Universitaria. Por acuerdo del Ministro Vasconcelos, el 31 de diciembre de 1921, quedaron señaladas como partes constitutivas de la Universidad la Facultad de Altos Estudios, la Facultad de jurisprudencia, la Facultad de Medicina, la Facultad de Odontología, la Facultad de Ingenieros, la Escuela de Medicina Homeopática, la Escuela Nacional Preparatoria y la - Extensión Universitaria. Posteriormente, el 17 de enero de - 1922, se agregó a esas instituciones la Facultad de Ciencias e Industrias Químicas. Durante la Rectoría del Lic. Vasconcelos, se cambió al lema primitivo de la Universidad por el de: " POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU".

Sucesivamente ocuparan la Rectoría, el Dr. Antonio Caso, del 12 de diciembre de 1921 al 27 de agosto de 1923; El Dr. - Ezequiel A. Chávez, por segunda vez, del 28 de agosto de 1923 al 8 de diciembre de 1924; el Dr. Alfonso Pruneda, del 9 de - diciembre de 1924 al 30 de noviembre de 1928 y el Abogado -- Antonio Castro Leal, del 10 de diciembre de 1928 al 21 de junio de 1929.

Durante la época que se extendió de 1910 a 1929, la Universidad fué integrandose más y más. Se crearon nuevas Instituciones para poder alcanzar las metas universitarias así se estableció la Escuela de Verano, destinada a dar cursos breves a extranjeros; el Departamento de Intercambio Universitario, se incorporó a la Universidad el Conservatorio Nacional de Música, se organizó la Escuela Normal Superior y se organizó de una mejor forma Extensión Universitaria. Algunas -- Facultades recibieron nueva orientación como la Antigua Facultad de Jurisprudencia, que se convirtió en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, para ponerla de acorde a las - necesidades de la época. Por último se crearon los Institutos Hispano-Mexicano y Franco-Mexicano de Intercambio Universitario.

Durante la misma época, especialmente en los últimos - años, fué haciendose más y más clara la idea de la Autonomía Universitaria, tanto en el profesorado como entre los estudiantes, especialmente entre estos, que deseaban tener una - participación directa en el Gobierno de sus respectivas Escuelas y facultades, por lo mismo, en el de la Universidad. Una huelga estudiantil que estalló al exigirse a los alumnos de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales que comprobaran su aprovechamiento, dió lugar, indirectamente, a que el Presidente de la República, Lic. Emilio Portes Gil, iniciara ante el Congreso de la Unión La Reforma de la Ley Constitucional de la Universidad para conceder a ésta la Autonomía.

La Autonomía Universitaria se promulgó el 10 de junio - de 1929; respaldada por la Ley Constitucional de la Universidad propuesta por el entoncés presidente de la República Lic. Emilio Portes Gil, al Congreso de la Unión.

El primer Rector escogido entre la terna que el Presiden

te presentó al Consejo Universitario; fué el Lic. Ignacio - García Téllez, cuyo primer período de trabajo se extendió - del 11 de julio al primero de agosto de 1929, y aunque provisionalmente lo constituyó el Lic. José López Lira del 2 de - agosto al 4 de septiembre, volvió a estar al frente de la - Rectoría desde esa fecha misma hasta el termino de su período.

En el siguiente período, el Rector Ing. Quím. Roberto Medellín quien sólo duro 17 meses en su cargo; se vió envuelto - en una serie de conflictos políticos, todos estos relacionados con la Libertad de Cátedra. Tal fué lo sucedido cuando - la Universidad se vió envuelta en la campaña para establecer en el País la educación socialista en diversos niveles. Esto originó que el Rector fuera destituido de su cargo junto con otros maestros.

La asamblea que presidía el Dr. Antonio Caso, eligió como Rector Interino al Lic. Manuel Gómez Morin, cargo que le - fué confirmado días después. Durante el tiempo que permaneció en el Rectorado (1933-1934), Gómez Morin concibió y puso en - práctica uno de los mejores Estatutos que han normado el ejercicio de la docencia y la investigación en la Universidad. Un año después de haber tomado su cargo la Rectoría de la Universidad, renunció; con motivo a una huelga que hubo en contra. En lugar suyo quedó, en forma interina, el Dr. Enrique O. -- Aragón y en noviembre de 1934 fué designado Rector, por el - Consejo Universitario, el Dr. Fernando Ocaranza, quien dandose cuenta de la situación precaria por lo que respecta a lo - económico, realizó gestiones a fin de lograr ayuda Gubernamental, obteniendo apoyo financiero del Gobierno.

Durante el período del Dr. Ocaranza el artículo tercero de la Constitución fué modificado, estableciendose como prin

cipio normador de la enseñanza pública el socialismo, y el - " concepto racional y exacto del universo y de la vida"; lo que ocasionó que la Universidad se viera envuelta en debates. No obstante que el texto del artículo no abarcaba la enseñanza superior, se quizo que las nuevas directrices educativas también se extendieran a las cátedras Universitarias. El Rector dió a conocer el propósito oficial, y éste motivo que varios profesores, algunos de los partidarios del socialismo; presentaran su renuncia, rechazando el dogmatismo que quería imponerseles.

En sustitución del Dr. Ocaranza en 1935, ocupó la Rectoría el Lic. Luis Chico Goerne, quien permaneció en funciones 33 meses. Durante su Rectorado dió franco apoyo a la expropiación de la industria petrolera. Dentro de sus logros; funda la Escuela Nacional de Economía, reforma las Facultades, reduce el número de institutos de investigación y funda Radio Universidad así como el instituto de Física.

En junio de 1938 presenta su renuncia el Lic. Chico Goerne y lo sustituye el Dr. Gustavo Baz. Este indicó que la Universidad era" -Una comunidad de cultura al servicio de la sociedad dotada de plena capacidad jurídica y cuya actividad se fundaba en los principios de libre investigación y libre de cátedra", y también que "-En el seno de la Universidad estarán representadas todas las corrientes del pensamiento y las tendencias de carácter político y social, en cuanto se mantengan puras, sin relaciones directas o mediatas con grupos de política militante o con intereses personalistas"-.

Dentro de sus logros principales está el de haber mantenido buenas relaciones entre Universidad-Gobierno, sin la necesidad de un subsidio fuera del patrimonio ya establecido. Debido a su nombramiento como Secretario de Salubridad y --

Asistencia, renunció a su puesto a fines de 1940.

Fué nombrado como Rector interino por el resto del plazo rectoral, un poco menos de 2 años el Lic. Mario de la Cueva quien en mayo de 1942 presentó un informe donde puede verse como la bancarrota de junio de 1938 fué superada y equilibrada gracias a 2 factores primordiales: el subsidio del Gobierno Federal y las cuotas estudiantiles.

El Dr. Rodolfo Brito Foucher recibió el nombramiento de Rector y désde el inicio de sus labores encontró una oposición violenta. Pretendió modificar los planes de estudio; para darle un enfoque moderno a la enseñanza. Esto provocó inconformidad de maestros y estudiantes y la desconfianza del estado. La situación produjo una separación de la Universidad en 2 bandos, cada uno con su propio Rector, siendo desconocidos por el Presidente General Manuel Avila Camacho, -- quien propuso una junta formada por Ex-rectores para la -- elección de un nuevo mandatario, quedando Don Alfonso Caso.

Don Alfonso Caso elaboró un anteproyecto de la Ley Orgánica de la Universidad, éste ofreció multitud de cambios en el regimen jurídico de la Universidad a su patrimonio, al - nombramiento de profesores, a la consagración de magisterio de carrera etc., todo cual fué aprobado por las demás autoridades universitarias, y más tarde, en lo sustancial, por el Congreso.

Durante su período también las jerarquias dentro de la Universidad fueron modificadas, quedando constituidas de la siguiente manera: 1.- La junta de Gobierno, 2.- El Consejo - Universitario, 3.- El Rector, 4.- El Patronato, 5.- Los Directores de Facultades, Escuelas e Instituciones, y 6.- Los Consejeros Técnicos.

Además de la formulación de la Ley orgánica en la época del Dr. Caso, se fundó el Instituto de Orientación y Selección - Profesional.

Encontrandose todavía el General Avila Camacho como Presidente de la República, asume a la Rectoría el Lic. Jurista Genaro Fernández Mac Gregor, cuyo período abarca del 24 de - marzo de 1945 al 28 de febrero de 1946. Realizando hechos tales como la fundación del Instituto Geofísica, la Escuela - Nacional de Enfermería y Obstetricía y el Instituto de Investigaciones Históricas. Al terminar su rectorado, lo substituyó el Dr. Salvador Zubirán. Este terminó su gestión en el - sexenio siguiente; del 4 de marzo de 1946 al 28 de febrero - de 1947, como provisional y del 20 de febrero de 1947 al 23 de abril de 1948 como propietario.

Dentro de los logros alcanzados por el Dr. Zubirán esta el haber aumentado de $ 180.00 a $ 200.00 M.N. las cuotas, ocasionando que se desatara una huelga, lo que motivó que - renunciara a su cargo. A raíz de esta renuncia, la junta de Gobierno encargo al C.P.T. Alfonso Ochoa Ravize que diera - solución a los problemas; mientras que nombraban al nuevo - Rector. Finalmente quedó a cargo de la Rectoría el Lic. Luis G. Garrido, mostrando un curriculum impresionante. El nuevo nombramiento ocasionó, un descontento por parte de los estudiantes, organizando un plesbísito para nombrar su Rector - en contra de la Ley Orgánica de la Universidad.

Por su iniciativa, en febrero de 1950, se expide el reglamento para la elección de representantes de profesores y alumnos ante los consejos técnicos de las escuelas y facultades. Además durante el desempeño de sus labores, se creó el doctorado en Derecho en abril del mismo año.

Garrido puso particular empeño en lo relacionado a la - construcción de la Ciudad Universitaria, logrando que el 5 - de junio se colocara la primera piedra del primer edificio de la nueva Ciudad Universitaria, que fué el de la facultad de Ciencias. Semanas después, el 7 de agosto; se colocaron - las primeras piedras en las escuelas de Derecho de Economía y de la Facultad de Filosofía y Letras. Todavía aún dentro - del período de Rectorado de Don Luis Garrido en 1951, se fundan las Facultades de Ciencias Políticas y Sociales y el Departamento de Psicopedagogía.

En el año de 1951 se celebra el IV Centenario de la fundación de la Universidad, entre los hechos realizados ante - tal celebración se organizó un Congreso Científico Mexicano siendo Presidente del mismo el Dr. Alfonso Caso, estando todavía en calidad de Rector el Lic. Garrido. Aunque su ges- - tión terminaba el 31 de mayo de 1952, fué reelecto por el - resto del período del Presidente Miguel Alemán; que terminaba en noviembre de ese mísmo año. El primero de febrero de 1953 renuncia a su cargo, terminando así un período de estabilidad y trabajo dentro de la Universidad.

El nuevo Rector fué del Dr. Nabor Carrillo; tomando posesión el 14 de febrero de 1953. Las tareas centrales del - Dr. Carrillo; estuvieron encaminadas al traslado del resto de los diferentes planteles e institutos a la Ciudad Universitaria así como el obtener subsidio necesario para la termina-- ción de las construcciones. Otro logro importante fué el haber definido la situación en la cual los edificios como los terrenos serían posesión de la Universidad y no de las autoridades federales.

Otros hechos ocurridos en estos años fueron las huelgas estudiantiles de 1958, la incorporación de la Casa del Lago

que al pasar a ser propiedad de la Universidad, dependería - de la Dirección General de Difusión Cultural.
El 12 de febrero de 1961 terminaba el segundo y último período Rectoral del Dr. Nabor Carrillo, en sustitución de éste - quedó el eminente Cardilogo Dr. Ignacio Chávez, tomando posesión de su primer mandato el 13 de febrero de 1961.

Durante su primera gestión se realizaron algunos cambios en los planes de estudios así como en los programas, - dando como resultado que en bachillerato se aumentara de 2 a 3 años de estudio. Otro logro fué el haber logrado la construcción de 3 nuevos edificios para la Escuela Nacional Preparatoria debido a razones de cupo.

Al concluir su primer período del 13 de febrero de 1965 el Dr. Chávez vuelve ha ser reelecto , período que no llegó a terminar debido a un problema surgido en la Facultad de Derecho; en donde algunos estudiantes se oponían a la posibilidad de que fuera reelecto el Director de la mísma y trataron de obtener la promesa del Rector de no incluirlo en el tema. En vista de que dicha promesa no se alcanzo, el problema se acrecento; hasta desembocar en la violencia, ocasionando que el Dr. Chávez renunciara el 27 de abril de 1966.

Una vez aceptada la renuncia del Dr. Chávez; el 6 de junio de 1966 asume a la rectoría en un período sumamente difícil el Ing. Barrios Sierra.

El Dr. Barrios Sierra, recibió la Universidad en un período crítico, en la cual la crísis estudiantil se agudizaba. El Rector hizo un llamado a la cordura en la cual pedía a - los huelguistas que regresaran a sus labores. Los líderes del movimiento que estaban en contra del Dr. Chávez sostuvieron una entrevista con el Ing. Barrios Sierra en la cual le presentaban sus peticiones. De todas las formuladas fueron otor

gadas unicamente las que pedián el pase automático de la Nacional Preparatoria a las Facultades de acuerdo con las calificaciones y la supresión del cuerpo de vigilancia.

Durante su rectorado en el año de 1966 se llevo a cabo la fundación de la Revista Punto de Partida, se otorgaron 3016 titulos Profesionales y el Consejo Universitario aprobó dos nuevos reglamentos; El Reglamento General de Exámenes y el Reglamento General de Pagos.

El 18 de mayo de 1967 da el visto bueno al Reglamento General de Estudios Superiores de la U.N.A.M., y el 22 de septiembre se forma nuevo calendario escolar. En ése mísmo período se produce también un cambio radical; el cambio de los cursos anuales por semestres.

En el año de 1968, la Universidad tiene uno de sus momentos más críticos, sucediendo hechos tales como el que ocurrió el 18 de septiembre , día en que el ejercito entra y se apodera de la Ciudad Universitaria; aprehendiendo a profesores y estudiantes que se encontraban allí.
El día 19 el Rector protesta diciendo: "-La ocupación militar en la Ciudad Universitaria ha sido un acto excesivo de fuerza que nuestra casa de estudios no merecía, de la misma manera que no mereció nunca el uso que quisieron hacer de ella algunos universitarios y grupos ajenos a nuestra institución."

En septiembre 23 el Rector presenta su renuncia, ya que desde la Cámara de Diputados fué acusado de inepto y de culpable de la situación. Centenares de profesores y de investigadores se opusieron y la Junta no lo aceptó. En septiembre 30; después de 12 días de ocupación, el ejercito entrega a un representante del Rector la Ciudad Universitaria.

El 2 de octubre una fecha que no olvidaran los universitarios; se realiza un mitin de unas 5000 personas a las 5 de la tarde en la Plaza de las 3 Culturas. Los policias, el ejercito y los granaderos estaban atentos, a las 6 de la tarde empezaron los Oradores a dar sus discursos, después de volar un helicoptero y lanzar luz verde, los tiros empezaron, entrando las fuerzas armadas en acción, dando como resultado un saldo de heridos y muertos que hasta la fecha no se sabe con exactitud.

En el mes de noviembre, el Consejo Universitario elaboró una declaración que entre otras cosas decía: "-La Universidad tiene como fín investigar y difundir la cultura. A través de tales funciones contribuye al desarrollo democrático e independiente del País. Para cumplirlas tiene y cuenta con derechos fundamentales la Autonomía y la libertad de Cátedra.

En un discurso dado por el Ing. Barros Sierra convoca a todos los maestros de la U.N.A.M. a presentarse a sus labores respondiendo éstos y los alumnos de una gran manera demostrando así su apoyo al entonces Rector. Durante 16 meses más, el Rector Ing. Barros Sierra estuvo al frente de la Universidad. En 1970, en el mes de abril termina su gestión, no queriendo aceptar la reelección alrededor de la cual se habían unificado los críterios.

En mayo de 1970, el día 2 tomó posesión de la Rectoría - el Sociólogo Dr. Pablo González Casanova, dedicandose exclusivamente a las tareas universitarias. Durante su mandato en - el mes de octubre, estalla una huelga administrativa paralizando las actividades. El Rector, en medio de una situación - violenta, renuncia a su cargo el 17 de noviembre de 1972. Aunque durante su rectorado el Dr. González Casanova realizó - importantes innovaciones tales como la apertura del Colegio -

de Ciencias y Humanidades, y la creación del Sistema de la - Universidad Abierta.

Tocó al Dr. Guillermo Soberón Acevedo, ya como nuevo -- Rector dar solución a los problemas administrativos, tomando posesión el 3 de enero de 1973.

A la salida del Dr. Soberón quien duró dos períodos -(3 de enero de 1973 - 2 de enero de 1977 y 3 de enero de 1977 - 2 de enero de 1981), le sustituye el Dr. Octavio Rivero Se-- rrano, quien es Rector a la fecha. (4) (38)

COMENTARIO :

Como se revisó en este artículo, nuestra Universidad ha pasado por momentos Históricos relevantes en la vida del País; como son la Colonización, el Movimiento de Independencia, la lucha por el poder entre los Liberales y los Conservadores, la Revolución de 1910 y la época actual.

Durante la Colonia la enseñanza a nivel superior iba encaminada básicamente hacia aspectos escolásticos siendo las carreras de Leyes y Medicina las tradicionales de esa época.

Consumada la Independencia, la Universidad sufre momentos de inestabilidad académica, ya que por un lado los conservadores tratan de continuar con sus enseñanzas eclesiásticas y por el otro; los Liberales pretenden clausurar la Universidad, ya que argumentaban que ésta no obedecia a las necesidades educativas que la Nación requería.

Una vez triunfante la República, el entonces Presidente Juárez funda la Escuela Nacional Preparatoria cuya ideología era estrictamente Positivista.

Sin embargo, las clases cultas de nuestro País, empiezan a sentir la necesidad de que se contara de nuevo con una Universidad, cristalizandose esta idea durante el Gobierno de Porfirio Díaz, con la creación de la Universidad de México en 1910.

Durante su Renacimiento, la Universidad fué combatida duramente por los positivistas quienes no estaban de acuerdo en que se incluyera a la Metafísica y a las nuevas corrientes Filosofícas dentro de los planes de estudios.

Debido a las luchas armadas que fueron características en esa época en nuestro País, se culpan a los movimientos - políticos como los causantes del estancamiento educativo en la Universidad. Como un ejemplo para confirmar estos hechos, tenemos la creación de la Secretaría de Educación Pública, - que fué fundada durante el Regimen del Presidente Díaz, y - suprimida después por Carranza, para posteriormente crearse nuevamente durante el Gobierno de Alvaro Obregón. Esta situación afecta indudablemente la vida académica de la Universidad, ya que en aquel tiempo dependía de dicha Secretaría.

Debido a que todavía prevalecían movimientos políticos que ponian en peligro la estabilidad universitaria se empiezan a elaborar proyectos para solicitar la Autonomía, con el propósito de cuidar la vida propia e independiente de nuestra Universidad, promulgandose ésta en el año de 1929.

De 1930 a 1968, la Universidad tuvo un desarrollo relevante en la creación de nuevas carreras. Rompiendose este momento de tranquilidad política con el movimiento estudiantil de 1968, el cual vino a provocar un desorden académico, resolviendose éste con la entrada a la Rectoría del Dr. Guillermo Soberón, quien impuso la paz y el órden, solucionando los problemas más urgentes en ese momento.

La importancia de revisar el desarrollo de la Universidad, fué el de tratar de encontrar hechos que nos indicaran que las carreras que fueron surgiendo a lo largo de su trayectoria satisfacieran a las necesidades que en ese momento demandaba el País; así como el saber si existian algunas - técnicas o métodos curriculares que guiaran la elaboración de planes de estudios.

Pudiendose encontrar que por un lado muchas carreras se

fueron creando por seguir la tradición de la enseñanza de - Universidades en el extranjero y por el otro lado no se detectó algunas técnica que rigiera la elaboración de los Planes de Estudios.

II.2 ANTECEDENTES DE LA PSICOLOGIA EN MEXICO.

La Historia de la enseñanza de la Psicología en México en cuanto a tener una institución docente debidamente estructurada, es relativamente reciente, sin embargo, podemos remontarnos tres siglos atrás y encontrarnos antecedentes de éste ramo en nuestro País.

Durante el siglo XVII existieron algunos intentos de hacer Psicología a través de estudios Filosóficos sin embargo, poco a poco se empezó a realizar el análisis de esta ciencia, enfocandose hacia diversos temas referentes a la mísma. (37)

Ya entrado el siglo XVIII, llegan a la Nueva España las nuevas corrientes Filosóficas. El entonces profesor de la cátedra de Médicina; José I. Bartolache, las adopta y empieza ha estudiar la Filosofía. Debiendosele el primer estudio hecho en América acerca de la Histeria. (2)

Como podemos darnos cuenta, durante la primera mitad del siglo XIX, la docencia de la Psicología en nuestro País estaba reducida a un modesto capítulo de la Filosofía.

En el año de 1884, se edita en la Ciudad de Puebla de los Angeles la obra " Psiquiatría Optica", escrita por -- Rafael Serrano. En este escrito se pone de manifiesto la importancia de la Psico-Física en el diagnóstico Psiquiátrico. Debido a esto a Rafael Serrano se le atribuyen dotes de gran pensador de la Psicología.(2)

Respecto a la enseñanza de la Psicología, German Alvarez; catedrático de la Facultad de Psicología de la U.N.A.M., menciona que esta se comenzó a impartir oficialmente en el año -

de 1867.

Para el Dr. Rogelio Díaz Guerrero, la Psicología aparece en México en el año de 1893, siendo el Dr. Ezequiel Chávez el primer profesor en dar un curso de Psicología a nivel preparatoriano.(9)

A principios de nuestro siglo, el Dr. Porfirio Parra dedica a la Psicología dos monografías editadas por la revista - Positiva en el año de 1901 y 1902; "Las Localizaciones Cerebrales y la Psicología" y "Enumeración y Clasificación de las Formas de Sensibilidad".

De los primeros que se ocuparon en México de los problemas de Higiene Mental fué el Dr. José Olvera, miembro de la - Academia Nacional de Medicina, y en 1904, publica una obra - importante para la Psicología, "Embriología y sus Relaciones con la Psicología y la Religión".

En 1907, Juan N. Cordero; publica en Jalapa una obra de Psicología Fisiología titulada "La Vida Psíquica" cuyo contenido está dividido en tres partes: La primera comprende el estudio de los mecanismos somáticos de las actividades mentales, la segunda habla de las relaciones del sujeto con el mundo que los rodea, tanto físico como mental, y la Tercera se ocupa del estudio de las anomalias psíquicas y su tratamiento.(2)

Reconociendo los antecedentes de la Psicología hasta el - año de 1910, es evidente que esta logre un gran avance con la creación de la Universidad Nacional así como la Escuela de Altos Estudios el 9 de abril de 1910, ya que la Psicología queda dentro de la Sección de Humanidades como parte integrante de los programas, incluyendose así por primera vez como materia. Más tarde dicha materia, se incorporó a la Subsección - de Ciencias Filosóficas y de la Educación; llevandose en el

primer año entre otras la Cátedra de Psicología General, -- Teórica y Experimental; este curso iba precedido de principios fundamentales de Antropología y Psicología, la materia comprendía lo que era Psicología Científica, sus fundamentos, las principales tendencias y escuelas contemporáneas, así - como el conocimiento de los aparatos y técnicas de laboratorio; y en el segundo año, figuraba la explicación de temas - relativos a la Psicología Infantil, de las Multitudes y de - los Pueblos. (20) (37)

Un hecho importante en ese mismo año, fué que la Escuela de Altos Estudios contrató a Baldwin, fundador de la Asociación de Psicólogos Americanos como profesor invitado, impartiendo la Cátedra de Psicología Experimental y Desarrollo. Esta materia continuó impartiendose en los programas sucesivos de la Facultad de Filosofía cuyo resultado llevaría a - establecer más tarde un laboratorio tipo Wundtiano. (16) (17)

La enseñanza de la Psicología en México durante los -- años de 1910 y 1915 no registra ningún cambio trascendental, sino hasta el año de 1916 cuando se funda el Primer Laboratorio de Psicología en la Universidad Nacional por Enrique O.- Aragón, y el plan de estudios otorgaba el grado de:

— Profesor Académico,
— Maestro Universitario.
— Doctor Universitario. (17)

Siendo el año de 1924, la escuela de Altos Estudios se - dividió, y de ella surgieron la Escuela Superior y la Facultad de Filosofía y Letras. En esta época se enseñaban tres - materias de Psicología: "Curso Sintético Analítico de la Psicología", Psicología de la Adolescencia" y "Técnicas de Ense-

ñanza". (2)

En el año de 1928 se retira la Escuela Normal Superior de la Facultad de Filosofía y Letras; quedandose la enseñanza de la Psicología en esta última, y se organizaba en:

—Filosofía
—Ciencias
—Historia
—Letras

Otorgandose los grados de Licenciatura, Maestría y Doctorado.

Durante en este mismo año, con la aprobación del primer plan de Estudios de la Facultad de Filosofía y Letras; se - crea la Especialización en Psicología dentro del Grado de - Maestro de Filosofía. (20) (36)

En el año de 1931, se aprobó el estudio de la Psicología por Semestre, conteniendo las siguientes materias:"Psicología y "Técnicas de Laboratorio de Psicología".

Llegando el año de 1939, La Psicología se enseña a nivel de Maestría como posgrado de la carrera de Filosofía, punto - al que nos referiremos en el siguiente capítulo.

Como podemos darnos cuenta en ese entonces La labor del Psicólogo, era muy pobre ya que solamente era un auxiliar del Pedagogo y su aplicación profesional se daba como profesor de Filosofía.

Del año de 1939 al de 1956, la Psicología se desarrolla a nivel de posgrado, y es el Dr. Salvador Azuela el entonces

Director de Filosofía, que en el año de 1956 aprobó un nuevo reglamento donde cambiaban denominación los Departamentos - que integraban la Facultad, pasandose a llamar Colegios y - sustituyendose a los jefes de Departamento por los Consejeros Técnicos de los Colegios.

En junio de 1957 surge la organización estudiantil en el Colegio de Psicología para llevar a cabo el 1er. Congreso Latinoamericano de Psicología Profesional, y es así cuando se plantea por primera vez la idea de crear la Licenciatura y - sustituir el grado de profesor que se tenía en ese entonces. En ese mismo año se creó un programa para otorgar el titulo profesional de Psicología a nivel de licenciatura.

El 7 de abril de 1960, el H. Consejo Universitario aprueba el plan de estudios para la carrera de Psicología y se expide el Titulo de Psicologo. (17)

El plan estaba constituido de la siguiente manera:

Se distribuye en Materias Generales, Monográficas, Metodológicas y prácticas, seminarios y optativas con un total de 42 - créditos.

A).- MATERIAS GENERALES. (12 CREDITOS OBLIGATORIOS)

MATERIAS	SEMESTRES
— Psicología General	2
— Historia de la Psicología	2
— Nociones de Anatomofisiología	2
— Neuroanatomia (con práctica)	1
— Psicofisiología (con práctica)	1
— 1er.Curso de Psicología Anormal y Patológica	2
— 2do.Curso de Psicología Anormal y Patológica	2

MATERIAS	SEMESTRES
— Psicología Social	1
— Psicología Genética del Niño y Pruebas para el Desarrollo Normal y Anormal Infantil (práctica del 2o. semestre)	2
— Psicología de la Adolescencia y Pruebas para el Desarrollo Normal y Anormal del Adolescente (práctica el 2o. semestre)	2

B).- MATERIAS MONOGRAFICAS. (ES OBLIGATORIO UN SEMESTRE DE CADA UNA DE LAS ASIGNATURAS SIGUIENTES).

— Teoría de la Personalidad	2
— Psicología Contemporánea	2
— Nociones de Psicoterapia	1
— Higiene Mental	1
— Psicología Aplicada	2
— Filosofía de la Ciencia Psicológica	1

C).- MATERIAS METODOLOGICAS DE INVESTIGACION. (TODAS OBLIGATORIAS)

— Metodología Psicológica	1
— Psicoestadistica (con práctica)	2
— Psicometría (con práctica)	1
— Psicología Experimental (con práctica)	
— Psicología Profunda	1
— Técnicas Proyectivas de la Personalidad (con práctica) (17) (30)	

Entre el año de 1960-1965, la desorganización académica imperaba a nivel de estudios superiores, ya que se podía pa-

sar de la licenciatura al doctorado, aún sin estar titulado en la licenciatura, de manera que los estudiantes en 5 años habían terminado sus estudios de Doctorado. (16)

Ya en el año de 1967 se aprueba un nuevo plan de estudios (que tendría vigencia hasta el año de 1970) con una duración de nueve semestres y 70 créditos para el nivel de licenciatura. Para otorgar el titulo de técnico en Psicología se tenían que cursar los primeros 4 semestres del nivel licenciatura (38 créditos) más las siguientes materias:

- Psicotécnica
- Técnicas de la Investigación Social
- Didáctica de la Psicología en la enseñanza media
- Manejo de Laboratorio Psicológico

El plan quedaba constituido de la siguiente manera:

PRIMER SEMESTRE:

- Biología General I
- Elaboración de Pruebas de Rendimiento Escolar
- Psicología General I
- Estadística Introductoria I
- Historia de la Idea de la Ciencia
- Orientación Profesional del Psicólogo
- Corrientes Psicopatológicas Contemporaneas I

SEGUNDO SEMESTRE:

- Biología General II
- Psicología General II
- Estadística Introductoria II
- Psicología Social I
- Desarrollo de la Personalidad I
- Historia de la Idea del Hombre
- Corrientes Psicopatológicas Contemporaneas II

TERCER SEMESTRE:

- Anatomofisiología
- Psicología Experimental I
- Psicología General III
- Psicometría I
- Desarrollo de la Personalidad II
- Teoría de la Personalidad I
- Estadística III
- Teoría General de la Neurosis

CUARTO SEMESTRE:

- Psicofisiología
- Psicología General IV
- Psicología Experimental II
- Psicometría II
- Psicología Social II
- Estimación de Pruebas de Personalidad I
- Desarrollo de la Personalidad III
- Teoría de la Personalidad II
- Estadística IV
- Teoría Especial de la Neurosis

QUINTO SEMESTRE:

- Psicoendocrinología
- Elaboración de pruebas Vocacionales
- Elaboración de Escalas Monodimencionales I
- Estadística V
- Psicología Experimental III
- Psicología Social III
- Estimación de Pruebas de Personalidad II
- Desarrollo de la Personalidad IV
- Teoría General de la Psicosis

SEXTO SEMESTRE:

- Neuroquímica y Psicofarmacología
- Elaboración de Pruebas Industriales
- Elaboración de Escalas Monodimencionales II
- Psicología Experimental IV
- Estimación de Pruebas de la Personalidad III
- Propedéutica Psicológica I
- Teoría y Técnica de la Entrevista I

SEPTIMO SEMESTRE:

- Elaboración de Pruebas de Inteligencia
- Asignatura monográfica de Psicología Experimental I
- Estimación de Pruebas de la Personalidad IV
- Propedéutica Psicológica II
- Teoría y Técnica de la Entrevista II
- Teoría Pedagógica
- Concepto de enfermedad mental a través de la Historia

OCTAVO SEMESTRE:

- Elaboración de Escalas multidimencionales I
- Asignatura monográfica de Psicología Experimental II
- La Psicología en el siglo XX y sus antecedentes
- Psicología Social IV
- Historia Clínica e Informe I
- Psicoterapia I
- Salud Mental
- Concepto de Personalidad Anormal y Patológica

NOVENO SEMESTRE:

- Elaboración de Pruebas de la Personalidad
- Elaboración de Escalas Multidimencionales II
- Asignatura Monográfica de Psicología Experimental III
- Psicología Social V
- Historia Clínica e Informe II

— Psicoterapia II (17) (31)

Como antecedente al actual plan de estudios (1971) podemos mencionar un proyecto realizado en 1970, entre otras personas por la Dra. María Luisa Morales que tenía como finalidad el de renovar el existente en ese entonces ya que se pretendia realizar un nuevo plan. Este proyecto no llegó a realizarse, y estaba constituido de la siguiente manera:

A).- PLAN DE MATERIAS BASICAS.

PRIMER SEMESTRE:
— Introducción a la Psicología como Ciencia
— Matemáticas I
— Lógica Matemática y Semántica
— Fundamentos Biológicos de la Conducta
— Anatomía y Fisiología del Sistema Nervioso

SEGUNDO SEMESTRE:
— Fisolofía de la Ciencia
— Matemáticas II
— Psicofisiología
— Senso-Percepción
— Motivación y Emoción

TERCER SEMESTRE:
— Introducción a la Psicología Social
— Aprendizaje y Memoria
— Probabilidad y Estadística
— Pensamiento y Lenguaje
— Teorías y Sistemas de Psicología

CUARTO SEMESTRE:
— Teoría de la Medida

- Psicología Experimental
- Estadística Inferencial
- Desarrollo Psicológico
- Psicología Diferencial

QUINTO SEMESTRE:
- Psicometría
- Desarrollo Psicológico II
- Teorías de la Personalidad I
- Introducción a la Psicopatología
- Evaluación de la Personalidad

SEXTO SEMESTRE:
- Teorías de la personalidad II
- Introducción a la Psicología Industrial
- Introducción a la Psicología Educativa
- Introducción a la Psicología Clínica
- Introducción a Análisis Experimental de la Conducta

B).- PLAN DE MATERIAS OPTATIVAS.

Las materias optativas que cada alumno debe de cursar es de 15. De ellas las primeras 5 corresponden al área de especialización a elección del alumno. Las 10 materias optativas restantes podrían ser elegidas libremente de las otras áreas o cursarlas en cualquier otra Facultad o Escuela de la Universidad o cualquier institución similar o del extranjero.

Las listas de materias que se ofrecen por áreas no es - limitativa, y su número y sentido puede alterarse según la - práctica lo requiera.

MATERIAS OPTATIVAS PARA EL AREA DE PSICOLOGIA EDUCATICA
- Teoría Psicológica de la Instrucción

- Diseño de objetivos instruccionales
- Tecnología Educacional
- Instrucción Programada
- Métodos modernos de enseñanza
- Análisis de sistemas educativos
- Teoría de la Información aplicada a la Psicología
- Instrucción auxiliada por computadoras
- Análisis conductual aplicado a escenarios educativos
- Control operante del salón de clases
- Técnicas de recuperación de información
- Inteligencia artificial

MATERIAS OPTATIVAS PARA EL AREA DE PSICOLOGIA SOCIAL

- Métodos y Técnicas de Investigación Social
- Formación y cambio de actitudes
- Aspectos Psicológicos del cambio social dirigido (Desarrollo de Comunidades)
- Liderazgo
- Conducta Social Anormal
- El Estudio de la Opinión Pública
- Introducción al Estudio de los grupos I
- Grupos II (Dinámica de Grupos Experimentales)
- Psicología Social Experimental
- Sociología
- Antropología Social
- Economía
- Análisis funcional de ambientes familiares
- La familia como escenario de cambio conductual

MATERIAS OPTATIVAS PARA EL AREA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL

- Sociología Industrial
- Psicología Social de la Organización
- Administración de Personal
- Adiestramiento y Desarrollo de Personal

- Teoría de la Organización
- Selección Técnica de Personal
- Psicología de Ingenieria Industrial
- La motivación en el Trabajo
- Desarrollo de Grupos
- La economía de fichas en la industria
- Programación de ambientes laborales

MATERIAS OPTATIVAS DEL AREA CLINICA

- Teoría general de la Neurosis
- Teoría general de la Psicosis
- Trastornos conductuales de origen orgánico
- Conducta sociopática y personalidad psicopática
- Terapia familiar (consejo matrimonial)
- Terapia centrada en el cliente y counseling
- Información psico-analítica para psicólogos (Dinámica de la integración de la personalidad)
- Salud mental de Comunidades y patología social)
- Estudio de las diferentes formas y tipos de entrevista Clínica.
- Pruebas psicométricas (Psicometría clínica) Weschler, Dominós, Bender. Formación conceptos.
- Pruebas proyectivas (Técnicas de manchas de tinta, Rorschah, Holtzman, etc.)
- Técnicas proyectivas. Pruebas temáticas. (T.A.T.)
- Inventarios de personalidad
- Evaluación clínica de pruebas y entrevistas, integración del diagnóstico clínico.
- Teorías psico-dinámicas y sociales de las diferentes formas de delincuencia.
- Teoría y técnica de la rehabilitación de invidentes
- Teoría y técnica de la rehabilitación de sordo-mudos y afásicos.
- Análisis Conductual aplicado
- Introducción al análisis de la conducta desviada

— Rehabilitación de déficits conductuales
— Rehabilitación de la conducta desviada
— Prótesis conductual en déficits anatómicos
— Terapia conductual de amplio espectro
— Diseño de comunidades en clínica . (3)

Al iniciarse el año de 1971, entró en vigor un Plan de Estudios en el que se da mayor énfasis a la preparación profesional del Psicólogo. Este programa consta de 310 créditos en total, de los cuales 218 se obtienen en los primeros seis semestres, y los restantes se cubren en las materias de cada una de las áreas de especialización; Psicología Educativa, - Social, Del Trabajo y Clínica. Este programa que contiene materias de distintos enfoques, ha sufrido ligeras modificaciones, entre las que destacan la creación de 2 nuevas áreas: - Psicología General Experimental y Psicofisiología.

Fué en el año de 1973 que el Consejo Académico del Colegio de Psicología solicitó al Consejo Técnico de la Facultad de Filosofía y Letras, la creación de la Facultad de Psicología la aprobación del H. Consejo Universitario a esta petición. Y asi el Dr. Luis Lara Tapia es nombrado el Director - de la Naciente Facultad (primera en América Latina), cuyo período de funciones fué del 26 de marzo de 1973 al 23 de marzo de 1977. Logrando durante su gestión la expedición de la Cedula Profesional, el 17 de enero de 1974.(2) (17)

El Dr. Rogelio Díaz Guerrero, tomó posesión como director interino de la Facultad el 25 de marzo y termina el 9 de mayo de 1977.

Por esas fechas la Facultad de Psicología atraviesa por una etapa de inestabilidad política, y surge el movimiento - estudiantil llamado Autogobierno, misma que lleva a la Facultad a la huelga mas larga de su existencia del 4 de mayo de

1977 al 3 de octubre del mismo año.

La Dra. Graciela Rodríguez de Arizmendi es nombrada en mayo de 1977 directora de la Facultad, terminando sus funciones en mayo de 1981, cediendo su cargo al Dr. Darvelio Castaño quien asume el cargo hasta la fecha.

El plan de estudio de 1971 es el que se imparte en la actualidad y su contenido es el siguiente:

PRIMER SEMESTRE
- Introducción a la Psicología Científica
- Matemáticas I
- Lógica Simbólica y Semántica
- Bases Biológicas de la Conducta
- Teorías y Sistemas en Psicología

SEGUNDO SEMESTRE
- Anatomía y Fisiología del Sistema Nervioso
- Filosofía de la Ciencia
- Matemáticas II
- Motivación y Emoción
- Sensopercepción

TERCER SEMETRE
- Aprendizaje y Memoria
- Estadística Descriptiva
- Neurofisiología
- Psicopatología
- Toería de la Personalidad

CUARTO SEMESTRE
- Desarrollo Psicológico
- Estadística Inferencial
- Pensamiento y Lenguaje
- Psicología Fisiológica
- Teoría de la Medida

QUINTO SEMESTRE

- Desarrollo Psicológico II
- Psicología Clínica
- Psicología Diferencial
- Psicología Experimental
- Psicometría

SEXTO SEMESTRE

- Análisis Experimental de la Conducta
- Evaluación de la Personalidad
- Psicología Educacional
- Psicología del Trabajo
- Psicología Social

AREA DE PSICOLOGIA CLINICA.

- Desordenes orgánicos de la Conducta Sociopatica y Personalidad Psicopatica
- Diagnostico Psicometrico en Clínica
- Integración de Estudios Psicológicos
- Introducción a la Psicoterapia
- Modificación de Conducta
- Pruebas de Personalidad
- Psicopatología de la Epoca del Crecimiento y desarrollo del Hombre. (del nacimiento a los 18 años)
- Psicodinamica de Grupos I
- Psicodinamica de Grupos II
- Psicología Clínica y Psicoterapia I
- Psicología Clínica y Psicoterapia II
- Rehabilitación Conductual
- Teoría de la Personalidad II
- Teoría General y Especial de la Neurosis
- Teoría General y Especial de la Psicosis
- Teoría y Técnica de la Entrevista.

AREA DE PSICOLOGIA EDUCATIVA

- Consejo Educacional
- Control Operante en Ambientes Educacionales I
- Control Operante en Ambientes Educacionales II
- Diseño y Análisis de Investigación Educativa
- Educación Especial
- Educación Primaria y Pre-Escolar
- Orientación Vocacional y Escolar
- Psicología Social de la educación
- Psicología Pedagógica I
- Psicología Pedadógica II
- Teoría Psicológica de ls Instrucción
- Tecnología de la Educación I
- Tecnología de la Educación II
- Tecnología de la Educación III
- Técnicas de la Evaluación en la Educación.

AREA DE PSICOLOGIA GENERAL EXPERIMENTAL

- Aprendizaje y Memoria I
- Aprendizaje y Memoria II
- Aprendizaje y Memoria III
- Aprendizaje y Memoria IV
- Método I
- Método II
- Método III
- Método IV
- Motivación y Emoción I
- Motivación y Emoción II
- Motivación y Emoción III
- Motivación y Emoción IV
- Pensamiento y Lenguaje I
- Pensamiento y Lenguaje II
- Pensamiento y Lenguaje III
- Pensamiento y Lenguaje IV

- Sensopercepción I
- Sensopercepción II
- Sensopercepción III
- Sensopercepción IV
- Taller de Tecnología Educativa I
- Taller de Tecnología Educativa II
- Taller de Tecnología Educativa III
- Teoría y Sistemas I
- Teorias y Sistemas II
- Teorias y Sistemas III
- Teorias y Sistemas IV.

AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO

- Administración de Personal I
- Administración de Personal II
- Administración de Empresas I
- Administración de Empresas II
- Análisis y Evaluación de Puestos I
- Análisis y Evaluación de Puestos II
- Desarrollo de Recursos Humanos I
- Desarrollo de Recursos Humanos II
- Desarrollo de Recursos Humanos III
- El Estudio del Trabajo I
- El Estudio del Trabajo II
- Elaboración de Pruebas Industriales
- Ergonomía
- Capacitación y Adiestramiento de Personal
- Mercadotecnia Psicológica y Análisis del Consumidor
- Programación de Ambientes Laborales
- Reclutamiento y Selección Técnica de Personal
- Sociología Industrial I
- Sociología Industrial II
- Técnica de Investigación Psicológica en la Industria
- Teoría de la Organización

AREA DE PSICOLOGIA SOCIAL

- Análisis Experimental de la Conducta Social
- Anomia Social
- Cambio de actitudes
- Cultura y Personalidad
- Cambio Social Dirigido
- Dinámica de Grupos
- Escalas Monodimensionales
- Liderazgo
- Métodos y Técnicas de Investigación en Psicología Social I
- Métodos y Técnicas de Investigación en Psicología Social II
- Opinión Pública
- Psicología Social Avanzada
- Psicología Social de la Organización
- Psicología Transcultural
- Psicología Ecológica
- Socialización

DEPARTAMENTO DE PSICOFISIOLOGIA

- Condicionamiento de Respuestas Autonomas
- Introducción a la Electronica y a la Instrumentación
- Introducción a la Etología
- Neurofisiología del Pensamiento y del Lenguaje
- Psicofisiología de la Memoria
- Psicofisiología de la Atención
- Psicofisiología del Sueño

MATERIAS DE INFORMACION GENERAL

- Filosofía y Economía
- Historia de México del Siglo XX
- Problemas Sociales, Políticos y Económicos de México.

CUADRO SINOPTICO

HISTORIA DE LA PSICOLOGIA EN NUESTRA FACULTAD.

Con la creación de la Universidad Nacional y de la Escuela - de Altos Estudios en 1910, se incluye por primera vez la materia de Psicología dentro de la Sección de Humanidades.
Con la aprobación del primer Plan de Estudios en la Facultad de Filosofía y Letras, en 1928; se crea la Especialización - en Psicología, otorgandose el grado de Maestro en Filosofía con especialización en Psicología.
En el año de 1939, se creó el grado de Maestro en Psicología en la Facultad de Filosofía y Letras, cursandose dicho grado en 3 años.
En el año de 1945 se crea el Departamento de Psicología; debido a la restructuración realizada por el Dr. Fernando Ocaranza, impartiendose así la carrera en Psicología.
Durante el año de 1956, se aprueba un nuevo reglamento donde cambian de denominación los Departamentos; creandose así el Colegio de Psicología, dentro de la Facultad de Filosofía y Letras.
En abril de 1960, el H. Consejo Universitario; aprueba el -- Plan de Estudios para la carrera de Psicología, expidiendose de esta manera el titulo de Psicólogo.

A inicios del año de 1971, entra en vigor el actual Plan de Estudios, dándole mayor enfasis a la carrera profesional del Psicólogo.
El 17 de febrero de 1973 se crea la actual Facultad de Psicología; mediante la petición que realizó el Consejo Académico del Colegio de Psicología al Consejo Técnico de la Facultad de Filosofía y Letras.
En 1974, el 17 de enero, se inicia la Expedición en el País de Cedulas Profesionales de Licenciados en Psicología.
El 4 de mayo de 1977, estalla una huelga en la Facultad, debido al surgimiento del movimiento estudiantil denominado -- Autogobierno. Culminando esta, el 3 de octubre del mismo año.

III. ESTUDIOS DE POSGRADO

III.1 EL POSGRADO EN LA UNIVERSIDAD.

El posgrado se inicia con la fundación mísma de la Universidad de México.

El desarrollo del posgrado puede establecerse en dos etapas. La primera de ellas correspondería al período comprendido entre la fundación de la U.N.A.M. hasta el año de 1968, y la segunda etapa desde ésta última fecha hasta la actualidad.

La primera etapa tiene como característica principal el establecimiento de los primeros cursos de posgrado que fueron los doctorados en Filosofía, Derecho y Medicina, debido a la tradición que se remonta a los origenes de las Universidades. Otra necesidad en esta primera etapa, fué preparar profesores de alto nivel para la mísma Universidad.

El posgrado en México surge así como la cuna de nuevas disciplinas o como nuevos planteamientos para los ya existentes. Así surgen las carreras de PSICOLOGIA, Pedagogía y las Ciencias Sociales.

Estos nuevos planteamientos se deben en la mayoría de los casos, al esfuerzo y genio de algunos profesores que habiendo realizado cursos de posgrado en el extranjero renovaban con sus ideas los estudios de la U.N.A.M.

En la decada de los sesentas, surge la necesidad de un nuevo sistema académico-administrativo que se aboque a los estudios de posgrado en la U.N.A.M., creandose el Consejo de Estudios de posgrado y las diversas divisiones de Estudios

Superiores, hoy llamada Divisiones de Estudios de Posgrado.

El desarrollo en los Estudios Superiores ha traido como resultado la creación de un Reglamento unificado, ya que con anterioridad eran formulados de manera particular por cada - escuela o facultad.

Cuando en una Universidad existen diversos reglamentos - que rigen una misma actividad, trae como consecuencia múltiples inconvenientes; de ahí que el Consejo Universitario haya aprobado el Reglamento General de Estudios Superiores, que establece normas aplicables a todo lo relativo a los estudios - destinados a formar profesores, investigadores y profesionistas especializados.

El Reglamento General de Estudios Superiores, que se estipula en la Ley Orgánica de la Universidad, considera como tales aquellos cursos que se hacen después de terminada la licenciatura. Indica que la finalidad de éstos estudios es formar cuadros de alto nivel académico y, en particular, profesores e investigadores para la propia Universidad y para las demás instituciones de enseñanza superior e investigación científica y tecnológica del país. (12)

Los conceptos que la Ley Orgánica de la U.N.A.M. establece como estudios de posgrado son:

Cursos de Especialización.- "Tiene por objeto preparar especialistas en las distintas ramas de una profesión, proporcionandoles conocimientos amplios en una área determinada".

Maestría.- "Tiene como propósito, preparar - personal de alto nivel, dar for-

mación en los métodos de investigación y desarrollar en la profesional una alta capacidad innovativa, técnica o metodológica".

Doctorado.- "Tiene como finalidad preparar para la investigación original". (23)

Un paso importante para la unificación de Reglamentos de Estudios Superiores, fué dado el 18 de mayo de 1967 por el Consejo Universitario en el cual desaparecen las diferencias de critério, de organización y de valoración que existían en las Divisiones de Estudios Superiores de los distintos planteles. (12)

Por otra parte se encontró, que los Reglamentos para Estudios Superiores de la U.N.A.M., en la gran mayoría de sus artículos, son los mismos que rigen en la S.E.P. y la A.N.U.I.E.S.

III.2 ANTECEDENTES DEL POSGRADO EN LA FACULTAD DE PSICOLOGIA

El posgrado en la Facultad de Psicología tiene sus orígenes en el año de 1939, cuando se creó el grado de Maestro en Psicología en la Facultad de Filosofía y Letras. Teniendo este curso una duración de 3 años, siendo su objetivo el preparar a los alumnos para la obtención de la Maestría. Este Plan de Estudios se le atribuye al Dr. Ezequiel Chavez. (2)

En 1943 existió la Maestría en Filosofía con especialización en Psicología, que comprendía las siguientes Materias:

PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE:
- Griego o Latín
- Introducción a la Filosofía
- Lógica
- Ètica
- Historía de la Filosofía Griega (hasta Platón)
- Dos materias optativas.

TERCERO Y CUARTO SEMESTRE:
- Griego o Latín
- Teoría del Conocimiento
- Estética
- Historía de la Filosofía, (Medieval y del humanismo Filosofico en el 3er. semestre y de Descartes al Iluminismo en el 4to.)
- Psicología
- Dos optativas.

QUINTO Y SEXTO SEMESTRE:
- Filosofía de la Historía
- Historía de la Filosofía en México
- Metafísica

- Filosofía del Derecho o Filosofía de la Educación
- Historía de la Filosofía (de Kant a Hegel en el 5to. semestre y los siglos XIX y XX en el 6to).
- Dos optativas.

Las materias optativas que se podían seleccionar para la especialidad en Psicología eran:

- Biología (Un semestre)
- Fisiología General (Un semestre)
- Psicología Experimental, Curso sistemático (Dos semestres)
- Psicología Racional, Curso sistemático (Dos semestres)
- Técnica de Laboratorio en Psicología (Un semestre)
- Historía de la Psicología (Dos semestres)
- Psicología Patológica (Dos semestres) (41)

No fué hasta el año de 1945 en que el Dr. Fernando Ocaranza restructuró el antiguo plan (1943) con la creación del Departamento de Psicología.

El nuevo programa tenía una duración de 3 años para la obtención de la Maestría. En el material investigado; sólo se encontró los 2 primeros años de éste plan que quedaba constituido de la siguiente manera:

PRIMER AÑO:

- Biología y Fisiología Humana
- Psicología General
- Técnica Psicológica de Laboratorio
- Estadística y Nomografía Psicológica
- Psicología Genética.

SEGUNDO AÑO:

- Psicología Evolutiva
- Psicología Social

- Psicología Comparada
- Historía de la Psicología (36)

Fué en el año de 1949 que nuevamente se cambió el plan de estudios, cuando el departamento estaba bajo la Dirección del Dr. Raúl González Enriquez. Dicho plan estaba formado de la siguiente manera:

PRIMER AÑO:
- Historía de la Psicología
- Fisiología Humana
- Psicología General
- Estadística de la Psicología
- Primer Curso de Técnica de la Investigación Psicológica.

SEGUNDO AÑO:
- Psicología del Niño
- Psicología de la Educación
- Psicología Patológica (1er. Curso)
- Información Psicoanalítica (Un semestre)
- Psicometría (2do.Curso de Técnica de Investigación Psicológica)
- Dos asignaturas optativas.

TERCER AÑO:
- Psicología Social
- Higiene Mental
- Psicología de la Adolecencia
- Psicología experimental (3er.Curso de Técnica de investigación Psicológica)
- Psicología Patológica
- Pruebas de la Personalidad: Rorschach, T.A.T.
- Una Asignatura optativa.

Las materias optativas podían ser elegidas del grupo de las asignaturas Filosóficas, Sociales, Antropológicas, Médicas y Pedagógicas. (36)

Amén al aumento en el número de créditos necesarios para obtener el grado de Maestro, éste plan exigía 96 horas de prácticas que se efectuaban en los llamados "Centros de Aplicación": Escuela de Anormales, Unidad Neuropsiquiatrica, Sanatorio Lavista, Instituto Nacional de Pedagogía, Escuela de Trabajadoras Sociales y Laboratorio de Psicología.

A raiz de la experiencia obtenida del plan de 1949 se determinó en el año de 1950, la creación de 3 asignaturas y dos seminarios: siendo las primeras:

- Psicoterapia
- Psicología de la Personalidad
- Psicosexología

Y siendo los Seminarios:

- Psicología Clínica
- Carácteroterapia.

A finales del año de 1951 estando el Dr. Guillermo Dávila a cargo del Departamento de Psicología, se formó una comisión con cuatro profesores del Departamento: Los Doctores Guillermo Dávila, Federico Pascual del Roncal, José Luis Curiel y Oswaldo Robles con el propósito de crear un nuevo plan de estudios, siendo en el año de 1952 que el plan de estudios se amplio a 7 semestres. (36)

Este plan de estudios propugnaba la creación del Doctorado en Psicología en el lugar del Doctorado en Filosofía especializado en Psicología, que era el que estaba vigente. Se pretendía que la Maestría proporcionara una formación gene

ral al Psicólogo y el Doctorado entregara la Especialización.

Mencionaremos sólo las asignaturas que abarcaba el grado de Maestría, dado que en el material investigado no se encontró las asignaturas del Doctorado.

- Psicología General (Curso anual)
- Anatomía y Fisiología para Psicólogos (Curso anual)
- Historia de la Psicología (Curso anual)
- Estadísticas para Psicólogos (Curso anual)
- El método Científico e Investigación Psicológica (Curso anual)
- Antropología Filosófica (Curso anual)
- Psicología Comparada (Curso semestral)
- Psicología Infantil (Curso anual)
- Psicología de la Adolescencia (Curso anual)
- Psicopatología (1er. Curso anual)
- Psicología del Arte (Curso semestral)
- Psicología Social (Curso anual)
- Psicología Experimental (Curso anual)
- Métodos proyectivos (Curso anual)
- Psicofisiología Neurológica y Endocrinológica (Curso anual)
- Psicopatología (2do. Curso anual)
- Higiene Mental (Curso semestral)
- Psicología de la Personalidad (Curso semestral)
- Psicología Aplicada (Curso anual)
- Psicometría (Curso anual)
- Doctrinas Psicológicas actuales (Curso semestral)
- Psicología Genética y Evolutiva (Curso anual)
- Conocimiento y Educación de los Adolescentes (Curso anual)
- Orientación Profesional, Psicotécnica y Pedagógica (Curso anual)
- Ciencia de la Educación (Curso anual)
- Didáctica General (Curso anual)

— Práctica de Pruebas Proyectivas (Materia optativa en cursos rotativos de 6 meses y que serían tomados de acuerdo con los intereses del alumno). Comprende:
A).- Teoría y práctica del Psicodiagnóstico del Rorschach.
B).- Teoría y práctica del T.A.T.
C).- Teoría y práctica del test de Szondi
d).- Teoría y práctica del test de Bender y de todos aquellos que se acuerden en su inducción superior.

Todos estos seminarios tendrían una duración de un año e impartidos en 4 horas a la semana, y serían elegidos por los alumnos de acuerdo con la opinión del Consejero Técnico del Departamento. (36)

En el año de 1961, al terminar los estudios de nivel profesional, los alumnos podían continuar indistintamente los estudios de posgrado que abarcaban el grado de Maestría y/o Doctorado sin necesidad de estar titulados a nivel Licenciatura, encontrandose así que existian profesionistas que obstentaban el título de Doctor sin tener el de Licenciatura.

Por lo que respecta al grado de Maestría, era obligatorio cursar 10 créditos semestrales en cada departamento dentro de los cursos que abarcaban materias Pedagógicas.

Por lo que toca al Doctorado, se llevaban 12 cursos semestrales. Cada especialización tenía que acreditar 12 asignaturas semestrales, que deberian ser autorizadas por el Director de Seminario o el Consejo Técnico de la Especialidad.

El plan de estudios que comprendía la Maestría era el siguiente:
Diez cursos semestrales que se clasificaban en las categorias que siguen:

- Pedagógicas (6 créditos)
- Práctica dirigida (2 créditos)
- Seminarios (2 créditos)

I.- MATERIAS PEDAGOGICAS	SEMESTRES
a).- Teoría Pedagógica	2
b).- Didáctica de la Psicología (general y especial)	2
c).- Psicología de la Orientación Escolar y Profesional	1
d).- Psicología del Aprendizaje aplicada al Trabajo Escolar	1
II.- PRACTICA DOCENTE DIRIGIDA	2
III. SEMINARIOS	
Seminario de Psicopatología de la Adolescencia.	1
Seminario de la Formación Psicológica del Maestro	1

(Todas las materias eran obligatorias)

Por otra lado, el Doctorado perseguía dos fines principales: Especialización y formación de Investigadores.

El plan de estudios constaba de 12 créditos semestrales, cuatro en forma de seminario. Todos los créditos del Doctorado eran optativas dentro de cada especialidad.

Las especialidades eran las siguientes:

- Psicología Clínica
- Psicología Industrial
- Psicología Pedagógica

- Psicología Criminal
- Psicología de la Orientación Profesional
- Psicología Social

Los Seminarios de Investigación que funcionaban en el - Doctorado de la Carrera de Psicología (Especialidades en Psicología Industrial, Clínica, Criminología, Pedagógica, Social y Orientación Profesional) eran:

- Seminario de Psicología de la Administración de Personal. (dos créditos semestrales)
- Seminario de Psicología socioeconómica en la Industria. (cuatro créditos semestrales)
- Seminario de problemas psicológicos de la industria en la actualidad. (dos créditos semestrales)
- Seminario de técnicas y entrevistas psicológicas para la - Industria y organización del trabajo. (dos créditos semestrales).
- Psicoestadística superior. (dos créditos semestrales)
- Seminario colectivo de Psicología Clínica y Psicoterapia. (cuatro créditos semestrales)
- Seminario de Psicoanálisis de la Cultura del Mexicano. (dos créditos semestrales)
- Seminario colectivo de Psicoterapia e Higiene para los niños y adolescentes. (cuatro créditos semestrales)
- Seminario de dinámica de pruebas proyectivas.(dos créditos semestrales).
- Seminario de "Rorschach" y otras pruebas proyectivas. (dos créditos semestrales)
- Seminario colectivo de Orientación Vocacional y profesional. (cuatro créditos semestrales)
- Seminario de profesiología y metodología de la Orientación Profesional. (dos créditos semestrales)
- Seminario de Aptitudes e Intereses en la Orientación Profe

sional (dos créditos semestrales).
- Seminario de Orientación en las Carreras Universitarias (dos créditos semestrales)
- Seminario Colectivo de Psicopedagogía-Psicopatología de la Adolescencia (cuatro créditos semestrales)
- Seminario Colectivo de Psicopedagogía (dos créditos semestrales)
- Seminario Colectivo de Psicología Criminológica (dos créditos semestrales)
- Seminario de Psicología de la Delincuencia Juvenil (dos créditos semestrales).
- Seminario de Psicometría de la Personalidad (dos créditos semestrales)
- Seminario Colectivo de Psicología Social (dos créditos semestrales).
- Seminario de Higiene Mental en la Comunidad. (dos créditos semestrales) (8)

En el año de 1967; con la aprobación del nuevo plan de estudios a nivel Licenciatura (citado en el Capítulo anterior) se modificó la Maestría con un año más y la realización de tésis; por lo que respecta al Doctorado se imponía dos años más con su respectiva tésis.

En esta investigación se encontró un plan de estudios perteneciente al año de 1964, dicho programa comprendía las siguientes materias:

MAESTRIA UNICA (42 créditos semestrales)

A) MATERIAS OBLIGATORIAS:	SEMESTRES:
1.- Psicología General	2
2.- Historía de la Psicología	2
3.- Estadística	2
4.- Psicofisiología	4
5.- Psicometría	1

A)MATERIAS OBLIGATORIAS:	SEMESTRES:
6.- Psicología Experimental	1
7.- Psicopatología	4
8.- Psicología Infantil	2
B)MATERIAS MONOGRAFICAS	
1.- Teoría de la Personalidad	2
2.- Psicología Profunda	2
3.- Pruebas Clínicas	2
4.- Técnicas de Investigación Picológica	2
5.- Psicología Contemporanea	2
6.- Lectura de Textos de Psicología	2
C)MATERIAS PEDAGOGICAS	
1.- Toería Pedagógica	1
2.- Psicología de la Adolescencia	2
3.- Didáctica de la Psicología	1

D) MATERIAS OPTATIVAS.

Se seleccionaran entre la lista que por separado se presenta para el año de 55 el número de semestres necesarios para llegar a 42 créditos.

Las indicaciones relativas al ordenamiento y seriación de las materias son:

- Psicofisiología: Se cursará a partir del 1er. semestre e incluirá Anatomía Humana y del Sistema Nervioso en el 3er. y 4to. semestre.

- Psicopatología: Se cursará a partir del 3er. semestre.

- Estadística: Deberá cursarse a partir del 1er. semestre.

- Constituiran una serie Psicología Experimental, Psicometría y Técnica de Investigación Psicológica.

- El resto de las materias Monógraficas se cursarán a partir del 3er. semestre.

- Por medio de las materias optativas se impulsará en este grado las Especialización en Orientación y Selección Profesional.(32)

Con las reformas académicas realizadas en 1971, desaparece el Doctorado en Psicología Industrial que hasta dicha fecha venía impartiendose, debido a su bajo nivel académico y de investigación, por ausencia de Recursos Humanos especializados y de Laboratorios. No obstante a la fecha en el Doctorado que se ofrece en Psicología Social se imparten algunos importantes Seminarios de Psicología del Trabajo. (5)

Debido a la creciente Industrialización en el País en el año de 1976, surge un intento por parte del Dr. Darvelio Castaño y la Dra. Graciela Sánchez Bedolla de crear una especialidad en "Planificación y Desarrollo de Recursos Humanos".

Los objetivos que contemplaba este plan eran entre -- otros:

- Formar Psicólogos con alto grado de capacidad para diagnosticar y resolver problemas en el área de la Planificación, Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos.
- Proporcionar a los Psicólogos la oportunidad de especializarse en un amplio e importante campo de la Psicología contemporanea; para ejercer su profesión en una forma más adecuada.

- Aportar al sistema educativo universitario una necesaria - especialidad acorde con los problemas y soluciones nacionales.

El plan de estudios estaba constituido de la siguiente - manera:

" 12 seminarios con valor de 6 créditos por semestre cada uno. Todos los seminarios deberán cubrirse con Teoría y - Práctica".

El alumno se inscribirá en 3 seminarios por semestre, - según se exponen a continuación.

PRIMER SEMESTRE. (3 hrs.semana cada seminario)
- Seminario de Sociología del Trabajo.
- Seminario de Economía Moderna.
- Seminario de Métodos y Técnicas de Investigación para el Trabajo I.

Más; Lectura supervisada, sin valor en créditos.

SEGUNDO SEMESTRE (3 hrs. semana cada seminario)
- Seminario de Administración Moderna.
- Seminario de Psicología Organizativa.
- Seminario de Métodos y Técnicas de Investigación para el - Trabajo II.

Más: Lectura supervisada sin valor en créditos.

TERCER SEMESTRE (3 hrs. semana cada seminario)
- Seminario de Tecnología de la Capacitación para el Trabajo I.
- Seminario de Problemas Económicos y Sociales de México I.
- Seminario de Sistemas de Planificación y Desarrollo de - Recursos Humanos I.

Más:Lectura supervisada, sin valor en créditos.

CUARTO SEMESTRE:

- Seminario de Tecnología de la Capacitación para el Trabajo II.
- Seminario de Problemas Económicos y Sociales de México II.
- Seminario de Sistemas de Planificación y Desarrollo de Recursos Humanos II.

Todos los seminarios incluían Práctica dirigida por los profesores del curso. Estas prácticas de campo deberían ser de por lo menos 6 horas-semana, de las cuales 3 estaban incluidas en los 3 seminarios (1 hr. por seminario), más 3 que se realizarian adicionalmente, ya sea dentro de las prácticas de los seminarios mismos o fuera de ellos. (6)

Anexo a este trabajo, incluimos los planes de estudios que a nivel de posgrado se ofrecen en la actualidad en la Facultad de Psicología de la U.N.A.M., para dar testimonios de que no existe ninguno relacionado directamente con el área del Trabajo. APENDICE A

III.3 ESTUDIOS DE POSGRADO QUE SE OFRECEN EN MEXICO SOBRE PSICOLOGIA DEL TRABAJO.

Las maestrías que se ofrecen en Psicología del Trabajo - son tres, dos de ellas en los estados y una en el D.F. A continuación mencionaremos el plan de estudios de cada una de -- ellas.

MAESTRIA EN PSICOLOGIA INDUSTRIAL

INSTITUCION: Universidad de las Américas, Cholula, Puebla y México,D.F.

PLAN DE ESTUDIOS:

ASIGNATURAS:

- Introducción a la Psicología clínica
- Teorías de la Personalidad
- Psicología Avanzada del Desarrollo
- Psicología Social en América Latina
- Seminario de Psicología

CURSOS OPTATIVOS:

- Psicología Administrativa
- Teoría General de la Neurosis
- Investigación Psicológica
- Psicología Intercultural
- Psicología Industrial (del Trabajo)
- Teoría General de la Psicosis
- Psicología del Proceso de Grupos
- Psicología Clínica
- Integración de Estudios Psicológicos
- Capacitación y Adiestramiento de Personal.
- Desarrollo de Ejecutivos
- Elaboración de Pruebas Industriales

- Teoría y Técnica de la Entrevista
- Relaciones Industriales
- Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria
- Psicología del Consumidor
- Psicología Diferencial
- Psicología de la Comunidad
- Comprensión Psicológica del Matrimonio y de la Familia
- Lecturas dirigidas en Psicología
- Seminario Teorías del Aprendizaje

MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL

INSTITUCION: Universidad Autónoma de Nuevo León

PLAN DE ESTUDIOS:

ASIGNATURAS BASICAS:

- Metodología y Epistemología
- Administración de las Organizaciones Formales
- Teorías Psicosociales de la Personalidad
- Sociología del Trabajo
- Introducción a la Psicología Laboral
- Fundamentos de la Psicología

ASIGNATURAS OPTATIVAS:

- Métodos y Evaluación de Habilidades y Aptitudes
- Métodos y Evaluación de Actitudes y Personalidad
- Método de Integración y Elaboración de Reportes
- Elementos Técnicos de la Administración de Personal
- Comportamiento Humano en la Organización I
- Comportamiento Humano en la Organización II
- Couseling I
- Couseling II
- Teoría y Dinámica de grupos
- Técnicas y Manejo de Grupos (D.O.) I

- Técnicas y Manejo de Grupos (D.O.) II
- Entrevistas
- Técnicas de Psicología Laboral
- Técnicas de Capacitación
- Sistemas de Entrenamiento para la Capacitación I
- Sistemas de Entrenamiento para la Capacitación II
- Técnicas de Psicología Industrial Aplicada
- Derecho Laboral
- Teoría de la Organización. (24)

III.3.I ESTUDIOS DE POSGRADO QUE SE OFRECEN EN MEXICO AFINES AL AREA DE RECURSOS HUMANOS.

La razón por la cual incluimos en el presente trabajo - los planes de estudios que otras escuelas relacionadas con - el área de Recursos Humanos, es para dar testimonios de - que otras instituciones ajenas a esta área, tengan tanto cursos de especialización, maestrías y doctorados, y, que en la Facultad de Psicología de la U.N.A.M. no existen cursos relacionados con el comportamiento organizacional, dado que ésta área nos atañe directamente a los psicólogos, por ser especialistas, en la conducta humana.

Los planes incluidos, son tanto del Distrito Federal - como del interior de la República. En la investigación documental realizada no se proporcionó la información de los contenidos de algunos planes, pero se cree interesante mencionar el nombre de estas y la institución que la imparte.

ESPECIALIZACIONES

ESPECIALIZACION EN RECURSOS HUMANOS :

INSTITUCION: Universidad Autónoma del Edo. de México.

PLAN DE ESTUDIOS:

NIVEL PROPEDEUTICO:

- Análisis Estadístico
- Metodología de la Investigación

NIVEL CICLO BASICO:

- Comportamiento Individual y en las Organizaciones

NIVEL SOPORTE TECNICO:

- Actitudes y Motivación de Personal
- Desarrollo de Recursos Humanos
- Desarrollo Organizacional
- Selección, Clasificación y Ubicación del Personal

ESPECIALIZACION EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
INSTITUCION: Unidad Académica de los Ciclos Profesionales y Posgrado del Colegio de Ciencias y Humanidades.

PLAN DE ESTUDIOS:
SEMINARIOS Y TRABAJOS DE INVESTIGACION:

1er. SEMESTRE:

- El Enfoque de Contingencia y los Sistemas Sociotécnicos
- Comportamiento Personal
- Teoría de las Organizaciones
- Teoría y Práctica de la Dirección

2do. SEMESTRE:

- Comportamiento Grupal (Dinámica de Grupos) I
- Comportamiento Organizacional
- Desarrollo Organizacional
- Seminario Optativo I

3er. SEMESTRE:

- Comportamiento Grupal (Dinámica de Grupos) II
- Seminario Optativo II
- Seminario Optativo III
- Trabajo de Investigación de Campo I

4to. SEMESTRE:

- Trabajo de investigación de Campo II

SEMINARIOS OPTATIVOS:

- Toma de Decisiones I
- Toma de Decisiones II
- Métodos de la Estadística Experimental y de Análisis
- Diseño de las Organizaciones
- Desarrollo Organizacional Avanzado.

ESPECIALIZACION EN RECURSOS HUMANOS.

INSTITUCION: Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México.

PLAN DE ESTUDIOS:

- Análisis estadístico Aplicado
- Comportamiento en las Organizaciones
- Problemas Políticos y Jurídicos de la Administración en México.
- Aspectos Psicosociológicos de la Empresa
- Micro y Macroeconomía
- Recursos Humanos y Economía
- Seminario sobre Técnicas de Administración de Recursos Humanos.

ESPECIALIZACION EN PLANEACION Y RECURSOS HUMANOS

INSTITUCION: Universidad Autónoma del Noroeste
División de Estudios de Posgrado.

PLAN DE ESTUDIOS: No incluido.

ESPECIALIZACION EN PLANEACION Y RECURSOS HUMANOS

INSTITUCION: Universidad Veracruzana
Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores Económicos y Sociales.

PLAN DE ESTUDIOS: No incluido .

M A E S T R I A S

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE PERSONAL

INSTITUCION: Universidad Veracruzana
Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas.

PLAN DE ESTUDIOS:

1er.CUATRIMESTRE:

- Contabilidad
- Matemáticas para decisiones
- Administración y Organización
- Análisis Económico
- Metodología de la Investigación

2do. CUATRIMESTRE:

- Costos
- Matemáticas para decisiones II
- Seminario de Mercadotecnia
- Seminario de Administración de Personal
- Economía para decisiones administrativas

3er. CUATRIMESTRE:

- Contabilidad
- Psicología Industrial
- Seminario de Administración de la producción
- Organización y comportamiento de grupos
- Investigación Organizacional

4to. CUATRIMESTRE:

- Administración de sueldos y salarios
- Relaciones Laborales
- Desarrollo personal
- Desarrollo Organizacional

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

INSTITUCION: Universidad Autónoma de San Luis Potosí
División de Estudios de Posgrado en -
Administración.

PLAN DE ESTUDIOS:

NIVEL INTRODUCTORIO:

- Matemáticas para decisiones I
- Contabilidad
- Administración y Organización
- Análisis Económico

NIVEL DE CONCENTRACION:

- Seminario de producción
- Seminario de Mercadotecnia
- Seminario de Finanzas

- Seminario de Personal

NIVEL BASICO:

- Costos
- Estructura y Comportamiento Organizacional
- Matemáticas para decisiones II
- Economía Administrativa
- Modelos Operacionales
- Contabilidad Administrativa

INTEGRACION:

- Estrategias y políticas Administrativas

MAESTRIA EN ADMINISTRACION (RELACIONES INDUSTRIALES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

INSTITUCION: Universidad La Salle A.C.
Escuela de Contaduría y Administración

PLAN DE ESTUDIOS:

I MODULO DE PREREQUISITOS:

- Matemáticas Básicas
- Computación y Eléctronica
- Contabilidad Básica
- Teoría y Macro Economía

II MODULO DE CONOCIMIENTOS BASICOS:

- Métodos Estadísticos y Probabilísticos
- Metodología de la Investigación
- Contabilidad de Costos
- Comportamiento Humano en la Organización
- Economía Empresarial Administrativa

SEGUNDO NIVEL:

- Investigación de Operaciones
- Administración de Mercadotecnia
- Contabilidad administrativa
- Administración de Recursos Humanos
- Marco Legal en la Empresa

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO

INSTITUCION: Universidad Autónoma Metropolitana
División de Estudios Sociales y
Humanidades.

PLAN DE ESTUDIOS:

PRIMER CICLO:

PRIMER NIVEL INTRODUCTORIO:

- Introducción a las Ciencias Sociales del Trabajo

SEGUNDO NIVEL: BASICO

- El Trabajo como forma de relación social
- Organización del Trabajo
- Sistema de Negociación y Decisión
- El Estado y la Administración Pública del Trabajo
- Estructura y Relaciones Internacionales del Trabajo

TERCER NIVEL: ESPECIFICO. (UNA A LA ELECCION)

- Empleo y Recursos Humanos
- Métodos y Técnicas de Capacitación y Adiestramiento
- Relaciones Laborales
- Cooperativas
- Retribución al Trabajo

SEGUNDO CICLO:

- El Proceso Laboral como objeto de Investigación I

- El Proceso Laboral como objeto de Investigación II
- El Proceso Laboral como objeto de Investigación III

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS.

INSTITUCION: Instituto Politecnico Nacional
Escuela Superior de Comercio y Administración

PLAN DE ESTUDIOS:

- Administración de Proyectos de Desarrollo de Recursos Humanos.
- Desarrollo Organizacional en el Sistema Educativo
- Diseño de Programas para la Enseñanza tecnológica en Latinoamerica
- El Desarrollo de la Educación y la Teoría de Sistemas
- Evaluación de los Sistemas Educativos en los paises Latinoamericanos
- Funciones de la Planificación en el Desarrollo de los Recursos
- La deserción escolar en Latinoamerica
- La Educación en el futuro
- La Educación Tecnológica como elemento del desarrollo socioeconómico
- La Metodología Cientifíca en los procesos psicosociales de la Educación
- Problemática del desarrollo en Latinoamerica

MAESTRIA EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL

INSTITUCION: Universidad de Monterrey
División de Ciencias de Humanidades y Ciencias Sociales.

PLAN DE ESTUDIOS:

- Teorías del Funcionamiento de Grupos y Organizaciones I
- Teorías del Funcionamiento de Grupos y Organizaciones II
- Teorías del Funcionamiento de Grupos y Organizaciones III
- Teorías del Funcionamiento de Grupos y Organizaciones IV
- Laboratorio de Desarrollo Organizacional I
- Laboratorio de Desarrollo Organizacional II
- Laboratorio de Desarrollo Organizacional III
- Laboratorio de Desarrollo Organizacional IV
- Laboratorio de Relación de Ayuda I
- Laboratorio de Relación de Ayuda II
- Laboratorio de Relación de Ayuda III
- Laboratorio de Relación de Ayuda IV

MAESTRIA EN RECURSOS HUMANOS
INSTITUCION: Universidad Veracruzana
Instituto de Investigaciones y Estudios
Superiores de las Ciencias Administrativas

PLAN DE ESTUDIOS:

1er. CUATRIMESTRE:

- Matemáticas
- Estadística
- Contabilidad
- Administración

2do.CUATRIMESTRE:

- Micoeconomía
- Sociología
- Costos

3er.CUATRIMESTRE: (MODULOS OPERACIONALES)

- Derecho Laboral
- Comportamiento en la Organización
- Comunicación en la Empresa

4to. CUATRIMESTRE:

- Técnicas de Investigación
- Estrategia y política Administrativa
- Seguridad Social e Industrial
- Seminario de Administración de Recursos Humanos

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
INSTITUCION: Universidad Autónoma de Chihuahua
Facultad de Contaduria y Administración

PLAN DE ESTUDIO:

- Comunicación en las Organizaciones
- Planeación a Largo Plazo
- Diseño y Modelo de Organización
- Seminario de Administración
- Seminario de Personal
- Desarrollo Organizacional
- Desarrollo Personal
- Administración de Sueldos y Salarios
- Psicología Industrial

MAESTRIA DE RECURSOS HUMANOS

INSTITUCION: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
Unidad Saltillo, Unidad Laguna, Escuela de Graduados en Administración, Unidad Irapuato, Unidad Jalisco, División de Administración y Ciencias Sociales de Monterrey N.L., Unidad Queretaro, Unidad Hermosillo y Unidad Merida.

PLAN DE ESTUDIOS:

CUATRO CURSOS INTRODUCTORIOS:

- Contabilidad

- Organización y Administración
- Matemáticas Básicas para la Administración
- Análisis Económico

CUATRO CURSOS DE NIVEL BASICO I:

- Costos
- Análisis de la Conducta
- Inferencia y Pronósticos Administrativos
- Computación Electrónica

CUATRO CURSOS DE NIVEL BASICO II:

- Contabilidad Administrativa
- Estructura y Proceso Organizacional
- Formulación y Solución de Problemas en Mercadotecnia y Finanzas
- Economía para decisiones Administrativas

CUATRO CURSOS DE CONCENTRACION:

- Cuatro cursos optativos de las siguientes especialidades: Finanzas, Recursos Humanos, Mercadotecnia.

UN CURSO INTEGRADOR:

- Estrategia y Políticas Administrativas

LISTA DE CURSOS DE CONCENTRACION OPTATIVA:

- Comunicación en la Organización
- Estadística para decisiones Administrativas
- Análisis y Diseño de sistemas informativos
- Seminario de Administración en la Producción
- Control de Calidad
- Seminario de Administración de Personal
- Desarrollo Organizacional (Recursos Humanos)
- Desarrollo Personal (Recursos Humanos)
- Seminario de Mercadotecnia

- Análisis de la Conducta del Consumidor
- Temas selectos de Mercadotecnía
- Investigación de Mercados
- Administración de la Publicidad
- Mercadotecnia Internacional
- Seminario de Finanzas
- Finanzas
- Planeación Financiera
- Análisis y Valuación de proyectos de Inversión
- Problemas tributarios fundamentales de México
- Seminario de Administración de Ventas
- Mercado de Capitales
- Seminario de Derecho Administrativo
- Seminario sobre Empresa y Sociedad
- Seminario avanzado de Mercado de Capitales

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE PERSONAL

INSTITUCION: Instituto Tecnológico Regional CD.Madero

PLAN DE ESTUDIOS : no incluido

MAESTRIA EN ADMINISTRACION (RECURSOS HUMANOS)

INSTITUCION: Universidad Popular Autónoma del Edo.de Puebla.
División de Posgrado

PLAN DE ESTUDIOS: no incluido

MAESTRIA EN CIENCIAS (FORMACION Y CAPACITACION DE RECURSOS HUMANOS)

INSTITUCION: Universidad Autónoma de Nuevo León
Facultad de Filosofía y Letras

PLAN DE ESTUDIOS: no incluido

D O C T O R A D O

DOCTOR EN ADMINISTRACION, (ORGANIZACION,RECURSOS HUMANOS).

INSTITUCION: Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Contaduria y Administración.

PLAN DE ESTUDIOS:

PRIMER NIVEL:

AREA CUANTITATIVA:

- Estadística Superior
- Análisis de los procesos Dinámicos de la Organización
- Investigación de cooperación superior

AREA ECONOMICA

- Macroeconomía superior
- Microeconomía superior

AREA DE INVESTIGACION EN LAS ORGANIZACIONES

- Curso Superior de Metodología de la Investigación en Ciencias Administrativas.

AREA DOCENTE:

- Seminario Superior de Técnicas Educativas en las disciplinas Administrativas.

SEGUNDO NIVEL:

- Dos Seminarios de Investigación dirigida

SEMINARIOS DE INVESTIGACION:

- Finanzas

— Comportamiento Humano
— Mercadotecnia. (24)

III.4 EL DESARROLLO DEL POSGRADO EN MEXICO DE 1970 A 1980.

Los estudios de posgrado en nuestro país, se han incrementado cada vez más; aunque esto paresca como un gran avance, vemos que no lo es ya que la implantación de estos programas nuevos en la mayoría de los casos, no obedecen a necesidades reales de nuestro país, esto es que no cumplen los requisitos o finalidades que dichos programas proponen, debido a que no se realiza una buena investigación de las necesidades sociales y culturales que dicha región demanda.

Podemos darnos cuenta de esta problemática en las tablas que nos presenta ANUIES de la distribución de dichos programas, mientras algunos estados se encuentran saturados de estos estudios, como es el de la región del Norte y Occidente de la República y otros las carecen por completo.

EL POSGRADO DE 1970 a 1980.

El nivel de posgrado del sistema de educación superior en México, ha tenido una evolución mayor en la decada de los 70's. Una de las razones principales se basan en 4 antecedentes importantes:

1.- XII reunión de la ANUIES. (Villahermosa, Tab., 1971).Uno de los acuerdos a los que se llegaron en esta reunión, es la necesidad de crear, e impulsar los estudios de posgrado en el Sistema Nacional de Educación Superior.El objetivo que se propone en dicho acuerdo era que los profesionales tuvieran más oportunidades de actualizarse y obtener mejor información en la docencía como en la investigación.

2.- La realización del "Programa Nacional de Profesores".Esta fué instaurada por la ANUIES en Toluca, Edo. de Méxi

co en 1971; la finalidad de esta junta con carácter - extraordinario, era la de mejorar e integrar el cuerpo docente de las Universidades e institutos de educación Superior.

3.- La colaboración de autoridades, profesores e investigadores para la implantación de estudios de posgrado.

4.- Al plan Nacional de educación superior, aprobado por - ANUIES en el XVIII reunión ordinaria de su asamblea general (Puebla 1978). Este plan habla de la creación de nuevas licenciaturas y posgrados a través de convenios - celebrados institucionalmente.

Los cuadros que se presentan, indican las estadísticas de como han ido aumentando los estudios de posgrado en México, dividido en sus 3 ramas: Especialidad, Maestría y Doctorado.

Número de institutos que imparten estudios de posgrado en - México:

	1970	1980
En los Estados	6	67
En el D.F.	7	31
T O T A L	13	98

De estas 13 instituciones en total 10 eran públicas y - 3 privadas, en 1980 62 son públicos y 36 privadas.

Número de instituciones que imparten cursos de especialización en México:

	1970	1980
En los Estados	2	18
En el D.F.	1	11
T O T A L	3	29

FACULTAD DE PSICOLOGIA U.N.A.M. BIBLIOTECA

De estas 29 instituciones, 20 son públicas y 9 son privadas. En 1970 las 3 eran públicas.

Número de instituciones que imparten estudios de Maestría en México.

	1970	1980
En los Estados	5	67
En el D.F.	6	26
T O T A L	11	93
En los Estados	4	46
En el D.F. (públicas)	4	11
T O T A L	8	57
En los Estados	1	21
En el D.F. (privadas)	2	15
T O T A L	3	36

Número de instituciones que imparten estudios de Doctorado en México.

	1970	1980
En los Estados	X	8
En el D.F.	6	7
T O T A L	6	15
En los Estados	X	5
En el D.F.(públicas)	4	5
T O T A L	4	10
En los Estados	X	3
En el D.F. (privadas)	2	2
T O T A L	2	5

Número de Programas de estudios de posgrado en México (Especialización, Maestría y Doctorado).

	1970	1980
En los Estados	37	634
En el D.F.	189	598
T O T A L	226	1232
En los Estados	27	414
En el D.F. (públicas)	175	476
T O T A L	202	898
En los Estados	10	220
En el D.F. (privadas)	14	122
T O T A L	24	342

Número de Programas de estudios de posgrado en México.
ESPECIALIZACION.

	1970	1980
En los Estados	7	150
En el D.F.	43	149
T O T A L	50	299
En los Estados	7	115
En el D.F. (públicas)	43	129
T O T A L	50	244
En los Estados	X	35
En el D.F. (privadas)	X	20
	0	55

Número de programas de estudios de posgrado en México.
MAESTRIA.

	1970	1980
En los Estados	30	456
En el D.F.	94	353
T O T A L	124	809
En los Estados	20	287
En el D.F. (públicas)	84	263
T O T A L	104	550
En los Estados	10	169
En el D.F. (privadas)	10	90
T O T A L	20	259

Número de Programas de estudios de posgrado en México.
DOCTORADO.

	1970	1980
En los Estados	X	28
En el D.F.	52	96
T O T A L	52	124
En los Estados	X	12
En el D.F. (públicas)	48	84
T O T A L	48	96
En los Estados	X	16
En el D.F. (privadas)	4	12
T O T A L	4	28 (10)

III.5 CONSIDERACIONES PARA LA ELABORACION DE NUEVOS ESTUDIOS DE POSGRADO EN PSICOLOGIA.

Es interesante y de gran ayuda, lo comentado por Juan Lafarga en lo referente al porque implementar programas de grado en Psicología, ya que sus opiniones comulgan con esta investigación en el sentido de que nunca hay que perder de vista consideraciones para crear programas de posgrado.

Divide en tres aspectos fundamentales la razón por la que deben de existir programas de grado en Psicología.
El primer aspecto comprendería la "Justificación" de estos, que son:

a).- Crear programas de grado, diseñados para México que respondan a nuestras necesidades y demandas, ya que la especialización profesional en el extranjero implica un alto costo y no se vincula con las necesidades de nuestro país.

b).- Contar con estudios de Licenciatura en nuestras Universidades que estén respaldados por estudios de grado para que garanticen un avance y consolidación de éstos.

El segundo aspecto sería; cuales deben ser las características indispensables de los estudios de posgrado en México.

a).- APERTURA IDEOLOGICA: Tener el criterio abierto a todas las orientaciones y corrientes Psicológicas, con el fín de enriquecer nuestra disciplina como Ciencia, y

b).- COLABORACION INTRAUNIVERSITARIA; Fortificar los programas de grado de las diversas instituciones de enseñanza superior con el objeto de que puedan contribuir a la formación de investigadores, especialistas y Maestros.

El tercer punto comprende el sistema de aprendizaje para un mejor aprovechamiento de nuestros recursos humanos y materiales. Este sistema requiere de una mayor responsabilidad y participación activa de los estudiantes.

Los programas de grado deben estar caracterizados por - una gran flexibilidad que permita a los candidatos a estudiar dentro y fuera de la Universidad.(22)

IV. DISEÑOS CURRICULARES

IV.1 INTRODUCCION.

La falta de análisis en el diseño de planes de estudios ocasiona una desvinculación del curriculum y la realidad, -- por tal razón en este capítulo, citaremos algunos modelos -- curriculares, los cuales nos demuestran la importancia de seguir una metodología que va desde la detección misma de las necesidades sociales y tecnológicas de una determinada re--- gión, pasando por la definición de fines y objetivos, hasta la evaluación del curriculum.

El proceso de la organización de nuevos curriculos de-- ben estudiarse en función de dos aspectos muy importantes: - Elaboración y Puesta en Práctica. La etapa de elaboración o de construcción se caracteriza por ser la de planeamiento y diseño básico del curriculum; momento en el cual se hace la toma de decisiones que determinará su naturaleza y su designio. Este punto incluye también la identificación y selec-- ción de objetivos educativos, experiencia de aprendizaje y - la evaluación del proceso educativo.

La segunda etapa o sea la puesta en práctica, se caracteriza por representar el perfeccionamiento del programa de instrucción mediante la revisión crítica de los materiales - de enseñanza disponible, preparación de materiales nuevos, - si los existentes fueran inadecuados, selección de las estrategias de la enseñanza que luego se someterán a pruebas y -- bosquejos de principios y técnicas de evaluación que se em-- plearán para valorar los resultados.

Estas dos etapas, pueden darse en forma paralela es decir no llevando un órden estricto.

IV.2 FUNDAMENTOS DE LA DEFINICION DEL CURRICULUM.

Los fundamentos del curriculum son los valores, las tradiciones y los factores que influyen sobre el tipo, la cantidad y la calidad de las experiencias que la escuela proporciona al alumno.

Para especificar los fundamentos de las definiciones, es necesario dividirlas por etapas diferentes:

A).- FUNDAMENTOS FILOSOFICOS
B).- FUNDAMENTOS PSICOLOGICOS. Y
C).- FUNDAMENTOS SOCIALES.

FUNDAMENTOS FILOSOFICOS DEL CURRICULUM.- Este aspecto lo consideramos importante, ya que si el curriculum constituye el núcleo de la educación y ésta representa uno de los pilares de cultura; al determinar el tipo de educación apropiada para cada cultura, debe considerarse especialmente la filosofía que ésta última sustentará. De ahí que pensamos que cada vez que se intente dar una nueva forma de educación; entendiendose esto a la creación de un nuevo curriculum, sea importante revisár y analizár la ideología que sustenta esa área o población a la que se pretende enseñar nuevas formas de educación.

FUNDAMENTOS PSICOLOGICOS DEL CURRICULUM.- Esta se refiere basicamente a la relación que existe entre las teorías psicológicas con el curriculum; abarcando hechos tales como la adaptación del curriculum a determinados aspectos psicológicos como por ejemplo: la edad, el interes, necesidades, recompensas, capacidades, problemas, etc. Podemos decír que los fundamentos psicológicos del curriculum son los conceptos referentes a la conducta humana que resultan de utilidad para planificar las experiencias integrantes del curriculum.

La relación se debe considerar desde el punto de vista del - desarrollo físico, la conducta, las motivaciones, actitudes y cualidades.

FUNDAMENTOS SOCIALES DEL CURRICULUM.- Aquí se estudian las instituciones y los factores relacionados con la vida social de la cultura; los hechos sociales ejercen gran influencia sobre el curriculum, ya que el curriculum de la escuela sirve a los objetivos de la sociedad. Los propósitos de la - escuela derivan en su mayoría de las veces de las presiones o cambios que ejerce la sociedad en los diversos niveles.(19)

IV.3 ALGUNAS DEFINICIONES DE CURRICULUM.

Creemos que para poder entender un poco más lo que la - palabra curriculum significa, es necesario revisar algunas - definiciones de autores que de alguna manera su campo de -- acción esta relacionado con lo que dicha palabra significa.

Harold T. Johnson dice que el curriculum, "Consiste en - la suma de experiencias que los alumnos realizan mientras -- trabajan bajo la supervisión de la escuela". (19) Aunque la -- mayoría de los especialistas en esta área están de acuerdo en esta definición simple, existe otros autores que dan definiciones que detallan ciertos aspectos del curriculum.

Fernando García define curriculum, "Como el conjunto de actividades formativas e informativas rigurosamente sistematizadas que han sido concebidas como un medio para alcanzar- objetivos educativos." (14)

Hilda Taba expresa que "Curriculum es el esfuerzo total de la escuela para lograr los resultados deseados en las situaciones escolares y extraescolares." (40)

Manuel Flores F., define al curriculum "Como todo aquello que se relaciona con la planeación, enseñanza y aprendizaje en una institución educativa". (11)

Una enciclopedia de investigación pedagogica, define al curriculum como: "Toda experiencia proporcionada al niño bajo la orientación de la escuela. Se trata de un complejo de condiciones más o menos planeadas y controladas, en las cuales el educando aprende a comportarse. El curriculum prevee el aprendizaje de nuevos comportamientos, la conservación de algunas y la eliminación de otros." (39)

Una vez analizadas las definiciones anteriores, citaremos lo que para nosotros significa la palabra curriculum.-Es un sistema planificado de enseñanza-aprendizaje que tiene como objetivo proporcionar al alumno nuevos repertorios o reforzar los ya existentes, tanto bajo la supervisión de la -- escuela o fuera de esta.

IV.4 ALGUNOS MODELOS CURRICULARES.

En esta parte, importante en la presente investigación, se mencionarán slgunos modelos curriculares que hacen del -- aprendizaje un sistema organizado y eliminan aquellas técnicas en los cuales los objetivos a alcanzar no estan claramente definidos.

Estos modelos estan supeditados a la situación geográfica y al tipo de profesionistas que se quiera preparar. Se citaron algunos modelos de autores extranjeros así como de nacionales estando estos últimos encaminados a un Modelo Psicológico.

Se empezará por mencionar un modelo que desde un punto de vista teórico es el ideal, considerando que en la práctica sería dificil realizarlo debido a las características mismas que dicho modelo presenta.

Para Michaelis, Grossman y Scott, los pasos generales - para la elaboración de curriculum; consisten en los siguientes:

-" Demarcar un campo de estudio que recibirá preferente atención."
- Determinar la estructura subyacente de contenidos y procesos, y seleccionar elementos que habran de incluirse en - los materiales de enseñanza.
- Planificar secuencias de enseñanza para presentar contenidos y procesos.
- Preparar bloques o unidades de enseñanza que permitan presentar las secuencias de instrucción planificadas y diseñar medios para valorar los resultados de la enseñanza.
- Preparar guías para el maestro, que incluyan estrategias- de enseñanza coherentes con los métodos de indagación --

apoyados por los materiales.

- Poner en práctica una prueba piloto de los materiales y proporcionar perfeccionamiento a los maestros a este respecto.
- Revisar las unidades, los instrumentos de evaluación y las guías, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la prueba piloto.
- Poner en práctica pruebas en mayor escala y proporcionar perfeccionamiento en función afín al problema.
- Revisar los materiales y luego publicarlos comercialmente para adoptarlos en alta escala y el plano local, y
- Proporcionar perfeccionamiento y supervisión en el plano local para promover el uso eficaz del nuevo programa." (25)

Para la integración curricular, George E. Miller; propone el siguiente modelo:

" Primero, determinar las fuentes de los objetivos, a través de una auscultación entre profesores, estudiantes, egresados y público, acerca de lo que la profesión debe ser.

Segundo, organización de los objetivos (de acuerdo al método de Mager)

La organización de los objetivos según el método de Mager, consiste en que éstos tienen que estar claramente definidos para que el alumno logre la conducta terminal satisfactoriamente.

Tercero, formulación del programa, incluyendo:

A).- La conducta final hacia la que se dirige la educación

B).- El nivel de competencia que debe lograr cada estudiante. Y,

C).- Las circunstancias bajo las cuales se debe mostrar -

dicha competencia". (27)

El siguiente modelo es el propuesto por Hilda Taba, el cual nos menciona los pasos a seguir para la elaboración del curriculum:

1.- Diagnóstico de Necesidades
2.- Formulación de Objetivos
3.- Selección del Contenido
4.- Organización del Contenido
5.- Selección de las Actividades de Aprendizaje
6.- Organización de las Actividades del Aprendizaje. y
7.- Determinación de lo que se va a Evaluar y de las maneras y Medios para Hacerlo.

El diagnóstico, entonces es un primer paso importante - para determinar como debe ser el Curriculum para una pobla-- ción dada. Las metas generales que la escuela podría perse-- guir del Curriculum tendra lugar una vez que se haya obteni- do alguna información con relación al nivel al cual tales - objetivos pueden ser alcanzados por un grupo dado de estu--- diantes así como sobre los puntos de insistencia que podrían ser necesarios a la luz de su exigencia.

La formulación de objetivos claros y amplios, brinda - una plataforma esencial para el curriculum. En gran parte - ellos determinan que contenido es importante y cómo habra de ordenarse.

La selección y la organización del contenido de un cu-- rriculum comprende también otros critérios, además de los objetivos, como su validez e importancia, la noción de diferencias correctas entre los diversos niveles del contenido y - las resoluciones para determinar en que etapa de la evalua-- ción han de ser introducidos. Incluye así mismo la considera

ción de las continuidades y las secuencias en el aprenizaje y los cambios que experimenta la capacidad para aprender.

La tarea de Seleccionar las Actividades del Aprenizaje supone algo más que la aplicación de alguno de sus princi-- pios. Esta tarea abarca ideas sobre asuntos referentes a -- las estrategias para la elaboración de conceptos y el eslabonamiento en la formación de actitudes y sensibilidades. Dado que las actividades se utilizan para alcanzar algunos objetivos, la planificación de estas experiencias se convierte en parte de una estrategia importante en la formación del - Curriculum, en lugar de quedar relegada a las decisiones incidentales tomadas por el maestro en el aula. (28)

Abriendo un parentesis en este capítulo, como ya se ha - visto y se revisará en los modelos restantes; la evaluación del Curriculum es de vital importancia.

La definición de evaluación que propone Hilda Taba se - basa en las siguientes afirmaciones:
La educación es un proceso que intenta cambiar la conducta - de los estudiantes; estos cambios constituyen los objetivos de la educación. Si bien estos cambios incluyen el dominio - del contenido y aún cuando éste dominio se logra en conexión con el estudio de alguna materia, ellos también incluyen las reacciones de los estudiantes con respecto a ese contenido, tales como las formas de pensamiento o la capacidad de "Saber Como".

La evaluación es el proceso de determinar en que consisten estos cambios y de estimarlos con relación a los valores representados en los objetivos, para descubrir hasta que punto se logran los objetivos de la educación. Dado que la conducta humana es multidimensional, estos objetivos también lo

son.

Los métodos de Evaluación comprenden todos los medios para obtener evidencia valida con respecto al logro de objetivos: Test escritos, diversos tipos de registros, observaciones de la conducta, el rendimiento, diversas clases de productos.Definida de esta manera la Evaluación, constituye una empresa mas amplia que la de someter a los estudiantes a test y a calificaciones. Esta tarea comprende:

1.- Clarificación de los objetivos hasta el punto de describir las conductas que representan un buen desempeño en un campo en particular.

2.- Desarrollo y empleo de diversas maneras de obtener evidencia acerca de los cambios que se producen en los estudiantes,

3.- Medios apropiados para sintetizar e interpretar esa evidencia, y

4.- Empleo de la información obtenida acerca de si los estudiantes progresan o no con el objetivo de mejorar el -- Curriculum, la enseñanza y la orientación.

La naturaleza de un programa de Evaluación dependen en Primer lugar, de los objetivos que se tratan de alcanzar y de las formas en que se les define y, en segundo lugar, de los propositos para los cuales se utilizan los resultados de la Evaluación. Cuando mas amplios y complejos sean los objetivos, mas compleja sera la tarea de evaluación.(40)

Después de revisar algunos modelos propuestos por autores extranjeros, se piensa que es necesario tomar el punto de vista de algunos nacionales y más si estos estan intimamente relacionados con ls Psicología.

El primero de estos es el de Manuel Flores Fahara, Catedratico de la escuela de Psicología de la Universidad de Cohauila, quien sugiere un método para el diseño Curricular. En éste se describen los pasos mas importantes así como las ventajas a seguir al planear el Curriculum.

Los pasos de la Metodología son:

1.- Análisis de la Realidad.
2.- Definición de Fines y Objetivos.
3.- Definición, Selección y Agrupamiento de Contenidos.
4.- Diseño del Método.
5.- Desarrollo y Selección de Recursos Humanos, Materiales y Financieros
6.- Evaluación del Curriculum

Algunas reflexiones que realiza Manuel Flores acerca del Curriculum, nos dice que éste consta de tres procesos esenciales: Construcción, Desarrollo e Implementación. Donde la Etapa de la Construcción; la define como el proceso de toma de decisiones que determina su naturaleza y su designio. El Desarrollo es un procedimiento para llevar a cabo el proceso de construcción y la implementación es el proceso de poner vigor el Curriculum producido por la Construcción y Desarrollo. Dentro de sus reflexiones nos dice también que el desarrollo del Curriculum es una tarea práctica y no teórica. El esfuerzo se centra en diseñar un sistema para lograr un fin educativo.

Después de haber conocido su punto de vista de lo que es el Curriculum, se explicará en que consiste cada uno de los pasos mencionados en su Metodología.

1.- ANALISIS DE LA REALIDAD: Este primer paso es de vital importancia, ya que todo diseño de Curriculum, se debe iniciar con un análisis real de necesidades, en donde se pla

nifica el Curriculum. En ésta etapa deberá contemplarse un - análisis situacional de necesidades de la región; en que -- estará inmerso el programa, para que sea una verdadera res- puesta a las necesidades de una región o nación.

Una falta de análisis de la realidad y la creciente - fundación de escuelas de Psicología no hace sino crear una - enseñanza que no se articula con las necesidades del mercado de trabajo, ocasionando dificultades en la obtención de em-- pleo, aunado esto también a la saturación de la profesión. - Todo esto resulta de la inadecuada planeación que debería de haber partido de necesidades reales.

Para Manuel Flores esta investigación de la realidad, - debe de consistir en un estudio de dos áreas: "A nivel de -- Macro y Micro Análisis". El Macro Análisis, comprende un es- tudio de la realidad social, económica, política y cultural en la que estará inserto el programa, y El Micro análisis, - el cual consiste en un análisis interno de la institución, - como las características organizacionales en las cuales se - implementará el programa y se reconocerán las fuerzas impul- sadoras que se encuentran a favor y las restrictivas.

2.- DEFINICION DE FINES Y OBJETIVOS: En esta etapa los obje- tivos del Curriculum son utiles en la medida que anun-- cian las características que un alumno tendrá al final - del programa.

Los objetivos generales se deben incluir para que se co nozcan lo que se desea alcanzar, sin embargo, deben incorpo- rarse también algunas muestras de las cosas más específicas que se persiguen. Además de los objetivos, tanto generales - como específicos, el programa de acción dará una lógica que justifique tales objetivos y el porque se escogen unos obje-- tivos en lugar de otros. Flores Fahara, considera que sería

de mucha ayuda para éste paso tomar en cuenta el "Perfil Profesional del Psicólogo" elaborado por los directores de las escuelas de Psicología adscritas al CNEIP.

3.- DEFINICION, SELECCION Y AGRUPAMIENTO DE LOS CONTENIDOS: - Por contenidos se entiende, aquellos objetos y temas de conocimiento y aprendizaje, los cuales reunen dos condiciones esenciales: que sean objetivos y adecuados. Por - objetivo, se entiende, que son una imagen fiel de la realidad, no una distorsión de ésta. Además es necesario -- que los contenidos sean revisados constantemente, ya que si no estan abiertos a ser cuestionados con continuidad, no pueden llegar a considerarseles objetivos. La otra -- condición es, que los contenidos sean adecuados a la comprensión del sujeto que lo aprenderá. Manuel Flores nos dice acerca de esto: "La experiencia ha demostrado una - fragmentación del conocimiento lo que ocasiona dificultades en percibir los contenidos Curriculares como un todo".

4.- DISEÑO DEL METODO: Una vez agrupados los contenidos, se - hacen necesarios los métodos mediante los cuales se faciliten experiencias de aprendizaje. Por lo tanto, los métodos no deben ser separados de los contenidos. Hay que mencionar también que el método es un proceso recurrente, que da ordenamientos generales con respecto a la interrelación de los elementos que forman parte del curriculum, con objeto de facilitar la llegada de los objetivos.

En este paso se recomienda que los métodos sean menos - racionales y más empíricos, por medio de los cuales procuren mayores impactos del alumno con la realidad. El servicio so-- cial, puede llegar a ser un elemento de gran importancia para el desarrollo de los métodos, ya que además de que proporcio-

naría una conciencia social y de servicio a la comunidad, si se vinculara al plan de estudios y no fuese considerado como algo aparte, sería de gran valía, ya que el servicio social integrado brindaría ricas oportunidades de confrontación directa con la realidad.

5.- DESARROLLO Y SELECCION DE RECURSOS: HUMANOS, MATERIALES Y FINANCIEROS: En este quinto paso de esta Metodología, es donde se organizarían y administrarian los recursos humanos materiales y financieros y a partir de los cuales el proceso se iniciaría.

Si se quiere optimizar el desarrollo del plan de estudios, el recurso maestro es vital, ya que éste está inmerso en el proceso del desarrollo del curriculum. En lo que se referiría al alumno de Psicología, es importante que éste deba ser cuidadosamente seleccionado a la hora de ingresar. Por lo que se refiere a los Recursos: biblioteca y laboratorios, se deben hacer especiales esfuerzos en mantenerlos actualizados en bibliografías, revistas y demás documentos tanto del país como del extranjero, así también como de laboratorios bien equipados, ya que pueden ser poderosos auxiliares para optimizar el aprendizaje además que contribuirían al logro de los objetivos de la curricula.

6.- EVALUACION DE CURRICULUM: Esta es una fase importante para el desarrollo del plan de estudios, ya que por medio de ésta es como se retroalimentará el curriculum. De esta manera la evaluación se extiende hacia todo el proceso enseñanza-aprendizaje. En éste proceso se distingue el curriculum y todo lo que inside en él, como son; la administración, los maestros, los materiales de instrucción, programas, bibliotecas, instalaciones, etc.

Lo que dice Manuel Flores que evaluan de un curriculum es: "El proceso, contexto, personas y producto". (11)

El siguiente modelo es el propuesto por Javier Aguilar Villalobos, Catedrático de la Facultad de Psicología de la UNAM, el cual básicamente va encaminado a determinar el Perfil Profesional del Psicólogo, consistiendo en definir varias dimensiones sociales y tecnológicas del ejercicio profesional para especificar sus tareas características.

Con respecto al curriculum de Psicología comenta: "Son producto del viejo modelo orientado hacia los contenidos que tiene como unidad la materia o asignatura definida como un campo de investigación".

Para entender un poco más su posición es necesario revisar lo siguiente: el no comprender los objetivos profesionales de la carrera, provoca una hipertrofía de los curriculums en aspectos pocos importantes para el ejercicio profesional; tales como exceso de información relacionada con teorías, nociones de escasa vigencia,etc.

Vemos que de esta forma se le da mayor relevancia al conocimiento de los productos y no de los procesos, por lo que se capacita muy poco al estudiante para analizar problemas y resolverlos. Todo esto trae como consecuencia que el entrenamiento que recibe el estudiante en tareas similares o idénticas a las que espera realice como profesional, sea generalmente muy deficiente y escaso.

Por tales razones en este modelo se propone establecer como paso fundamental la determinación del perfil profesional del Psicólogo a partir del análisis de los problemas sociales y tecnológicos aportados por la Psicología, así tam-

bién como de las condiciones en que desempeñará su actividad.

La segunda etapa de la elaboración del Curriculum en -- este modelo consiste en establecer la estructura de conoci-- mientos teóricos, metodológicos y aplicados generales que -- fundamenten el aprendizaje de las tareas profesionales.

A continuación se describe brevemente su modelo que consiste en 3 modulos, que son:

1.- Básico.
2.- Intermedio.
3.- Terminal.

El modulo básico, tiene como objetivo el presentar un - panorama historico del desarrollo de la Psicología, destacando sus métodos y diferentes marcos teóricos, haciendo hincapie en los conceptos y principios que tengan mayor poder unificador y explicativo, analizando de una manera breve sus -- implicaciones tecnológicas y prácticas. Así mismo se iniciará el aprendizaje de las destrezas metodológicas. Otro objetivo de este modulo es el de proporcionar conocimientos que sean fundamento efectivo de las técnicas y métodos incluidos en los siguientes módulos. La duración aproximada de este -- modulo sera de tres semestres.

El segundo módulo, llamado Intermedio servira para completar la formación metodológica general del estudiante incluyendo técnicas de investigación tales como la entrevista, la encuesta, el análisis de contenido, la elaboración de -- cuestionarios y escalas, así como el estudio de los diseños estadísticos de investigación básicos incluyendo el análisis de varianza y regresión multiple, así mismo se enseñarán las técnicas de intervención de aplicación amplia, tales como la elaboración, aplicación y evaluación de programas instruccio-

nales y de capacitación, cambio de actitudes, motivacionales, de modificación de conductas, dinámica de grupos, etc. Su duración se estima en tres semestres.

El tercero y último modulo, llamado Terminal, constará de secuencias de unidades sobre técnicas específicas y entrenamiento práctico para capacitar al estudiante en la ejecución de las tareas profesionales prescritas. Se requerirá -- elaborar un sistema de prácticas para lograr dicho objetivo. Si se incluye el lapso del servicio social, su duración será de cuatro semestres.

Al respecto del sistema de prácticas, Javier Aguilar - dice: "Consideramos que unicamente un sistema de prácticas con éstas características pueden proporcionar al estudiante un conocimiento preciso de los problemas principales que -- afrontan las diferentes instituciones y comunidades, así cómo de las estrategias para resolverlos. Además constituye un medio formidable para promover el trabajo del Psicólogo y ofrecer una nueva imagen de él." (1)

El siguiente modelo es el propuesto por Fernando Godoy Molina,que consiste en un sistema modular en cual debe partir de un diagnóstico de la realidad socio-economica en general y de las carreras a cubrir por el curriculum específico de la carrera en particular, dicho diagnóstico deberá enfocar la situación actual y en lo posible su desarrollo futuro, además deberá ser efectuado con la participación de profesionistas de distintas áreas del conocimiento. En base al diagnóstico anterior, permitirá el establecimiento de prioridades en los problemas a atender, el tener en cuenta las caracterísitcas generales de la población estudiantil que va a ingresar. Otro aspecto que debera preeverse es el que constituye los tipos de profesionistas que demandan los empleadores.

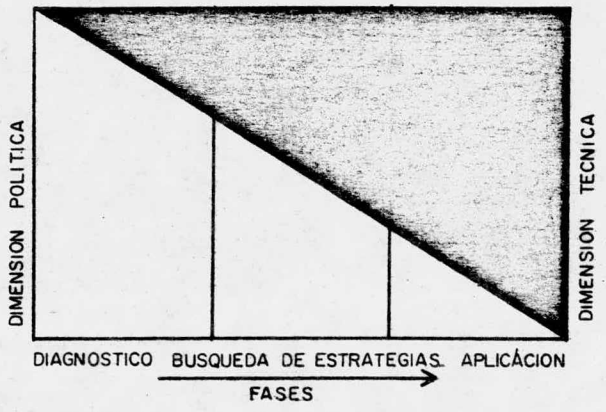
Por lo anterior los encargados del diseño Curricular estaran en condiciones de especificar los objetivos terminales a alcanzar. (14)

Se revisó también una propuesta de Estrategia para el cambio Curricular en la Educación Superior propuesta por Procoro Millán Benitez, profesor de la facultad de Psicología de la U.N.A.M.

Esta Estrategia para el Cambio Curricular parte de la concepción de que dicho cambio es un proceso que implica dos dimensiones fundamentales en la toma de decisiones: Una de carácter político y la otra de carácter técnico.

Estas dimensiones recorren tres fases, que constituyen el proceso del cambio curricular.

A manera de esquema, este proceso se puede representar de la siguiente forma:



Las tres fases son las siguientes:

A) DIAGNOSTICO.
B) BUSQUEDA DE ESTRATEGIA.
C) DISEÑO, APLICACION Y EVALUACION.

De la de Diagnóstico, los factores primordiales que se tienen que tomar en cuenta son:

1.- El desfasamiento entre los planes de estudios y las mue-- vas necesidades de la sociedad en general.

2.- Las necesidades del mercado de trabajo en particular, y
3.- Los nuevos avances y/o descubrimientos en la ciencia y - la tecnología.

El objetivo básico a lograr en esta primera fase es precisar cualitativa y cuantitativamente la magnitud de la discrepancia entre lo que se tiene y lo que se desea.

En esta fase la mayor parte de las tareas y acciones requeridas son de carácter político ya que se determinaran las prioridades nacionales, determinación de las tendencias del mercado de trabajo, de la profesión, demanda de la profesión, tipificación del perfil profesional, etc.

Por otra parte, la función principal del factor técnico será la de proporcionar los instrumentos técnicos y metodológicos apropiados para obtener la información requerida.

La segunda fase, llamada busqueda de estrategias tratará de encontrar el planeamiento curricular que mejor se adapte a las necesidades de la institución interesada en la reforma o cambio curricular.

Entre los objetivos a lograr en esta etapa tenemos los siguientes:

1.- La actualización de los conocimientos científicos técnicos y metodológicos principales para la profesión.
2.- Determinación de las habilidades, destrezas y capacidades características de la misma profesión.
3.- Elección de una estructura o modelo curricular adecuado, pudiendo ser este: modular, tronco común, lineal, etc.
4.- Determinación de lineas de investigación científica y tecnológica partiendo de las prioridades encontradas, y diseño de programas de servicio comunitario.
5.- Determinación de la organización o estructura académica por áreas, departamentos, coordinadiones, etc.
6.- Establecimientos de convenios institucionales con diversas organizaciones sociales para un mejor y más práctico adiestramiento de personal, y,
7.- Determinación de áreas críticas.

Tomando en cuenta el tipo de objetivo a alcanzar y las actividades a desempeñar en ésta segunda fase, es de considerarse que las dimensiones de participación política y técnica deban plantearse de una manera equilibrada, es decír asignandole igual peso a cada una. En esta fase se realiza una interdependencia entre las dos dimensiones.

En esta última fase, se pretende alcanzar las siguientes metas:

1.- Determinación de los objetivos profesionales.
2.- El diseño de plan de estudios, que incluye:
    a) Estructura del curriculum; secuenciación de las asignaturas diacronicas y sincronicas, separando las asignaturas básicas u obligatorias de las optativas, las informativas de las formativas.

b) Darle el valor crediticio a las asignaturas o materias.
c) Selección de contenidos para cada asignatura.
d) Determinación de instrumentos, escenarios,específicos y tiempos requeridos para la ejecución de las prácticas que cada asignatura así lo requiera.
e) Elección de las técnicas o métodos de enseñanza más apropiados al tipo de aprendizaje que el estudiante a de aprender por cada asignatura.
f) Elección de la técnica de evaluación más apropiada para cada materia.

3.- Evaluación del Curriculum.

En este rubro pueden distinguirse dos dimensiones: La evaluación estructural que está relacionada con la estructura o lógica interna del curriculum; esto es: evaluar su secuenciación, objetivos, contenidos, etc. La fuente de información fundamental para que ésta evaluación se realice la constituye la ejecución del estudiante durante el proceso enseñanza-aprendizaje.

Por otro lado tenemos la Evaluación Social del curriculum que tiene que ver con el grado en el que los profesionistas ya egresados de las Universidades puedan responder a las demandas y necesidades sociales que surgen de la realidad social. Esto habrá de ser una fuente de información constante para el ajuste, modificación y/o cambio del curriculum.

4.- Logística de la aplicación del Plan de Estudios.
a) Organización escolar
b) Organización de espacios y horarios
c) Organización y distribución del personal académico.
d) Organización y distribución de estudiantes

5.- Determinación de las estructuras Académico-Administrativas así como la descripción de funciones.

Por la naturaleza de los objetivos a alcanzar los tipos de tareas a lograr, en esta parte, la participación de las dimensiones política y técnica a cambiado con relación a la primera fase, teniendo una importancia mayor el aspecto técnico que la política, cuyo rol será solamente la de supervisar.(26)

Para terminar este capítulo se hablará del modelo propuesto por Emilio Ribes I. y colaboradores. Este modelo fué diseñado para aplicarse en la ENEP Iztacala; aunque estuvo un tiempo llevandose a la práctica en forma experimental no logró implementarse del todo. Las causas por las cuales no tuvo el exito esperado son ajenas a nuestra investigación. Pero creemos conveniente el mencionarlo ya que sentimos que es un modelo interesante y útil, además de plantear objetivos bastante definidos.

Este modelo está basado en el sistema modular. Este sistema, implica la definición de objetivos generales que integran longitudinal y transversalmente todas las actividades previstas. Cada módulo esta constituido por unidades que se programan con base a objetivos intermedios coordinados con unidades simultaneas de los módulos restantes y que se organizan secuencialmente con otras unidades del mismo u otro módulo, en terminos de la complejidad relativa de las actividades académicas programadas.

El proyecto del entonces nuevo plan de estudios contempla 3 modulos:

A) Módulo Teórico-Metodológico
B) Módulo Experimental
C) Módulo Aplicado

Cada uno de ellos define objetivos complementarios actividades diferenciadas, condiciones específicas de aprendizaje y sistemas particulares de evaluación, donde las flechas describen las formas de interacción de los módulos, y el área asignada el peso relativo otorgado a cada uno de ellos en el transcurso de los estudios profesionales.(ver modelo - página 108)

Como puede observarse, el módulo Teórico-Metodológico, que en el sistema tradicional de enseñanza constituye el núcleo de la formación universitaria, se convierte en apoyo a los módulos fundamentales, el Experimental y el Aplicado, - se programan durante toda la carrera, aún cuando en los primeros semestres la actividad académica se concentra en el - módulo Experimental y en los últimos semestres en el módulo Aplicado.

Al respecto de éste sistema Emilio Ribes afirma: "Este Sistema Modular garantiza que no puede haber exceso o carencia de información y adiestramiento directo, pues todos los módulos y sus unidades están definidos en forma integral y coordinada con base en los objetivos terminales de la carrera."

Se explicaran ahora algunas características propias - que posee cada módulo.

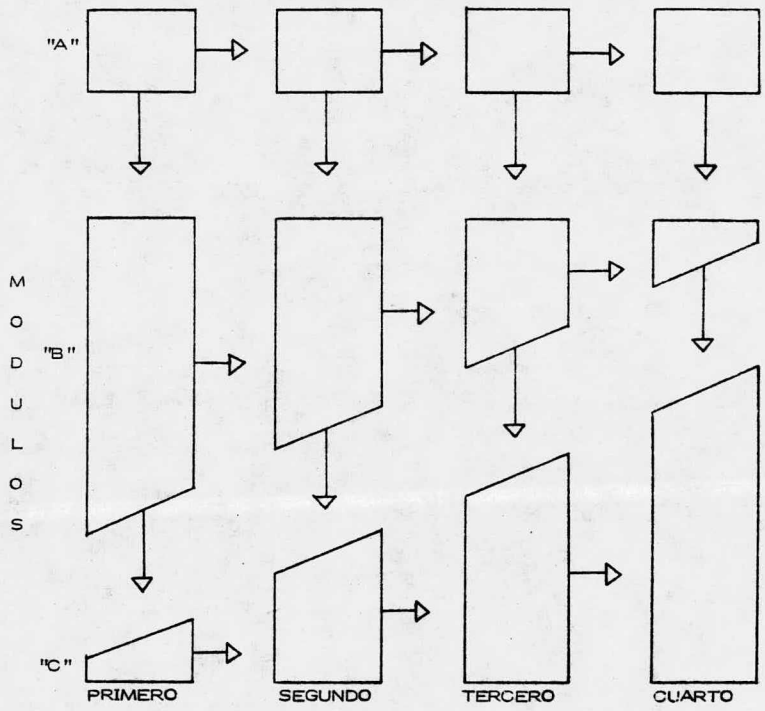
Módulo Teórico-Metodológico.- Este módulo tiene como - objetivo proporcionar al estudiante toda la información requerida como apoyo a los módulos siguientes. En consecuencia, su contenido está condicionado por el curriculum de laboratorio y de actividades aplicadas. El desarrollo de este módulo incluye: Clases, lecturas independientes, tutorías y seminarios.

Módulo Experimental.- Este contempla una secuencia de áreas eslabonadas paramentricamente, con hincapie en las continuidades teóricas y metodológicas, más que en las discontinuidades como ocurre con el sistema tradicional. De este modo - el módulo parte de los fenómenos simples hasta los más complejos, procurando sin embargo subrayar los parametros comunes y las nuevas condiciones funcionales, que, agregando a - los anteriores, producen fenómenos cualitativamente distintos. De éste modo, el curriculum se convierte en una secuenciación de fenómenos parametricamente vinculados, secuenciados de acuerdo con las condiciones funcionales que los definen y que integra procesos aparentemente distintos bajo marcos parametricamente comunes. Esto permite ligar en forma -- bidireccional la teoría con el laboratorio.

Módulo Aplicado.- Este módulo pretende extender los principios teóricos y las técnicas y procedimientos de laboratorio a las condiciones naturales de trabajo. Este módulo llena - dos funciones; por un lado, garantiza el adiestramiento práctico de los futuros profesionales, no como simple agregado a cursos teóricos, sino como tronco medular de la preparación universitaria. Por otro lado permite evaluar la pertinencia de los contenidos de los módulos Teórico-Metodológico y Experimental. La coordinación estrecha entre los 3 módulos conlleva a transferir en forma multidireccional las actividades previstas en cada uno de ellos.(35)

Concluyendo, dejamos abierta la posibilidad de que estos modelos, teóricamente objetivos, puedan llegar a encontrar problemas al momento de llevarlos a la práctica, como es el caso del modelo propuesto para la ENEP-Iztacala.

MODELO PROPUESTO POR EMILIO RIBES I.



"A" Módulo Teórico-Metodológico

"B" Módulo Experimental

"C" Módulo Aplicado

V. LA INVESTIGACION

La aventura de la investigación del descubrimiento de nuevos conocimientos es, la mayor parte de las veces, satisfactoria y emocionante; pero la enseñanza y el aprendizaje de la metodología son aridos y chocantes porque resisten al habito de aceptar como verdadero aquello que estamos acostumbrados y que nos gusta o nos cuesta menos trabajo.

La metodología puede dar a nuestro pensamiento una madurez que no proporciona, por sí mísmo, ningún otro estudio. Por esa razón, la metodología es indispensable para profesores, estudiantes y gente que anhela cultivarse. (29)

Debido a lo anterior, sentimos necesario el dar algunas definiciones de los tipos de investigación utilizados en el presente trabajo: la Técnica de la Investigación Documental y la investigación de Campo Exploratoria.

V.1 LA INVESTIGACION DOCUMENTAL.

Según Rosalía Hochstrasser, en la Investigación Documental "... se recurre a las fuentes históricas, monográficas, información estadística (censos estadísticos vitales) y a todos aquellos documentos que existen sobre el tema para efectuar el análisis del problema". (18)

Otra definición citada en el libro de Técnicas actuales de Investigación Documental se afirma que..."depende fundamentalmente de la información que se recoja o consulta en documentos, entendiendose éste término, en sentido amplio, cómo todo aquel material de índole permanente; es decir, al que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar sin que se altere su naturaleza o sentido, para que

aporte información o rinda cuentas de una realidad o acontecimiento.

Las fuentes documentales pueden ser, entre otras: documentos escritos, como libros, periódicos, revistas, actas notariales, tratados, encuestas y conferencias escritas, etc., documentos filmicos: documentos grabados, como discos, cintas, cassettes". (7)

Ario Garza Mercado define a la Investigación Documental, ..."la que se caracteriza por el empleo predominente de registros, gráficas y sonoros como fuentes de información. Generalmente se le identifica con el manejo de mensajes registrados en la forma de manuscritos e impresos, por lo que se asocia con la investigación archivista y bibliográfica. El concepto de documento, sin embargo, es más amplio, cubre por ejemplo: micropeliculas, microfichas, diapositivas, planos - discos, cintas y peliculas". (13)

Para S.Enrique Hernández..."la Investigación Documental es una técnica que aprovecha los testimonios de objetos, imagenes, escritos y grabaciones". (17)

V.2 INVESTIGACION DE CAMPO-EXPLORATORIA.

Jorge Padua, en su libro, define a los estudios de campo -exploratorio como aquello que ..."son predominantes en áreas o disciplinas en donde las problemáticas no están suficientemente desarrolladas de manera que el investigador tiene como propósito ganar familiaridad con la situación antes de formular su problema de manera específica. En las ciencias sociales, donde las teorías no están formuladas en forma precisa, los estudios exploratorios son necesarios para la precisión - o examen de profundidad de algunos de los supuestos de la --

teoría; para la construcción de esquemas clasificatorios provisionales, para detectar algún modelo aún no formulado en -- forma explicativa, o bien para facilitar la generación de algunas hipótesis que serán puestas a prueba posteriormente con algún diseño explicativo". (28)

En el libro de Técnicas actuales de Investigación Documental. Se explica que la Investigación de Campo..." es aquella en que el mísmo objeto de estudio sirve de fuente de información para el investigador. Consiste en la información directa y en vivo, de cosas, comportamientos de personas, circunstancias en que ocurren hechos; por ese motivo la naturaleza de las fuentes determina la manera de obtener los datos." (7)

Retomando a Ario Garza Mercado, afirma que la Investigación Exploratoria..." sirve de base para la Investigación -- Descriptiva, tiene como objeto familiarizarse con el problema de estudio y seleccionar, adecuar, perfeccionar los recursos y los procedimientos disponibles para una investigación posterior".

El trabajo de campo también lo define ..." como las formas de exploración y la observación del terreno, la encuesta, la observación participante y el experimento .La primera se - caracteriza por el contacto directo con el objeto de estudio, la encuesta consiste en el acopio de testimonios orales y escritos de personas vivas, la observación participante combina los procedimientos de las dos primeras. En ocasiones, el observador oculta su verdadera identidad para facilitar su innersión en el fenómeno de estudio y la comunicación con los - afectado.

El trabajo de campo se apoya en los documentos para la - planeación del trabajo y la interpretación de la información

recolectada por otros medios.

Cuando la Investigación Documental precede a la de campo en la relación que media entre los estudios exploratorios frente a los descriptivos, se reduce al mínimo el peligro de duplicar innecesariamente los trabajos". (13)

Los estudios de Campo según Susan Pick..." trata de estudiar un determinado grupo de personas para conocer su estructura y sus relaciones sociales. Su principal característica consiste en que se realiza en el medio natural que rodea al individuo, y puede o no ser experimental. Los estudios de campo pueden ser muy variados y a diferentes niveles: desde el nivel puramente descriptivo, con las características un estudio de tal naturaleza, hasta un estudio experimental muy controlado. La ventaja principal de este tipo de estudio consiste en que los resultados se pueden generalizar a la población, en caso de que la muestra sea representativa, dado que la investigación se lleva a cabo en el lugar donde se manifiesta el fenómeno. Por otro lado, tienen la desventaja de carecer de un control de variables, y si lo hay, es muy limitado."

A los Estudios Exploratorios los recomienda..." cuando el investigador se enfrenta a un fenómeno poco conocido para él, o a un fenómeno que no se ha investigado previamente o que no ha sido estudiado en la población específica de interés para el estudio. La finalidad que persiguen los estudios explotarorios consiste en auxiliar al investigador tanto para definir más concretamente el fenómeno, como en la manera en que debe realizar el estudio." (30)

VI. METODO DE INVESTIGACION

VI.1 OBJETIVO DE LA INVESTIGACION.

El objetivo de la presente investigación, fué detectar mediante un cuestionario; aquellos temas o asignaturas posibles que pudiera llegar a contener un plan de estudios a nivel de posgrado en el área de Psicología del Trabajo de la - U.N.A.M.

VI.2 DETERMINACION DE LA MUESTRA.

El total del universo se determinó utilizando a psicólogos egresados de la Facultad de Psicología de la U.N.A.M., y que pertenecieran al plan de estudios de 1971 a la fecha, habiendo cursado el ára del Trabajo.

El universo abarcó a profesionistas que laboran en el - sector público, privado e instituciones de crédito, con el - propósito de aglutinar información general de las carencias existentes en el ámbito laboral según el giro de las diferentes empresas.

El total del universo fué de 120 encuestados divididos de la siguiente manera:

		ENCUESTADOS
1. SECTOR PUBLICO:		
	1.1) Ejecutivo Federal	16
	1.2) Descentralizadas	13
	1.3) Desconcentradas	14
	1.4) Paraestatales	12
2. SECTOR PRIVADO		
	2.1) Comercial	15
	2.2) Servicios	15
	2.3) Transformación	18
3. INSTITUCIONES DE CREDITO		17

VI.3 TECNICA DE MUESTREO

La muestra se obtuvo a través de la técnica llamada "bola de nieve", la cual consiste en construir una lista o una "muestra" de la población especial mediante el empleo de un conjunto inicial de miembros informantes. (21)

La primera lista se adquirió mediante los directorios existentes en la Asociación de Psicólogos Industriales. -- (A.P.I.)

Al empezar la aplicación de los cuestionarios se les pidió a los encuestados, dos referidos que contaran con los requisitos señalados con anterioridad.

VI.4 METODO DE ENCUESTA

Para la obtención de la información necesaria para el logro de los objetivos fijados en éste trabajo, se decidió el uso de entrevista directa por medio de una platica introductoria y el llenado del cuestionario.

VI.5 RECOPILACION DE PREGUNTAS

Para obtener el cuestionario final, se recopilaron preguntas encausadas a la obtención de información para lograr el propósito antes señalado .

Las bases establecidas para el diseño de las preguntas fueron:

a) Núnca perder de vista los conceptos establecidos por la Ley Orgánica de la U.N.A.M., referente a los Estudios de Posgrado, siendo los mismos tanto en la A.N.U.I.E.S. cómo en la S.E.P.
b) Que fueran preguntas semi-dirigidas para que las encuestas pudieran vertir de una manera más amplia sus ideas.

VI.6 ELECCION DE REACTIVOS

El siguiente paso fué discutir las diferentes preguntas obtenidas, con el fín de buscar planteamiento de las mísmas; que fueran entendibles, que permitieran obtener la informa-- ción deseada y que hicieran interesante la resolución del - cuestionario.

Una vez que se llegó a la unificación de críterios, se- diseño un cuestionario piloto que cumpliera con los objeti-- vos establecidos.

VI.7 PRUEBA PILOTO

Se llevó a cabo la prueba piloto con 10 maestros de la Facultad de Psicología del área del Trabajo de la U.N.A.M., así también a 10 profesionistas de la mísma área, que laboraran en los 3 sectores en los que se dividió la población con el fin de validar las preguntas, para comprobar si cumplian con el objetivo propuesto.

VI.8 CUESTIONARIO DEFINITIVO

Una vez cumplido los pasos anteriores, se llegó al cuestionario definitivo (anexo b), el cual consta de 9 preguntas, de las cuales, 7 son abiertas, una mixta y una cerrada.

VII. MANEJO E INTERPRETACION DE RESULTADOS.

Para llegar al análisis de los resultados con mayor objetividad y precisión, se siguieron los siguientes pasos:

1.- Una vez contestados los 120 cuestionarios que integran la muestra, el primer paso fué agruparlos por sectores, obteniendose asi, que en la Iniciariva Privada contestaron 48 Psicólogos, en el Sector Público 55 y en la Banca 17.

2.- El siguiente paso consistió en clasificar los cuestionarios por giros, encontrandose en la Iniciativa Privada dentro del giro se servicios 15 encuestados, en transformación 18 y en comercial 15.

En el Sector Público dentro de las desconcentradas encontramos 14 encuestados, en las descentralizadas 13, en las paraestatales 12 y en el Ejecutivo Federal 16

En las Instituciones de Crédito, detectamos 17 encuestados como ya lo mencionamos anteriormente, tanto en el Sector Público como en la Iniciativa Privada, haciendo notar que el proceso de encuesta fué terminado antes de que la Banca fuera nacionalizada, valiendose así ésta clasificación.

3.- Este paso consistió en vaciar los datos en listas específicas; se procedió a anotar las materias propuestas por los encuestados dentro del Sector, giro y nivel de posgrado que correspondiera cada caso, así como su frecuencia y su secuenciación, obteniendose 8 listas a nivel de especialización, 8 a nivel de maestría y 8 a nivel de doctorado. Estas listas se presentan a continuación.

INICIATIVA PRIVADA NIVEL: ESPECIALIZACION

GIRO: SERVICIOS

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Consultoría Externa	5	1	4
2. Detección de Necesidades de Capacitación	4	2	2
Medición y Evaluación del Rendimiento dentro del Trabajo	4	2	2
Sindicatos	4	3	1
3. Elaboración de Programas y su Implementación	3	2	1
Ley Federal del Trabajo	3	1	2
Clima Organizacional			
Conocimientos legales de UCECA	3	0	3
4. Capacitación	2	1	1
Relaciones Laborales	2	1	1
Ergonomía	2	0	2
Seguridad e Higiene	2	0	2
Psicología Laboral	2	2	0
5. Assesment Center	1	0	1
Planeación de Recursos Humanos	1	0	1
Administración Integral	1	)	)
Computación	1	0	1
Finanzas	1	0	1
Sociología del Trabajo	1	1	0
Desarrollo del Trabajo en los Paises capitalistas y socialistas	1	0	1
Desarrollo de la Personalidad	1	1	0
Burocracia	1	1	0
Aspectos Sociales de la Psicología Laboral	1	1	0

GIRO: COMERCIAL

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Programación de Ambientes Laborales	5	3	2
Análisis Organizacional	5	4	1
2. Relaciones Laborales	4	3	1
Desarrollo de Recursos Humanos	4	2	2
3. Sindicatos	3	2	1
Análisis y Evaluación de Puestos	3	3	0
Desarrollo Organizacional	3	2	1
Publicidad	3	1	2
4. Administración de Empresas	2	1	1
Capacitación y Adiestramiento	2	2	0
Técnicas de Investigación en la Industria	2	1	1
Sueldos y Salarios	2	0	2
Sistemas y Técnicas de Selección de Personal	2	2	0
5. Organización y Métodos	1	0	1
Ergonomía	1	0	1
Mercadotecnia y Análisis del Consumidor	1	0	1
Elaboración de Pruebas Industriales	1	1	0
Higiene y Seguridad Industrial	1	0	1
Técnicas de Evaluación de la Capacitación	1	0	1
Estadística	1	1	0
UCECA	1	0	1
Elaboración y Construcción de Staffs en la Evaluación	1	1	0
Técnicas Audiovisuales	1	0	1
Selección de Ejecutivos	1	0	1
Desarrrollo Gerencial	1	0	1

GIRO: TRANSFORMACION

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Contrato Colectivo de Trabajo	6	5	1
2. Admón de Sueldos y Salarios	5	2	3
Capacitación y Adiestramiento	5	2	3
Entrevista como Método de Selección	5	1	4
3. Administración de Empresas	4	3	1
Reclutamiento y Selección de Personal	4	1	3
4. Ley Federal del Trabajo	3	2	1
Sindicatos	3	2	1
Ley del Seguro Social	3	0	3
Servicios y Prestaciones al Personal	3	1	2
Programación de Ambientes Laborales	3	1	2
Análisis y Evaluación de Puestos	3	0	3
Desarrollo Organizacional	3	1	2
Sociología	3	0	3
Administración de Personal	3	2	1
5. Aspectos administrativos en la Industria	2	1	1
Investigación Psicológica en la Industria	2	2	0
Estudio del Trabajo	2	0	2
Assessment Center	2	0	2
Desarrollo de Recursos Humanos	2	2	0
Computación	2	1	1
6. Seguridad e Higiene	1	0	1
Inducción	1	0	1
Contratación de Personal	1	0	1
Comportamiento Laboral en Paises Capitalistas	1	0	1
Calificación de Méritos	1	0	1
Selección por Objetivos	1	0	1
Economía	1	1	0
Derecho del Trabajo	1	1	0
Comunicación	1	0	1
Dinámica de Grupos	1	1	0
Motivación	1	1	0

SECTOR PUBLICO NIVEL: ESPECIALIZACION

GIRO: DESCONCENTRADAS

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Desarrrollo Organizacional	5	3	2
Entrevista como técnica de Selección	5	2	3
Capacitación y Adiestramiento	5	3	2
2. Ley Federal del Trabajo	4	2	2
Aspectos Administrativos de Personal	4	3	1
3. Administración de Empresas	3	1	2
Reclutamiento y Selección	3	2	1
4. Análisis de Sistemas	2	1	1
Contrato Colectivo de Trabajo	2	1	1
Instrucción Programada	2	0	2
Inducción	2	0	2
5. Educación Para Adultos	1	0	1
Derecho Laboral	1	0	1
Problemas Sociales, Económicos y Políticos en México	1	0	1
Aproximación de Sistemas Públicos	1	1	0
Relaciones Laborales	1	1	0
Assesment Center	1	0	1
Macro y Micro Economía	1	0	1
Ruta Crítica	1	1	0
Psicología Industrial aplicada a la Organización	1	1	0
La función del Consultor en las Organizaciones	1	0	1

GIRO: DESCENTRALIZADAS

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Capacitación y Adiestramiento	6	3	3
2. Planeación de Recursos Humanos	5	2	3
Desarrrollo Organizacional	5	3	2
Sistemas de Admón. Pública	5	3	2
3. Relaciones laborales	4	2	2
Relaciones Humanas	4	3	1
Programación de Ambientes Laborales	4	3	1
Contrato Colectivo de Trabajo	4	1	3
Burocracia	4	0	4
Metodología de la Investigación	4	2	2
Entrevista	4	2	2
4. Admón. de Sueldos y Salarios	3	1	2
Aspectos Administrativos en la Burocracia	3	2	1
Calificación de Méritos	3	2	1
Comportamiento Organizacional	3	1	2
5. Técnicas de Selección de Personal	2	2	0
Sindicatos	2	1	1
Estadística	2	1	1
Formación de Instructores	2	1	1
Higiene y Seguridad	2	1	1
6. Selección por Objetivos	1	1	0
Computación	1	0	1
Pruebas de la Personalidad	1	0	1
Toma de decisiones	1	1	0
Economía	1	1	0
Liderazgo	1	0	1
Método Científico	1	0	1

GIRO: PARAESTATALES

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Administración de Personal	8	4	4
2. Capacitación y Adiestramiento	6	4	2
La Entrevista en la Industria	6	3	3
3. Prestaciones al Personal	4	0	4
4. Ley Federal del Trabajo	3	1	2
Administración de Empresas	3	2	1
Motovación e Incentivos en el Trabajo	3	1	2
Sueldos y Salarios	3	1	2
Burocracia	3	0	3
5. Estadística	2	1	1
Aspectos Psicológicos en la Empresa	2	0	2
Estandarización de Pruebas Psicológicas	2	1	1
6. Organización	1	1	0
Programas de Inducción	1	1	0
Seguridad e Higiene Industrial	1	1	0
Técnicas de Evaluación del Desempeño Laboral	1	0	1
Comunicación	1	0	1
Análisis Factorial	1	0	1
Elaboración de Pruebas Laborales	1	0	1
Valuación de Puestos	1	1	0
Problemas políticos y jurídicos de la Administración en México	1	0	1
Teoría de la Organización	1	0	1

GIRO: EJECUTIVO FEDERAL

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Capacitación y Adiestramiento	12	7	5
2. Desarrrollo de recursos Humanos	6	3	3
Métodos de Selección de Personal	6	3	3
3. Ley Federal del trabajo	5	3	2
4. Dinámica de Grupos	4	1	3
Técnicas de Seguimiento en la Evaluación	4	2	2
Técnicas y Métodos de Investigación en Psicología Industrial	4	3	1
5. Evaluación del trabajo	3	2	1
Técnicas de Entrevista enfocada al ambito laboral	3	2	1
Administración de Recursos Humanos	3	1	2
Desarrollo Organizacional	3	2	1
6. Motivación en el Trabajo	2	1	1
Programación de Ambientes Laborales	2	2	0
Análisis de Puestos	2	2	0
Interacción en el Trabajo	2	2	0
7. Teoría de la Organización	1	1	0
Administración de Empresas	1	1	0
Desarrollo Gerencial	1	0	1
Sociología Industrial	1	0	1
Análisis Financiero	1	0	1
Investigación Evaluativa	1	0	1
Plan Carrera-Vida	1	0	1
Nóminas	1	0	1
Capacitación a Nivel obrero	1	0	1

INSTITUCIONES DE CREDITO NIVEL: ESPECIALIZACION

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Planeación y Formación de Recursos Humanos	6	2	4
2. Desarrollo Organizacional	5	4	1
Organización y Métodos de Investigación Psicológica en la Industria	5	2	3
3. Capacitación y Adiestramiento	4	2	2
Programación de Ambientes Laborales	4	1	3
4. Análisis y Evaluación de Puestos	3	1	2
5. Reclutamiento y Selección para Ejecutivos	2	1	1
Capacitación Para Ejecutivos	2	2	0
Evaluación de la Capacitación	2	1	1
Administración de Personal	2	0	2
Relaciones Laborales	2	1	1
Assesment Center	2	1	1
6. Aspectos jurídicos de la Capacitación	1	0	1
Formación de Instructores: Internos y Externos	1	0	1
Administración	1	1	0
Los Canales de Comunicación en las empresas	1	0	1
Computación	1	0	1
Aspectos importantes de la Contabilidad	1	0	1
Dinámica de Grupos	1	1	0
Programas de Incentivos y Motivación	1	0	1
La Calificación de Méritos y su aplicación práctica	1	0	1
Técnicas de Detección de problemas de Personal	1	0	1

INICIATIVA PRIVADA NIVEL: MAESTRIA

GIRO: SERVICIOS

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Desarrollo de Recursos Humanos	5	4	1
2. Consultoría Externa	4	2	2
3. Capacitación y Desarrrollo de Personal	3	1	2
Desarrrollo Organizacional	3	1	2
Ergonomía	3	2	1
4. Sindicatos	2	1	1
Organización y Métodos	2	0	2
Ley Federal del trabajo	2	1	1
Relaciones Laborales	2	0	2
Técnicas de Investigación en Psicología Industrial	2	2	0
5. Historia de la Psicología Laboral	1	1	0
Administración Moderna	1	0	1
Administración por Objetivos	1	0	1
Motivación en el Trabajo	1	0	1
Diseño de Cuestionarios	1	0	1
Creatividad	1	0	1
Mercadotecnia	1	1	0
Capacitación a esposas de altos Directivos	1	0	1
Teoría e Investigación Motivacional	1	1	0

GIRO: COMERCIAL

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Desarrollo de Recursos Humanos	6	5	1
2. Desarrollo Organizacional	4	2	2
Mercadotecnia y Publicidad	4	3	1
3. Capacitación de Personal	3	2	1
Técnicas y Métodos de Investigación en la Industria	3	2	1
Desarrollo Industrial	3	0	3
4. Análisis Organizacional	2	2	0
Motivación	2	0	2
Dinámica de Grupos	2	1	1
Desarrollo de Ejecutivos	2	1	1
Derecho Laboral	2	1	1
5. Selección de Personal	1	1	0
Evaluación de Personal	1	0	1
Administración Integral	1	1	0
Computación	1	0	1
Economía	1	0	1
Finanzas	1	0	1
Técnicas Psicológicas aplicadas a la Administración	1	0	1
Seminario de Mercados Capitales	1	0	1
Sociología Industrial	1	1	0
Formación de Equipos de Trabajo	1	0	1
Selección de Altos Ejecutivos	1	1	0
Análisis de Grupos	1	0	1

GIRO: TRANSFORMACION

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Desarrollo Organizacional	6	3	3
Administración de Personal	6	4	2
2. Métodos de Investigación Psicológica en la Industria	5	4	1
3. Relaciones Laborales	3	3	0
Administración de Empresas	3	1	2
4. Computación	2	2	0
Psicología Experimental	2	2	0
Programación de Ambientes Laborales	2	1	1
5. Técnicas de Evaluación del Desempeño	1	0	1
Motivación e Incentivos para el trabajo	1	0	1
Sociología Comparada	1	1	0
Oratoria	1	0	1
Derecho del Trabajo	1	1	0
Estadística	1	1	0
Filosofía	1	0	1
La importancia de la Investigación Psicológica en México	1	1	0
Seguridad e Higiene	1	1	0
Nuevas Técnicas de Capacitación y Selección	1	1	0
Análisis Factorial	1	1	0
Método Científico	1	1	0
Mercadotecnia	1	1	0
Administración por Objetivos	1	1	0
Métodos de Investigación sobre Actitudes	1	0	1
Técnicas de Diagnóstico de Ambientes Laborales	1	0	1
Conducción de Ejecutivos y Mandos Intermedios	1	0	1
Dinámica de Grupos	1	0	1

SECTOR PUBLICO NIVEL: MAESTRIA

GIRO: DESCONCENTRADAS

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Capacitación y Adiestramiento	5	2	3
2. Técnicas de Investigación en Psicología del Trabajo	4	3	1
3. Administración de Empresas	3	2	1
Nuevas Técnicas de Investigación en Psicología	3	1	2
4. Técnicas de Admón. de Personal	2	0	2
Apoyos Didácticos en la Capacitación	2	1	1
Técnicas Pedagógicas en la preparación del Personal Docente	2	2	0
5. Administración de la Producción	1	1	0
Procesos Administrativos y áreas funcionales	1	0	1
Desarrollo Gerencial	1	1	0
Relaciones Industriales	1	1	0
Organización y Métodos	1	0	1
Psicología Diferencial	1	0	1
Nuevos enfoques en las Técnicas de Evaluación de la Capacitación	1	0	1
Estadística	1	1	0

GIRO: DESCENTRALIZADAS

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Teoría y Dinámica de Grupos	4	3	1
Pedagogía de la Enseñanza	4	1	3
2. Desarrollo Organizacional	3	0	3
Investigación y Metodología	3	1	2
Sindicatos	3	1	2
Investigación Psicológica en la Industria	3	2	1
3. Análisis de la ejecución en el Trabajo	2	0	2
Técnicas de localización de problemas en el Trabajo	2	1	1
Sistemas Audiovisuales	2	1	1
El psicólogo y el proceso de Productividad	2	0	2
4. Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo	1	1	0
Desarrollo Laboral	1	0	1
Didáctica General	1	0	1
Introducción a la Psicología del trabajo y su enseñanza	1	0	1
Sistemas de Comunicación	1	1	0
Sistema Político y Económico de México	1	0	1
Seminario de Finanzas	1	0	1
Psicología del proceso de grupos	1	0	1
Trámites en UCECA	1	0	1

GIRO: PARAESTATALES

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Técnicas de Investigación en Psicología Industrial	4	2	2
Programación de Ambientes Laborales	4	3	1
2. Pedagogía	3	1	2
Técnica y Manejo de Grupos	3	2	1
Selección de Personal Sindicalizado	3	3	0
3. Estadística	2	0	2
La Aplicación práctica de los diferentes tipos de Taxonomías de tareas.	2	1	1
Psicología Avanzada	2	1	1
4. Análisis Experimental de la Conducta	1	1	0
El Estado y su Administración Pública	1	1	0
Toma de decisiones	1	1	0
Desarrollo de la Educación	1	0	1
Teoría de Sistemas Públicos	1	0	1
Aspectos legales de la Admón. Pública	1	1	0
Técnicas de Detección de Necesidades para la Capacitación	1	1	0
Temas Selectos en Psicología	1	0	1
Sistemas de Producción	1	0	1

GIRO: EJECUTIVO FEDERAL

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Técnica de Investigación en Psicología Industrial	4	2	2
Análisis y Evaluación de Puestos	4	4	0
2. Pedagogía	3	1	2
Técnicas de Apoyo en la Capacitación	3	1	2
La Función del psicólogo en el Sector Público	3	0	3
3. Programación de Ambientes Laborales	2	1	1
Instrucción Programada	2	2	0
Desarrollo de Personal	2	1	1
4. Teoría de la Organización	1	1	0
Sociología Industrial	1	0	1
Antropología Industrial	1	0	1
Seminario de Investigación relacionado con la orientación individual de los Trabajadores	1	0	1
Diseños de Trabajo	1	0	1
Reclutamiento y Selección de Personal	1	1	0
Relaciones Laborales	1	1	0
Capacitación de Personal	1	0	1
Teoría Organizacional	1	0	1
Investigación Organizacional	1	0	1
Estrategias y Políticas Administrativas	1	0	1
Administración Integral	1	0	1
Reforma Administrativa	1	0	1

INSTITUCIONES DE CREDITO NIVEL: MAESTRIA

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Métodos de Investigación en Psicología Industrial	4	3	1
Planeación de Recursos Humanos	4	2	2
2. Admón. de Recursos Humanos	3	2	1
Desarrollo Organizacional	3	1	2
3. Programación de Ambientes Laborales	2	2	0
Admón. de Sueldos y Salarios	2	1	1
Relaciones Industriales	2	0	2
Relaciones Laborales	2	1	1
Ergonomía	2	1	1
Investigación y Valoración de nuevas Técnicas de Capacitación y Selección	2	2	0
4. Teoría de la Organización	1	1	0
Detección de Necesidades	1	1	0
Aspectos Humano de las Organizaciones	1	1	0
Sociología	1	1	0
Capacitación para Ejecutivos	1	0	1
Administración Avanzada	1	0	1
Actualización en Tests Psicológicos	1	1	0
Contratación de Personal	1	0	1
Relaciones Humanas	1	0	1
Sindicatos	1	0	1
Informática	1	0	1
Aspectos Administrativos para el empleado Bancario	1	1	0

INICIATIVA PRIVADA NIVEL: DOCTORADO

GIRO: SERVICIOS

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Mercadotecnia y Publicidad	3	1	2
Estadística	3	1	2
Desarrollo de Recursos Humanos	3	3	0
Investigación en Capacitación			
Desarrollo y Planeación de Carrera	3	2	1
La función del Consultor dentro de las Organizaciones	3	1	2
2. Administración Moderna	2	1	1
Sueldos y Salarios	2	2	0
Técnicas de Investigación en Psicología Industrial	2	2	0
Políticas del Desarrollo Económico de México	2	0	2
El Desarrollo de Recursos Humanos en las Pequeñas Empresas	2	0	2
Desarrollo Organizacional	2	1	1
Calificación de Méritos	2	1	1
Sistemas Contables	2	0	2
3. Sociología Industrial	1	0	1
Nóminas	1	0	1
Motivación y Personalidad	1	0	1
Programa de Incentivos al Personal Sindicalizado	1	1	0
Estructura de Poder dentro de las Organizaciones	1	0	1
Repercución de los aspectos económicos + satisfacción en el trabajo + Utilidades	1	1	0
Diseño de Pruebas Psicológicas adaptadas a obreros mexicanos	1	1	0

GIRO: COMERCIAL

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Técnicas de Investigación aplicada a la Psicología del Trabajo	4	2	2
2. Diseño de Sistema Hombre - Maquina	2	2	0
Desarrollo Organizacional aplicado a la Pequeña y Mediana Industria	2	2	0
Técnicas de Planeación de Recursos Humanos	2	1	1
Nuevas estrategias de intervención aplicadas al Ambiente Organizacional	2	2	0
3. Evaluación de Cursos de Capacitación	1	1	0
Estudio del comportamiento humano en el trabajo	1	0	1
Publicidad Avanzada	1	1	0
Sistemas de Sueldos y Salarios	1	0	1
Teoría Organizacional	1	0	1
Calificación de Méritos	1	0	1
Aspectos relacionados con el Desarrollo Gerencial	1	1	0
Problemas de adaptación del empleado a su trabajo	1	0	1
Sistemas de Seguridad e Higiene	1	0	1
Psicología Ecológica	1	1	0
Teorías de Liderazgo	1	1	0
Técnicas de apoyo en la aplicación del Análisis de Puestos	1	0	1
Problemas de Alcoholismo en el trabajo	1	0	1

GIRO: TRANSFORMACION

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Técnicas de Investigación Avanzada	4	2	2
Desarrollo Organizacional	4	2	2
2. Estadística Avanzada	3	1	2
3. Estandarización de Pruebas Psicológicas	2	2	0
4. La Psicología como medio de Orientación en la Actividad Laboral	1	1	0
El psicólogo como Consultor a todos los niveles empresariales	1	1	0
Antropología	1	1	0
Filosofía	1	1	0
Historia	1	1	0
Linguística	1	1	0
Sociología Comparada	1	0	1
Comunicación	1	0	1
Computación	1	0	1
Administración de Empresas	1	0	1
La aplicación de los Tests en el área Laboral	1	0	1
Desarrollo de Recursos Humanos avanzados	1	0	1
Metodología para la Investigación Psicológica en la Industria	1	1	0
Calificación de Méritos	1	0	1
Evaluación Técnica de Personal	1	0	1
Temas Selectos en Psicología y Administración	1	1	0
Planeación financiera	1	1	0
Dirección de Personal Ejecutivo	1	1	0
Análisis Transaccional en las empresas	1	0	1
Análisis Experimental de la Conducta en el ambiente natural	1	1	0

SECTOR PUBLICO NIVEL: DOCTORADO

GIRO: DESCONCENTRADAS

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Técnicas de Investigación en Psicología Industrial	4	2	2
2. Desarrollo Organizacional	3	3	0
3. Auditoría Administrativa	2	1	1
Derecho Laboral	2	1	1
Aproximación de Sistemas Públicos	2	0	2
Ergonomía Aplicada	2	1	1
Administración y Dirección	2	0	2
4. Sociología de la Admón.	1	1	0
Administración General	1	0	1
Organización y Métodos	1	0	1
Admón. de Empresas Gubernamentales	1	0	1
Psicología del Trabajo en el Sector Obrero	1	0	1
Integración en Ciencias Sociales	1	0	1
kuta Crítica y su aplicación práctica	1	1	0
La Comunicación Informal en las Empresas	1	1	0
Nuevos enfoques de intervención del psicólogo en el gobierno	1	1	0

GIRO: DESCENTRALIZADAS

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Investigación de Procedimientos; teoría y práctica	3	2	1
Desarrollo Organizacional	3	3	0
Liderazgo y Supervisión de Personal	3	1	2
Sistemas Administrativos en el Sector Público	3	2	1
Aspectos Jurídicos de las Empresas	3	0	3
2. Relaciones Industriales	2	1	1
Desarrollo Gerencial	2	2	0
Procesos de Planeación	2	0	2
La Calificación de Méritos y sus repercusiones en el Ambiente Laboral	2	1	1
Nuevos enfoques de la Adminis - tración de Personal	2	0	2
Sistemas de Administración Pública	2	1	1
Estudios de Procedimientos para planear y controlar diferentes Sistemas	1	1	0
Desarrollo de Personal	1	1	0
Las funciones del psicólogo dentro de la Burocracia	1	0	1

GIRO: PARAESTATALES

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Programas de Evaluación de la Conducta Laboral	5	2	3
2. Aspectos Motivacionales en la Industria	3	1	2
La Productividad y el psicólogo industrial	3	0	3
3. Teorías del Aprendizaje	1	1	0
Metodología en las Ciencias Sociales	1	0	1
Evaluación Técnica de Personal	1	0	1
Análisis Experimental de la Conducta aplicado a la Industria	1	0	1
Manejo de Personal Ejecutivo	1	1	0
Relaciones Laborales	1	0	1
Economía	1	0	1
Técnicas de Enseñanza-Aprendizaje	1	1	0

GIRO: EJECUTIVO FEDERAL

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria	7	5	2
2. Nuevas Técnicas en el Desarrollo de recursos Humanos	5	4	1
3. Diseños de Investigación	3	1	2
Psicología Experimental enfocada al ambiente laboral	3	2	1
4. Capacitación a Supervisores	2	2	0
Programación de Ambientes Laborales	2	2	0
Teorías y Técnicas de Investigación organizacional	2	1	1
Sociología Industrial	2	1	1
Elaboración de Pruebas Industriales	2	1	1
5. Elaboración y Validación de instrumentos de medición en el trabajo	1	1	0
Teoría Organizacional	1	1	0
Burocracia en America Latina	1	1	0
Selección de Personal a altos funcionarios	1	0	1
Estudio del Trabajo	1	0	1
Nuevas técnicas para la Admón. Moderna en el Gobierno	1	0	1
El psicólogo y el avance Industrial en los paises subdesarrollados	1	0	1

INSTITUCIONES DE CREDITO NIVEL: DOCTORADO

MATERIAS	F	SECUENCIACION si(f)	no(f)
1. Investigación Psicológica aplicada en la Industria	5	4	1
2. Investigación de Ambientes Laborales	3	1	2
Investigación de Sistema Hombre-Maquina	3	1	2
Investigación de Técnicas Administrativas Avanzadas	3	0	3
Análisis y Evaluación de Programas de Trabajo	3	2	1
3. Investigación de la Conducta del personal sindicalizado	2	1	1
Conducta Laboral	2	1	1
Diseño de Nuevas Técnicas de Capacitación	2	2	0
4. Clima Organizacional	1	1	0
Políticas organizacionales	1	0	1
Liderazgo	1	0	1
Investigaciones sociológicas en la Industria	1	1	0
Investigación de Nuevas Pruebas Psicológicas	1	0	1
Corrientes Administrativas-Psicogicas de Personal	1	0	1
Historia del Desarrollo del Hombre en el ambiente Laboral	1	0	1

4.- De las listas anteriores, se obtuvieron los concentrados que contienen las frecuencias totales de las materias - propuestas, en los niveles de especialización, maestría y doctorado, siendo los que a continuación se presentan.

CONCENTRADO DE ASIGNATURAS A NIVEL DE ESPECIALIZACION

Materias.	Frecuencia
- Capacitación y Adiestramiento.	42
- Desarrollo Organizacional.	24
- Planeación y Formación de Recursos Humanos.	24
- La Entrevista en la Industria.	23
- Administración de Personal.	20
- Técnicas y Métodos de Investigación en Psicología Industrial.	18
- La Ley Federal de Trabajo.	17
- Reclutamiento y Selección de Personal.	17
- Administración de Empresas.	14
- Administración de Sueldos y Salarios.	13
- Relaciones Laborales.	13
- Sindicatos.	12
- Contrato Colectivo de Trabajo.	12
- Análisis y Evaluación de Puestos.	8
- Burocracia.	8
- Administración Pública.	8
- Servicios y Prestaciones al Personal.	7
- Motivación e Incentivos en el Trabajo.	7

Materias.	Frecuencia
- Dinámica de Grupos.	6
- Higiene y Seguridad Industrial.	6
- Sociología Industrial.	5
- Consultoría Externa.	5
- Análisis Organizacional.	5
- Calificación de Méritos.	5
- Estadísticas.	5
- Inducción.	4
- Conocimientos legales de UCECA.	4
- Técnicas de seguimiento en la evaluación.	4
- Detección de necesidades de capacitación.	4
- Medición y evaluación del rendimiento dentro del trabajo.	4
- Relaciones Humanas.	4
- Metodología de la Investigación.	4
- Evaluación del Trabajo.	3
- Clima organizacional.	3
- Publicidad.	3
- Comportamiento Organizacional.	3
- Aspectos Administrativos en la Burocracia.	3
- Ergonomía.	3
- Ley del Seguro Social.	3

CONCENTRADO DE ASIGNATURAS A NIVEL DE ESPECIALIZACION

Materias.	Frecuencia
- Organización y Métodos.	3
- Teoría de la Organización.	3
- Aspectos Psicológicos en la Empresa.	3
- Estandarización de pruebas psicológicas.	3
- Comunicación.	3
- Elaboración de pruebas industriales.	2
- Estudio del Trabajo.	2
- Economía.	2
- Interacción en el trabajo.	2
- Desarrollo Gerencial.	2
- Sociología.	2
- Análisis financiero.	2
- Psicología Laboral.	2
- Análisis de Sistemas.	2
- Instrucción Programada.	2
- Derecho Laboral.	2
- Selección por Objetivos.	2
- Problemas sociales, políticos y económicos de México.	2
- La función del consultor dentro de las organizaciones.	1
- Ruta Crítica.	1

Materias.	Frecuencia
- Micro y Macro Economía.	1
- Aproximación de sistemas públicos.	1
- Educación para adultos.	1
- Pruebas de la Personalidad.	1
- Toma de Decisiones.	1
- Liderazgo.	1
- Método Científico.	1
- Investigación Evaluativa.	1
- Plan carrera-vida.	1
- Nóminas.	1
- Administración integral.	1
- Desarrollo del trabajo en países capitalistas.	1
- Desarrollo de la Personalidad.	1
- Aspectos sociales en la Psicología Laboral.	1
- Técnicas de evaluación del desempeño laboral.	1
- Análisis factorial.	1
- Valuación de Puestos.	1
- Contratación de Personal.	1
- Comportamiento laboral en países capitalistas.	1
- Mercadotecnia y Análisis del Consumidor.	1
- Elaboración y construcción de staffs en la evaluación.	1
- Técnicas audiovisuales.	1
- Aspectos jurídicos en la capacitación.	1
- Administración.	1
- Los canales de comunicación en las empresas.	1
- Aspectos importantes de la contabilidad.	1
- Técnicas de detección de problemas de personal.	1
- Oratoria.	1
	48

CONCENTRADO DE ASIGNATURAS A NIVEL DE MAESTRIA

Materias.	Frecuencia.
- Métodos de investigación en Psicología Industrial.	32
- Planeación y Desarrollo de Recursos Humanos.	20
- Desarrollo Organizacional.	19
- Capacitación y Adiestramiento.	14
- Pedagogía de la Enseñanza.	13
- Administración de Personal.	11
- Programación de Ambientes Laborales.	10
- Dinámica de Grupos.	10
- Relaciones Laborales.	8
- Sindicatos.	6
- Administración de Empresas.	6
- Relaciones Industriales.	6
- Mercadotecnia y Publicidad.	6
- Ergonomía.	5
- Consultoría Externa.	5
- Técnicas de apoyo en la Capacitación.	5
- Motivación e incentivos en el trabajo.	4
- Estadística.	4
- La función del psicólogo en el Sector Público.	3

Materias.	Frecuencia.
- Investigación y Metodología.	3
- Análisis y Evaluación de Puestos.	3
- Desarrollo Industrial.	3
- Selección de Personal sindicalizado.	3
- Psicología Avanzada.	3
- Organización y Métodos.	3
- Computación.	3
- Derecho Laboral.	3
- Teoría de la Organización.	3
- Administración de sueldos y salarios.	2
- Investigación y validación de nuevas técnicas de capacitación y selección.	2
- Detección de Necesidades.	2
- Sociología.	2
- Administración Avanzada.	2
- Psicología Experimental.	2
- Administración por objetivos.	2
- Estrategias y políticas administrativas.	2
- Administración Integral.	2
- La plicación práctica de los diferentes tipos de taxonomías de tareas.	2

Materias.	Frecuencia.
- Ley Federal del Trabajo.	2
- Análisis Organizacional.	2
- Análisis y ejecución en el trabajo.	2
- Sistemas audiovisuales.	2
- Técnicas de localización de problemas en el trabajo.	2.
- Instrucción Programada.	2
- Reclutamiento y Selección de Personal.	2
- Técnicas de evaluación de la capacitación.	2
- El psicólogo y el proceso de productividad.	2
- Finanzas.	2
- Sociología Industrial.	2
- Aspecto humano en las organizaciones.	1
- Actualización de tests psicológicos.	1
- Contratación de Personal.	1
- Relaciones Humanas.	1
- Informática.	1
- Aspectos administrativos para el empleado bancario.	1
- Historia de la Psicología Laboral.	1
- Diseño de cuestionarios.	1
- Creatividad.	1
- Capacitación a esposas de altos ejecutivos.	1

Materias.	Frecuencia.
- Teoría e Investigación Motivacional.	1
- Formación de equipos de trabajo.	1
- Técnicas psicológicas aplicadas a la administración.	1
- Seminario de mercados capitales.	1
- Análisis de Grupos.	1
- Diseños de trabajo.	1
- Investigación Organizacional.	1
- Reforma Administrativa.	1
- Análisis experimental de la conducta.	1
- El estado y su administración pública.	1
- Toma de decisiones.	1
- Desarrollo de la Educación.	1
- Teoría de sistemas públicos.	1
- Aspectos legales de la Administración Pública.	1
- Sistemas de producción.	1
- Administración de la producción.	1
- Desarrollo Gerencial.	1
- Psicología Diferencial.	1
- Técnicas de evaluación del desempeño.	1
- Evaluación de habilidades y aptitudes.	1
- Control de calidad en la producción.	1

CONCENTRADO DE ASIGNATURAS A NIVEL DE MAESTRIA

Materias.	Frecuencia.
- Economía.	1
- Oratoria.	1
- Filosofía.	1
- Análisis Factorial.	1
- La importancia de la investigación en México.	1
- Seguridad e Higiene.	1
- Método Científico.	1
- Método de investigación sobre actitudes.	1
- Técnicas de diagnóstico de ambientes laborales.	1
- Desarrollo Laboral.	1
- Didáctica General.	1
- Introducción a la Psicología del trabajo y su enseñanza.	1
- Sistemas de comunicación.	1
- Sistema político y económico de México.	1
- Psicología del proceso de grupos.	1
- Trámites en UCECA.	1
- Antropología industrial.	1
- Seminario de investigación relacionado con la orientación individual en los trabajadores.	1
- Conducción de Ejecutivos y mandos intermedios.	1
	306

CONCENTRADO DE ASIGNATURAS A NIVEL DE DOCTORADO

Materias.	Frecuencia.
- Técnicas de Investigación Aplicada a la Psicología del Trabajo.	22
- Desarrollo Organizacional.	15
- Desarrollo de Recursos Humanos.	13
- Técnicas de Investigación avanzada.	10
- Ergonomía.	7
- Estadística.	6
- Calificación de Méritos.	6
- Programas de evaluación de la conducta laboral.	5
- Psicología Experimental enfocada al ambiente laboral.	5
- Liderazgo y supervisión de personal.	5
- La función del consultor dentro de la Organización.	5
- Aspectos jurídicos de las empresas.	5
- Aspectos motivacionales en la industria.	4
- Temas selectos de Administración.	4
- Mercadotecnía y Publicidad.	4
- Sistemas de la Administración Pública.	4
- Sociología Industrial.	4

Materias.	Frecuencia.
- Investigación de Técnicas Administrativas Avanzadas.	3
- Desarrollo Gerencial.	3
- Investigación de ambientes laborales.	3
- Sistemas de sueldos y salarios.	3
- Análisis y evaluación de programas de trabajo.	3
- Investigación en capacitación y planeación de carrera.	3
- La Productividad y el psicólogo industrial.	3
- Sistemas administrativos en el sector público.	3
- Conducta laboral.	3
- Estandarización de pruebas psicológicas.	2
- Comunicación.	2
- Administración de Empresas.	2
- Evaluación técnica de personal.	2
- Dirección de personal ejecutivo.	2
- Programación de ambientes laborales.	2
- Teoría y técnica de la Investigación Organizacional.	2
- Políticas del desarrollo económico de México.	2
- Sistemas contables.	2
- Proceso de planeación.	2

Materias.	Frecuencia.
- Nuevos enfoques de la Administración de personal.	2
- Relaciones Industriales.	2
- Investigación de la conducta del personal sindicalizado.	2
- Diseño de nuevas técnicas de capacitación.	2
- Auditoría Administrativa.	2
- Administración y Dirección.	2
- El psicólogo del trabajo en el sector público.	2
- Investigación en ciencias sociales.	2
- La Psicología como medio de orientación en la actividad laboral.	1
- Antropología.	1
- Filosofía.	1
- Historia.	1
- Lingüística.	1
- Sociología comparada.	1
- Computación.	1
- Temas selectos en Psicología.	1
- La aplicación de los tests en el área laboral.	1
- Planeación financiera.	1

Materias.	Frecuencia.
- Análisis transaccional en las empresas.	1
- Investigación de nuevas pruebas psicológicas.	1
- Corrientes administrativas-psicológicas en el personal.	1
- Historia del desarrollo del hombre en el ámbito laboral.	1
- Organización y Métodos.	1
- Ruta crítica y su aplicación práctica.	1
- Psicología ecológica.	1
- La Burocracia en América Latina.	1
- Aplicación de nuevas técnicas en la industria de la Instrucción Programada.	1
- Selección a altos ejecutivos.	1
- Estudio del trabajo.	1
- Clima Organizacional.	1
- Políticas Organizacionales.	1
- Alcoholismo en el trabajo.	1
- Nóminas.	1
- Técnicas de apoyo en la aplicación del análisis de puestos.	1
- Programas de in[illegible]ón al personal sindicalizado.	1

CONCENTRADO DE ASIGNATURAS A NIVEL DE DOCTORADO

Materias.	Frecuencia.
- Estructura de poder dentro de las Organizaciones.	1
- Repercución de los aspectos económicos, más satisfacción, más utilidades.	1
- Diseño de pruebas psicológicas para obreros Mexicanos.	1
- Desarrollo de Personal.	1
- Evaluación de cursos de capacitación.	1
- Teoría Organizacional.	1
- Problemas de adaptación del empleado a su trabajo.	1
- Teorías del aprendizaje.	1
- Relaciones Laborales.	1
- Seguridad e higiene industrial.	1
- Economía.	1
- Técnicas de enseñanza-aprendizaje.	1
- Estudios de procedimientos para planear y controlar diferentes sistemas.	1
- Sociología de la Administración.	1
- Nuevas técnicas para la administración moderna en el gobierno.	1
- El psicólogo y el avance industrial en los países subdesarrollados.	1
- Elaboración y validación de instrumentos de medición en el trabajo.	1
- Investigación sociológica en la Industria.	1
	231

5.- Para tratar los resultados de una manera más simplificada, se elaboraron tres cuadros que quedaron divididos en los tres niveles que se manejando.
Estas tablas contienen aquellas materias más significativas; utilizando el crîterio de tomar aquellas que se presentan con uma frecuencia mínima de 3, obteniendo estos datos de las listas que se presentan en el tercer paso,- ya que la mayoría de las respuestas osilan en gran pro-- porción entre 6 y 3 de frecuencia.

Para lograr mayor precisión en el manejo de los resultados, se seleccionaron aquellas materias propuestas por - los encuestados que aparecieran en un mínimo de 4 giros, sin importar cuales fueran éstos. Se optó por éste mínimo, ya que representa el 50% de los giros que se están - manejando.

A continuación se presentan los cuadros que contemplan - éste paso.

	INICIATIVA PRIVADA			SECTOR PUBLICO				BANCOS	TOTAL
	SERVICIOS	TRANSFORMACION	COMERCIAL	DESCONCENTRADAS	DESCENTRALIZADAS	PARAESTATALES	EJECUTIVO FEDERAL		
NIVEL: ESPECIALIZACION	15	18	15	14	13	12	16	17	120
Capacitación y Adiestramiento	2	5	2	5	6	6	12	4	42
Desarrollo Organizacional		3	3	5	5		3	5	24
Administración de Empresas		4	2	3		3	1	1	14
Técnicas y Métodos de Investigación en Psicología Industrial		2	2	1	4		4	5	18
Desarrollo de Recursos Humanos	1	2	4		5		6	6	24
Ley Federal del Trabajo	3	3		4		3	5		18
La Entrevista en la Industria		5		5	4	6	3		23
Reclutamiento y Selección de Personal		4	2	3	2		6		17
Programación de Ambientes Laborales		3	5		4		2	4	18
Relaciones Laborales	4		4	1	4			2	15
Administración de Personal		3		4		8	3	2	20

	INICIATIVA PRIVADA			SECTOR PUBLICO				BANCOS	TOTAL
	SERVICIOS	TRANSFORMACION	COMERCIAL	DESCONCENTRADAS	DESCENTRALIZADAS	PARAESTATALES	EJECUTIVO FEDERAL		
NIVEL: ESPECIALIZACION	15	18	15	14	13	12	16	17	120
Sindicatos	4	3	3		2				12
Administración de Sueldos y Salarios		5	2		3	3			13
Medición y Evaluación del Rendimiento dentro del Trabajo	4					1	3		8
Contrato Colectivo de Trabajo		7		2	4				13
Análisis Organizacional	3		5		3				11
Burocracia	1				4	3			8
Prestaciones al Personal		3				4		2	9
Dinámica de Grupos		1					4	2	7
Consultoría Externa	5			1					6
Detección de Necesidades de Capacitación	4								4
Relaciones Humanas					4				4

	INICIATIVA PRIVADA			SECTOR PUBLICO				BANCOS	TOTAL
	SERVICIOS	TRANSFORMACION	COMERCIAL	DESCONCENTRADAS	DESCENTRALIZADAS	PARAESTATALES	EJECUTIVO FEDERAL		
NIVEL: ESPECIALIZACION	15	18	15	14	13	12	16	17	120
Sistemas de Administración Pública					5				5
Metodología de la Investigación					4				4
Técnicas de seguimiento en la evaluación							4		4

	INICIATIVA PRIVADA			SECTOR PUBLICO				BANCOS	TOTAL
	SERVICIOS	TRANSFOR-MACION	COMERCIAL	DESCONCEN-TRADAS	DESCENTRA-LIZADAS	PARAESTA-TALES	EJECUTIVO FEDERAL		
NIVEL: MAESTRIA	15	18	15	14	13	12	16	17	120
Métodos de Investigación en Psicología Industrial	2	5	3	4	3	4	4	4	29
Capacitación y Adiestramiento	3		3	5	1	1	1	1	15
Desarrollo Organizacional	3	6	4		3		1	3	20
Planeación y Desarrollo de Recursos Humanos	5		6				2	4	17
Teoría y Dinámica de Grupos		1	2		4	3			10
Pedagogía de la Enseñanza				2	4	3	3		12
Programación de Ambientes Laborales		2				4	2	2	10
Mercadotecnia y Publicidad	1	1	4						6
Relaciones Laborales		3					1	2	6
Administración de Personal		6		2				3	11
Sindicatos	2				3			1	6

	INICITATIVA PRIVADA			SECTOR PUBLICO				BANCOS	TOTAL
	SERVICIOS	TRANSFOR-MACION	COMERCIAL	DESCONCEN-TRADAS	DESCENTRA-LIZADAS	PARAESTATALES	EJECUTIVO FEDERAL		
NIVEL: MAESTRIA	15	18	15	14	13	12	16	17	120
Ergonomía	3							2	5
Administración de Empresas		3		3					6
Técnicas de Apoyo en la Capacitación				2			3		5
Consultoría Externa	4								4
Desarrollo Industrial			3						3
Investigación y Metodología					3				3
Selección de Personal sindicalizado						3			3
Análisis y Evaluación de Puestos								4	4
La función del psicólogo en el sector público							3		3

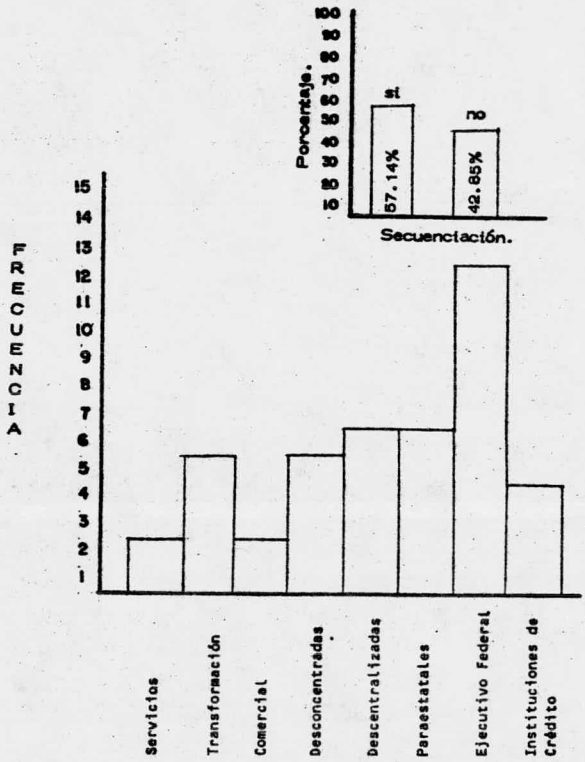
	INICITATIVA PRIVADA			SECTOR PUBLICO				BANCOS	TOTAL
	SERVICIOS	TRANSFORMACION	COMERCIAL	DESCONCENTRADAS	DESCENTRALIZADAS	PARAESTATALES	EJECUTIVO FEDERAL		
NIVEL: DOCTORADO	15	18	15	14	13	12	16	17	120
Técnicas de Investigación aplicada a la Psicología del trabajo	2	1	4	4			7	5	23
Desarrollo Organizacional	2	4	2	3	3			1	15
Desarrollo de Recursos Humanos	3	1	2				5		11
Estadística	3	3					1		7
La función del Consultor dentro de las Organizaciones	3	1		1					5
Técnicas de Investigación avanzada		4			3		3		10
Programas de Evaluación de la Conducta Laboral			1			5		2	8
La Psicología Experimental enfocada al ambiente laboral		1					3	3	7
Investigación de sistemas Hombre-Maquina			2	2				3	7
Liderazgo y supervisión de Personal			1		3				4
Mercadotecnia y Publicidad	3		1						4

	INICIATIVA PRIVADA			SECTOR PUBLICO				BANCOS	TOTAL
	SERVICIOS	TRANSFORMACION	COMERCIAL	DESCONCENTRADAS	DESCENTRALIZADAS	PARAESTATALES	EJECUTIVO FEDERAL		
NIVEL: DOCTORADO	15	18	15	14	13	12	16	17	120
Sistemas Administrativos en el Sector Público				2	3				5
Aspectos Jurídicos en las Empresas				2	3				5
Aspectos Motivacionales en la Industria	1					3			4
Investigación en Capacitación	3								3
La Productividad y el psicólogo Industrial						3			3
Investigación de Ambientes Laborales								3	3
Investigación de Técnicas Administrativas avanzadas								3	3

6.- Una vez realizada la selección de aquellas materias que-
cumplen con el requisito que se menciona en el paso ante
rior, se procedió a graficar su frecuencia, los giros en
las que aparece y su secuenciación. En seguida se presen
tan las grficas, así como la explicación de cada una de
ellas.

MATERIA: CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO NIVEL: ESPECIALIZACION

Total: 42 Frecuencias

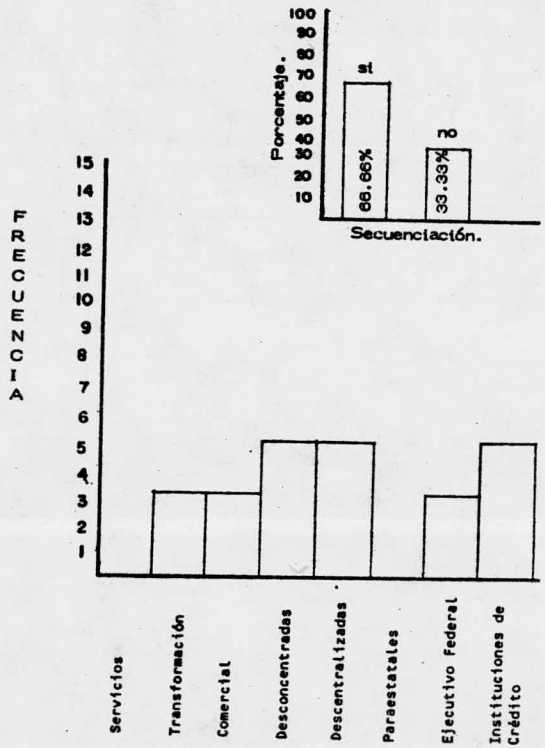


Esta materia se presenta en todos los giros, teniendo su mayor frecuencia en el área de Ejecutivo Federal, siendo la más alta de todas las asignaturas que se presentan a nivel de Especialización, indicandonos una gran demanda de ésta área de conocimiento. Se observa también que las frecuencias más altas se presentaron en el Sector Público.

Del total de encuestados, 42 sugirieron la materia de Capacitación y Adiestramiento. Un 57.14% pidió que fuera secuenciada y un 42.85% indicó que no era necesaria la secuenciación, lo que nos refleja la anulación de ésta opción.

MATERIA: DESARROLLO ORGANIZACIONAL NIVEL: ESPECIALIZACION

Total: 24 Frecuencias

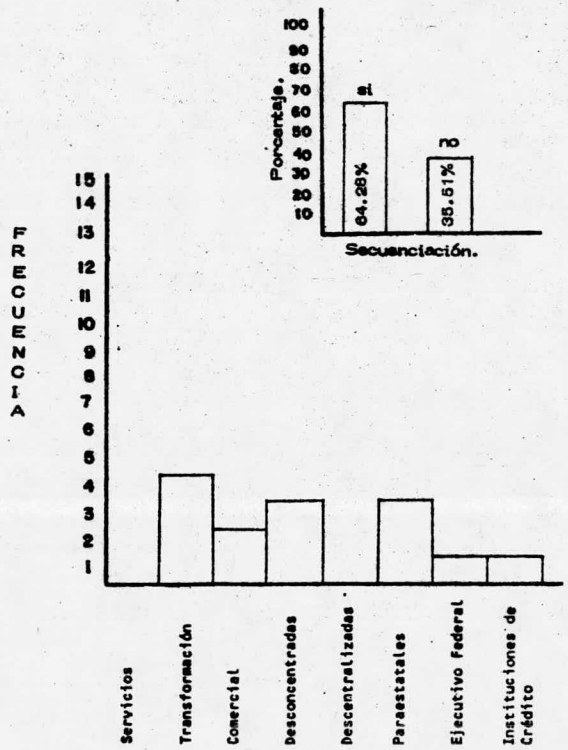


La materia de Desarrollo Organizacional, se repite en 6 giros, con frecuencias poco relevantes y sin inclinarse por un Sector en especifico.

Con respecto a la secuenciación, se observa que de 24 respuestas, el 66.66% se inclina a que sí exista la secuenciación y un 33.33% opina lo contrario, revelandonos que sí deberá ser materia a secuenciar.

MATERIA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS NIVEL: ESPECIALIZACION

Total: 14 Frecuencias

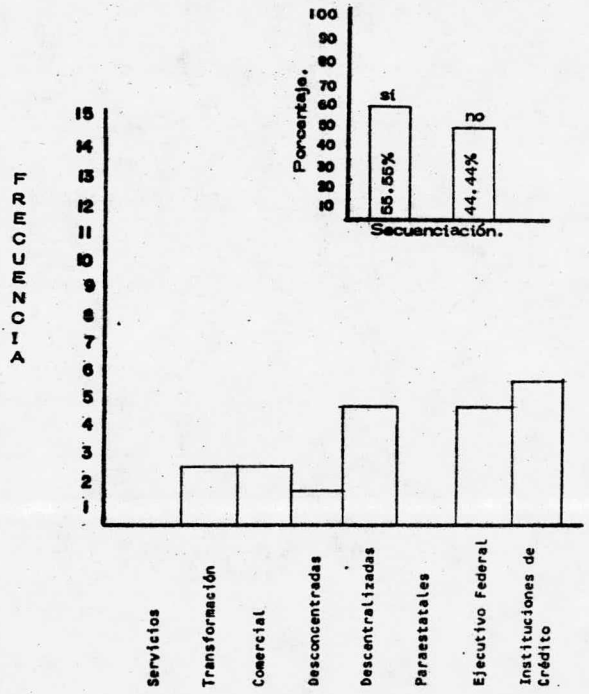


En ésta grafica se observa una inclinación en las frecuencias bajas, - siendo menor en el giro de Ejecutivo Federal y las Instituciones de Crédito, no encontrandose una diferencia significativa entre la frecuencia mayor y - la menor, apareciendo la primera en el giro de transformación. La materia de Administración de Empresas no se inclina hacia ningún Sector en especifi co.

Con respecto a la secuenciación, de los 14 encuestados que propusieron ésta materia, el 64.28% indica que deberá ser secuenciada y un 35.51% se - inclina por la no secuenciación; encontrandose que ésta puede llevarse en - varios cursos .

MATERIA: TECNICAS Y METODOS DE INVESTIGACION EN PSICOLOGIA INDUSTRIAL NIVEL: ESPECIALIZACION

Total: 18 Frecuencias

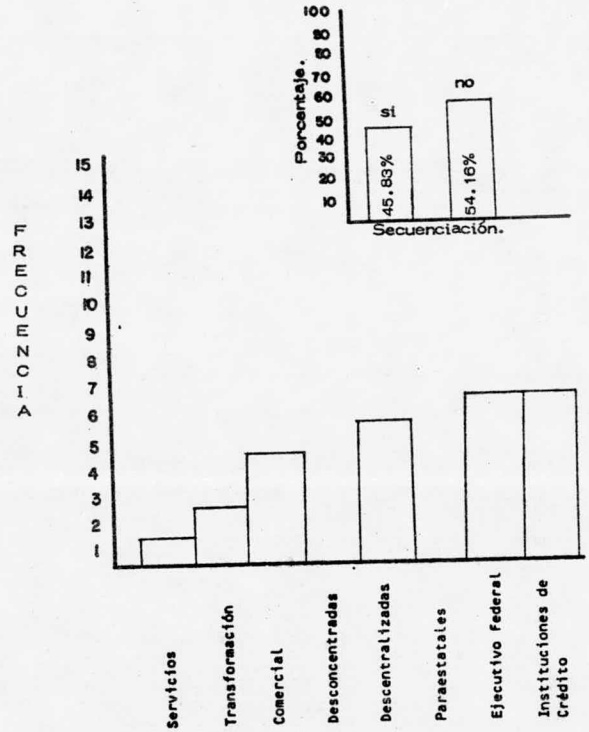


Técnicas y Métodos de Investigación en Psicología Industrial se repite en 6 giros, con frecuencias bajas en el Sector Público y Privado, obteniendose - el indice más alto en la Banca.

Por lo que respecta a la secuenciación, no existe un dato significativo, ya que de los 18 encuestados que propusieron dicha materia, el 55.55% dijo - que si se secuenciara y el 44.44% opinó lo contrario.

MATERIA: DESARROLLO Y PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS
NIVEL: ESPECIALIZACION

Total: 24 Frecuencias

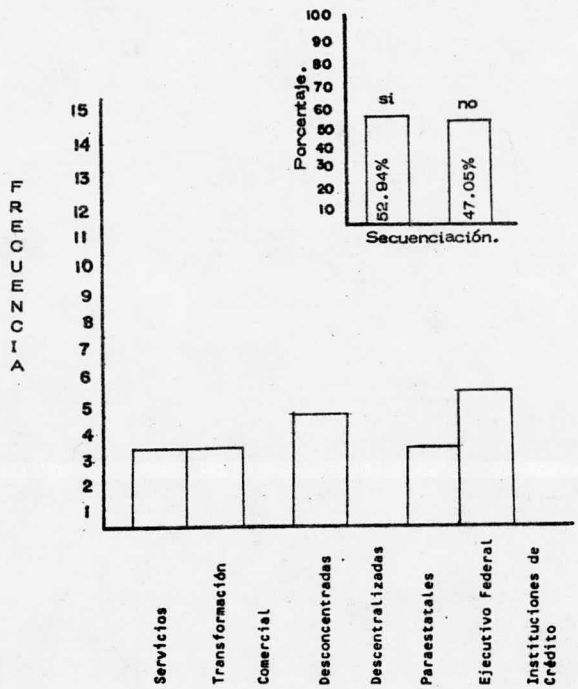


Se encontró que la asignatura de Desarrollo y Planeación de Recursos Humanos, aparece en 6 giros, con frecuencias bajas en la Iniciativa Privada amén de encontrarse en los 3 giros de ésta. Por otro lado se observa, que las frecuencias mayores caen dentro del Ejecutivo Federal y de las Instituciones de Crédito.

Del total de encuestados, 24 propusieron dicha materia, inclinandose el 54.16% a la no secuenciación y un 45.83% a la si secuenciación, no encontrandose una diferencia significativa hacia alguno de los lados.

MATERIA: LEY FEDERAL DEL TRABAJO NIVEL: ESPECIALIZACION

Total: 17 Frecuencias



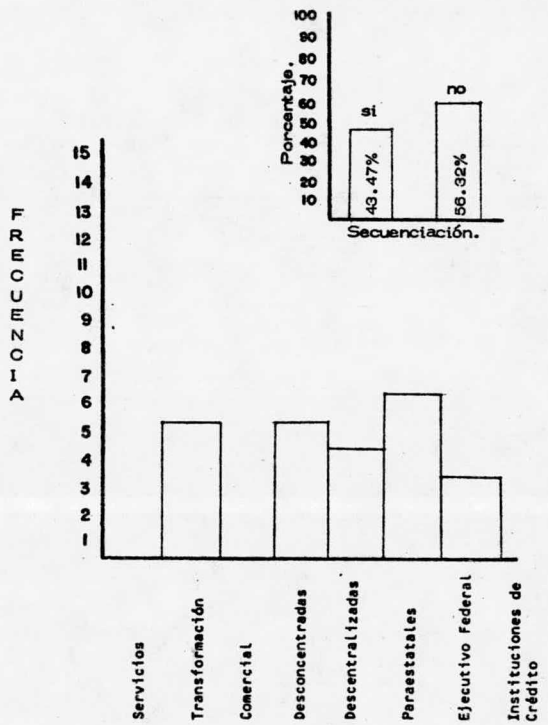
La materia de Ley Federal del Trabajo, aparece en 5 giros, teniendo una frecuencia equilibrada en todos éstos, observandose que dentro del Sector de la Banca no fue solicitada, pudiendose interpretar ésta ausencia debido a la no contemplación de ésta área en dicho Sector.

Se observa que no hay una inclinación relevante hacia el Sector Público y Privado

Esta materia fué propuesta por 17 encuestados, encontrandose que el -- 52.94% favoreció a la si secuenciación, y el 47.05% se inclina a la no secuenciación, indicandonos que dicha materia a nuestro criterio no deberá ser secuenciada.

MATERIA: LA ENTREVISTA EN LA INDUSTRIA NIVEL: ESPECIALIZACION

Total: 23 Frecuencias

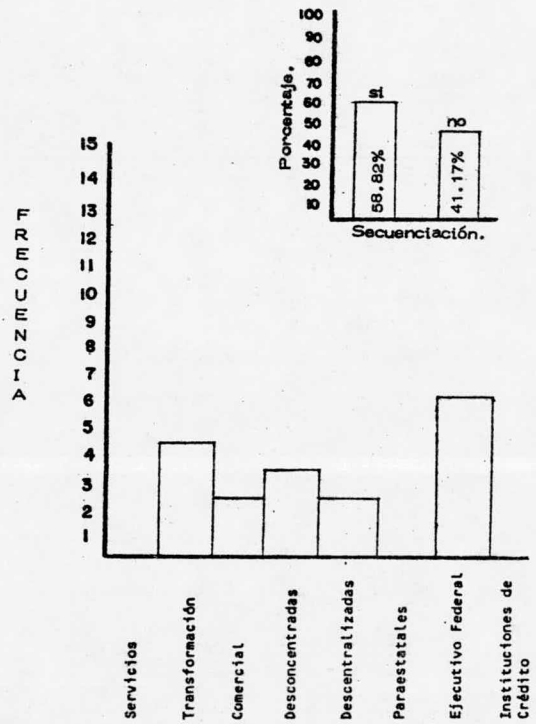


La materia de la Entrevista en la Industria, aparece en 5 giros, siendo la única que se repite en los 4 giros que abarca el Sector Público a nivel - de Especialización. Con respecto a las frecuencias, existe una cierta homo- geneidad entre los mismos. De las materias que se repiten en 5 giros, se - encontró que ésta fué propuesta por un mayor número de encuestados.

Con respecto a la secuenciación, se detectó que de las 23 respuestas, - el 56.32% se inclina por la no secuenciación y el 43.47% opina lo contrario, lo que nos refleja, la anulación de ésta opción.

MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL
NIVEL: ESPECIALIZACION

Total: 17 Frecuencias

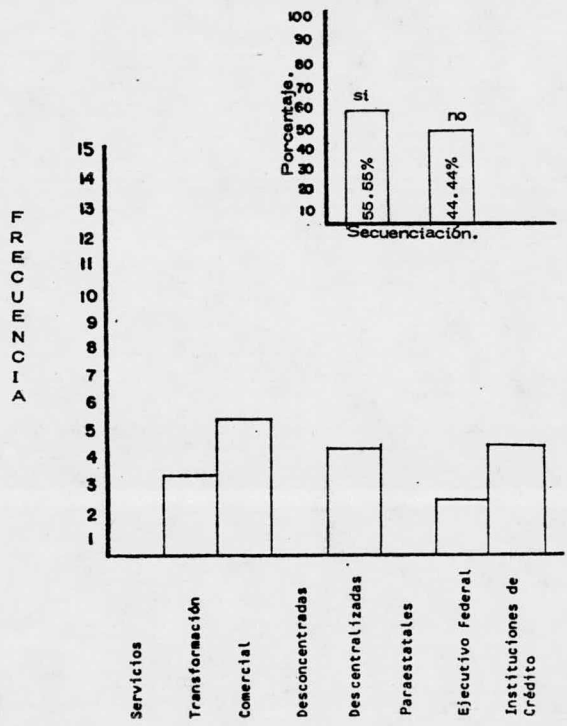


En ésta grafica se observa que la materia de Reclutamiento y Selección de Personal, aunque aparece en 5 giros, sus frecuencias son bajas, con excepción del Ejecutivo Federal, dandonos un dato importante, ya que decae según nuestra encuesta una técnica que el profesionista de ésta área ha venido desempeñando con aceptación.

La secuenciación no se inclina de un lado u otro, ya que el 58.82% se muestra a favor de la secuenciación, y un 41.17% se inclina por la opción contraria.

MATERIA: PROGRAMACION DE AMBIENTES LABORALES
NIVEL: ESPECIALIZACION

Total: 18 Frecuencias

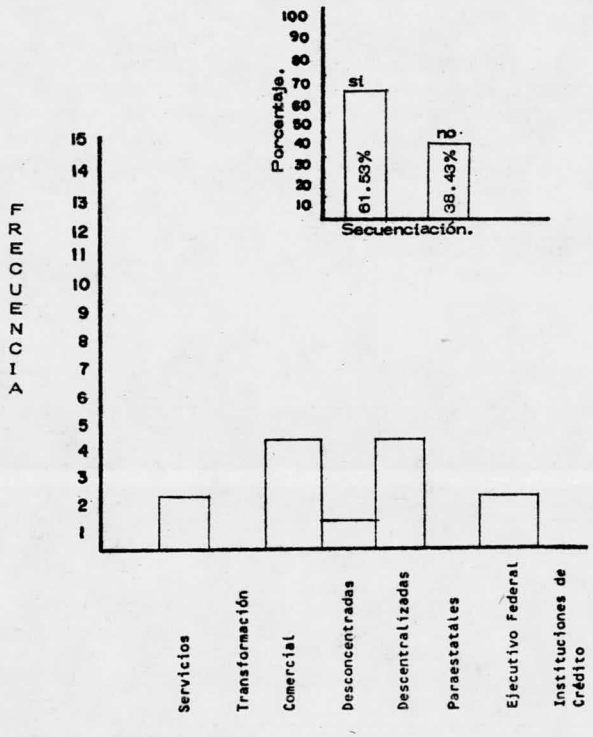


La materia de Programación de Ambientes Laborales tiene su frecuencia mayor en la Iniciativa Privada dentro del giro Comercial, y la menor cae en el Sector Público dentro del Ejecutivo Federal, encontrandose en los 3 giros restantes una frecuencia equilibrada.

Su secuenciación tampoco nos indica una inclinación relevante hacia alguno de los dos lados. De 18 encuestados que propusieron dicha materia, el 55.55% solicitó que si se diera en cursos secuenciados, y el 44.44% restante no creyó necesario dicha secuenciación.

MATERIA: RELACIONES LABORALES NIVEL: ESPECIALIZACION

Total: 13 Frecuencias

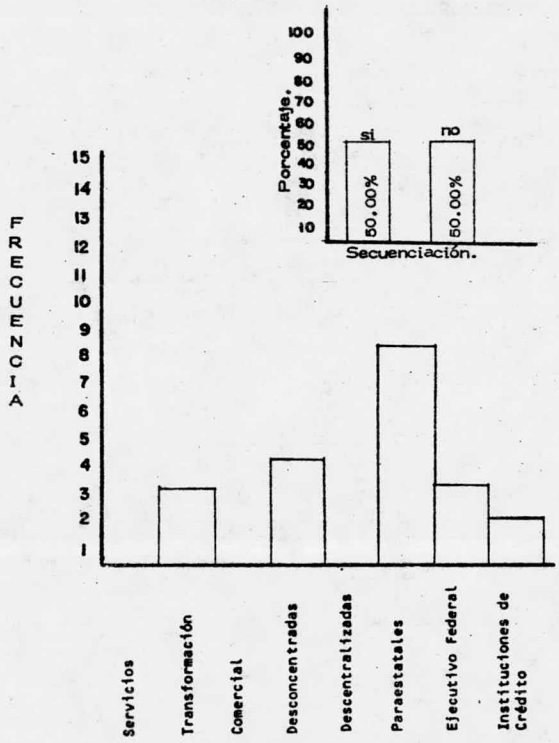


En ésta grafica aparecen las frecuencias más altas en el giro de Comercial y en las Descentralizadas, y la frecuencia más baja en las Desconcentradas. Un dato interesante que se puede observar en las Instituciones de Crédito, es que aparece ésta materia, siendo que las Relaciones Laborales no se manejan en dicho Sector, aclarandose que la encuesta fué hecha antes de que la Banca fuera nacionalizada

Se puede observar una inclinación significativa hacia la secuenciación, ya que el 61.53% opina que si deba ser secuenciada, y el 38.43% opina lo contrario.

MATERIA: ADMINISTRACION DE PERSONAL NIVEL: ESPECIALIZACION

Total: 20 Frecuencias

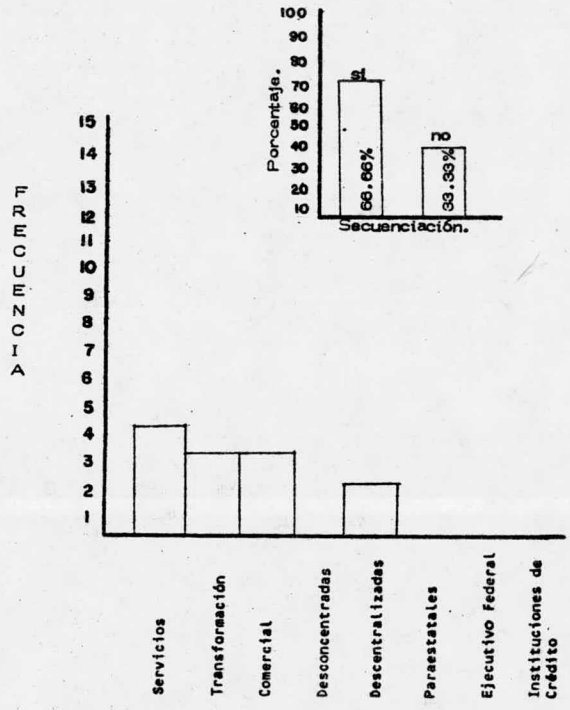


Administración de Personal aparece en 5 giros, se observa en el giro de Paraestatales la frecuencia más alta de todas las materias propuestas a nivel de Especialización, existiendo una diferencia significativa con los demás giros, amén de ser más solicitada en el Sector Público. Es de llamar la atención la ausencia de dicha materia en los dos giros de la Iniciativa Privada (Comercial y Servicios), ya que la Administración de Personal es de suma importancia en éste tipo de Organizaciones.

Con respecto a la secuenciación, se observa un equilibrio tanto en los que consideraron la secuenciación como los que rechazan ésta opción, nulificandose así ésta.

MATERIA: SINDICATOS NIVEL ESPECIALIZACION

Total: 12 Frecuencias

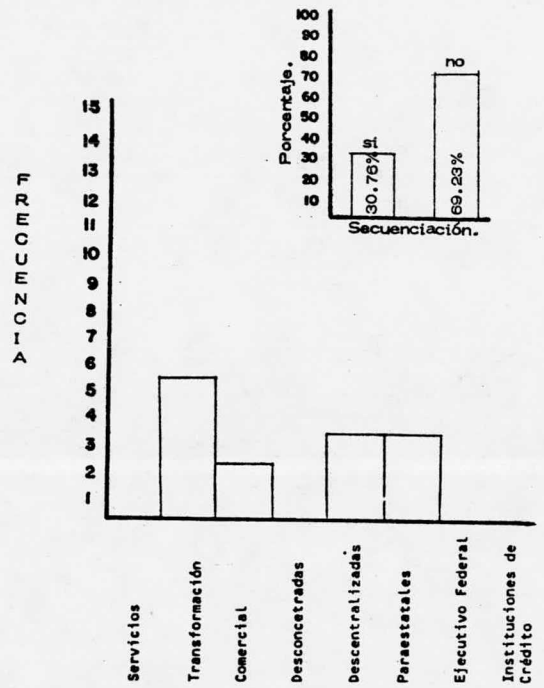


Sindicatos aparece en 4 de los 8 giros propuestos, se observa por un lado, una notoria ausencia de ésta en el Sector Público, apareciendo solamente en las Descentralizadas y con la frecuencia más baja de ésta grafica. Se detecta en los 3 giros que integra la Iniciativa Privada. Es importante el señalar la falta de propuestas en las Instituciones de Crédito, ya que en el desempeño de sus funciones no tienen acceso a Sindicatos, valiendose así esta consideración, ya que la encuesta fue realizada antes de que la Banca fuera nacionalizada.

Puede notarse una diferencia significativa entre aquellos que optaron por la secuenciación con un porcentaje del 66.66%, y el 33.33% restante no estuvieron de acuerdo con ésta opción, lo que nos indica que si deberá ser secuenciada.

MATERIA: ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS
NIVEL: ESPECIALIZACION

Total: 13 Frecuencias

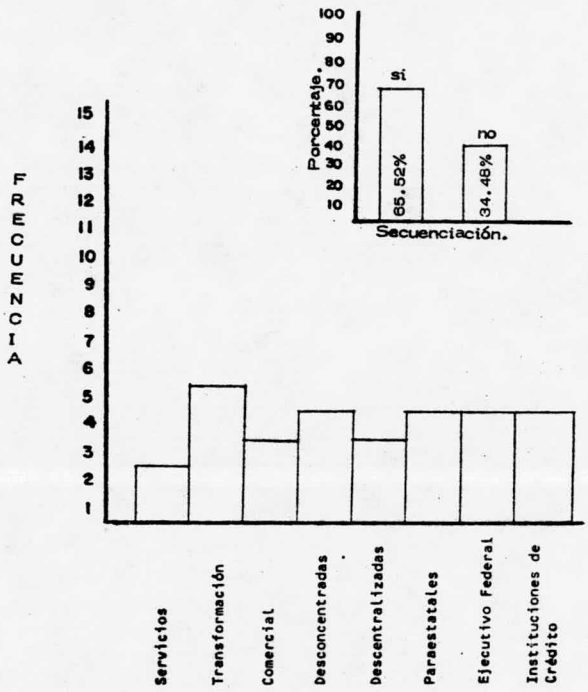


La materia de Administración de Sueldos y Salarios, aparece en la mitad de los giros conciderados, encontrándose la frecuencia más alta como la más baja dentro de la Iniciativa Privada, siendo la primera en el giro de Transformación y la última en el giro Comercial. Aparece en 2 giros dentro del Sector Público con una frecuencia media (descentralizadas y Paraestatales).

Por lo que respecta a la secuenciación, el 30. 76% se inclina a que ésta asignatura se imparta en varios cursos, y el 69.23% restante, considera lo contrario, anulandose así ésta opción.

MATERIA: METODOS DE INVESTIGACION PSICOLOGICA EN LA INDUSTRIA
NIVEL: MAESTRIA

Total: 29 Frecuencias

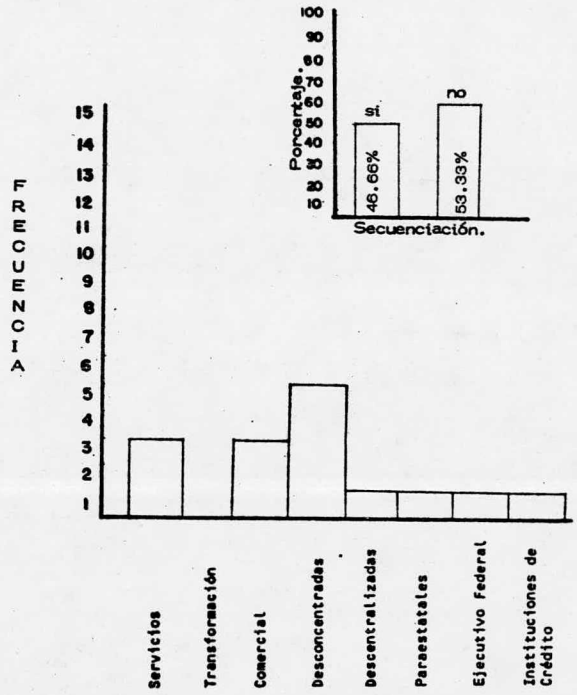


La materia de Métodos de Investigación Psicológica en la Industria, es la única que aparece en todos los giros a nivel Maestría, y con una frecuencia - constante en todos ellos, cayendo la frecuencia más alta y la más baja dentro de la Iniciativa Privada

Del total de 29 respuestas, el 65.52% favorece a la si secuenciación, y el 34.48% desiste de ésta opción, lo que nos indica que deberá ser una materia a secuenciar.

MATERIA: CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO NIVEL: MAESTRIA

Total: 15 Frecuencias

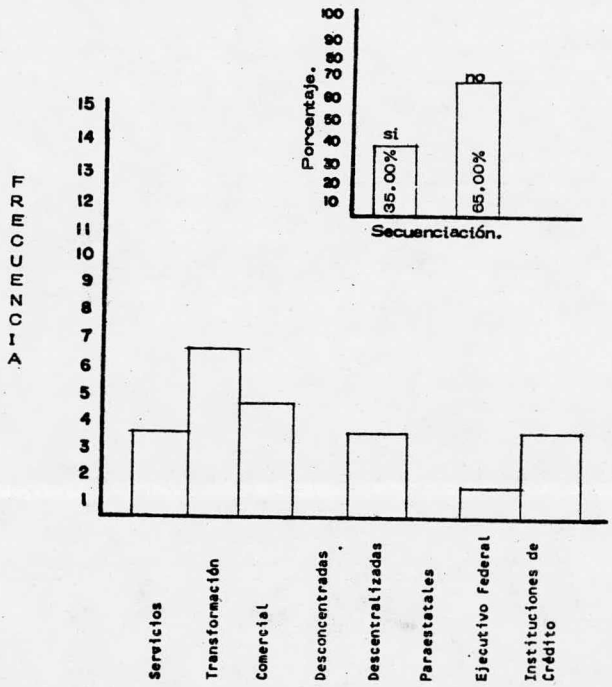


La materia de Capacitación y Adiestramiento aparece en 7 de los 8 giros considerados, abarcando los 4 que pertenecen al Sector Público, donde se encuentra la frecuencia más alta y la más baja de una manera relevante, notandose que en el único giro que no fue solicitada es en el de Transformación. En las Instituciones de Crédito aunque aparece, su frecuencia es muy baja.

Con lo que respecta a la secuenciación, las opiniones se inclinan a la nulificación de ésta opción, con un 53.33%, y un 46.66% sugiere la secuenciación.

MATERIA: DESARROLLO ORGANIZACIONAL NIVEL: MAESTRIA

Total: 20 Frecuencias

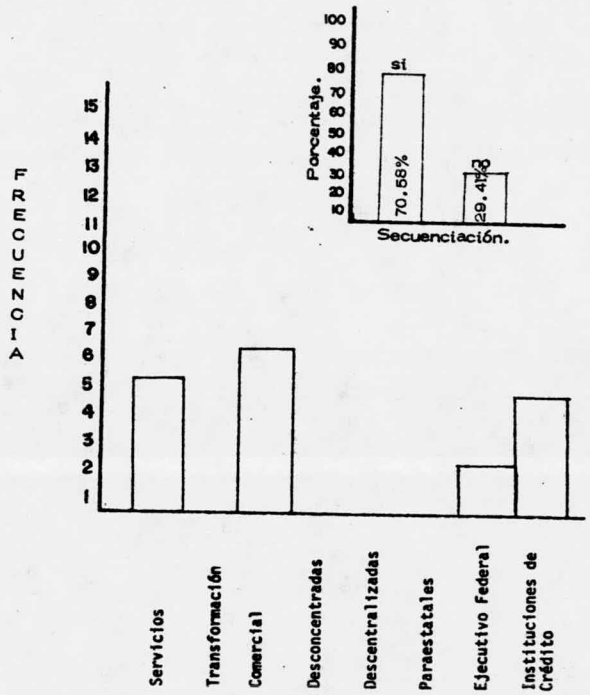


Desarrollo Organizacional aparece en 6 giros, repitiendose en los 3 que integran la Iniciativa Privada, con la frecuencia más alta en Transformación y la más baja en Servicios. En ésta grafica aparece también la primera frecuencia más alta propuesta en el nivel de Maestría, indicandonos una necesidad de considerar ésta técnica dentro del plan de estudios a proponer. En el Sector Público se presenta en 2 giros, siendo en el Ejecutivo Federal la frecuencia más baja de la grafica, y en la Banca aparece con una frecuencia promedio.

De las 20 respuestas dadas a ésta materia, el 35% indica si deba ser secuenciada, y el 65% opina lo contrario, nulificandose así dicha opción.

MATERIA: PLANEACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
NIVEL: MAESTRIA

Total: 17 Frecuencias

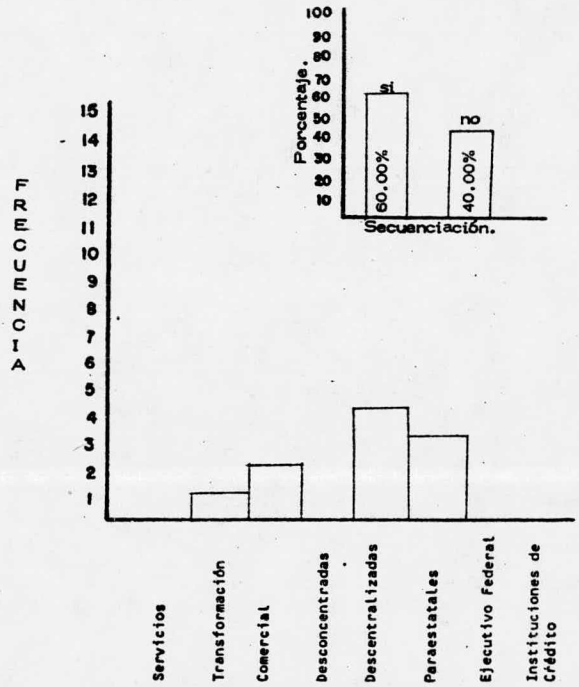


En ésta materia se encuentran las frecuencias más altas dentro de la Iniciativa Privada en los giros de Servicios y Comercial detectandose la frecuencia mayor en ésta última. En el Sector Público solamente aparece en el giro de Ejecutivo Federal, con la frecuencia más baja de ésta grafica. En la Banca se presenta con una frecuencia considerable indicandonos la necesidad de aprender ésta técnica.

Un 70.58% de las personas que solicitaron dicha materia, se inclinan por la aceptación de la secuenciación, y el 29.41% restante no creyó conveniente la secuenciación, indicandonos que ésta debera llevarse en cursos secuenciados.

MATERIA: TEORIA Y DINAMICA DE GRUPOS NIVEL: MAESTRIA

Total: 10 Frecuencias

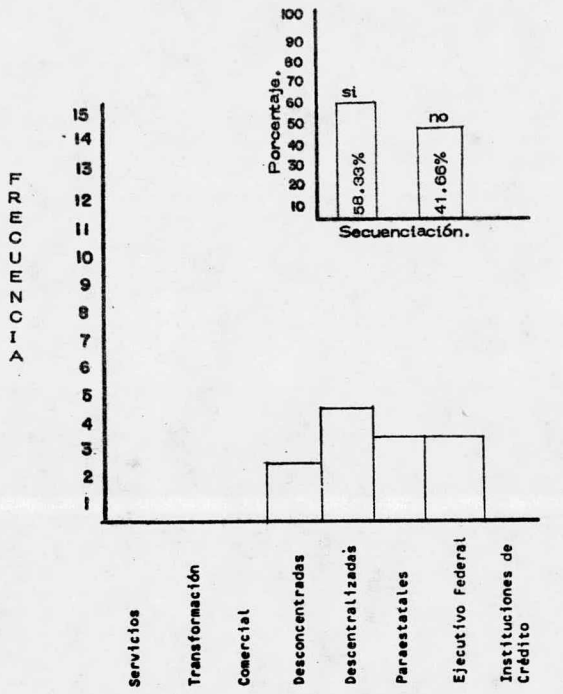


La materia de Teoría y Dinámica de Grupos se caracteriza por tener una de las más bajas respuestas por parte de los encuestados. Aparece en la Iniciativa Privada con las frecuencias más bajas de ésta grafica, y las más altas caen dentro del Sector Público. Se nota la ausencia de respuestas en las Instituciones de Crédito, detectandose así la innecesaria preparación de ésta técnica en ese giro.

La secuenciación se inclina en un 60% a que ésta materia sea impartida en varios cursos, y el 40% restante opina lo contrario, valiendose la si secuenciación

MATERIA: PEDAGOGIA DE LA ENSEÑANZA NIVEL MAESTRIA

Total: 12 Frecuencias

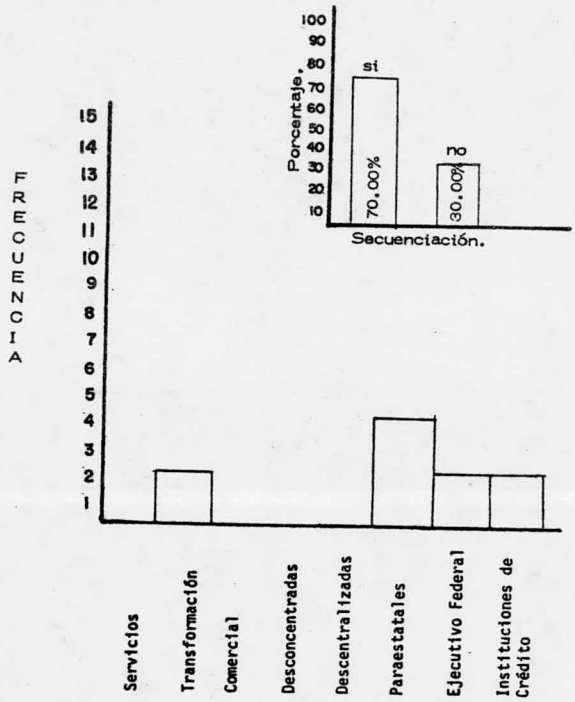


La materia de Pedagogía de la Enseñanza se presenta en los 4 giros que abarca el Sector Público, desplazando a otras materias que se podría infe - rir atañen más directamente a las labores de un psicólogo del trabajo. La - finalidad misma de los cursos de Maestría, es la docencia, y puede deberse a esto que ésta materia alcanzó un índice considerable para ser tomada en cuen ta.

En lo referente a la secuenciación, ésta se inclina ligeramente hacia - la secuenciación con un 58.33%, y un 41.66% opina lo contrario, nulificandose así ésta opción.

MATERIA: PROGRAMACION DE AMBIENTES LABORALES NIVEL: MAESTRIA

Total: 10 Frecuencias

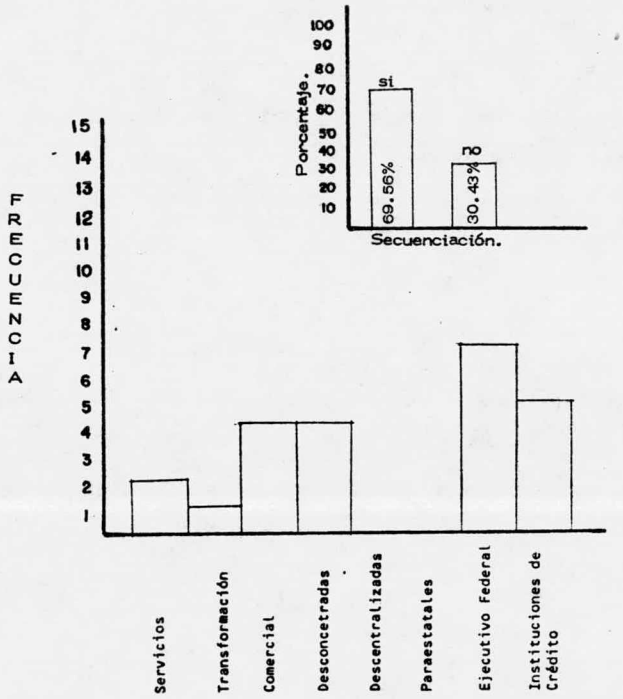


La materia de Programación de Ambientes Laborales aparece con el índice de respuestas más bajas en el nivel de Maestría, apareciendo la frecuencia - mayor en el giro de Paraestatales y un equilibrio en las 3 restantes.

En lo referente a la secuenciación podemos encontrar una diferencia bastante marcada del 70% para aquellos que consideran la importancia de llevar- ésta materia en forma secuencial, y el restante, el 30% opinó lo contrario, valiendose la si secuenciación.

MATERIA: TECNICAS DE INVESTIGACION APLICADA A LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO NIVEL: DOCTORADO

Total: 23 Frecuencias



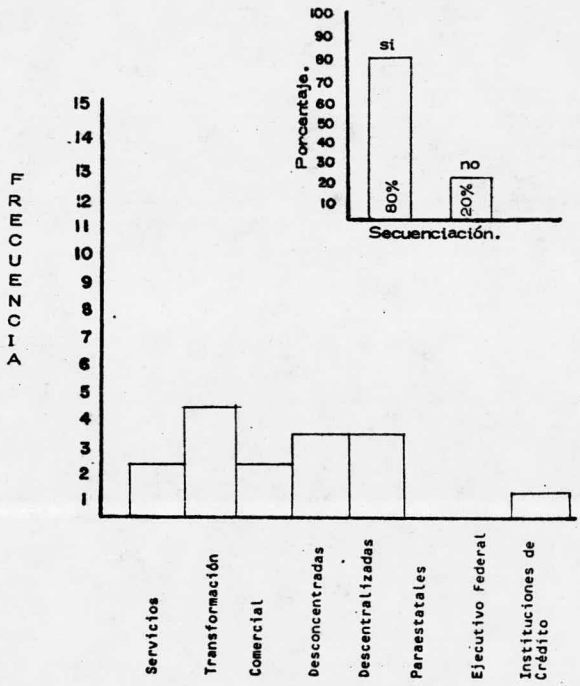
La materia de Técnicas de Investigación aplicada a la Psicología del Trabajo, presenta las frecuencias más altas de todas aquellas propuestas en el nivel de Doctorado, cayendo la mayor en el Sector Público dentro del giro de Ejecutivo Federal. Por otro lado se aprecia la frecuencia más baja en la Iniciativa Privada en el giro de Transformación, apareciendo en los 3 giros de éste Sector.

En ésta grafica encontramos el mayor número de respuestas de los encuestados con un total de 23, corroborandose así la finalidad mísma del Doctorado.

La secuenciación se inclina con un 69.56% a favor de la mísma y con un 30.43% en contra, reflejandonos la necesaria enseñanza de ésta materia en cursos secuenciados.

MATERIA: DESARROLLO ORGANIZACIONAL NIVEL: DOCTORADO

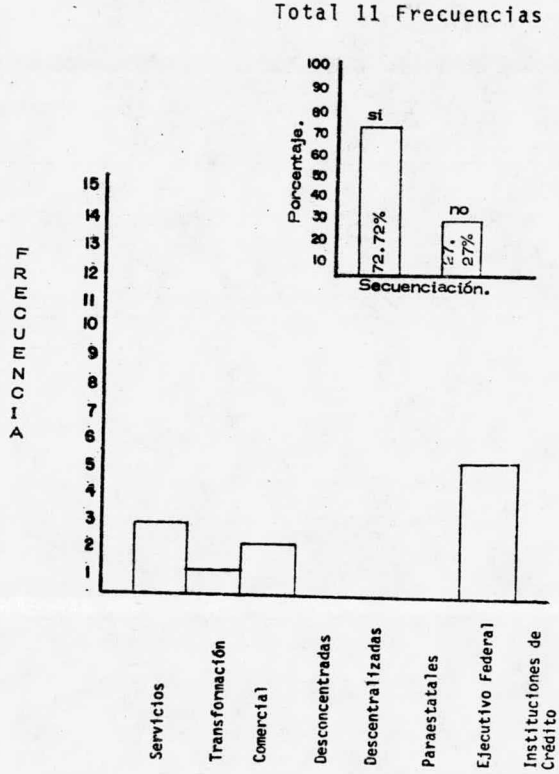
Total: 15 Frecuencias



La materia de Desarrollo Organizacional se presenta en 6 giros, de los cuales, 3 aparecen en la Iniciativa Privada, además de encontrarse la frecuencia más alta en el giro de Transformación y la más baja se localiza en la Banca.

El dato más relevante de ésta grafica se presenta en la secuenciación, encontrandose el porcentaje más significativo a favor de ésta con un 80% y el 20% restante se inclina por lo contrario, lo que nos indica que sí deberá ser secuenciada.

MATERIA: DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS NIVEL: DOCTORADO



En la materia de Desarrollo de Recursos Humanos, aparece el menor número de respuestas por parte de los encuestados en el nivel de Doctorado, con un total de 11, se observa la frecuencia más alta en el giro de Ejecutivo Federal, siendo éste el único que aparece dentro del Sector Público. Por otro lado se presenta en los 3 giros de la Iniciativa Privada con una frecuencia en promedio baja.

La secuenciación se inclina favorablemente a la si secuenciación con un porcentaje del 72.72% y el restante 27.27% opina lo contrario, revelandonos la opción de los cursos secuenciados.

7.- Después de análizadas las preguntas de la 1 a la 6 del - cuestionario, se procedió a interpretar la pregunta 7, - cuya finalidad era, detectar aquellos encuestados que estuvieron o no de acuerdo en que se hiciera tesis a nivel de especialización y por qué. Los resultados arrojaron - que de los 120 encuestados, (83) el 69.16% no estuvieron de acuerdo con la realización de tesis, encontrandose - que (36) el 43.37% argumentaba que la falta de tiempo - obstaculizaba la realización de ésta, el 31.32% (26) opinó que la tesis no refleja los conocimientos que se adquieren en la enseñanza de dicho curso, y el 25.30% (21) consideró la falta de cooperación y la dificultad para - encontrar escenarios obstaculizan la realización de investigaciones a éste nivel.

Por otro lado encontramos que un 30.83% (37), estuvo de acuerdo con la realización de tesis a nivel de especialización; dando las siguientes razones. El 62.16% (23) argumentó que la elaboración de tesis aporta nuevas técnicas, métodos e investigaciones al campo de la Psicología del Trabajo, y el 37.83% (14) dió como razón, que elaborar una tesis ayuda a obtener mayores conocimientos.

8.- En éste paso se analizó la pregunta 8 y 9 del cuestionario, cuyo objetivo era indagar quienes de los encuestados había llevado algún curso de especialización, maestría - y/o doctorado en el área de Psicología del Trabajo, y conocer el contenido del plan de estudios que cursaron, encontrandose que de los 120 encuestados, sólo uno llevó -- un curso de especialización en la Universidad de Harvard, abarcando las siguientes materias:
Desarrollo Individual, Desarrollo Grupal y Análisis de - Factores.

Como resultado final del presente trabajo, se proponen - las materias detectadas que representan un indicador de

un posible plan de estudios.

En lo referente a la secuenciación de cada materia, se tomó el criterio de considerarlas secuenciadas, las que tuvieran como mínimo un 60% de secuenciación (como se observa en la explicación de cada una de las gráficas.

A NIVEL ESPECIALIZACION:

MATERIAS	SECUENCIACION
— Capacitación y Adiestramiento	No
— Desarrollo Organizacional	Si
— Administración de Empresas	Si
— Técnicas y Métodos de Investigación en Psicología Industrial	No
— Desarrollo y Planeación de Recursos Humanos	No
— Ley Federal del Trabajo	No
— La Entrevista en la Industria	No
— Reclutamiento y Selección de Personal	No
— Programación de Ambientes Laborales	No
— Relaciones Laborales	Si
— Administración de Personal	No
— Sindicatos	Si
— Administración de Sueldos y Salarios	No

A NIVEL MAESTRIA:

— Métodos de Investigación Psicológica en la Industria	Si
— Capacitación y Adiestramiento	No
— Desarrollo Organizacional	No
— Planeación y Desarrollo de Recursos Humanos	Si
— Teoría y Dinámica de Grupos	Si
— Pedagogía de la Enseñanza	No

MATERIAS	SECUENCIACION
— Programación de Ambientes Laborales	Si
A NIVEL DOCTORADO:	
— Técnicas de Investigación Aplicada a la Psicología del Trabajo	Si
— Desarrollo Organizacional	Si
— Desarrollo de Recursos Humanos	Si

Después de haber concentrado las materias propuestas - por los encuestados, se procedio a diseñar este plan de estudios a nivel de especialización.

La especialización en "RECURSOS HUMANOS", tiene como objetivos:

A) Formar profesionistas mediante técnicas y procedimientos capaces de detectar y resolver problemas en el área de - Recursos Humanos.

B) Capacitar profesionistas con habilidades que le permitan- desenvolverse como Consultor interno ó externo dentro de las organizaciones.

C) Impulsar al profesionista a planear módulos del comportamiento humano que vayan acordes al ambiente laboral de - las empresas Mexicanas.

D) Proporcionar al egresado las habilidades para interactuar con grupos multidisiplinarios.

1.- FUENTES DE TRABAJO.

Los egresados de esta especialidad podrán desarrollarse profesionalmente en empresas tanto del Sector Público como - en la Iniciativa Privada, además de desempeñar funciones de docencia en Instituciones de Enseñanza Superior.

2.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIOS.

La estructura del plan de estudios de la especialización " RECURSOS HUMANOS " constará de :

	CREDITOS
A) 9 SEMINARIOS OBLIGATORIOS	54
B) 2 SEMINARIOS OPTATIVOS	12
C) 1 REPORTE/TRABAJO DE INVESTIGACION	24
TOTAL	90

La duración del curso será como mínimo de 4 semestres - divididos:

			CREDITOS/SEMESTRES
1er. SEMESTRE	3	SEMINARIOS OBLIGATORIOS	18
2do. SEMESTRE	3	SEMINARIOS OBLIGATORIOS	18
3er. SEMESTRE	3	SEMINARIOS OBLIGATORIOS	
	1	SEMINARIO OPTATIVO	24
4to. SEMESTRE	1	SEMINARIO OPTATIVO	
	1	REPORTE/TRABAJO INVESTIGACION DE CAMPO	30
TOTAL			90

La especialización en "RECURSOS HUMANOS" comprenderá áreas de la Psicología del trabajo.

Se enseñará a través de seminarios Teórico/prácticos y de un reporte/trabajo de investigación de campo.

3.- REQUISITOS DE INGRESO

A) Poseer título de licenciado en Psicología, Lic. en Relaciones Industriales, Lic. en Administración de Empresas, otorgado por la U.N.A.M. En el caso de ser pasante, de-

mostrar con documentos que su exámen profesional está en - trâmite.

B) Para egresados de otras Instituciones, deberán poseer el - título de licenciatura, u otro nivel de posgrado, y apegar se a los artículos 23 y 24 del reglamento general de estudios de posgrado.

C) Tener promedio mínimo de 8 (B) en sus estudios de Licencia tura.

D) Demostrar que posee una experiencia de por lo menos de 2 - años, desempeñando funciones en supervisión de personal. - (Será obligatorio el presentar el Curriculum-Vitae).

E) Aprobar un exámen de comprensión-traducción de un idioma - que no sea el suyo, que tratará sobre aspectos de la especialización.

F) Aprobar un 80% del exámen de evaluación donde se valorarán los conocimientos profesionales del área de Recursos Humanos.

G) Sostener una entrevista con 3 profesores de la especializa ción, con el objeto de exponer las razones que tiene para ingresar, así como de su experiencia laboral. Para esta -- entrevista, se tomarán en cuenta los resultados de la evaluacion anterior.

4.— REQUISITOS DE EGRESOS.

Para la obtención del diploma de la especializacion en - "RECURSOS HUMANOS", deberá cumplir con los siguientes requisi tos:

A) Haber aprobado el 100% de los créditos que conforman el - plan de estudios.

B) Presentar en la división de estudios de posgrado de la - Facultad de Psicología 5 ejemplares de su reporte de trabajo, debidamente autorizado por el coordinador de la especialización y ratificado por el jefe de la división.

C) Aprobar un exámen general, cuyos lineamientos fijará el - propio consejo. (Artículo 41 del reglamento general de - estudios de posgrado).

5.- DISPOSICIONES GENERALES.

A) El número máximo de estudiantes que se aceptarán sera de 25.

B) Estos se elegirán de aquellos candidatos que obtengan los puntajes más altos en la entrevista de Evaluación, exámen de traducción-comprensión de cualquier idioma, así como - los que estén en la mejor condición (experiencia profesional, disponibilidad de tiempo) para cursar la Especialización.

C) El alumno tendrá varias oportunidades a lo largo del se-- mestre para acreditar una actividad académica a criterio- del coordinador de la especialización.

D) Las oportunidades que tendrá el alumno durante el semestre serán: Tres (3), ordinarios y al final del curso dos (2) - evaluaciones (1a. y 2da. vuelta) para cada seminario.

E) Si al finalizar la primera mitad de la especialización -- (2do. semestre) el alumno no ha cubierto como mínimo el --

69% de los créditos, será automáticamente dado de baja.

F) El reporte de trabajo se llevará a cabo a través de un seminario, con asesoría y dirección de un profesor de la especialización.

G) Ningún profesor de la especialización podrá asesorar y dirigir más de cinco (5) trabajos de investigación al mismo tiempo.

H) Para el registro y el Vo.Bo. del reporte/trabajo de investigación, deberá ser aprobado por el coordinador de la especialidad y por el asesor de dicho trabajo.

6.- ACTIVIDADES ACADEMICAS.

PRIMER SEMESTRE: SEMINARIO DE:

- Capacitación y Adiestramiento.
- Técnicas y Métodos de Investigación en Psicología Industrial.
- Programación de Ambientes Laborales.

SEGUNDO SEMESTRE: SEMINARIO DE:

- Administración de Personal.
- Fundamentos Teóricos de las Relaciones Laborales.
- Administración de Sueldos y Salarios.

TERCER SEMESTRE: SEMINARIO DE:

- Desarrollo Organizacional.
- Desarrollo y Planeación de Recursos Humanos.
- Entrevistas por manejo de técnicas de grupo.

SEMINARIOS OPTATIVOS:

- Reclutamiento y Selección de Personal.
- Administración de Empresas.
- Ergonomía.
- Análisis y Evaluación de Puestos.

7.- PROGRAMAS DE ESTUDIO.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Al finalizar el curso, el alumno será capaz de :

A) Diseñar modelos de Recursos Humanos.
B) Implementar sistemas de diagnóstico de necesidades de Recursos Humanos.
C) Diseñar técnicas de observación.
D) Diseñar programas de capacitación.
E) Aplicación de técnicas de capacitación.
F) Elaborar modelos de evaluación de desarrollo de Recursos Humanos.
G) Elaborar sistemas de evaluación de programas de Capacitación y desarrollo de Recursos Humanos.

BIBLIOGRAFIA:

1.- Castaño, A.D.
"TRABAJO ORGANIZADO ENAJENACION O DESARROLLO HUMANO"
Pedagogía para el adiestramiento ,México ARMO Vol. V No. 21, 1976.

2.- Siliceo Alfonso
"CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL"
México Limusa-Wiley.

3.- Reyes Ponce A.
"EL ANALISIS DE PUESTOS"
México 1978, Limusa-Wiley

4.- Meyer Markle
"INSTRUCCION PROGRAMADA", Análisis de cuadros buenos y malos.
México, Limusa.

5.- Tabber Glasser
"INSTRUCCION PROGRAMADA"
México, Trillas.

6.- Vargas, S. Julie
"ELABORACION DE OBJETIVOS INSTRUCCIONALES"
México, 1975, Trillas.

7.- Jímenez, A., Laffite. M.
"TECNICAS DE EVALUACION (EN LA CAPACITACION DE PERSONAL DE LAS ORGANIZACIONES)"
México, UNAM.

8.- Planty, B.G.
"TRAINING EMPLOYEES AND MANAGERS"
Ed. Rowland Press.

TECNICAS Y METODOS DE INVESTIGACION EN PSICOLOGIA INDUSTRIAL

Al finalizar el curso el alumno será capaz de:

A) Elaborar diseños de investigación, experimental y exploratoria.
B) Elaborar diseños de técnicas de investigación
C) Manejar técnicas de investigación con grupos.
D) Llevar el control y medición de eventos conductuales.
E) El procesamiento de datos así como la integración de estos.

BIBLIOGRAFIA:

1.- Campell, S. y Stanley J.
"DISEÑOS EXPERIMENTALES Y CUASIEXPERIMENTALES, EN LA INVESTIGACION SOCIAL".
Buenos Aires, 1973, Amorrortu.

2.- Mc. Guigan.
"PSICOLOGIA EXPERIMENTAL"
México, 1974, Trillas.

3.- Duverger, M.
"METODOS DE INVESTIGACION EN LAS CIENCIAS SOCIALES".
México, 1970, Ariel.

4.- Arias Galicia, F.
"INTRODUCCION A LA TECNICA DE INVESTIGACION EN PSICOLOGIA"
México, 1971, Trillas.

5.- Festinger, y Katz
"LOS METODOS DE INVESTIGACION EN LAS CIENCIAS SOCIALES"
Buenos Aires, 1972, Paidos.

6.- Kerlinger F.N.
"INVESTIGACION DEL COMPORTAMIENTO TECNICAS Y METODOLOGIA".

PROGRAMACION DE AMBIENTES LABORALES.

Al finalizar el curso, el alumno será capaz de:

A) Diseñar técnicas de capacitación indirecta.
B) Aplicar técnicas de observación de conductas.
C) Diagnósticar problemas laborales.
D) Elaborar estrategias de modificación de conductas.
E) Evaluar resultados.

BIBLIOGRAFIA:

1.- Jimenez, O.A.
"ANALISIS EXPERIMENTAL DE LA CONDUCTA, APLICADO AL ESCENARIO INDUSTRIAL".
México, 1976, Trillas.

2.- Luthans, H. Kreitner
"ORGANIZATIONAL BEHAVIOR MODIFICATIONS".
USA, 1975, Foresman & Co.

3.- Ribes, I.B.
"TECNICAS DE MODIFICACION DE CONDUCTA"
México, 1976, Trillas.

4.- Laffite, B.M.
"SISTEMA MODULAR PARA ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACION DE SUPERVISORES".
México, UNAM, 1977 (Tesis Licenciatura)

5.- Tepox, C.H.
"LA SEGURIDAD INDUSTRIAL; UNA AREA ALVIDADA POR LA PSICOLOGIA".
México, UNAM. 1978 (Tesis Licenciatura).

ADMINISTRACIÒN DE PERSONAL.

Al finalizar el curso, el alumno será capaz de:

A) Diseñar sistemas de administración de Recursos Humanos.
B) Conocer las implicaciones legales de las relaciones Obrero-Patronales.
C) Elaborar programas de inducción de personal
D) Diseñar sistemas de cartas de reemplazo.
E) Diseñar programas de prestaciones, servicios e incentivos.

BIBLIOGRAFIA:

1.- Strauss,George y Sayles Leonard.
"LOS PROBLEMAS HUMANOS DE LA DIRECCION"
México, 1978, Herrero Hnos.

2.- Yoder Dale.
"MANEJO DE PERSONAL Y RELACIONES INDUSTRIALES".
México, 1978. CECSA.

3.- Chruden/Sherman
"ADMINISTRACION DE PERSONAL"
México, 1970, CECSA

4.- Pigors Paul y Nyers Charles
"ADMINISTRACION DE PERSONAL (UN PUNTO DE VISTA Y UN METODO)".
México, Continental.

5.- Reyes Ponce.
"ADMINISTRACION DE PERSONAL"
México, Limusa/Willey (1ra.Parte).

6.- Gelleman, Saul
"MOTIVACION Y PRODUCTIVIDAD"
México, 1978. Diana.

FUNDAMENTOS TEORICOS DE LAS RELACIONES LABORALES.

Al finalizar el curco, el alumno será capaz de:

A) Conocer e interpretar los diferentes artículos que componen la "Ley Federal Del Trabajo".
B) Conocer todo lo relacionado a los Sindicatos.

BIBLIOGRAFIA:

1) Ley Federal del Trabajo.
Ultima Edición.

2) Yader Dale
"Manejo de Personal y Relaciones Laborales".
Ed. C.E.C.S.A.

3) Stanger, Ros y Rosen, H.
"Psicología de las Relaciones Sindicatogerenciales".
Ed. C.E.C.S.A.

ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS.

Al finalizar el curso, el alumno será capaz de:

A) Realizar encuestas para la elaboración de salarios.
B) Investigar y aplicar diversos sistemas de evaluación.
C) Conocer y aplicar los diferentes sistemas de valuación de puestos.
D) Obtener gráficas ideales de salarios.

BIBLIOGRAFIA:

1.- Reyes Ponce.
"VALUACION DE PUESTOS".
México, 1979, Limusa.

2.- Reyes Ponce.
"ANALISIS DE PUESTOS"
México, 1978, Limusa.

3.- Reyes Ponce.
"ADMINISTRACION DE SALARIOS"
México, 1978, Limusa.

4.- Lauham, C.
"VALUACION DE PUESTOS".
México, 1978, CECSA.

5.- Sibson B. Robert.
"ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS"
México, 1978, Técnica, S.A.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Al finalizar el curso, el alumno será capaz de:

A) Manejar los conceptos básicos.
B) Conocer las características del proceso de consultoría.
C) Conocer las técnicas de diagnóstico de cambio.
D) Manejar técnicas de mejoramiento social
E) Conocer la dinámica integral.

BIBLIOGRAFIA:

1.- French & Bell.
"CIENCIAS DE LA CONDUCTA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL".
México, 1979, Diana.

2.- Morgulis Newton
"DESARROLLO ORGANIZACIONAL"
México, 1975 Diana.

3.- Ferrer Pérez
"GUIA PRACTICA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL"
México, 1976, Trillas.

4.- Beckhard R.
"DESARROLLO ORGANIZACIONAL: ESTRATEGIAS Y MODELOS".
Fondo Educativo Interamericano, 1973.

5.- Blake/Mouton
"EL MODELO DEL CUADRO ORGANIZACIONAL, GRID".
Fondo Educativo Interamericano, 1973.

6.- Fordyce/Weil
"METODOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA JEJCUTIVOS".
Fondo Educativo Interamericano, 1973.

7.- Castaño Darvelio, Sánchez B. Graciela, Eiab Esther --
"ORGANIZACION Y DESARROLLO SOCIAL"
México, Edit. I.E.E. S.A.

DESARROLLO Y PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS.

El alumno al finalizar el curso, será capaz de:

A) Diseñar sistemas de ascenso, promociones y movimientos de personal.
B) Diseño de perfiles de ejecutivos, especialistas, trabajadores o empleados.
C) Aplicación de técnicas de diagnóstico para la planeación.
D) Diseño de modelos de sistemas de planeación y desarrollo de Recursos Humanos.

BIBLIOGRAFIA:

1.- Hersey & Blanchard
"ADMINISTRACION Y COMPORTAMIENTO HUMANO".
México, 1973, Tpecnica, S.A.

2.- Mcbeath Gordon.
"ORGANIZACION Y PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS".
México, Logos Consorcio Editorial, S.A.

ENTREVISTA POR MANEJO DE TECNICAS DE GRUPO.

Al finalizar el curso, el alumno será capaz de:

A) Aprender a diagnosticar procesos sociales de grupo.
B) Aprender a retroinformar sobre procesos sociales.
C) Aprender dinámica de los grupos.
D) Aprender a diseñar modelos de mejoramiento de grupos.
E) Aprender a manejar consultoria de procesos.

BIBLIOGRAFIA:

1.- Shaen
"CONSULTORIA DE PROCESOS".
México, Fondo Educativo Panamericano.

2.- Cartwright y Zander
"DINAMICA DE GRUPOS"
México, 1971, Trillas.

3.- Collins, Barry E.
"PSICOLOGIA SOCIAL DE LOS PROCESOS DE GRUPO EN LA ADOPCION DE DECISIONES".
Buenos Aires, 1971, Editorial Ateneo.

4.- Olmsted, Michael S.
" EL PEQUEÑO GRUPO"
Buenos Aires, Editorial Paidos.

5.- Beal, M. George. Bohlen, M. Joe; Raudabaugh, J. Neil.
"CONDUCCION Y ACCION DINAMICA DEL GRUPOS".
Buenos Aires, Editorial Kapeluz.

6.- Vela, Jesus Andres.
"TECNICA Y PRACTICA DE LAS RELACIONES HUMANAS".
Bogota, 1974; Editorial Stella.

RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL.

Al finalizar el curso,el alumno será capaz de:

A) Diseñar y aplicar técnicas de atracción de candidatos.
B) Diseñar e implementar bolsas de trabajo.
C) Diseñar e implementar los procesos de preselección y seleccion.
D) Diseñar instrumentos de medición, de conocimientos específicos.
E) Elaborar reportes de evaluación.

BIBLIOGRAFIA:

1.- Castaño Darvelio
"DESARROLLO SOCIAL Y ORGANIZACIONES: PROBLEMAS PERSPECTIVAS DE MEJORAMIENTO LIBERADO".
México 1975, IEE,S.A.

2.- Grados Jaime.
"MANUAL DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL"
México, UNAM. Tomos I y II.

3.- Grados Jaime
"SOBRE RECLUTAMIENTO, SELECCION, CONTRATACIONE INDUCCION DE PERSONAL".
México, UNAM.

4.- Jimenez O.A.
"COMO ENTRENAR EN SELECCION POR OBJETIVOS".
México, 1976, Guadarrama impresores,S.A.

5.- Anastasi A.
"TESTS PSICOLOGICOS"
Madrid Aguilar,S.A. 1966.

6.- Tesis Carlos Gómez Rebollar, Centro de Evaluación.

ADMINISTRACION DE EMPRESAS.

Al finalizar el curso, el alumno será capaz de:

A) Diseñar manuales de organización.
B) Diseñar manuales de puestos.
C) Diseñar y elaborar organigramas.
D) Diseñar sistemas de toma de decisiones.
E) Crear modelos de análisis y mejoramiento de ejercicio de autoridad.

BIBLIOGRAFIA:

1.- Koontz y O'donell
"ADMINISTRACION MODERNA".
México, 1979, Mcgraw-Hill.

2.- Reyes Ponce
"ADMINISTRACION DE EMPRESAS".
México, Limusa-Wiley.

3.- Miner John
"EL PROCESO ADMINISTRATIVO".
México, 1978, CECSA.

4.- Dale Ernest
"COMO PLANEAR Y ESTABLECER LA ORGANIZACION DE UNA EMPRESA"
México, Reverte Mexicana.

5.- Henry Herman
"PRINCIPIOS DE ADMINISTRACION MODERNA"
México, Limusa-Wiley.

6.- Vázquez Martínez
"PRINCIPIOS DE ADMINISTRACION POR OBJETIVOS".
México, Díana.

ERGONOMIA

Al finalizar el curso, el alumno será capaz de:

A) Realizar diseños logísticos de operaciones y procesos de los medios y materias primas de trabajo.
B) Conocer el diseño de maquinaria y equipo adecuado a las condiciones físicas del individuo.
C) Modificar las condiciones físicas del trabajo.
D) Diseñar e implementar técnicas de incremento de la productividad.

BIBLIOGRAFIA:

1.- Montmolli Maurice.
"INTRODUCCION A LA ERGONOMIA"
México, 1978, Edit. Aguilar.

2.- Smith y Wakeley
"PSICOLOGIA DE LA CONDUCTA INDUSTRIAL".
México 1977, Mc Graw-Hill.

3.- Faverge, J.M.
"ADAPTACION DE LA MAQUINA AL HOMBRE"
México, Edit. Paidos.

4.- Barnes, R.
"ESTUDIO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS".
Barcelona CECSA.

ANALISIS DE EVALUACIÓN DE PUESTOS.

Al finalizar el curso, el alumno será capaz de:

A) Manejar la Descripción genérica y específica de los puestos.
B) Aplicar y utilizar la técnica del análisis de puestos.
C) Manejar los sistemas de evaluación de puestos.

BIBLIOGRAFIA:

1.- Reyes Ponce Agustin
"VALUACION DE PUESTOS".
México, Limusa, 1976.

2.- Reyes Ponce,Agustin
"ANALISIS DE PUESTOS".
México, Limusa, 1978.

3.- Lauham, C.
"VALUACION DE PUESTOS"
México, C.E.C.S.A., 1978.

CONCLUSIONES.

Se establece la necesidad de tomar en cuenta las materias detectadas ya que representan un indicador para la realización de un posible plan de estudios a nivel de Posgrado.

Se específica para cada nivel de Posgrado (Especialización, Maestría y Doctorado) las materias a incluir en un posible plan de estudios.

Se observó que a medida que el nivel de Posgrado va siendo más elevado, el número de materias propuestas va disminuyendo, pudiendose inferir como la innecesaria elaboración de una curricula en los dos últimos niveles, o el poco conocimiento de posibles áreas de la Psicología Laboral a enseñar.

Los datos que refleja éste trabajo, pueden ser las inquietudes de los profesionistas para mejorar su actuación profesional.

Se encontró que 6 de 13 materias que se propusieron a nivel de especialización, aparecen en el plan de estudios existentes a nivel de licenciatura en el área del trabajo de nuestra facultad, pudiendose deducir como la necesidad de amplear o definir de una mejor manera los objetivos de éstas asignaturas y enfocarlas hacia situaciones más prácticas.

En éste trabajo se aporta el critério de indicar que materias de acuerdo a su importancia, podrían enseñarse en cursos secuenciados.

Se empiezan a percibir nuevos campos de trabajo en los que el Psicólogo Industrial puede llegar a desempeñarse, ta-

les como: las Relaciones Laborales, Sindicatos, Planeación y Desarrollo de Recursos Humanos, Administración de Sueldos y Salarios, etc.

Se detecta con mayor claridad las funciones específicas que el Psicólogo requiere, según el Sector donde se desempeña.

Se encontró que las materias tales cómo Técnicas y Métodos de Investigación en Psicología Industrial, Desarrollo -- Organizacional y Planeación y Desarrollo de Recursos Humanos, aparecen con frecuencias totales elevadas tanto en el nivel de especialización, de maestría y de doctorado. Por otra lado, se encontró asignaturas que se presentan en el nivel de especialización y maestría con frecuencias altas, siendo éstas las de Capacitación y Adiestramiento y Programación de - Ambientes. Por lo anterior se deduce la importancia de tomar en cuenta éstas materias para la elaboración de posibles planes de estudio a nivel de Posgrado.

Se deja abierta la posibilidad de que las asignaturas - detectadas en éste trabajo, puedan en un futuro formar parte de un plan de estudios a nivel de Posgrado en Psicología del Trabajo.

SUGERENCIAS.

Un aspecto importante que ayudaría a mejorar los resultados obtenidos en ésta investigación, sería el de realizar una campaña de motivación dirigida a los encuestados para obtener una cooperación absoluta , donde se les indicara los beneficios que podrían obtener, amén de poder contar con un mejor perfil del Psicólogo del Trabajo.

Por otro lado, el contar con un buen presupuesto ayudaría a realizar investigaciones de éste tipo, ya que requiere de muchos gastos, así como la inversión de un largo tiempo.

Se sugieren otras invesgaciones que enfoquen las necesidades técnicas que los empresarios consideren sean las aplicables a sus organizaciones.

En esta investigación como en los llevados a cabo por Martínes Otero Lilia, Ramírez Trueba Clementina y Muñoz del Rio Ernesto. Se sugiere que exista una armonía en el contenido del curriculum, con su práctica cotidiana a través de la unión entre los planificadores de la enseñanza y quienes requeriran los servicios de los futuros profesionistas.

Delimitar perfectamente el campo profesional del Psicólogo para que de esta manera el empresario mexicano conozca y descrimine las funciones del Psicólogo del Trabajo y no se traslapen con la de otras profesiones como lo demuestra Jimenes Alvaro (1972).

Que el proceso de elaboración o corrección de un curriculum, se de importancia a la difusión del campo de aplicación de los Psicólogos del Trabajo, tanto en las organizaciones, como para el mismo Psicólogo, ya que en ocasiones ni este conoce sus propios alcances.

El incluir en planes de estudios, materias que ayuden - al Profesionista a poseer una mejor cultura profesional; para que de esta manera exista mayor interacción interdisiplinaria y no se formen meramente subprofesionistas.

La superación a través de la honestidad profesional, de las dificultades políticas que se presentan al elaborar nuevos diseños curriculares; para la obtención de un mejor perfil profesional del Psicólogo.

Por último, se retomarían las sugerencias que emite -- Juan Lafarga en el sentido de que exista la apertura ideológica a todas las corrientes y orientaciones psicológicas y - que la creación de estudios de Posgrado correspondan a las - necesidades y demandas reales de nuestro país, y que no sean meras copias de otras Universidades del extranjero.

LIMITACIONES.

El mayor obstáculo que se encontró en la realización de ésta investigación, fué la falta de cooperación por parte de los Psicólogos para el llenado del cuestionario, argumentando la falta de tiempo debido a sus ocupaciones.

La falta de investigaciones de campo previas a ésta, - dió como resultado que no se encontrara bibliografía que proporcionara datos reales que poyaran el seguimiento de éste - trabajo.

APENDICE A.

ESTUDIOS DE POSGRADO QUE SE OFECEN EN LA FACULTAD DE PSICOLOGIA EN LA ACTUALIDAD.

Las Maestrías que ofrece la Facultad de Psicología son las siguientes:

- Análisis Experimental de la Conducta
- Psicobiología
- Psicología Clínica
- Psicología Educativa
- Psicología General Experimental, y
- Psicología Social.

Ahora, contemplaremos el contenido de cada uno de dichos planes, para hacer más completa ésta investigación.

MAESTRIA EN ANALISIS EXPERIMENTAL DE LA CONDUCTA (total de créditos 120)

PRIMER SEMESTRE	CREDITOS
- Seminario Monográfico sobre tópicos Selectos en Análisis Experimental de la Conducta I	6
- Seminario Monográfico sobre Tópicos Selectos en Análisis Experimental de la Conducta II	6
- Estudio Independiente en Condicionamiento Operante Avanzado I	8
- Seminario de Investigación en Análisis Experimental de la Conducta I	10
SEGUNDO SEMESTRE	
- Seminario Monográfico sobre Tópicos Selectos en Análisis Experimental de la Conducta III	6

- Seminario Monográfico sobre Tópicos Selectos en Análisis Experimental de la Conducta IV 6
- Estudio Independiente en Condicionamiento Operante Avanzado II 8

TERCER SEMESTRE

- Seminario Monográfico sobre Tópicos Selectos en Análisis Experimental de la Conducta V 6
- Seminario Monográfico sobre Tópicos Selectos en Análisis Experimental de la Conducta VI 6
- Estudio Independiente en Condicionamiento Operante Avanzado II 8
- Seminario de Investigación en Análisis Experimental de la Conducta III 10

CUARTO SEMESTRE

- Seminario de Investigación y Tesis 10

MAESTRIA EN PSICOBIOLOGIA. (total de créditos 106)

CURSOS BASICOS:	CREDITOS
- Fisiología General	6
- Instrumentación	6
- Matemáticas	6
- Bioquímica	6

SEMINARIO DE INVESTIGACION

AREAS:

- Psicología (Opciones) 10
  Bases Neuroanatómicas de la Conducta
  Conducta Social (en primates)
- Neurofisiología (Opción): 10

Neurofisiología del Aprendizaje
— Psicofarmacología (Opciones) 10
Farmacología de la Conducta
Bases Neuroquímicas de la Conducta
— Psicofisiología (Opciones): 10
Límites Biológicos del Condicionamiento
Sueño y Vigilia
Condicionamiento ligado a Estado
Control de Estudio Propioceptivos e Interoceptivos.
— Tópicos Selectos (Estudios Independientes) 6

MAESTRIA EN PSICOLOGIA CLINICA. (total de créditos 91)

PRIMER SEMESTRE	CREDITOS
— Seminario Monográfico	8
— Curso Monográfico	4
— Curso Monográfico	4

SEGUNDO SEMESTRE	
— Seminario de Investigación y Tesis	8
— Seminario Monográfico	8
— Curso Monográfico	4

TERCER SEMESTRE	
— Seminario de Investigación y Tesis	8
— Seminario Monográfico	8
— Curso Monográfico	4

CUARTO SEMESTRE	
— Seminario de Investigación y Tesis	8
— Seminario Monográfico	8
— Curso Monográfico	4

SEMINARIO DE INVESTIGACION Y TESIS

- Pruebas de Diagnóstico Psicológico I
- Pruebas de Diagnóstico Psicológico II
- Investigación de Datos Clínicos I
- Investigación de Datos Clínicos II
- Investigación de Datos Clínicos III
- Investigación de Datos Clínicos IV

SEMINARIOS MONOGRAFICOS

- Psicología Clínica y Psicoterapia I
- Psicología Clínica y Psicoterapia II
- Psicología Clínica y Psicoterapia de Grupos I
- Psicología Clínica y Psicoterapia de Grupos II

CURSOS MONOGRAFICOS

- Psicología y Filosofía Contemporánea I
- Psicología y Filosofía Contemporánea II
- Personalidad y Cambio Social I
- Personalidad y Cambio Social II
- Literatura Contemporánea en Psicoclínica I
- Literatura Contemporánea en Psicoclínica II
- Modelos Conceptuales en Psicología Clínica I

OPTATIVAS ADICIONALES

- Seminario de Investigación y Tesis en Construcción de Tests Psicológicos I
- Seminario de Investigación y Tesis en Construcción de Tests Psicológicos II
- Seminario Monográfico de Teoría de la Medida en Psicología I
- Seminario Monográfico de Teoría de la Medida en Psicología II

- Seminario de Investigación y Tesis en Diseño Experimental Avanzado I
- Seminario de Investigación y Tesis en Diseño Experimental Avanzado II
- Seminario Monográfico / Curso Superior de Matemáticas Aplicadas a la Psicología I
- Seminario Monográfico / Curso Superior de Matemáticas Aplicadas a la Psicología II
- Curso Monográfico de Psicología y Filosofía Contemporánea III
- Curso Monográfico de Psicología y Filosofía Contemporánea IV

MAESTRIA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA: (total de créditos 117)

ACTIVIDADES ACADEMICAS.

- Metodología I (Instrumentación)
- Metodología II (Diseño Experimental)
- Metodología III (Estadística Avanzada)
- Metodología IV (filosofía de la C.Psicológica)
- Desarrollo y Personalidad
- Tecnología de la Educación I (Teoría de la Instrucción)
- Tecnología de la Educación II (Instrucción Programada)
- Tecnología de la Educación III (Educación Especial)
- Ecología Educativa
- Evaluación Educativa
- Psicología y Educación: Tópicos Selectos
- Historia de la Educación (México)
- Historia de la Educación (Universal)
- Seminario de Tesis

MAESTRIA EN PSICOLOGIA GENERAL EXPERIMENTAL.(total de créditos 124)

SEMINARIOS MONOGRAFICOS.	CREDITOS
— Metodología Básica M-1	6
— Metodología Básica M-11	6
— Metodología Experimental M-1	6
— Metodología Experimental M-11	6

SEMINARIO DE ESTUDIO INDEPENDIENTE.

— Métodos de Aprendizaje M-1	4
— Métodos de Aprendizaje M-11	4

SEMINARIO DE INVESTIGACION SUPERVISADA

— Investigación Experimental M-1	10
— Investigación Experimental M-11	10
— Investigación Bibliográfica M-1	10
— Investigación Bibliográfica M-11	10

SEMINARIOS DE INVESTIGACION Y TESIS

— Investigación Básica M-1	16
— Investigación Básica M-11	16

MAESTRIA EN PSICOLOGIA SOCIAL (total de créditos 96)

SEMINARIOS DE INVESTIGACION

— Análisis Experimental de Conflicto	8
— Psicología Social Experimental (2 semestres)	8
— Modelos Formales de Organización y Conflicto	8
— Variables Psicológicas del Cambio Social	8
— Comunicación Social	8
— Estudios de Psicología Económica	8
— Etnopsicología	8

SEMINARIOS MONOGRAFICOS	CREDITOS
— Métodos y Técnicas de Investigación Social (2 semestres)	8
— Estructura Social, Desarrollo y Difusión Tecnológica	8
— Curso de Matemáticas (1 semestre)	8
— Psicología Organizacional	8
— Diseños de Investigación Multivariados (1 semestre)	8
— Teorías en Psicología Social	8
— Fundamentos Epistemológicos de la Psicología Social	8
— Métodos Matemáticos en Ciencias Sociales	8
— Dinámica de Grupos	8
— Psicología Industrial	8

Ahora hablaremos de los Doctorados que se ofrecen en ésta Facultad, desglosando cada uno de los planes de estudio.

Los Doctorados que se ofrecen son los siguientes:

— Análisis Experimental de la Conducta
— Psicología Clínica
— Psicología General Experimental, y
— Psicología Social

DOCTORADO EN ANALISIS EXPERIMENTAL DE LA CONDUCTA

PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	CREDITOS
— Estudio Independiente	10
— Estudio Independiente	10
— Seminario Monográfico / Tópicos Selectos en Análisis Experimental de la Conducta.	6
— Seminario Monográfico / Tópicos Selectos en Análisis Experimental de la Conducta	6

	CREDITOS
— Investigación Supervisada	16
— Investigación Supervisada	16

TERCERO Y CUARTO SEMESTRE

— Estudio Independiente	10
— Estudio Independiente	10
— Investigación Supervisada	16
— Investigación Supervisada	16

CONTENIDOS DE LOS SEMINARIOS MONOGRAFICOS E INVESTIGACION SUPERVISADA.

AREAS:

— Programa de Reforzamiento
— Control de Estimulos
— Reforzamiento Condicionado
— Conducta Animal
— Condicionamiento Clásico
— Estimulación Aversiva
— Ecología Conductual
— Desarrollo Infantil
— Conducta Escolar y Actividades Académicas
— Conductas Adjuntivas
— Psicofarmacología
— Conducta Social
— Fundamentos Científicos del Análisis de la Conducta.

DOCTORADO EN PSICOLOGIA CLINICA (total de créditos 188)

PRIMER SEMESTRE	CREDITOS
— Seminario de Investigación y Tesis	8
— Seminario Monográfico	8
— Curso Monográfico	4

SEGUNDO SEMESTRE	CREDITOS
— Seminario de Investigación y Tesis	8
— Seminario Monográfico	8
— Curso Monográfico	4
TERCER SEMESTRE	
— Seminario de Investigación y Tesis	8
— Seminario Monográfico	8
— Curso Monográfico	4
CUARTO SEMESTRE	
— Seminario de Investigación y Tesis	8
— Seminario Monográfico	8
— Curso Monográfico	4
SEMINARIO DE INVESTIGACION Y TESIS	
— Diseños Experimentales en Investigación Clínica I	8
— Diseños Experimentales en Investigación Clínica II	8
— Investigación de Datos Clínicos III	8
— Investigación de Datos Clínicos IV	8
— Investigación de Datos Clínicos V	8
— Investigación de Datos Clínicos VI	8
— Pruebas de Diagnóstico Clínico III	8
— Pruebas de Diagnóstico Clínico IV	8
SEMINARIOS MONOGRAFICOS	
— Psicología Clínica y Psicoterapia III	8
— Psicología Clínica y Psicoterapia IV	8
— Psicología Clínica y Psicoterapia de Gpos.III	8
— Psicología Clínica y Psicoterapia de	

	CREDITOS
Gpos.IV	8

CURSOS MONOGRAFICOS

— Psicología y Filosofía Contemporánea III	4
— Psicología y Filosofía Contemporánea IV	4
— Psicología y Filosofía Contemporánea V	4
— Psicología y Filosofía Contemporánea VI	4
— Patología Social desde el Punto de Vista Psicoanalítico I	4
— Patología Social desde el Punto de Vista Psicoanalítico II	4
— Patología Animal y Humana I	4
— Patología Animal y Humana II	4

OPTATIVAS

- Seminario de Investigación y Tesis de Tests Psicológicos I
- Seminario de Investigación y Tesis de Tests Psicológicos II
- Seminario Monográfico de Teoría de la Medida en Psicología I
- Seminario Monográfico de Teoría de la Medida en Psicología II
- Seminario de Investigación y Tesis de Diseño Experimental Avanzado I
- Seminario de Investigación y Tesis de Diseño Experimental Avanzado II
- Seminario Monográfico / Curso Superior de Matemáticas Aplicadas a la Psicología I
- Seminario Monográfico / Curso Superior de Matemáticas Aplicadas a la Psicología II.

DOCTORADO EN PSICOLOGIA GENERAL EXPERIMENTAL (total de créditos 146)

ACTIVIDADES ACADEMICAS

SEMINARIOS MONOGRAFICAS	CREDITOS
— Metodología Experimental D-I	6
— Metodología Experimental D-II	6
— Metodología Experimental D-III	6

SEMINARIO DE INVESTIGACION SUPERVISADA

— Investigación Experimental D-1	10
— Investigación Experimental D-11	10
— Investigación Bibliográfica D-1	10
— Investigación Bibliográfica D-11	10

SEMINARIOS DE INVESTIGACION Y TESIS

— Investigación Básica D-1	16
— Investigación Básica D-11	16
— Investigación Básica D-111	16

DOCTORADO EN PSICOLOGIA SOCIAL (total de créditos 112).

ACTIVIDADES ACADEMICAS

SEMINARIOS DE INVESTIGACION

— Análisis Experimental del Conflicto	8
— Psicología Social Experimental (2 semestres)	8
— Modelos Formales de Organización y Conflicto	8
— Comunicación Social	8
— Estudios de Psicología Económica	8
— Etnopsicología	8
— Variables Psicológicas del Cambio Social	8

SEMINARIOS MONOGRAFICOS	CREDITOS
— Métodos y Técnicas de Investigación Social (2 semestres)	8
— Estructura Social, Desarrollo y Difusión Tecnológica	8
— Curso de Matemáticas (1 semestre)	8
— Psicología Organizacional	8
— Diseños de Investigación Multivariados (1 semestre)	8
— Teorías en Psicología Social	8
— Fundamentos Epistemológicos de la Psicología Social	8
— Métodos Matemáticos en Ciencias Sociales	8
— Dinámica de Grupos	8
— Psicología Industrial	8

ESPECIALIZACION EN DESARROLLO DEL NIÑO (total de créditos 160)

ACTIVIDADES ACADEMICAS

PRIMER SEMESTRE

— Seminario de Investigación: Programas de Estimulación del Desarrollo Infantil I (1)	14
— Seminario de Investigación: Sistemas de Organizativos de Instituciones de Cuidado y Educación Infantil I (1)	14
— Seminario Monográfico: Teoría y Metodología del Desarrollo Infantil 1 (3)	8

SEGUNDO SEMESTRE

— Seminario de Investigación: Programas de Estimulación del Desarrollo Infantil II (1)	14

	CREDITOS
— Seminario de Investigación: Sistemas Organizativos de Instituciones de Cuidado y Educación Infantil II (1)	14
— Seminario Monográfico: Teoría y Metodología del Desarrollo Infantil II (3)	8

TERCER SEMESTRE

— Seminario de Investigación: Problemas de Aprendizaje en el Desarrollo Infantil I (2)	14
— Seminario de Investigación: Problemas de Sociología en el Desarrollo Infantil I (2)	14
— Seminario Monográfico: Teoría y Metodología del Desarrollo Infantil III (3)	8

CUARTO SEMESTRE

— Seminario de Investigación: Problemas de Aprendizaje en el Desarrollo Infantil II (2)	14
— Seminario de Investigación: Problemas de Socialización en el Desarrollo Infantil II (2)	14
— Seminario Monográfico: Teoría y Metodología del Desarrollo Infantil IV (3)	8
— Seminario Monográfico: Reporte de Trabajo (3)	16

ESPECIALIZACION EN PSICOLOGIA CLINICA Y PSICOTERAPIA DE GRUPOS EN INSTITUCIONES. (total de créditos 181)

ACTIVIDADES ACADEMICAS

PRIMER SEMESTRE	CREDITOS
— Propedéutica Psicológica	7
— Teorías de la Personalidad	8
— Curso Avanzado de Teorías de la Psicosis y de la Neurosis	6

	CREDITOS
— Evaluación de la Personalidad	8
— Teoría y Técnica de la Entrevista	6
— Psicoterapia de Grupo I	8
— Dinámica Familiar y de Grupo	6

SEGUNDO SEMESTRE

— Ecología Humana	4
— Práctica de Divulgación y Orientación Psicológica a la Comunidad	4
— Teorías de la Personalidad	4
— Evaluación de la Personalidad	8
— Teoría y Técnica de la Entrevista	6
— Psicoterapia de Grupo II	8
— Dinámica Familiar y de Grupo	8
— Estudio del Individuo en sus relaciones Interpersonales e Intrapsíquicas	4

TERCER SEMESTRE

— Teoría de las Relaciones Maritales	4
— Orientación Matrimonial	8
— Ayuda Psicológica a Matrimonios	6
— Teoría y Técnica de Psicoterapia de Grupo	6
— Experiencia Didáctica en Psicoterapia de Grupo	8
— Psicoterapia de Grupo bajo Supervisión	12

CUARTO SEMESTRE

— Teoría y Técnica de la Psicoterapia de Grupo	2
— Teoría y Técnica de Modificación de Conducta	6
— Terapia Ocupacional	4
— Profilaxis Familiar y Comunitaria	4
— Ayuda Psicológica a Matrimonios	6
— Experiencia Didáctica en Psicoterapia de Grupo	8

	CREDITOS
— Psicoterapia de Grupo bajo supervisión	12

APENDICE B.

C U E S T I O N A R I O

En la Ley Orgánica de la Universidad, está estipulado que:

" Los cursos de especialización tienen por objeto preparar - especialistas en las distintas ramas de una profesión, proporcionándoles conocimientos amplios en una área determinada".

1.- ¿De acuerdo a este criterio, que asignaturas propondría para un curso de especialización en Psicología del Trabajo?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

2.- De acuerdo a la pregunta anterior. ¿Qué materias secuenciaría usted para una especialización en Psicología del Trabajo?

_____
_____
_____
_____
_____

" La Maestría tiene como propósito, preparar personal docente de alto nivel, dar formación en los métodos de investigación y desarrollar en el profesional una alta capacidad -

innovativa, técnica o metodología".

3.- ¿De acuerdo con este criterio, qué asignaturas propondría para una Maestría en Psicología del Trabajo?.

4.- De acuerdo a la pregunta anterior. ¿Qué materias secuenciaría usted para un curso de Maestría en Psicología del Trabajo?.

" El Doctorado tiene como finalidad preparar para la investigación original".

5.- ¿De acuerdo con este criterio, qué asignaturas propondría para un Doctorado en Psicología del Trabajo?.

6.- De acuerdo a la pregunta anterior.¿Qué materias secuenciaría usted para un curso de Doctorado en Psicología del Trabajo.

7.- ¿Estaría de acuerdo en que se hiciera tesis a nivel de - especialización?.

SI ( ) NO ( )

Porque:

8.- Ha llevado usted cursos de especialización, Maestría o - Doctorado en el área de Psicología del Trabajo.

SI ( ) NO ( )

9.- En caso de ser afirmativa, describa brevemente el plan - de estudios llevados o que lleva:

GRACIAS POR SU COLABORACION .

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

1. AGUILAR VILLALOBOS JAVIER, "Un modelo para la elaboración de curriculos de Psicología", CNEIP, Volumen V1, número 2(12), México, julio-diciembre 1980.

2. ALVAREZ GERMAN et. al., "Notas para la Historia de la Psicología 1", Mecanograma.

3. ANTEPROYECTO DE LA REFORMA AL PLAN DE ESTUDIOS DEL COLEGIO DE PSICOLOGIA, UNAM s/f, (en el boletin de información de la Facultad de Filosofía y Letras),[Centro de Estudios sobre la Universidad, serie asuntos escolares y administrativos] UNAM.

4. APPENDINI GUADALUPE, "Historia de la Universidad Autonoma de México", Ed. Porrúa, México 1981.

5. CASTAÑO A. DARVELIO Y SANCHEZ B. GRACIELA, "Problemas de la importación tecnológica psicolaboral en los paises en desarrollo", Revista Latinoamericana de Psicología, 1978, Volumen 10, No. 1.

6. CASTAÑO A. DARVELIO Y SANCHEZ B. GRACIELA, "Especialización y Desarrollo de Recursos Humanos", 1976, Mecanograma.

7. CAZAREZ HERNANDEZ LAURA et. al., "Técnicas actuales de Investigación Documental, Ed. Trillas, México 1982.

8. CURIEL JOSE LUIS, "El Psicólogo", Vocación y Formación Universitaria, Porrua Hermanos, México 1962.

9. DIAZ-GUERRERO ROGELIO, "Momentos Culminantes en la Historia de la Psicología en México", CNEIP, Volumen V1, número 2(12), México, julio-diciembre 1980.

10. EL DESARROLLO DEL POSGRADO EN LA EDUCACION SUPERIOR, Coordinación General para la Planeación de la Educación, Ed. ANUIES, S.E.P., México 1981.

11. FLORES FAHARA MANUEL, "Una Metodología para el diseño curricular del psicólogo", CNEIP, Volumen V11, número 1(13), México, enero-junio 1981.

12. GACETA UNAM, "Estudios Superiores", Volumen XV1, núm. 20(634), 30 de junio de 1967, Archivo Historico, Dirección General de Bibliotecas UNAM.

13. GARZA MERCADO ARIO, "Manual de Técnicas de Investigación para estudiantes de ciencias sociales", Ed. Colegio de México, México 1977.

14. GODOY MOLINA FERNANDO, "Investigación sobre cambios en el plan de estudios de la carrera de Psicología de la UNAM", Facultad de Psicología, UNAM, tesis, 1980.

15. GONZALEZ NEGRETE FLORENCIO et. al., "Concideraciones sobre el Posgrado en la UNAM, Caracteristicas Generales de los Planes de Estudios", UNAM, Secretaría General Académica 1980.

16. GRADOS E. JAIME, "Apuntes sobre los Antecedentes Historicos de la Enseñanza de la Psicología en México", Facultad de Psicología, UNAM, 1976.

17. HERNANDEZ L. SANSON ENRIQUE, "Reclutamiento de Psicólogos a través del periodico Excelsior duante los años de 1956, 1961, 1971, 1976, 1981", Facultad de Psicología, UNAM, tesis, 1983.

18. HOCHSTRASSER R. ROSALIA, "La Investigación Documental en Psicología", Facultad de Psicología, UNAM, tesis, 1982.

19. JOHNSON HAROLD, "Curriulum y Educación", Ed. Paidos, Buenos Aires, 1970.

20. JURADO C. SAMUEL, "Sesenta años en la Historia de la Psicología en México (1900 - 1960)". Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala, UNAM, tesis, 1982.

21. KISH L., "Muestreo de Encuestas", Ed. Trillas, México, 1972.

22. LAFARGA C. JUAN, "Proliferación de escuelas de Psicología", CNEIP, Volumen 2 # 1, México, junio 1977.

23. LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, 1981.

24. LOS ESTUDIOS DE POSGRADO EN MEXICO, Ed. ANUIES, México, 1979.

25. MICHAELIS JOHN et. al., "Nuevos Diseños para el Curriculum de la escuela elemental", Ed. Troquel, Buenos Aires, 1974.

26. MILLAN BENITEZ PROCORO, "Una propuesta de estrategia para el cambio curricular en la Educación Superior", Foro Universitario, Revista Mensual publicada por (STUNAM) # 10 epoca 11 México, septiembre, 1981.

27. MILLER GEORGE, "Objetivos Educacionales", Ed. O.M.S., 1971.

28. PADUA JORGE, "Técnicas de Investigación aplicadas a las ciencias sociales", Fondo de Cultura Económica, México, 1979.

29. PARDINAS FELIPE, "Metodología y Técnicas de Investigación en ciencias sociales, Introducción elemental", Ed. Siglo X1X, México, 1974.

30. PICK SUSAN, "Como Investigar en Ciencias Sociales", Ed. Trillas, México, 1980.

31. PLANES DE ESTUDIOS DEL COLEGIO DE PSICOLOGIA, [Facultad de Filosofía y Letras], UNAM, 1969, (tres hojas fotocopiadas sueltas), [Centro de Estudios sobre la Universidad, serie asuntos escolares y administrativos].

32. PLANES DE ESTUDIOS ANTIGUOS Y MODERNOS Y BIBLIOGRAFIA DE LOS ULTIMOS, [Facultad de Filosofía y Letras], Colegio de Psicología, UNAM, (tres hojas sueltas), [Centro de Estudios sobre la Universidad, serie asuntos escolares y administrativos].

33. PLANES DE ESTUDIOS DE LOS COLEGIOS, [Facultad de Filosofía y Letras], Colegio de Psicología, UNAM, s/f (23 hojas mimiografiadas), [Centro de Estudios sobre la Universidad, serie asuntos escolares y administrativos].

34. PRUNEDA ALFONSO, "La Universidad de México, Historia", UNAM, Facultad de Filosofía y Letras, Historia, Construcción y Guia del estudiante, Imprenta Universitaria, 1943.

35. RIBES I. EMILIO, "Enseñanza, Ejercicio e Investigación en Psicología", Ed. Trillas, México, 1980

36. ROBLES OSWALDO, "Panorama de la Psicología en México, Pasado y Presente", UNAM, Revista de la Facultad de Filosofía y Letras, No. 45 - 46, 1952.

37. SECRETARIA DE RECTORIA, Dirección General de Orientación Vocacional, Facultad de Psicología, Organización Académica, 1976.

38. SINTESIS HISTORICA DE LA UNIVERSIDAD DE MEXICO, Secretaría de la UNAM, México, 1978.

39. SPERB DALILLA, "El Curriculo, su Organización y el Planeamiento del Aprendizaje", Ed. Kapeluz, 1era. edición, Buenos Aires, 1973.

40. TABA HILDA, "Elaboración del Curriculum, Teoría y Práctica", Ed. Troquel, Buenos Aires, 1973.

41. UNAM, Historia, "Construcción y Guia del Estudiante", Facultad de Filosofía y Letras, Imprenta Universitaria, México, 1943.

ESTE LIBRO FUE EDITADO POR
"EDITORIAL JUAREZ"
SALVADOR DIAZ MIRON Núm. 143
(ENTRE NARANJO Y SABINO)
TEL. 541 - 01 - 41

y

"EDITORIAL JUAREZ"
AV. INST. TEC. INDUSTRIAL Núm. 9 - A
(CIRCUITO INTERIOR) ESQ. R. DE SAN COSME
COL. STA. MA. LA RIBERA 06400 MEXICO, D. F.
DELEGACION CUAUHTEMOC
TEL. 547 - 09 - 31